



Handbok om kollektivavtalad
tjänstepension och försäkring 2021

Avtalat

Innehållsförteckning



INLEDNING..... 4

Välkommen till Avtalats handbok!..... 5

Trygghet genom livet..... 6

Förändringar på grund av covid-19..... 8



FÖRSÄKRINGSSYSTEMET..... 10

Försäkringssystemet
– så hänger det ihop..... 11

Arbetsgivarens skyldighet
att teckna försäkringar..... 12

Sammanställning
– försäkringar enligt lag..... 16

Sammanställning – försäkringar via
jobbet för arbetare och tjänstemän..... 17

Företagarens egna försäkringsskydd..... 20

Basbelopp och index..... 22

Arbetsgivaravgifter och premier..... 23

Avdragsregler och skatter
för pensioner..... 24

Arbetsgivaravgifter – detta gäller..... 25

Premier kollektivavtalade försäkringar
– för privatanställda arbetare..... 26

Premier kollektivavtalade försäkringar
för arbetare inom Kooperationen..... 27

Premier kollektivavtalade försäkringar
– tjänstemän med ITP1..... 28

Premier kollektivavtalade försäkringar
– tjänstemän med ITP2..... 29

Premier enligt branschavtal..... 31

Så administreras försäkringarna..... 32

Vad påverkar försäkringsskyddet?..... 33



FÖRÄLDRALEDIGHET..... 34

Föräldraförsäkring enligt lag..... 35

Föräldrapenningtillägg (FPT)
för arbetare..... 37

Föräldralön för
tjänstemän via jobbet..... 39

Checklista föräldraledighet..... 40



SJUKDOM..... 42

Sjukförsäkring enligt lag..... 43

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
för arbetare..... 47

ITP sjukpension för tjänstemän..... 49

Checklista sjukdom..... 52



ARBETSSKADA..... 54

Arbetsskadeförsäkring enligt lag..... 55

Trygghetsförsäkring vid
arbetsskada (TFA) för arbetare
och tjänstemän..... 57

ILO-konventionen – förteckning
över yrkessjukdomar..... 61

Checklista arbetsskada..... 63



ARBETSBRIST..... 64

Arbetslöshetsförsäkring enligt lag..... 65

Omställningsförsäkring för arbetare..... 68

Omställningsavtalet
för tjänstemän..... 71

Checklista arbetsbrist..... 74



DÖDSFALL..... 76

Ersättning till efterlevande enligt lag..... 77

Ersättning till efterlevande för arbetare..... 79

Tjänstegrupplivförsäkringen (TGL)
och Avtalsgrupplivförsäkring (AGL)
för arbetare..... 81

Ersättning till efterlevande
för tjänstemän..... 84

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
för tjänstemän..... 87

Checklista dödsfall..... 90



PENSION..... 92

Pension enligt lag..... 93

Avtalspension SAF-LO för arbetare..... 95

Gemensam tjänstepension (GTP)..... 99

ITP-planen för tjänstemän..... 103

Jämförelse mellan ITP1 och ITP 2..... 104

ITP1 för tjänstemän..... 105

ITP 2 för tjänstemän..... 108

Checklista när en anställd
ska gå i pension..... 116



OLIKA TYPER AV FRÅNVARO..... 118

Försäkringsskydd vid olika typer
av frånvaro under anställning..... 119

Arbetare..... 120

Tjänsteman..... 122



ANSTÄLLNING EFTER 65 ÅR..... 118

Anställning efter 65 år..... 124

Försäkringar enligt lag..... 124

Försäkringar enligt kollektivavtal
för arbetare..... 124

Försäkringar enligt kollektivavtal
för tjänstemän..... 125

Checklista för anställning efter 65 år..... 127



UTLANDSTJÄNSTGÖRING..... 118

Utlandstjänstgöring..... 130

Försäkringar enligt lag..... 130

Försäkringar enligt kollektivavtal
för arbetare..... 132

Försäkringar enligt kollektivavtal
för tjänstemän..... 134

Checklista utlandstjänstgöring..... 136



UTLÄNDSKA MEDBORGARE..... 118

Utländska medborgare..... 138



OMPRÖVNINGAR..... 142

Överklaga beslut som rör
försäkringar enligt lag..... 143

Överklaga beslut som rör
kollektivavtalade försäkringar..... 144



ÖVRIG INFORMATION..... 148

Förklaringar och namn..... 149

Index..... 150



Inledning

Välkommen till Avtalats handbok!

Avtalat har som uppdrag att se till att anställda och arbetsgivare i den privata sektorn vet hur pension och försäkring via jobbet fungerar. Vi vänder oss också till anställda inom det kooperativa området. Genom avtalat.se, kundtjänst, utbildningar, våra försäkringskonsulter och material hjälper vi till med alla frågor om kollektivavtalad tjänstepension och försäkring.

Avtalats handbok är till för dig som jobbar med de här frågorna. Den ger fördjupad information om kollektivavtalad tjänstepension och försäkring och kan med fördel användas som en uppslagsbok.

I handboken beskriver vi hur försäkringarna gäller utifrån olika händelser i livet – föräldraledighet, sjukdom, arbetsskada, uppsägning vid arbetsbrist, dödsfall och pension. Vid varje händelse finns en checklista där vi samlat vad den anställda och arbetsgivaren behöver tänka på.

Du kan ladda ner handboken på avtalat.se.

PS. Vi reserverar oss för eventuella ändringar som har tillkommit efter tryckningen av boken (mars 2021). Aktuell information hittar du på avtalat.se.



Trygghet genom livet

Att klara av förändringar är en del av livet. Människor blir föräldrar, råkar ut för olyckor eller vill gå i pension lite tidigare. Då är det tryggt att veta att pension och försäkringar via jobbet kan ge den som är anställd ekonomiskt stöd.



Arbetsskada

Om olyckan är framme och man skadar sig på jobbet eller till och från jobbet finns det försäkring genom kollektivavtal.



Föräldraledighet

Förutom föräldrapenning kan den anställda få extra ersättning enligt kollektivavtal.



Sjukdom

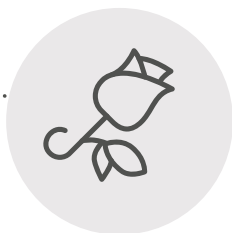
Alla blir sjuka ibland, då finns det extra ersättning genom kollektivavtal på arbetsplatsen.

Arbetsbrist

Om det blir uppsägningar på grund av arbetsbrist finns det omställningsstöd genom kollektivavtal.

**Dödsfall**

Även i de tyngsta stunderna kan kollektivavtalet vara en trygghet för efterlevande i familjen.

**Pension**

Anställda kan få pension från olika håll, tjänstepension genom kollektivavtal är en viktig del.



Förändringar på grund av covid-19

Med anledning av covid-19 har det införts olika tillfälliga förändringar, till exempel i den allmänna sjukförsäkringen.

Dessa och andra tillfälliga förändringar kan påverka individen och arbetsgivarens hantering av försäkringar enligt lag och avtal.

Vill du veta mer? Gå in på respektive hemsida för myndigheter och de bolag som administrerar och försäkrar kollektivavtalens tjänstepensioner och försäkringar.

- regeringen.se
- pensionsvalet.se
- alecta.se
- forsakringskassan.se
- afaforsakring.se
- fora.se
- collectum.se







Försäkrings- systemet



Försäkringssystemet – så hänger det ihop

Det svenska försäkringsskyddet kan liknas vid en pyramid. Som bas finns de försäkringar som vi har rätt till enligt lagen. Utöver detta kan man ha tjänstepension och försäkringar via jobbet samt privata försäkringar.

Pension och försäkringar enligt lag

För att vi ska ha en ekonomisk trygghet finns pension och försäkringar. Alla som är bosatta och/eller arbetar i Sverige har rätt till detta enligt lag. Det är enskilda och arbetsgivare som betalar för denna trygghet genom skatter och avgifter.

Den allmänna pensionen och försäkringarna är en del av samhällets trygghetssystem. De ger skydd när inkomsten upphör eller minskar. Pensionen hanteras av Pensionsmyndigheten och försäkringarna hanteras av Försäkringskassan.

Grundtanken bakom trygghetssystemet är att ersätta individens inkomstbortfall även om livet förändras, till exempel vid sjukdom och arbetslöshet.

Kollektivavtal – pension och försäkring via jobbet

Anställda kan via sitt jobb få både insättningar till sin pension, så kallad tjänstepension, och försäkringar. Tjänstepensionen är en viktig del av den framtida pensionen och försäkringarna ger extra ersättning när man exempelvis blir sjuk, skadar sig på jobbet eller är föräldraledig.

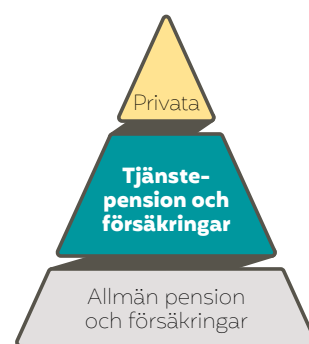
Företag som har tecknat kollektivavtal har en skyldighet att teckna tjänstepension och försäkringar för de anställda. Idag omfattas de flesta anställda av kollektivavtal, vilket gynnar både anställda och arbetsgivare. De anställda får en trygghet både under, mellan jobb och efter arbetslivet och arbetsgivaren kan känna sig trygg med att de anställda har ett bra försäkringsskydd och tjänar in pengar till sin pension.

Kollektivavtalen är framförhandlade mellan arbetsmarknadens parter.

Privata försäkringar

Man kan själv komplettera sitt försäkringsskydd.

- Privata försäkringar
- Enligt kollektivavtal
- Enligt lag



Grundtanken bakom trygghetssystemet är att ersätta individens inkomstbortfall även om livet förändras.



Arbetsgivarens skyldighet att teckna försäkringar

Företag som omfattas av kollektivavtal är som regel skyldiga att teckna kollektivavtalad tjänstepension och försäkringar för de anställda – så säger kollektivavtalet.



Försäkringar för arbetare tecknas hos Fora och för tjänstemän hos både Fora och Collectum. För avtalsområde Fremia-LO (arbetare) tecknas försäkringarna genom Pensionsvalet.

Företag kan omfattas av kollektivavtal genom:

- Medlemskap i ett arbetsgivarförbund
- Hängavtal, vilket innebär att arbetsgivaren slutit kollektivavtal direkt med ett fackförbund

Försäkringar för privatanställda arbetare tecknas hos Fora och för tjänstemän hos både Fora och Collectum. För avtalsområde Fremia-LO (arbetare) tecknas försäkringarna genom Pensionsvalet. Försäkringsavtalet är igång när arbetsgivaren har fått en bekräftelse från försäkringsbolaget, och det gäller retroaktivt från och med den dag då kollektivavtalet började gälla. Vid tveksamhet kring den kollektivavtalsenliga skyldigheten att teckna försäkring eller om kollektivavtalets bestämmelser, ska arbetsgivaren kontakta sitt arbetsgivarförbund. Företag som har ett hängavtal ska kontakta fackförbundet.

Företagare och vd:ar i ett aktiebolag omfattas per automatik bara av Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA). Mer information om vad som gäller för företagare och vd:ar finns på sida 20–21.

Om ett företag med kollektivavtal har sålts och överlåtits till annan verksamhet, så kallad övergång av verksamhet, följer kollektivavtalet oftast med vid överlåtelsen. Det som händer är att den nya ägaren också måste teckna kollektivavtalade försäkringar.

Arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal kan frivilligt teckna kollektivavtalad tjänstepension och försäkring (förutom omställningsstödet TSL) för sina anställda arbetare. För de anställda tjänstemännen kan arbetsgivaren enbart teckna Trygghetsförsäkring (TFA) och Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) frivilligt.

Arbetare och försäkringar

Företag som har tecknat kollektivavtal inom avtalsområdet Svenskt Näringsliv och LO måste teckna ett försäkringsavtal hos Fora.

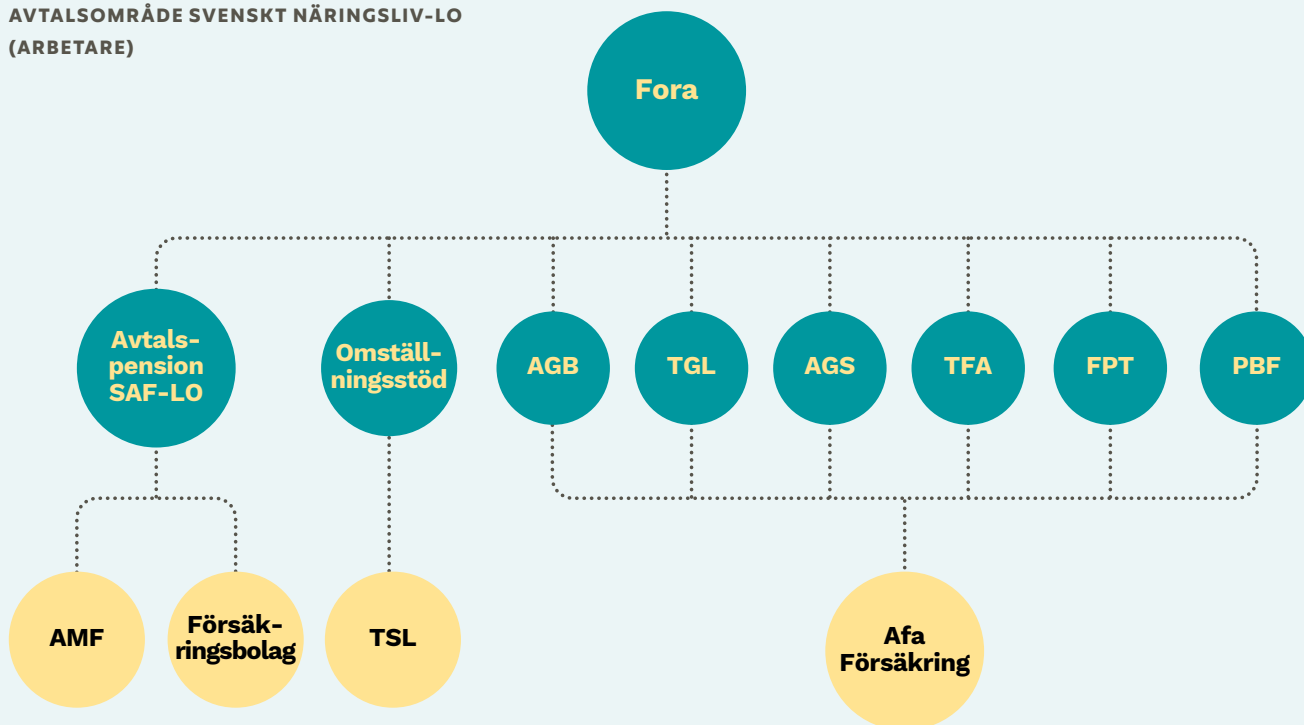
Inom avtalsområdet Fremia-LO tecknas försäkringarna hos Pensionsvalet. Den 1 januari 2021 bildades Fremia genom sammangående mellan Arbetsgivarförbundet KFO och Arbetsgivarförbundet Idea.





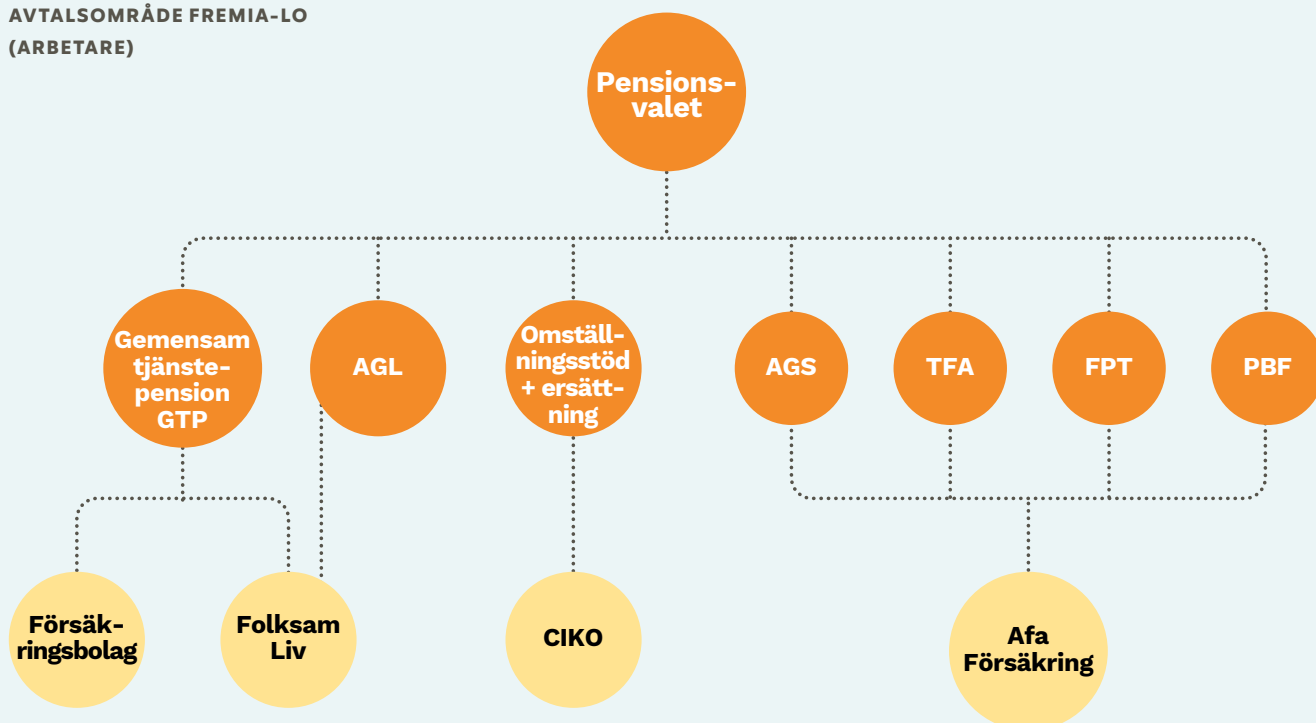
Pension och försäkring – så hänger det ihop

AVTALSOMRÅDE SVENSKT NÄRINGSLIV-LO
(ARBETARE)



Pension och försäkring – så hänger det ihop

AVTALSOMRÅDE FREMIA-LO
(ARBETARE)





ITP1

= anställda tjänstemän
födda 1979 eller senare.

ITP2

= anställda tjänstemän
födda 1978 eller tidigare.

FÖRSÄKRINGSAVTALEN OMFATTAR DESSA FÖRSÄKRINGAR:

AVTALSOMRÅDE SVENSKT NÄRINGS LIV-LO	AVTALSOMRÅDE FREMIA-LO
Avtalspension SAF-LO	Gemensam tjänstepension (GTP)
Omställningsstöd och Avgångsbidrag (AGB)	Avtalsgrupplivförsäkring (AGL)
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)	Aktivt omställningsstöd och Omställningsersättning
Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)	Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)*	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)*
Föräldrapenningtillägg (FPT)	Föräldrapenningtillägg (FPT)
Premiebefrielseförsäkring (PBF)	Premiebefrielseförsäkring (PBF)

* En partsgemensam produkt mellan
Svenskt Näringsliv-LO-PTK

* TFA, en partsgemensam produkt mellan
Fremia-LO-PTK

Tjänstemän och försäkringar

Företag som har tecknat kollektivavtal måste teckna försäkringar hos Collectum och Fora.

Hos Collectum ska företaget teckna pensioneringsavtal för tjänstepensionen ITP samt avtal för Tjänstegrupplivförsäkring (TGL). Företaget ska välja vilket bolag de vill teckna TGL i. Aktuell lista finns hos Collectum.

ITP-avtalet innehåller två delar: ITP1 och ITP2. Huvudregeln är att anställda tjänstemän som är födda 1979 eller senare har ITP1 och födda 1978 eller tidigare har ITP2. Företag som idag tecknar kollektivavtal tecknar normalt ITP1 för alla tjänstemän oavsett ålder. Vill du veta mer? Läs på sida 103.

ITP1 och ITP2 innehåller:

- ▶ Ålderspension
- ▶ Sjukpension

I försäkringsavtalet hos Fora omfattas tjänstemän av Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och Omställningsavtalet (TRR).

Företag som blir medlemmar i ett arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv blir automatiskt anslutna till Trygghetsrådet (TRR). Om företaget har ett hängavtal inom PTK-området ansöker man om TRR via Fora.

FÖRSÄKRINGSAVTALEN OMFATTAR DESSA FÖRSÄKRINGAR FÖR AVTALSOMRÅDE SVENSKT NÄRINGS LIV-PTK:

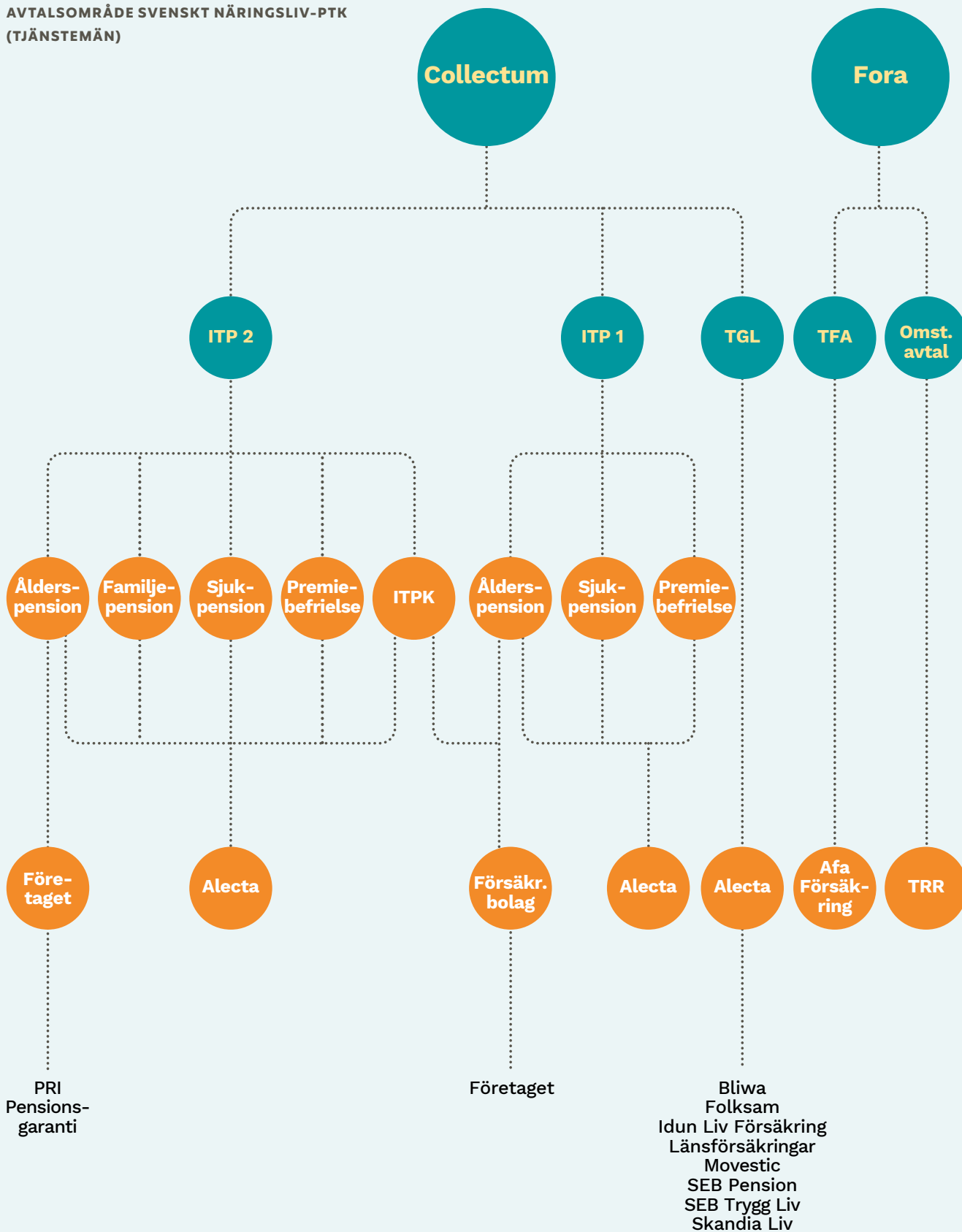
ITP2	ITP1
Ålderspension	Ålderspension
Familjepension	Sjukpension
Sjukpension	Premiebefrielseförsäkring (PBF)
ITPK	Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
Premiebefrielseförsäkring (PBF)	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)*
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)	Omställningsavtal TRR
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)*	
Omställningsavtal TRR	

* En partsgemensam produkt mellan Svenskt Näringsliv-LO-PTK och Fremia-LO-PTK



Pension och försäkring – så hänger det ihop

AVTALSOMRÅDE SVENSKT NÄRINGS LIV-PTK
(TJÄNSTEMÄN)





Sammanställning – försäkringar enligt lag

Här följer en sammanställning av de försäkringar som gäller enligt lag. Längre fram i boken kan du läsa lite mer om varje försäkring.



Den som är sjuk kan få sjuklön av sin arbetsgivare under de 14 första dagarna.

Föräldraförsäkring

Om man har fått barn kan man bland annat ha rätt till föräldraledighet och föräldrapenning. Föräldrapenning gäller från barnets födelse till och med att barnet fyller 12 år. Man har rätt till föräldrapenning i sammanlagt 480 dagar för varje barn. Vid flerbarnsfödelse har föräldrarna rätt till 180 dagar extra med föräldrapenning, för varje barn.

Sjukförsäkring

Den som är sjuk får sjuklön av sin arbetsgivare under de 14 första dagarna. Från dag 15 kan man få sjukpenning från Försäkringskassan. Om man skulle bli sjuk under lång tid kan man också ha rätt till aktivitets- eller sjukersättning.

Arbetsskadeförsäkring

Den som har skadat sig på jobbet kan få ersättning från den allmänna arbetsskadeförsäkringen. Försäkringen omfattar alla anställda, egna företagare och uppdragstagare och betalas ut av Försäkringskassan. Som arbetsgivare måste man anmäla arbetsskador. Detta gör man på Försäkringskassans och Arbetsmiljöverkets gemensamma sajt anmalarbetsskada.se.

Arbetslöshetsförsäkring

Arbetslöshetsförsäkringen gäller både anställda och företagare. Olika regler gäller för anställda och företagare.

Efterlevandepension

Om make, maka, mamma eller pappa har dött kan man som efterlevande ha rätt till efterlevandepension. Pensionen ersätter den försörjning som försvinner när en nära anhörig dör. Pensionen består av följande ekonomiska delar: barnpension, omställningspension och förlängd omställningspension. Även andra ersättningar kan tillkomma.

Pension

Den som har arbetat eller bott i Sverige kan ha rätt till allmän pension enligt lag. Pensionen finansieras via arbetsgivaravgifter och de anställdas egenavgift. Det är Pensionsmyndigheten som ansvarar för pensionen.

Den allmänna pensionen består av inkomstpension, inkomstpensionstillägg, premiepension, garantipension och tilläggspension. Den som är född 1938–1953 kan få en del av pensionen som tilläggspension och övrigt som inkomstpension och premiepension.

Sammanställning – försäkringar via jobbet för arbetare och tjänstemän

Arbetare och tjänstemän kan få ersättning från olika försäkringar via jobbet. Men det finns regler som bestämmer hur stor ersättningen är. Reglerna kan till exempel handla om ålder, arbetstid och anställningstid. Här får du veta mer om vad som gäller.

Arbetare

FÖRÄLDRAPENNINGTILLÄGG (FPT)

Den som har fått barn eller adopterat kan ha rätt till föräldrapenningtillägg. Tillägget betalas ut under som längst 180 dagar fram till dess att barnet är 18 månader eller 18 månader efter adoption, när föräldrapenning på sjukpenningnivå betalas av Försäkringskassan.

180 dagar

Föräldrapenningtillägget (FPT) betalas ut under som längst 180 dagar.

AVTALSGRUPPSJUKFÖRSÄKRING (AGS)

För den som har sjukpenning kan AGS betala ut ersättning för dag 15–360. Det kan finnas undantag i kollektivavtal, läs mer i aktuellt kollektivavtal. AGS kan också betalas vid aktivitets- och sjukersättning, vid smittbärarpenning, förebyggande sjukpenning och rehabiliteringspenning.

TRYGGHETSFÖRSÄKRING VID ARBETSSKADA (TFA)

Om man har skadat sig på jobbet kan man ha rätt till ersättning genom TFA. För att få ersättning ska skadan ha orsakats av olycksfall på jobbet eller på vägen till eller från jobbet. Försäkringen kan också gälla om man blir sjuk på grund av arbetet. TFA kan ersätta för den inkomst man förlorar på grund av arbetsskadan och eventuella kostnader. Den kan också ersätta för så kallade ideella skador som exempelvis psykiskt lidande och invaliditet. Däremot gäller den inte om den skadade omfattas av trafikskadeförsäkringen och olyckan inträffar på vägen till eller från jobbet.

OMSTÄLLNINGSFÖRSÄKRING AGB OCH TSL

Om en arbetare blir uppsagd på grund av arbetsbrist kan hen få stöd och ersättning genom Omställningsförsäkringen. Försäkringen består av två delar. Ett engångsbelopp, Avgångsbidrag (AGB) som man kan få om man har fyllt 40 år, samt omställningsstöd som hanteras av Trygghetsfonden TSL.

OMSTÄLLNINGSAVTAL FREMIA-LO

Arbetare som blir uppsagda på grund av arbetsbrist kan ansöka om aktivt omställningsstöd som består av olika stöd till nytt jobb. De kan också ansöka om omställningsersättning som är ett engångsbelopp. Beloppet är skattepliktigt och den anställda måste själv ansöka om det. Båda delarna hanteras av Kollektivavtalsstiftelsen Omställning CIKO. Arbetare kan också ha rätt till engångsersättning till tjänstepension.

Fremia



Avtalsområde Svensk Näringsliv-LO

Avtalspension SAF-LO

Tjänstegruppliv-
försäkring (TGL)

Avtalsområde Fremia-LO

Gemensam tjänste-
pension (GTP)

Avtalsgruppliv-
försäkring (AGL)

Fremia

AVTALSPENSION SAF-LO ELLER GEMENSAM TJÄNSTEPENSION GTP VID DÖDSFALL

Om en arbetare avlider kan nära anhöriga få ersättning genom Avtalspension SAF-LO om arbetaren har valt återbetalningsskydd och/eller familjeskydd.

I Gemensam tjänstepension (GTP) kan anhöriga få ersättning via familjeskydd som ingår i försäkringsavtalet, men också via återbetalningsskydd om arbetare har valt till det.

TJÄNSTEGRUPPLIVFÖRSÄKRING (TGL) ELLER AVTALSGRUPPLIVFÖRSÄKRING (AGL)

Om en arbetare avlider kan ett skattefritt engångsbelopp betalas ut till make, maka, registrerad partner, sambo, arvsberättigade barn eller barnbarn genom TGL.

För avtalsområdet Fremia-LO ingår även föräldrar i gruppen som kan få ett skattefritt engångsbelopp från AGL.

AVTALSPENSION SAF-LO ELLER GEMENSAM TJÄNSTEPENSION (GTP)

Avtalspension SAF-LO är premiebestämd tjänstepension. Sedan den 1 januari 2021 börjar den anställda tjäna in till Avtalspension SAF-LO från 24 års ålder och längst till 65 år, om inget annat är bestämt.

GTP är också premiebestämd tjänstepension som börjar tjänas in från 24 års ålder från den 1 januari 2021 – om arbetsgivare och anställd är överens kan den anställda börja tjäna in pension tidigare, och längst till och med 65 års ålder. Efter det kan arbetsgivaren ensidigt välja att fortsätta betala in premier.

Tjänstemän med ITP1

ITP1 – SJUKDOM

Under den tid som man har sjukpenning kan man få viss ersättning på inkomster upp till 380 800 kr/år (8 prisbasbelopp) av lönen för dag 91–360. Tjänstemän med lön som överstiger 8 prisbasbelopp kan få ersättning från dag 91 men längst till 65 års ålder. Vid arbete efter 65 år kan ITP sjukpension gälla enligt vissa regler. Alla tjänstemän kan få ersättning vid aktivitets-/sjukersättning. Den anställda kan också ha rätt till kollektivavtalad sjuklön.

TRYGGHETSFÖRSÄKRING VID ARBETSSKADA (TFA)

Om man har skadat sig på jobbet kan man ha rätt till ersättning genom TFA. För att få ersättning genom TFA ska skadan ha orsakats av olycksfall på jobbet eller på vägen till eller från jobbet. Försäkringen kan också gälla om man blir sjuk på grund av arbetet. TFA kan ersätta för den inkomst man förlorar på grund av arbetsskadan och eventuella kostnader. Den kan också ersätta för så kallade ideella skador som exempelvis psykiskt lidande och invaliditet. Däremot gäller den inte om den skadade omfattas av trafikskadeförsäkringen och olyckan inträffar på vägen till eller från jobbet.

OMSTÄLLNINGSAVTALET (TRR)

Om en tjänsteman blir uppsagd på grund av arbetsbrist eller sjukdom kan hen få rådgivning och stöd på vägen till ett nytt jobb genom omställningsorganisationen TRR. Dessutom kan den som har fyllt 40 år – och som jobbat sammanhängande i företaget under minst 5 år – få ett komplement till a-kassan genom avgångs-ersättningen (AGE).

ITP1 – DÖDSFALL

Om tjänstemannen dör kan nära anhöriga få ersättning genom ITP1. Villkoret för ersättningen är att den anställda har valt återbetalningsskydd och/eller familjeskydd.

ITP1

Ålderspension ITP1
är en premiebestämd
ålderspension.

TJÄNSTEGRUPPLIVFÖRSÄKRING (TGL)

Om tjänstemannen dör kan ett skattefritt engångsbelopp betalas ut. Den som kan få engångsbeloppet generellt är maka/make, registrerad partner, barn, barnbarn eller föräldrar. Men tjänstemannen kan välja vilken person som helst genom att skicka in ett förmånstagarförordnande till Collectum.

ITP 1 – ÅLDERSPENSION

ITP1 är en premiebestämd ålderspension. Pensionen börjar man tjäna in på inkomsten från 25 års ålder och längst till 65 år – om inget annat är bestämt.

Tjänstemän med ITP 2**ITP 2 – SJUKDOM**

Under tiden som man har sjukpenning kan man få viss ersättning på inkomster upp till 380 800 kr/år (8 prisbasbelopp) av lönen för dag 91–360. Tjänstemän med lön som överstiger 8 prisbasbelopp kan få ersättning från dag 91, men längst till 65 års ålder. Alla tjänstemän kan få ersättning vid aktivitets-/sjukersättning. Den anställda kan också ha rätt till kollektivavtalad sjuklön.

TRYGGHETSFÖRSÄKRING VID ARBETSSKADA (TFA)

Om man har skadat sig på jobbet kan man ha rätt till ersättning genom TFA. För att få ersättning ska skadan ha orsakats av olycksfall på jobbet eller på vägen till eller från jobbet. Försäkringen kan också gälla om man blir sjuk på grund av arbetet. TFA kan ersätta för den inkomst man förlorar på grund av arbetsskadan och eventuella kostnader. Den kan också ersätta för så kallade ideella skador som exempelvis psykiskt lidande och invaliditet. Däremot gäller den inte om den skadade omfattas av trafikskadeförsäkringen och olyckan inträffar på vägen till eller från jobbet.

OMSTÄLLNINGSAVTALET TRR

Om en tjänsteman blir uppsagd på grund av arbetsbrist kan hen få rådgivning och stöd på vägen till ett nytt jobb genom omställningsorganisationen TRR. Dessutom kan den som har fyllt 40 år – och har arbetat sammanhängande i mer än fem år på ett företag som är anslutet till TRR – få ett komplement till a-kassan genom avgångsersättningen (AGE).

ITP 2 – DÖDSFALL

Om tjänstemannen dör kan nära anhöriga få ersättning om tjänstemannen valt återbetalningsskydd och/eller familjeskydd i ITPK. Familjepension kan betalas ut till efterlevande make, maka, registrerad partner samt barn upp till 20 år om tjänstemannen hade en lön över 511 500 kr/år (7,5 inkomstbasbelopp).

TJÄNSTEGRUPPLIVFÖRSÄKRING (TGL)

Om tjänstemannen dör kan ett skattefritt engångsbelopp betalas ut. Den som kan få engångsbeloppet generellt är maka/make, registrerad partner, barn, barnbarn eller föräldrar. Men tjänstemannen kan välja vilken person som helst genom att skicka in ett förmånstagarförordnande.

ITP 2 – ÅLDERSPENSION

Ålderspensionen ITP 2 är en förmånsbestämd pension. ITPK är en premiebestämd kompletterande pension.

ITP 2

Ålderspensionen ITP 2 är en förmånsbestämd pension.



För tjänstemän med ITP1 och ITP 2 finns det en rådgivningstjänst kring kollektivavtalad pension och försäkring på avtalat.se/radgivningstjanst



Företagarens egna försäkringsskydd

Försäkringar som är kollektivavtalade gäller inte företagare. Därför måste företagare skaffa försäkringsskydd själva. Men det finns ett undantag och det är Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA). TFA gäller alla anställda på ett företag som har försäkringsavtal med Fora.



Försäkringar som är kollektivavtalade gäller inte företagare och den som är vd i ett aktiebolag. Därför måste vd och företagare skaffa försäkringsskydd själva.

Vem är företagare?

- **Enskild firma:** ägaren.
- **Handelsbolag:** samtliga ägare.
- **Kommanditbolag:** komplementären (fysisk eller juridisk person som har obegränsat ansvar för bolagets skulder).
- **Aktiebolag:** aktieägare som har minst en tredjedel av aktierna själv eller tillsammans med barn, make/maka och förälder.
- Make/maka till företagare räknas alltid som företagare oavsett bolagsform.

Det finns företagare som väljer att inte vara anslutna till kollektivavtalade försäkringslösningar. Delägare som har en mindre del i aktiebolag kan ansöka om undantag för att anslutas till de kollektivavtalade försäkringslösningarna. Den som är sambo och har ett gemensamt barn med företagaren kan också ansöka om att undantas. Att ansöka om undantag gör man genom ITP-nämnden hos Collectum eller Försäkringsnämnden hos Fora.

Försäkringsskyddet kan lösas via försäkringar hos Fora, ITP-planen via Collectum eller genom individuella försäkringar hos valfritt försäkringsbolag.

Företagare som inte har anställda kan teckna ett försäkringsavtal med Fora och omfattas då av Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA). Då betalar man en minimipremie à 200 kr/år. Om företagaren anställer personal omfattas dessa av Foras försäkringar för anställda och företaget börjar betala för försäkringarna. Försäkringsskyddet kan utökas med Fora genom att man tecknar Företagares egen försäkring där olika tillval kan göras.

Man kan kombinera en eller flera produkter i de kollektivavtalade försäkringarna med en individuell försäkring. Företagaren kan också teckna förmånliga grupp-försäkringar. Det är företagarens situation som bestämmer vilken typ av försäkringsskydd som man behöver.



De här försäkringarna kan företagaren teckna via Fora och Collectum

FÖRSÄKRING	OMFATTNING	INFORMATION HOS
TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada. Egna företagare omfattas kostnadsfritt om företaget har tecknat försäkringsavtal hos Fora.	Fora
AGS	Avtalsgruppsjukförsäkring.	Fora
TGL	Tjänstegrupplivförsäkring. Villkoren skiljer sig mellan Afa Försäkring (Fora) och övriga bolag som har produkten.	Fora, Alecta, Bliwa, Folksam, Länsförsäkringar, Movestic, SEB Pension och Försäkring, SEB Trygg Liv, Skandia Liv, Idun.
AVTALSPENSION SAF-LO	Pensionsförsäkring.	Fora
ITP	Egna företagare i aktiebolag kan ansluta sig till ITP. Det är enbart företag som har skyldighet att teckna ITP enligt kollektivavtal som kan anslutas.	Collectum

Företagare kan inte omfattas av kollektivavtalets omställningsförsäkringar. De omfattas inte av TRR:s eller TSL:s verksamhet.

Försäkringsskydd för vd

Försäkringar som är kollektivavtalade gäller inte den som är vd i ett aktiebolag och räknas som tjänsteman. Därför måste arbetsgivaren och vd komma överens om försäkringsskyddet. Undantaget är Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) som även gäller för vd. Vd kan omfattas av kollektivavtalade försäkringar, till exempel ITP-planen via Collectum, eller så tecknas individuella försäkringar hos valfritt försäkringsbolag. Vd omfattas inte av TRR.



Basbelopp och index

De pensioner och försäkringar som finns både inom de allmänna och kollektivavtalade försäkringarna beräknas i förhållande till basbelopp, inkomstindex/balansindex och följsamhetsindexering. På så sätt värdesäkras försäkringar och pensioner i förhållande till priser och inkomster samt till pensionssystemets stabilitet.

Index

Det finns två olika index: inkomstindex och balansindex. Inkomstindex bygger på hur inkomsterna förändras under åren och är pensionssystemets så kallade ränta. Om skulderna är större än tillgångarna kan inte pensionerna följa löneutvecklingen. Därför finns också en balansräkning för pensionssystemet. Balansindex garanterar att pengarna i systemet ska räcka.

Basbelopp 2021

Det finns tre basbelopp: prisbasbelopp, inkomstbasbelopp och förhöjt prisbasbelopp. Prisbasbeloppen beräknas av Statistiska Centralbyrån och inkomstbasbeloppet av Pensionsmyndigheten, på uppdrag av regeringen.

