

HA ND BOK



Handbok om kollektivavtalad
tjänstepension och försäkring 2022














Avtalat

HANDBOK NDBB OK

Handbok om kollektivavtalad
tjänstepension och försäkring 2022

Avtalat

Innehållsförteckning

 INLEDNING 4	 FÖRÄLDRALEDIGHET 30	 DÖDSFALL 72	 UTLANDSTJÄNSTGÖRING 108
Välkommen till Avtalats handbok!..... 5	Föräldraförsäkring enligt lag..... 31	Ersättning till efterlevande enligt lag..... 73	Utlandstjänstgöring..... 114
Trygghet genom livet..... 6	Föräldrapenningtillägg (FPT) för arbetare..... 33	Ersättning till efterlevande för arbetare..... 75	Försäkringar enligt lag..... 114
 FÖRSÄKRINGSSYSTEMET 8	Föräldralön för tjänstemän via jobbet..... 35	Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)..... 76	Försäkringar enligt kollektivavtal för arbetare..... 116
Försäkringssystemet – så hänger det ihop..... 9	Checklista föräldraledighet..... 36	Ersättning till efterlevande för tjänstemän..... 79	Försäkringar enligt kollektivavtal för tjänstemän..... 118
Arbetsgivaren ska teckna försäkringar..... 10	 SJUKDOM 38	Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) för tjänstemän..... 82	Checklista utlandstjänstgöring..... 120
Sammanställning – allmän pension och försäkringar enligt lag..... 14	Sjukförsäkring enligt lag..... 39	Checklista dödsfall..... 84	 UTLÄNDSKA MEDBORGARE 108
Sammanställning – tjänstepension och försäkringar via jobbet..... 15	Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) för arbetare..... 43	 PENSION 86	Utländska medborgare..... 122
Företagarens egna försäkringsskydd..... 18	ITP sjukpension för tjänstemän..... 46	Pension enligt lag..... 87	 OMPRÖVNINGAR 126
Index och basbelopp..... 20	Checklista sjukdom..... 48	Avtalspension SAF-LO för arbetare..... 89	Överklaga beslut som rör försäkringar enligt lag..... 127
Arbetsgivaravgifter och premier..... 21	 ARBETSSKADA 50	ITP-planen för tjänstemän..... 93	Överklaga beslut som rör kollektivavtalade försäkringar..... 128
Avdragsregler och skatter för pensioner..... 22	Arbetskadeförsäkring enligt lag..... 51	Jämförelse mellan ITP 1 och ITP 2..... 94	 ÖVRIG INFORMATION 132
Arbetsgivaravgifter – detta gäller..... 23	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) för arbetare och tjänstemän..... 54	ITP 1 för tjänstemän..... 95	Förklaringar och namn..... 133
Premier kollektivavtalade försäkringar – arbetare..... 24	ILO-konventionen – förteckning över yrkessjukdomar..... 58	ITP 2 för tjänstemän..... 98	Index..... 134
Premier kollektivavtalade försäkringar – tjänstemän med ITP1..... 25	Checklista arbetsskada..... 60	Checklista när en anställd ska gå i pension..... 106	
Premier kollektivavtalade försäkringar – tjänstemän med ITP2..... 26	 ARBETSBRIST 62	 OLIKA TYPER AV FRÅNVARO 108	
Så administreras pension och försäkringar..... 28	Arbetslöshetsförsäkring enligt lag..... 63	Försäkringsskydd vid olika typer av frånvaro under anställning..... 109	
Vad påverkar försäkringsskyddet?..... 29	Omställningsförsäkring för arbetare..... 66	Arbetare..... 110	
	Omställningsavtal för tjänstemän..... 68	Tjänsteman..... 112	
	Checklista arbetsbrist..... 70		



Inledning

Välkommen till Avtalats handbok!

Avtalat har som uppdrag att se till att arbetsgivare och anställda i den privata sektorn vet hur tjänstepension och försäkring via jobbet fungerar.

Genom avtalat.se, kundtjänst, utbildningar, material samt våra pensions- och försäkringsspecialister 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 arbetsgivaren och den anställda 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 2022). 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 ett extra ekonomiskt stöd.



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.



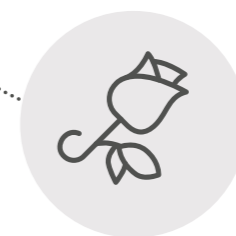
Arbetskada

Om olyckan är framme och den anställda skadar sig på jobbet eller till och från jobbet finns det extra ersättning enligt kollektivavtal.



Arbetsbrist

Om det blir uppsägningar på grund av arbetsbrist finns det stöd i omställning 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.

Försäkringssystemet – så hänger det ihop

Det svenska försäkringsskyddet kan liknas vid en pyramid. Som bas finns pension och försäkringar som vi omfattas av enligt lag. Utöver detta finns tjänstepension och försäkringar via jobbet. Överst i pyramiden finns gruppförsäkringar och privata försäkringar.

Pension och försäkringar enligt lag

Den allmänna pensionen och försäkringarna är en del av samhällets trygghetssystem. De kan ge skydd när inkomsten upphör eller minskar. Den allmänna pensionen hanteras av Pensionsmyndigheten och försäkringarna hanteras av Försäkringskassan. Det är arbetsgivare och enskilda som betalar för denna trygghet genom avgifter och skatter.

Grundtanken bakom trygghetssystemet är att ge ekonomisk trygghet även om livet förändras, till exempel vid sjukdom och arbetslöshet.

Kollektivavtal – tjänstepension och försäkring via jobbet

Arbetsgivare som har tecknat kollektivavtal ska teckna tjänstepension och försäkringar för de anställda. Idag omfattas de flesta anställda av kollektivavtal. De anställda får en trygghet både i jobbet, mellan jobb och efter arbetslivet. Arbetsgivaren kan känna sig trygg med att ge de anställda bra villkor.

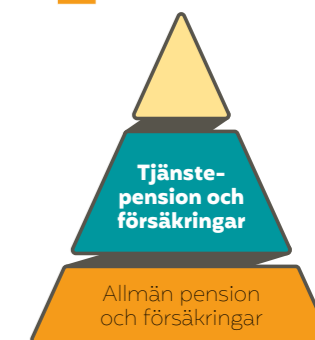
Anställda får då via sitt jobb både insättningar till sin pension, så kallad tjänstepension, och försäkringar. Tjänstepensionen är en viktig del av den framtida pensionen och försäkringarna kan ge extra ersättning vid exempelvis sjukdom, skadar sig på jobbet eller är föräldraledig.

Kollektivavtalen är framförhandlade av arbetsmarknadens parter.

Försäkringar i toppen av pyramiden

Det kan finnas gruppförsäkringar genom anställning hos arbetsgivare eller medlemskap i föreningar. Gruppförsäkringar kan vara valfria eller obligatoriska anslutningar. Anställda kan också själv komplettera sitt försäkringsskydd med privata försäkringar.

- Gruppförsäkringar och privata försäkringar
- Enligt kollektivavtal
- Enligt lag



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

Försäkrings- systemet



Arbetsgivaren ska teckna försäkringar

Arbetsgivare som omfattas av kollektivavtal ska teckna kollektivavtalad tjänstepension och försäkringar för de anställda.



Försäkringar för arbetare tecknas hos Fora och för tjänstemän hos både Fora och Collectum.

Arbetsgivare 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. Fora och Collectum administrerar försäkringarna. Försäkringsavtalet är igång när arbetsgivaren har fått bekräftelser, och avtalen gäller retroaktivt från och med den dag då kollektivavtalet började gälla. Vid tveksamhet kring kollektivavtalets bestämmelser, ska arbetsgivaren kontakta sitt arbetsgivarförbund. Arbetsgivaren som har ett hängavtal kontaktar fackförbundet som hängavtalet är tecknat med.

Företagare och vd i aktieföretag omfattas per automatik bara av Trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA). Mer information om vad som gäller för företagare och vd finns på sidan 18–19.

Vid så kallad övergång av verksamhet, följer kollektivavtalet oftast med. Den nya ägaren måste också teckna kollektivavtalade försäkringar.

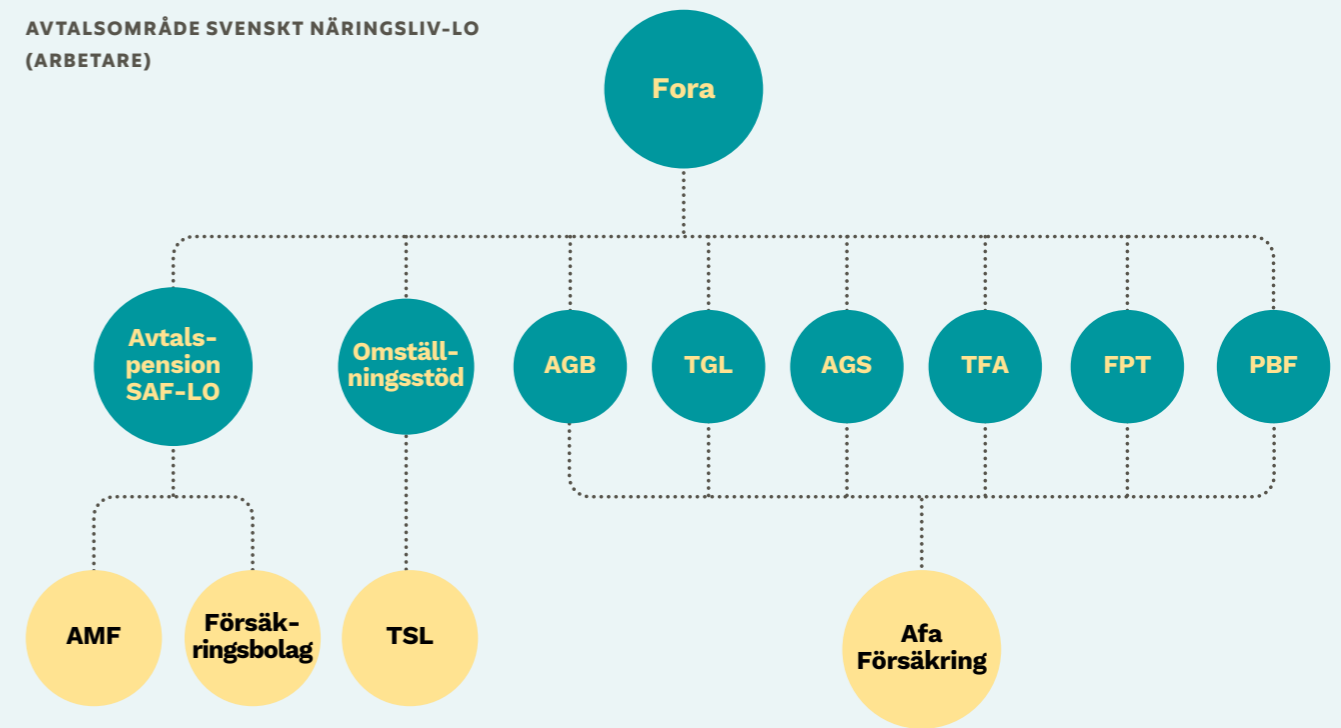
Arbetsgivare utan kollektivavtal kan frivilligt teckna försäkringsavtal med Fora och betala till kollektivavtalad tjänstepension och försäkring (förutom omställningsstödet TSL) för sina anställda arbetare. För de anställda tjänstemännen betalar arbetsgivaren enbart till Trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA) och Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) frivilligt.

Arbetare och försäkringar

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

Pension och försäkring – så hänger det ihop

AVTALSOMRÅDE SVENSKT NÄRINGS LIV-LO (ARBETARE)



FÖRSÄKRINGSAVTALEN OMFATTAR DESSA FÖRSÄKRINGAR:

AVTALSOMRÅDE SVENSKT NÄRINGS LIV-LO

- Avtalspension SAF-LO
- Omställningsstöd och Avgångsbidrag (AGB)
- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- Trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA)
- Föräldrapenningtillägg (FPT)
- Premiefrielseförsäkring (PBF)





Tjänstemän och försäkringar

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

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

ITP-avtalet innehåller två avdelningar: ITP1 och ITP2. Huvudregeln är att anställda tjänstemän som är födda 1979 eller senare har ITP1 och födda 1978 eller tidigare har ITP2. Arbetsgivare som idag tecknar kollektivavtal har möjlighet att teckna ITP1 för alla tjänstemän oavsett ålder. Vill du veta mer? Läs på sidan 93.

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

ITP1

= anställda tjänstemän födda 1979 eller senare.