De olika basbeloppen används i skilda sammanhang. Till exempel:

- **Prisbasbelopp 47 600 kr.** Inkomsttak för sjukpenning och aktivitets-/sjukersättning, garantipension samt arbetsskadelivränta.
- **Inkomstbasbelopp 68 200 kr.** Tak för pensionsgrundande inkomst (PGI), allmän pensionsavgift samt extra pensionsrätt vid barnår.
- **Förhöjt prisbasbelopp 48 600 kr.** När man beräknar pensionspoäng för tilläggspension.

47 600 kr

Prisbasbelopp

68 200 kr

Inkomstbasbelopp

48 600 kr

Förhöjt prisbasbelopp

Arbetsgivaravgifter och premier

Lön, ersättningar och förmåner ligger till grund för arbetsgivaravgiften. Den totala lönesumman avgör storleken på försäkringspremien.

Arbetsgivaravgiften

Företag ska redovisa och deklarera moms, avdragen skatt och arbetsgivaravgift. Det är den kontanta lönen samt skattepliktiga kostnadsersättningar och förmåner som ligger till grund för hur stor arbetsgivaravgiften är. Denna avgift är en kostnad som kan dras av i deklarationen. Om någon har fått en ersättning som är mindre än 1 000 kr under ett kalenderår behöver man inte deklarera detta. På skatteverket.se kan man se när deklarationen och inbetalningen senast ska vara inne.

Särskild löneskatt

Arbetsgivaren betalar särskild löneskatt på sina pensionskostnader för anställda. Behöver företaget underlag kan man få detta av Fora, Pensionsvalet och Collectum/Alecta. Löneskatt på pensionspremier betalas som vanligt för företagets F-skatt. Löneskatten är en kostnad som man kan dra av i deklarationen.

Arbetsgivaren betalar särskild löneskatt på sina pensionskostnader för anställda.

Premier till kollektivavtalade försäkringar för arbetare

Varje år bestäms storleken på premierna. Fora fakturerar Afa-försäkringarna, Omställningsförsäkring och Avtalspension SAF-LO varje jämn månad. Premierna kan man oftast dra av i deklarationen.

Premier till kollektivavtalade försäkringar för arbetare

Varje år bestäms storleken på premierna. Inom avtalsområde Fremia-LO sköts all administration av valcentral Pensionsvalet. Det är företagets årliga, totala lönesumma som bestämmer storleken på försäkringspremierna. Premierna till GTP beräknas på lönesumman per månad. Premierna kan man oftast dra av i deklarationen.

Fremia

Premier till kollektivavtalade försäkringar för tjänstemän

Varje år bestäms storleken på premierna. Collectum fakturerar premien till ITP 1 och ITP 2 samt ITPK varje månad. Om arbetsgivaren har tecknat TGL i Alecta ingår premien i Collectums faktura.

Fora fakturerar premier för TFA och TRR. Fakturan skickas i början av varje jämn månad. Premierna kan man oftast dra av i deklarationen.



Avdragsregler och skatter för pensioner

Arbetsgivare får dra av kostnaden för anställdas pensionspremier. Men det finns ett maxtak för hur stor kostnad som får dras av. Taket räknas antingen fram genom huvudregeln eller kompletteringsregeln.

35 %

Pensionspremien får utgöra högst 35 % av lönen.

476 000 kr/år

Arbetsgivaren får dra av maximalt 476 000 kr (10 prisbasbelopp, år 2021) per år och anställd.

Huvudregeln är att premien får utgöra högst 35 % av lönen. Kostnaden kan vara en försäkringspremie, skuldföring i balansräkningen eller avsättning till pensionsstiftelse. Arbetsgivaren får dra av maximalt 476 000 kr (10 prisbasbelopp, år 2021) per år och anställd.

Kompletteringsregeln får bara användas till engångspremier. Detta innebär att kostnaderna kan dras av oavsett hur stora de är. Men pensionen får inte överstiga nivåerna som visas i tabellen nedan. För pensioner som betalas ut för anställda 62–65 år gäller andra regler. Därför är det bra att kontrollera effekterna för arbetsgivare och anställd när man betalar in engångspremier.

LÖNEDELAR I PRISBASBELOPP	JÄMFÖRELSENIVÅ I % AV LÖN, VID PENSIONSÅLDER	
	55–64 ÅR	65– ÅR
–7,5	80	20
7,5–20	70	70
20–30	40	40

Arbetsgivaravgifter – detta gäller

Arbetsgivare ska betala arbetsgivaravgifter för sina anställda. Det gäller också egna företagare. Nedsatt arbetsgivaravgift finns för anställda som tillhör vissa åldersgrupper.

	ARBETSGIVARAVGIFTER FÖR ARBETARE OCH TJÄNSTE- MÄN (% AV BRUTTOLÖN)	AVGIFTER FÖR EGNA FÖRETAGARE – EJ AKTIE- BOLAG (% AV BRUTTOLÖN)
Ålderspension	10,21	10,21
Sjukförsäkring	3,55	3,64
Föräldraförsäkring	2,60	2,60
Efterlevandepension	0,60	0,60
Arbetssskadeförsäkring	0,20	0,20
Arbetsmarknadsavgift	2,64	0,10
Allmän löneavgift	11,62	11,62
Totalt	31,42	28,97

För anställda som är födda 1938–1955 betalar arbetsgivare ålderspension på 10,21%.

För de som är födda 1998–2002 betalar arbetsgivaren 19,73% samt för de som är födda 2003 till 2005 ska arbetsgivaren bara betala ålderspensionsavgift på 10,21% för ersättning upp till 25 000 kr/månad. På del av lön över 25 000 kr betalas full arbetsgivaravgift.

För enmansföretag som anställer sin första medarbetare är arbetsgivaravgiften sänkt till ålderspension på 10,21%. Detta gäller under de 24 första månaderna av anställningen. Lagen om växa-stöd är tillfällig och gäller till och med 31 december 2021.

För egenföretagare som är födda 1938–1955 är egenavgiften 10,21%, om man inte har valt karenstid. Om näringsverksamheten är passiv betalas enbart särskild löneskatt på 24,26%. Denna regel gäller oavsett hur gammal egenföretagaren är.

Läs mer om arbetsgivar- och egenavgifter på skatteverket.se. Kom ihåg! I vissa fall kan det regionalt finnas lägre avgifter.

Läs mer om arbetsgivar- och egenavgifter på skatteverket.se



Premier kollektivavtalade försäkringar – för privatanställda arbetare

Här beskrivs arbetsgivarens kostnad för arbetarens tjänstepension och försäkringar inom avtalsområde Svenskt Näringsliv och LO. Premiernas storlek beräknas i procent av bruttolönen.



Parterna inom de flesta branscher har kommit överens om att arbetsgivaren ska betala premier för deltidspension (flexpension) och/eller livsarbetsstid.

PREMIER – ARBETARE (% AV BRUTTOLÖN)	LÖN ≤ 511500 KR/ÅR	LÖN > 511500 KR/ÅR
Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)**	0,00	0,00
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)	0,01	0,01
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)	0,15	0,00
Föräldrapenningtillägg (FPT)**	0,00	0,00
Omställningsförsäkring*		
Avgångsbidrag (AGB)	0,15	0,00
Omställningsstöd från Trygghetsfonden TSL	0,15	0,00
Avtalspension SAF-LO		
Pensionspremie***	4,50	30,00
Premiebefrielseförsäkring**	0,00	0,00
Total premie	4,96	30,01
Finansieras av överskott****	-0,20	0,00
Total premie som faktureras	4,76	30,01

- * Innefattar AGB 0,15 % och TSL 0,15 % plus moms. Premien för hängavtalsföretag är 0,6 %, innefattar AGB 0,15 % och TSL 0,45 % plus moms.
- ** Premie betalas inte år 2021 då bolagen inom Afa Försäkring är välkonsoliderade.
- *** Premien betalas från och med månaden då arbetaren fyller 24 år, till och med månaden innan hen fyller 65 år. Premie kan betalas efter 65 års ålder.
- **** Premiereduktion som finansieras genom ett överskott inom STP-planen via AMF (den gamla pensionsplanen för arbetare).

Premier enligt branschavtal

Parterna inom de flesta branscher har kommit överens om att arbetsgivaren ska betala premie för deltidspension och/eller arbetstidspension. Dessa premier tillkommer och finns inte i sammanställningen ovan. Fora administrerar avsättningen. Du kan läsa mer om detta på fora.se. Vill du veta mer? Du hittar mer information i aktuellt kollektivavtal.

Särskild löneskatt

Arbetsgivare ska betala särskild löneskatt på 24,26 % på pensionskostnaderna för sina anställda. Den särskilda löneskatten ska betalas som vanligt för företagets F-skatt. Arbetsgivaren kan dra av löneskatten på taxerad inkomst.

Premier kollektivavtalade försäkringar för arbetare inom Kooperationen

Här beskrivs arbetsgivarens kostnad för den tjänstepension och försäkringar inom avtalsområdet Fremia och LO. Premiernas storlek beräknas i procent av bruttolönen.

FREMIA PREMIER – ARBETARE (% AV BRUTTOLÖN)	LÖN	
	< 511 500 KR/ÅR	> 511 500 KR/ÅR
Omställningsstöd	0,2 % av anmäld lön	
Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)*	0,00	0,00
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)*	0,01 % av anmäld lön	
Avtalsgrupplivförsäkring (AGL)**	0,15	0,00
Föräldrapenningtillägg (FPT)***	0,00	0,00
Gemensam tjänstepension (GTP)		
Pensionspremie****	4,50	30,00
Premiebefrielseförsäkring	0,00	0,00
GTP Familjeskydd**	35 kr/månad	
Total premie	4,76	30,21

* Premie betalas inte år 2021 då bolagen inom Afa Försäkring är välkonsoliderade. Premie betalas till 65 års ålder. Någon nedre gräns finns inte.

** Premien betalas från 18 års ålder längst till i §32a LAS angivna ålder.

*** Premie betalas inte år 2021 då bolagen inom Afa Försäkring är välkonsoliderade.

**** Premie betalas från 24 års ålder till 65 års ålder. Premie kan betalas efter 65 års ålder.

Premier enligt branschavtal

Parterna inom de flesta branscher har kommit överens om att arbetsgivaren ska betala premier för deltidspension/delpension. Dessa premier tillkommer och finns inte i sammanställningen ovan. Pensionsvalet hanterar avsättningen. Vill du veta mer? Du hittar mer information i aktuellt kollektivavtal.

Särskild löneskatt

Arbetsgivare ska betala särskild löneskatt på 24,26 % på pensionskostnaderna för sina anställda. Den särskilda löneskatten ska betalas som vanligt för företagets F-skatt. Arbetsgivaren kan dra av löneskatten på taxerad inkomst.

Fremia



Premier kollektivavtalade försäkringar – tjänstemän med ITP1

Här beskrivs arbetsgivarens kostnad för tjänstepension och försäkringar inom avtalsområde Svenskt Näringsliv och PTK. Premiernas storlek beräknas i procent av bruttolönen.

PREMIER PER TJÄNSTEMAN ITP 1 (% AV BRUTTOLÖN)	LÖN ≤ 42 625 KR/MÅNAD	LÖN > 42 625 KR/MÅNAD
ITP 1		
Ålderspension*	4,50	30
Premiefrielseförsäkring (PBF)*	0,13	1,10
ITP sjukpension**	0,08	0,40
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)***	Ca 0,15	0,00
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)	0,05	0,05
Omställningsavtal (TRR)****	0,00	0,00
Totalt	4,91	31,55

- * Premien betalas från och med månaden då tjänstemannen fyller 25 år, till och med månaden innan hen fyller 65 år.
- ** Premien 0,08 % betalas på lönedelar upp till 29 750 kr per månad (7,5 prisbasbelopp). Premien 0,40 % betalas på lönedelar över 29 750 kr per månad upp till 170 500 kr (30 inkomstbasbelopp).
- *** Fri premiesättning tillämpas och premien ligger inom intervallet 25–43 kr per månad vilket motsvarar cirka 0,15 % vid lönen 29 750 kr per månad (7,5 prisbasbelopp).
- **** Premie betalas inte av medlemsföretag i Svenskt Näringsliv fram till 30 juni 2021, då TRR är välkonsoliderat. Från och med 1 juli är premien 0,10 %. Hängavtalsföretag betalar 0,40 % respektive 0,50 %.

Premier enligt branschavtal

Parterna inom de flesta branscher har kommit överens om att arbetsgivaren ska betala premier för deltidspension (flexpension) och/eller arbetstidspension. Dessa premier tillkommer och finns inte i sammanställningen ovan. Collectum hanterar avsättningen. Du kan läsa mer om detta på collectum.se. Vill du veta mer? Du hittar mer information i aktuellt kollektivavtal.

ITP1

Tjänstemän som är födda 1979 och senare omfattas av ITP1. Företag som idag blir bundet av kollektivavtalet kan tillämpa ITP1 för samtliga tjänstemän oavsett ålder, under förutsättning att Collectum godkänner det. Arbetsgivaren rapporterar bruttolönen som betalas ut varje månad och det är denna som ligger till grund för premien. För anställda 18–25 år betalas premie enbart för ITP sjukförsäkring.

Särskild löneskatt

Arbetsgivare ska betala särskild löneskatt om 24,26 % på pensionskostnaderna för sina anställda. Det är Collectum som tar fram underlagen för löneskatt. Den särskilda löneskatten ska betalas som vanligt för företagets F-skatt. Arbetsgivaren kan dra av löneskatten på taxerad inkomst.

24,26%

Arbetsgivare ska betala särskild löneskatt om 24,26 % på pensionskostnaderna för sina anställda.

Premier kollektivavtalade försäkringar – tjänstemän med ITP2

Här beskrivs arbetsgivarens kostnad för tjänstepension och försäkringar inom avtalsområde Svenskt Näringsliv och PTK.

PREMIER PER TJÄNSTEMAN ITP 2 (% AV BRUTTOLÖN)	LÖN UPP TILL 7,5 IBB (511500 KR/ÅR)	LÖN 7,5–30 IBB (511500 KR/ÅR –2046 000 KR/ÅR)
Ålderspension	Individuell*	Individuell*
ITPK	2,00	2,00
Familjepension	–	Individuell*
ITP sjukpension**	0,08	0,40
Premiefrielseförsäkring (PBF)***	0,11	0,83
Utjämningspremie****	0,50	0,50
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)*****	Ca 0,15	0,00
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)	0,05	0,05
Omställningsavtal (TRR)*****	0,00	0,00
Totalt	Individuell	Individuell

* Flera faktorer påverkar storleken på premien som bl.a. lön, ålder, tidigare intjänad pension och inkomstbasbeloppets förändring. Premie betalas t.o.m. månaden innan tjänstemannen fyller 65 år.

** Här gäller 7,5 prisbasbelopp (357 000 kr/år).

*** Här ingår även premien för slutbetalning av ITP 2.

**** Finansierar premiemaximering ITP 2. Om premien blir högre än vad den maximalt får bli, skjuts det till pengar från en särskild utjämningsfond. Alla arbetsgivare med ITP 2 bidrar till medlen i fonden genom att betala utjämningspremie. För mer information se alecta.se

***** Fri premiesättning tillämpas och premien ligger inom intervallet 25–43 kr/månad vilket motsvarar ca 0,15 % vid lönen 357 000 kr/år (7,5 prisbasbelopp).

***** Premie betalas inte av medlemsföretag i Svenskt Näringsliv fram till 30 juni 2021, då TRR är välkonsoliderat. Från och med 1 juli är premien 0,10 %. Hängavtalsföretag betalar 0,40 % respektive 0,50 %.



Parterna inom de flesta branscher har kommit överens om att arbetsgivaren ska betala premier för deltidspension (flexpension) och/eller livsarbetsid.

Premier enligt branschavtal

Parterna inom de flesta branscher har kommit överens om att arbetsgivaren ska betala premier för deltidspension (flexpension) och/eller livsarbetsid. Dessa premier tillkommer och finns inte i sammanställningen ovan. Collectum hanterar avsättningen. Vill du veta mer? Du hittar mer information i aktuellt kollektivavtal.



ITP 2

Tjänstemän som är födda 1978 eller tidigare omfattas av ITP 2. (Detta gäller de företag som tecknade avtal om ITP före maj 2006.) Företag som idag blir bundet av kollektivavtalet kan tillämpa ITP 1 för samtliga tjänstemän oavsett ålder, under förutsättning att Collectum godkänner det.

Särskild löneskatt

Arbetsgivare ska betala särskild löneskatt om 24,26 % på pensionskostnaderna för sina anställda. Den särskilda löneskatten ska betalas som vanligt för företagets F-skatt. Arbetsgivaren kan dra av löneskatten på taxerad inkomst.

Premier enligt branschavtal

De flesta branscher har avtal som säger att arbetsgivaren ska betala premie för deltidspension. Inom flera branschavtal ges också möjlighet till extra avsättning.

Deltidspension/Flexpension

Inom de flesta branscher är parterna överens om att arbetsgivaren ska betala en premie för deltidspension (flexpension). Det är Fora eller Pensionsvalet som har hand om pensionspremien för arbetare och det är Collectum som sköter pensionspremien till tjänstemän. Vill du veta mer om deltidspension/flexpension? Läs mer i aktuellt kollektivavtal.

Livsarbetstids-/Arbetstidspension

Som anställd inom vissa branscher kan man också välja mellan extra avsättning till pension, ledighet eller kontantlön. Detta har parterna kommit överens om och ligger utanför Avtalspensionen SAF-LO, GTP och ITP. Vill du veta mer om vad som gäller? Läs mer i aktuellt kollektivavtal.



Vill du veta mer?
Läs mer i aktuellt
kollektivavtal.



Så administreras försäkringarna

Försäkringar enligt lag administreras av myndigheter; Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten och Skatteverket. De kollektivavtalade försäkringarna administreras av Fora, Collectum och Pensionsvalet.

Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten och Skatteverket sköter administrationen.

Försäkringar enligt lag

Det är riksdag och regering som stiftar lagar och ser över författningar inom området försäkringar. Och det är Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten och Skatteverket som sköter administrationen. Skatteverket beslutar varje år om pensionsgrundande inkomst. Skatteverket skickar uppgiften till Pensionsmyndigheten och uppgiften kommer att ligga till grund för framtida pension. Läs mer om vad som gäller för varje försäkring och vem som administrerar den under respektive kapitel i boken.



De kollektivavtalade försäkringarna administreras av Fora, Collectum och Pensionsvalet.

Försäkringar via jobbet

Det är arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer centralt som förhandlar och kommer överens om försäkringar som finns i kollektivavtalet. Därefter föreslår de sina medlemsförbund att acceptera överenskommelsen. Förbunden förhandlar om de allmänna anställningsvillkoren i kollektivavtal. I en del kollektivavtal kan det finnas kompletterade premier till tjänstepension utöver det som finns inom ramen för Avtalspension SAF-LO, Gemensam tjänstepension GTP samt ITP. De kollektivavtalade försäkringarna administreras av Fora, Collectum och Pensionsvalet. Läs mer om vad som gäller för varje försäkring och vem som administrerar den under respektive kapitel i boken.

Vad påverkar försäkringsskyddet?

Försäkringsskyddet påverkas och beror på en rad olika saker. Bland annat vilken typ av anställning man har, anställningstiden, hur mycket man jobbar samt hur stor inkomst man förväntas ha under livet. Pensioner och ersättningar följer också hur samhälls-ekonomin förändras. Många ersättningar påverkas därför av pris- och inkomstutvecklingen.

Olika anställningsformer

Det finns olika anställningsformer, både tillsvidareanställningar och tidsbegränsade. Anställningsformen kan påverka försäkringsskyddet.

TILLSVIDAREANSTÄLLNING

I vida termer kan det beskrivas med att anställningen varar tills antingen den anställda eller arbetsgivaren eller båda beslutar om att den ska upphöra.

TIDSBEGRENSAD ANSTÄLLNING

Det finns olika tidsbegränsade anställningar. Lagen om anställningsskydd och kollektivavtal reglerar vad som gäller.

Tjänstetid – så avgör den

Tjänstetiden är den totala tid som man har jobbat. Tjänstetiden kan påverka storleken på ersättningen. Men det finns också försäkringar – både genom lag eller kollektivavtal – som inte är beroende av hur länge man arbetat. För att få full ersättning krävs det ofta att man ska ha varit försäkrad eller arbetat under en viss tid. För den som inte kan uppfylla kravet minskas ersättningen. Ibland förekommer minimikrav på viss tjänstetid för att överhuvudtaget få ersättning.

Inkomst – så påverkar den

För de flesta försäkringar och pensioner är det inkomsten som avgör hur stor ersättningen blir. Ersättningen kan utgå från årsinkomsten, vissa årsinkomster eller på hela livsinkomsten. Ibland kan även fiktiva inkomster räknas in.

Basbelopp

De pensioner och försäkringar som finns både inom det allmänna och kollektivavtalade försäkringssystemet beräknas i förhållande till bland annat basbelopp. Det finns både prisbasbelopp, förhöjt prisbasbelopp och inkomstbasbelopp. Vill du veta mer om basbeloppen? Läs mer på sida 22.

Ledighet – vad gäller?

Försäkringar under ledighet omfattar till exempel när man studerar, får barn och är tjänstledig. Men också vad som gäller under semestern. Vill du veta mer om vad som gäller när man är ledig? Läs mer på sida 119.



Det finns olika anställningsformer, både tillsvidareanställningar och tidsbegränsade.

Prisbasbelopp

Prisbasbeloppet följer den allmänna prisutvecklingen.

Inkomstbasbelopp

Inkomstbasbeloppet följer den allmänna inkomstutvecklingen i Sverige.



Föräldra- ledighet

Föräldraförsäkring enligt lag

När man får barn eller adopterat har man rätt att vara ledig. Både när barnets föds och när barnet växer upp. Föräldraförsäkringen kan ge den anställda ekonomiskt stöd och lägger grunden för när och hur länge man får vara ledig.

Föräldrapenning vid barns födelse/adoption

Föräldrapenningen går till båda föräldrarna och ges maximalt under 480 dagar sammanlagt för båda föräldrarna. Om föräldrarna har gemensam vårdnad har de rätt till föräldrapenning under 240 dagar var. Av dessa dagar måste föräldrarna ta ut 90 dagar vardera – dessa kan inte överlåtas. (Om barnet föddes före år 2016 gäller 60 dagar.)

För de föräldrar som har fått flera barn vid samma födsel får man 180 extra ersättningsdagar för varje barn. Föräldrapenning kan man också få under graviditet.

LÄS MER OM LAGEN PÅ

- Socialförsäkringsbalk (2010:110) på riksdagen.se
- forsakringskassan.se

Barn födda år 2014 och senare

Föräldrapenning kan betalas ut från det att barnet föds tills det att barnet fyller 12 år eller när barnet slutar i årskurs 5 i grundskolan. Men den största delen av ersättningen måste plockas ut innan barnet har fyllt 4 år. Efter barnets fyraårsdag kan föräldrarna spara sammanlagt 96 dagar. För de föräldrar som har fått flera barn vid samma födsel får föräldrarna spara sammanlagt 132 dagar.

Barn födda före 2014

För barn som är födda före år 2014 finns särskilda regler. Föräldrarna kan som längst få föräldrapenning till och med att barnet avslutat första året i grundskolan. Om barnet fyller 8 år efter skolavslutningen kan man ta ut föräldrapenningen till och med den dagen som barnet fyller 8 år.



Den största delen av föräldrapenningen måste plockas ut innan barnet har fyllt 4 år.



Olika ersättningsnivåer – så stor är ersättningen

Föräldern kan få föräldrapenning sju dagar i veckan. Även de dagar som man vanligtvis inte jobbar. Det finns tre olika ersättningsnivåer.

- Den första kallas för sjukpenningnivå och motsvarar ca 80 % av den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) med ett inkomsttak på 10 prisbasbelopp. Det förutsätter att hen har haft en årsinkomst på minst 82 300 kronor i minst 240 dagar i följd före barnets beräknade eller faktiska födelse. Ersättning på den nivån kan lämnas till förälder som är försäkrad för arbetsbaserad föräldrapenning.
- Den andra nivån kallas grundnivå och är 250 kr/dag. Grundnivån gäller för den förälder som inte har en inkomst eller har tjänat mindre än 117 590 kronor på ett år.
- Den tredje nivån kallas för lägstಾನivå och gäller i 90 dagar. Lägstಾನivån är 180 kr/dag. Den kan lämnas till förälder som är försäkrad för bosättningsbaserad föräldrapenning och avser tid då föräldrapenning inte lämnas på sjukpenningnivån eller grundnivån.

Mer om hur man räknar ut sjukpenningen står det om på sida 45.

Olika ersättningsnivåer

Sjukpenningnivå

Förutsätter att hen har haft en årsinkomst på minst 82 300 kronor i minst 240 dagar i följd före barnets beräknade eller faktiska födelse.

80 % av SGI

Grundnivå

Grundnivån gäller för den förälder som inte har en inkomst eller har tjänat mindre än 117 590 kronor på ett år.

250 kr/dag

Lägstಾನivå

Lägstಾನivå kan lämnas till en förälder som är försäkrad för bosättningsbaserad föräldrapenning och avser tid då föräldrapenning inte får lämnas på sjukpenningnivån eller grundnivån.

180 kr/dag

Dag
1

Dag
390

Dag
480

Föräldrapenningtillägg (FPT) för arbetare

Föräldrapenningtillägg (FPT) ger en kompletterande ersättning till anställda arbetare, som är föräldralediga och får föräldrapenning från Försäkringskassan.

Anställningstid för rätt till FPT

För att anställda ska ha rätt till FPT via kollektivavtal måste man ha varit anställd under minst 12 eller 24 månader, inom en period på 4 år innan barnets födelse eller adoption, hos en eller flera arbetsgivare som har haft FPT-försäkring. Om anställningstiden började innan arbetsgivaren hade försäkringen räknas denna också.

1. Anställningstid på minst 12 månader ger rätt till högst 60 dagar med FPT.
2. Anställningstid på minst 24 månader ger rätt till högst 180 dagar med FPT.

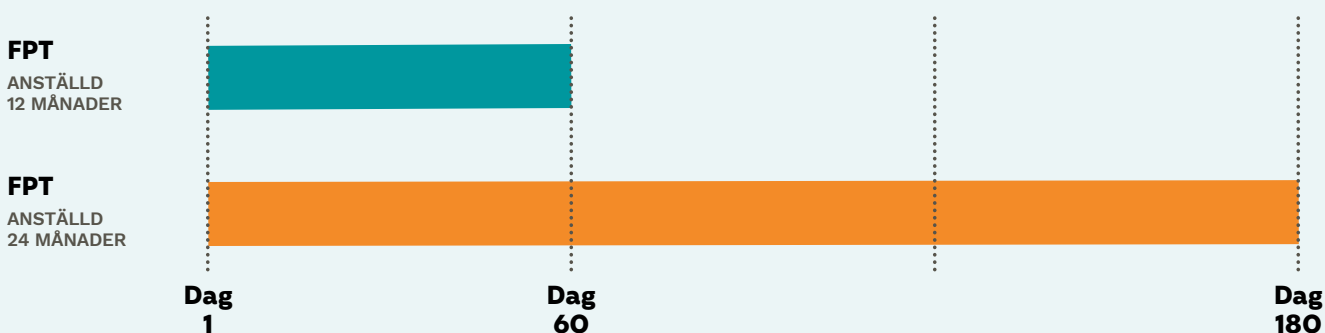
Frånvaro från arbetet mer än 6 månader i följd räknas inte som kvalifikationstid om inte frånvaro beror på sjukdom (med ersättning såsom sjuklön, sjukpenning eller sjuk-/aktivitetsersättning), hel ledighet med lön eller hel ledighet enligt föräldraledighetslagen.

Rätt till ersättning

En anställd som är föräldraledig har rätt till FPT under en sammanhängande ledighetsperiod med föräldrapenning på sjukpenningnivå. Ledigheten behöver inte vara förlagd till veckans alla dagar utan det är den ledighetsperiod som den anställda och arbetsgivaren kommer överens om. FPT gäller 18 månader från barns födelse eller adoption.



För varje födelse har den anställda rätt till FPT under maximalt 180 kalenderdagar med föräldrapenning på sjukpenningnivå.





FPT betalas ut proportionellt till hur mycket som tas ut av föräldrapenning enligt lag.

Uttag av FPT

För varje barns födelse har den anställda rätt till FPT under 60 eller maximalt 180 kalenderdagar med föräldrapenning på sjukpenningnivå. Varje dag som den anställda får ersättning – oavsett om man får föräldrapenning helt eller delvis – räknas det som en hel dag. Föräldern kan välja mellan att ta ut föräldrapenningen till: 100 %, 75 %, 50 %, 25 % eller 12,5 %. FPT betalas ut proportionellt till hur mycket som tas ut av föräldrapenning enligt lag.

Storleken på FPT

Ersättningen är 10 % på del av lönen upp till 10 prisbasbelopp och 90 % på den del av lönedelar utöver det. FPT är proportionell till hur mycket som tas ut av föräldrapenningen. Det finns inget inkomsttak i FPT:s ersättning.

Ansökan om FPT hos Afa Försäkring

Den anställda måste själv ansöka om FPT hos Afa Försäkring. Ansökan måste göras inom 5,5 år efter barnets födelse eller adoption. Om ansökan görs senare får den anställda ingen ersättning. Arbetsgivaren kan också anmäla men har ingen skyldighet att göra det.

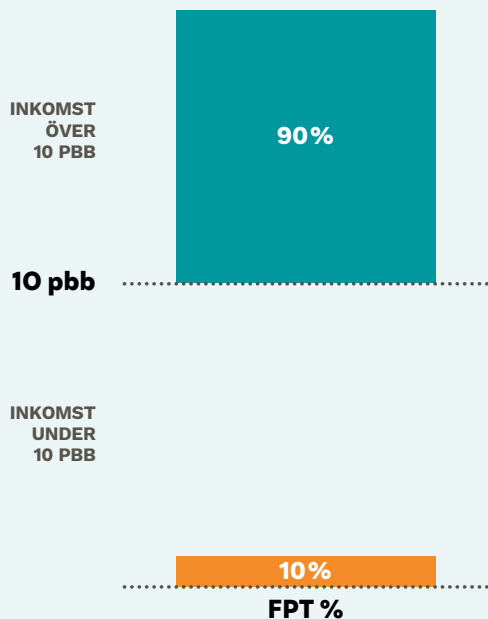
Premiebefrielseförsäkring

När den anställda gör en ansökan om FPT hos Afa Försäkring ansöks om premiebefrielseförsäkringen automatiskt. Den försäkringen är kopplad till tjänstepension som finns i kollektivavtalet. Försäkringen tar över inbetalning av premier till avtalspension som arbetsgivaren skulle betalat in när den anställda varit på arbetet och fått lön.

Man kan ha rätt till pensionsavsättning för tid innan FPT började gälla (1 januari 2014). Den blivande mamman kan få pensionsavsättning även när hon får graviditetspenning före barnets födelse från den 1 januari 2012.

Läs mer om premiebefrielseförsäkring i kapitel om pension på sida 98 och 101.

Storleken på FPT



Föräldralön för tjänstemän via jobbet

För tjänstemän finns ingen kollektivavtalad försäkring när man är föräldraledig. Men i kollektivavtal finns föräldralön som betalas ut av arbetsgivaren.

Föräldralönen kompletterar föräldrapenningen vid föräldraledighet och motsvarar tillsammans knappt 90 % av lönen. Föräldralön fungerar olika i olika branscher eller kollektivavtal. Läs mer i aktuellt kollektivavtal.

Tjänsteman med ITP1

Premien till tjänstepensionen ITP 1 betalas automatiskt genom premiefrielseförsäkringen vid föräldraledighet eller vård av sjukt barn (VAB). För rätt till premiefrielseförsäkring ska den anställda ha ersättning från Försäkringskassan i form av föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning. ITP-försäkringen fortsätter gälla för ITP1 i max 13 månader genom premiefrielseförsäkring när man har föräldrapenning.

Tjänsteman med ITP2

För ITP2 är det upp till arbetsgivaren att välja att fortsätta betala in pengar till tjänstepensionen eller inte under föräldraledighet. PTK och Svenskt Näringslivs rekommendation är att fortsätta betala ITP2 i 11 månader. Föräldrapenningtid räknas alltid som pensionsgrundande tjänstetid i 11 månader.

≈90%

Föräldralön kompletterar föräldrapenningen vid föräldraledighet och motsvarar tillsammans knappt 90 % av lönen.



Checklista föräldraledighet

Vad ska anställda och arbetsgivare göra vid föräldraledighet? Checklistan tar upp några viktiga saker. Bra att tänka på är att olika gäller för arbetare och tjänstemän samt om man är tjänsteman med ITP1 eller ITP2.



ARBETARE

- ▶ Ansöka om föräldrapenning hos Försäkringskassan.
- ▶ Komma överens med arbetsgivaren när föräldraledigheten ska börja och sluta. FPT betalas ut under en sammanhängande ledighetsperiod. Därför är det viktigt att planera vilken period som gäller.
- ▶ Ansöka om FPT hos Afa Försäkring.
- ▶ Om ingen ansökan om FPT – ansöka om pensionsavsättning från premiefrielseförsäkringen hos Afa Försäkring.

ARBETSGIVAREN TILL ARBETARE

- ▶ Informera den anställda om att FPT är ett komplement till föräldrapenningen.
- ▶ Komma överens med den anställda när föräldraledigheten ska börja och sluta. FPT betalas ut under en sammanhängande ledighetsperiod.
- ▶ Bekräfta anställningen till Afa Försäkring när en anställd har ansökt om FPT.
- ▶ Arbetsgivaren ska inte betala in pensionspremier till den anställda vid föräldraledighet eller graviditetspenning. När den anställda ansöker om FPT ansöker man automatiskt om pensionsavsättning från premiefrielseförsäkringen.
- ▶ Rapportera lön som företaget har betalat ut till den anställda under året till Fora.
- ▶ Rapportera lön som företaget har betalat ut till den anställda under året till Pensionsvalet.





TJÄNSTEMÄN MED ITP1 ELLER ITP2

- ▶ Ansöka om föräldrapenning hos Försäkringskassan.
- ▶ Kolla med arbetsgivaren vilka regler som gäller på arbetsplatsen kring föräldralön.
- ▶ Premien till tjänstepensionen ITP1 betalas automatiskt genom premiebefrielseförsäkringen vid föräldraledighet eller vård av sjukt barn (VAB).
- ▶ För rätt till premiebefrielseförsäkring ska den anställda ha ersättning från Försäkringskassan i form av föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning.
- ▶ ITP-försäkringen fortsätter gälla för ITP1 i max 13 månader genom premiebefrielseförsäkring när man har föräldrapenning.

ARBETSGIVAREN TILL TJÄNSTEMÄN MED ITP1

- ▶ Planera tillsammans med den anställda när föräldraledigheten ska börja och sluta.
- ▶ Fortsätta att anmäla den utbetalda bruttolönen/månad till Collectum. Detta gäller även om lönen är 0 kr. Kom ihåg! Den anställda ska inte anmälas.
- ▶ Premien till tjänstepensionen ITP1 betalas automatiskt genom premiebefrielseförsäkringen vid föräldraledighet eller vård av sjukt barn (VAB).
- ▶ För rätt till premiebefrielseförsäkring ska den anställda ha ersättning från Försäkringskassan i form av föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning.
- ▶ Enligt de flesta kollektivavtal ska föräldralön betalas ut, läs mer i aktuellt kollektivavtal.
- ▶ ITP-försäkringen fortsätter gälla för ITP1 i max 13 månader genom premiebefrielseförsäkring när man har föräldrapenning.

ARBETSGIVAREN TILL TJÄNSTEMÄN MED ITP2

- ▶ Planera tillsammans med den anställda när föräldraledigheten ska börja och sluta.
- ▶ Betala ITP-försäkringen under föräldraledighet. Företaget är inte skyldigt att göra det men Svenskt Näringsliv och PTK menar att arbetsgivaren bör göra det i 11 månader.
- ▶ Om företaget inte ska betala ITP-försäkringen under ledigheten ska arbetsgivaren anmäla det till Collectum.
- ▶ Rapportera när den anställda är tillbaka på jobbet till Collectum.
- ▶ Enligt de flesta kollektivavtal ska föräldralön betalas ut, läs mer i aktuellt kollektivavtal.



Sjukdom



Sjukförsäkring enligt lag

Den som jobbar kan bli sjuk vilket innebär att man förlorar den vanliga lönen. Den allmänna sjukförsäkringen kan ge ekonomiskt stöd till den som är drabbad. Försäkringen täcker delar av den förlorade inkomsten.

Olika ersättningar

Om man blir sjuk och får nedsatt arbetsförmåga kan man ha rätt till sjuklön från arbetsgivaren. Man kan få sjuklön upp till 14 dagar för varje gång man går in i en sjukperiod. I början av sjukperioden gör arbetsgivaren ett avdrag på lönen (karensavdrag) som motsvarar 20 % av sjuklön under en genomsnittlig vecka.

Från och med dag 15 i sjukperioden kan man få sjukpenning från Försäkringskassan.

Den som är yngre än 30 år och vars förmåga att jobba är nedsatt på grund av sjukdom som antas vara minst ett år, kan få aktivitetsersättning. För den som är 30–64 år och har stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan kan sjukersättning beviljas tillsvidare.

Sjuklönelagen

Arbetsgivaren betalar sjuklön de första 14 kalenderdagarna när en anställd inte kan jobba på grund av sjukdom. Det gäller för anställda som är tillsvidareanställda eller har en tidsbegränsad anställning som omfattar minst en månad.

Den som är visstidsanställd under en kortare tid än en månad har rätt till sjuklön om denne har varit anställd i 14 dagar i följd. Flera anställningsperioder hos samma arbetsgivare får räknas samman, om uppehållet mellan dem inte är mer än 14 kalenderdagar.

Sjuklönens storlek

Den anställdas sjuklön under sjuklöneperioden är 80 % av lönen. Detta gäller oavsett hur hög lönen är. Vid varje sjuktillfälle ska också ett karensavdrag göras på sjuklönen motsvarande 20 % av sjuklön under en genomsnittlig vecka. Se illustration på nästa sida.

Så här räknar man ut sjukavdrag per timme för ersättningsdagarna i sjuklöneperioden: $20\% \times \text{månadslönen} \times 12 / 52 \times \text{veckoarbetstiden} = \text{sjukavdrag per timme}$.

Avdrag görs för varje timme som den anställda skulle ha jobbat om hen inte varit sjuk. Som veckoarbetstid räknas antalet arbetstimmar/helgfri vecka.

LÄS MER OM LAGEN PÅ

- Socialförsäkringsbalk (2010:110) på riksdagen.se
- försäkringskassan.se

Sjukavdrag per timme:

$$\frac{20\% \times \text{månadslönen} \times 12}{52 \times \text{veckoarbetstiden}}$$

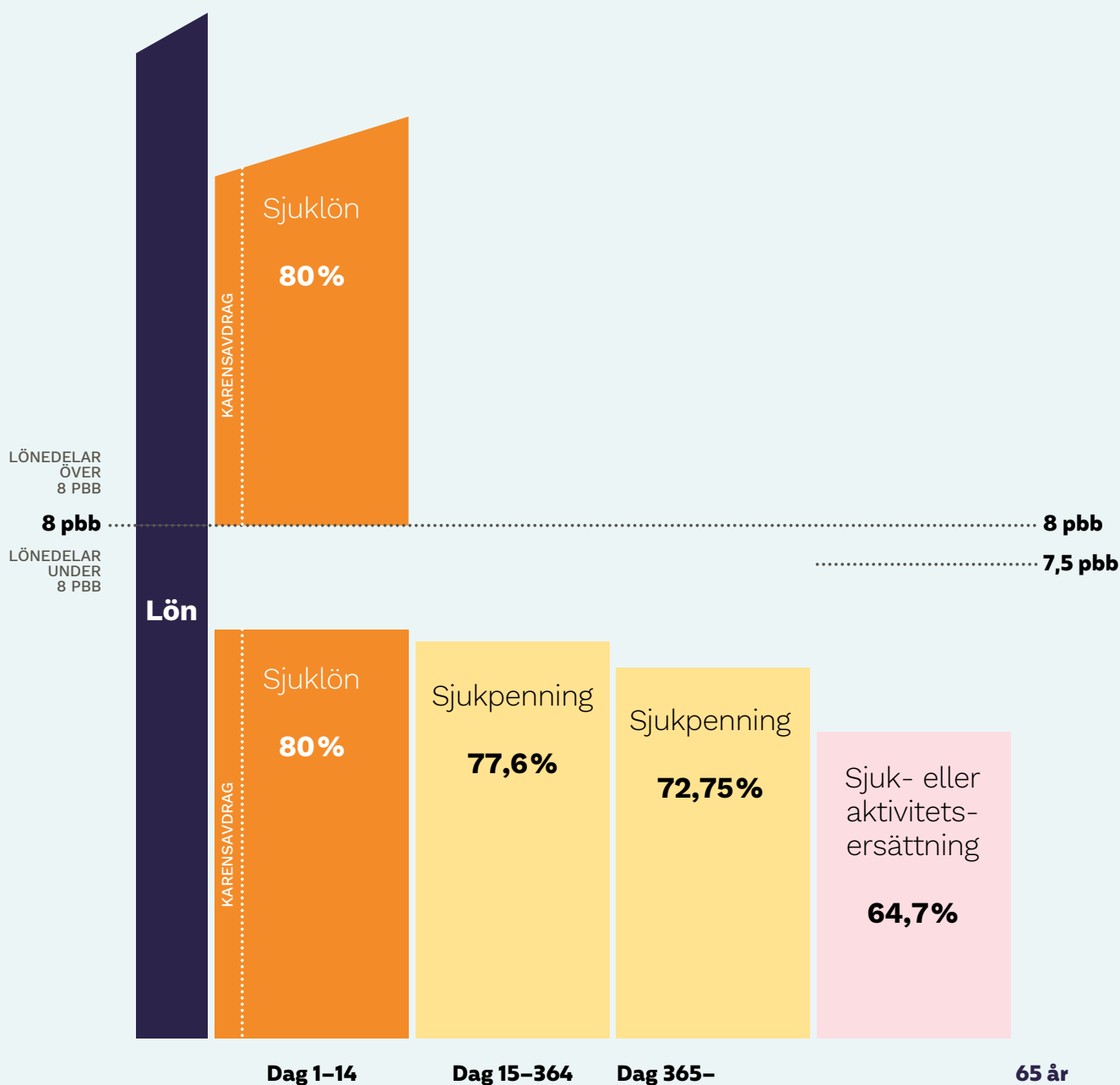


För den som har oregelbundna arbetstider räknar man ut veckoarbetstiden i genomsnitt/månad.