ITP2

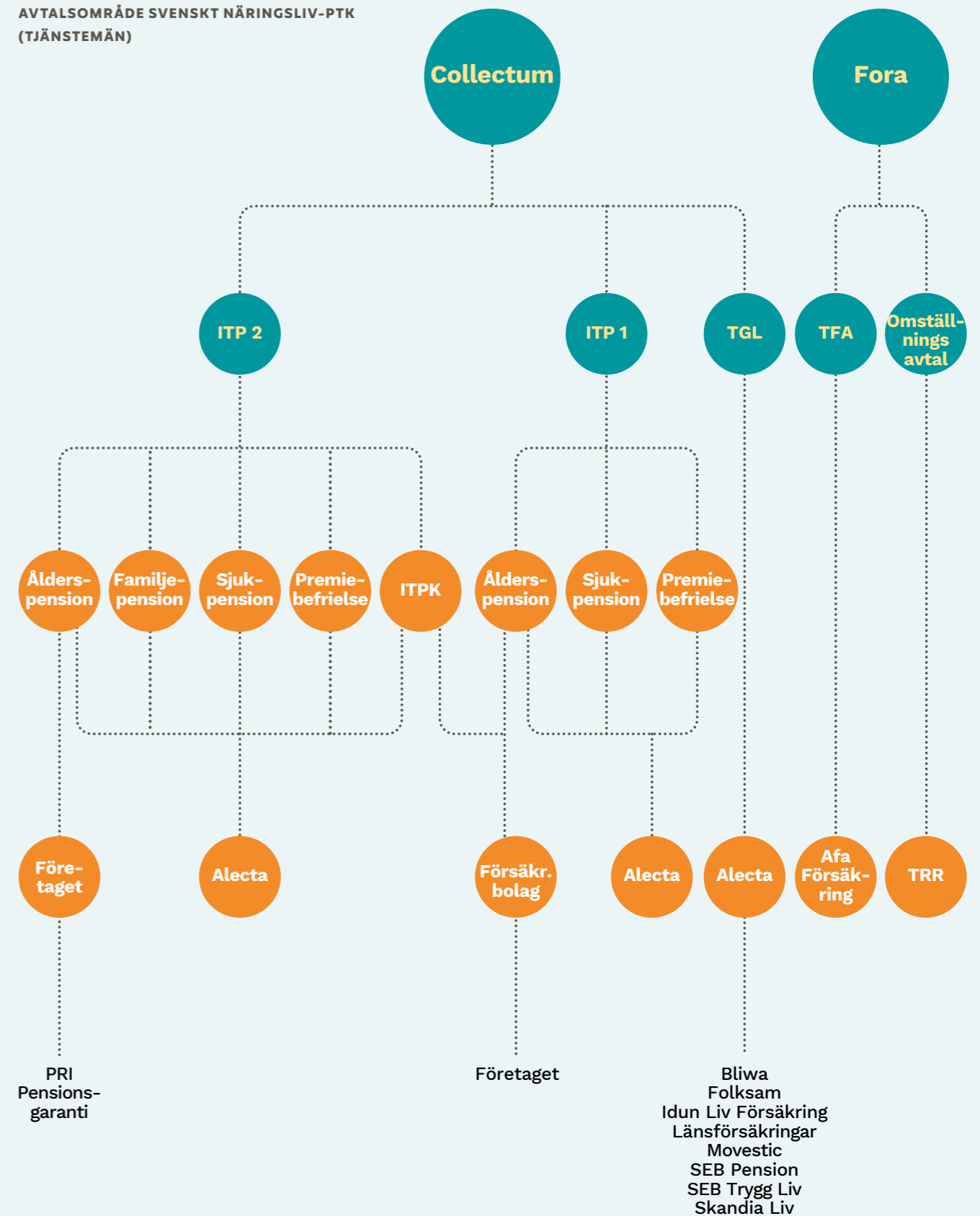
= anställda tjänstemän födda 1978 eller tidigare.

FÖRSÄKRINGSAVTALEN OMFATTAR DESSA FÖRSÄKRINGAR FÖR AVTALSOMRÅDE SVENSKT NÄRINGSLIV-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	

Pension och försäkring – så hänger det ihop

AVTALSOMRÅDE SVENSKT NÄRINGSLIV-PTK (TJÄNSTEMÄN)





Sammanställning – allmän pension och försäkringar enligt lag

Här följer en sammanställning av den allmänna pensionen och 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

Den som får barn eller adopterar kan ha rätt till föräldraledighet och föräldrapenning. Föräldrapenning gäller från barnets födelse till att barnet fyller tolv år. Rätt till föräldrapenning gäller i sammanlagt 480 dagar för varje barn. Vid flerbarnsfödelse har föräldrarna rätt till 180 extra dagar med föräldrapenning för varje ytterligare barn.

Sjukförsäkring

Den som är sjuk har i regel rätt att få sjuklön av sin arbetsgivare under de 14 första dagarna med ett karensvdrag. Från dag 15 kan hen få sjukpenning från Försäkringskassan. Vid sjukdom (arbetsoförmåga) under lång tid kan hen också ha rätt till aktivitets- eller sjukersättning.

Arbetskadeförsäkring

Den som har skadat sig på jobbet kan få ersättning från den allmänna arbetskadeförsäkringen. Försäkringen omfattar alla anställda, egna företagare och uppdragstagare och hanteras av Försäkringskassan. Den anställda kan själv anmäla arbetsskadan på [forsakringskassan.se](https://www.forsakringskassan.se). Arbetsgivare måste anmäla arbetsskador på Försäkringskassans och Arbetsmiljöverkets gemensamma sajt anmalarbetskada.se.

Arbetslöshetsförsäkring

Arbetslöshetsförsäkringen gäller både anställda och företagare men reglerna är olika för de.

Efterlevandepension

Om makar, registrerade partner eller i vissa fall sambor har dött kan de efterlevande ha rätt till efterlevandepension. Även barn under 20 år kan ha rätt till ersättning. Pensionen ersätter den försörjning som försvinner när en nära anhörig dör, och består av följande delar: barnpension, omställningspension och förlängd omställningspension. 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 den allmänna pensionen. Den allmänna pensionen består av inkomstpension, inkomstpensionstillägg, premiepension, garantipension och tilläggspension.

Läs mer om pension och försäkringar på pensionsmyndigheten.se och forsakringskassan.se.



Sammanställning – tjänstepension och försäkringar via jobbet

Här följer en sammanställning av tjänstepension och försäkringar via jobbet. Längre fram i boken kan du läsa lite mer om varje försäkring.

Arbetare

FÖRÄLDRAPENNINGTILLÄGG (FPT)

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

AVTALSGRUPPSJUKFÖRSÄKRING (AGS)

För den som har sjukpenning, smittbärandepening och rehabiliteringspenning kan AGS ge dagsersättning under dag 15-360 i sjukperioden. Om arbetsgivaren betalar sjuklön längre än 14 dagar lämnas ersättning tidigast efter sista sjuklönedagen. Om sjukpenningen övergår i aktivitets- eller sjukersättning kan AGS ge en kompletterande månadsersättning.

TRYGGHETSFÖRSÄKRING VID ARBETSSKADA (TFA)

Om arbetaren har skadat sig på jobbet kan det finnas 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 vid sjukdom som beror på arbetet. TFA kan ersätta den inkomst den anställda förlorar på grund av arbetsskadan och eventuella kostnader. Den kan också ge ersättning för så kallade ideella skador, som exempelvis psykiskt lidande och invaliditet. TFA gäller inte för färdolycksfall som omfattas av trafikskadelagen. För olycksfall i arbetet som olycksfallet i första hand regleras av fordonets trafikförsäkringsbolag.

AVGÅNGSBIDRAG (AGB) OCH TRYGGHETSFONDEN TSL

Om en arbetare blir uppsagd på grund av arbetsbrist kan hen få stöd och ersättning genom omställningsförsäkringen. Försäkringen består av två delar: omställningsstöd som hanteras av Trygghetsfonden TSL och ett engångsbelopp genom Avgångsbidrag (AGB) om hen har fyllt 40 år när anställningen avslutas.

TJÄNSTEGRUPPLIVFÖRSÄKRING (TGL)

Om en arbetare dör kan skattefritt engångsbelopp betalas ut till makar, registrerade partner, sambor, arvsberättigade barn eller barnbarn genom TGL.

AVTALSPENSION SAF-LO VID DÖDSFALL

Om en arbetare dör kan nära anhöriga få ersättning genom Avtalspension SAF-LO om arbetaren har valt att lägga till skydd för familjen. De skydd som kan väljas är återbetalningsskydd eller familjeskydd eller båda.

180 dagar

Föräldrapenningstillägget betalas ut under som längst 180 dagar.

**AVTALSPENSION SAF-LO**

Avtalspension SAF-LO är en premiebestämd tjänstepension. Sedan den 1 januari 2022 börjar den anställda tjäna in till Avtalspension SAF-LO från 23 års ålder och längst till 65 år, om inte arbetsgivaren och den anställda har kommit överens om fortsatt inbetalning.

PREMIEBEFRIELSEFÖRSÄKRING (PBF)

Försäkringen kan ta över arbetsgivarens inbetalningar till den kollektivavtalade tjänstepensionen. Den gäller när den anställda är sjukskriven från dag 15, har föräldrapenning, graviditetspenning eller är sjukskriven på grund av arbetsskada.

Tjänstemän med ITP 1**ITP 1 – SJUKDOM**

Vid sjukdom under en längre period kan det finnas rätt till ITP sjukpension. Har arbetsgivare kollektivavtal kan den anställda få sjuklön från arbetsgivaren fram till dag 90, utöver sjukpenningen. Mellan dag 91–360 kan den anställda få ITP sjukpension upp till 10 prisbasbelopp (483 000 kr, år 2022) av lönen. Tjänstemän kan få ITP sjukpension för lönedel över 10 prisbasbelopp från dag 91. ITP sjukpension gäller även vid aktivitets- eller sjukersättning.

TRYGGHETSFÖRSÄKRING VID ARBETSSKADA (TFA)

Om den anställda har skadat sig på jobbet kan det finnas 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 vid sjukdom på grund av arbetet. TFA kan ersätta den inkomst som förloras på grund av arbetsskadan och eventuella kostnader. Den kan också ge ersättning för så kallade ideella skador, som exempelvis psykiskt lidande och invaliditet. TFA gäller inte för färdolycksfall som omfattas av trafikskadelagen. För olycksfall i arbetet som omfattas av trafikskadelagen skall olycksfallet i första hand regleras av fordonets trafikförsäkringsbolag.

OMSTÄLLNINGSAVTAL 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 minst fem år på ett företag som är anslutet till TRR – få ett komplement till a-kassan genom avgångsersättningen (AGE).

TJÄNSTEGRUPPLIVFÖRSÄKRING (TGL)

Om tjänstemannen dör kan ett skattefritt engångsbelopp betalas ut. Den som kan få engångsbeloppet generellt är makar, registrerade partner, barn, barnbarn eller föräldrar. Tjänstemannen kan skriva ett särskilt förmånstagarförordnande och själv bestämma vem som ska få pengarna. På collectum.se finns blanketten.

ITP 1 – DÖDSFALL

Om tjänstemannen dör kan nära anhöriga få ersättning genom ITP 1 om hen har valt återbetalningsskydd eller familjeskydd eller båda.

ITP 1 – ÅLDERSPENSION

ITP 1 är en premiebestämd tjänstepension. Den anställda börjar tjäna in pensionen från 25 års ålder och längst till 65 år – om inte arbetsgivaren och den anställda har kommit överens om fortsatt inbetalning.

PREMIEBEFRIELSEFÖRSÄKRING ITP 1

Försäkringen kan ta över arbetsgivarens inbetalningar av premier till ITP 1. Det gäller vid sjukskrivning efter dag 14 samt vid föräldraledighet (även vid vård av barn).

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

Vid sjukdom under en längre period kan det finnas rätt till ITP sjukpension. Har arbetsgivare kollektivavtal kan den anställda få sjuklön från arbetsgivaren fram till dag 90, utöver sjukpenningen. Mellan dag 91–360 kan den anställda få ITP sjukpension upp till 10 prisbasbelopp (483 000 kr, år 2022) av lönen. Tjänstemän kan få ITP sjukpension för lönedel över 10 prisbasbelopp från dag 91. ITP sjukpension gäller även vid aktivitets- eller sjukersättning.

TRYGGHETSFÖRSÄKRING VID ARBETSSKADA (TFA)

Om den anställda har skadat sig på jobbet kan det finnas 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 vid sjukdom som beror på arbetet. TFA kan ersätta den inkomst som förloras på grund av arbetsskadan och eventuella kostnader. Den kan också ge ersättning för så kallade ideella skador, som exempelvis psykiskt lidande och invaliditet. TFA gäller inte för färdolycksfall som omfattas av trafikskadelagen. För olycksfall i arbetet som omfattas av trafikförsäkringspliktigt fordon ska anmälan göras till fordonets trafikförsäkringsbolag.

OMSTÄLLNINGSAVTAL TRR

Om en tjänsteman blir uppsagd på grund av arbetsbrist eller sjukdom kan tjänstemannen 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 minst fem år på ett företag som är anslutet till TRR – få ett komplement till a-kassan genom avgångsersättning (AGE).

TJÄNSTEGRUPPLIVFÖRSÄKRING (TGL)

Om tjänstemannen dör kan skattefritt engångsbelopp betalas ut. Den som kan få engångsbeloppet generellt är makar, registrerade partner, barn, barnbarn eller föräldrar. Tjänstemannen kan skriva ett särskilt förmånstagarförordnande och själv bestämma vem som ska få pengarna. På collectum.se finns blanketten.