Karensavdrag

Karensavdrag är ett avdrag som görs på sjuklön eller sjukpenning i samband med sjukfrånvaro. Detta motsvarar 20 % av sjuklön under en genomsnittlig vecka. Oavsett när på dagen man sjukanmäler sig eller hur många timmar man skulle ha jobbat är avdraget alltid 20 % av en genomsnittlig arbetsvecka. Läs mer i aktuellt kollektivavtal om hur beräkning av karensavdrag ska göras.

Ersättningar vid sjukdom



**SÄRSKILDA REGLER VID ÅTERINSJUKNANDE**

Det händer att man är tillbaka på jobbet efter att ha varit sjuk och sedan blir sjuk på nytt. Om detta sker inom de närmaste 5 kalenderdagarna, räknas den nya perioden som fortsättning på den tidigare perioden. Man behöver alltså inte börja om med ett nytt karensavdrag. Arbetsgivaren räknar samman dagarna med tidigare sjukperiod och betalar sjuklön för en sjukperiod om 14 dagar och man får ersättning som om man varit sjuk i en följd.

MAX 10 TILLFÄLLEN MED KARENSAVDRAG

Det finns ett tak för hur många karensavdrag man kan ha. Hos en och samma arbetsgivare får man som anställd ha max 10 dagar med karensavdrag under 12 månader. Den som blir sjuk en elfte gång får ersättning med 80 % av lönen utan karensavdrag i sjukperioden.

Särskilt högriskskydd

Den som ofta är sjuk (fler än 10 gånger under ett år) eller sjuk länge (fler än 28 dagar i följd), kan ansöka om särskilt högriskskydd hos Försäkringskassan. Detta innebär att den anställda får sjuklön med 80 % utan karensavdrag. Vid dessa tillfällen ersätter Försäkringskassan arbetsgivaren för hela kostnaden för sjuklön.

Arbetsgivaren har rätt till ersättning för höga sjuklönekostnader. Det högsta ersättning som en arbetsgivare kan få är 250 000 kr för ett år. Läs mer på forsakringskassan.se.

Sjukpenning

Alla som har en sjukpenninggrundande inkomst (SGI) på minst 11 400 kr år 2021 – och jobbar i Sverige – kan ha rätt till sjukpenning genom Försäkringskassan. För att räkna ut den anställdas SGI tar man den beräknade lönen/månad gånger 12. SGI multipliceras därefter med faktorn 0,97. Detta betyder att sjukpenning betalas ut för SGI upp till 380 800 kr för år 2021 (8 prisbasbelopp). Multipliserat med 0,97 blir detta 369 376 kr.

Man får inte räkna in skattepliktiga förmåner eller semestertillägg i SGI. För den som är sjuk krävs det att arbetsförmågan är nedsatt med minst 25 % för att få sjukpenning. För rätt till hel sjukpenning krävs det att man inte kan jobba alls. Andra sjukpenningnivåer som man kan ha rätt till är 50 % eller 75 %.

Det finns särskilda regler för dem som är äldre än 65 år. Lär mer på sida 124 i Handboken.

Aktivitets- och sjukersättning

Om man blir sjuk under lång tid finns två olika ersättningar. Den som är yngre än 30 år och har nedsatt arbetsförmågan på grund av sjukdom, skada eller funktionsnedsättning under minst 1 år kan få aktivitetsersättning. Från 19 års ålder kan man få hel sjukersättning om man bedömer att personen har stadigvarande nedsatt arbetsförmåga. Den som har stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan och har fyllt 30 år, men inte 65, kan få sjukersättning. För båda ersättningar gäller att arbetsförmågan är nedsatt med minst 25 %. Andra nivåer som man kan ha rätt till är 50 %, 75 % eller 100 %. Det är Försäkringskassan som betalar ut ersättningarna.

Arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd

Arbetsgivaren kan få bidrag för att anlita experter för att utreda, planera, initiera, genomföra och följa upp arbetsplatsinriktade åtgärder. Läs mer på forsakringskassan.se.

20 %

Karensavdrag motsvarar 20 % av sjuklön under en genomsnittlig vecka.



Sjuk ofta = ej karens
Sjuk länge = karens

SGI:
Månadslön x 12 x 0,97
upp till 8 pbb/år

Rehabiliteringskedjan – så bedömer Försäkringskassan

Arbetsförmågan bedöms olika beroende på hur länge en anställd varit sjuk. Enligt rehabiliteringskedjan prövas arbetsförmågan, och därvid rätt till sjukpenning, mot det egna arbetet, mot annat arbete hos arbetsgivaren eller mot normalt förekommande arbete på arbetsmarknaden vid olika tidpunkter. Sjukpenningen kan bytas ut mot rehabiliteringspenning om man går igenom en arbetslivsinriktad rehabilitering.

SJUKDAG 1–90

Den som är anställd kan ha rätt till sjukpenning om hen inte kan utföra sitt arbete hos sin arbetsgivare. Arbetsgivaren ska undersöka om den som är sjukskriven kan arbeta, dels genom att ta reda på om det finns arbetsuppgifter som personen kan göra eller om arbetsplatsen och arbetsförhållandena kan anpassas. Senast dag 30 i en sjukperiod ska arbetsgivaren ha upprättat en "plan för återgång i arbete" om förmågan att jobba antas nedsatt i minst 60 dagar. Planen kan begäras in av Försäkringskassan.

SJUKDAG 91–180

Den anställda kan ha rätt till sjukpenning om hen inte kan utföra något arbete alls hos sin arbetsgivare. Arbetsgivaren måste undersöka möjligheten att anpassa arbetet så att personen kan fortsätta arbeta. Arbetsgivaren behöver också undersöka om det finns något annat lämpligt arbete i verksamheten.

SJUKDAG 181–364

Den som är anställd och fortfarande inte kan utföra något arbete på grund av sjukdom har bara rätt till sjukpenning om hen inte kan utföra något normalt förekommande arbete på arbetsmarknaden. Om övervägande skäl talar för att arbetstagaren kan återgå i arbete hos arbetsgivaren före dag 365 kan bedömningen av arbetsförmågan mot normalt förekommande arbete på arbetsmarknaden skjutas upp.

FRÅN SJUKDAG 366

Efter dag 365 bedöms alltid arbetsförmågan mot normalt förekommande arbete, förutom när det kan anses oskäligt.

Rehabiliteringskedjan



Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) för arbetare

Avtalsgruppsjukförsäkringen (AGS) kompletterar sjukpenningen och aktivitets- eller sjukersättningen när en anställd arbetare är sjuk och inte kan jobba.

Vem kan få AGS?

Försäkringen gäller för arbetare som inte kan jobba på grund av sjukdom eller olycksfall. Den anställda måste ha sjukpenninggrundande inkomst för att försäkringen ska gälla.

När får man ersättning?

För att få AGS måste den som är sjuk få minst 25 % i sjukpenning. När en anställd får sjukpenning från dag 15 till 360 blir dag ersättning från AGS 12,5 % av sjukpenning. När sjukpenning lämnas med 75 % blir dag ersättning 13,3 % av sjukpenningen. AGS ger ingen dag ersättning för tiden efter dag 360 i sjukperioden eller för inkomster över det så kallade taket. När man får sjuk- eller aktivitetsersättning kan AGS lämna en skattepliktig månadsersättning tills man fyller 65 år. För inkomster under 7,5 prisbasbelopp lämnas ersättning enligt en tabell. För inkomster mellan 7,5 och 20 prisbasbelopp tillkommer ersättning om 65 % och 32,5 % för inkomster mellan 20 och 30 prisbasbelopp.

Vem har rätt till ersättning?

Den som har rätt till AGS måste ha varit anställd i 90 dagar. Om man har varit anställd hos en annan arbetsgivare som också har en AGS-försäkring kan denna tid räknas in. I det fall måste den som är sjuk ha jobbat där senast 2 år före den sista anställningen. Om arbetaren har varit tjänsteman hos en arbetsgivare som tecknat ITP-försäkring räknas det också som giltig anställningstid för AGS.

Det kallas för försäkringsgrundande anställningstid. Det upphör om arbetaren är borta från jobbet mer än 6 månader i följd. Om inte frånvaron beror på sjukdom eller ledighet enligt föräldraledighetslagen eller ledighet med lön.

Efterskydd

AGS kan ge skydd åt den som är sjuk efter att den försäkringsgrundande anställningstiden är över. Efterskyddet gäller i 720 kalenderdagar. För att detta ska gälla måste den försäkrade ha en sjukpenninggrundande inkomst (SGI). Om arbetaren blir sjuk under tiden med efterskydd förbrukas inte några efterskydds dagar. Efterskyddet upphör om hen inte varit anmäld till Arbetsförmedlingen inom 3 månader. Samma sak gäller om man har varit anställd i sammanlagt 180 dagar hos arbetsgivare som inte har tecknat AGS. Efterskydd gäller inte heller om man får rätt till i huvudsak motsvarande förmåner på annat sätt. Arbetare som slutar på en arbetsplats och inte följer avtalad uppsägningstid omfattas inte av efterskyddet.

Premiefrielseförsäkringen

I pensionsplanen för arbetare ingår en premiefrielseförsäkring (PBF). Det



AGS gäller för arbetare som inte kan jobba på grund av sjukdom eller olycksfall.



AGS kan också ge ersättning vid smittbärande penning, förebyggande sjukpenning och rehabiliteringspenning.



PBF

Premiebefrielseförsäkring (PBF) innebär att premierna för tjänstepension betalas från premiebefrielseförsäkringen istället för av arbetsgivaren från och med dag 15 i en sjukperiod.

innebär att premierna för tjänstepension betalas från premiebefrielseförsäkringen istället för av arbetsgivaren från och med dag 15 i en sjukperiod. På så sätt fortsätter den som är sjukskriven att tjäna in pengar till sin tjänstepension.

En förutsättning för att premiebefrielsen ska gälla är att man får graviditetspenning, föräldrapenning, sjukpenning, rehabiliteringspenning, arbetsskadelivränta, sjuk- eller aktivitetsersättning från Försäkringskassan.

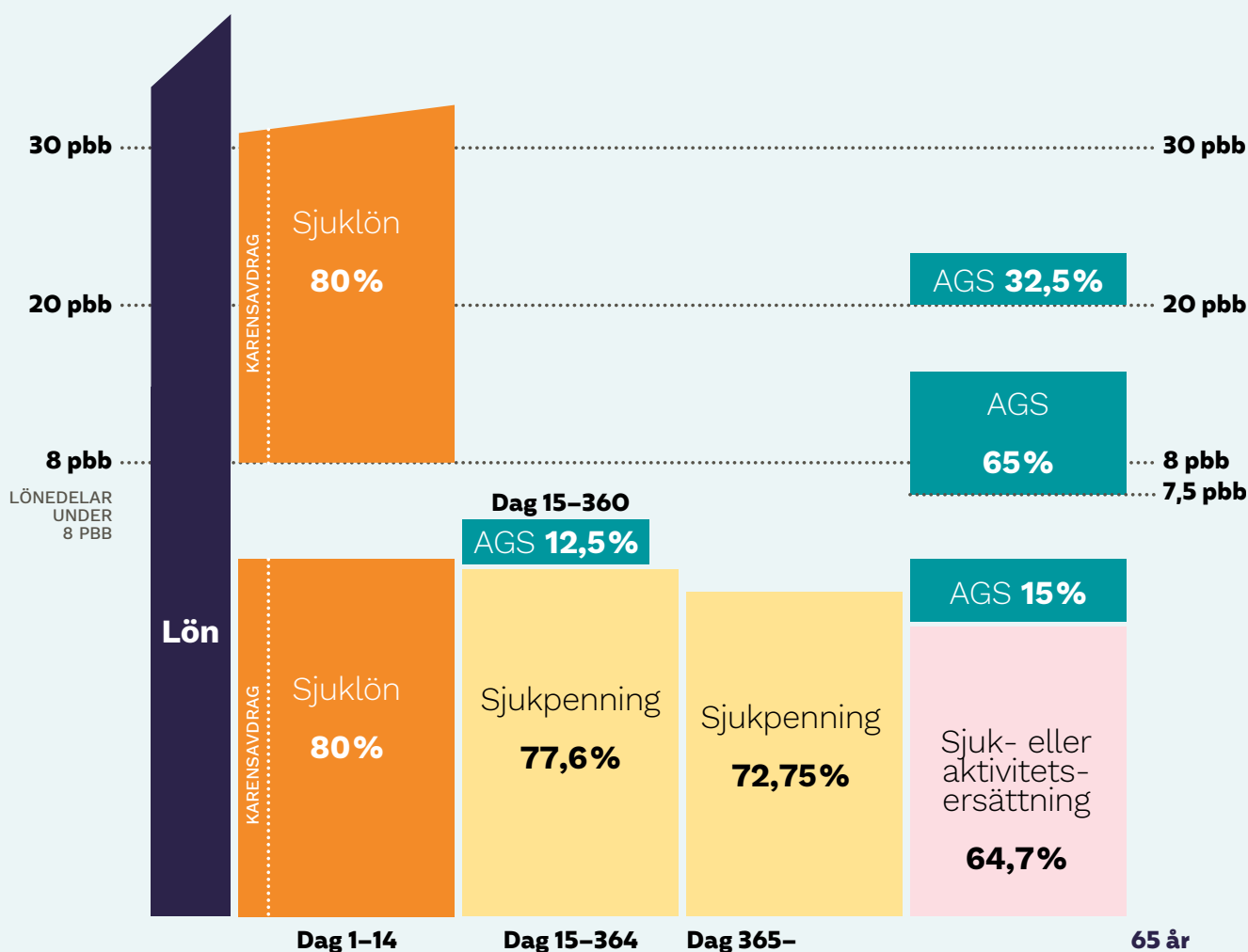
När en anställd anmäler om ersättning från Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) hos Afa Försäkring görs automatiskt en ansökan om premiebefrielseförsäkring.

Detsamma gäller när en anställd arbetare söker ersättning från Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) eller Föräldrapenningtillägget (FPT) hos Afa Försäkring.

Rehabiliteringsstöd – stöd till arbetslivsinriktad rehabilitering

Arbetsgivaren kan få ekonomisk ersättning för upp till hälften av sina kostnader när en anställd arbetare genomgår förebyggande insatser eller arbetslivsinriktad rehabilitering för både psykiska och fysiska besvär. Det är LO och Svenskt Näringsliv som gemensamt avsätter pengar genom den så kallade AGS-fonden. Arbetsgivaren ansöker om stödet hos Afa Försäkring.

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) för arbetare





ITP sjukpension för tjänstemän

Tjänsteman som är sjuk får, utöver sjukpenning, även sjuklön från arbetsgivaren från dag 15. Detta framgår av kollektivavtalet för tjänstemän. Vid långvarig sjukdom kan ITP sjukpension betalas ut.

Rätt till kollektivavtalad sjuklön

Den som har jobbat hos en arbetsgivare under minst 1 år eller övergått direkt från en anställning i vilken hen har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar har rätt till kollektivavtalad sjuklön mellan dag 15 och 90. Den som har jobbat mindre än 1 år får sjuklön mellan dag 15 och 45. Det finns tillfällen då man blir sjuk flera gånger under en 12-månadersperiod. Då gäller sjuklön i sammanlagt högst 105 dagar. Den som fortsätter att jobba som pensionär måste särskilt komma överens med sin arbetsgivare att sjuklönen ska gälla. Sjuklönen betalas ut av arbetsgivaren. Läs mer i aktuellt kollektivavtal.



Den som har jobbat hos en arbetsgivare under minst 1 år har rätt till kollektivavtalad sjuklön i 90 kalenderdagar.

Den som har jobbat mindre än 1 år får kollektivavtalad sjuklön i maximalt 45 dagar.

ITP sjukpension under sjukpenningtid

När man har varit sjuk i 90 dagar upphör rätten till kollektivavtalad sjuklön. I stället kan man få ITP sjukpension som en komplettering till sjukpenningen. ITP sjukpension betalas ut av Alecta.

Rätt till ITP sjukpension

Tjänstemän kan ha rätt till ITP sjukpension om man:

- ▶ Har fyllt 18 år och omfattas av ITP-planen.
- ▶ Är sjukskriven minst 25 %.
- ▶ Får förebyggande sjukpenning, sjukpenning, rehabiliteringspenning, sjuk- eller aktivitetsersättning.
- ▶ Har varit sjuk i mer än 90 dagar i följd (eller mer än 105 kalenderdagar under olika perioder de senaste 12 månaderna).

Efterskydd

När anställningen avslutas kan sjukförsäkringen gälla i ytterligare tre månader. Detta kallas för efterskydd.

Premiebefrielseförsäkring (PBF)

I ITP ingår Premiebefrielseförsäkring (PBF). Det innebär att premierna för ITP-försäkringen betalas från PBF istället för av arbetsgivaren när en anställd är sjuk. På så sätt fortsätter den som är sjukskriven att tjäna in pengar till sin ITP ålderspension och behåller det övriga försäkringsskyddet. En förutsättning för att PBF ska gälla är att man får sjukpenning, förebyggande sjukpenning, rehabiliteringspenning, sjukersättning eller aktivitetsersättning från Försäkringskassan. För tjänstemän med ITP1 gäller PBF även vid föräldraledighet med föräldrapenning, se sida 107.



ITP1

Den med ITP1 som blir sjuk och förlorar inbetalning kompenseras genom att Premiefrielseförsäkringen (PBF) tar över inbetalningen till ålderspensionen.

ITP2

För anställda med ITP2 tar Premiefrielseförsäkringen (PBF) över inbetalningen till ålderspensionen efter den 90:e sjukdagen eller om den anställda varit sjuk i perioder om sammanlagt 105 dagar.

PREMIEFRIELSEFÖRSÄKRING ITP1

Den som blir sjuk och förlorar inbetalning kompenseras genom att Premiefrielseförsäkring (PBF) tar över inbetalningen till ålderspensionen. Arbetsgivaren betalar lägre eller inga premier när en anställd är sjukskriven. PBF gäller från och med den månad som den anställda fyller 25 år till och med månaden innan 65.

PBF tar över inbetalningen om den anställda är sjukskriven mer än 14 dagar. Premiefrielsen är proportionell till graden av oförmåga att jobba. Den årslön som ska ligga till grund för premiefrielsen är samma som gäller för ITP sjukpension. Man räknar om lönen varje år enligt inkomstbasbeloppet för premiefrielsen. Förmåner som ska betalas ut räknas upp mot prisbasbeloppets förändring.

PREMIEFRIELSEFÖRSÄKRING ITP2

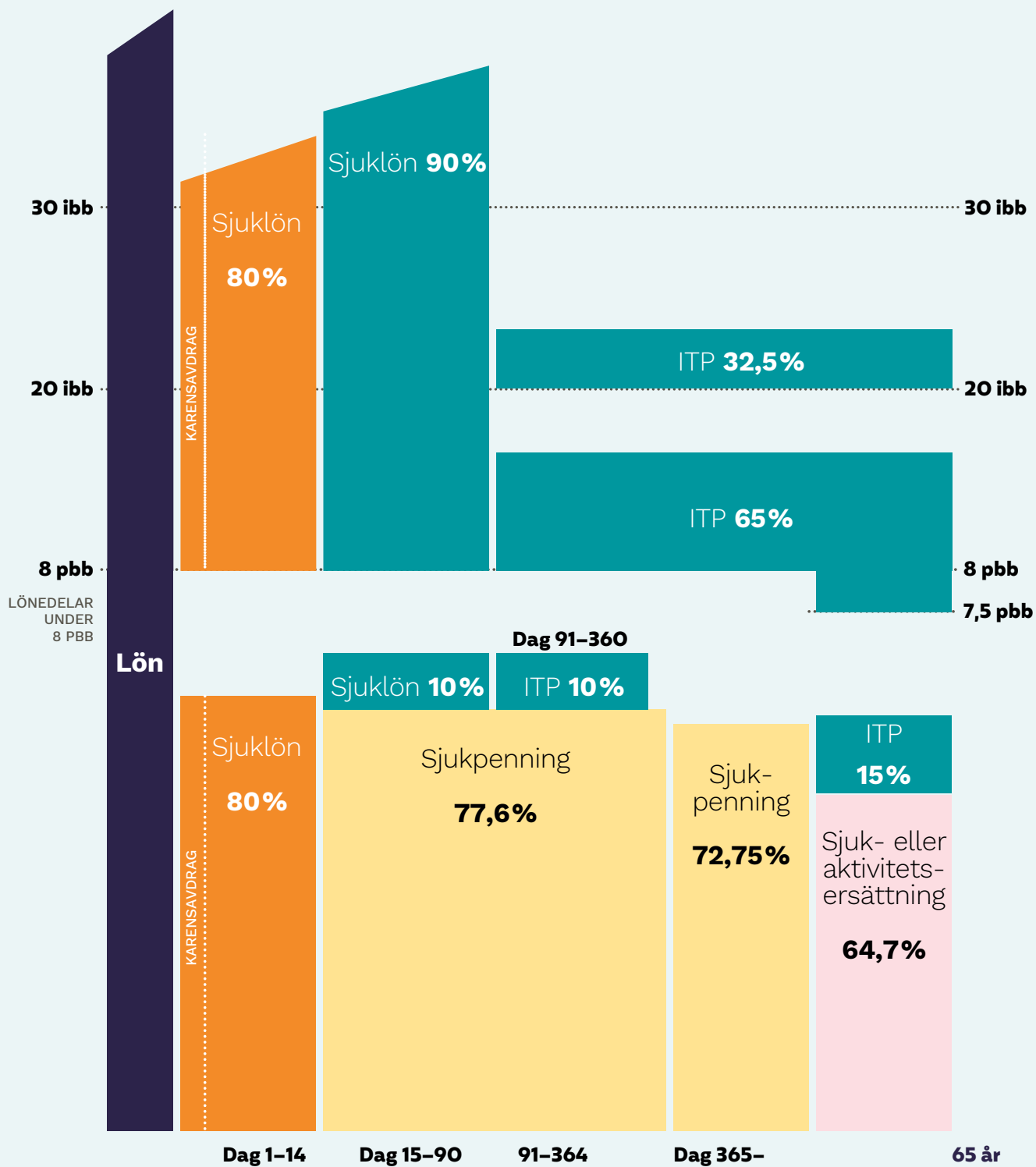
För anställda med ITP2 tar premiefrielseförsäkringen (PBF) över inbetalningen till ålderspensionen efter den 90:e sjukdagen eller om den anställda varit sjuk i perioder om sammanlagt 105 dagar. Det gäller även om sjukskrivningen är på deltid, dock minst 25 %.

PBF gäller till och med månaden innan den anställda fyller 65 år.

Så länge premiefrielsen gäller beräknas hela ITP-försäkringen på den lön man hade direkt före premiefrielsen. Försäkringen följer inte löneutvecklingen utan förmånerna räknas upp med Alectas pensionstillägg.



ITP för tjänstemän





Checklista sjukdom

Vad ska den anställda och arbetsgivare göra när man blir sjuk på jobbet? Checklistan tar upp några viktiga saker som gäller vid kortare och längre sjukdom. Olika gäller beroende på om det gäller en arbetare eller tjänsteman.



ARBETARE

- ▶ Lämna ett läkarintyg till arbetsgivaren efter sju dagar. Om det finns skäl kan arbetsgivaren kräva ett intyg redan från första dagen.
- ▶ Ansöka om AGS dagersättning hos Afa Försäkring om man har varit sjuk mer än 14 dagar.
- ▶ Den anställda har en skyldighet att aktivt medverka i sin rehabilitering.
- ▶ Bedöms det att arbetsoförmågan kommer vara bestående och/eller stadigvarande kan hen beviljas aktivitetsersättning eller sjukersättning. Olika regler och åldersgränser gäller.
- ▶ Om aktivitetsersättning eller sjukersättning beviljas kan anmälan och ansökan om månadsersättning från Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) göras hos Afa Försäkring.

ARBETSGIVAREN TILL ARBETARE

- ▶ Notera att den anställda sjukanmäler sig och gör karensavdrag på lönen.
- ▶ Betala sjuklön som är 80 % på lönen och andra eventuella anställningsförmåner.
- ▶ Efter 14 dagar – då sjuklönen avslutas – sjukanmäl den anställda till Försäkringskassan så att den sjuka får sjukpenning.
- ▶ Bekräfta anställningen hos Afa Försäkring om den anställda har ansökt om AGS.
- ▶ Företaget betalar lägre eller inga premier alls när den anställda är sjukskriven. I Avtalspension SAF-LO ingår Premiefrielseförsäkring (PBF).
- ▶ Företaget betalar lägre eller inga premier alls när den anställda är sjukskriven. I GTP ingår Premiefrielseförsäkring (PBF).
- ▶ Upprätta en plan senast dag 30 för hur den sjuke ska kunna gå tillbaka till jobbet. Detta gäller om den anställda förväntas vara sjuk i mer än 60 dagar. Det är företagets ansvar att förebygga sjukdom och genomföra arbetslivsinriktad rehabilitering.
- ▶ Arbetsgivaren har möjlighet att ansöka om ekonomiskt stöd för rehabiliteringskostnader hos Försäkringskassan och Afa Försäkring.

Fremia



TJÄNSTEMÄN

- ▶ Lämna ett läkarintyg till arbetsgivaren efter 7 dagar. Om det finns skäl kan arbetsgivaren kräva ett intyg redan från första dagen.
- ▶ Den anställda har en skyldighet att aktivt medverka i sin rehabilitering.
- ▶ Bedöms det att arbetsförmågan kommer vara bestående och/eller stadigvarande kan hen beviljas aktivitetsersättning eller sjukersättning. Olika regler och åldersgränser gäller.

ARBETSGIVARE TILL TJÄNSTEMÄN

- ▶ Notera att den anställda sjukanmäler sig och gör karensavdrag på lönen.
- ▶ Betala sjuklön som är 80 % på lönen och andra eventuella anställningsförmåner.
- ▶ Efter 14 dagar då sjuklönen avslutas – sjukanmäl den anställda till Försäkringskassan så att den anställda får sjukpenning.
- ▶ Under dag 15 till 90 ska arbetsgivare med kollektivavtal betala sjuklön som komplement till sjukpenning.
- ▶ När det gäller ITP1 ska den utbetalda bruttolönen som vanligt rapporteras varje månad, men inkludera inte den kollektivavtalade sjuklönen.
- ▶ Efter 90 sjukdagar (eller 105 under en 12-månadersperiod) har den anställda rätt till ITP sjukpension.
- ▶ Arbetsgivaren gör sjukanmälan till Collectum.
- ▶ Företaget betalar lägre eller inga premier alls när den anställda är sjukskriven. I ITP ingår Premiebefrielseförsäkring (PBF) som hanteras av Collectum. Företaget behöver inte göra något.
- ▶ Gör en friskänmälan till Collectum när den anställda är tillbaka på jobbet.
- ▶ Upprätta en plan senast dag 30 för hur den sjuka ska kunna komma tillbaka till jobbet. Detta gäller om den anställda förväntas vara sjuk i mer än 60 dagar. Det är företagets ansvar att förebygga sjukdom och rehabilitering.
- ▶ Arbetsgivaren har möjlighet att ansöka om ekonomiskt stöd för rehabiliteringskostnader hos Försäkringskassan.



Arbetsskada

Arbetsskadeförsäkring enligt lag

Den som skadar sig på jobbet kan få ersättning från den allmänna arbetsskadeförsäkringen. Det är Försäkringskassan som hanterar försäkringen och betalar ut ersättning. Arbetsgivare har en skyldighet att anmäla en arbetsskada och kan göra det på Försäkringskassans och Arbetsmiljöverkets gemensamma sajt anmalarbetsskada.se.

Vem är arbetsskadeförsäkrad?

Alla som jobbar omfattas av Arbetsskadeförsäkringen. Både de som är tillsvidareanställda och de som har en tillfällig anställning. Försäkringen gäller också för vd, företagare och uppdragstagare. Dessutom omfattas den som studerar inom ett arbetsområde och utsätter sig för risk under dessa studier.

Vad är en arbetsskada?

- ▶ Olycksfall – om man råkar ut för en olycka eller skadar sig på jobbet.
- ▶ Färdolycksfall – om man råkar ut för ett olycksfall på väg till eller från jobbet. Om fordon som är trafikförsäkringspliktigt är inblandat betalas ersättningar från fordonets trafikförsäkring.
- ▶ Arbetssjukdom – om arbetsmiljön har en skadlig inverkan och orsakar sjukdom som varar i minst 180 dagar – om Försäkringskassan bedömt sjukdomen som arbetsskada eller om sjukdomen finns angiven i ILO-konventionen, se sida 61.
- ▶ Sjukdom som är framkallad genom smitta.

LÄS MER OM LAGEN PÅ

- ▶ Socialförsäkringsbalk (2010:110) på riksdagen.se
- ▶ forsakringskassan.se



1/15

För att en livränta ska kunna beviljas krävs att inkomsten minskar med minst en femtondel av tidigare inkomst.



När man som arbetsgivare får veta att en anställd har skadat sig är man skyldig att anmäla detta.

Så ersätter den allmänna arbetsskadeförsäkringen

Det är Försäkringskassan som bedömer om det är en arbetsskada och tar beslut om Arbetsskadeförsäkringen ska gälla. Försäkringen kan ersätta inkomstförlust samt kostnader för:

- ▶ Sjukvård utanför Sverige.
- ▶ Särskilda hjälpmedel (till exempel kryckor och proteser).
- ▶ Tandvård.
- ▶ Vid dödsfall.

Arbetsskadelivränta

Om en anställd går miste om inkomst på grund av en arbetsskada kan hen få ersättning i form av livränta. Ersättningen kan beviljas när skadan medför förlust av inkomst under minst ett år eller varaktigt. För att en livränta ska kunna beviljas krävs att inkomsten minskar med minst en femtondel (1/15) av tidigare inkomst. Inkomstminskningen måste också vara minst en fjärdedel av prisbasbeloppet per år.

Rätten till arbetsskadelivränta är en separat förmån som inte är beroende av om sjukersättning eller aktivitetsersättning är beviljad.

Arbetsskadelivräntan är pensionsgrundande för allmän ålderspension. Livräntan kan minskas eller dras in om inkomsten efter skadan förbättras eller om arbetsförmågan har förbättrats. I det här fallet betyder förbättrad arbetsförmåga att det bedöms möjligt för personen att skaffa ett arbete med lika inkomst som innan skadan. För att få livränta på grund av en arbetsskada måste man ansöka om ersättning hos Försäkringskassan.

Dödsfall

Om en anställd dör på grund av en arbetsskada kan anhöriga få ersättningar genom arbetsskadeförsäkringen:

- ▶ Begravningshjälp.
- ▶ Ersättning till familj i form av: omställningslivränta till make/sambo, förlängd omställningslivränta och livränta till barn.

Vid dödsfall som har orsakats av en arbetsskada behöver anhöriga lämna in en ansökan till Pensionsmyndigheten som prövar om man har rätt till ersättning och begravningshjälp.

Arbetsgivarens skyldighet att anmäla en arbetsskada

När man som arbetsgivare får veta att en anställd har skadat sig är man skyldig att anmäla detta. För att göra en anmälan går arbetsgivaren in på Arbetsmiljöverkets och Försäkringskassans gemensamma sajt anmalarbetsskada.se. Arbetsgivaren intygar att den skadade är anställd. Det är Försäkringskassan som bedömer om det är en arbetsskada och rätten till ersättning. En redogörelse för hur det gick till när den anställda skadade sig kan vara värdefull för Försäkringskassan.

Den anställda ansöker om ersättning

Den anställda anmäler arbetsskada och ansöker om ersättning för kostnader i samband med arbetsskada och ersättning vid förlorad arbetsinkomst (livränta) på forsakringskassan.se.

Preskription

En försäkrad kan få livränta sex år tillbaka från ansökningstillfället.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) för arbetare och tjänstemän

Alla anställda, vd och egenföretagare omfattas av den kollektivavtalade Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA). Försäkringen kan ge ersättning om man råkar ut för en arbetsskada på jobbet.

Så fungerar TFA

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) gäller för både arbetare och tjänstemän. TFA kan ge den anställda olika former av ersättningar i samband med en arbetsskada:

- ▶ Vid sjukskrivning kan ersättning lämnas för hela inkomstförlusten som uppstår på grund av ett olycksfall i arbetet. Ersättningen gäller från första dagen i sjukskrivningsperioden.
- ▶ För kostnader, till exempel ersättning för läkarvård, läkemedel och sjukgymnastik.
- ▶ För sveda och värk.
- ▶ Ersättning för bestående fysiska och psykiska besvär.
- ▶ När ärr och andra utseendemässiga följder uppkommit vid skada.
- ▶ För tandskador.

Om den anställda dör till följd av arbetsskadan kan TFA ge ersättning för begravningskostnader och förlust av underhåll. Den kan också ge ersättning för en nära anhörigs personskada. Med detta menas att den som stått den avlidna nära (så som make/maka, registrerad partner, sambo, barn och föräldrar) kan få ersättning för till exempel psykisk chock som följd av dödsfallet.

Den anställda kan få ersättning från TFA även om hen inte har fått ersättning från Försäkringskassan.

Ansökan om ersättning

Den anställda anmäler arbetsskadan och söker ersättning på afaforsakring.se. Arbetsgivaren ska bekräfta anställningen på afaforsakring.se. Den anställda och arbetsgivaren kan följa ärendet genom att logga in på Afa Försäkring.



Den anställda kan få ersättning från TFA även om hen inte har fått ersättning från Försäkringskassan.



Dag 1

Samtliga anställda omfattas av TFA från och med första anställningsdagen, oberoende av arbetstidens omfattning.

När gäller TFA?

Samtliga anställda omfattas av TFA från och med första anställningsdagen, oberoende av arbetstidens omfattning. För att få ersättning genom Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) gäller att skadan ska ha orsakats av något av följande:

- ▶ Olycksfall på jobbet.
- ▶ Färdolycksfall – olycksfall till eller från jobbet.
- ▶ Arbetssjukdom som varar i minst 180 dagar.
- ▶ Sjukdom framkallad genom smitta.

Försäkringen gäller också när en sjukskriven besöker arbetsplatsen under rehabilitering samt när en anställd jobbar utomlands. TFA-avtalet har förbättrats vid olika tillfällen och det är skadedatum eller visandedatum som styr vilka försäkringsvillkor som gäller. Utomlands gäller TFA även för skador som beror på miljöfaktorer som klart avviker från vad som förekommer i Sverige.

Inkomstersättning under sjukperiod

Vid olycksfall inträffade efter den 1 juli 2013 kan ersättning, enligt skadeståndsrättsliga regler, ges för hela inkomstförlusten från dag 1. För olycksfall inträffade före detta datum gäller andra regler.

För avtalsområde Svenskt Näringsliv-LO-PTK gäller att för arbetssjukdom som visar sig efter den 1 januari 2021 kan man få ersättning under tid med sjuklön och sjukpenning för hela inkomstförlusten från dag 1. Arbetssjukdomen ska vara godkänd av Försäkringskassan eller ska finnas i ILO-listan och kvarstå i 180 dagar. För arbetssjukdomar med visandedag innan den 1 januari 2021 gäller att vållande ska bevisas för att inkomstförlusten under tid med sjuklön och sjukpenning ska ersättas.

För avtalsområdet Fremia-LO-PTK gäller samma regler för arbetssjukdom med visandedag från den 1 januari 2019. För arbetssjukdomar med visandedag innan den 1 januari 2019 gäller att vållande ska bevisas för att inkomstförlusten under tid med sjuklön och sjukpenning ska ersättas.

Vid färdolycksfall får man vanligtvis ingen inkomstersättning från TFA.

Fremia



Om en anställd drabbas av ett olycksfall som leder till läkarbesök kan man få ersättning för läkar- och sjukvårdskostnader. Man kan också få ersättning för till exempel proteser och skadade glasögon.

Ersättning under akut sjukdomstid

För olycksfall som leder till läkarbesök, kan man få ersättning för läkar- och sjukvårdskostnader eller kostnader för vid olycksfallet skadade kläder, glasögon och liknande. Från ersättningen för kostnader dras en självrisk på 500 kr. Det minsta beloppet som betalas ut är 100 kronor, vilket innebär att kostnaden måste uppgå till minst 600 kronor för att någon ersättning ska betalas ut. Självrisken gäller skador som inträffat efter den 1 januari 2021.

Inom avtalsområde Svenskt Näringsliv-LO-PTK gäller att om man är sjukskriven i 30 dagar eller mer på grund av olycka, kan man få ersättning för sveda och värk från första dagen. För färdolycksfall där trafikförsäkringspliktigt fordon är inblandat ska ersättning sökas från trafikförsäkringen. Vid andra färdolycksfall, inträffade efter 1 april 2012, kan ersättning enligt skadeståndsrättsliga regler ges för kostnader från första dagen.

För arbetssjukdom inom avtalsområdet Svenskt Näringsliv-LO-PTK är vållandekravet sedan den 1 januari 2021 borttaget. Ersättning enligt skadeståndsrättsliga regler ges för kostnader samt ersättning för sveda och värk, från första dagen. För arbetssjukdomar med visandedagen innan 1 januari 2021 gäller andra försäkringsvillkor.

För arbetssjukdom inom avtalsområdet Fremia-LO-PTK är vållandekravet sedan den 1 januari 2019 borttaget. Ersättning enligt skadeståndsrättsliga regler ges för kostnader samt ersättning för sveda och värk, från första dagen. För arbetssjukdomar med visandedagen innan 1 januari 2019 gäller andra försäkringsvillkor.

Fremia

Mesoteliom

Cancersjukdomen Mesoteliom är sedan 2008 undantagen från kravet på att vållande ska visas för att ersättning ska ges.

Smitta

Enligt TFA-villkoren räknas ersättningsbar smitta antingen som olycksfall i arbetet eller arbetssjukdom och ersättningen följer de aktuella regler som gäller för dessa arbetsskadetyper. För att det ska räknas som smittsam sjukdom ska besvären vara kvar i minst 180 dagar efter den dag då sjukdomen visade sig, och ha smittat på något av följande sätt:

- ▶ vid ett laboratorium där man arbetar med smittämnet
- ▶ genom arbete på sjukvårdsinrättning, genom arbete med behandling, vård eller omhändertagande av smittförande person
- ▶ vid omhändertagande eller hantering av smittförande djur eller material

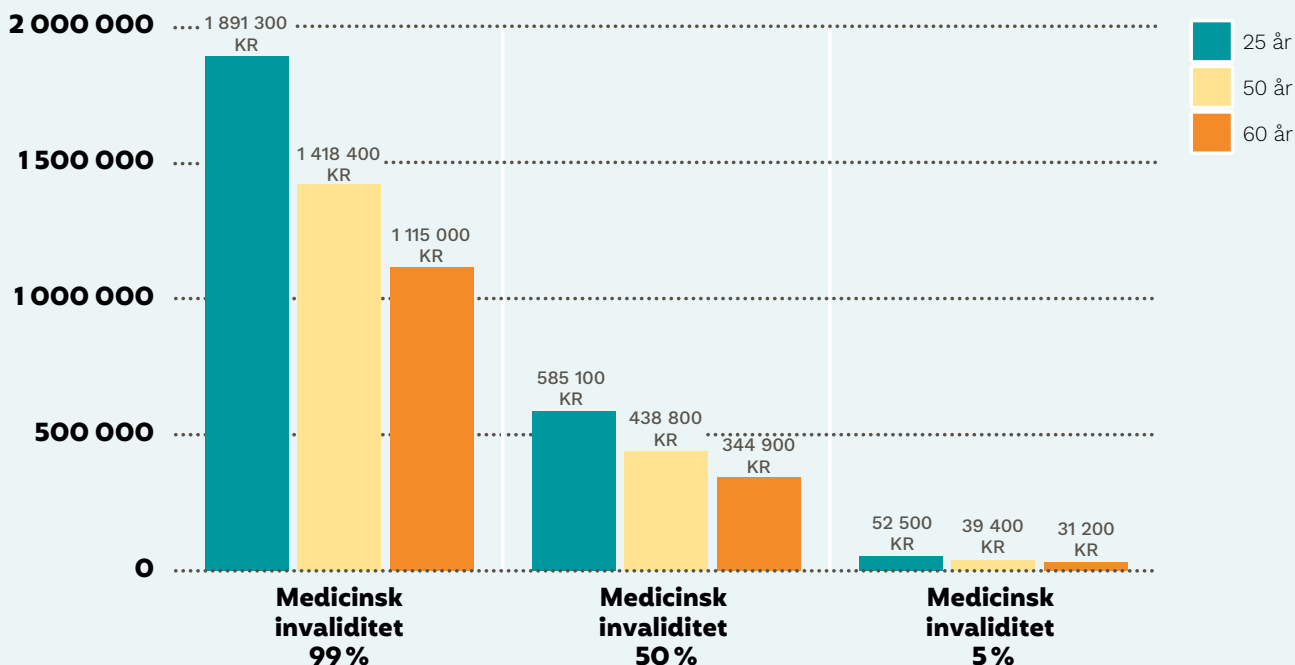


Som arbetsskadad kan man få ersättning för lyte eller annat stadigvarande men.