ITP 2 – DÖDSFALL

Vid dödsfall kan nära anhöriga få ersättning om tjänstemannen valt återbetalningsskydd eller familjeskydd eller båda, i ITPK. Familjepension kan betalas ut till efterlevande makar, registrerade partner samt barn upp till 20 år om tjänstemannen hade en lön över 7,5 inkomstbasbelopp (532 500 kronor, år 2022).

ITP 2 – ÅLDERSPENSION

Ålderspensionen i ITP 2 är en förmånsbestämd tjänstepension med en premiebestämd del som heter ITPK.

PREMIEBEFRIELSEFÖRSÄKRING ITP 2

Försäkringen kan ta över arbetsgivarens inbetalningar av premier till ITP 2. Det gäller vid sjukskrivning månaden efter den 90:e sjukdagen eller om den anställda varit sjuk i perioder om sammanlagt 105 dagar under de senaste tolv månaderna.

ITP 2

Ålderspensionen ITP 2 är en förmånsbestämd pension.



För tjänstemän med ITP 1 och ITP 2 finns det en rådgivningstjänst kring kollektivavtalad pension och försäkring på avtalat.se/radgivningstjanst

ITP 1

Ålderspension ITP 1 är en premiebestämd ålderspension.



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 per automatik den som är vd i ett aktiebolag och räknas som tjänsteman. Därför måste arbetsgivaren och vd komma överens om försäkringsskyddet.

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 aktier som ägs av make, registrerad partner, förälder eller barn till aktieägaren.
- ▶ Makar till företagare räknas alltid som företagare oavsett bolagsform.

Delägare som har en mindre del i aktiebolag kan ansöka om undantag från att anslutas till de kollektivavtalade pensions- och försäkringslösningarna. Den som är sambo och har ett gemensamt barn med företagaren kan också ansöka om att undantas. Ansökan om undantag görs till ITP-nämnden hos Collectum eller Försäkringsnämnden hos Fora.

Försäkringsskyddet kan lösas genom individuell försäkring hos valfritt försäkringsbolag, genom försäkringar hos Fora eller ITP-planen via Collectum. Ägare i handelsbolag, komplementär i kommanditbolag respektive ägare till företag som inte är en juridisk person kan inte anslutas till ITP.

Företagare som inte har anställda kan teckna ett försäkringsavtal med Fora och omfattas då av Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA). En minimipremie betalas på 200 kronor/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 företagaren tecknar Företagares egen försäkring, där olika tillval kan göras.

Det går att kombinera en eller flera produkter i de kollektivavtalade försäkringarna med en individuell försäkring. Företagaren kan också teckna förmånliga gruppörsäkringar. Den enskilda företagarens situation avgör behovet av försäkringsskydd.

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.	Fora och Collectum
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 per automatik 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. För vd kan kollektivavtalade försäkringar tecknas, till exempel ITP-planen via Collectum, eller så tecknas individuella försäkringar hos valfritt försäkringsbolag. Vd omfattas inte av TRR.





Index och basbelopp

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 pensioner och försäkringar i förhållande till priser och inkomster samt till pensionssystemets stabilitet.

Index

I det allmänna pensionssystemet finns två olika index: inkomstindex och balansindex. Inkomstindex bygger på hur inkomsterna förändras under åren och används för att beräkna räntan i pensionssystemet. Varje år upprättas en balansräkning för pensionssystemet. Om skulderna är större än tillgångarna kan inte pensionerna följa löneutvecklingen. Balansindex garanterar att pengarna i systemet ska räcka.

Basbelopp 2022

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

48 300 kr
Prisbasbelopp

71 000 kr
Inkomstbasbelopp

49 300 kr
Förhöjt prisbasbelopp

De olika basbeloppen används i skilda sammanhang. Till exempel:

- ▶ **Prisbasbelopp 48 300 kr.** Inkomsttak för sjukpenning och aktivitets- eller sjukersättning, garantipension samt arbetsskadelivränta.
- ▶ **Inkomstbasbelopp 71 000 kr.** Inkomsttak för pensionsgrundande inkomst (PGI), allmän pensionsavgift samt extra pensionsrätt vid barnår.
- ▶ **Förhöjt prisbasbelopp 49 300 kr.** Används bland annat vid beräkning av pensionspoäng för tilläggs pension.

Basbeloppen används även inom kollektivavtalade tjänstepensioner och försäkringar och definierar tak för pensionsintjänade, beräkningar av ersättningar och livbeloppen.



Arbetsgivaravgifter och premier

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

Arbetsgivaravgifter

Företag ska redovisa och deklarerar moms, avdragen skatt och arbetsgivaravgifter. 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 en anställd har fått en ersättning som är mindre än 1 000 kronor under ett kalenderår behöver hen inte deklarerar detta. På skatteverket.se går att läsa när deklarationen och inbetalningen senast ska vara inne.

Särskild löneskatt

Arbetsgivaren betalar särskild löneskatt på sina pensionskostnader för anställda. Fora, Collectum eller Alecta hjälper med beräkning av underlag för särskild löneskatt. Löneskatt på pensionspremier betalas som vanligt för företagets F-skatt. Löneskatten är en kostnad som kan dras 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 oftast dras av i deklarationen.

Premier till kollektivavtalade försäkringar för tjänstemän

Varje år bestäms storleken på premierna. Collectum fakturerar premien för 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 oftast dras 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 pensionsmedförande lön.

483 000 kr/år

Arbetsgivaren får dra av maximalt 10 prisbasbelopp (483 000 kr, år 2022) per år och anställd.

Huvudregeln är att avdraget för premien får utgöra högst 35% av den pensionsmedförande lönen. Kostnaden kan vara en försäkringspremie, skuldföring i balansräkningen eller avsättning till pensionsstiftelse. Arbetsgivaren får dra av maximalt 10 prisbasbelopp (483 000 kr, år 2022) per år och anställd.

Kompletteringsregeln får användas om minst en av följande förutsättningar finns:

- ▶ ändring av pensionsavtal
- ▶ nytt pensionsavtal vid förtida avgång
- ▶ otillräckligt tryggade pensionsutfästelser.

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 engångspremier betalas in.

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. För vissa åldersgrupper är arbetsgivaravgiften nedsatt.

	ARBETSGIVARAVGIFTER FÖR ARBETARE OCH TJÄNSTEMÄN (% AV BRUTTOLÖN)	AVGIFTER FÖR EGNA FÖRETAGARE – EJ AKTIEBOLAG (% AV BRUTTOLÖN)
Ålderspension	10,21	10,21
Sjukförsäkring	3,55	3,64
Föräldraförsäkring	2,60	2,60
Efterlevandepension	0,60	0,60
Arbetskadeförsäkring	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 1938–1956 betalar arbetsgivare ålderspension på 10,21%.

För anställda som är födda 1999–2003 betalar arbetsgivare arbetsgivaravgifter på 19,73% för ersättning upp till 25 000 kr/månad. På del av lön över 25 000 betalas full arbetsgivaravgift.

För anställda som är födda 2004 till 2006 ska arbetsgivaren bara betala ålderspensionsavgift på 10,21% för ersättning upp till 25 000 kr/månad. På del av lön över 25 000 kronor 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.

För egenföretagare som är födda 1938–1956 är egenavgiften 10,21%, om inte karenstid valts. 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 – arbetare

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



Parterna inom de flesta branscher har kommit överens om att arbetsgivaren ska betala premier för extra pensionsavsättningar eller deltidspension.

PREMIER FÖR AVTALSPENSION SAF-LO – ARBETARE (% AV BRUTTOLÖN)	LÖN	
	≤ 532 500 KR/ÅR	> 532 500 KR/ÅR
Pensionspremie *	4,50 %	30,00 %
Premiefrielseförsäkring (PBF) **	0 %	0 %
Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) **	0 %	0 %
Föräldrapenningtillägg (FPT) **	0 %	0 %
Avgångsbidrag (AGB) och Omställningsstöd från TSL ***	0,30 %	0 %
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA	0,01 %	0,01 %
Tjänstegrupplivförsäkring, TGL	0,15 %	0 %
Total premie	4,96 %	30,01 %
Finansieras av överskott****	-0,20 %	0 %
Total premie som faktureras	4,76 %	30,01 %

- * Premien betalas från och med månaden då arbetaren fyller 23 år och till och med månaden innan 65 år.
 ** Premie betalas inte år 2022 då bolagen inom Afa Försäkring är välkonsoliderade.
 *** Premien betalas på lönedelar upp till 7,5 prisbasbelopp. Innefattar Avgångsbidrag (AGB) 0,15 % och Omställningsstöd TSL 0,15 % plus moms. Premien för hängavtalsföretag är 0,6 %, innefattar Avgångsbidrag (AGB) 0,15 % och Omställningsstöd TSL 0,45 % plus moms.
 **** 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 premier för extra pensionsavsättningar eller deltidspension. Dessa premier tillkommer och finns inte i sammanställningen ovan. Fora administrerar avsättningen. Du kan läsa mer om premierna på fora.se och i aktuellt kollektivavtal.

Särskild löneskatt

Arbetsgivare betalar särskild löneskatt 24,26 % på pensionskostnaderna för sina anställda. Det är Fora som tar fram underlaget för löneskatt. Den särskilda löneskatten betalas som vanligt för företagets F-skatt. Arbetsgivaren kan dra av löneskatten på taxerad inkomst. Läs mer på skatteverket.se.

Premier kollektivavtalade försäkringar – tjänstemän med ITP1

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

PREMIER FÖR ITP 1 – TJÄNSTEMÄN (% AV BRUTTOLÖN)	LÖN	
	≤ 44 375 KR/MÅNAD	> 44 375 KR/MÅNAD
Ålderspension *	4,50 %	30,00 %
Premiefrielseförsäkring (PBF) *	0,099 %	0,738 %
ITP sjukpension **	0,025 %	0,127 %
Omställningsstöd och Avgångsersättning (AGE) från TRR ***	0,10 %	0,10 %
Tjänstegrupplivförsäkring, (TGL) ****	ca 0,15 %	0 %
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)	0,05 %	0,05 %
Total premie	4,92 %	31,02 %

- * Premien betalas från och med månaden då tjänstemannen fyller 25 år och till och med månaden innan 65 år.
 ** Premien 0,025 % betalas på lönedelar upp till 7,5 prisbasbelopp (30 188 kr/månad, år 2022). Premien 0,127 % betalas på lönedelar över 7,5 prisbasbelopp upp till 30 inkomstbasbelopp. (177 500 kr/månad, år 2022)
 *** Premien för arbetsgivare med hängavtal är 0,50 %.
 **** Fri premiesättning tillämpas och premien ligger inom intervallet 20 till 39 kronor per månad vilket motsvarar cirka 0,15 % vid lönen upp till 7,5 prisbasbelopp (30 188 kr/månad, år 2022).

Premier enligt branschavtal

Parterna inom de flesta branscher har kommit överens om premier för deltidspension eller flexpension samt andra extra pensionsavsättningar. Dessa premier tillkommer och finns inte i sammanställningen ovan. Collectum administrerar premierna för tjänstemän som omfattas av ITP. För tjänstemän som avstått från ITP ska en överenskommelse göras om administrationen av de extra premierna. Du kan läsa mer om premier på collectum.se och i aktuellt kollektivavtal.

ITP1

Tjänstemän som är födda 1979 och senare omfattas av ITP1. Arbetsgivare som idag tecknar kollektivavtal 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 betalar särskild löneskatt om 24,26 % på pensionskostnaderna för sina anställda. Det är Collectum som tar fram underlagen för löneskatt för ITP 1 och ITPK. Den särskilda löneskatten ska betalas som vanligt för företagets F-skatt. Arbetsgivaren kan dra av löneskatten på taxerad inkomst. Läs mer på skatteverket.se.

24,26%

Arbetsgivare betalar 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 FÖR ITP 2 – TJÄNSTEMÄN (% AV BRUTTOLÖN)	LÖN UPP TILL 7,5 IBB (532 500 KR/ÅR)	LÖN 7,5–30 IBB (532 500 KR/ÅR –2 130 000 KR/ÅR)
Ålderspension	Individuell*	Individuell*
ITPK	2,00	2,00
ITP sjukpension**	0,025	0,127
Familjepension	–	Individuell*
Premiefrielseförsäkring (PBF)***	0,196	1,842
Omställningsstöd **** och Avgångsersättning (AGE) från TRR	0,10	0,10
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)*****	Ca 0,15	0,00
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)	0,05	0,05
Utjämningspremie*****	0,7	0,7
Totalt	Individuell	Individuell

- * Flera faktorer påverkar storleken på premien som bland annat lön, ålder, tidigare intjänad pension och inkomstbasbeloppets förändring. Premie betalas till och med månaden innan tjänstemannen fyller 65 år.
- ** Här gäller 7,5 prisbasbelopp (362 250 kr år 2022).
- *** Här ingår även premien för slutbetalning av ITP 2.
- **** Premien för arbetsgivare med hängavtal är 0,50 %.
- ***** Fri premiesättning tillämpas och premien ligger inom intervallet 20–39 kr/månad vilket motsvarar ca 0,15 % vid lönen upp till 7,5 prisbasbelopp (362 250 kr, år 2022).
- ***** Finansierar premiemaximering i 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 utjämningspremierna.

Premier enligt branschavtal

Parterna inom de flesta branscher har kommit överens om premier för deltidspension eller flexpension samt andra extra pensionsavsättningar. Dessa premier tillkommer och finns inte i sammanställningen ovan. Collectum administrerar premierna. För tjänstemän som avstått från ITP ska en överenskommelse göras om administrationen av de extra premierna. Du kan läsa mer om premierna på collectum.se och i aktuellt kollektivavtal.

ITP2

Tjänstemän som är födda 1978 eller tidigare omfattas av ITP 2. Arbetsgivare som idag tecknar kollektivavtal kan tillämpa ITP1 för samtliga tjänstemän oavsett ålder, under förutsättning att Collectum godkänner det. Läs mer på sidan 93.

Särskild löneskatt

Arbetsgivare betalar särskild löneskatt 24,26 % på pensionskostnaderna för sina anställda. Det är Alecta som tar fram underlagen för löneskatt för ITP 2 och Collectum för ITPK. Den särskilda löneskatten betalas som vanligt för företagets F-skatt. Arbetsgivaren kan dra av löneskatten på taxerad inkomst. Läs mer på skatteverket.se.



Parterna inom de flesta branscher har kommit överens om att arbetsgivaren ska betala premier för deltidspension eller flexpension samt andra extra pensionsavsättningar.





Så administreras pension och försäkringar

Pension och försäkringar enligt lag administreras av myndigheter: Pensionsmyndigheten, Försäkringskassan och Skatteverket. De kollektivavtalade försäkringarna administreras av Fora och Collectum.

Pensionsmyndigheten, Försäkringskassan, och Skatteverket sköter administrationen.

Allmän pension och försäkringar enligt lag

Det är riksdag och regering som stiftar lagar och ser över författningar inom området pension och försäkringar. Pensionsmyndigheten, Försäkringskassan och Skatteverket 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 pension och försäkringar under respektive kapitel i boken.

Tjänstepension och försäkringar via jobbet

Det är arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer centralt som förhandlar och kommer överens om tjänstepension och försäkringar som finns i kollektivavtalen. Därefter föreslår de sina medlemsförbund att acceptera överenskommelsen. De kollektivavtalade tjänstepensionerna och försäkringarna administreras av Fora och Collectum. Läs mer om vad som gäller under respektive kapitel i boken.

I en del kollektivavtal finns det kompletterade premier till tjänstepension utöver det som finns inom ramen för Avtalspension SAF-LO samt ITP-planen. Läs mer i aktuellt kollektivavtal.



Kollektivavtalad tjänstepension och försäkringar administreras av Fora och Collectum.



Vad påverkar försäkringsskyddet?

Försäkringsskyddet påverkas av olika faktorer, till exempel anställningsform, anställningstiden- och ålder. Pensioner och ersättningar följer också hur samhällsekonomin förändras.

Olika anställningsformer

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



Det finns olika anställningsformer: tillsvidareanställning och tidsbegränsade.

TILLSVIDAREANSTÄLLNING

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

TIDSBEGRENSAD ANSTÄLLNING

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

Tjänstetid – kvalifikationstid

Tjänstetid: Avgör när den anställda tjänar in till sin tjänstepension och skiljer sig åt mellan avtalen, men gäller även för kvalifikation till försäkringar.

Kvalifikationstid: En del av försäkringarna kräver att den anställda omfattats av försäkring eller arbetat en viss tid innan den börjar gälla, helt eller delvis.

Tjänstgöringsgrad

Tjänstgöringsgraden kan påverka pension och försäkringsskydd.

Inkomst – så påverkar den

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

Prisbasbelopp

Prisbasbeloppet följer den allmänna prisutvecklingen.

Basbelopp

De pensioner och försäkringar som finns både inom det allmänna och kollektivavtalade systemet beräknas i förhållande till bland annat basbelopp. Det finns både prisbasbelopp, förhöjt prisbasbelopp och inkomstbasbelopp. Läs mer om basbeloppen på sidan 20.

Inkomstbasbelopp

Inkomstbasbeloppet följer den allmänna inkomstutvecklingen i Sverige.

Ledighet – vad gäller?

Försäkringar under ledighet gäller till exempel vid studier eller föräldraledighet. De kan också gälla vid tjänstledighet och semester. Läs mer om ledighet på sidorna 110 till 113.



Föräldraledighet

Föräldraförsäkring enligt lag

Alla som får barn eller adopterat har rätt att vara ledig, både när barnet föds och när barnet växer upp. Föräldraförsäkringen kan ge den anställda ekonomiskt stöd och lägger grunden för när och hur länge ledigheten kan vara.

Föräldrapenning vid barns födelse eller 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 överlätas. Om barnet föddes före år 2016 gäller 60 dagar.

Vid flerbarnsfödelse får föräldrarna 180 extra ersättningsdagar för varje ytterligare barn. Gravida kan börja ta ut föräldrapenning 60 dagar innan beräknad förlossning.

Barn födda år 2014 och senare

Föräldrapenning kan betalas ut från det att barnet föds tills barnet fyller tolv år eller när barnet slutar i årskurs 5 i grundskolan. Men den största delen av ersättningen måste tas ut innan barnet har fyllt fyra år. Efter barnets fyraårsdag kan föräldrarna spara sammanlagt 96 dagar. För de föräldrar som har fått flera barn vid samma födelse 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 åtta år efter skolavslutningen kan föräldrapenningen tas ut till och med den dagen som barnet fyller åtta år.

LÄS MER OM LAGEN PÅ

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



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



Olika ersättningsnivåer – så stor är ersättningen

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

- ▶ Den första kallas för sjukpenningnivå och motsvarar 77,6 % av den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) med ett inkomsttak på 10 prisbasbelopp. Det förutsätter att föräldern 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 lägstanivå och gäller i 90 dagar. Lägstanivån är 180 kronor/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 sjukpenningen räknas ut hittar du på sidan 41.

Olika ersättningsnivåer

Sjukpenningnivå

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

77,6% 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

Lägstanivå

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

Dag 1

Dag 390

Dag 480

180 kr/dag

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 Föräldrapenningtillägg (FPT)

För att en anställd ska ha rätt till FPT via kollektivavtal måste hen ha varit anställd under minst 12 eller 24 månader, inom en period på fyra år innan barnets födelse eller adoption, hos en eller flera arbetsgivare som har haft försäkringen om Föräldrapenningtillägg. 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 sex månader i följd räknas inte som kvalifikationstid om inte frånvaro beror på sjukdom (med ersättning såsom sjuklön, sjukpenning eller aktivitets- och sjukersättning), hel ledighet med lön eller hel ledighet enligt föräldraledighetslagen.

Rätt till ersättning

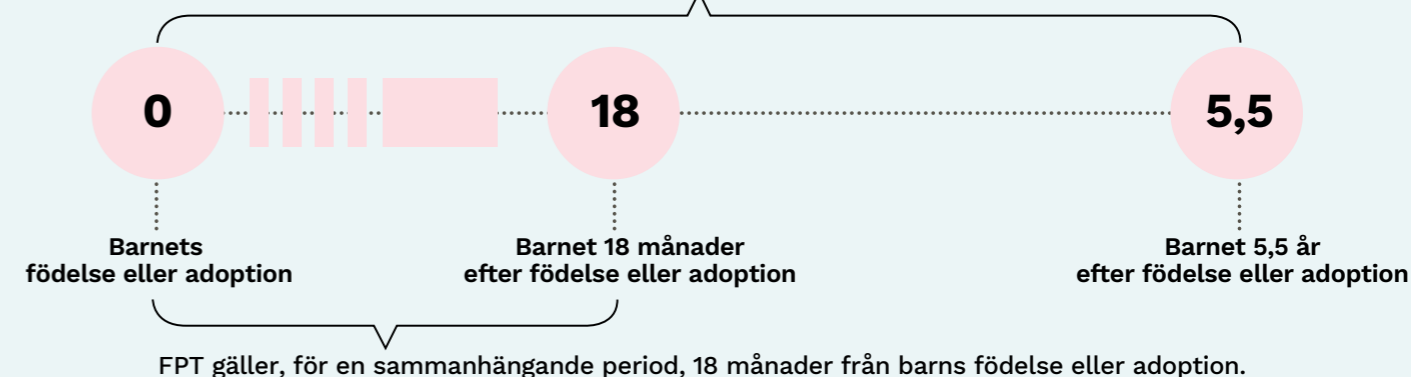
En anställd som är föräldraledig har rätt till FPT under en sammanhängande period med föräldrapenning på sjukpenningnivå. Ledigheten behöver inte vara förlagd till veckans alla dagar utan det är den ledighetsperiod som den anställda och arbetsgivaren kommer överens om. FPT gäller 18 månader från barns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



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

Uttag av Föräldrapenningtillägg

Ansökan måste göras inom 5,5 år efter barns födelse eller adoption.





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

Uttag av Föräldrapenningtillägg (FPT)

För varje födelse eller adoption har den anställda rätt till Föräldrapenningtillägg under 60 eller maximalt 180 kalenderdagar med föräldrapenning på sjukpenningnivå. Föräldrapenningtillägg gäller för 18 månader från barns födelse eller adoption. Efter utbetalning av föräldrapenning från Försäkringskassan kan ansökan göras om FPT till Afa försäkring. Ersättning ges bara för en sammanhängande föräldraledighetsperiod. Perioden kan vara sammanhängande eller bestå av ströddagar under perioden. För att ha rätt till ersättning ska ansökan göras inom fem och ett halv år från barns födelse eller adoption. FPT betalas ut proportionellt till hur mycket som tas ut av föräldrapenning enligt lag.

Storleken på Föräldrapenningtillägg (FPT)

Ersättningen är 10 % på del av lönen upp till 10 prisbasbelopp och 90 % på lönedelar däröver. Det finns inget inkomsttak för ersättning i försäkringen om föräldrapenningtillägg. Försäkringen är utformad så att den ökar förutsättningarna till ett jämställt uttag av ersättningsdagar oberoende av föräldrarnas eventuella skillnad i lönenivå. Föräldrapenningtillägg är proportionellt till hur mycket som tas ut av föräldrapenningen.

Ansökan om Föräldrapenningtillägg 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.

Premiefrielseförsäkring (PBF)

När den anställda gör en ansökan om Föräldrapenningtillägg hos Afa Försäkring ansöks om premiefrielseförsäkringen 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. Premien betalas under högst 13 månader per barn. Den som missat att göra ansökan om Föräldrapenningtillägg inom 5,5 år efter födelse eller adoption kan fortfarande ansöka. Den anställda kommer bli nekad FPT, men får inbetalda premier till Avtalspension SAF-LO via premiefrielseförsäkring.

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

Läs mer om premiefrielseförsäkring i kapitel om pension på sidan 92.

Arbete efter 65 år

Den anställda har rätt till FPT även efter 65 år, ingen övre åldersgräns finns. Premiefrielseförsäkring upphör vid 65 år. Från den månad som den anställda fyller 65 år betalar arbetsgivaren ingen premie.

Föräldralön för tjänstemän via jobbet

I kollektivavtalen finns föräldralön som betalas ut av arbetsgivaren vid föräldraledighet. Däremot finns ingen kollektivavtalad föräldraförsäkring.

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.

≈90%

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

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. Pensionspremierna fortsätter betalas in för ITP 1 i max 13 månader genom premiefrielseförsäkring när tjänstemannen har föräldrapenning.

Tjänsteman med ITP2

För ITP 2 är det upp till arbetsgivaren att välja att fortsätta betala in pengar till tjänstepensionen eller inte under föräldraledighet. Svenskt Näringslivs och PTK:s rekommendation är att fortsätta betala ITP 2 i elva månader. Föräldrapenningtid räknas alltid som pensionsgrundande tjänstetid i elva månader.





Checklista föräldraledighet

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



ARBETSGIVARE TILL ARBETARE

- ▶ Informera den anställda om att Föräldrapenning-tillägg 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 för den anställda vid föräldraledighet eller graviditetspenning. När den anställda ansöker om FPT ansöks det automatiskt om pensionsavsättning från premiefrielseförsäkringen.
- ▶ Rapportera lön som företaget har betalat ut till den anställda under året till Fora.

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.



ARBETSGIVARE TILL TJÄNSTEMÄN MED ITP1

- ▶ Fortsätt att anmäla den utbetalda bruttolönen/månad till Collectum. Detta gäller även om lönen är 0 kronor. Kom ihåg! Den anställda ska inte avanmälas.
- ▶ Premien till tjänstepensionen ITP1 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.
- ▶ Enligt de flesta kollektivavtal ska föräldralön betalas ut, läs mer i aktuellt kollektivavtal.
- ▶ ITP-försäkringen fortsätter gälla för ITP1 i max 13 månader genom premiefrielseförsäkring när föräldrapenning tas ut.