Ersättning vid bestående arbetsoförmåga

Om arbetsskadan innebär att man får bestående invaliditet och därför får minskad eller ingen inkomst, kan man få ersättning från TFA, såvida detta inte ersätts från Försäkringskassan eller annat håll. Ersättningen utbetalas antingen som engångsbelopp eller livränta. Engångsbeloppet är 40 % skattefritt och 60 % skattepliktigt. Livräntan är skattepliktig.

Ersättningsbelopp från TFA*



* Diagrammet gäller skador från 1 januari 2002 där den skadade inte har återgått i arbete.



Efterlevande ska kunna ha samma levnadsstandard om en nära anhörig dör på grund av jobbet. Därför kan efterlevande få ersättning för den inkomst som går förlorad vid dödsfall.

Ersättning vid invaliditet

Som arbetsskadad kan man få ersättning för lyte eller annat stadigvarande men. Lyte är ett vanställande kroppsfel, som att man har blivit halt, förlorat en kroppsdel, fått ärr eller andra utseendemässiga förändringar. Begreppet "annat stadigvarande men" används för fysiskt och/eller psykiskt lidande av bestående art som medför besvär i vardagen. Hit räknas förlust eller nedsättning av syn, hörsel, lukt eller smak. Det kan också handla om svårighet att röra sig eller smärtor vid vissa rörelser.

Ersättningen beräknas enligt skadeståndsrättsliga regler. Utgångspunkten är den medicinska invaliditetsgraden som man tror blir bestående för framtiden. Men även ålder och om den skadade har återgått i arbete eller inte. Exemplet i diagrammet på sida 59 gäller skador från 1 januari 2002 där den skadade inte har återgått i arbete. Om den skadade har återgått i arbete blir beloppen högre. För att se aktuella belopp, se tabellerna på trafikskadenamnden.se. Ersättningen är skattefri.

Ersättning för särskilda olägenheter

Om arbetsskadan tydligt påverkar den drabbade i vardagen kan man få ersättning för särskilda olägenheter, utöver den summa som visas ovan. Om skadan medför merkostnader för framtiden kan man få ersättning från TFA i form av livränta eller engångsbelopp. Denna ersättning är skattefri och ska täcka kostnader som inte Försäkringskassan ersätter.

Ersättning vid dödsfall

En grundtanke är att efterlevande ska kunna ha samma levnadsstandard om en nära anhörig dör på grund av arbetsskada. Därför kan efterlevande få ersättning för den inkomst som går förlorad. Nära anhöriga kan också få ersättning för begravningskostnader från TFA, men detta måste samordnas med TGL och den allmänna arbetsskadeförsäkringen. Dessutom kan efterlevande få ersättning vid psykiska besvär som grundar sig på dödsfallet.

Värdesäkring

Den livränta som den drabbade får via TFA är värdesäkrad enligt lagen om ändring av skadeståndslivräntor. Livräntorna räknas om vid varje årsskifte.

Efterskydd – preskription

Den som drabbats av en arbetssjukdom kan ha rätt till ersättning från TFA även om arbetssjukdomen visat sig efter det att man har slutat jobba. Tio år senare kan man få så kallad ideell ersättning för sveda och värk. Ersättning för inkomstförlust, förlust av underhåll, begravningskostnader och annat gäller sex år tillbaka i tiden från det att ansökan om ersättning har registrerats.

Inom avtalsområde Svenskt Näringsliv-LO-PTK vid cancersjukdom orsakad av asbestexponering i arbetet finns ingen åldersgräns längre för när sjukdomen ska ha visat sig. För försäkringsfall inträffade innan 1 januari 2021 gäller åldersgräns 75 år.

Inom avtalsområdet Fremia-LO-PTK togs åldersgränsen bort 1 januari 2019 för när cancersjukdom på grund av asbestexponering ska ha visat sig för att ersättning ska kunna utgå.

Fremia

ILO-konventionen – förteckning över yrkessjukdomar

ILO-förteckning är en lista över yrkessjukdomar som är skapad av den Internationella arbetsorganisationen (ILO). Afa Försäkring kan fatta beslut om TFA-ersättningar gällande dessa sjukdomar/diagnoser utan att Försäkringskassan beslutat om arbetssjukdom.

TABELL 1

Förteckning nr 121 över yrkessjukdomar (reviderad 1980).

YRKESSJUKDOMAR	ARBETE SOM MEDFÖR EXPONERING FÖR RISKER*
1 Pneumokonioser orsakade av fibrosframkallande mineral-partiklar (silikos, antrakosilikos, asbestos) och silikotuberkulos förutsatt att silikos i väsentlig grad orsakat arbetsoförmåga eller döden.	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.
2 Sjukdomar i andningsorganen orsakade av hårdmetalldamm.	--
3 Sjukdomar i andningsorganen orsakade av damm av bomull (byssinos), lin, hampa eller sisal.	--
4 Astma orsakad av sensibiliserande eller irriterande ämnen som kan ge dessa effekter och som förekommer i arbetsprocessen.	--
5 Extrinsic allergisk alveolit och sviter därav orsakade av inandning av organiska dammpartiklar (enligt bestämmelser i landets lagstiftning).	--
6 Sjukdomar orsakade av beryllium eller giftiga föreningar därav.	--
7 Sjukdomar orsakade av kadmium eller giftiga föreningar därav.	--
8 Sjukdomar orsakade av fosfor eller giftiga föreningar därav.	--
9 Sjukdomar orsakade av krom eller giftiga föreningar därav.	--
10 Sjukdomar orsakade av mangan eller giftiga föreningar därav.	--
11 Sjukdomar orsakade av arsenik eller giftiga föreningar därav.	--
12 Sjukdomar orsakade av kvicksilver eller giftiga föreningar därav.	--
13 Sjukdomar orsakade av bly eller giftiga föreningar därav.	--



YRKESJUKDOMAR	ARBETE SOM MEDFÖR EXPONERING FÖR RISKER*
14 Sjukdomar orsakade av fluor eller giftiga föreningar därav.	--
15 Sjukdomar orsakade av koldisulfid.	--
16 Sjukdomar orsakade av toxiska halogenderivat av alifatiska eller aromatiska kolväten.	--
17 Sjukdomar orsakade av bensen eller dess giftiga homologer.	--
18 Sjukdomar orsakade av giftiga amino- och nitroderivat av bensen eller dess homologer.	--
19 Sjukdomar orsakade av nitroglycerin eller andra estrar av salpetersyra.	--
20 Sjukdomar orsakade av alkoholer, glykoler eller ketoner.	--
21 Sjukdomar orsakade av kvävande gaser: kolmonoxid, cyanväte eller toxiska föreningar därav, svavelväte.	--
22 Hörselnedsättning orsakad av buller.	--
23 Sjukdomar orsakade av vibrationer (rubbningar i muskler, senor, ben, leder, perifera blodkärl eller perifera nerver).	--
24 Sjukdomar orsakade av arbete i komprimerad luft.	--
25 Sjukdomar orsakade av joniserande strålning.	Allt arbete som medför exponering för joniserande strålning.
26 Hudsjukdomar orsakade av fysiska, kemiska eller biologiska faktorer som inte tagits upp under andra rubriker.	Allt arbete som medför exponering för den aktuella risken.
27 Primär hudcancer orsakad av tjära, beck, mineralolja, antracen eller föreningar, produkter eller rester av dessa substanser.	--
28 Lungcancer eller mesoteliom orsakade av asbest.	--
29 Infektions- eller parasitsjukdomar förvärvade i yrkesarbete som medför särskilt stor risk för smitta.	A Hälsovårds- och laboratoriearbete. B Veterinärarbete. C Hantering av djur, djurkroppar, delar av djurkropp och handelsvaror som kan ha blivit kontaminerade av djur, djurkroppar eller delar av djurkroppar. D Annat arbete som medför särskilt stor risk för kontaminering.

* När den här förteckningen tillämpas tas hänsyn till exponeringens art och grad.

Checklista arbetsskada

Vad ska en anställd som skadat sig på jobbet göra? Vad behöver arbetsgivaren göra? Checklistan tar upp några viktiga saker som gäller vid arbetsskada. Samma gäller för arbetare och tjänstemän.



ARBETARE OCH TJÄNSTEMÄN

- Anmäla sin arbetsskada till Försäkringskassan i samråd med skyddsombud och arbetsgivaren samt söka ersättning hos Afa Försäkring genom att gå in på afaforsakring.se. Om olyckan har skett med ett trafikförsäkringspliktigt fordon ska man även göra anmälan till fordonets trafikförsäkring.
- Söka ersättning för eventuella kostnader för tandvård, hjälpmedel eller kostnader för sjukvård utomlands som har uppkommit i samband med en arbetsskada. Ansökan görs hos Försäkringskassan.
- Följa sitt ärende genom att logga in på Mina sidor på afaforsakring.se.
- Invänta besked från Afa Försäkring om eventuell ersättning för till exempel inkomstbortfall, mer-kostnader eller sveda och värk.
- Läs mer om arbetsskador på arbetsskadeguiden.se.

ARBETSGIVAREN TILL ARBETARE OCH TJÄNSTEMÄN

- Anmäla arbetsskadan på anmalarbetsskada.se, i samråd med skyddsombud och den drabbade.
- Den anställda och skyddsombudet ska ha en kopia på anmälan.
- Bekräfta anställningen på Afa Försäkrings arbetsgivarsidor när man får en avisering om att den anställda har gjort en anmälan.



Arbetsbrist

Arbetslöshetsförsäkring enligt lag

Arbetslöshetsförsäkringen är uppdelad i två delar – en inkomstrelaterad försäkring och en grundförsäkring. Den inkomstrelaterade försäkringen betalar ut ersättning till den som är medlem i en arbetslöshetskassa (a-kassa). Grundförsäkringen betalar ut en ersättning till den som inte är medlem i en a-kassa eller inte har varit medlem tillräckligt länge.

ERSÄTTNING FRÅN ARBETSLÖSHETSKASSAN

Det finns 25 a-kassor i Sverige och de flesta har bildats av de fackliga organisationerna. Vanligtvis är det arbetet eller verksamhetsområdet som avgör vilken a-kassa som man har rätt att tillhöra. Inspektionen för arbetslöshetsförsäkring (IAF) har tillsyn över arbetslöshetskassorna. Bland de 25 a-kassorna finns Alfa-kassan. Förutom att administrera inkomstbaserade ersättningen, administrerar Alfa-kassan och betalar ut grundersättning till de som inte är anslutna till någon a-kassa.

LÄS MER OM LAGEN PÅ

- Lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring på riksdagen.se
- sverigesakassor.se

INKOMSTBASERAD ERSÄTTNING

Rätt till ersättning baserad på inkomst har den som:

- varit medlem i en a-kassa minst 12 månader
- uppfyllt arbetsvillkoret (se nedan).

Ersättningsnivåerna beskrivs på sida 67.

GRUNDERSÄTTNING

Grundersättning betalas ut till den som har fyllt 20 år, uppfyller ett arbetsvillkor, men inte medlemsvillkoret. Grundersättningen som motsvarar heltid är max 365 kr per dag och utbetalas av den a-kassa som personen är medlem i. Om man inte är medlem i en a-kassa betalas grundersättningen ut av Alfa-kassan.

Tillfällig ändring till
1 januari 2023:

Grundersättning

510 kr/dag

Villkor för ersättning från a-kassan

För att få ersättning från arbetslöshetsförsäkringen måste man uppfylla både grundvillkoren och arbetsvillkoret:

GRUNDEVILLKOR

För att uppfylla grundvillkoren ska man:

- ▶ Kunna arbeta minst 3 timmar varje arbetsdag, i genomsnitt minst 17 timmar i veckan
- ▶ Vara anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen
- ▶ Stå till arbetsmarknadens förfogande

ARBETSVILLKOR

För att uppfylla arbetsvillkoret måste man:

- ▶ Under de senaste 12 månaderna ha arbetat minst 6 månader och minst 80 tim/månad.
- ▶ Alternativt under de senaste 12 månaderna ha arbetat 480 timmar under en sammanhängande tid av 6 månader, under minst 50 timmar varje månad.

MEDLEMSVILLKOR

För att få inkomstbaserad ersättning måste man dessutom uppfylla ett medlemsvillkor. Medlemsvillkoret kräver att man måste ha varit medlem i a-kassan i minst 12 månader.

ÖVERHOPPNINGSBAR TID

Den tid som arbetsvillkoret ska vara uppfyllt under (12-månadersperioden) kan förlängas. Detta kallas för överhoppningsbar tid. Arbete som ligger längre än 12 månader tillbaka i tiden kan därför räknas med i arbetsvillkoret. Exempel på tid som kan hoppas över är sjukdom, föräldrapenning och avslutade heltidsstudier. Tiden som kan hoppas över är begränsad till 5 år.

SÅ LÄNGE FÅR MAN ERSÄTTNING

Den som har rätt till arbetslöshetsersättning kan få detta under 300 ersättningsdagar. Om man har barn som är under 18 år dag 300 får man ytterligare 150 dagar. Ersättningsperioden med arbetslöshetsersättning inleds alltid med 6 karensdagar. Därefter får man ersättning för högst 5 dagar/vecka. Ersättningen är en skattepliktig inkomst och pensionsgrundande för allmän pension.

ERSÄTTNINGSNIVÅER – DEN INKOMSTBASERADE ERSÄTTNINGEN

Den som är medlem i en a-kassa och uppfyller grund-, arbets- och medlemsvillkoret kan ha rätt till inkomstbaserad ersättning. Storleken på dagpenningen beror på den inkomst man hade innan man förlorade jobbet.

- ▶ Dag 1–100 är ersättningsnivån 80 %, som högst 910 kr i dagpenning.
- ▶ Dag 101–200 får man 80 % av sin tidigare inkomst, som högst 760 kr i dagpenning.

För att få grundersättning från arbetslöshetsförsäkringen måste man uppfylla både grundvillkoren och arbetsvillkoret.

Tillfälligt ändrat arbetsvillkor under perioden 13 april 2020–1 januari 2023:

- ▶ Under de senaste 12 månaderna ha arbetat minst 60 tim/månad under 6 månader
- ▶ Alternativt under de senaste 12 månaderna ha arbetat minst 40 tim/månad och 420 timmar totalt under en sammanhängande period av 6 månader

300

Den som har rätt till arbetslöshetsersättning kan få detta under 300 ersättningsdagar.



- Dag 201–300 får man 70 % av sin tidigare inkomst, som högst 760 kr i dagpenning.
- Efter dag 300 erbjuds den som är arbetslös att delta i jobb- och utvecklingsgarantin då aktivitetsstöd utbetalas med 65 %.
- Den som har barn under 18 år dag 300, får ytterligare 150 dagar i sin ersättningsperiod. Nivån på ersättningen fortsätter med 70 % av tidigare inkomst. Därefter gäller jobb- och utvecklingsgarantin med ersättningsnivån 65 %.
- För den som är arbetslös efter dag 450 respektive dag 300 görs en ny prövning om man uppfyller villkoren för en ny period.

Omställningspension och änkepension minskar inte dagpenningen. Privat pensionsförsäkring som inte har anknytning till förvärvsarbetet medför inte heller någon minskning av dagpenningen.

Om man har pension och blir arbetslös

För den som får utbetalning av sin tjänstepension eller gör förtida uttag av sin allmänna pension drar a-kassan av pensionsbeloppet från ersättningen. Det gäller även om man bara tar ut sin premiepension.

Tillfällig ändring till
1 januari 2023:

Dag 1–100 högst

1200 kr/dag

Dag 101–200 högst

1000 kr/dag

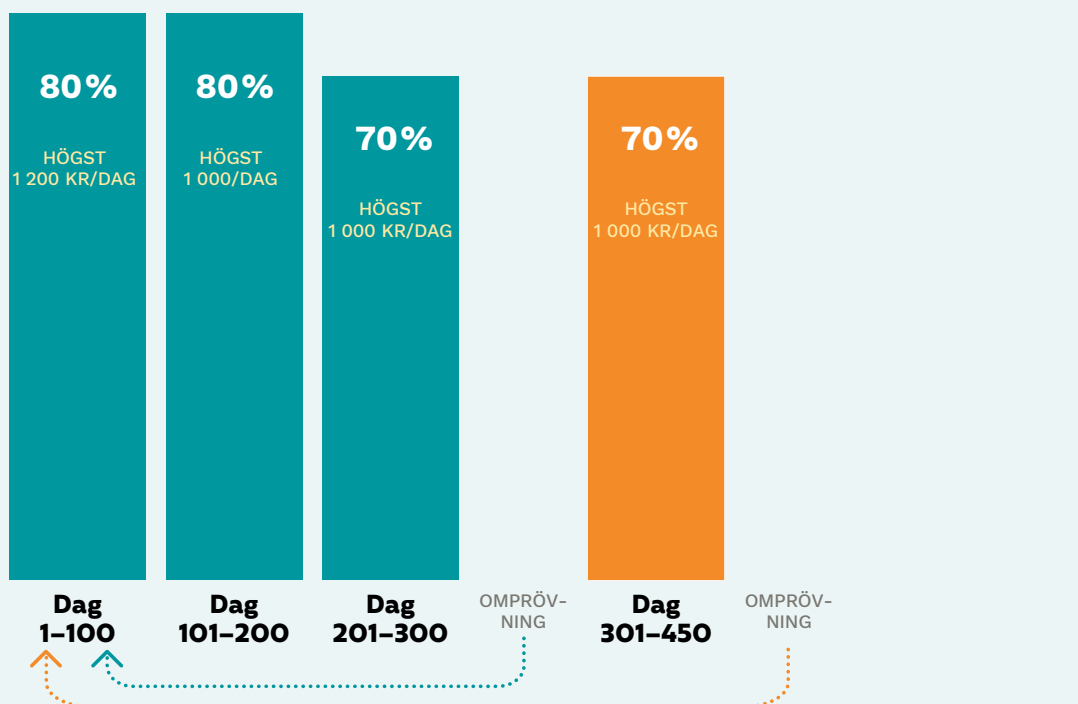
Dag 201–300 högst

1000 kr/dag

Ersättningsnivåer – den inkomstbaserade ersättningen (enligt tillfälligt ändring)

Månadslön 100 %

MAX 25 025 KR/MÅNAD





Omställningsförsäkring för arbetare

Omställningsförsäkringen ska underlätta omställningen för både arbetare och arbetsgivaren om det blir arbetsbrist på jobbet. Försäkringen innehåller ett omställningsstöd och en ekonomisk ersättning.

OMSTÄLLNINGSAVTALET MELLAN SVENSKT NÄRINGSLIV OCH LO:

Omställningsstöd

Försäkring om avgångsbidrag (AGB)

OMSTÄLLNINGSAVTALET MELLAN FREMIA OCH LO:

Aktivt omställningsstöd

Omställningsersättning

Engångsbelopp till GTP

Omställningsstöd mellan Svenskt Näringsliv och LO

Omställningsstödet hanteras av Trygghetsfonden TSL. TSL hjälper den som blivit uppsagd på grund av arbetsbrist på vägen till ett nytt arbete, studier eller att starta eget. Det är företag med kollektivavtal och arbetare i dessa företag som har rätt till omställningsstöd. Företag utan kollektivavtal, men som har tecknat avtal med Fora, omfattas endast av AGB.

VILLKOR FÖR OMSTÄLLNINGSSTÖDET

Arbetare som sägs upp på grund av arbetsbrist från en tillsvidareanställning kan få omställningsstöd. Även om uppsägningen inte är på heltid. Omställningsstöd kan också ges till arbetare som slutar sin anställning utan att ha blivit uppsagd. I dessa fall behöver det tydligt framgå att arbetaren slutar på företagets initiativ och på grund av arbetsbrist.

För arbetaren ska arbetstiden i genomsnitt ha varit minst 16 timmar/vecka sammanhängande i 12 månader innan sista anställningsdag. Om arbetaren varit anställd i flera företag som är anslutna till TSL får denna tid räknas samman.

Om det blir en tvist om uppsägningen har arbetaren inte rätt till omställningsstöd. Möjligheten att ogiltigförklara uppsägningen eller yrka skadestånd preskriberas en vecka efter det att ansökan om stöd kommit in till TSL. Omställningsstödet gäller som längst till och med månaden innan man fyller 65 år.

Omställningsstödet är anpassat till varje enskild individ. Den uppsagda blir kontaktad av en kvalitetssäkrad omställningsrådgivare och tillsammans gör man de åtgärder som har beslutats. Efter detta återkopplar man resultatet till arbetsgivare och fack. Leverantörerna fakturerar TSL direkt.

SÅ ANSÖKER MAN

För att få omställningsstöd går företag och fack in på TSL:s hemsida och ansöker om detta. Både företaget och det lokala facket ska signera ansökan. Därefter träffar TSL den uppsagda för att bedöma om, och vilka behov av stöd det finns.



För att få omställningsstöd går företag och fack in på TSL:s hemsida (tsl.se) och ansöker om detta.

Avgångsbidrag (AGB)

Arbetare som blir uppsagd på grund av arbetsbrist från en tillsvidareanställning kan få Avgångsbidrag (AGB). Denna ersättning är ett engångsbelopp och kan betalas ut oavsett om arbetaren blir arbetslös eller inte. Även arbetare som slutar sin anställning frivilligt kan få AGB. Men det måste framgå att arbetaren slutar på initiativ av företaget och på grund av arbetsbrist. Detta är vanligt vid avgångspension.

För att få AGB måste arbetaren ha fyllt 40 år, och rätten upphör månaden innan arbetaren fyller 65 år. Arbetaren ska ha varit anställd i minst 50 månader under en 5-årsperiod hos ett eller flera företag som har AGB-försäkringen. Perioden räknas bakåt, från tidpunkten då tillsvidareanställningen upphörde. Arbetaren behöver inte bli helt uppsagd. För den som får arbetstiden nedsatt utbetalas AGB i proportion till förlorad arbetstid.

Arbetaren har ingen rätt till AGB om man:

- ▶ Fått rätt till hel sjukersättning före det att anställningen upphör.
- ▶ Fått eller erbjudits återanställning inom företaget eller koncernen inom 3 månader.
- ▶ Avböjt erbjudande om anställning hos ny arbetsgivare vid verksamhetsövergång. (Vid särskilda skäl kan AGB-nämnden besluta om undantag.)

AGB är ett engångsbelopp som betalas ut av Afa Försäkring.

Engångsbeloppet vid heltidsarbete för 2021 är enligt följande:

- ▶ 37 070 kr för alla mellan 40 och 49 år (oförändrat engångsbelopp).
- ▶ Mellan 38 601 till 52 380 kr för ålder mellan 50 och 59 (engångsbeloppet höjs med 1 531 kr för varje levnadsår).
- ▶ 53 911 kr för alla mellan 60 och 64 år (oförändrat engångsbelopp).

Senast 2 år efter att anställningen har upphört måste Afa Försäkring ha fått in anmälan. Beloppet är skattepliktigt men inte pensionsgrundande. A-kassan minskas inte för att AGB utbetalas.

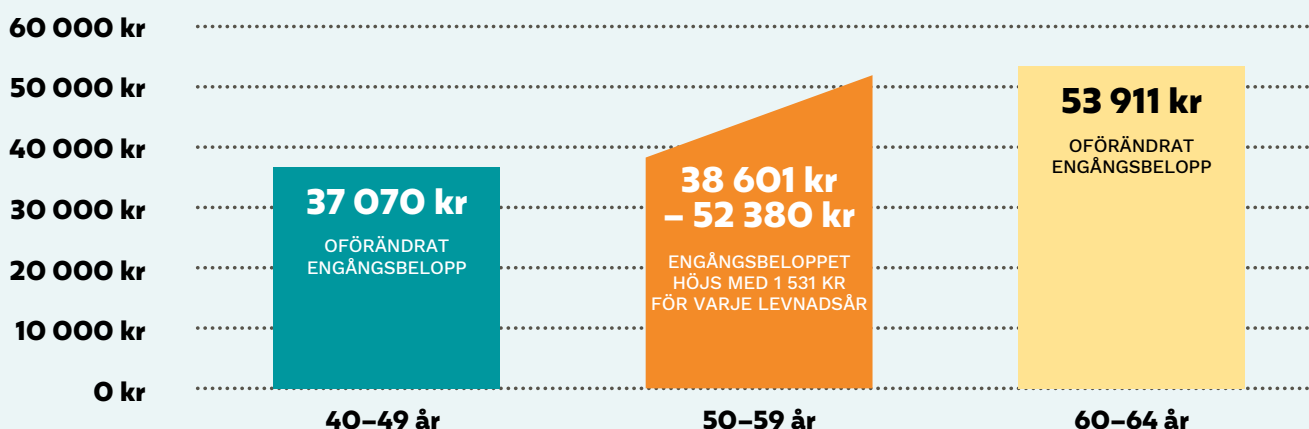


Arbetare som blir uppsagd på grund av arbetsbrist från en tillsvidareanställning kan få avgångsbidrag (AGB).

AGB

AGB är ett engångsbelopp som betalas ut av Afa Försäkring.

AGB engångsbelopp 2021



Fremia

50%

Omställningsersättning utbetalas med ett engångsbelopp på 50 % av inkomstbasbeloppet vid tiden för ansökan.

Omställningsstöd mellan Fremia och LO

Avtalsparterna har bildat en stiftelse, Kollektivavtalsstiftelsen Omställning CIKO, som verkställer och administrerar omställningsavtalet Fremia-LO. Omställningsavtalet gäller arbetare och vissa tjänstemän inom företag och organisationer inom kooperativ, ideell och civilsamhällets verksamheter. Avtalet innehåller både aktivt omställningsstöd samt omställningsersättning – ersättning i form av engångsbelopp.

Aktivt omställningsstöd

Aktivt omställningsstöd hjälper den anställda att få ett nytt arbete. Det gäller när man blir uppsagd på grund av arbetsbrist från tillsvidareanställning. Det gäller också om man inte kan arbeta kvar på grund av sjukdom under förutsättning att den anställda inte kan utföra de arbetsuppgifter som hen är anställd för. Det ska ha konstaterats att arbetsgivaren saknar möjligheter att erbjuda anpassade eller alternativa arbetsuppgifter. Man måste ha varit anställd hos en eller flera arbetsgivare som har avtal med Fremia sedan minst 12 månader från att anställningen upphör. Man ska också ha en sysselsättningsgrad på minst 40 %. Den som har en tidsbegränsad anställning kan också få stöd om arbetstiden har varit minst 24 månader med minst 40 % sysselsättningsgrad hos en eller flera arbetsgivare.

Det finns ingen åldersgräns nedåt för att få del av det aktiva omställningsstödet. Arbetsgivaren och den uppsagda ansöker om omställningsstöd – själv eller tillsammans – hos CIKO.

Omställningsersättning

För omställningsersättning inom avtalsområde Fremia-LO gäller samma krav som för det aktiva omställningsstödet. Förutom detta krävs också att den anställda har arbetat i minst 50 månader under de senaste 5 åren på ett företag anslutet till Fremia eller till KFO. Den anställda måste ha fyllt minst 40 år. Omställningsersättning utbetalas med ett engångsbelopp på 50 % av inkomstbasbeloppet vid tiden för ansökan. Om den uppsagda inte är heltidsanställd betalas ersättningen i proportion till sysselsättningsgraden. Om man blir uppsagd och återanställd med lägre sysselsättningsgrad kan man få ersättning för mellanskillnaden av sysselsättningsgraden mellan den tidigare och den nya anställningen.

Den anställda måste själv ansöka inom 18 månader om omställningsersättning hos CIKO. Tiden räknas från datum då tillsvidareanställningen slutade.

Engångsbelopp till Gemensam tjänstepension (GTP)

Den som blir uppsagd på grund av arbetsbrist kan ha rätt till en engångspremie som betalas in till Gemensam tjänstepension (GTP) eller till Kooperationens Avtalspension KAP (som det hette innan 2019). Det är KFF-nämnden som beslutar hur många månadspremier som engångsbeloppet ska vara. Arbetsgivaren ska vända sig till Pensionsvalet inom sex månader från anställningens upphörande för att anmäla den anställda för ersättning av engångsbelopp. Om arbetsgivaren har missat det kan den anställda själv anmäla senast 24 månader efter att anställningen upphörde.

För att ha rätt till engångsbeloppet måste följande uppfyllas:

- Den som blir uppsagd ska ha hunnit tjäna in pensionsrätt i GTP eller Kooperationens Avtalspension KAP innan månaden för anställningens upphörande. Det ska ha gällt i minst tre år under de senaste fem åren.

Undantag gäller om man har fått en ny anställning hos samma arbetsgivare inom tre månader efter att anställningen upphört. Det gäller inte heller om man på grund av sjukdom har tjänat in pensionsrätt i GTP helt från premiebefrielseförsäkring. Om man blir frisk senare kan man ha rätt till engångsbelopp.

Omställningsavtalet för tjänstemän

Omställningsavtalet ska underlätta omställningen för tjänstemän om det blir arbetsbrist på jobbet samt stötta arbetsgivaren som ska genomföra omställningen. TRR har som uppdrag att stötta den som har blivit uppsagd, på grund av arbetsbrist eller sjukdom, på vägen till ett nytt jobb.

Omställningsavtalet och TRR

TRR bedriver verksamheten enligt omställningsavtalet. Omställningsavtalet innehåller tre delar:

- ▶ Rådgivning som innebär att man får en personlig rådgivare som ger råd och vägledning på vägen till ett nytt jobb, studier eller start av företag.
- ▶ Avgångsersättning (AGE), en ekonomisk ersättning till personer över 40 år som varit anställda minst 5 år.
- ▶ TRR Studieersättning gäller studier som syftar till ett nytt jobb.



Omställningsavtalet ska underlätta omställningen för tjänstemän om det blir arbetsbrist på jobbet samt stötta arbetsgivaren som ska genomföra omställningen.

Omställningsstöd

Den som är uppsagd har möjlighet att få en personlig rådgivare som hjälper till att hitta ett nytt arbete eller att starta ett företag. TRR-rådgivaren fungerar som en samtalspartner, vägledare eller ett bollplank.

Rådgivaren kan till exempel hjälpa den som är uppsagd med att inventera och stärka den egna kompetensen. En annan sak är att orientera sig i omvärlden, bland yrken och utbildningsvägar och att marknadsföra sig själv. Som ett stöd och komplement till de individuella samtalen kan man också delta i gruppaktiviteter som är utvecklade inom TRR.

För den som är uppsagd finns också möjlighet till ekonomiskt stöd för praktik, utbildning eller inskolning hos en ny arbetsgivare. Omställningsstödet gäller under två år. Efter prövning kan man under vissa förutsättningar få förlängt omställningsstöd.

2 år

Omställningsstödet gäller under två år.

DEM KAN FÅ OMSTÄLLNINGSSTÖD?

- ▶ Den som har sagts upp på grund av arbetsbrist eller sjukdom.
- ▶ Varit tillsvidareanställd under 1 år vid samma företag och haft en genomsnittlig veckoarbetstid på minst 16 timmar.
- ▶ Slutat sin anställning utan att ha blivit uppsagd, och om det klart framgår att den anställda slutar på initiativ av arbetsgivaren samt på grund av arbetsbrist.



Avgångsersättning (AGE)

Den uppsagda kan också få en kompletterande ekonomisk ersättning som heter Avgångsersättning (AGE). Detta innebär att den inkomstrelaterade ersättningen från a-kassan – tillsammans med AGE – uppgår till cirka 70 % av tidigare lön under de 130 första ersättningsdagarna. Utbetalningstiden är beroende av tjänstemannens ålder vid uppsägningstidens slut. Personer mellan 45 och 59 år får AGE i ytterligare 130 dagar upp till 50 % av bruttolönen. Personer mellan 60 och 65 år kan få ytterligare 130 dagar med en ersättning på upp till 50 %. För att få AGE ska man:

- Vara uppsagd på grund av arbetsbrist eller sjukdom från ett företag anslutet till TRR
- Ha fyllt 40 år då anställningen upphör
- Varit anställd inom företaget under minst fem års sammanhängande tid eller tidigare ha blivit uppsagd från ett TRR-anslutet företag.

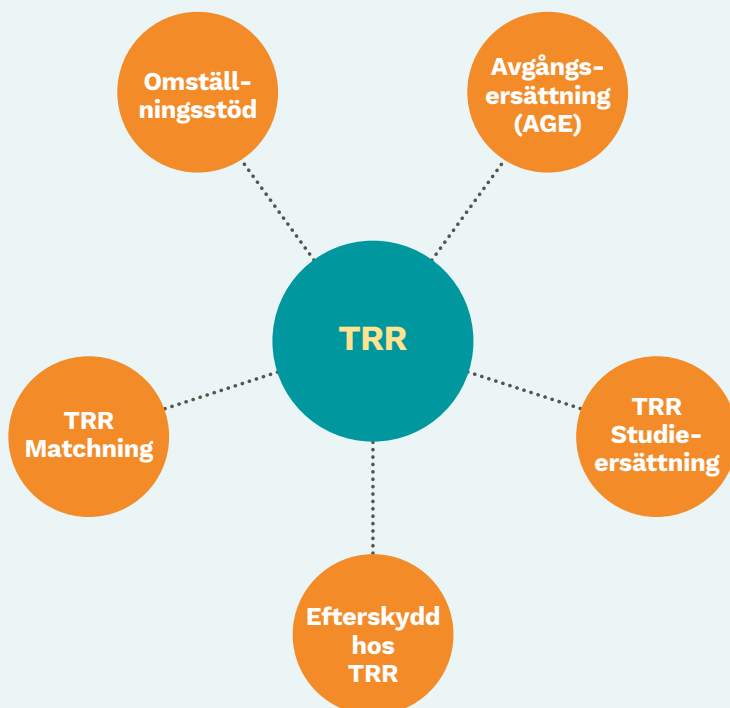


TRR Studieersättning gäller för tjänstemän som är berättigade till omställningsstöd och som har fyllt 40 år vid tidpunkten för studiestart.

TRR Studieersättning

Gäller för tjänstemän som är berättigade till omställningsstöd och som har fyllt 40 år vid tidpunkten för studiestart. Studierna ska syfta till att öka möjligheten till ett nytt jobb. Ersättningen kan ges under maximalt fyra terminer. Tillsammans med studiestöd från CSN ska ersättningen ge ekonomisk utfyllnad upp till 70 % av tidigare lön under termin ett och två.

Stöd och ersättning genom TRR



Efterskydd hos TRR

Det är viktigt att den uppsagda ansöker till TRR även om man snabbt har fått ett nytt jobb. Detta för att efterskyddet ska gälla. Om man blir uppsagd på nytt på grund av arbetsbrist inom två år från avgångsdatum i den första anställningen, kan man återkomma till TRR för prövning av fortsatt AGE. För omställningsstöd gäller fem års efterskydd.

TRR Matchning

TRR har ett ständigt pågående arbete med att hjälpa de som drabbas av arbetsbrist att hitta nya jobb. Detta innebär att TRR har ett stort nätverk och kontakt med många kompetenta arbetssökande inom de flesta yrkes- och arbetsområden. TRR Matchning är en tjänst som snabbt och kostnadsfritt föreslår kandidater som matchar företagens önskemål. Vill du veta mer? Gå in på trr.se/matchning.



Checklista arbetsbrist

Vad ska den som blir uppsagd göra? Vad behöver arbetsgivaren göra? Checklistan tar upp några viktiga saker som gäller vid arbetsbrist. Olika gäller beroende på om det gäller en arbetare eller tjänsteman.



ARBETARE

- ▶ Uppsagd ska anmäla sig hos Arbetsförmedlingen den första arbetslösa dagen.
- ▶ Inom avtalsområde Svenskt Näringsliv-LO ska ansökan om AGB göras hos Afa Försäkring. Vissa villkor beträffande ålder och anställningstid måste vara uppfyllda.
- ▶ Inom avtalsområde Fremia-LO kan arbetsgivaren och den anställda ansöka om aktivt omställningsstöd och omställningsersättning hos CIKO.
- ▶ Inom avtalsområde Fremia-LO ligger ansvaret för ansökan om Omställningsersättning på den anställda. Ansökan ska göras hos CIKO inom 18 månader från det datum då tillsvidareanställningen upphörde.
- ▶ Har arbetsgivaren, inom avtalsområde Fremia-LO, missat att anmäla till Pensionsvalet om engångsbelopp till GTP kan den anställda anmäla själv senast inom 24 månader.

Fremia

Fremia

ARBETSGIVARE TILL ARBETARE

- ▶ Genomföra förhandling.
- ▶ Inom avtalsområde Svenskt Näringsliv-LO ansöker arbetsgivaren tillsammans med det lokala facket om omställningsstöd till den uppsagda. Detta gör man hos Trygghetsfonden TSL. Vissa villkor för anställningstid och ålder måste vara uppfyllda för att omställningsstödet ska gälla.
- ▶ Fylla i en del av blanketten när den uppsagda ansöker om Avgångsbidrag (AGB). Fylla i ett arbetsgivarintyg så att den som blir uppsagd får rätt till a-kassa. Det är ett krav om den uppsagda vill detta. Mer information finns på arbetsgivarintyg.nu.
- ▶ Inom avtalsområde Svenskt Näringsliv-LO ändra företagets preliminära lönesumma hos Fora så att det blir rätt belopp på kommande fakturor.
- ▶ Inom avtalsområde Fremia-LO kan arbetsgivaren och den anställda ansöka om aktivt omställningsstöd och omställningsersättning hos CIKO.
- ▶ Arbetsgivare inom avtalsområde Fremia-LO ska kontakta Pensionsvalet om den anställda har rätt till engångsbelopp till GTP.



TJÄNSTEMÄN

- ▶ Uppsagd ska anmäla sig hos Arbetsförmedlingen den första arbetslösa dagen.
- ▶ Ansök om omställningsstöd och eventuell Avgångsersättning (AGE) hos TRR. Vissa villkor beträffande ålder och anställningstid måste vara uppfyllda för att försäkringarna ska gälla.

ARBETSGIVARE TILL TJÄNSTEMÄN

- ▶ Genomföra förhandling.
- ▶ Anmäla uppsägningen till TRR. Ansökan om omställningsstöd och eventuell avgångsersättning (AGE) ska göras av både arbetsgivaren och den uppsagda. Vissa villkor beträffande ålder och anställningstid måste vara uppfyllda för att försäkringarna ska gälla.
- ▶ Avanmäla den uppsagda hos Collectum.
- ▶ Fylla i ett arbetsgivarintyg så att den som blir uppsagd får rätt till a-kassa. Det är ett krav om den uppsagda vill detta. Mer information finns på arbetsgivarintyg.nu.



Dödsfall

Ersättning till efterlevande enligt lag

När en nära anhörig dör kan den närstående få efterlevandepension som ett ekonomiskt stöd. Efterlevandepension är en del av det allmänna pensionssystemet och består av omställnings- och garantipension, änkepension och barnpension.

Stöd till efterlevande vuxna

- ▶ Omställningspension.
- ▶ Förlängd omställningspension.
- ▶ Garantipension till omställningspension.
- ▶ Änkepension.

LÄS MER OM LAGEN PÅ

- ▶ Socialförsäkringsbalk (2010:110) på riksdagen.se
- ▶ Pensionsmyndigheten.se

OMSTÄLLNINGSPENSION

Om en make, maka eller sambo dör kan man få en omställningspension om man inte har fyllt 65 år. För att ha rätt till omställningspension krävs att man var gift eller registrerad partner med den som avlidit och att man bott tillsammans under minst fem år eller har vårdnaden om barn som inte har fyllt 18 år.

För att sambo ska jämföras med make/maka måste man ha, ha haft eller vänta gemensamt barn eller tidigare varit gifta.

FÖRLÄNGD OMSTÄLLNINGSPENSION

Om man har vårdnaden om barn kan man få förlängd omställningspension. Grundutbetalningstiden är 12 månader, men kan bli både längre eller kortare, beroende på barnens ålder. Förlängd omställningspension betalas till och med det yngsta barnet fyller 12 år. Har barnet fyllt 12 år får man 12 månaders förlängd omställningspension. Fyller barnet 18 år innan tolv månadersperioden får man förlängd omställningspension till och med den månaden barnet fyller 18 år eller tills dess man fyller 65 år.

ERSÄTTNING VID OMSTÄLLNINGSPENSION

Omställningspensionen är 55 % av den avlidnas beräknade ålderspension. Beräkningen görs som om den avlidna arbetat fram till 65 års ålder, det gäller både efterlevandepensionen till barn och till vuxna.