ARBETSGIVARE TILL TJÄNSTEMÄN MED ITP2

- ▶ Betala ITP-försäkringen under föräldraledighet. Arbetsgivaren är inte skyldigt att göra det men Svenskt Näringslivs och PTK:s rekommendation är att fortsätta betala ITP 2 i elva månader.
- ▶ Om arbetsgivaren inte ska betala ITP-försäkringen under ledigheten ska arbetsgivaren anmäla det till Collectum.
- ▶ Rapportera när den anställda är tillbaka på jobbet till Collectum och ange att föräldraledighet gällt.
- ▶ Enligt de flesta kollektivavtal ska föräldralön betalas ut, läs mer i aktuellt kollektivavtal.

TJÄNSTEMÄN MED ITP1 ELLER ITP2

- ▶ Ansöka om föräldrapenning hos Försäkringskassan.
- ▶ Kolla med arbetsgivaren eller ditt fackförbund vilka regler som gäller på arbetsplatsen kring föräldralön.
- ▶ Premien till tjänstepensionen ITP1 betalas automatiskt genom premiefrielseförsäkringen vid föräldraledighet eller vård av barn (VAB).
- ▶ För rätt till premiefrielseförsäkring ska den anställda ha ersättning från Försäkringskassan i form av föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning.
- ▶ Försäkringen fortsätter gälla för ITP1 i max 13 månader genom premiefrielseförsäkring när tjänstemannen har föräldrapenning.
- ▶ Rekommendationen är att premien till tjänstepensionen ITP 2 betalas av arbetsgivaren i elva månader under föräldraledighet. Det finns ingen rätt till premiefrielse.



Sjukdom

Sjukförsäkring enligt lag

Den allmänna sjukförsäkringen kan ge ekonomiskt stöd till den som blir sjuk. Försäkringen täcker delar av den förlorade inkomsten.

Olika ersättningar

Om den anställda blir sjuk eller skadad och får nedsatt arbetsförmåga kan hen ha rätt till sjuklön från arbetsgivaren. Sjuklön kan ges upp till 14 dagar vid varje ny sjukperiod. I början av sjukperioden gör arbetsgivaren ett avdrag på lönen (karensavdrag).

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

Den som är yngre än 30 år och, som på grund av sjukdom eller skada, har nedsatt arbetsförmåga under minst ett år, kan få aktivitetsersättning. Sedan 2017 kan hel sjukersättning i vissa fall beviljas från och med 19 års ålder. 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 har nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom. Det gäller för den som är tillsvidareanställd 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 hen 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 sjuktilfälle ska ett karensavdrag göras på sjuklönen motsvarande 20 % av sjuklön under en genomsnittlig vecka.

Karensavdrag

Karensavdrag är ett avdrag som görs på sjuklön eller sjukpenning i samband med sjukfrånvaro. Detta motsvarar 20 % av sjuklön under en genomsnittlig vecka. Avdrag görs för varje timme som den anställda skulle ha jobbat om hen inte varit sjuk. Som veckoarbetstid räknas antalet arbetstimmar/helgfri vecka. För den som har oregelbundna arbetstider räknas ut veckoarbetstiden i

LÄS MER OM LAGEN PÅ

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

Sjukavdrag per timme:
 $20\% \times \text{månadslönen} \times 12$
 $52 \times \text{veckoarbetstiden}$

genomsnitt/månad. Så här räknas sjukavdraget per timme ut för ersättningsdagarna i sjuklöneperioden: $20\% \times \text{månadslönen} \times 12 / 52 \times \text{veckoarbetstiden} =$ sjukavdrag per timme. Läs mer i aktuellt kollektivavtal om hur beräkning av karensavdrag ska göras.

20%

Karensavdrag motsvarar 20 % av sjuklön under en genomsnittlig vecka.

SÄRSKILDA REGLER VID ÅTERINSJUKNANDE

Det händer att den anställda är tillbaka på jobbet efter att ha varit sjuk och sedan blir sjuk på nytt. Om detta sker inom fem kalenderdagar, räknas det som fortsättning på den tidigare perioden. Hen behöver alltså inte börja om med ett nytt karensavdrag. Arbetsgivaren räknar samman dagarna och betalar sjuklön för en sjukperiod om 14 dagar.

MAX TIO TILLFÄLLEN MED KARENSAVDRAG

Det finns ett tak för hur många karensavdrag hen kan ha. Hos en och samma arbetsgivare kan anställd ha max tio karensavdrag under tolv månader. Den som blir sjuk en elfte gång får ersättning med 80 % av lönen utan karensavdrag i sjuklöneperioden.

Särskilt högriskskydd

Vid sjukdom eller funktionsnedsättning som kan innebära sjukfall ofta (fler än tio gånger under ett år) eller sjuk länge (fler än 28 dagar i följd), kan ansöka om särskilt högriskskydd göras hos Försäkringskassan. Detta innebär att den anställda

kan slippa karensavdrag vid upprepade sjukfall och arbetsgivaren kan få ersättning för sjuklönekostnader vid långa eller ofta återkommande sjukperioder. Det högsta ersättning som en arbetsgivare kan få är 250 000 kronor för ett år. Läs mer på forsakringskassan.se.

Sjukpenning

Alla som har en sjukpenninggrundande inkomst (SGI) på minst 11 500 kr år 2022 – och jobbar i Sverige – kan ha rätt till sjukpenning från Försäkringskassan. Den anställdas SGI (max 10 prisbasbelopp) räknas ut genom att multiplicera månadslönen gånger 12 och därefter med faktor 0,97. Skattepliktiga förmåner eller semestertillägg får inte räknas in i SGI. Den som har haft sjukpenning i 364 dagar under en ramtid som består av de senaste 450 dagarna behöver ansöka på nytt för att fortsätta få sjukpenning. Det finns två nivåer hen kan ansöka om; sjukpenning på normalnivå eller sjukpenning på fortsättningsnivå. Vid allvarlig sjukdom gäller sjukpenning på normalnivå. Vad som räknas som allvarlig sjukdom finns beskrivet i Socialstyrelsens kriterier för allvarlig sjukdom. Sjukpenning på normalnivå är 80% av SGI och sjukpenning på fortsättningsnivå är 75 % av SGI som multipliceras med faktorn 0,97. Detta gör att ersättningsnivåerna blir 77,6% respektive 72,7 %.

SGI:
 $\text{Månadslön} \times 12 \text{ upp till } 10 \text{ pbb/år} \times 0,97$

För att få sjukpenning krävs det att arbetsförmågan är nedsatt med minst 25 %. För rätt till hel sjukpenning krävs det att den anställda inte ha någon arbetsförmåga alls. Andra sjukpenningnivåer som hen kan ha rätt till är 50 % eller 75 %.

Aktivitets- och sjukersättning

Vid nedsatt arbetsförmåga under lång tid finns två olika ersättningar, aktivitetsersättning och sjukersättning. Den som är yngre än 30 år och har nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom, skada eller funktionsnedsättning under minst ett år kan få aktivitetsersättning. Från 19 års ålder kan hen få hel sjukersättning om det bedöms 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 ersättningarna gäller att arbetsförmågan är nedsatt med minst 25 %. Andra nivåer är 50 %, 75 % eller 100 %. Den inkomstrelaterade aktivitets- eller sjukersättningen beräknas på antagandeinkomsten. Antagandeinkomst beräknas enligt huvudregel som genomsnittet av de tre högsta årsinkomsterna under en ramtid. Ramtidens längd varierar från fem till åtta år och beror på personens ålder. En person som är 46 år eller yngre har en ramtid på åtta år, äldre personer har kortare ramtid. Antagandeinkomst kan aldrig vara högre än 7,5 pbb. Hel inkomstrelaterad aktivitets- eller sjukersättning beräknas som 64,7 % av antagandeinkomsten. Det är Försäkringskassan som betalar ut ersättningarna.

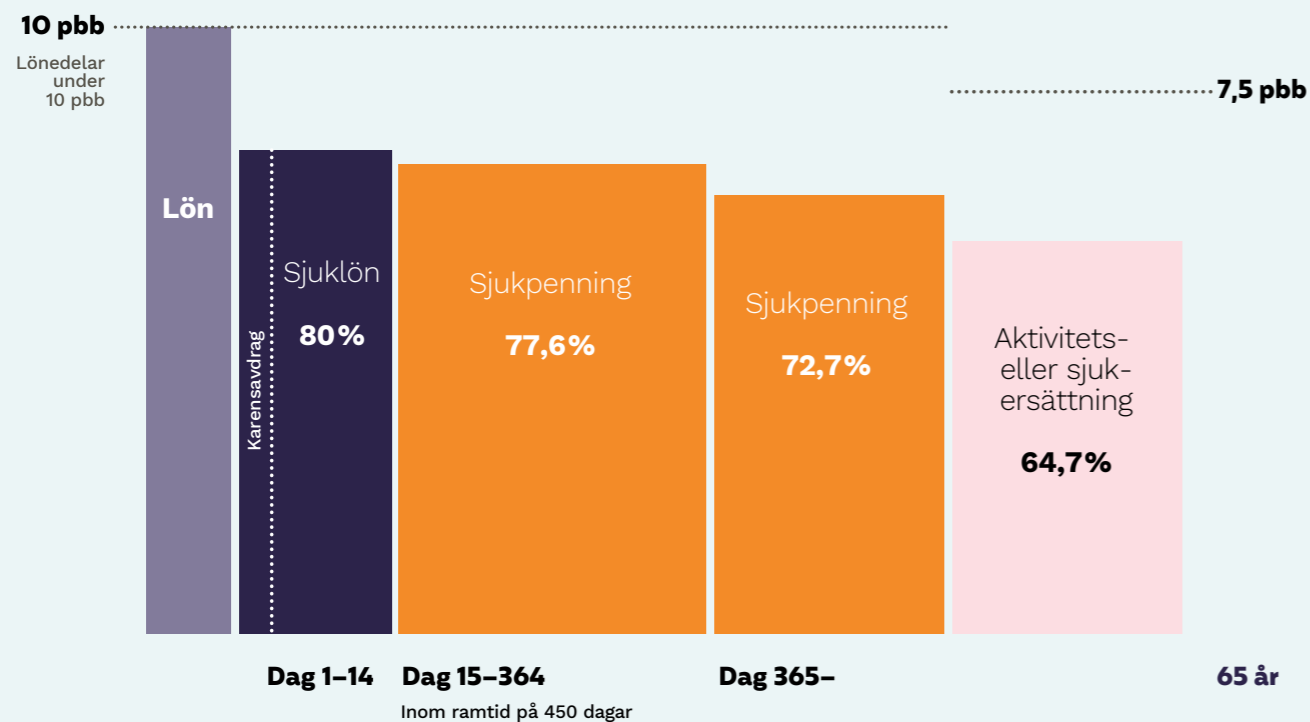
Arbete efter 65 år

Sjuklönelagen har ingen åldersgräns och sjukpenning betalas ut för anställda som har fyllt 65 år – men med vissa begränsningar. För anställd som har haft sjukpenning i 180 dagar och har fyllt 65 år, kan Försäkringskassan pröva fortsatt rätt till sjukpenning. Har personen fyllt 70 år betalas sjukpenning ut sammanlagt i längst 180 dagar. Anställda som har fyllt 65 år kan inte få sjukersättning. Läs mer på forsakringskassan.se.

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.

Ersättningar vid sjukdom



Rehabiliteringskedjan – så bedömer Försäkringskassan

Arbetsförmågan bedöms olika beroende på hur länge en anställd varit sjuk. Enligt rehabiliteringskedjan prövas arbetsförmågan, och därmed 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 under 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 vara 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 181–365

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. Det finns några olika undantagssituationer när arbetsförmåga kan bedömas i förhållande till arbete hos arbetsgivare även efter dag 180. Läs mer på [forsakringskassan.se](https://www.forsakringskassan.se).

FRÅN SJUKDAG 366

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

Rehabiliteringskedjan



Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) för arbetare

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) kompletterar sjukpenningen och aktivitets- eller sjukersättningen när en arbetare är sjukskriven 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.



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

När och vem har rätt till ersättning?

För att ha rätt till AGS-ersättning måste arbetaren

- ▶ ha varit anställd i 90 dagar (kvalifikationstid). Även tidigare anställningar hos arbetsgivare som tecknat AGS-KL, AGS, ITP eller KTP får tillgodoräknas om någon del innehafts senast under de två år som närmast föregått den pågående anställningen
- ▶ ha varit arbetsför till minst 25 % sedan minst en vecka när försäkringen ska träda i kraft
- ▶ ha en sjukpenninggrundande inkomst (SGI) fastställd av Försäkringskassan.

När kvalifikationstid är fullgjord och försäkringsskyddet har börjat gälla så gäller försäkringen så länge anställningen kvarstår (försäkringsgrundande anställningstid). Men den anställda får inte vara frånvarande från arbetet en längre tid om inte frånvaron beror på sjukdom, hel ledighet enligt föräldraledighetslagen eller hel ledighet med lön. Vid frånvaro från arbetet mer än sex månader av andra orsaker så är den tiden inte försäkringsgrundande anställningstid och istället gäller reglerna om efterskydd. Om hen under frånvarotiden får rätt till annan avtalad sjukförmån upphör rätten till AGS.



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

Så ersätter AGS

- ▶ När sjukpenning är på ca 80 % på normalnivå (77,6 %) från Försäkringskassan blir dagsersättningen från AGS 12,5 % av sjukpenningen.
- ▶ När sjukpenning är på ca 75 % på fortsättningsnivå (72,7 %) blir dagsersättningen 13,3 % av sjukpenningen.
- ▶ AGS ger ingen dagsersättning för tiden efter dag 360 i sjukperioden eller för inkomster över 10 prisbasbelopp, det så kallade taket.

Vid utbetalning av aktivitets- eller sjukersättning kan AGS lämna en månadsersättning baserat på den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) vid insjuknandet.

Premiefrielseförsäkring

Premiefrielseförsäkring innebär att premierna för tjänstepension betalas från försäkringen istället för av arbetsgivaren från och med dag 15 i en sjukperiod.

- ▶ För inkomstdelar upp till 7,5 prisbasbelopp lämnas månadsersättning från AGS enligt en tabell i försäkringsvillkoren.
- ▶ För inkomstdelar mellan 7,5 och upp till 20 prisbasbelopp lämnas månadsersättning från AGS på 65 % av SGI.
- ▶ För inkomster mellan 20 och upp till 30 prisbasbelopp lämnas månadsersättning från AGS på 32,5 % av SGI.
- ▶ Både dagsersättning och månadsersättning är skattepliktiga förmåner.

Premiefrielseförsäkring (PBF)

När den anställda gör en ansökan om AGS undersöker Afa Försäkring om det finns rätt till premiefrielse. 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. Läs mer om premiefrielseförsäkring i kapitel om pension på sidan 92.

Efterskydd AGS

Om anställningen upphör eller vid längre tids frånvaro från arbetet kan försäkringen fortsätta att gälla under viss tid. Sådan tid kallas för efterskyddstid och gäller som längst i 720 kalenderdagar. För att detta ska gälla måste den försäkrade ha en sjukpenninggrundande inkomst (SGI). Om arbetaren får sjukpenning under tiden med efterskydd förbrukas inte några efterskydds dagar. Efterskyddet upphör om hen inte varit anmäld till Arbetsförmedlingen inom tre månader. Samma sak gäller om hen har varit anställd i sammanlagt 180 dagar hos arbetsgivare som inte har tecknat AGS. Efterskydd gäller inte heller om hen 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.

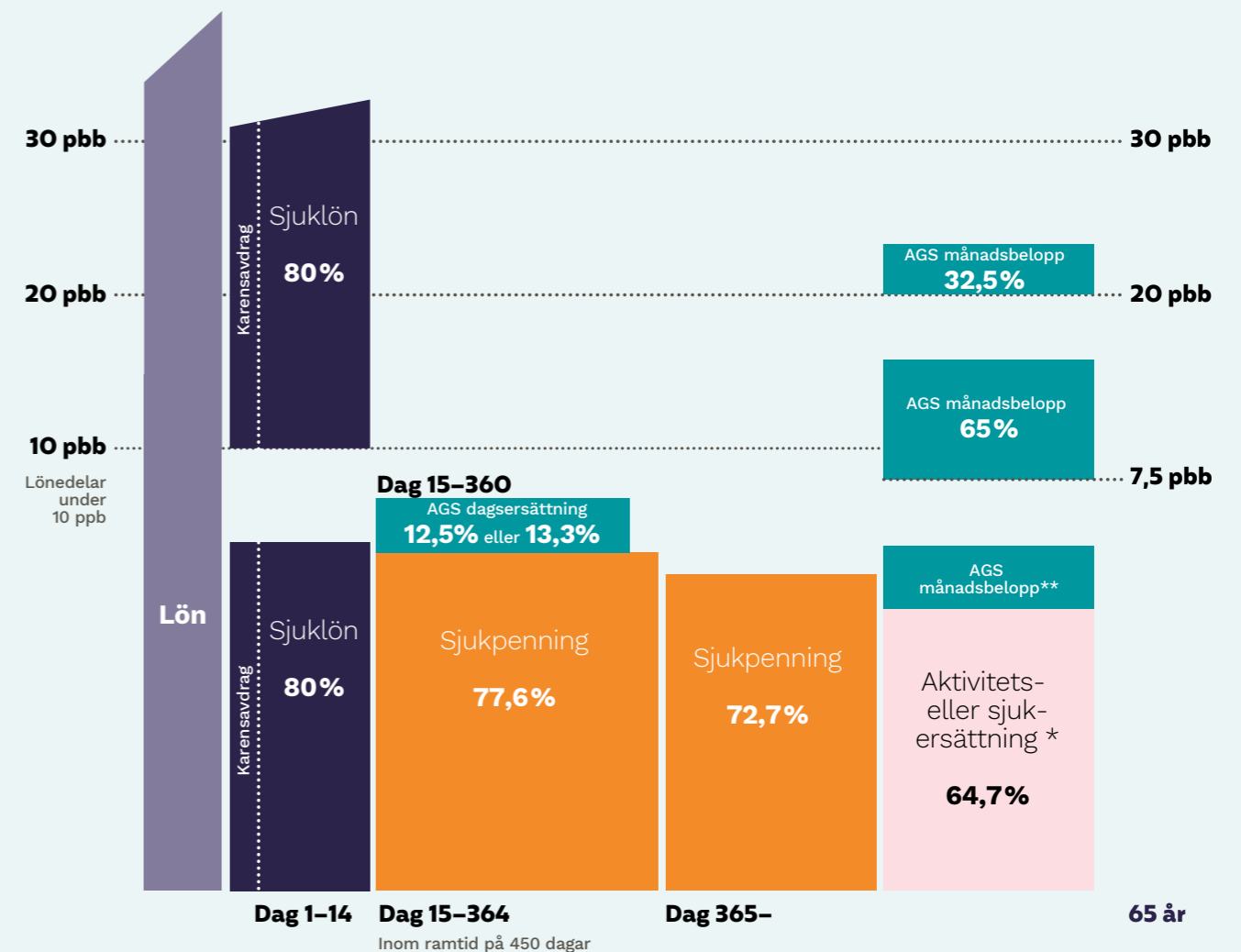
Arbete efter 65 år

AGS som längst till och med månaden innan den anställda fyller 65 år.

Rehabiliteringsstöd – stöd till arbetslivsinriktad rehabilitering

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

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) för arbetare



* Sjukersättning utgår från antagandeinkomsten.

** Månadsbelopp utgår från SGI vid insjuknandet.

ITP sjukpension för tjänstemän

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



Den som har jobbat hos en arbetsgivare med kollektivavtal under minst ett år har rätt till kollektivavtalad sjuklön mellan dag 15 och 90. Den som har jobbat mindre än ett år får kollektivavtalad sjuklön mellan dag 15 och 45.

Rätt till kollektivavtalad sjuklön

Den som har jobbat hos en arbetsgivare med kollektivavtal under minst ett 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 ett år får sjuklön mellan dag 15 och 45. Blir hen sjuk flera gånger under en tolv månadersperiod gäller sjuklön i sammanlagt högst 105 dagar. Sjuklönen betalas ut av arbetsgivaren. Läs mer i aktuellt kollektivavtal.

ITP sjukpension under sjukpenningtid

Efter 90 sjukdagar upphör rätten till kollektivavtalad sjuklön. ITP sjukpension kan då utbetalas av Alecta som komplettering till sjukpenningen.

Rätt till ITP sjukpension

Tjänstemän kan ha rätt till ITP sjukpension om hen:

- ▶ har fyllt 18 år och omfattas av ITP-planen
- ▶ är sjukskriven minst 25 %
- ▶ får förebyggande sjukpenning, sjukpenning, rehabiliteringspenning, aktivitets- eller sjukersättning
- ▶ har varit sjuk i mer än 90 dagar i följd (eller mer än 105 kalenderdagar under olika perioder de senaste tolv månaderna).

PREMIEBEFRIELSEFÖRSÄKRING (PBF), ITP 1

Försäkringen tar över inbetalningen till tjänstepension vid inkomstförluster på grund av sjukdom mer än 14 dagar. Försäkringen gäller från och med den månad som den anställda fyller 25 år till och med månaden innan 65 år. Premiefrielsen är proportionell till graden av ersättning från Försäkringskassan.

PREMIEBEFRIELSEFÖRSÄKRING (PBF), ITP 2

För anställda med ITP 2 tar premiefrielseförsäkringen helt över inbetalningen till tjänstepension månaden efter den 90:e sjukdagen eller om den anställda varit sjuk i perioder om sammanlagt 105 dagar under de senaste tolv månaderna. Det gäller även om sjukskrivningen är på deltid.

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

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

ITP 1

Den med ITP 1 som blir sjuk och förlorar inbetalning till sin tjänstepension kompenseras genom att premiefrielseförsäkringen tar över inbetalningen.

ITP 2

För anställda med ITP 2 tar premiefrielseförsäkringen över inbetalningen till tjänstepension efter den 90:e sjukdagen eller om den anställda varit sjuk i perioder om sammanlagt 105 dagar.

Efterskydd

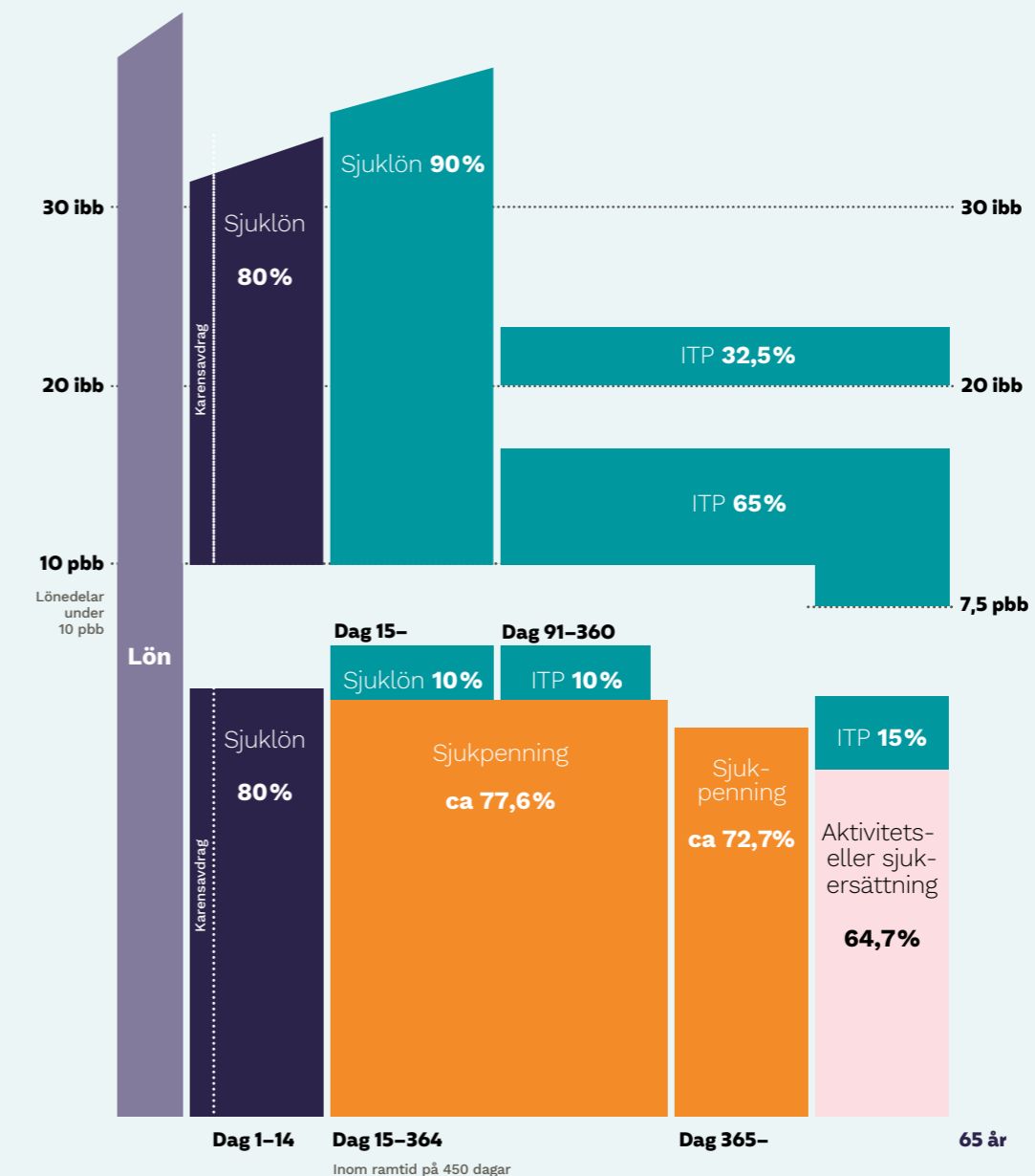
När anställningen avslutas kan sjukförsäkringen gälla i ytterligare tre månader. Detta kallas för efterskydd.