GARANTIPENSION TILL OMSTÄLLNINGSPENSION

Garantipensionen är ett grundskydd som fungerar som en utfyllnad till omställningspensionen. Om omställningspensionen är lägre än 8 449 kr/månad eller 101 388 kr/år kan man få garantipension som ett komplement till omställningspensionen så att man når upp till det beloppet.

ÄNKEPENSION ENLIGT ÖVERGÅNGSREGLER

Kvinnor som gifte sig före 31 december 1989 kan ha rätt till änkepension. Den som är född 1945 eller senare får i första hand omställningspension men kan i vissa fall och på vissa villkor samtidigt beviljas änkepension.

Stöd till efterlevande barn

Om en förälder dör har barnet rätt till ekonomiskt stöd:

- Barnpension.
- Efterlevandestöd.



Om en förälder eller båda föräldrarna avlidit kan barnet få barnpension och efterlevandestöd.

BARNPENSION

Om en förälder eller båda föräldrarna avlidit kan barnet få barnpension och efterlevandestöd. Pensionen betalas ut fram tills att barnet fyller 18 år. Om barnet går på grund- eller gymnasieskola blir pensionen förlängd fram till och med juni månad, det år då barnet fyller 20 år. Har bägge föräldrarna avlidit betalas barnpension efter varje förälder.

ERSÄTTNING VID BARNPENSION

Barnpensionens storlek beror på om den som avlidit haft ett eller flera barn. Om det är flera syskon delas barnpensionens sammanlagda belopp lika mellan syskonen.

- Barn som inte har syskon och är yngre än 12 år får 35 % av den avlidne förälderns framtida pension i barnpension. Om barnet har fyllt 12 år får det 30 %.
- Om det är flera barn och det yngsta syskonet är under 12 år får det yngsta barnet 35 % i barnpension. För de andra syskonen läggs det till 25 % per barn. Oavsett hur många syskon det är delas det sammanlagda beloppet lika.
- Om det yngsta syskonet fyllt 12 får det 30 % i barnpension. För de andra syskonen läggs det till 20 % per barn.

EFTERLEVANDESTÖD

Efterlevandestöd är ett ekonomiskt grundskydd för de barn som har en avliden förälder med en låg beräknad ålderspension. Ersättningen uppgår till 40 % av prisbasbeloppet, 1 587 kr/månad. Om båda föräldrarna har avlidit är efterlevandestödet 80 %.

Ersättning till efterlevande för arbetare

Arbetare kan välja återbetalningsskydd och/eller familjeskydd inom Avtalspension SAF-LO. Skyddet ger ersättning till efterlevande om arbetaren avlider. Inom LO-Fremia ingår GTP-familjeskydd automatiskt. Man kan som tillval välja återbetalningsskydd.

ÅTERBETALNINGSSKYDD INOM AVTALSPENSION SAF-LO OCH GTP

Arbetare kan välja till ett återbetalningsskydd för sin tjänstepension. Detta innebär att den intjänade pensionen betalas ut till förmånstagare vid dödsfall. Återbetalningsskydd omfattar vanligtvis värdet av hela pensionskapitalet som har tjänats in. Återbetalningsskyddet finns kvar även efter det att tjänstepensionen har börjat betalas ut, om det inte väljs bort. Men man kan inte välja till skyddet, om en pensionsutbetalning har påbörjats. Läs mer i kapitlet om pension på sida 96 för SAF-LO och sida 100 för GTP.



Arbetare kan välja till ett återbetalningsskydd för sin tjänstepension. Detta innebär att den intjänade pensionen betalas ut till förmånstagare vid dödsfall.

FAMILJESKYDD INOM AVTALSPENSION SAF-LO

Anställd med Avtalspension SAF-LO kan komplettera tjänstepensionen med ett familjeskydd. Vid dödsfall före 65 års ålder betalas familjeskyddet ut efter det val man har gjort med 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp/år i 5, 10, 15 eller 20 år. Som längst kan familjeskyddet betalas ut till att den avlidna skulle ha fyllt 70 år. Premien för familjeskyddet bestäms för ett år i taget och reducerar premien till ålderspensionen. Den tar också hänsyn till arbetarens ålder. Familjeskyddet försäkras i Afa Livförsäkring.

Exempel på premie/år för familjeskydd

PREMIE/ÅR FÖR 1 PRISBASBELOPP		
ÅLDER	UTBETALNING 5 ÅR	UTBETALNING 20 ÅR
26 år	204 kr	666 kr
35 år	235 kr	767 kr
45 år	315 kr	1 026 kr
55 år	568 kr	1 447 kr
64 år	1 381 kr	1 747 kr



Fremia

GTP-FAMILJESKYDD

Den som omfattas av försäkringarna mellan Fremia-LO har automatiskt ett familjeskydd som betalas ut till förmånstagare under vissa villkor. Detta skydd ger totalt två förhöjda prisbasbelopp/år och betalas ut månadsvis under fem år från och med månaden efter dödsfallet.

Förmånstagare är i första hand, make, registrerad partner eller sambo och i andra hand barn. Om det inte finns någon vuxen efterlevande betalas försäkringsbeloppet ut till barn som är arvsberättigade. Detta kan ändras om man lämnar in ett nytt förordnande om förmånstagare, genom att kontakta Pensionsvalet. För att omfattas av GTP-familjeskydd måste man ha fyllt 18 år men inte 68 år. Man måste också ha påbörjat en tillsvidareanställning för att utföra arbete under minst tre månader. Läs mer i kapitlet om pension på sida 100.

GTP

Den som har Gemensam tjänstepension (GTP) har automatiskt ett familjeskydd som betalas ut till förmånstagare under vissa villkor.

Tjänstegrupplivförsäkringen (TGL) och Avtalsgrupplivförsäkring (AGL) för arbetare

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) och Avtalsgrupplivförsäkring (AGL) är livförsäkringar som betalas ut med engångsbelopp om en arbetare dör. I vissa fall gäller försäkringarna även om arbetarens make/maka eller sambo avlider.

Följande förmåner ingår i båda försäkringarna till efterlevande:

- Grundbelopp
- Barnbelopp
- Begravningshjälp.

När gäller TGL och AGL?

TGL gäller från och med den dag som arbetaren börjar jobba. Skyddet finns kvar så länge man är anställd. Om arbetstiden är mindre än 8 tim/vecka gäller skyddet bara om arbetaren utfört arbete samma dag hen avlider. För arbetare som har fyllt 65 år men jobbar kvar finns särskilda regler. Vid sjukdom eller olycksfall, ledighet med lön eller ledighet enligt föräldraledighetslagen gäller skyddet även efter 180 dagar frånvaro.

I de nya villkoren för AGL (1 januari 2019) har den normala slutåldern höjts till 68 år genom ändringen i §3a LAS.

Efterskydd TGL

TGL fortsätter vanligtvis att gälla när den försäkringsgrundande anställningstiden upphör. Om arbetaren har varit anställd under minst 180 dagar gäller efterskyddet i 180 dagar (allmän efterskyddstid). Om arbetaren inte har varit anställd i minst 180 dagar gäller efterskyddet lika många dagar som arbetaren varit anställd. För att räkna ut den försäkringsgrundande anställningstiden får man räkna med tidigare anställningstid som är TGL-försäkrad anställningstid hos annan arbetsgivare.

Om man är borta från arbetet på grund av att man är sjuk, har ledighet med bibehållna anställningsförmåner eller har hel föräldrapenning under den allmänna efterskyddstiden får man behålla efterskyddet.

Skyddet gäller också för längre tid än sex månader under tid med hel rehabiliteringspenning på grund av sjukdom eller olycksfall.

Om arbetaren är arbetssökande eller har hel föräldrapenning under den allmänna efterskyddstiden får man behålla efterskyddet, dock i högst i 2 år.

Har arbetaren lämnat sin anställning på grund av sjukdom eller olycksfall gäller försäkringskyddet i TGL till 65 år.

Om arbetaren har lämnat sin anställning på grund av arbetsbrist och gått i pension fram till 65 år har arbetsgivaren möjlighet att teckna "TGL vid tjänstepension" hos Afa Försäkring via Fora.

Arbetare som omfattas av allmänt efterskydd i TGL har möjlighet att via Fora teckna fortsättningsförsäkring.

TGL

Gäller för avtalsområde
Svenskt Näringsliv-LO

AGL

Gäller för avtalsområde
Fremia-LO





Fremia

Efterskydd AGL

Efterskydd i AGL gäller i stort sett lika som för TGL. Om arbetaren lämnat sin anställning på grund av sjukdom eller olycksfall gäller dock försäkringsskyddet i AGL till enligt i §32a LAS angivna ålder.

Arbetare som omfattas av AGL kan teckna AGLs fortsättningsförsäkring hos Folksam som är försäkringsgivare för Avtalsgrupplivförsäkring AGL.

Ersättningar – grundbelopp, barnbelopp och begravningshjälp

Ersättning betalas ut i form av grundbelopp, barnbelopp och begravningshjälp. Vilka, och storlek på belopp beror på arbetstid, ålder och vilka efterlevande det finns.

- ▶ Minst 16 timmar per vecka ger hel ersättning.
- ▶ Minst 8 timmar per vecka men max 16 timmar per vecka ger halv ersättning.
- ▶ Under 8 timmar per vecka ger bara begravningshjälp.

Grundbelopp

Grundbelopp = högst
6 prisbasbelopp

Ett grundbelopp på högst 6 prisbasbelopp betalas ut till efterlevande som är förmånstagare. Om det inte finns förmånstagare betalas inte något grundbelopp ut. Grundbeloppet betalas ut med utgångspunkt från den avlidnes ålder.

Helt grundbelopp betalas ut om den avlidna arbetat minst 16 timmar per vecka. Halvt belopp betalas ut om arbetstiden har varit minst 8 timmar men mindre än 16 timmar per vecka.

ARBETAREN ÄR VID DÖDSFALLET	HELT GRUNDBELOPP	HALVT GRUNDBELOPP
Under 55 år	285 600 kr	142 800 kr
55 men ej 56 år	261 800 kr	130 900 kr
56 men ej 57 år	238 000 kr	119 000 kr
57 men ej 58 år	214 200 kr	107 100 kr
58 men ej 59 år	190 400 kr	95 200 kr
59 men ej 60 år	166 600 kr	83 300 kr
60 men ej 61 år	142 800 kr	71 400 kr
61 men ej 62 år	119 000 kr	59 500 kr
62 men ej 63 år	95 200 kr	47 600 kr
63 men ej 64 år	71 400 kr	35 700 kr
64 eller däröver	47 600 kr	23 800 kr



Barnbelopp betalas ut med 0,5–2 prisbasbelopp för varje barn under 21 år.

Barnbelopp

Om arbetaren har barn under 17 år reduceras inte grundbeloppet, även om arbetaren är 55–65 år. Barnbelopp betalas ut med 0,5–2 prisbasbelopp för varje barn under 21 år. Se tabellen nedan.

BARNET ÄR VID ARBETARENS DÖDSFALL	HELT BARNBELOPP	HALVT BARNBELOPP
Under 17 år	95 200 kr	47 600 kr
17–18 år	71 400 kr	35 700 kr
19–20 år	47 600 kr	23 800 kr



Begravningshjälp

Ett dödsbo får begravningshjälp med halvt prisbasbelopp, 23 800 kr, när försäkringsskyddet finns.

MAKEFÖRSÄKRING

Om arbetarens make/maka, registrerad partner eller sambo avlider, får dödsboet begravningshjälp med 23 800 kr. Förutsättningen är att maken/makan, den registrerade partner eller sambo själv inte omfattas av TGL eller AGL.

Den avlidna får inte ha fyllt 65 år (avtalsområde Svenskt Näringsliv-LO) eller 68 år (avtalsområde Fremia-LO) och den försäkrade ska inte ha fyllt 70 år. Den försäkrade måste också ha varit anställd för att arbeta under minst 16 tim/vecka. Om det finns hemmaboende barn under 17 år betalas det ut ett barnbelopp på 1 prisbasbelopp, 47 600 kr till varje barn.

FÖRMÅNSTAGARE TGL

Enligt försäkringsvillkorens generella förmånstagarförordnande gäller följande ordning:

- | | |
|--|---|
| 1. Make, maka, registrerad partner | 3. Annan sambo |
| 2. Sambo som har, har haft eller väntar barn med den försäkrade, eller sambo med vilken den försäkrade tidigare varit gift eller registrerad partner med | 4. Arvsberättigade barn eller barnbarn. |

Samboförhållande enligt punkt 2 och 3 ska ha varit stadigvarande och äktenskaps- eller partnerskapsliknande. Båda ska vara ogifta. Saknas gemensamt barn ska både sambon och den försäkrade ha fyllt 18 år. Sammanboende enligt punkt 3 ovan ska ha varit i minst sex månader.

Efterlämnar den försäkrade både arvsberättigade barn och annan sambo betalas hälften av grundbeloppet till sambon och hälften till barnen. Om man vill ha en annan ordning av förmånstagare måste detta anmälas skriftligt till Afa Försäkring.

FÖRMÅNSTAGARE AGL

Förmånstagare till grundbeloppet är i nämnd ordning följande:

- | | |
|------------------------------------|------------------------|
| 1. Make, maka, registrerad partner | 3. Barn eller barnbarn |
| 2. Sambo | 4. Föräldrar. |

Man kan ändra ordningen genom ändring av förmånstagarförordnade, för att göra det kontakta Pensionsvalet.

Barnbelopp TGL och AGL

Barnbelopp betalas ut om den avlidne efterlämnar arvsberättigat barn under 21 år. Om make, maka, registrerad partner, sambo inte finns, kan beloppet betalas ut till den avlidnes syskon som inte fyllt 21 år. Förutsättning är att ingen av syskonens föräldrar ska vara i livet.

BESKATTNING

TGL/AGL-belopp till efterlevande är fri från inkomst- och arvsbeskattning.

65 år

Avtalsområde
Svenskt Näringsliv-LO.

68 år

Avtalsområde Fremia-LO.

Fremia



Kom ihåg! Ett förmånstagarförordnande bör vara aktuellt, om till exempel familjeförhållandena ändras.

Fremia



Ersättning till efterlevande för tjänstemän

Om en tjänsteman dör kan ekonomiskt ersättning betalas ut till förmånstagare. Men tjänstemannen måste aktivt ha valt återbetalningsskydd. Det finns också ett kompletterande familjeskydd.



För att en utbetalning ska ske måste tjänstemannen aktivt ha valt återbetalningsskydd och familjeskydd.

ITP1 dödsfall

Inom ITP1 kan tjänstemän välja till återbetalningsskydd och/eller familjeskydd. Detta betalas ut till förmånstagare vid dödsfall. För att en utbetalning ska ske måste tjänstemannen aktivt ha valt återbetalningsskydd och/eller familjeskydd. Om en nyanställd tjänsteman väljer att lägga till skydden vid ett senare tillfälle än vid inträdet i ITP, och inte under den så kallade valperioden, behöver man fylla i en hälsodeklaration. Lägger man till skydden i samband med en familjehändelse, som att man gifter sig, blir sambo eller får barn, behöver man inte fylla i någon hälsodeklaration.

FAMILJESKYDD

Tjänstemän med ålderspension kan komplettera denna med ett familjeskydd. Om man avlider betalas familjeskyddet ut efter det val man har gjort med 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp/år i 5, 10, 15 eller 20 år. Tjänstemannen måste ha avlidit före 65 års ålder och som längst kan familjeskyddet betalas ut till och med att den avlidna skulle ha fyllt 70 år. Premien för familjeskyddet bestäms för ett år i taget och reducerar premien till ålderspensionen. Den tar hänsyn till tjänstemannens ålder. När man tecknar ett familjeskydd kan det krävas en hälsodeklaration. Familjeskyddet försäkras i Alecta. Läs mer i kapitlet om pension på sida 106.

EXEMPEL PÅ PREMIE/MÅNAD FÖR 1 PRISBASBELOPP FÖR FAMILJESKYDD

ÅLDER	UTBETALNING 5 ÅR	UTBETALNING 20 ÅR
25 år	3 kr	13 kr
35 år	4 kr	15 kr
45 år	6 kr	25 kr
55 år	15 kr	45 kr*
64 år	44 kr	53 kr*

* Utbetalningen upphör när den avlidna skulle ha fyllt 70 år. Premien för 2, 3 och 4 prisbasbelopp beräknas genom att premien för 1 prisbasbelopp multipliceras med antal prisbasbelopp.

ÅTERBETALNINGSSKYDD

Tjänstemän kan välja till ett återbetalningsskydd för sin ålderspension. Detta innebär att den intjänade pensionen betalas ut månadsvis under fem år om man dör före pensionen börjat betalas ut. I annat fall under återstoden av påbörjad utbetalning. Återbetalningsskyddet finns kvar även efter det att ålderspensionen har börjat betalas ut, om det inte väljs bort. Man kan inte välja till skyddet om en pensionsutbetalning har påbörjats. Läs mer i kapitlet om pension på sida 106.

FÖRMÅNSTAGARE

Familjeskydd och återbetalningsskydd betalas ut till make/maka, registrerad partner, sambo eller barn. Man kan själv välja i vilken turordning detta gäller genom ett skriftligt förmånstagarförordnande. Annan förmånstagare kan också väljas som tidigare make eller sambo, deras barn samt styvbarn och fosterbarn. Inga andra förmånstagare kan väljas.

ITP 2 dödsfall

För den som omfattas av ITP 2 betalar arbetsgivaren en kompletterande ålderspension ITPK. För ITPK kan tjänstemän välja till återbetalningsskydd och/eller familjeskydd. Detta betalas ut till förmånstagare vid dödsfall. För att en utbetalning ska ske måste tjänstemannen aktivt ha valt återbetalningsskydd och/eller familjeskydd. Om en nyanställd tjänsteman väljer att lägga till skydden vid ett senare tillfälle än vid inträdet i ITP, och inte under den så kallade valperioden, behöver man fylla i en hälsodeklaration. Läger man till skydden i samband med en familjehändelse, som att man gifter sig, blir sambo eller får barn, behöver man inte heller fylla i någon hälsodeklaration.



För ITPK kan tjänstemannen välja återbetalningsskydd och familjeskydd. Detta betalas ut till förmånstagare vid dödsfall.

FAMILJESKYDD

Tjänstemannen kan komplettera ålderspensionen med ett familjeskydd. Om tjänstemannen dör betalas detta ut efter det val man har gjort med 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp/år i 5, 10, 15 eller 20 år. Som längst kan familjeskyddet betalas ut till och med att den avlidna skulle ha fyllt 70 år. Premien för familjeskyddet är beroende av tjänstemannens ålder och den reducerar premien till ålderspensionen. Familjeskyddet försäkras i Alecta. Om familjeskyddet är valt före 1 april 2008 gäller andra regler. Ett eller två förhöjda prisbasbelopp betalas då ut till efterlevande i 5 år. Läs mer i kapitlet om pension på sida 114.

ÅTERBETALNINGSSKYDD

Tjänstemän kan välja till ett återbetalningsskydd för sin ålderspension. Detta innebär att den intjänade pensionen betalas ut månadsvis under fem år om man dör före pensionen börjat betalas ut. I annat fall under återstoden av påbörjad utbetalning. Återbetalningsskyddet finns kvar även efter det att ålderspensionen har börjat betalas ut, om det inte väljs bort. Man kan inte välja till skyddet om en pensionsutbetalning har påbörjats. Läs mer i kapitlet om pension på sida 114.

FÖRMÅNSTAGARE

Familjeskydd och återbetalningsskydd betalas ut till make/maka, registrerad partner, sambo eller barn. Man kan själv välja i vilken turordning detta gäller genom ett skriftligt förmånstagarförordnande. Annan förmånstagare kan också väljas som tidigare make eller sambo, deras barn samt styvbarn och fosterbarn. Inga andra förmånstagare kan väljas.



FAMILJEPENSION

Om en tjänsteman som tjänat över 7,5 inkomstbasbelopp dör får make eller maka ITP:s familjepension. Om det inte finns gemensamma barn måste äktenskapet ha varat i minst fem år, om giftermålet skedde efter den avlidnas 60-årsdag. Make/maka har rätt till familjepension även efter det att tjänstemannen har passerat pensionsåldern. Beloppet för hel familjepension bygger på ett grundbelopp och antalet förmånstagare.

Familjepensionens storlek

LÖNEDELAR INOM INTERVALLET INKOMSTBASBELOPP	GRUNDBELOPP
–7,5	0 %
7,5–20	32,5 %
20–30	16,25 %

Om en tjänsteman dör har man som efterlevande make/maka rätt till familjepension och 100 % av grundbeloppet, i de fall det inte finns barn under 20 år. Make/maka och 1 barn har rätt till 130 %. Make/maka och 2 barn har rätt till 150 %, och för varje ytterligare barn ytterligare 10 %. I dessa fall får make/maka 75 % av grundbeloppet och resterande belopp delas lika mellan barnen. Om det endast finns efterlevande barn betalas familjepensionen ut med 75 % för 1 barn, 110 % för 2 barn, 135 % för 3 barn och 150 % för 4 barn. För varje ytterligare barn utbetalas ytterligare 10 %.

AVSTÅENDE FRÅN FAMILJEPENSION

En tjänsteman kan välja att avstå från framtida inbetalningar till familjepension och istället få premien överförd till ITPK. Detta avstående gäller för all framtid och även om tjänstemannen byter arbetsgivare. Tjänstemannen får i dessa fall ett fribrev på den redan intjänade familjepensionen.

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) för tjänstemän

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) för tjänstemän är en livförsäkring. Denna betalas ut med ett engångsbelopp om tjänstemannen dör.

TGL kan även betalas ut om tjänstemannens make, maka eller i vissa fall sambo avlider. I TGL ingår:

- Grundbelopp.
- Barn tillägg.

Arbetsgivaren tecknar TGL i något av försäkringsbolagen Alecta, Bliwa, Folksam, Idun Liv Försäkring AB, Länsförsäkringar, Movestic, SEB Trygg Liv, SEB Pension och Försäkring AB och Skandia Liv.

NÄR GÄLLER TGL?

Tjänstemän som arbetar minst 8 tim/vecka omfattas av TGL. Försäkringen kan tecknas tidigast första månaden efter det att tjänstemannen har fyllt 18 år. TGL upphör när anställningen avslutas eller när tjänstemannen går i pension. Den gäller längst till och med månaden före 70-årsdagen.

ERSÄTTNING FRÅN TGL – GRUNDBELOPP OCH BARN TILLÄGG

Ersättning från TGL betalas ut med ett engångsbelopp, oavsett om den som avlider gör detta under arbetstid eller inte. Om tjänstemannen har arbetat minst 16 tim/vecka får man som efterlevande ett helt TGL-belopp. Ett halvt TGL-belopp betalas ut om tjänstemannen har arbetat minst 8 timmar men mindre än 16 tim/vecka.

>8 tim/vecka

Tjänstemän som arbetar minst 8 tim/vecka omfattas av TGL



GRUNDBELOPP

Grundbelopp betalas ut med utgångspunkt från den avlidnas ålder.

TJÄNSTEMANNEN ÄR VID DÖDSFALLET	HELT GRUNDBELOPP	HALVT GRUNDBELOPP
Under 55 år	285 600 kr	142 800 kr
55 men ej 56 år	261 800 kr	130 900 kr
56 men ej 57 år	238 000 kr	119 000 kr
57 men ej 58 år	214 200 kr	107 100 kr
58 men ej 59 år	190 400 kr	95 200 kr
59 men ej 60 år	166 600 kr	83 300 kr
60 men ej 61 år	142 800 kr	71 400 kr
61 men ej 62 år	119 000 kr	59 500 kr
62 men ej 63 år	95 200 kr	47 600 kr
63 men ej 64 år	71 400 kr	35 700 kr
64 men ej 70 år	47 600 kr	23 800 kr

Om tjänstemannen har barn under 17 år reduceras inte grundbeloppet även om tjänstemannen är 55–70 år. Barntillägg betalas ut med 0,5–2 prisbasbelopp för barn under 20 år. Se tabellen nedan.

BARNET ÄR VID TJÄNSTEMANNENS DÖDSFALL	HELT BARNBELOPP	HALVT BARNBELOPP
Under 17 år	95 200 kr	47 600 kr
17 eller 18 år	71 400 kr	35 700 kr
19 men ej 20 år	47 600 kr	23 800 kr

Om det inte finns någon förmånstagare kan dödsboet få begravningshjälp med ett halvt prisbasbelopp (23 800 kr år 2021). Om tjänstemannens make/maka, registrerad partner eller sambo avlider – och de har barn under 17 år – får den efterlevande ett engångsbelopp från den så kallade makeförsäkringen. Sammanboende omfattas av detta om det finns gemensamma barn. Även sambo som är förmånstagare till grundbeloppet omfattas, även om barnen inte är gemensamma. Förutsättningen för detta är att den avlidna inte omfattades av TGL. Beloppen för år 2021 är:

- 23 800 kr till tjänstemannen.
- 47 600 kr till varje barn under 17 år.

0,5–2 pbb

Barntillägg betalas ut med 0,5–2 prisbasbelopp för barn under 20 år.



Om det inte finns någon förmånstagare kan dödsboet få begravningshjälp med ett halvt prisbasbelopp.

FÖRMÅNSTAGARFÖRORDNANDE

Förmånstagare till grundbeloppet är i tur och ordning enligt försäkringsvillkorens förmånstagarförordnande:

- Make/maka eller registrerad partner
- Barn och barnbarn
- Föräldrar.

Man kan själv välja i vilken turordning detta gäller genom ett skriftligt förmånstagarförordnande. Detta gör man genom en skriftlig anmälan till Collectum. Collectum skickar tillbaka en kopia som kvitto på att förordnandet har registrerats. Tjänsteman som är sambo och som vill att den sammanboende ska vara förmånstagare måste alltid skriva förordnande. Detta gäller även om gemensamma barn finns.

Kom ihåg! Ett förmånstagarförordnande bör vara aktuellt, om till exempel familjeförhållandena ändras. Hos Collectum finns ett förmånstagarregister, som är gemensamt för de försäkringsbolag som försäkrar TGL för tjänstemän.



Kom ihåg! Ett förmånstagarförordnande bör vara aktuellt, om till exempel familjeförhållandena ändras.

BESKATTNING

TGL-belopp till efterlevande är fri från inkomstbeskattning.

EFTERSKYDD

I TGL finns ett efterskydd som gäller 3 månader efter att anställningen har upphört.

Om tjänstemannen förlorar jobbet, söker nytt arbete eller får ny anställning som inte har TGL-försäkring, kan efterskyddet förlängas. Samma sak gäller om tjänstemannen är ledig för studier och har rätt till studiestöd eller studiemedel. Efterskyddet gäller lika länge som anställningen har varat, men längst i 24 månader. Efter denna period gäller det generella efterskyddet på 3 månader. Om tjänstemannen blir sjuk under efterskyddstiden förlängs också efterskyddet med lika lång tid. Vid sjukersättning gäller skyddet fram till 65 års ålder.



Checklista dödsfall

Vad ska efterlevande tänka på om en anhörig dör?

Vad behöver arbetsgivaren göra? Checklistan tar upp det viktigaste man behöver tänka på när en närstående har gått bort.

Olika gäller för arbetare och tjänstemän. En bra hjälp för de efterlevande är efterlevandeguiden.se.



EFTERLEVANDE TILL ARBETARE

- ▶ Efterlevande måste anmäla dödsfallet till Afa Försäkring (blanketten "Anmälan dödsfall TGL").
- ▶ Efterlevande måste anmäla dödsfallet till Pensionsvalet (blanketten "Dödsfallsanmälan AGL").
- ▶ Om dödsfallet beror på en arbetsskada kan de efterlevande ansöka om ersättning från Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) hos Afa Försäkring.
- ▶ Den som är anhörig kan komma att bli kontaktad av de försäkringsbolag där den avlidna hade pensionsförsäkringar eller efterlevandeskydd. Det kan handla om information om den avlidnas tjänstepension eller begäran om ett så kallat dödsfallsintyg.

ARBETSGIVARE TILL ARBETARE

- ▶ Arbetsgivaren kan stötta efterlevande till en anställd genom att informera om att de kan få ersättning från Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) eller Avtalsgrupplivförsäkring (AGL) om en nära anhörig har avlidit.
- ▶ Arbetsgivaren ska bekräfta till Afa Försäkring att den avlidna har varit anställd. (Blanketten "Anmälan om dödsfall (TGL)").
- ▶ Arbetsgivaren ska bekräfta till Pensionsvalet att den avlidna har varit anställd. (Blanketten "Dödsfallsanmälan (AGL)").
- ▶ Om dödsfallet beror på en arbetsskada ska arbetsgivaren göra en anmälan till Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket på sajten anmalarbetsskada.se.



EFTERLEVANDE TILL TJÄNSTEMÄN

- Den som är anhörig kan komma att bli kontaktad av de försäkringsbolag där den avlidna hade pensionsförsäkringar eller efterlevandeskydd. Det kan handla om information om den avlidnas tjänstepension eller begäran om ett så kallat dödsfallsintyg.
- Om dödsfallet beror på en arbetsskada kan de efterlevande söka ersättning från Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) hos Afa Försäkring.

ARBETSGIVARE TILL TJÄNSTEMÄN

- Arbetsgivaren kan stötta efterlevande till en anställd genom att informera om att de kan få ersättning från Tjänstegrupplivförsäkring (TGL).
- Om företaget tecknat TGL i annat försäkringbolag än Alecta, ska arbetsgivaren kontakta aktuellt försäkringsbolag.
- Om den avlidna arbetade utomlands för företagets räkning, ska arbetsgivaren anmäla dödsfallet till Alecta.
- Om dödsfallet beror på en arbetsskada ska arbetsgivaren göra en anmälan till Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket på sajten anmalarbetsskada.se.



Pension

Pension enligt lag

Alla som har arbetat eller varit bosatta i Sverige har rätt att få så kallad allmän pension. Den allmänna pensionen grundas på alla inkomster som man har betalat skatt för och består av två delar: inkomstpension och premiepension. Det är Pensionsmyndigheten som ansvarar för den allmänna pensionen som betalas ut så länge man lever.

Pensionsgrundande inkomst (PGI) ger pensionsrätt

I den allmänna pensionen är det livsinkomsten som styr över hur stor pensionen blir. Alla beskattningsbara inkomster som man haft samt alla ersättningar från social- och arbetslöshetsförsäkringar ger pensionsrätt.

För att tjäna in till pensionsrätt måste den totala, årliga inkomsten överstiga 42,3 % av prisbasbeloppet (pbb för år 2021 är 47 600 kr). Pensionsrätten räknas från första kronan och det finns ingen nedre eller övre åldersgräns för att börja tjäna in detta.

Det är Skatteverket som avgör hur stor den pensionsgrundande inkomsten (PGI) blir. Beslutet grundar sig på de deklarationer som man haft genom årens lopp. För att bestämma PGI gör man ett avdrag för den allmänna pensionsavgiften som är 7 % av inkomsten. PGI kan aldrig vara högre än 7,5 inkomstbasbelopp (för 2021 är det 511 500 kr/år eller 42 625 kr/mån). För att få maximal PGI måste inkomsten – före avdrag för den allmänna pensionsavgiften – uppgå till 550 000 kr (8,07 inkomstbasbelopp). Den allmänna pensionsavgiften är 7 %.

Pensionsrätt när man inte jobbar

Den som har småbarn, studerar eller har sjuk- eller aktivitetsersättning kan få kompensation av staten. Då betalar staten in pensionsavgifter som motsvarar en fiktivt beräknad inkomst. Den fiktivt beräknade inkomsten kallas pensionsgrundande belopp.

För att pensionsrätterna från de fiktiva inkomsterna ska kunna räknas med i den framtida pensionen behöver man ha minst fem år med inkomster innan man fyller 70 år. Inkomsterna ska motsvara minst två inkomstbasbelopp för det aktuella året.

LÄS MER OM LAGEN PÅ

- Socialförsäkringsbalk (2010:110) på riksdagen.se
- Pensionsmyndigheten.se

PGI=

Pensionsgrundande
inkomst



Garantipensionen är ett grundskydd för den som haft en låg eller ingen inkomst under livet.

Avgifter

En av grundtankarna i pensionssystemet är att pensionerna ska finansieras av arbetsgivarna och löntagarna. Finansieringen sker via arbetsgivaravgiften och den egna pensionsavgiften. Avgifterna går till inkomstpension och premiepension. Den totala avgiften ska vara 18,5 % varav 16 % går till inkomstpension och 2,5 % går till premiepension. För att tjäna in till allmän pension ska man ha en årsinkomst mellan 20 135 kr och 550 000 kr (2021).

Inkomstpension

Av arbetstagarens pensionsgrundande årsinkomst och andra skattepliktiga ersättningar går 16 % till inkomstpension. Alla pensionsrätter man tjänat in – år för år – bildar tillsammans en pensionsbehållning. Inkomstpensionen följer inkomstutvecklingen i Sverige och indexeras upp allt eftersom. Om pensionsystemets skulder skulle vara större än tillgångarna beslutar man i stället om ett balansindex för att garantera att pengarna i systemet ska räcka.

Premiepension

Varje år avsätts 2,5 % av den pensionsgrundande inkomsten och andra skattepliktiga ersättningar till premiepensionen. Här väljer man själv om hur pengarna ska placeras. Görs inget val ligger pengarna kvar i det statliga förvalsalternativet AP7 Såfa.

Garantipension

Garantipensionen är ett grundskydd för den som haft en låg eller ingen inkomst under livet. För att få rätt till full garantipension behöver man ha varit bosatt i Sverige under 40 år mellan 16–64 års ålder. Garantipensionen betalas ut samtidigt som den inkomstrelaterade allmänna pensionen dock tidigast från 65 års ålder.

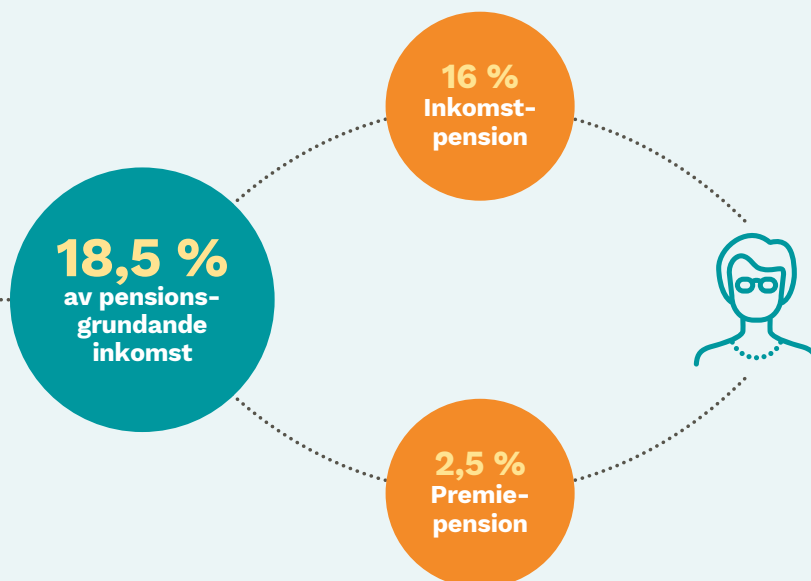
Pensionsålder

Den som vill ansöka om inkomstpension och/eller premiepension ska göra detta hos Pensionsmyndigheten. Man kan tidigast ansöka från det att man har fyllt 62 år. Åldern för tidigaste uttag av allmän pension kan komma att ändras. Pensionen är livsvarig och kan tas ut som 1/1, 3/4, 1/2 eller 1/4.

Allmän pension

Arbetsgivaravgift

Egen pensionsavgift



Avtalspension SAF-LO för arbetare

Den som omfattas av kollektivavtal har rätt till tjänstepension. Denna kompletterar pensionen som den anställda får genom det allmänna pensionssystemet.

Avtalspension SAF-LO

För privatanställda arbetare heter pensionsplanen Avtalspension SAF-LO och det är Fora som administrerar den. Fora fördelar ut premierna till den förvaltare som den anställda har valt för sin avtalspension. Inom Avtalspension SAF-LO börjar arbetsgivaren betala in premier från den månad som den anställda fyller 24 år och fram till 65 års ålder. Om den anställda jobbar kvar efter 65-årsdagen kan arbetsgivaren välja att fortsätta eller avsluta inbetalningen av pensionspremier.

ALL KONTANT BRUTTOLÖN ÄR PENSIONSGRUNDANDE

Det är kontant utbetald bruttolön (exklusive kostnadsersättningar) under året som är pensionsgrundande och ligger till grund för hur mycket pengar man får i tjänstepension. Vill du veta mer om vad som gäller? Gå in på [Fora.se](https://fora.se).

PENSIONSPREMIER

Storleken på premien för Avtalspension SAF-LO är bestämd till en viss procent på den pensionsmedförande årslönen. Arbetsgivaren betalar in pensionspremien som motsvarar 4,5 % på delar av lönen upp till 511 500 kr (7,5 inkomstbasbelopp). För delar därutöver betalas det en summa som motsvarar 30 %. Det finns inget tak för lönen.

VAL OM TJÄNSTEPENSION

Arbetaren kan själv göra följande val för premier till sin pension:

1. Sparform – man kan välja mellan traditionell försäkring och fondförsäkring.
2. Försäkringsbolag – vem som ska förvalta premierna.
3. Om man vill ha återbetalningsskydd och/eller familjeskydd.

Om man ångrar sig kan valet ändras under försäkringstiden. Arbetaren kan själv hantera sin tjänstepension genom att logga in på "Mina sidor" hos Fora.

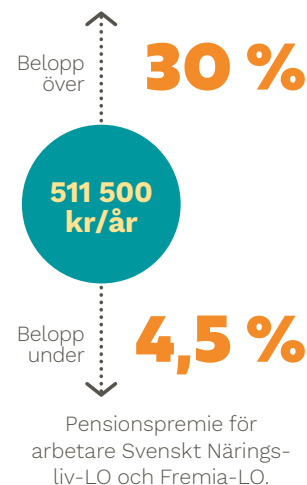
SPARFORM – TRADITIONELL FÖRSÄKRING ELLER FOND FÖRSÄKRING

I en traditionell pensionsförsäkring är det försäkringsbolaget som förvaltar och placerar pensionskapitalet. Det finns garanti på den minsta pension som förvaltare lovar betala ut i förhållande till inbetalda premier. Garantin kan se olika ut mellan försäkringsbolagen, och om bolaget förvaltar pengarna så att det skapas överskott blir också pensionen högre.

Avtalspension SAF-LO

Ändring om intjänandeår:

1 januari 2021 från 24 år
1 januari 2022 från 23 år
1 januari 2023 från 22 år





TRADITIONELL FÖRSÄKRING OCH FOND FÖRSÄKRING

Det finns två olika former av försäkringar. Traditionell försäkring och fondförsäkring. Skillnaden mellan dessa handlar om i vilken mån man själv kan påverka förvaltningen av försäkringspremien. En annan skillnad är att med en traditionell försäkring garanterar försäkringsbolaget ett minsta belopp på den kommande pensionen som man får som pensionär.

Den som väljer en fondförsäkring bestämmer själv hur pensionspremier ska förvaltas, och den anställda kan välja bland olika fonder. Samtliga bolag som uppfyller vissa villkor inom avtalsområdet är valbara. Att tänka på är att pensionen kan bli både högre och lägre än den man hade fått genom en traditionell försäkring. Fondförsäkringen har ingen garanti för minsta utbetalning av pension.

VALBARA FÖRSÄKRINGSBOLAG

Det finns ett begränsat antal pensionsbolag som är valbara och det är avtalsparterna – LO och Svenskt Näringsliv – som bestämmer vilka. Om man vill göra ett nyval, ett omval eller en flytt av pensionskapital kan man bara välja bland de förvaltare som parterna valt ut:

TRADITIONELL FÖRSÄKRING

Alecta

AMF

Folksam Liv

SEB Pension & Försäkring

FOND FÖRSÄKRING

AMF

Folksam LO Pension

Futur Pension

Handelsbanken Liv

Länsförsäkringar Fondliv

Movestic Liv & Pension

Nordea Liv & Pension

SEB Trygg Liv

SPP Pension & Försäkring

Swedbank Försäkring

Om den anställda inte gör något val placeras pengarna i AMF, i en traditionell försäkring utan återbetalningsskydd och familjeskydd. Den anställda kan välja att lägga till återbetalningsskydd och/eller familjeskydd.



Den anställda kan teckna ett återbetalningsskydd för sin tjänstepension. Det innebär att pensionskapitalet betalas ut som en månadsvis pension till familjen (förmånstagare) om man avlider.

ÅTERBETALNINGSSKYDD

Den anställda kan teckna ett återbetalningsskydd för sin tjänstepension. Det innebär att pensionskapitalet betalas ut som en månadsvis pension till familjen (förmånstagare) om man avlider. Om man tecknar återbetalningsskydd minskar den egna tjänstepensionen. Man betalar ingen särskild avgift för skyddet men man går miste om insättningar från arvsvinster och avkastning av dessa pengar. Om den anställda avlider innan hen har börjat ta ut pensionen betalas pensionskapitalet ut till förmånstagare, under 5 års tid. Om den anställda avlider efter att hen har börjat ta ut pension övergår utbetalningarna till förmånstagare under den avtalade utbetalningstiden men högst 20 år sammanlagt.