Arbete efter 65 år

Den som fortsätter att jobba efter 65 år har oftast rätt till kollektivavtalad sjuklön fram till 68 år, dock kan andra regler gälla vid nyanställning efter 65 år. Tjänstemän kan omfattas av ITP sjukpension om vissa villkor är uppfyllda.

En tjänsteman som omfattats av ITP 1 före 65 år och fortsätter arbeta på samma företag efter det, kan ha rätt till ITP sjukpension i upp till 180 dagar. En förutsättning är att Försäkringskassan betalar ut ersättning under perioden. För tjänstemän med ITP 2 upphör rätten till ITP sjukpension vid 65 år även om arbetsgivaren fortsätter att betala in premier till ITP 1 efter 65 års ålder.

ITP för tjänstemän



Checklista sjukdom

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



ARBETSGIVARE TILL ARBETARE

- ▶ Notera att den anställda sjukanmäler sig och gör karensavdrag på lönen.
- ▶ Betala sjuklön som är 80 % av lönen och andra eventuella anställningsförmåner.
- ▶ Efter 14 dagar – då sjuklönen avslutas – sjukanmäl den anställda till Försäkringskassan.
- ▶ 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).
- ▶ Upprätta en plan senast dag 30 för hur den sjuka ska kunna gå tillbaka till jobbet. Detta gäller om den anställda förväntas vara sjuk i mer än 60 dagar.
- ▶ Arbetsgivaren har möjlighet att ansöka om ekonomiskt stöd för rehabiliteringskostnader hos Försäkringskassan och stöd från AGS-fonden hos Afa Försäkring.

ARBETARE

- ▶ Lämna ett läkarintyg till arbetsgivaren efter sju dagar.
- ▶ Ansöka om AGS dagsersättning hos Afa Försäkring vid sjukskrivning längre än 14 dagar.
- ▶ Bedöms det att arbetsförmågan kommer vara bestående eller stadigvarande kan hen ansöka om aktivitetsersättning eller sjukersättning. Olika regler och åldersgränser gäller.
- ▶ Om aktivitetsersättning eller sjukersättning beviljas kan ansökan om månadsersättning från Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) göras hos Afa Försäkring.



ARBETSGIVARE TILL TJÄNSTEMÄN

- ▶ Notera att den anställda sjukanmäler sig och gör karensavdrag på lönen.
- ▶ Betala sjuklön som är 80 % av lönen och andra eventuella anställningsförmåner.
- ▶ Efter 14 dagar - sjukanmäl den anställda till Försäkringskassan.
- ▶ Under dag 15 till 90, som längst, 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 tolv-månadersperiod) ska arbetsgivaren sjukanmäla till Collectum.
- ▶ Arbetsgivaren betalar lägre eller inga premier alls när den anställda är sjukskriven. I ITP ingår premiefrielseförsäkring som hanteras av Collectum. Företaget behöver inte göra något.
- ▶ Gör en friskanmälan 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.
- ▶ Arbetsgivaren har möjlighet att ansöka om ekonomiskt stöd för rehabiliteringskostnader hos Försäkringskassan.

TJÄNSTEMÄN

- ▶ Lämna ett läkarintyg till arbetsgivaren efter sju dagar.
- ▶ Bedöms det att arbetsförmågan kommer vara bestående eller stadigvarande kan hen ansöka om aktivitetsersättning eller sjukersättning. Olika regler och åldersgränser gäller.



Arbetskadeförsäkring enligt lag

Den som skadar sig på jobbet kan få ersättning från den allmänna arbetskadeförsäkringen. Det är Försäkringskassan som hanterar försäkringen och betalar ut ersättning.

Vem är arbetskadeförsäkrad?

Alla som jobbar omfattas av arbetskadeförsäkringen, 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.

LÄS MER OM LAGEN PÅ

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

Vad är en arbetskada?

- ▶ Olycksfall – om den anställda råkar ut för en olycka eller skadar sig på jobbet.
- ▶ Färdolycksfall – om den anställda råkar ut för ett olycksfall på väg till eller från jobbet.
- ▶ Arbetsjukdom.
- ▶ Sjukdom som är framkallad genom smitta.

Så ersätter den allmänna arbetskadeförsäkringen

Det är Försäkringskassan som bedömer om det är en arbetskada och tar beslut om arbetskadeförsäkringen ska gälla. Försäkringen kan ersätta för:

- ▶ inkomstförlust
- ▶ sjukvård utanför Sverige
- ▶ tandvård.
- ▶ särskilda hjälpmedel (till exempel kryckor och proteser)
- ▶ vid dödsfall

1/15

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



Arbetskadelivränta

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 varaktig inkomstförlust som bedöms föreligga minst ett år framåt i tiden. 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. Ytterligare ett krav är att det bedöms vara arbetet som orsakat olyckan och efterföljande besvär eller sjukdomen. Taket för arbetskadelivräntan är 7,5 prisbasbelopp.

Rätten till arbetskadelivränta är en separat förmån som inte är beroende av om sjukersättning eller aktivitetsersättning är beviljad. De kollektivavtalade sjukförsäkringarna kan påverkas vid beviljad arbetskadelivränta på grund av samordning.

Arbetskadelivräntan 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 måste hen ansöka om ersättning hos Försäkringskassan. Livränta betalas normalt ut längst till och med månaden innan hen fyller 65 år. Om anställd råkar ut för arbetsskada efter att hen har fyllt 65 år kan livränta betalas som längst till och med månaden innan hen fyller 68 år.

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 eller 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 rätt till begravningshjälp och ersättning finns.

Skyldighet att anmäla en arbetsskada

När anställd har skadat sig ska hen anmäla det till sin arbetsgivare. Arbetsgivaren ska sedan anmäla arbetsskadan på Arbetsmiljöverkets och Försäkringskassans gemensamma sajt anmalarbetsskada.se. Arbetsgivaren intygar att den skadade är anställd. Den skadade har även rätt att lämna kompletterande information till arbetsgivarens anmälan.

Den anställda ansöker om ersättning

Den anställda ansöker om ersättning för kostnader som orsakats till följd av arbetsskada och ersättning vid förlorad arbetsinkomst (livränta) på forsakringskassan.se. Det är Försäkringskassan som bedömer om det är en arbetsskada och rätten till ersättning.

Preskription

En försäkrad kan få livränta sex år tillbaka från ansökningstillfället.

Covid-19

Covid-19 är en smittsam sjukdom som kan orsaka arbetsskada. Det finns en förteckning över vilka smittsamma sjukdomar som räknas som arbetsskador. Covid-19 finns i den förteckningen från och med den 25 april 2020 och gäller även för skador som inträffade tidigare än 25 april.

För att en smittsam sjukdom ska räknas som arbetsskada står det i förordningen att den anställda ska ha fått smittan:

- ▶ 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.

Läs mer i Förordningen (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskydd.



När arbetsgivaren får veta att en anställd har skadat sig är hen skyldig att anmäla detta.





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 hen 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 ersättningar i samband med en arbetsskada:

- ▶ Vid sjukskrivning kan ersättning lämnas för hela inkomstförlusten som uppstår på grund av ett olycksfall eller arbetssjukdom i arbetet. Ersättningen gäller från första dagen i sjukskrivningsperioden vid godkänd arbetsskada.
- ▶ 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.
- ▶ Förlust av tand.

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 det menas att den nära anhörig (så som make, maka, registrerad partner, sambo, barn och föräldrar) kan få ersättning för till exempel psykisk chock till följd av dödsfallet.

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

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.
- ▶ Arbetssjukdom som varar i minst 180 dagar.
- ▶ Färdolycksfall – olycksfall till eller från jobbet om inte trafikförsäkrat fordon är inblandat.
- ▶ Sjukdom framkallad genom smitta.

Försäkringen gäller också när en sjukskriven besöker arbetsplatsen under rehabilitering samt när en anställd jobbar utomlands. TFA-avtalet har förändrats vid olika tillfällen och det är datumet för skadan 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.

Ansökan om ersättning

Den anställda anmäler arbetsskadan och söker ersättning på afaforsakring.se. Arbetsgivaren ska bekräfta anställningen. Arbetsgivaren och den anställda kan följa ärendet genom att logga in på Afa Försäkring. För färdolycksfall där trafikförsäkringspliktigt fordon är inblandat ska ersättning sökas från fordonets trafikförsäkring. Försäkringen kan täcka inkomstförluster som inte täcks av arbetsskadelivranta.

Ersättning under akut sjukdomstid

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

För arbetssjukdom kan den anställda få ersättning för hela inkomstförlusten från dag ett. Arbetssjukdomen ska vara godkänd av Försäkringskassan eller ska finnas i ILO-listan nr 121 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.

Vid färdolycksfall får den anställda ingen inkomstersättning från TFA.

För olycksfall som leder till personskada, kan hen 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 kronor. 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.

För färdolycksfall där trafikförsäkringspliktigt fordon är inblandat ska ersättning sökas från fordonets trafikförsäkring. Vid andra färdolycksfall, inträffade efter 1 april 2012, kan ersättning enligt skadeståndsrättsliga regler ges för kostnader och för sveda och värk.

Är den anställda sjukskriven i 30 dagar eller mer på grund av en olycka, kan hen få ersättning för sveda och värk från första dagen.

Lungsäckscancer

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

Smitta

Enligt TFA-villkoren räknas smitta som arbetssjukdom. För att räknas som smittsam sjukdom ska besvären kvarstå i minst 180 dagar. Den anställda ska ha smittats på något av följande sätt:

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



Om en anställd drabbas av ett olycksfall som leder till personskada, kan hen få ersättning för läkar- och sjukvårdskostnader. Hen kan också få ersättning för till exempel proteser och skadade glasögon.



Vid olycka på arbetsplatsen med ett trafikförsäkringspliktigt fordon inblandat, ska i första hand anmälan göras till trafikförsäkringsbolaget.



För smitta vid olycksfall, till exempel stick i fingret, gäller reglerna för olycksfall i arbetet.



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.



Ersättning vid bestående arbetsförmåga

Om arbetsskadan innebär bestående invaliditet och därför minskad eller ingen inkomst, kan hen 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.

Ersättning vid invaliditet

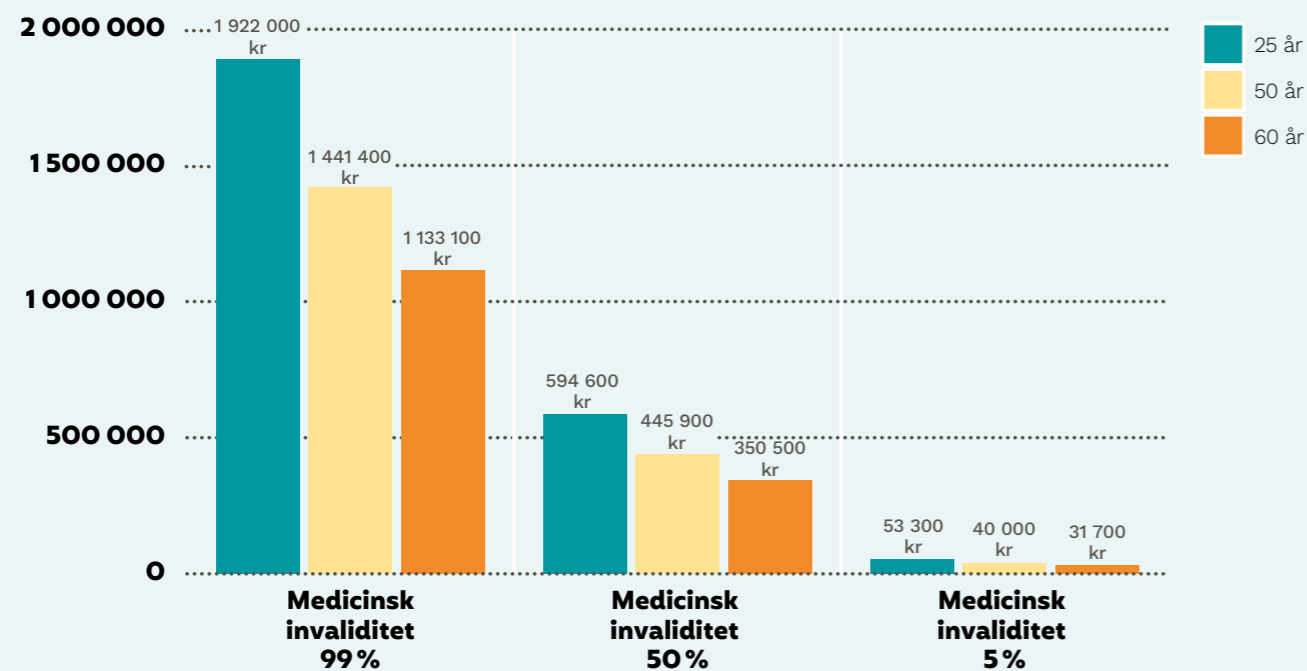
Som arbetsskadad kan hen få ersättning för lyte eller annat stadigvarande men. Lyte är en utseendemässig förändring, till exempel ärr eller en haltande gång. Det kan även vara en amputation, det vill säga förlust av kroppsdel. Begreppet "annat stadigvarande men" används för fysiskt och psykiskt lidande 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 tros bli bestående för framtiden, men även ålder och om den skadade har återgått i arbete eller inte påverkar ersättningen. Exemplet i diagrammet 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.