Förmånstagare är i första hand make/maka/registrerad partner eller sambo, i andra hand barn enligt det generella förmånstagarförordnandet. Genom att skriva ett särskilt förmånstagarförordnande kan man ändra ordningen eller hur återbetalningsskydd ska fördelas. Om man väljer återbetalningsskydd vid senare tillfälle eller efter tolv månader från en familjehändelse då måste man lämna in en hälsoprövning. De familjehändelser som räknas är när man gifter sig, registrerar partnerskap, blir sambo eller får barn. Den förvaltare man har valt för tjänstepensionen är den som är försäkringsgivare för återbetalningsskydd. Man kan få återbetalningsskydd beviljad vid senare tillfälle trots att man kanske har en allvarlig sjukdom. I detta fall gäller återbetalningsskydd för premier som man har tjänat in från året efter valet.

FAMILJESKYDD

Familjeskydd är ett tidsbegränsat efterlevandeskydd. Kostnaden för försäkringen tas ifrån pensionspremier som arbetsgivaren betalar in till tjänstepensionen. Premien för familjeskyddet varierar beroende på hur många prisbasbelopp man väljer och hur lång utbetalningstiden ska vara och ökar ju äldre man blir.

Man kan välja att familjeskydd betalas ut till förmånstagare i 5, 10, 15 eller 20 års tid (längst till och med månaden före då den försäkrade skulle ha fyllt 70 år). Man kan också välja 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp och dessa betalas ut per år under den tid som man har valt. Förmånstagare för familjeskydd är i första hand make, maka, registrerad partner, sambo och i andra hand barn. Man kan ändra ordningsföljden eller låta före detta make, registrerad partner, före detta sambo eller barn till någon av dessa blir förmånstagare genom att lämna in ett nytt förmånstagarförordnande. Familjeskyddet sägs upp när det inte längre finns några inbetalningar till Avtalspension SAF-LO som kan bekosta skyddet. Går man i pension vid 65 år upphör skyddet automatiskt den sista december det året man fyller 65 år. Familjeskydd betalas inte ut efter att man skulle ha fyllt 70 år.



Familjeskydd är en tidsbegränsad efterlevandeskydd. Premien för familjeskyddet varierar beroende på hur många prisbasbelopp man väljer och hur lång utbetalningstiden ska vara och ökar ju äldre man blir.

TA UT PENSIONEN

Avtalspension SAF-LO utbetalas normalt månadsvis från och med den månad man fyller 65 år och utbetalas så länge den försäkrade lever. Den anställda kan ta tjänstepensionen tidigast från 55 års ålder och utbetalningstid varierar från mellan 5 och 20 år eller livet ut.

Viktigt att tänka på är att man inte kan ändra utbetalningstiden när utbetalningen har påbörjats.

Man kan vid partiellt uttag och under vissa förutsättningar vid helt förtida uttag få pensionen utbetald under kortare tid än 5 år. Då finns det krav på att utbetalning ska fortsätta minst fram till 65 års ålder och det ska finnas pensioneringssyfte. Pensionens månadsbelopp får inte vara högre än det totala beloppet i kronor som totala inkomstförlusten i kronor från utbetalningstidpunkt och fram till 65 år.

65 år

Avtalspension SAF-LO utbetalas normalt månadsvis från och med den månad man fyller 65 år.

MÖJLIGHET ATT TA UT PENSIONEN DELVIS (PARTIELLT UTTAG)

Den anställda kan ta ut pensionen delvis från och med månaden efter att man har fyllt 55 år och pågå minst till att man har fyllt 65 år. Man har möjlighet att få pensionen utbetald i högst 3 deluttag. Om man vill göra ett partiellt uttag måste man gå ner i arbetstid i motsvarande grad. Pensionens månadsbelopp får inte vara högre än det belopp i kronor som man förlorar i arbetsinkomst när man går ner i arbetstid. Har man påbörjat ett partiellt uttag kan man inte ångra sig och gå upp i arbetstid igen. Om man har sjukpenning eller sjukersättning från Försäkringskassan kan man bara göra partiellt uttag för den delen som man fortfarande arbetade.

LIVSARBETSTIDSPENSION/ARBETSTIDSPENSION

I Avtalspension SAF-LO finns ett komplement i vissa branscher som heter Livs-arbetstidspension/Arbetstidspension. Det betyder att den anställda väljer själv om avsättningen ska användas till pensionspremier, betald ledighet eller kontant ersättning. Om avsättningen går till pensionspremier ska arbetsgivaren rapportera till Fora. Samma sak gäller för individuella överenskommelser mellan arbetsgivare och anställd.

DELTIDSPENSION/FLEXPENSION

Inom de flesta branscher är parterna överens om att arbetsgivaren ska betala in en premie för deltidspension/flexpension. Det är Fora som administrerar avsättningen.



PREMIEBEFRIELSEFÖRSÄKRINGEN (PBF)

Premiebefrielseförsäkring (PBF) betalar in premien till tjänstepension eller i förekommande fall familjeskydd. Premien betalas om den anställda inte kan arbeta på grund av sjukdom eller olycksfall och har sjukpenning, rehabiliteringspenning, sjuk- eller aktivitetsersättning, är föräldraledig med föräldrapenning eller graviditetspenning. Vid föräldraledighet med föräldrapenning betalas premien under högst 13 månader per födsel.

PBF gäller även de som är försäkrade och har livränta enligt lagen om arbetskadeförsäkring utan att samtidigt få sjuk- eller aktivitetsersättning. Premiebefrielseförsäkring gäller om den anställda var arbetsför på minst 25 % vid anställningens början. Hade den anställda en arbetsoförmåga när anställningen började och den oförmågan fortsatte hela tiden gäller premiebefrielsen bara för ytterligare arbetsoförmåga med minst 25 %. Premiebefrielsen är proportionell till graden av arbetsoförmåga. Premiebefrielseförsäkring gäller från att den anställda fyller 24 år och tills månaden innan den anställda fyller 65 år.

Den som anmäler om Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS), Arbetskadeförsäkring (TFA) eller ansöker om Föräldrapenningtillägg (FPT) hos Afa Försäkring, anmäler automatiskt till Premiebefrielseförsäkring. Alla försäkringsfall som kan ge rätt till premiebefrielse måste anmälas. Arbetsgivaren ska bekräfta anställningen till Afa Försäkring. Efter att anställningen upphört finns ett efterskydd för PBF under 90 dagar och för den som varit anställd minst 90 dagar. Den som blir sjuk inom 90 dagar efter det att anställningen har upphört har fortsatt pensionsintjänande under sjukperioden om den anställda uppfyller kvalifikationskrav för efterskydd för AGS. Premie betalas på ett beräknat bortfall av den pensionsmedförande lönen, även lönedelar över 7,5 prisbasbelopp räknas med. Premie betalas året efter intjänandeåret.

Kollektivavtalsgaranti

Avtalspension SAF-LO innehåller en garantiregel. Har arbetsgivaren tecknat kollektivavtal innebär det att den anställda har försäkringsskydd och rätt till tjänstepensionsinbetalningar, även om arbetsgivaren inte har tecknat försäkring eller betalat premien. Garantifonden gör inbetalning till Avtalspension SAF-LO, men den enskilde måste ansöka själv.



Gemensam tjänstepension (GTP)

För anställda inom Kooperationen heter pensionsplanen Gemensam tjänstepension (GTP) och är avgiftsbestämt. Det är Pensionsvalet som administrerar GTP.

Varje månad fördelar Pensionsvalet ut premierna till den förvaltare som den anställda har valt för sin tjänstepension. Anställda inom GTP börjar också tjäna in pensionspremier från 24 år, men den anställda och arbetsgivaren kan komma överens om att betala in premier till GTP tidigare. Om den anställda jobbar kvar efter 65-årsdagen kan arbetsgivaren välja att fortsätta eller avsluta inbetalningen av pensionspremier.

GTP

1 januari 2021 från 24 år
1 januari 2022 från 23 år
1 januari 2023 från 22 år

ALL KONTANT BRUTTOLÖN ÄR PENSIONSGRUNDANDE

Det är kontant utbetald bruttolön (exklusive kostnadsersättningar) under året som är pensionsgrundande och ligger till grund för hur mycket pengar man får i tjänstepension. Vill du veta mer om vad som gäller? Gå in på pensionsvalet.se.

Med bruttolön menas till exempel lön, ersättning för obekväm arbetstid, semesterersättning, övertidsersättning, sjuklön med mera. Kostnadsersättningar ingår inte.

PENSIONSPREMIER

Storleken på premien för Gemensam tjänstepension (GTP) är bestämd till en viss procent på den pensionsmedförande årslönen. Arbetsgivaren betalar in pensionspremie som motsvarar 4,5 % på delar av lönen upp till 42 625 kr/månad (7,5 inkomstbasbelopp). För delar därutöver betalas det en summa som motsvarar 30 %. Det finns inget tak för lönen. Inom GTP betalar arbetsgivaren in premien till Pensionsvalet.

VAL OM TJÄNSTEPENSION

Arbetaren kan själv göra följande val för premier till sin pension:

1. Sparform – man kan välja mellan traditionell försäkring och fondförsäkring.
2. Försäkringsbolag – vem som ska förvalta premierna.
3. Om man vill ha återbetalningsskydd (familjeskydd ingår).

Om man ångrar sig kan valet ändras under försäkringstiden. Arbetaren kan själv hantera sin tjänstepension genom att logga in på "Mina sidor" hos Pensionsvalet.

SPARFORM – TRADITIONELL FÖRSÄKRING ELLER FOND FÖRSÄKRING

I en traditionell pensionsförsäkring är det försäkringsbolaget som förvaltar och placerar pensionskapitalet. Men den anställda är alltid garanterad en viss pensionsutbetalning. Garantin kan se olika ut mellan försäkringsbolagen, och om bolaget förvaltar pengarna så att det skapas överskott blir också pensionen högre.

Den som väljer en fondförsäkring bestämmer själv hur pensionspremier ska förvaltas, och den anställda kan välja bland olika fonder. Samtliga bolag som

TRADITIONELL FÖRSÄKRING OCH FOND FÖRSÄKRING

Det finns också två olika former av försäkringar. Traditionell försäkring och fondförsäkring. Skillnaden mellan dessa handlar om i vilken mån man själv kan påverka förvaltningen av försäkringspremien. En annan skillnad är att med en traditionell försäkring garanterar försäkringsbolaget ett minsta belopp på den kommande pensionen.



uppfyller vissa villkor inom avtalsområdet är valbara. Att tänka på är att pensionen kan bli både högre och lägre än den man hade fått genom en traditionell försäkring. Fondförsäkringen har ingen garanterad grundpension.

VALBARA FÖRSÄKRINGSBOLAG

Det finns ett begränsat antal pensionsbolag som är valbara och det är avtalsparterna – Fremia och LO – som bestämmer vilka. Om man vill göra ett nyval, ett omval eller en flytt av pensionskapital kan man bara välja bland de förvaltare som parterna valt ut:

TRADITIONELL FÖRSÄKRING	FONDFÖRSÄKRING
Folksam Liv	Folksam LO Pension
KPA Pension	Futur Pension
	Swedbank Försäkring

Pensionsvalet administrerar allt som gäller nyval, omval eller flytt av pensionskapital. I GTP kan den anställda välja att teckna återbetalningsskydd och valet kan ändras under försäkringstiden, familjeskydd ingår. Om den anställda inte gör något val placeras pengarna i Folksam Liv i en traditionell försäkring utan återbetalningsskydd.

ÅTERBETALNINGSSKYDD



Den anställda kan teckna ett återbetalningsskydd för sin tjänstepension. Det innebär att pensionskapitalets värde betalas ut som en månadsvis pension till familjen (förmånstagare) om man avlider.

Den anställda kan teckna ett återbetalningsskydd för sin tjänstepension. Det innebär att pensionskapitalets värde betalas ut som en månadsvis pension till familjen (förmånstagare) om man avlider. Om man tecknar återbetalningsskydd minskar den egna tjänstepensionen. Man betalar ingen särskild avgift för skyddet men man går miste om insättningar från arvsvinster och avkastning av dessa pengar. Om den anställda avlider innan hen har börjat ta ut pensionen betalas pensionskapitalet ut till förmånstagare, under 5 års tid. Om den anställda avlider efter att hen har börjat ta ut pension övergår utbetalningarna till förmånstagare under den avtalade utbetalningstiden men högst 20 år sammanlagt.

Förmånstagare är i första hand make, maka, registrerad partner eller sambo, i andra hand den försäkrades arvsberättigade barn. Genom att skriva ett nytt förmånstagarförordnande kan man ändra ordningen. Om man väljer återbetalningsskydd vid senare tillfälle eller efter tolv månader från en familjehändelse måste man lämna in en hälsoprövning. De familjehändelser som räknas är när man gifter sig, registrerar partnerskap, blir sambo eller får barn. Den förvaltare som man har valt för tjänstepensionen är den som är försäkringsgivare för återbetalningsskydd. Man kan få återbetalningsskydd beviljad vid senare tillfälle trots att man kanske har en allvarlig sjukdom. I detta fall gäller återbetalningsskydd för premier som man har tjänat in från året efter valet.

GTP-FAMILJESKYDD

Den som omfattas av avtalsområde Fremia-LO har automatiskt ett familjeskydd som betalas ut till förmånstagare under vissa villkor. Detta skydd ger totalt två förhöjda prisbasbelopp/år. Det är 97 200 kr/år och blir 8 100 kr som betalas ut månadsvis under 5 år från och med månaden efter dödsfallet. Förmånstagare är i första hand make, maka, registrerad partner eller sambo, i andra hand den försäkrades arvsberättigade barn.

Detta kan ändras om man lämnar in ett nytt förordnande om förmånstagare. För att ha rätt till GTP-familjeskydd måste man ha fyllt 18 år men inte 68 år. Man måste också ha påbörjat en tillsvidare- eller visstidsanställning för att utföra arbete under minst 3 månader. Så länge arbetaren har en anställning, är borta från jobbet på grund av sjukdom, är föräldraledig (i max 13 månader) eller ledig för fackliga

uppdrag enligt FML §6 eller blir uppsagd och får sjukersättning från Försäkringskassan fortsätter skyddet att gälla. Familjeskyddet gäller också för tiden längst till LAS-åldern om den anställda gått i pension enligt överenskommelse och pensionspremien för GTP genom premiefrielsen har betalats under tiden.

Om den anställda blir uppsagd på grund av arbetsbrist finns det efterskyddet som fortsätter gälla hela kalenderåret med alltid minst tre månader om förutsättningar för arbetsvillkoret uppfylls. Den anställda kan ha möjlighet att teckna en fortsättningsförsäkring inom 3 månader efter att ordinarie försäkringsskyddet har upphört.

TA UT PENSIONEN

Gemensam tjänstepension (GTP) utbetalas månadsvis från och med den månad den anställda begär och utbetalas så länge den försäkrade lever. Begär inte den anställda att ta ut tjänstepensionen under den ordinarie pensionsåldern 65 år, utbetalas tjänstepensionen från och med den månad som följer då den anställda uppnår i §32a LAS angiven ålder. Den anställda kan välja att ta tjänstepensionen tidigast från 55 års ålder och utbetalningstid varierande från mellan 5 och 20 år.

Viktigt att tänka på är att man inte kan ändra utbetalningstiden när utbetalningen har påbörjats.

55 år

Den anställda kan ta ut tjänstepensionen tidigast från 55 års ålder.

DELTIDSPENSION/DELPENSION

Arbetsgivarföreningen Fremia och GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, Fremia och Livsmedelsarbetareförbundet respektive Fremia och Industrifacket Metall har kollektivavtal om deltidspension. Premien betalas in som extra tillägg till ordinarie tjänstepension GTP. Parterna kan också komma överens om att det ska gälla även för den som är under 25 år.

Enligt kollektivavtalet kan den anställda själv välja om avsättningen ska användas till pensionspremier, betald ledig tid eller kontant ersättning. Arbetsgivaren och den anställda kan också komma överens om högre pensionsavsättningar genom individuell överenskommelse. Det är Pensionsvalet som administrerar avsättningen. Vill du veta mer? Läs information om premier i respektive kollektivavtal.

Vill du veta mer?
Läs information om premier
i respektive kollektivavtal.

MÖJLIGHETEN ATT TA UT PENSIONEN DELVIS (PARTIELLT UTTAG)

Den anställda kan göra partiellt uttag från 55 års ålder om man är överens med arbetsgivaren om att gå ner i arbetstid. Man kan välja enstaka dagar eller längre perioder. Det finns krav på att det partiella uttaget ska pågå tills att man har fyllt 65 år. Det finns inget krav på att det ska finnas pensioneringssyfte. Man kan göra ett partiellt uttag högst 3 gånger.

PREMIEBEFRIELSEFÖRSÄKRING (PBF)

Premiefrielseförsäkring (PBF) betalar in premien till tjänstepension och i förekommande fall familjeskydd. Premien betalas om den anställda inte kan arbeta på grund av sjukdom eller olycksfall och har sjukpenning, rehabiliteringspenning eller har sjuk- eller aktivitetsersättning, eller är föräldraledig med föräldrapenning eller graviditetspenning. Vid föräldraledighet med föräldrapenning betalas premien under högst 13 månader per födsel.

PBF gäller även de som är försäkrade och har livränta enligt lagen om arbetskadeförsäkring utan att samtidigt få sjuk- eller aktivitetsersättning. Premiefrielseförsäkring gäller om den anställda var arbetsför på minst 25 % vid anställningens början. Om den anställda hade en arbetsoförmåga när anställningen började och den oförmågan fortsatte hela tiden gäller premiefrielsen bara för ytterligare arbetsoförmåga med minst 25 %. Premiefrielsen är proportionell till graden av arbetsoförmåga.

Premiefrielseförsäkring gäller från att den anställda fyller 24 år och tills månaden innan den anställda fyller 65 år.



24–65 år

Premiebefrielseförsäkring gäller från att den anställda fyller 24 år och tills månaden innan den anställda fyller 65 år.



Den som blir uppsagd på grund av arbetsbrist kan ha rätt till en engångspremie som arbetsgivaren betalar in till GTP.

Den som anmäler om avtalsgruppsjukförsäkring AGS, arbetsskadeförsäkring TFA eller ansöker om föräldrapenningtillägg FPT hos Afa Försäkring, anmäler automatiskt till Premiebefrielseförsäkring. Alla försäkringsfall som kan ge rätt till premiebefrielse måste anmälas. Arbetsgivaren ska bekräfta anställningen till Afa Försäkring. Efter att anställningen upphört finns ett efterskydd för PBF under 90 dagar och för den som varit anställd minst 90 dagar. Den som blir sjuk inom 90 dagar efter det att anställningen har upphört har fortsatt pensionsintjänande under sjukperioden om den anställda uppfyller kvalifikationskrav för efterskydd för AGS. Premie betalas på ett beräknat bortfall av den pensionsmedförande lön, även lönedelar över 7,5 prisbasbelopp räknas med. Premie betalas året efter intjänandeåret.

ENGÅNGSPREMIE TILL GTP

Den som blir uppsagd på grund av arbetsbrist kan ha rätt till en engångspremie som betalas in till GTP. KFF-nämnden beslutar varje år hur många månadspremier som engångsbeloppet ska vara, oftast är det 12 månadspremier. Arbetsgivaren ska vända sig till Pensionsvalet inom 6 månader från anställningen upphörande för att anmäla den anställda för ersättning av engångsbelopp. Om arbetsgivaren har missat det kan den anställda själv anmäla senast 24 månader efter att anställningen upphörde.

För att ha rätt till engångsbelopp måste den anställda ha hunnit tjäna in pensionsrätt i minst 3 år under de senaste 5 åren i GTP (eller tidigare KAP) månaden innan uppsägning.

Det gäller inte om man har fått en ny anställning inom 3 kalendermånader efter att anställningen har upphört hos samma arbetsgivare. Det gäller inte heller om man har tjänat in pensionsrätt i GTP helt från premiebefrielseförsäkring på grund av sjukdom. Om man blir frisk senare kan man ha rätt till engångsbelopp.

KOLLEKTIVAVTALSGARANTI

Har arbetsgivaren tecknat kollektivavtal innebär det att den anställda har försäkringsskydd och tjänstepensionsinbetalningar, även om arbetsgivaren inte har tecknat försäkring hos försäkringsbolagen eller inte har betalat försäkringspremien enligt sitt kollektivavtal.

Garantifonden gör inbetalning till GTP, men den enskilde måste ansöka själv.

ITP-planen för tjänstemän

ITP-planen är en komplettering till försäkringsskyddet enligt lag. Det är företag som omfattas av kollektivavtal som tecknar ITP-planen genom avtal med Collectum. Det är också Collectum som fakturerar premierna. ITP-planen gäller företag som är medlemmar i ett arbetsgivarförbund eller har så kallat hängavtal med fackförbund för tjänstemän.

ITP-planen har två avdelningar: ITP1 och ITP 2

Det är beroende på vilket år man är född om man tjänar in till ITP1 eller till ITP 2 + ITPK. Så säger huvudregeln. De som är födda 1979 eller senare får ITP1 som är premiebestämd. Födda 1978 eller tidigare får förmånsbestämd ITP 2 + ITPK.

Företag som tecknar kollektivavtal idag kan låta samtliga anställda tjänstemän tjäna in ITP1, oavsett vilket år man är född. Men en förutsättning är att arbetsgivaren inte redan omfattas av ett gällande kollektivavtal om ITP och inte heller har varit detta under de senaste 18 månaderna. Arbetsgivaren måste också ansöka till Collectum som ska godkänna att alla anställda ska omfattas av ITP1.

Ett annat undantag är att den som är född 1978 eller tidigare, och har en lön som överstiger 10 inkomstbasbelopp, kan komma överens med arbetsgivaren om att tjäna in ITP1 eller alternativ ITP, istället för förmånsbestämd ITP 2.

Alla tjänstemän omfattas

Företag som har kollektivavtal för tjänstemän har en skyldighet att teckna ITP genom Collectum. Alla tjänstemän – förutom vd i aktiebolag, företagare (eller verksamma makar i företaget) omfattas av ITP. Definitionen av företagare beskrivs på sida 20.

Företaget ska rapportera in alla tjänstemän över 18 år till Collectum. Företagare och vd kan frivilligt ansluta sig till företagets ITP-plan.

Om det finns särskilda skäl kan ITP-nämnden acceptera att även annan ägare får betraktas som företagare och därmed undantas från ITP-planen. Nämnden kan också ge undantag i andra fall.

Avstående från ITP

I företag som redan har tecknat tjänstepension innan kollektivavtalet började gälla, kan anställda tjänstemän komma överens med arbetsgivaren om att behålla denna pensionslösning och att avstå från ITP. Om man vill avstå från ITP ska man göra en anmälan till Collectum inom 6 månader från tidpunkten för kollektivavtalet.

För tjänstemän som aktivt avstått från ITP och har valt en annan pensionsplan ska man göra en överenskommelse om de extra premierna för deltidspension eller flexpension. Överenskommelsen ska göras mellan den anställda och arbetsgivaren eller mellan arbetsgivaren och lokal facklig organisation.

PREMIEBESTÄMD OCH FÖRMÅNSBESTÄMD PENSION

Det finns två olika sätt att konstruera pensioner. Antingen som en premiebestämd pension där premien är bestämd på förhand. Eller som en förmånsbestämd pension. Då är det förmånen – pensionen – som är bestämd i förväg.



Jämförelse mellan ITP1 och ITP2

	ITP 1	ITP 2
Pensionssystem	Premiebestämd.	Förmåns- och premiebestämd.
Inträdesålder/ Omfattning	Ålderspension 25–65 år. Sjukpension 18 år.	Ålderspension och sjukpension omfattar alla försäkrade som inte har fyllt 65 år, d.v.s. tjänstemän födda 1978 och tidigare.
Pensionens storlek	Premien är fastställd och storleken på pensionen beror på inbetalda premier som beräknas utifrån tjänstemannens lön, förvaltning och vilka avgifter bolagen tar ut.	Premien beror på den förmån som ska utbetalas. ITP ålderspension beror på lönen vid tidpunkten för pensionering. ITPK ålderspension beror på inbetalda premier samt vilken lön som tjänstemannen har haft, förvaltning och vilka avgifter bolagen tar ut.
Slutbetalning	Slutbetalning finns ej.	Slutbetalning finns, se sida 110.
Kostnad	Arbetsgivarens kostnad är känd. Premien baseras på utbetald månadslön. Premiekostnaden presenteras på sida 28.	Arbetsgivarens kostnad varierar då merparten av premien sätts individuellt. Premiekostnaden presenteras på sida 29.
Pensionsmedförande lön	Kontant utbetald bruttolön bl.a. övertid, tantiem, provision m.m. per månad. Kostnadsersättning ingår inte.	Aktuell fast månadslön x 12,2 plus eventuella rörliga lönedelar m.m. Bl.a. ingår inte övertids- och kostnadsersättning.
Lönedelar som omfattas	Ingen övre lönegräns.	Lönegräns 30 ibb (2 046 000 kr/år).
Ersättning till efterlevande	Inom ramen för pensionspremien kan tjänsteman välja familjeskydd och återbetalningsskydd.	Familjepension utbetalas livsvarigt till efterlevande om tjänsteman har/haft lön över 7,5 inkomstbasbelopp. Gäller inte sambo och barn över 20 år. Premien till familjepension kan överföras till ITPK. I ITPK kan familje- och återbetalningsskydd väljas.
Premiefrielseförsäkring	Premiefrielse för arbetsgivaren vid: ► Sjukdom/olycksfall (träder i kraft vid sjukdom mer än 14 dagar). ► Föräldraledighet med föräldrapenning (13 månader). ► Tillfällig föräldrapenning – vård av eget barn. Premiefrielsen är proportionell till graden av arbetsoförmåga.	Premiefrielse för arbetsgivaren vid: ► Sjukdom/olycksfall (träder i kraft efter 90 dagars sjukdom i följd eller efter 105 dagar under den senaste tolv månadersperioden) samt vid minst 25 % sjukskrivning. Arbetsgivaren är f.n. helt premiefriad, vid minst 25 % sjukskrivning.

ITP1 för tjänstemän

ITP1 gäller för tjänstemän som är födda 1979 eller senare. Nya företag väljer vanligtvis att samtliga tjänstemän, oavsett ålder ska ha ITP1. Pensionspremien betalas från och med den månad då tjänstemannen fyller 25 år.

Tjänstemannen tjänar in till sin pension till och med månaden innan man fyller 65 år. Pension kan tjänas in efter 65 år om företaget och tjänstemannen kommer överens om detta. I så fall anmäler företaget detta till Collectum och fortsätter att betala premier.

All kontant bruttolön är pensionsmedförande

Pensionsmedförande lön är den kontanta utbetalda bruttolönen (exklusive kostnadsersättningar) för respektive kalendermånad. Arbetsgivaren ska rapportera utbetald bruttolön till Collectum varje månad. Man kan läsa mer om pensionsmedförande lön och lönerapportering på collectum.se.

Arbetsgivaren betalar in pensionspremien

Planen är helt premiebestämd. Premien är 4,5 % på delar av lönen upp till 42 625 kr/månad (7,5 inkomstbasbelopp, år 2021) och 30 % på delar därutöver. Det finns inget tak för lönen. Utöver den premiebestämda planen tillkommer premie för ITP sjukpension och premiefrielseförsäkring.

ITP-valet

Tjänstemannen kan själv göra val för sin ITP1-premie:

1. Sparform – man kan välja mellan traditionell försäkring och fondförsäkring.
2. Försäkringsbolag – vem som ska förvalta premierna.
3. Om man vill ha återbetalningsskydd och/eller familjeskydd.

Valet kan ändras under försäkringstiden. Tjänstemannen kan själv hantera sin tjänstepension genom att logga in på Mina sidor hos Collectum. För att göra ett val för ITP1 måste den anställda ha fyllt 25 år.

Sparform – traditionell försäkring eller fondförsäkring

Tjänstemannen kan välja mellan en traditionell försäkring eller fondförsäkring. Minst hälften av premierna måste vara placerade i en traditionell försäkring.

Med en traditionell pensionsförsäkring är det försäkringsbolaget som ansvarar för att placera pensionskapitalet. Tjänstemannen är garanterad en viss pensionsutbetalning och garantin varierar mellan försäkringsbolagen. Om bolaget förvaltar pengarna så att det skapas överskott kan pensionen bli högre.

Om man väljer en fondförsäkring är det tjänstemannen som bestämmer hur pensionspremien ska förvaltas. Den anställda får välja bland valbara fonder. Fondförsäkringen har ingen garanterad pensionsutbetalning och kan bli högre eller lägre än den som garanteras i traditionell försäkring.



ITP1 gäller för tjänstemän som är födda 1979 eller senare.

TRADITIONELL FÖRSÄKRING OCH FONDFÖRSÄKRING

Det finns också två olika former av försäkringar. Traditionell försäkring och fondförsäkring. Skillnaden mellan dessa handlar om i vilken mån man själv kan påverka förvaltningen av försäkringspremien. En annan skillnad är att med en traditionell försäkring garanterar försäkringsbolaget ett minsta belopp på den kommande pensionen.



Den anställda kan teckna ett återbetalningsskydd för sin ITP1. Om en tjänsteman dör och har ålderspension med återbetalningsskydd betalas den intjänande pensionen ut till förmånstagare. Den som har återbetalningsskydd får en lägre ålderspension, men i gengäld går pensionskapitalet till familjen när man avlider.

Valbara försäkringsbolag

På uppdrag av arbetsmarknadens parter (PTK och Svenskt Näringsliv) genomför Collectum upphandlingar av förvaltare av tjänstepensionen ITP. Tjänstemannen har möjlighet att välja förvaltare och sparform. Intjänat kapital kan flyttas, så kallad flytträtt, inom bolaget eller till något av de övriga valbara bolagen. Det är Collectum som administrerar flytten. Läs mer på collectum.se vilka avgifter som gäller för att flytta.

Nyval, omval och flytt av pensionskapital får bara göras till de förvaltare som parterna valt ut som valbara:

TRADITIONELL FÖRSÄKRING	FONDFÖRSÄKRING
Alecta	Futur Pension
AMF	Handelsbanken Liv
Folksam Liv	Movestic Liv & Pension
SEB Pension & Försäkring	SPP Pension & Försäkring
Skandia Liv	Swedbank Försäkring

Tjänstemän som inte väljer aktivt hur premierna ska förvaltas får dessa placera i en traditionell pensionsförsäkring i Alecta, utan återbetalningsskydd och familjeskydd.

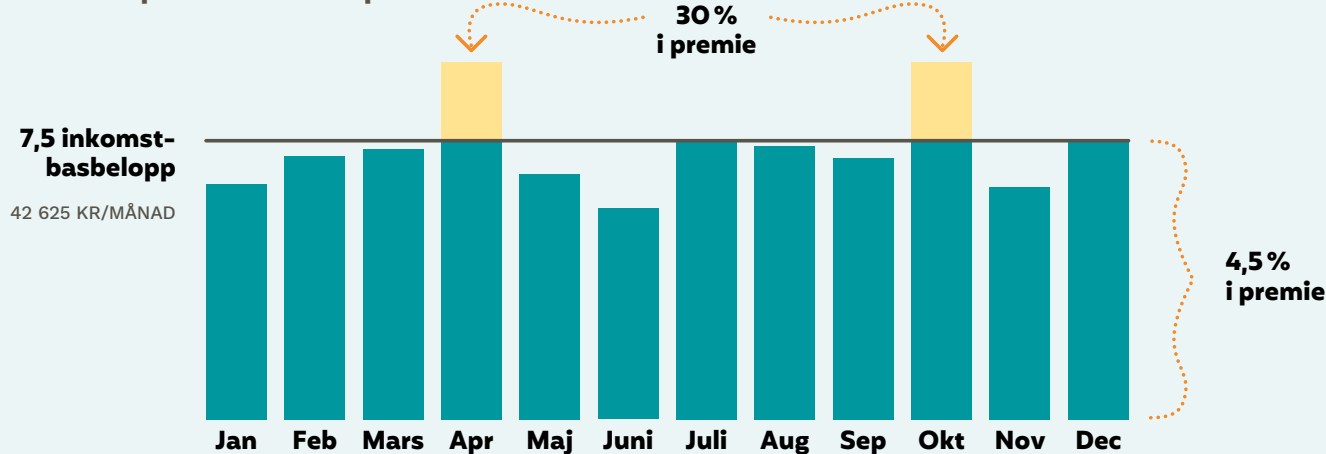
Återbetalningsskydd

Den anställda kan teckna ett återbetalningsskydd för sin ITP1. Om en tjänsteman dör och har ålderspension med återbetalningsskydd betalas den intjänande pensionen ut till förmånstagare. Den som har återbetalningsskydd får en lägre ålderspension, men i gengäld går pensionskapitalet till familjen när man avlider. Återbetalningsskydd gäller både under den tiden man jobbar och efter pensioneringen. Återbetalningsskyddet fortsätter att gälla tills man väljer bort det.

Familjeskydd

Familjeskydd är en tidsbegränsad ersättning till efterlevande som betalas ut till förmånstagare i 5, 10, 15 eller 20 års tid (längst till och med månaden före då den försäkrade skulle ha fyllt 70 år). Man kan välja mellan att få 1, 2, 3 eller 4 prisbas-

ITP 1 – en premiebestämd plan



belopp och dessa betalas ut månadsvis under den tid som man har valt. Premien för familjeskyddet varierar beroende på hur många prisbasbelopp man väljer och hur lång utbetalningstiden ska vara. Familjeskyddet tecknar man hos Collectum.

Ta ut pensionen

Pensionen kan tidigast tas ut från det att man är 55 år och betalas ut under ett antal år (minst 5 år, ITPK minst 2 år) eller livet ut. Tjänstemannen kan välja att göra delvis (partiellt) uttag.

Möjligheten att ta ut pensionen delvis (partiellt uttag)

Den anställda kan ta ut pensionen delvis från och med 55 års ålder om man är överens med sin arbetsgivare om att gå ned i arbetstid. Om man tar ut delvis pension före 65 års ålder får man inte arbeta till den del som man tar ut pension.

Man kan göra ett delvis uttag högst 3 gånger. Läs mer på collectum.se

Vill du veta mer?

Läs mer på collectum.se

Kompletterande premier

Arbetsgivare och fack kan komma överens lokalt om en högre pensionsavsättning. Det betyder att arbetsgivaren betalar in mer till tjänstepension än vad det centrala avtalet säger. Samma sak gäller för individuella överenskommelser mellan arbetsgivare och anställd.

Premier enligt branschavtal

Inom de flesta branscher är parterna överens om att arbetsgivaren ska betala in en premie för deltidspension/flexpension. Det är Collectum som administrerar avsättningen.

Inom vissa branscher finns ett komplement till ITP som heter Livsarbetstidspension/Arbetstidspension. Enligt kollektivavtalet kan den anställda själv välja om avsättningen ska användas till pensionspremier, betald ledig tid eller kontant ersättning. Mer information om premier enligt branschavtal finns i respektive kollektivavtal.

Premiefrielseförsäkring (PBF)

I ITP1 ingår Premiefrielseförsäkring (PBF) som gäller både vid sjukdom och föräldraledighet (både vid födsel/adoption och VAB). Premiefrielsen är proportionell till graden av arbetsoförmåga. För den anställda innebär det att hen inte går miste om några inbetalningar till sin tjänstepension. För arbetsgivaren innebär det att man betalar lägre eller inga premier alls. PBF gäller från och med den månad som den anställda fyller 25 och som längst till och med månaden innan hen fyller 65 år.

Den anställda måste beviljas ersättning från Försäkringskassan för att PBF ska gälla. PBF sker med automatik så länge arbetsgivaren lönerapporterar till Collectum (även om lönen är 0 kr). Vid föräldrapenning max 13 månader per födsel/adoption.

PBF

Premiefrielsen (PBF) är proportionell till graden av arbetsoförmåga. För den anställda innebär det att hen inte går miste om några inbetalningar till sin tjänstepension. För arbetsgivaren innebär det att man betalar lägre eller inga premier alls.



ITP2 för tjänstemän

Ålderspensionen i ITP2 består av en förmånsbestämd del och en premiebestämd del som heter ITPK.



ITP2 gäller för tjänstemän som är födda 1978 eller tidigare.

Vem omfattas?

ITP 2 gäller för tjänstemän som är födda 1978 eller tidigare, så säger huvudregeln. ITP-planen gäller både för tillsvidareanställda och provanställda tjänstemän från och med den första anställningsmånaden. Om man anställs som vikarie, praktikant eller annan visstidsanställning har man rätt till ITP om anställningen varar tre hela kalendermånader i följd. Arbetsgivaren betalar då ITP från anställningsmånaden. För den som är deltidsanställd gäller att den genomsnittliga arbetstiden uppgår till minst åtta tim/vecka hos samma arbetsgivare. Om man har mindre än tre år kvar till ordinarie pensionsålder – och inte tidigare tjänat in ITP eller annan likvärdig pension – omfattas man inte av ITP-planen. Möjlighet finns att anmäla in den anställda till ITP1. Men en anmälan ska alltid göras av arbetsgivaren till Collectum.

Vad kostar det?

Premien för ITP 2 består av ålderspension, ITPK, risk- och utjämningspremie. För de som har en lön på mer än 7,5 inkomstbasbelopp består den även av en familjepensionspremie. ITP ålders- och familjepension är förmånsbestämda pensioner, därför beräknas premierna individuellt. Premierna påverkas av den anställdas lön, ålder samt tidigare intjänad pension.



ITP2 beräknas på den aktuella årslönen. Detta innebär att ålderspensionen beräknas utifrån den lön som tjänstemannen hade direkt före pensioneringen.

Pensionsmedförande lön

ITP 2 beräknas på den aktuella årslönen. Detta innebär att ålderspensionen beräknas utifrån den lön som tjänstemannen hade direkt före pensioneringen. Men det finns vissa begränsningsregler för ålderspension och familjepension om lönen har ökat de sista 5 åren före pensioneringen. Detta innebär att den pensionsmedförande lönen kan vara lägre än den anmälda årslönen. Det finns också en särskild beräkningsmetod om lönen har sänkts som innebär att pensionen kan bli högre än om den beräknats på den sista pensionsmedförande lönen. Den pensionsmedförande lönen kan vara högst 2 046 000 kr/år (30 inkomstbasbelopp, år 2021).

Arbetsgivaren rapporterar tjänstemannens lön till Collectum. Detta sker i allmänhet en gång om året sedan nya löner har fastställts. ITP-planens förmåner beräknas på den lön som rapporteras in till Collectum. I lönen räknas in:

- ▶ 12,2 x fast kontant månadslön.
- ▶ Provision, tantiem eller liknande (genomsnitt av de tre senaste årens utbetalda rörliga lönedelar), se nedan. PTK och Svenskt Näringsliv rekommenderar att uppskattade rörliga lönedelar som kommer att betalas ut under det första året anmäls direkt. Efter ett år anmäls rörliga lönedelar som har betalats ut under det första året och efter två år anmäls snittet av de två årens utbetalda rörliga lönedelar. Den anmälda lönen får inte understiga eventuell garanterad inkomst.
- ▶ Föregående års utbetalda ersättning för regelbundet skiftarbete, förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst.

- Föregående års utbetalda restidsersättning (ej resekostnadsersättning).
- Semesterlön på rörliga lönedelar enligt ovan.
- Naturaförmåner i form av helt fri kost eller bostad.

Bonus, som jämföras med provision, ska ingå i den pensionsmedförande lönen. Med detta menas att bonusen är en rörlig ersättning som utbetalas då uppsatta mål nås. Regelverket ska vara känt i förväg. Gratifikation, som ensidigt bestäms av arbetsgivaren, räknas inte som pensionsmedförande lön.

Andra naturaförmåner, övertidsersättningar, traktamenten, resekostnadsersättningar och avgångsvederlag ska inte inräknas i den anmälda lönen.

Läs mer om pensionsmedförande lön och lönerapportering på collectum.se.

Vill du veta mer?

Läs mer på collectum.se

Lönekapning

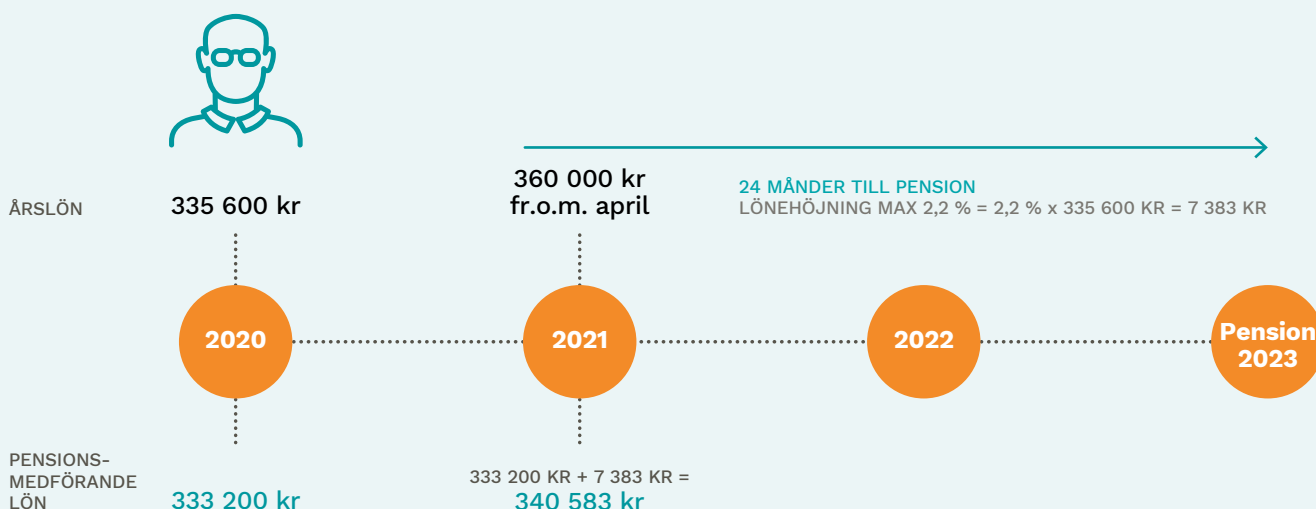
Det kallas för lönekapning om den anställda får en lönehöjning när det är mindre än 5 år kvar till pensioneringen och om höjningen överstiger en viss procentsats sedan föregående kalenderår. Delen av lönehöjningen som överstiger procentsatsen är inte pensionsmedförande för ITP 2 ålderspension, familjepension och ITPK. Lönen man mäter kapningen mot är föregående års anmälda lön. Det har ingen betydelse av vilken anledning lönen höjs, till exempel på grund av befordran eller ökning av arbetstiden.

Procenttalet för lönekapningen baseras på förändringen av inkomstbasbeloppet och hur många månader det återstår till pensionsåldern vid tidpunkten för lönehöjningen. Höjningen av inkomstbasbeloppet var 2,1% från år 2020 till år 2021. Höjningen beräknas sedan på den årslön som arbetsgivaren har anmält för föregående år och läggs till den pensionsmedförande lönen som gäller för föregående år.

Exempel – lönekapning

Lars får höjd lön till **360 000 kr** från april 2021. Då återstår det **24 månader tills han ska gå i pension**. Hans anmälda årslön för år 2020 är **335 600 kr** och den pensionsmedförande lönen var **333 200 kr**.

Eftersom det återstår 24 månader till pension får lönen höjas med **högst 2,2 %**, det vill säga med **2,2% x 335 600 = 7 383 kr**. Hans pensionsmedförande lön för år 2021 blir därmed **333 200 + 7 383 = 340 583 kr**.





ANTAL MÅNADER KVAR TILL PENSIONSÅLDERN	MAXIMAL LÖNEHÖJNING SOM KAN BLI PENSIONSMEDFÖRANDE	HÖJNING I % FÖR ÅR 2021
59–49	1,20 x inkomstbasbeloppshöjningen	2,5 %
48–37	1,15 x inkomstbasbeloppshöjningen	2,4 %
36–25	1,10 x inkomstbasbeloppshöjningen	2,3 %
24–13	1,05 x inkomstbasbeloppshöjningen	2,2 %
12–1	1,00 x inkomstbasbeloppshöjningen	2,1 %

Retroaktiva lönehöjningar

ITP påverkas av retroaktiva lönehöjningar. Så snart de nya lönerna har anmälts till Collectum, gäller de ändrade ITP-beloppen retroaktivt från den tidpunkt då lönen ändrades. Om man har fått pensionen utbetald innan löneändringarna var klara, justeras pensionen retroaktivt. I ett fall ändras inte ITP-beloppet retroaktivt. Det är om man slutar sin anställning på annat sätt än genom att gå i pension, innan nya löner blivit klara.

Lönesänkingsförmån

Under vissa förutsättningar kan man beräkna ITP på ett särskilt sätt om lönen har sänkts. Detta ger en så kallad lönesänkingsförmån. Det innebär att ITP:s förmånsbestämda ålderspension och familjepension blir högre än vad det skulle ha varit om dessa enbart hade beräknats utifrån den pensionsmedförande lönen. Lönesänkingsförmånen minskas vid framtida löneförhöjningar.

Ju närmare pensionsåldern och ju större lönesänkningen är, desto större blir den extra lönesänkingsförmånen. Men pensionen blir ändå lägre än den skulle ha varit om lönesänkningen inte hade skett.

Storleken på ålderspension ITP 2

Förmånsbestämd ITP 2 räknas ut i procent av den pensionsmedförande lönen. Olika procentsatser används för olika inkomstintervaller. Varför man har de olika procentsatserna är för att ITP 2 kompletterar den allmänna pensionen och denna kan bara tjäna in på lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp. Därför är ålderspension från ITP 2 en större andel av de delar av lön som är högre.

LÖN I INKOMSTBASBELOPP	LÖN I KR 2021	ITP ÅLDERSPENSION
0–7,5	0–511 500	10 %
7,5–20	511 500–1 364 000	65 %
20–30	1 364 000–2 046 000	32,5 %

Den förmånsbestämda ITP 2-pensionen minskas om tjänstetiden är kortare än 360 månader. ITP 2-pensionen betalas vanligtvis ut som en jämn pension under resten av livet. Men när den ska börja att betalas ut kan man välja att ta ut pensionen på annat sätt.

Slutbetalning

En tjänsteman – som tidigast månaden efter 62 år fyllda – lämnar sin tjänst för att pensionera sig, får pension som om ålders-, ITPK- och familjepension hade tjänats in fram till 65 års ålder. Om tjänstemannen väljer att ta ut en livslång pension före 65 års ålder sänks pensionen enbart på grund av att den beräknade utbetalningstiden blir längre.



Förmånsbestämd
ITP 2 räknas ut i procent av
den pensionsmedförande
lönen.

Skuldföring och pensionsstiftelse

En arbetsgivare kan trygga ITP:s ålderspension genom försäkring hos Alecia, genom skuldföring i det egna företaget eller genom avsättning till pensionsstiftelse. Skuldföring innebär att pensionsmedlen stannar i företagets rörelse. En pensionsstiftelse är en juridisk person. Genom att arbetsgivaren beslutar om pensionsutfästelser för alla eller för vissa anställda har företaget rätt att sätta av medel till pensionsstiftelsen för framtida pensionsändamål. Vid utbetalning av pension har arbetsgivaren rätt att använda sig av stiftelsen för pensionskostnaden.

Vid skuldföring och pensionsstiftelse måste arbetsgivaren teckna en kreditförsäkring och registrera pensionsutfästelserna hos PRI Pensionsgaranti (Försäkringsbolaget PRI Pensionsgaranti, ömsesidigt). Fördelen med PRI-modellen är att företaget får en långfristig kredit genom att pensionsutbetalningarna skjuts på framtiden. När de anställda går i pension, betalar PRI Pensionsgaranti ut pensionerna och debiterar företaget för utbetalningarna.

Tjänsteman med årslön över 10 inkomstbasbelopp, byte av pensionsplan

Enligt ITP-planen kan en anställd, som tillhör ITP 2 och har en pensionsmedförande lön som överstiger 10 inkomstbasbelopp, komma överens med sin arbetsgivare om att ersätta vissa delar över 7,5 inkomstbasbelopp och familjepensionen av ITP 2 med en alternativ ITP (så kallad tiotaggarlösning). Det går också att helt byta till ITP 1.

Det är arbetsgivaren som bestämmer om den anställda ska bli erbjuden alternativ ITP/flytt till ITP 1 och i vilket/vilka bolag alternativ ITP kan tecknas. Överenskommelsen gäller därefter så länge tjänstemannen är anställd. Om arbetsgivaren och den anställda inte är överens, gäller den vanliga kollektivavtalade ITP 2.

Tiotaggare

En anställd som tillhör ITP 2 och har en pensionsmedförande lön som överstiger 10 inkomstbasbelopp, kan komma överens med sin arbetsgivare om att ersätta vissa delar av ITP 2 med en alternativ ITP.



Jämförelse mellan ITP 2, alternativ ITP och ITP 1

	ITP 2	ALTERNATIV ITP	ITP 1
Pensions-system	I förmånsbestämd ITP 2 vet man alltid i förväg hur stor del av slutlönen man kommer att få i pension.	Alternativ ITP är normalt premiebestämd, det vill säga pensionens storlek är inte känd från början utan beror bland annat på premiens storlek, hur pengarna förräntas och försäkringsbolagets avgifter.	Ålderspensionen i ITP 1 är premiebestämd. Minst 50 % ska tecknas som traditionell försäkring och högst 50 % får tecknas som fondförsäkring.
Köns-neutralitet	I ITP 2 är premien könsneutral. För samma inbetalda premie får män och kvinnor samma månadspension.	I alternativ ITP kan hänsyn tas till kvinnors och mäns olika medellivslängd. För samma sparade pensionskapital får kvinnorna då en lägre månatlig pension än männen eftersom de i genomsnitt lever längre. Villkoren kan dock variera mellan de olika bolagen. Regler från EU kan komma att ändra detta.	I ITP 1 gäller könsneutralitet.
Ersättning till efterlevande	I ITP 2 är fördelningen mellan ålderspension och familjepension bestämd på förhand. Men den anställda kan själv välja att avstå fortsatt intjänande av ITP Familjepension och i stället använda den premien till att förstärka ITPK-pensionen. Dessutom kan man använda en del till återbetalningsskydd och/eller familjeskydd.	I alternativ ITP väljer man fritt fördelningen mellan ålderspension och familjepension.	I ITP 1 finns ingen familjepension men genom ett ITP-val kan återbetalningsskydd och/eller familjeskydd väljas till.
Slutbetalning	I ITP 2 blir pensionspremierna slutbetalda om den anställda väljer att gå i pension i förtid efter 62 års ålder. Premierna för förmånsbestämd ålderspension och familjepension samt för ITPK betalas då in genom kollektiva fonder.	I alternativ ITP sker ingen sådan slutbetalning, vilket påverkar pensionens storlek negativt om man går i pension i förtid efter 62 års ålder.	ITP 1 har inte heller sådan slutbetalning.



	ITP 2	ALTERNATIV ITP	ITP 1
Premie- befrielse	I ITP 2 gäller för närvarande hel premiebefrielse för arbetsgivaren vid sjukdom. Det betyder att den anställda fortsätter att tjäna in för- månsbestämd ålderspension och familjepension samt ITPK under sin sjukdomstid utan att arbetsgivaren behöver betala premierna. Tjänstemannen tjänar in pension utifrån lönen före sjukperioden oavsett om hon/han är helt eller delvis sjuk. Verklig inkomst för den som är delvis sjuk påverkar inte pensionen.	För alternativ ITP gäller inte ITP 2:s premiebefrielse- försäkring. Här måste man använda en del av premien till ett premiebefrielseskydd. Detta innebär att det blir mindre kvar till pensionen. Premiebefrielseskyddet kan utformas på olika sätt.	Premiebefrielsen är proportionell mot arbets- oförmågan och gäller vid såväl sjukdom som föräldraledighet.
Kollektiv- avtalsgaranti	I ITP 2 är tjänstemannen garanterad att få hela sin förmånsbestämda ålders- pension och familjepension samt ITPK även om arbets- givaren inte skött inbetal- ningen av premierna.	För den alternativa ITP:n är garantin sämre. Här gäller garantin högst tolv månader tillbaka i tiden.	I ITP 1 finns en motsvarande garanti som i ITP 2.
Subvention	Det finns ett tak för hur stor premie för den förmånsbe- stämda ålderspensionen den enskilde arbetsgivaren behöver betala i ITP 2. I vissa lägen betalas därför en del av premien genom kollektiva fonder.	För alternativ ITP finns ingen sådan subvention.	ITP 1 har inte heller sådan subvention.
Kostnader	Kostnaderna för att adminis- trera ITP 2 är normalt sett lägre än de för alternativ ITP.	Kostnaderna för att adminis- trera alternativ ITP är normalt sett högre än de för ITP 1 och ITP 2.	Kostnaderna för att adminis- trera ITP 1 är normalt sett lägre än de för alternativ ITP.



ITPK 2 %

ITPK är en premiebestämd pension och den motsvarar 2 % av den pensionsmedförande lönen.

TRADITIONELL FÖRSÄKRING OCH FONDFÖRSÄKRING

Det finns också två olika former av försäkringar. Traditionell försäkring och fondförsäkring. Skillnaden mellan dessa handlar om i vilken mån man själv kan påverka förvaltningen av försäkringspremien. En annan skillnad är att med en traditionell försäkring garanterar försäkringsbolaget ett minsta belopp på den kommande pensionen.

ITPK

För den som omfattas av ITP 2 betalar arbetsgivaren en kompletterande ålderspension ITPK. ITPK är en premiebestämd pension och den motsvarar 2 % av den pensionsmedförande lönen upp till 30 inkomstbasbelopp. Tjänstemannen kan själv välja sparform, försäkringsbolag och om man vill ha återbetalningsskydd och/eller familjeskydd. Om man ångrar sig kan valet ändras under försäkringstiden.

Tjänstemannen kan själv göra val för sin ITPK-premie:

1. Sparform – man kan välja mellan traditionell försäkring och fondförsäkring.
2. Försäkringsbolag – vem som ska förvalta premierna.
3. Om man vill ha återbetalningsskydd och/eller familjeskydd.

Har man inte gjort ett val kan man göra det när som helst. Om man ångrar sig kan valet ändras under försäkringstiden. ITPK-valet administreras av Collectum och den anställda kan själv hantera sin tjänstepension genom att logga in på Mina sidor hos Collectum.

SPARFORM

Tjänstemannen kan välja mellan en traditionell försäkring eller en fondförsäkring. Om en tjänsteman inte gör ett aktivt val placeras premierna i en traditionell pensionsförsäkring i Alecta. Försäkringen har inget återbetalningsskydd eller familjeskydd och är samma som för icke-väljare inom ITP 1.

VALBARA BOLAG

Collectum har upphandlat de försäkringsbolag som är möjliga att välja. Valbara bolag är samma som för ITP 1. Skillnaden är att man väljer ett bolag för ITPK. Man har rätt att flytta det intjänade pensionskapitalet till en annan förvaltare bland de valbara. Se information om de valbara bolagen för ITP 1 på sida 106.

ÅTERBETALNINGSSKYDD OCH FAMILJESKYDD

Om en tjänsteman dör och har ålderspension med återbetalningsskydd betalas den intjänade pensionen ut till förmånstagare. Den som har återbetalningsskydd får en lägre ålderspensionen, men i gengäld går pensionskapitalet till familjen när man avlider.

Tjänstemän kan också komplettera denna med ett familjeskydd. Om den anställda dör betalas detta ut med 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp/år i 5, 10, 15 eller 20 år. Utbetalning av familjeskydd kan som längst betalas ut till att den avlidna skulle ha fyllt 70 år. Premien för familjeskyddet är åldersberoende och reducerar premien till ålderspensionen. Familjeskyddet försäkras i Alecta och är detsamma som för ITP 1. Familjeskydd betalas ut till make/maka, registrerad partner, sambo eller barn. Om den anställda har valt familjeskydd före 1 april 2008 gäller 1 eller 2 förhöjda prisbasbelopp som betalas ut till efterlevande i 5 år. Premien för det familjeskyddet beror ej på åldern.

Kompletterande premier

Arbetsgivaren kan komma överens med den enskilt anställda tjänstemannen eller med den lokala fackliga organisationen om att betala kompletterande premier till ITPK.

Fribrev

Om en tjänsteman slutar sin anställning har hen rätt till ett så kallat fribrev på den intjänade pensionsrätten. Fribrevsrätt finns för ålderspensionen, ITPK och familjepensionen.

Premiefrielseförsäkring (PBF)

I ITP 2 ingår en premiefrielseförsäkring (PBF) som gäller vid sjukdom. För att PBF ska gälla ska arbetsförmågan ha varat i mer än 90 kalenderdagar i följd eller i mer än sammanlagt 105 kalenderdagar under den senaste tolv månadersperioden. Om den anställda har blivit sjuk inom 3 månader från att anställningens upphörde kan PBF gå in och ge efterskydd.

För den anställda innebär det att hen inte går miste om några inbetalningar till sin tjänstepension. För arbetsgivaren innebär det att man betalar lägre eller inga premier alls när den anställda är delvis eller helt sjuk. Premiefrielseförsäkringen gäller som längst till och med månaden innan den anställda fyller 65 år. Den anställda måste beviljas ersättning från Försäkringskassan och arbetsgivaren ska göra en sjuknämnan till Collectum för att premiefrielseförsäkringen ska gälla.



För att PBF ska gälla ska arbetsförmågan ha varat i mer än 90 kalenderdagar i följd eller i mer än sammanlagt 105 kalenderdagar under den senaste tolv månadersperioden.

Pensionstillägg

När tjänstemannen får en utbetalning är ITP-pensionen värdesäkrad med ett pensionstillägg. Pensionstillägget får högst motsvara ökningen av konsumentprisindex. PRI-företag lämnar pensionstillägg av samma storlek som Alecta.

Premier enligt branschavtal

Inom de flesta branscher är parterna överens om att arbetsgivaren ska betala in en premie för deltidspension/flexpension. Det är Collectum som administrerar avsättningen.

Inom vissa branscher finns ett komplement till ITP som heter Livsarbetspension/Arbetspension. Enligt kollektivavtalet kan den anställda själv välja om avsättningen ska användas till pensionspremier, betald ledig tid eller kontant ersättning.

Vill du veta mer? Mer information om premier enligt branschavtal finns i respektive kollektivavtal.

Vill du veta mer?
Mer information om
premier enligt
branschavtal finns i
respektive kollektivavtal.





Checklista när en anställd ska gå i pension

Vad behöver den som ska gå i pension göra? Vad behöver arbetsgivaren göra? Checklistan tar upp några viktiga saker att tänka på.



ANSTÄLLD:

- ▶ Ansöka till Pensionsmyndigheten. Den allmänna pensionen kan tidigast tas ut från 62 års ålder.
 - ▶ Kontakta berörda tjänstepensionsbolag om pensionering ska ske innan eller senare än 65 års ålder. Tjänstepensionen kan tidigast tas ut från 55 års ålder.
 - ▶ Pensionsförvaltaren som man har valt kontaktar oftast den försäkrade några månader innan man fyller 65 år. Då behöver man svara på frågan om utbetalningstid och ange kontaktuppgifter.
- ▶ Gå in på minpension.se, fundera över sparform under utbetalningstid, hur lång utbetalningstiden ska vara, om man ska behålla eventuellt återbetalningsskydd.
 - ▶ Det går att stoppa utbetalningar av den allmänna pensionen. Men det går inte att stoppa eller ändra utbetalning av tjänstepensionen om den har börjat betalas ut.



ARBETSGIVARE FÖR ARBETARE:

- ▶ Informera den blivande pensionären om att själv göra en ansökan om pension.
- ▶ Uppdatera de preliminära lönesummorna hos Fora när den anställda slutar. Då blir det rätt premier på kommande fakturor.
- ▶ Slutrapportera den pensionerades lön till Fora, januari månaden året därpå.
- ▶ Inrapportering till Pensionsvalet av löneuppgifter måste alltid göras varje månad för den lön den anställda får, även om det är tänkt att utbetalas en annan period än den aktuella utbetalningsmånaden.
- ▶ Den första inrapportering av lön till Pensionsvalet räknas som en anmälan av nyanställd och ingen särskild anmälan behöver göras. När den anställdas anställning avslutas behöver man inte göra särskild anmälan mer än att rapportera in den sista utbetalda lön.

Fremia



ARBETSGIVARE FÖR TJÄNSTEMÄN:

- ▶ Informera den blivande pensionären om att själv ansöka om pension.
- ▶ Avsluta den anställdas försäkringar om denne har slutat före 65 års ålder.



Olika typer av frånvaro



Anställning efter 65 år



Utlandstjänstgöring



Utländska medborgare

Försäkringsskydd vid olika typer av frånvaro under anställning

Förutom frånvaro vid sjukdom och arbetsskada finns andra typer av frånvaro under anställning. Här beskriver vi hur kollektivavtalad tjänstepension och försäkring gäller för anställda vid föräldraledighet, tjänstgöring inom försvarsmakten, studier och övrig tjänstledighet. Olika gäller för arbetare och tjänstemän. Se tabeller på sida 120–123.



Arbetare

FÖRÄLDRALEDIGHET

TJÄNSTGÖRING INOM FÖRSVARSMAKTEN

AVTALSGRUPPSJUKFÖRSÄKRING (AGS)

Vid hel ledighet enligt föräldraledighetslagen gäller försäkrings-skyddet.

Om den anställda inte kan få sjukpenning gäller inte försäkrings-skyddet.

TJÄNSTGRUPPLIVFÖRSÄKRING (TGL) OCH AVTALSGRUPPLIVFÖRSÄKRING (AGL)

Vid hel ledighet enligt föräldraledighetslagen gäller försäkrings-skyddet.

Försäkringsskyddet gäller inte vid tjänstgöring inom Försvarsmakten. Däremot har staten en gruppliv-försäkring som skyddar.

TRYGGHETSFÖRSÄKRING VID ARBETSSKADA (TFA)

Försäkringsskyddet gäller enbart vid arbete.

Försäkringsskyddet gäller enbart vid arbete. Under tjänstgöring inom Försvarsmakten har man rätt till statens personskadeskydd.

FÖRÄLDRAPENNINGTILLÄGG (FPT)

Frånvaro utöver sex månader i följd räknas inte som kvalifikationstid om inte frånvaron beror på sjukdom, hel ledighet med lön eller hel ledighet enligt föräldraledighetslagen.

Om den anställda är borta från jobbet mer än sex månader i följd räknas detta inte som kvalifikationstid.

OMSTÄLLNINGSFÖRSÄKRING OCH OMSTÄLLNINGSAVTAL

Gäller om arbetaren fortfarande har en anställning i företaget.

Gäller om arbetaren fortfarande har en anställning i företaget.

AVTALSPENSION SAF-LO OCH GEMENSAM TJÄNSTEPENSION (GTP)

Om en arbetare är föräldraledig med föräldrapenning har man rätt till Premiebefrielseförsäkringen (PBF). Detta innebär att premierna betalas av försäkringen under högst 13 månader per födsel. PBF gäller även under den tid som en anställd har graviditetspenning.

Arbetare som inte får lön tjänar inte in till sin tjänstepension.



Här beskriver vi hur kollektivavtalad tjänstepension och försäkring gäller för anställda arbetare vid föräldraledighet, tjänstgöring inom försvarsmakten, studier och övrig tjänstledighet.

STUDIER

Om arbetaren har 90 dagars kvalifikationstid fortsätter försäkringen att gälla under 6 månader. Därefter har den anställda rätt till efterskyddstid i 720 dagar. Sjukdagar med sjuklön eller sjukpenning förbrukar inte efterskyddet. Om den anställda jobbar under efterskyddstiden ger detta vanligen nytt skydd i 720 dagar.

Försäkringsskyddet gäller vanligen i 6 månader plus efterskyddstid i ytterligare 180 dagar.

Försäkringsskyddet gäller enbart vid arbete.

Om den anställda är borta från jobbet i mer än sex månader i följd räknas inte detta som kvalifikationstid.

Gäller om arbetaren fortfarande har en anställning i företaget.

Arbetare som inte får lön tjänar inte in till sin tjänstepension.

ÖVRIG TJÄNSTLEDIGHET

Om arbetaren har 90 dagars kvalifikationstid fortsätter försäkringen att gälla under sex månader. Därefter har den anställda efterskyddstid i 720 dagar. Sjukdagar med sjuklön eller sjukpenning förbrukar inte efterskyddet. Om den anställda jobbar under efterskyddstiden ger detta vanligen nytt skydd i 720 dagar.

Försäkringsskyddet gäller vanligen i 6 månader plus efterskyddstid i ytterligare 180 dagar.

Försäkringsskyddet gäller enbart vid arbete.

Om arbetaren är borta från jobbet i mer än sex månader i följd räknas detta inte som kvalifikationstid.

Gäller om arbetaren fortfarande har en anställning i företaget.

Arbetare som inte får lön tjänar inte in till sin tjänstepension.



Tjänsteman

FÖRÄLDRALEDIGHET

TJÄNSTGÖRING INOM FÖRSVARSMAKTEN

TRYGGHETSFÖRSÄKRING VID ARBETSSKADA (TFA)

Försäkringsskyddet gäller enbart vid arbete.

Försäkringsskyddet gäller enbart vid arbete. Vid tjänstgöring inom Försvarsmakten har man rätt till statens personskadeskydd.

ITP1

Premiebefrielseförsäkring (PBF) innebär att premierna betalas av försäkringen. Om den anställda får barn (eller vid adoption) betalar PBF premier vid föräldraledighet med föräldrapenning till minst 25 %, under högst 13 månader. Detta gäller även vid tillfällig föräldrapenning/vård av eget barn till minst 25 %.

Företaget har ingen skyldighet att upprätthålla ITP-försäkringen för den anställda.

ITP2

Föräldrapenningtid är pensionsgrundande i 11 månader. Svenskt Näringsliv och PTK rekommenderar företagen att fortsätta betala in till ITP 2 i 11 månader, men det finns ingen skyldighet för företaget att göra det. Det är viktigt att företaget bestämmer sig för vilken policy som ska gälla för tjänstemän som är föräldralediga.

Företaget har ingen skyldighet att upprätthålla ITP-försäkringen för den anställda.

OMSTÄLLNINGSAVTALET OCH TRR

Att vara tjänstledig från jobbet jämföras med tid som man arbetar när det kommer till kvalifikationstider i omställningsavtalet.

Om man är tjänstledig från jobbet jämföras detta med tid som man arbetar när det kommer till kvalifikationstider i omställningsavtalet.

TJÄNSTGRUPPLIVFÖRSÄKRING (TGL)

Så länge tjänstemannen är anställd gäller Tjänstegrupplivförsäkringen. Den gäller också om den anställda är föräldraledig.

Försäkringen gäller inte vid tjänstgöring inom Försvarsmakten. Däremot har staten en grupplivförsäkring.

STUDIER

Försäkringsskyddet gäller enbart vid arbete.

ITP-planen innehåller ingen skyldighet att upprätthålla försäkringen under längre studier (en kalendermånad eller mer).

ITP-planen innehåller ingen skyldighet att upprätthålla försäkringen under längre studier (en kalendermånad eller mer).

Om man är tjänstledig från jobbet jämföras detta med tid som man arbetar när det kommer till kvalifikationstider i omställningsavtalet.

Tjänsteman som har lagenlig tjänstledighet för studier omfattas inte av TGL och därför avanmäljer företaget den anställda. Om tjänstemannen har rätt till studie-stöd eller studiemedel under sin studieledighet gäller TGL med ett förlängt efterskydd. Skyddet gäller med lika många månader som tjänstemannen varit anställd, dock max 24 månader. Dessutom tillkommer allmänt efterskydd på 3 månader.

ÖVRIG TJÄNSTLEDIGHET

Försäkringsskyddet gäller enbart vid arbete.

Om tjänstemannen är tjänstledig under en längre tid avanmäljer företaget tjänstemannen.

Om tjänstemannen är tjänstledig under en längre tid avanmäljer företaget tjänstemannen.

Om man är tjänstledig från jobbet jämföras detta med tid som man arbetar när det kommer till kvalifikationstider i omställningsavtalet.

Även om tjänstemannen är tjänstledig gäller försäkrings-skyddet för TGL om man är anställd.



Här beskriver vi hur kollektivavtalad tjänstepension och försäkring gäller för anställda tjänstemän vid föräldraledighet, tjänstgöring inom försvarsmakten, studier och övrig tjänstledighet.



Anställning efter 65 år

Så här gäller försäkringar enligt lag och kollektivavtal för den som är anställd och fortsätter att jobba efter det att man har fyllt 65 år.

Försäkringar enligt lag

PENSION

Den anställda fortsätter att tjäna in den allmänna pensionen så länge man har pensionsgrundande inkomst.

ARBETSSKADEFÖRSÄKRING

Den som är anställd har rätt till arbetsskadeförsäkring enligt lagen. Livränta betalas ut som längst till månaden innan man fyller 68 år.

SJUKDOM

Sjuklönelagen gäller alla som är anställda, oavsett ålder. Den anställda kan få sjukpenning men med vissa begränsningar. För den som har fyllt 65 år och haft sjukpenning i 180 dagar kan Försäkringskassan pröva rätten till fortsatt sjukpenning. För den som har fyllt 70 år betalas sjukpenningen ut under sammanlagt och som längst i 180 dagar. Anställda har inte rätt till sjukersättning efter 65 år.

ARBETSLÖSHETSFÖRSÄKRING

A-kassan gäller fram till det att den anställda har uppnått 65 års ålder.

ARBETSGIVARAVGIFTER

Det år som den anställda fyller 65 år betalas full arbetsgivaravgift. För de personer som är födda 1938–1955, betalas 10,21% (ålderspensionsavgift). För personer som är födda 1937 eller tidigare betalar arbetsgivaren inte något alls.



Försäkringar inom Svenskt Näringsliv-LO:

Trygghetsförsäkring vid
arbetsskada (TFA)

Tjänstegrupplivförsäkring
(TGL)

Avtalspension SAF-LO
Deltidspension

Försäkringar inom Fremia-LO:

Trygghetsförsäkring vid
arbetsskada (TFA)

Avtalsgrupplivförsäkring (AGL)
Omställningsavtalet

Gemensam tjänstepension
(GTP) och GTP-Familjeskydd
Deltidspension

Försäkringar enligt kollektivavtal för arbetare

TRYGGHETSFÖRSÄKRING VID ARBETSSKADA (TFA)

TFA gäller om man råkar ut för en arbetsskada, oavsett ålder. Från den månad som den anställda fyller 65 år betalar arbetsgivaren ingen premie.

AVTALSGRUPPSJUKFÖRSÄKRING (AGS)

AGS gäller för anställda fram till 65 års ålder.

FÖRÄLDRAPENNINGTILLÄGG (FPT)

Förutsättningen för att kunna få föräldrapenningtillägg är att den anställda får föräldrapenning på sjukpenningnivå och uppfyller villkoren för FPT. Från den månad som den anställda fyller 65 år betalar arbetsgivaren ingen premie.

TJÄNSTEGRUPPLIVFÖRSÄKRING (TGL) SVENSKT NÄRINGS LIV-LO

TGL gäller så länge arbetaren inte är frånvarande mer än 90 dagar i följd. Från den månad som den anställda fyller 65 år betalar arbetsgivaren ingen premie.

**OMSTÄLLNING**

I avtalsområde Svenskt Näringsliv-LO gäller Omställningsförsäkringen för anställda fram till 65 års ålder.

AVTALSPENSION SAF-LO

Tjänstepensionen tjänas in till och med månaden före den anställda fyller 65 år. Pensionen kan fortsätta att tjänas in om arbetaren jobbar kvar efter att man har fyllt 65 år, men då behöver företaget och den anställda vara överens om detta. Om man har en överenskommelse fortsätter företaget att betala premier, efter att det är anmält till Fora. Premiefrielseförsäkringen gäller som längst till och med månaden före den anställda fyller 65 år.

DELTIDSPENSION

Inom vissa avtalsområden ska premier för deltidspension betalas in även efter 65 år. Läs mer på fora.se, "Kompletterande pensionspremier".

AVTALSGRUPPLIVFÖRSÄKRING (AGL)

AGL gäller så länge arbetare inte är frånvarande mer än 90 dagar i följd, undantag finns. Från den månad som den anställda fyller 68 år gäller AGL om den anställda kvarstår i avlönat arbetet.

OMSTÄLLNING

I avtalsområde Fremia-LO gäller Omställningsavtalet längst till och med månaden i §32a LAS angivna åldern.

GEMENSAM TJÄNSTEPENSION (GTP) OCH GTP-FAMILJESKYDD

Tjänstepensionen tjänas in till och med månaden före den anställda fyller 65 år. Arbetsgivaren kan besluta att premie för anställd som har fyllt 65 år inte ska betalas. Om arbetsgivaren inte beslutar det fortsätter den anställda att tjäna in pension. Inbetalda premier efter att den anställda har fyllt 65 år kan inte återtas, det är arbetsgivarens ansvar att bevaka.

GTP-Familjeskydd gäller från att man har fyllt 18 år och till enligt i §32a LAS angiven ålder.

DELTIDSPENSION/DELPENSION

Inom vissa avtalsområden ska premier för deltidspension betalas in. Läs mer på pensionsvalet.se "deltidspensionspremier".

Försäkringar enligt kollektivavtal för tjänstemän**TRYGGHETSFÖRSÄKRING VID ARBETSSKADA (TFA)**

TFA gäller om man råkar ut för en arbetsskada, oavsett ålder. Från den månad som den anställda fyller 65 år betalar arbetsgivaren ingen premie.

TJÄNSTEGRUPPLIVFÖRSÄKRING (TGL)

TGL-försäkringen och premieinbetalning gäller som längst till och med månaden före den anställda fyller 70 år.

OMSTÄLLNINGSAVTAL

Omställningsavtalet och TRR gäller för tjänstemannen fram till 65 års ålder. Från den månad som den anställda fyller 65 år betalar arbetsgivaren ingen premie.

Fremia

**Försäkringar enligt kollektivavtal för tjänstemän**

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

ITP1

Sjuklön



ITP 1

En tjänsteman tjänar in till sin tjänstepension till och med månaden före den anställda fyller 65 år. Den anställda kan tjäna in pensionen efter 65 års ålder om företaget och den anställda kommer överens om detta. Företaget fortsätter i så fall, att betala premier, efter att detta är anmält till Collectum. Premiefrielseförsäkringen gäller längst till och med månaden före tjänstemannen fyller 65 år. Vissa regler gäller för att den anställda ska kunna omfattas av ITP sjukpension.

ITP 2

En tjänsteman tjänar in till sin tjänstepension till och med månaden före den anställda fyller 65 år. Den anställda kan inte tjäna in pension i ITP 2 efter 65 års ålder. Premiefrielseförsäkringen och ITP sjukpension gäller fram till man har fyllt 65 år. Den anställda kan tjäna in pensionen i ITP 1, efter 65 års ålder, om företaget och den anställda kommer överens om detta. I så fall anmäler företaget tjänstemannen till ITP 1 och betalar in premier.

DELTIDSPENSION OCH FLEXPENSION

Premie för deltids- eller flexpension betalas in fram till att tjänstemannen fyller 65 år.

SJUKLÖN

Tjänsteman som har fyllt 65 år kan ha förmåner vid sjukdom enligt kollektivavtal. Men detta varierar beroende på avtalsområden.



Checklista för anställning efter 65 år

Vad ska den anställda och arbetsgivaren tänka på när en anställd jobbar vidare efter att hen fyllt 65 år? Olika gäller för arbetare och tjänstemän.



ARBETARE

- ▶ Arbetsgivaren behöver inte betala in premier till tjänstepension för en anställd som har fyllt 65 år. Men företaget och den anställda kan komma överens om att företaget gör det ändå.
- ▶ För anställda som har fyllt 65 år är det endast Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), Tjänste-
grupplivförsäkringen (TGL) och Avtalsgruppsjukförsäkring (AGL) som gäller av de kollektivavtalade försäkringarna.
- ▶ Anställda fortsätter att tjäna in till den allmänna pensionen så länge man har en pensionsgrundande inkomst.

Fremia

ARBETSGIVARE TILL ARBETARE

- ▶ Arbetsgivaren behöver inte betala in premier för Avtalspension SAF-LO till en anställd som har fyllt 65 år. Men företaget och den anställda kan komma överens om att företaget gör det ändå. Om det finns en överenskommelse fortsätter arbetsgivaren att rapportera in den anställdas lön till Fora.
- ▶ Arbetsgivaren ska inte betala in premier till Fora från månaden den anställda fyller 65 år. Men inom vissa kollektivavtalsområden ska arbetsgivaren betala in en premie för exempelvis deltidspension. Se vad som gäller för olika kollektivavtalsområden på fora.se (kompletterande pensionspremier).
- ▶ Arbetsgivaren kan välja att fortsätta eller avsluta att betala in premier om den anställda jobbar kvar efter 65-årsdagen. Om arbetsgivaren väljer att fortsätta ska arbetsgivaren rapportera in den anställdas lön till Pensionsvalet. Se vad som gäller för deltidspension inom vissa kollektivavtalsområden på pensionsvalet.se.
- ▶ Arbetsgivaravgiften är lägre för anställda födda 1955 eller tidigare. Arbetaren fortsätter att tjäna in till den allmänna pensionen så länge man har en pensionsgrundande inkomst.

Fremia



OM DEN ANSTÄLLDA ARBETAREN BLIR SJUK

Sjuklönelagen har ingen åldersgräns och sjukpenning betalas ut för anställda som har fyllt 65 år – men med vissa begränsningar. Anställda som har fyllt 65 år kan inte få sjukersättning.

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska arbetsgivare:

- **Dag 1–14:** Gör ett karensavdrag som motsvarar

20 % av den genomsnittliga sjuklönen per vecka. Betala sjuklön med 80 % av lönen.

- **Dag 8:** Få in ett läkarintyg av den anställda.
- **Dag 15:** Sjukanmäla den anställda till Försäkringskassan. Försäkringskassan betalar ut sjukpenning.



TJÄNSTEMÄN

- Tjänstepensionerna ITP 1 och ITP 2 avslutas automatiskt den månad som tjänstemannen fyller 65 år. Men företaget och den anställda kan komma överens om att företaget fortsätter att betala in till tjänstepensionen (men endast ITP 1).
- För tjänsteman som har fyllt 65 år gäller endast

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och Tjänstegrupplivförsäkringen (TGL) av de kollektivavtalade försäkringarna.

- Anställda fortsätter att tjäna in till den allmänna pensionen så länge man har en pensionsgrundande inkomst.

ARBETSGIVARE TILL TJÄNSTEMÄN

- Tjänstepensionerna ITP 1 och ITP 2 avslutas automatiskt den månad som tjänstemannen fyller 65 år. Men företaget och den anställda kan komma överens om att företaget fortsätter att betala in till tjänstepensionen (endast ITP 1). Om det finns en överenskommelse anmäler arbetsgivaren tjänstemannen som ny medarbetare till Collectum och fortsätter att rapportera in den anställdas bruttolön.
- Av de kollektivavtalade försäkringarna gäller endast Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och Tjänstegrupplivförsäkringen (TGL) för anställda som har fyllt 65 år.

- Arbetsgivaren betalar ingen premie till Fora för TFA, från den månaden som den anställda fyller 65 år.
- Om tjänstemannen arbetar minst 8 timmar/vecka, ska den anställda alltid ha TGL, men som längst till 70 års ålder. Om företaget har TGL i Alecia ska tjänstemannen finnas med i gruppanmälan till TGL.
- Arbetsgivaravgiften är lägre för anställda födda 1955 eller tidigare. Tjänstemannen fortsätter att tjäna in till den allmänna pensionen så länge den anställda har en pensionsgrundande inkomst.



OM DEN ANSTÄLLDA TJÄNSTEMANNEN BLIR SJUK

Sjuklönelagen har ingen åldersgräns och sjukpenning betalas ut för anställda som har fyllt 65 år – men med vissa begränsningar. Anställda som har fyllt 65 år kan inte få sjukersättning. Tjänstemän kan omfattas av ITP sjukpension om vissa villkor är uppfyllda.

Vid frånvaro på grund av sjukdom ska arbetsgivaren:

- ▶ **Dag 1–14:** Gör ett karensavdrag som motsvarar 20 % av den genomsnittliga sjuklönen per vecka. Betala sjuklön med 80 % av lönen.
- ▶ **Dag 8:** Få in ett läkarintyg av den anställda.
- ▶ **Dag 15:** Sjukanmäla den anställda till Försäkringskassan. Försäkringskassan betalar ut sjukpenning.
- ▶ **Dag 15–90:** Betala sjuklön enligt kollektivavtalet. Kontrollera vad som gäller med arbetsgivarförbund då det kan variera mellan olika avtalsområden.
- ▶ **Dag 91:** Anmäl till Collectum om tjänstemannen omfattas av ITP sjukpension.



Utlandstjänstgöring

För den som jobbar utomlands gäller särskilda principer för den sociala tryggheten. Alla länder har egna försäkringssystem, men inom EU/EES finns en viss samordning.

LÄS MER OM LAGEN PÅ

- regeringen.se
- forsakringskassan.se
- skatteverket.se

FÖRSÄKRINGSSKYDD VID UTLANDSTJÄNSTGÖRING

Varje land beslutar och har sina egna försäkringssystem, ersättningsbelopp och avgifter. Det finns inga gemensamma regler för socialförsäkringar.

Försäkringar enligt lag

Varje land beslutar och har sina egna försäkringssystem, ersättningsbelopp och avgifter. Det finns inga gemensamma regler för socialförsäkringar. Men för den som arbetar inom EU/EES finns en viss samordning.

Det är till för att den som arbetar i olika länder inte ska förlora sina intjänade förmåner. Därutöver har Sverige socialförsäkringskonventioner med ett antal länder utanför EU/EES. Dessa kallas för konventionsländer och reglerar ländernas skyldigheter mot varandra när det kommer till den anställdas sociala trygghet.

Huvudregeln är att den anställda är försäkrad i det land där man jobbar. Den anställdes familj och som själva inte arbetar är också försäkrade i detta land. Detta gäller även egenföretagare.

EXEMPEL PÅ FÖRMÅNER SOM OMFATTAS AV SAMORDNINGEN:

- Sjukpenning och föräldrapenning.
- Sjukersättning och rehabiliteringsåtgärder.
- Ålderspension.
- Arbetsskadeersättning vid olycksfall i arbetet och vid arbetssjukdomar.
- Ersättning från arbetslöshetskassa vid arbetslöshet.
- Dödsfallsersättningar.
- Familjeförmåner och barnbidrag.

FÖR ARBETE INOM EU GÄLLER FÖLJANDE PRINCIPER:

Principen om lagstiftning

Principen om lagstiftning innebär att man bara kan tillhöra ett lands socialförsäkring. Det är också endast till detta land som man betalar socialförsäkringsavgift. Huvudregeln är att den som jobbar i ett medlemsland tillhör detta lands socialförsäkring även om man är bosatt i ett annat land.

Likabehandlingsprincipen

En medborgare i ett EU/EES-land som arbetar i ett annat EU/EES-land ska behandlas på samma sätt som landets egna medborgare.

Sammanläggningsprincipen

När man ska räkna ut kvalifikationstiden för olika sociala förmåner ska alla försäkringsperioder i olika EU/EES-länder läggas ihop. Detta innebär att en anställd kan få rätt till sina intjänade förmåner även om man inte har tillräcklig tid i varje enskilt land.

Exportabilitetsprincipen

Det är det land där den anställda har tjänat in dem som betalar ut förmåner som till exempel pensioner. Även om man är bosatt i ett annat EU/EES-land.

Intjänandepincipen

Den som har tjänat in pension i flera länder får sin pension utbetald från respektive land. Storleken på pensionen beror på intjänandetiden i de olika länderna.

EU-Förordning 883/2004

Samordningen av socialförsäkringssystemen inom EU styrs av EU-förordning 883/2004 (från och med maj 2010). Även Schweiz samt EES-länderna Norge, Lichtenstein och Island tillämpar denna EU-förordning (från och med 1 juli 2012). Det huvudsakliga innehållet i förordning 883/2004 är:

- Den som blir utsänd till ett annat land för att arbeta, stannar kvar i hemlandets socialförsäkring i upp till 24 månader. Det finns möjlighet till dispens vid längre utsändningar.
- Om man jobbar i flera medlemsländer måste arbetet omfatta minst 25 % i det land som man bor i för att få detta lands socialförsäkring.





- Den som är anställd i ett medlemsland och samtidigt är egenföretagare i ett annat land kan bara ha socialförsäkring i det land där man har sin huvudsakliga inkomst.
- Om man är utsänd inom EU gäller intyg om tillämplig lagstiftning (A1/E101). För att göra en ansökan gör arbetsgivare och anställd detta gemensamt hos Försäkringskassan (blankett 6220).

24 mån

Om den utsända ska jobba utomlands i mer än 24 månader omfattas man av socialförsäkringssystemet i det land som man arbetar i. Om det är tänkt att arbetet ska pågå i högst 24 månader gäller socialförsäkringssystemet i det land som man är utsänd ifrån.

Om det är tänkt att arbetet ska pågå i högst 24 månader gäller socialförsäkringssystemet i det land som man är utsänd ifrån. Om den utsända ska jobba i mer än 24 månader omfattas man av socialförsäkringssystemet i det land som man arbetar i från och med första dagen. Efter 24 månader och om utsändningsperioden har avslutats kan inte en ny period beviljas förrän det har gått minst 2 månader från sista dagen på den avslutade perioden.

Den utsända kan få stå kvar i utsändningslandets socialförsäkringssystem även under längre utsändningstid. I sådana fall måste man göra en dispensansökan till Försäkringskassan och detta bör man göra redan vid utsändningstillfället. Det finns idag en praxis som säger att man normalt sett ger dispens i 5 år.

Konventionsländer

Om den anställda är utsänd till ett land utanför EU/EES, och som Sverige har en socialförsäkringskonvention med, är den anställda kvar i svensk socialförsäkring under den tid som konventionen anger. Tabellen visar konventionstid för respektive land. För att göra en ansökan om konventionsintyg, gör arbetsgivare och anställd detta gemensamt hos Försäkringskassan (blankett 6220).

12 MÅNADER	24 MÅNADER	36 MÅNADER	60 MÅNADER
Chile	Serbien	Israel	USA
Kap Verde	Bosnien/Herzegovina	Marocko	Kanada
Turkiet	Indien (med möjlighet att förlänga ytterligare 24 månader.	Sydkorea	Quebec
Montenegro			



För de arbetare som arbetar utomlands fortsätter avtalsförsäkringarna att gälla enligt kollektivavtal och försäkringsavtal med Fora och Pensionsvalet.

Övriga länder

Om den anställda är utsänd till ett land utanför EU/EES, och som Sverige inte har en socialförsäkringskonvention med, är den anställda kvar i svensk socialförsäkring. Men bara om perioden som utsänd uppgår till högst 12 månader. Om perioden är längre än 12 månader har den anställda inte längre någon svensk socialförsäkring.

Försäkringar enligt kollektivavtal för arbetare

För den som arbetar utomlands fortsätter avtalsförsäkringarna att gälla enligt kollektivavtal och försäkringsavtal med Fora och Pensionsvalet. Detta gäller både tjänsteresor och längre utlandsuppdrag.

Den som är utomlands får också kompensation genom avtalsförsäkringarna om man har förlorat sin svenska sjukpenning samt ålders- och efterlevandepension.

För avtalsområde Svensk Näringsliv-LO sker betalning via Fora.

För avtalsområde Fremia-LO sker betalning via Pensionsvalet.

Om den anställda förlorar den svenska sjukpenningen ska arbetsgivaren betala

Fremia

en tilläggspremie till AGS för att denna försäkring ska kompensera bortfallet. Om man förlorar allmän ålders- och efterlevandepension ska arbetsgivaren betala tilläggspremier för allmän pension- och efterlevandepensionsavgift på den anställdas lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp.

Tilläggspremierna går till tjänstepension och omfattas av samma bestämmelser som gäller för ordinarie tjänstepension. För den som arbetar i ett EU/EES-land (eller i annat land) som Sverige har ingått en socialförsäkringskonvention med gäller inte kompensationen för bortfall av allmän ålders- och efterlevandepension.

LÄKEKOSTNADSFÖRSÄKRING

För avtalsområde Svenskt Näringsliv-LO finns en rekommendation från Svenskt Näringsliv om att arbetsgivare som har anställda som jobbar utomlands bör teckna en särskild läkekostnadsförsäkring för dessa.

Arbetsgivaren inom avtalsområde Fremia-LO ska anmäla till Pensionsvalet den anställda som ska tjänstgöra utomlands. Då ska arbetsgivaren också teckna läkekostnadsförsäkring till den anställda för skäliga kostnader vid sjukdom eller olycksfall.



Läkekostnadsförsäkringen LFU kan ge den anställda ersättning för:

- ▶ Skäliga kostnader i samband med läkar- och sjukhusvård, resekostnader, hemtransport och återresa.
- ▶ Tandbehandling vid akut tandvård.
- ▶ Graviditetskontroll och förlossning.

Om företaget och arbetaren har kommit överens om att den anställdas make/ maka, sambo och barn ska följa med under utlandstjänstgöringen kan även dessa omfattas av läkekostnadsförsäkringen.

NÄR GÄLLER FÖRSÄKRINGSSKYDDET?

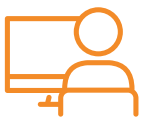
Svensk arbetsskadeförsäkring eller arbetslöshetsförsäkring måste omfatta arbetaren omedelbart innan utlandstjänstgöringen börjar, för att avtalsförsäkringarna ska gälla. En annan giltig bakgrund till avtalsförsäkring är att man haft en annan utlandstjänstgöring som omfattas av avtalet om social trygghet. Med tjänstgöring utomlands menas både tjänsteresor och längre utlandsuppdrag. Dessutom måste följande vara uppfyllt:

- ▶ Anställningen ska vara hos en svensk arbetsgivare.
- ▶ Utlandstjänstgöringen ska vara på uppdrag av en svensk arbetsgivare.

UNDANTAG

Ibland kan det vara mindre bra att behålla de svenska avtalsförsäkringarna. Därför kan arbetsgivaren och arbetaren komma överens om att den anställda ska undantas. Undantag kan göras i följande två fall:

- ▶ Utlandstjänsten tros vara – eller har varat – i mer än sex år.
- ▶ Arbetaren är dubbelanställd och har anställning både hos ett svenskt och ett utländskt företag. Arbetaren har avtal om sociala förmåner med det utländska företaget.



Tjänstemän som arbetar utomlands omfattas enligt avtal om social trygghet omfattad av de svenska avtalsförsäkringarna ITP, TGL och TFA samt Omställningsavtalet.

Försäkringar enligt kollektivavtal för tjänstemän

Den som jobbar utomlands – eller på uppdrag av arbetsgivaren – är enligt avtal om social trygghet omfattad av de svenska avtalsförsäkringarna ITP, TGL och TFA samt Omställningsavtalet. Med tjänstgöring utomlands menas både tjänsteresor och längre utlandsuppdrag.

Om den anställda inte längre omfattas av svensk socialförsäkring ska arbetsgivaren komplettera med ett extra försäkringsskydd via ITP-planen. Dessa särskilda bestämmelser kallas för ITP Utland och gäller för ITP vid utlandstjänstgöring. Det är beroende på vilket land och under hur lång tid som avgör om arbetsgivaren behöver komplettera försäkringsskyddet.

Arbetsgivaren behöver inte göra en anmälan till Collectum om utlandstjänstgöringen är inom EU/EES-området eller Schweiz och uppgår till max 24 månader. Är tjänstgöringen längre än 24 månader och den anställda lämnar svensk socialförsäkring måste en anmälan göras. Om den anställda ska arbeta utanför EU/EES-området eller Schweiz, i minst 12 månader, måste arbetsgivaren anmäla detta till Collectum.

Sverige har socialförsäkringskonventioner med flera länder. De olika konventionerna reglerar hur länge den anställda omfattas av svensk socialförsäkring. För arbetsgivaren räcker det att ange vilket tjänstgöringsland som gäller när man anmäler det till Collectum och försäkringsskyddet anpassas via ITP till den aktuella konventionen.

INNEHÅLL I ITP UTLAND

ITP Utland består av två delar:

- Sjukpension vid utlandstjänstgöring.
- Kompensation utland.

Den som arbetar utomlands har vid sjukdom rätt till Sjukpension vid utlandstjänstgöring. Ersättningen ersätter och motsvarar Försäkringskassans sjukpenning/sjukersättning.

Karenstiden är 90 dagar. Därför är det bra om arbetsgivaren – i utlandsavtalet med den anställda – reglerar hur ersättningen ska se ut för sjukdomstiden fram till dag 90.

Som kompensation för bortfall av svensk allmän ålderspension och omställningspension kan arbetsgivaren teckna Kompensation utland. Men detta gäller endast vid tjänstgöring i länder utanför EU/EES-området eller Schweiz och inte för den som arbetar i konventionsländer. Storleken på kompensationen avgörs av den anställdas ålder. Arbetsgivaren väljer själv om premien ska debiteras via Collectum eller på annat sätt.



Med **tjänstgöring utomlands** menas både tjänsteresor och längre utlandsuppdrag.

NÄR GÄLLER FÖRSÄKRINGSSKYDDET?

Svensk arbetsskadeförsäkring eller arbetslöshetsförsäkring måste ha omfattat tjänstemannen omedelbart innan utlandstjänstgöringen började, för att avtalsförsäkringarna ska gälla. En annan giltig bakgrund till avtalsförsäkring är att man haft en annan utlandstjänstgöring som omfattas av avtalet om social trygghet. Med tjänstgöring utomlands menas både tjänsteresor och längre utlandsuppdrag. Dessutom måste följande vara uppfyllt:

- Anställningen ska vara hos en svensk arbetsgivare.
- Utlandstjänstgöringen ska vara på uppdrag av en svensk arbetsgivare.

UNDANTAG

Ibland kan det vara mindre bra att behålla de svenska avtalsförsäkringarna. Därför kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om att den anställda ska undantas. Undantag kan göras i följande två fall:

- ▶ Utlandstjänsten tros vara – eller har varat – i mer än sex år.
- ▶ Tjänstemannen är dubbelanställd och har anställning både hos ett svenskt och ett utländskt företag och har avtal om sociala förmåner med det utländska företaget.

LÄKEKOSTNADSFÖRSÄKRING

Arbetsgivaren ska svara för att tjänstemannen får skydd enligt särskilda läkekostnadsvillkor. Arbetsgivaren kan välja mellan att teckna läkekostnadsförsäkring (LFU) eller att teckna en garantiförsäkring och själv svara för motsvarande förmåner.

För LFU kan arbetsgivaren välja mellan försäkringsbolagen Aetna International, AIG, Allianz Worldwide Care, Bupa Global, Cigna, Europeiska ERV, Gouda och If. Garantiförsäkring kan tecknas hos Willis Faber & Dumas Ltd (Lloyds Brokers). Läkekostnadsförsäkringen kan ge den anställda ersättning för:

- ▶ Skäligen kostnader i samband med läkar- och sjukhusvård, resekostnader, hemtransport och återresa.
- ▶ Tandbehandling vid akut tandvård.
- ▶ Graviditetskontroll och förlossning.

Om företaget och tjänstemannen har kommit överens om att den anställdas make/maka, sambo och barn ska följa med under utlandstjänstgöringen omfattas dessa också av läkekostnadsförsäkringen. För kortare resor finns särskilda tjänstereseförsäkringar som är anpassade till Svenskt Näringsliv och PTK-överenskommelsen. Tjänstereseförsäkringen ingår ofta i företagsförsäkringen. Upplysningar om läkekostnadsförsäkringen lämnas av försäkringsbolagen.

SJUKPENNINGGARANTI

Det finns tillfällen då en tjänsteman inte kan få sjukpenning eller motsvarande i landet för utlandstjänstgöring. Eller att den som är sjuk får en sjukersättning som är mindre än svensk sjukpenning. I dessa fall ska arbetsgivaren fylla upp ekonomiskt till den nivå som motsvarar svensk sjukpenning. Detta gäller inte om tjänstemannen får ersättning från ITP eller TFA, men denna bestämmelse har troligen mindre betydelse, då företag normalt betalar sjuklön. Någon kollektivavtalad skyldighet att ge en sjuklön utomlands finns inte.



Checklista utlandstjänstgöring

Vad behöver arbetsgivaren göra? Checklistan tar upp några viktiga saker som gäller vid utlandstjänstgöring. Olika villkor gäller för arbetare och tjänstemän.



ARBETSGIVAREN TILL ARBETARE

- ▶ Planera utlandstjänstgöringen tillsammans med den anställda. Socialförsäkringen i Sverige gäller om arbetsperioden inom EU/EES är max två år. För övriga länder gäller vanligtvis max ett år. De kollektivavtalade försäkringarna fortsätter vanligtvis att gälla. Men tänk på att längden och landet kan inverka på beslutet.
- ▶ Anmäl till Försäkringskassan om den anställda ska arbeta i ett land inom EU/EES i max två år. Tillsammans anmäler och begär man ett utsändningsintyg (blankett 6220).
- ▶ Kontakta Försäkringskassan om den anställda ska arbeta i ett land utanför EU/EES för information om blanketter.
- ▶ Anmäl till Fora om den anställda lämnar svensk socialförsäkring. Den anställda kompenseras för bortfall av svensk sjukpenning samt för allmän ålders- och efterlevandepension genom avtalsförsäkringarna.
- ▶ Inom Svenskt Näringsliv-LO rekommenderar Svenskt Näringsliv arbetsgivare att teckna en särskild läkekostnadsförsäkring (LFU) för arbetare som tjänstgör utomlands.
- ▶ Anmäl till Pensionsvalet om den anställda lämnar svensk socialförsäkring. Den anställda kompenseras för bortfall av svensk sjukpenning samt för allmän ålders- och efterlevandepension genom avtalsförsäkringarna.
- ▶ Inom avtalsområde Fremia-LO ska arbetsgivaren teckna läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring (LFU) för arbetare.

Fremia



ARBETSGIVAREN TILL TJÄNSTEMÄN

- ▶ Planera utlandstjänstgöringen tillsammans med den anställda. Socialförsäkringen i Sverige gäller om arbetsperioden inom EU/EES är max två år. För övriga länder gäller vanligtvis max ett år. De kollektivavtalade försäkringarna fortsätter vanligtvis att gälla. Men tänk på att längden och landet kan inverka på beslutet.
- ▶ Anmäl till Försäkringskassan om den anställda ska arbeta i ett land inom EU/EES i max två år. Tillsammans anmäler och begär man ett utsändningsintyg (blankett 6220).
- ▶ Kontakta Försäkringskassan om den anställda ska arbeta i ett land utanför EU/EES för information om blanketter.
- ▶ Anmäl till Collectum om den anställda lämnar svensk socialförsäkring. Den anställda kompenseras för bortfall av svensk sjukpenning samt för allmän ålders- och efterlevandepension genom ITP-planen.
- ▶ Teckna läkekostnadsförsäkring (LFU) vid utlandstjänstgöring hos något försäkringsbolagen Aetna International, AIG, Allianz, Cigna, Europeiska ERV, Gouda, If eller Bupa Global. Garantiförsäkring kan tecknas hos Willis Faber & Dumas Ltd (Lloyds Brokers).



Utländska medborgare

En utländsk medborgare som har både arbets- och uppehållstillstånd i Sverige har oftast samma försäkringsskydd som svenska medborgare. Både enligt lag och kollektivavtal. Den svenska socialförsäkringen gäller i princip för alla som bor eller arbetar i Sverige oavsett medborgarskap. Försäkringen är obligatorisk.

LÄS MER PÅ

- forsakringskassan.se
- skatteverket.se
- pensionsmyndigheten.se

Internationella och EU-förordningar och avtal samt Socialförsäkringsbalken (SFB) styr om och hur man är försäkrad i Sverige. Förordningen om samordning av de sociala trygghetssystemen EG 883/2004 eller EEG nr 1408/71 (äldre version) och avtal finns till för att avgöra vilket lands lagstiftning som ska tillämpas. Man kan inte omfattas av två länders lagstiftning samtidigt. Om man omfattas av ett annat lands lagstiftning begränsas de förmåner man kan ha genom den svenska lagstiftningen.

Läs mer om vad som gäller på hemsidorna som nämns i faktarutan.

Bosättningsbaserade förmåner

Förmåner som är bosättningsbaserade omfattar olika typer av grundbidrag och ska garantera att den som flyttar hit kan ha en skälig levnadsstandard. Detta kan gälla när man bor i Sverige.

BOSÄTTNINGSBASERADE FÖRMÅNER

- Sjukvård, rehabilitering och särskilt bidrag.
- Subvention av tandvård för vuxna.
- Ersättning enligt gränssjukvårdsförordningen.
- Sjuk- och aktivitetsersättning i form av garantiersättning.
- Föräldrapenningens garantinivå, barnbidrag och förlängt barnbidrag.
- Bidrag vid utlandsadoption under visa förutsättningar.
- Underhållsstöd och efterlevandepension.
- Bostadsbidrag och bostadstillägg.
- Garantipension.
- Äldreförsörjningsstöd samt pensionstillägg för långtidsvård av sjukt eller handikappat barn.
- Assistansersättning, handikappersättning, vårdbidrag och bilstöd för handikappade.

Den som är folkbokförd i Sverige anses vara bosatt här. Men det är ingen garanti att man får ersättning. Försäkringskassan gör alltid en egen, oberoende bedömning.

Den som sökt uppehållstillstånd har rätt till förmåner tidigast från dagen då uppehållstillståndet började gälla. Om man får tillståndet retroaktivt kan man få förmåner för maximalt tre månader bakåt i tiden. Medborgarskap kan ha betydelse för när i tid man får tillgång till förmånerna.

Arbetsbaserade förmåner

Arbetsbaserade förmåner kan man ha rätt till om man arbetar eller har arbetat i Sverige. Att tänka på är att man kan vara försäkrad för arbetsbaserade förmåner i Sverige utan att ha rätt till de bosättningsbaserade förmånerna.

ARBETSBASERADE FÖRMÅNER

- ▶ Graviditetspenning.
- ▶ Föräldrapenning på grund- och sjukpenningnivå och tillfällig föräldrapenning.
- ▶ Sjukpenning och arbetsskadeersättning.
- ▶ Rehabilitering och rehabiliteringsersättning samt bidrag till arbetshjälpmedel.
- ▶ Inkomstrelaterad sjukersättning och aktivitetsersättning.
- ▶ Närståendepenning, efterlevandeskydd, omställning.
- ▶ Tilläggspension (f.d. ATP), inkomstpension och premiepension, barnpension.

Kollektivavtalade försäkringar

Utländska arbetare och tjänstemän som arbetar för en svensk arbetsgivare med kollektivavtal har samma pensioner och försäkringar genom jobbet som sina svenska kollegor. Detta gäller oavsett om den anställda omfattas av svensk socialförsäkring eller inte.

ANSÖKAN OM UNDANTAG FRÅN KOLLEKTIVAVTALETS BESTÄMMELSER OM AVTALSFÖRSÄKRINGAR FÖR UTLÄNDSKA MEDBORGARE

Det finns ingen generell möjlighet att undantas från Avtalspension SAF-LO och ITP för utländska medborgare som har tjänstepensionsförsäkringar i hemlandet. Men inom ITP kan man ansöka om ett tillfälligt undantag. Detta kan vara aktuellt för den som ska arbeta i ett dotterbolag i Sverige i några år och som redan har sin tjänstepension ordnad i hemlandet. Ansökan om undantag från ITP görs till ITP-nämnden. Undantag kan göras för max 3+3 år.

ANSÖKAN OM UNDANTAG FRÅN KOLLEKTIVAVTALETS BESTÄMMELSER OM AVTALSFÖRSÄKRINGAR FÖR UTLÄNDSKA FÖRETAG MED TILLFÄLLIG VERKSAMHET I SVERIGE

Företag med säte inom EU/EES som avser att bedriva verksamhet i Sverige för kortare tid än tolv månader kan teckna kollektivavtal mellan Svensk Näringsliv och LO eller PTK. Genom att teckna kollektivavtal förbinder sig företaget att teckna försäkringar från kollektivavtalstidspunkt med Fora för arbetare och Collectum för tjänstemän. Alla försäkringar ska tecknas med vissa undantag:

- ▶ Tjänstegrupplivförsäkring och Trygghetsförsäkring vid arbetsskada tecknas alltid.
- ▶ Omställningsförsäkring för arbetare och Omställningsavtal för tjänstemän tecknas inte.



- Avtalsgruppsjukförsäkring för arbetare och ITP sjukpension för tjänstemän tecknas inte om arbetsgivare kan visa att den anställda omfattas av socialförsäkringssystem i annat EU/EES-land.
- Om avgifter till kompletterande ålderspension i hemlandet fortfarande betalas kan arbetare undantas från Avtalspension SAF-LO och tjänstemän undantas från ITP-planen.

Undantag om dessa ska sökas hos Fora för arbetare och Collectum för tjänstemän.

Företag som har säte utanför EU/EES och bedriver tillfällig verksamhet i Sverige förbinder sig genom kollektivavtal att teckna försäkringarna. Dessa företagen kan också söka om undantag enligt ovan efter särskild prövning i Försäkringsnämnden hos Fora eller ITP-nämnden hos Collectum.

UTBETALNING AV KOLLEKTIVAVTALAD PENSION

Det försäkringsbolag som förvaltar pensionen kontaktar den försäkrade några månader före 65-årsdagen. Den anställda får tjänstepension i förhållande till inkomst och den tid man tjänat in den. Den som lämnar Sverige och flyttar tillbaka till hemlandet har kvar rätten till pensionen som tjänades in då man omfattades av kollektivavtalet.

I Sverige kan man inte få ut sin tjänstepension före pensionen som i vissa andra länder. Inte förrän den anställda har fyllt minst 55 år och går i pension kan dessa pengar betalas ut.

Den anställda måste meddela sin adress om man lämnar Sverige. Detta behöver aktuellt bolag för att kunna betala ut pensionsbeloppen. Den som vill gå tidigare i pension måste kontakta aktuellt bolag direkt. Försäkringsbolag kan begära att få se ett levnadsintyg vid utbetalning för personer bosatta utomlands.

Vill du veta mer?

Läs kapitlet Försäkringssystemet på sida 26–29.

HUR FINANSIERAS FÖRSÄKRINGARNA?

Det är arbetsgivaren som betalar in premierna till de kollektivavtalade försäkringarna.





Omrövnningar

Överklaga beslut som rör försäkringar enligt lag

Det finns tillfällen då det upplevs att fel försäkringsbeslut tagits. Att överklaga ett beslut är möjligt och görs i olika steg och instanser.

Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten

Det finns de som upplever att de har fått ett felaktigt beslut. Genom att vända sig till Försäkringskassan eller Pensionsmyndigheten kan man få beslutet om allmän försäkring och pension omprövat. I beslutet står det hur lång tid man har på sig för att överklaga beslutet och hur man ska göra.

Förvaltningsrätten

Om Försäkringskassan eller Pensionsmyndigheten inte ändrar sitt beslut efter omprövningen, kan man överklaga till förvaltningsrätten. Detta måste man göra inom två månader. Förvaltningsrätten utreder och fattar beslut i målet och efter det skickas avgörandet till den som överklagat.

Kammarrätten

Om man inte accepterar förvaltningsrättens beslut kan man överklaga hos kammarrätten. För att kunna göra detta krävs ett prövningstillstånd. Kammarrätten avgör om det finns skäl att ändra förvaltningsrättens beslut eller om det kan vara vägledande i andra liknande fall och beslutar om prövningstillstånd. Domen skickas alltid ut till parterna.

Högsta förvaltningsdomstolen

Som sista instans kan man överklaga Kammarrättens beslut till Högsta förvaltningsdomstolen. Överklagandet skickar man till Högsta förvaltningsdomstolen inom två månader. Även här krävs prövningstillstånd. Högsta förvaltningsdomstolen fattar det slutgiltiga beslutet och detta kan man inte överklaga.

Skatteverket

Om överklagandet gäller den pensionsgrundande inkomsten, arbetsgivaravgifter eller allmänna pensionsavgifter ska man vända sig till Skatteverket. Om beslutet inte ändras, kan man överklaga i följande turordning: Förvaltningsrätten, Kammarrätten och Högsta förvaltningsdomstolen.



Överklaga beslut som rör kollektivavtalade försäkringar

Den som är missnöjd över ett beslut kan överklaga. Beroende på om hen är missnöjd med hur ärendet formellt hanterats eller beslutet i sak finns olika instanser att vända sig till.



När Afa Försäkring fattar ett slutligt skaderegleringsbeslut, följer det alltid med en besvärshänvisning. Detta är en instruktion för hur den som är missnöjd med beslutet ska göra för att begära omprövning.

Fremia

Missnöjd med beslut om avtalsförsäkringar

KLAGOMÅLSANSVARIG PÅ AFA FÖRSÄKRING

Är man missnöjd med den formella handläggningen av ärendet, exempelvis att det tagit lång tid, varit svårt att få kontakt med handläggare eller bemötandet, vänder man sig till klagomålsansvarig på Afa Försäkring. Klagomålssansvarig ska återkomma snarast. Kan man inte få svar inom 14 dagar ska hen få skriftligt besked om när svar kan komma.

Missnöjd med skadereglering

AVTALSFÖRSÄKRINGARNA

- ▶ AGS, FPT, TGL, AGB inom avtalsområdet Svenskt Näringsliv-LO.
- ▶ TFA, en partsgemensam produkt mellan Svenskt Näringsliv-LO-PTK och Fremia-LO-PTK.
- ▶ AGS, FPT inom Fremia-LO.

Alla ovan nämnda försäkringar hanteras av Afa Försäkringar och omprövningar behandlas lika och i samma instanser. När Afa Försäkring fattar det slutliga skaderegleringsbeslutet i ett ärende, och det skickas till den berörde, följer det alltid med en så kallad besvärshänvisning. Det är information om hur hen som är missnöjd med beslutet ska göra för att begära omprövning.

SKADEAVDELNINGEN INOM AFA FÖRSÄKRING

Om man är missnöjd med beslut ska man i första hand vända sig till aktuell skadeavdelning och begära ny prövning. Kontaktuppgifter finns på beslutsbrevet som man har fått från Afa Försäkring.

OMPRÖVNINGSAVDELNINGEN PÅ AFA FÖRSÄKRING

Omprövningsavdelningen handlägger sakklagomål. Med sakklagomål menar man att man begär att ett slutligt ställningstagande i ett försäkringsärende ska omprövas i sak. Slutligt ställningstagande på skadeavdelning kan tas om:

- ▶ Slutligt beslut i en del fråga under försäkringsärendets gång.
- ▶ Slutlig ställningstagande i TFA-ärende eller slutligt beslut i AGS-ärende.

Omprövningsavdelningen gör en ny, självständig prövning av frågorna och har rätt att fatta beslut som ändrar skadeavdelningens beslut, helt eller delvis. Begäran om omprövning är kostnadsfritt och ska vara skriftlig. Den försäkrade måste ange vad man vill ha omprövat och hur man vill att beslutet ska ändras. Man måste också ange vilka skäl man har för det.

För omprövning av TFA-ärenden måste begäran ske inom sex månader från det att slutligt beslut har fattats. Det finns ingen tidsfrist för övriga avtalsförsäkringar. Kontaktuppgifter till handläggare finns i beslutsbrevet från Afa Försäkringar.

SKILJENÄMNDEN FÖR ARBETSMARKNADSFÖRSÄKRINGAR

Den som fortfarande är missnöjd efter Omprövningsavdelningens beslut, kan begära prövning i Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar. Skiljenämnden består av ledamöter som är utsedda av arbetsmarknadens parter. Begäran om prövning ska vara skriftlig och innehålla:

- ▶ Vilket beslut som ska prövas, hur man vill att beslutet ska ändras och vilka skäl som finns för detta
- ▶ Kopia av beslutet från Omprövningsavdelningen.

Adress för begäran omprövning:
Skiljenämnden för
Arbetsmarknadsförsäkringar
101 56 Stockholm

Viktig information om kostnader

För att få ärendet prövat i Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar ser reglerna olika ut och beror på när skadan är anmäld.

- ▶ För skadeanmälan som har skickats till Afa Försäkring 1 maj 2007 eller senare, är ansökningsavgiften 4 % av prisbasbeloppet (1 904 kr, år 2021).
- ▶ Ärenden som skickats tidigare är kostnadsfria.

Avgiften återbetalas om skiljenämnden helt eller delvis går på den klagandes linje.

DOMSTOLSPRÖVNING

Som ett alternativ att vända sig till Skiljenämnden kan man välja att vända sig till domstol. Tingsrätten kan svara på vad som behöver bifogas en stämningsansökan. Förlorar man i domstol är huvudregeln att man får stå för både sina och Afa Försäkringars kostnader.

OMPRÖVNING INOM FREMIA-LO FÖR AGL OCH GTP-FAMILJESKYDD

För kollektivavtalsförsäkringen AGL och GTP-Familjeskydd gäller att den försäkrade eller annan ersättningsberättigad som inte är nöjd med Folksam's beslut och vill överklaga så ska hen kontakta klagomålsansvarig, det vill säga avdelningschefen för den grupp som handlagt ärendet. Klagomål ska behandlas effektivt och omsorgsfullt. Om Folksam inte kan ge svar inom två veckor ska den klagande bli informerad om handläggningen av ärendet och få besked om när svar kommer att lämnas.

Om den klagande fortfarande är missnöjd, kan hen begära att få ärendet prövat av Kundombudsmannen Folksam. Kundombudsmannen är en fristående och opartisk instans som kostnadsfritt omprövar de flesta försäkrings- och skadeärenden. Anmälan måste göras inom ett år från det att Folksam lämnat slutligt besked. Begäran skickas till Kundombudsmannen Folksam.

Den klagande som också är konsument kan också vända sig till Allmänna reklamationsnämnden (ARN), som är en opartisk statlig myndighet som utan kostnad för parterna kan pröva försäkringstvister. Saken kan även prövas i allmän domstol. Domstolsprövning ska ske i enlighet med svensk lag.

Fremia



TOLKNING AV ITP-PLANEN OCH TGL-AVTALET FÖR TJÄNSTEMÄN

Frågor eller tvister som avser tolkning och tillämpning av ITP-planen och TGL-avtalet prövas av ITP-nämnden och TGL-nämnden.

ITP-nämnden, TGL-nämnden och Pensionsskiljenämnden är bildade av kollektivavtalsparterna PTK och Svenskt Näringsliv och består huvudsakligen av ledamöter som är oberoende av Collectum. Nämndernas beslut kan prövas av Pensionsskiljenämnden.

COLLECTUM

Om en tvist skulle uppstå mellan privatperson eller arbetsgivare och Collectum finns möjlighet att få denna prövad i allmän domstol. Eftersom Collectum är registrerat i Stockholm kontaktar man då Stockholms tingsrätt. Collectum har en ansvarsförsäkring hos If Skadeförsäkring. Om hen har krav att rikta mot Collectum, ska hen först vända sig till Collectum. I nästa steg vänder sig hen till If Skadeförsäkring. Ett krav ska riktas mot Collectum eller If Skadeförsäkring snarast, och allra senast tio år efter det att skadan inträffat.

ITP

Den som tycker att ITP-försäkringen inte stämmer, på grund av att arbetsgivaren har lämnat felaktiga uppgifter till Collectum, måste be arbetsgivaren om att justera uppgifterna. Om man inte får rätt kan man vända sig till ITP-nämnden.

Om man inte är nöjd med ett beslut från Alecta, ska man i första hand be Alecta om omprövning. Får man inte en rättelse, kan man vända sig till ITP-nämnden om det handlar om tolkning eller tillämpning av ITP-avtalet. Handlar det om Alectas hantering ska man däremot vända sig till Alectas Försäkringsnämnd. I sista hand kan man vända sig till Pensionsskiljenämnden.

ITP1 ålderspension/ITPK

Är man inte nöjd med beslut som berör ITP1 ålderspension eller ITPK, ska man i första hand begära att få beslutat omprövat hos det försäkringsbolag som har fattat beslutet. Får man inte rättelse kan man vända sig till ITP-nämnden.

Alternativ pensionslösning

Den (med lön över 10 inkomstbasbelopp) som är missnöjd och som har valt ITP i ett annat försäkringsbolag ska vända sig till detta bolag för rättelse, eller till sin arbetsgivare.

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Om efterlevande menar att de inte har fått rätt ersättning från TGL, ska de i första hand begära en omprövning av försäkringsbolaget. I nästa steg kan de vända sig till TGL-nämnden, en rådgivande nämnd med representanter från Svenskt Näringsliv och PTK. Får man inte rättelse kan man i sista hand vända sig till Pensionsskiljenämnden. TGL-nämnden administreras av Collectum.

Garantifrågor ITP och TGL

Arbetsgivare kan vara bundna att teckna ITP- och TGL-försäkringar genom kollektivavtalet. Om man trots allt inte gjort det, är man ändå skyddad som anställd. I första hand ska arbetsgivaren rätta till misstaget genom att teckna försäkringarna retroaktivt. Om detta inte händer eller om företaget har upphört, kan man vända sig till TGL-nämnden. Här får man det försäkringsskydd som man har rätt till.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

På sida 144 kan du läsa vad som gäller för omprövning av TFA-ärende.



Övrig information



Förklaringar och namn

Försäkringsförmåner, lagar m.m.

AGB	Avgångsbidrag
AGE	Avgångsersättning
AGL	Avtalsgrupplivförsäkring
AGS	Avtalsgruppsjukförsäkring
ATP	Allmän tilläggspension, benämns numera tilläggspension
FPT	Föräldrapenningtillägg
GTP	Gemensam tjänstepension, Kooperationens avtalspension
ITP	Kollektivavtalad tjänstepension för tjänstemän
ITPK	ITP-kompletterande ålderspension
LAS	Lagen om anställningsskydd
LFU	Läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring
SFB	Socialförsäkringsbalken
SGI	Sjukpenninggrundande inkomst
SjLL	Lagen om sjuklön
STP	Särskild tilläggspension (t.o.m. 1995)
TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada
TGL	Tjänstegrupplivförsäkring

Försäkringsbolag, organisationer m.m.

Afa Försäkring	Försäkringsbolag för kollektivavtalade försäkringar inom privat sektor, kommuner och regioner
Alecta	Försäkringsbolag som förvaltar den kollektivavtalade tjänstepension ITP
AMF	Försäkringsbolag med fokus på kollektivavtalade tjänstepensioner
CIKO	Verkställer omställningsavtalet Fremia-LO för arbetare och vissa tjänstemän
Collectum	Administrationsbolag för kollektivavtalade försäkringar (Svenskt Näringsliv-PTK)
Fora	Administrationsbolag för kollektivavtalade försäkringar
ILO	International Labour Organisation, FN-organ
Fremia (f.d. KFO)	Förening som är resultat av samgåendet mellan Arbetsgivarföreningen KFO och Arbetsgivarförbundet Idea
LO	Förening för 14 fackförbund med cirka 1,5 miljoner arbetare
Pensionsmyndigheten	Hanterar den allmänna pensionen
Pensionsvalet	Administrationsbolag för kollektivavtalade försäkringar
PRI	Pensionsregistreringsinstitutet
Svenskt Näringsliv	Förening med 60 000 medlemsföretag inom 50 bransch- och arbetsgivarorganisationer
TRR	Omställningsorganisationen TRR (Svenskt Näringsliv-PTK)
TSL	Trygghetsfonden TSL (Svenskt Näringsliv-LO)
PTK	Facklig arbetsmarknadspart för 25 fackförbund med 950 000 privatanställda tjänstemän



Index

A

Aktivitetsersättning	43, 45, 48, 49, 56, 93, 98, 101, 138, 139
Allmän pension	66, 93, 94, 133
Alternativ ITP	103, 111, 112, 113
Anställning efter 65 år	124
Arbetsgivaravgifter	23, 25, 124
Arbetslöshetsförsäkring	16, 65, 124
Arbetsskadeförsäkring	16, 25, 55, 98, 124
Avgångsbidrag (AGB)	69, 74
Avgångsersättning (AGE)	71, 72, 75
Avgångsvederlag	109
Avtalsgrupplivförsäkring (AGL)	18, 27, 81, 90, 120, 125
Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)	14, 17, 27, 47, 48, 98, 120, 124
Avtalspension SAF-LO	18, 23, 47, 52, 79, 95, 97, 120, 125, 127, 139, 140

B

Barnpension	16, 77, 78
Basbeloppen	22, 33
Begravningshjälp	56, 81, 130
Bonus	109
Branschavtal	26, 28, 29, 31, 107, 115

D

Deltidspension	26, 28, 29, 31, 97, 101, 103, 107, 115, 125, 127
----------------	--

E

Efterlevandestöd till barn	78
Efterskydd	47, 49, 60, 73, 81, 89

F

Familjepension	19, 86, 104, 112
Familjeskydd	19, 79, 80, 84, 85, 95, 96, 98, 99, 100, 101, 104, 105, 106, 112, 114
Flexpension	26, 28, 29, 31, 97, 103, 107, 115, 126
Fortsättningsförsäkring	81, 82, 101
Fribrev	114
Företagare	16, 20, 21, 25, 55, 103
Förmånstagarförordnande	83, 85, 89, 96, 97, 100
Föräldraförsäkring	16, 25, 35

G

Garantipension	22, 77, 78, 94
Gemensam tjänstepension GTP	18, 70, 99, 125
Graviditetspenning	38, 40, 98, 101, 120

I

ITPK	19, 23, 86, 103, 104, 108, 109, 110, 112, 113, 114, 146
------	---

**K**

Karensavdrag 44, 45

Kollektivavtal 11, 12, 14, 21, 31, 32, 39, 41, 68, 95,
101, 103, 107, 115, 124, 125, 126, 132, 134, 138, 139, 140**L**

Livsarbetstidspension 107, 115

Läkekostnadsförsäkring 133, 135, 136, 137

Lönekapning 109

M

Makeförsäkring 83

O

Omställningsavtal 17, 120, 125, 139

Omställningsförsäkring 23, 68, 120, 139

Omställningspension 77, 78, 134

Omställningsstöd 68, 70, 71, 72, 73, 74, 75

PPensionsgrundande inkomst 22, 32, 93, 94,
124, 127, 128, 143

Pensionsrätt 22, 70, 93, 102

Premiefrielse 98, 102, 113

Premiepension 67, 93, 94, 139

R

Rehabiliteringsersättning 139

Rehabiliteringskedjan 46

Restidsersättning 109

S

Samordning 130, 138

Sjukersättning 16, 17, 18, 19, 22, 43, 45, 49, 56, 69,
89, 97, 101, 124, 128, 129, 134, 135, 139

Sjukpenninggrundande inkomst 45, 47

Sjukpension 14, 49, 50, 53, 104, 105,
126, 129, 134, 140

Sveda och värk 57, 60, 63

Särskild löneskatt 23, 25, 26, 28, 30

T

Tilläggspension 139

Tiotaggare 111

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) 12, 14, 18, 19, 81,
87, 90, 91, 120, 122, 124, 125, 146**U**

Utlandstjänstgöring 118, 130

Å

Ålderspension 14, 18, 19, 25, 104, 130

Återbetalningsskydd 19, 79, 84, 85, 95, 96, 99,
100, 104, 105, 106, 112, 114**Ä**

Änkepension 67, 77, 78

Avtalat

2021

Grafisk form och produktion:

Blomquist Communication

Foto: Johnér

Tryck: Arkitektkopia

Det här är Avtalat

Avtalat ägs gemensamt av LO, PTK och Svenskt Näringsliv. Bolaget finns till för närmare 3 miljoner anställda och arbetsgivare inom privat sektor på företag med kollektivavtal. Avtalats uppdrag är att sprida kunskap om kollektivavtalad tjänstepension och försäkring, och att samla all information på ett ställe. Syftet är att göra det lättare att hitta information som är korrekt, relevant och enkel.

avtalat.se