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

Ersättningsbelopp från TFA*



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



Ersättning för särskilda olägenheter

Om arbetsskadan tydligt påverkar den drabbade i vardagen kan hen få ersättning för särskilda olägenheter utifrån individuell bedömning utöver den summa som visas i tabellen om ersättningsbelopp från TFA på sidan 56.

Framtida merkostnader

Om skadan medför merkostnader för framtiden kan hen 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 fortsätta ha samma levnadsstandard om en nära anhörig dör på grund av arbetsskada. Därför kan efterlevande få ersättning för den inkomst som går förlorad. Förlust av underhåll samordnas med efterlevandeersättning från den allmänna arbetsskadeförsäkringen i Socialförsäkringsbalken (SFB). Nära anhöriga kan också få ersättning för begravningskostnader från TFA, men detta samordnas med TGL. Vid dödsfall på grund av arbetsskada kan arbetsskadeförsäkringen TFA ersätta efterlevande, till exempel för begravningshjälp och förlust av underhåll, som inte ersätts från annat håll. Efterlevande som stod den döda särskilt nära kan också ha rätt till ersättning för egen personskada, till exempel för psykiskt lidande.

Värdesäkring

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

PREMIEBEFRIELSEFÖRSÄKRING (PBF)

När den anställda gör en ansökan till TFA hos Afa Försäkring ansöks om premiefrielse automatiskt. Den försäkringen är kopplad till den tjänstepension som finns i kollektivavtalet. Försäkringen tar över inbetalning av premier till tjänstepension som arbetsgivaren skulle betalat in om den anställda varit på arbetet och fått lön. Läs mer om premiefrielse i kapitel om pension på sidorna 92, 97 och 105.

Arbete efter 65 år

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

Efterskydd

Arbetssjukdom som visar sig efter anställningens slut och innan fyllda 65 år kan omfattas av efterskydd. Undantag gäller cancersjukdom orsakad av asbestsarbete. Vid denna sjukdom, som visar sig före 1 januari 2021 får hen inte fyllt 75 år. Vid sjukdom som visar sig efter det datum finns ingen åldersgräns.

Preskription

Olika preskriptionsregler finns gällande olika ersättningar. Läs mer i TFA villkoren.



ILO-konventionen – förteckning över yrkessjukdomar

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

TABELL 1

Förteckning nr 121 över yrkessjukdomar (reviderad 1980).

YRKESJUKNOMAR	ARBETE SOM MEDFÖR EXPONERING FÖR RISKER*
1 Pneumokonioser orsakade av fibrosframkallande mineralpartiklar (silikos, antrakosilikos, asbestos) och silikotuberkulos förutsatt att silikos i väsentlig grad orsakat arbetsförmåga eller döden.	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.
2 Sjukdomar i andningsorganen orsakade av hårdmetallddamm.	--
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.	--



YRKESJUKNOMAR	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 (rubbingar i muskler, sensor, 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.

Sverige har beslutat att det är denna lista som ska användas trots att det finns listor av senare datum.



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.



ARBETSGIVARE TILL ARBETARE OCH TJÄNSTEMÄN

- ▶ Anmäl 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 det avviserats om att den anställda har gjort en anmälan.



ARBETARE OCH TJÄNSTEMÄN

- ▶ Anmäl arbetsskadan till arbetsgivaren samt sök ersättning hos Afa Försäkring genom att gå in på afaforsakring.se.
- ▶ Om olyckan har skett med ett trafikförsäkringspliktigt fordon ska anmälan göras till fordonets trafikförsäkring.
- ▶ Sök ersättning för eventuella kostnader för tandvård, hjälpmedel eller kostnader för sjukvård utomlands som har uppkommit i samband med en arbetsskada. Ansök hos Försäkringskassan.
- ▶ Följ ärende genom att logga in på Mina sidor på afaforsakring.se.
- ▶ Invänta besked från Afa Försäkring om eventuell ersättning för till exempel inkomstbortfall, merkostnader eller sveda och värk.
- ▶ Läs mer om arbetsskador på arbetsskadeguiden.se. Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) gäller även efter fyllda 65 år.



Arbetsbrist

Arbetslöshetsförsäkring enligt lag

Arbetslöshetsförsäkringen är uppdelad i två delar – en inkomstrelaterad försäkring och en grundförsäkring. Den inkomstrelaterade försäkringen ger ersättning till den som är medlem i en arbetslöshetskassa (a-kassa). Grundförsäkringen ger 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 den anställda 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.

INKOMSTBASERAD ERSÄTTNING

Den anställda har rätt till ersättning baserad på inkomst om hen

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

GRUNDERSÄTTNING

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

LÄS MER OM LAGEN PÅ

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

Tillfällig ändring till
1 januari 2023:

Grundersättning
510 kr/dag



Villkor för ersättning från a-kassan

För att få ersättning från arbetslöshetsförsäkringen måste hen uppfylla både grundvillkoren och arbetsvillkoret.

GRUNDEVILLKOR

För att uppfylla grundvillkoren ska hen

- ▶ kunna arbeta minst tre 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 hen

- ▶ under de senaste tolv månaderna ha arbetat minst sex månader och minst 80 tim/månad
- ▶ alternativt under de senaste tolv månaderna ha arbetat 480 timmar under en sammanhängande tid av sex månader, under minst 50 timmar varje månad.

MEDLEMSVILLKOR

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

ÖVERHOPPNINGSBAR TID

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

SÅ LÄNGE GES ERSÄTTNING

Den som har rätt till arbetslöshetsersättning kan få detta under 300 ersättningsdagar. Om hen har barn som är under 18 år dag 300, får hen ytterligare 150 dagar. Ersättningsperioden med arbetslöshetsersättning inleds alltid med sex karensdagar. Därefter får hen ersättning för högst fem 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 den anställda hade innan hen förlorade jobbet. A-kassan gäller fram till det att den anställda har uppnått 65 års ålder.

- ▶ Dag 1–100 är ersättningsnivån 80 %, som högst 910 kronor i dagpenning.
- ▶ Dag 101–200 får personen 80 % av sin tidigare inkomst, som högst 760 kronor i dagpenning.
- ▶ Dag 201–300 får personen 70 % av sin tidigare inkomst, som högst 760 kronor i dagpenning.

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

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

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

300

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

- ▶ Efter dag 300 erbjuds den som är arbetslös att delta i jobb- och utvecklingsgarantin, då aktivitetsstöd betalas ut med 65 % av tidigare framräknad dagpenning.
- ▶ 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 % av tidigare framräknad dagpenning.
- ▶ För den som är arbetslös efter dag 450 respektive dag 300 prövas det på nytt om hen uppfyller villkoren för en ny period.

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

Ha 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 hen bara tar ut sin premiepension.

Tillfällig ändring till 1 januari 2023:

Dag 1–100 högst
1200 kr/dag

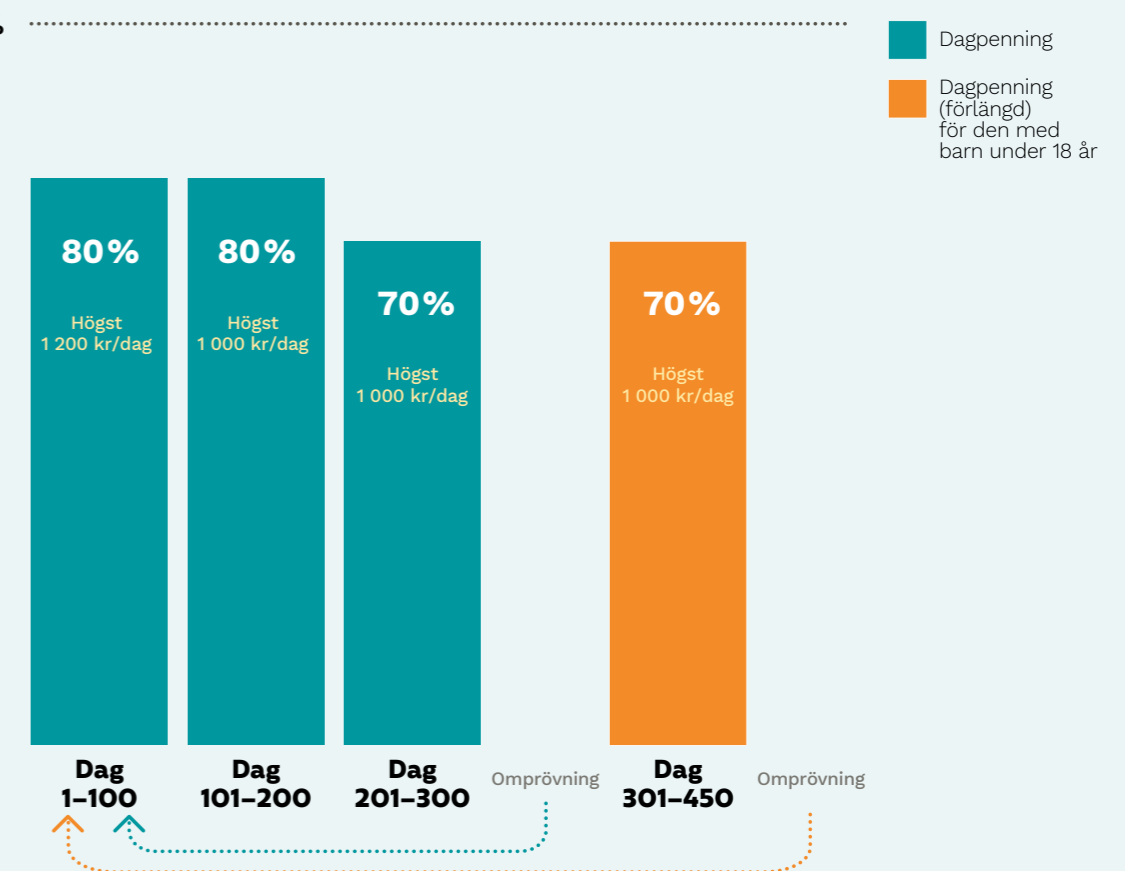
Dag 101–200 högst
1000 kr/dag

Dag 201–300 högst
1000 kr/dag

Ersättningsnivåer – den inkomstbaserade ersättningen (enligt tillfällig ändring till och med 31 december 2022)

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 omställningsstöd och ekonomisk ersättning.

Omställningsstöd från Trygghetsfonden TSL

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

VILLKOR FÖR OMSTÄLLNINGSTÖDET

Arbetare som sägs upp på grund av arbetsbrist från en tillsvidareanställning kan få omställningsstöd. Stödet kan också ges om hen på grund av arbetsbrist blir uppsagd på del av tjänsten. 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 arbetsgivarens initiativ och på grund av arbetsbrist.

För arbetaren ska arbetstiden i genomsnitt ha varit minst 16 timmar/vecka sammanhängande i tolv månader innan sista anställningsdag. Om arbetaren varit anställd av flera arbetsgivare 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 hen fyller 65 år.

Det är ett stöd som anpassas efter varje individ. Trygghetsfonden TSL inleder med att kontakta den anställda för att gå igenom omställningsuppdraget. Efter information och kartläggningssamtal tilldelas den uppsagde en jobbcoach. Stödet kan innefatta stöd i jobbsökandet, hjälp i kontakter med myndigheter och utbildningsinsatser. Trygghetsfonden TSL återkopplar resultatet till arbetsgivaren. Insatsen kan påbörjas under uppsägningstiden.

ANSÖKA OM OMSTÄLLNINGSTÖD

Arbetsgivaren och fack ansöker om omställningsstöd direkt på TSL:s hemsida. TSL kontaktar arbetsgivaren för att diskutera förutsättningarna för omställningsarbetet och för att planera informationsmöten för de uppsagda.



Företag och fack ansöker enkelt direkt på tsl.se.

Avgångsbidrag (AGB)

En 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 hen blir arbetslös eller inte. Även arbetare som slutar sin anställning utan att ha blivit uppsagd kan få AGB. Men det måste framgå att hen slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist. Detta är vanligt vid avgångspension.

För att få AGB måste arbetaren ha fyllt 40 år sista anställningsdagen, och rätten upphör månaden innan 65 årsdagen. Det krävs också minst 50 månaders anställning under en femårsperiod hos en eller flera arbetsgivare som har AGB-försäkringen. Perioden räknas bakåt, från tidpunkten då tillsvidareanställningen upphörde. Hen behöver inte bli helt uppsagd. För den som får arbetstiden nedsatt på grund av arbetsbrist betalas AGB ut i proportion till förlorad arbetstid.

Arbetaren har ingen rätt till AGB om hen:

- ▶ fått rätt till hel sjukersättning före det att anställningen avslutas
- ▶ fått eller erbjudits återanställning inom företaget eller koncernen inom tre 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 2022 är enligt följande:

- ▶ 37 885 kronor för alla mellan 40 och 49 år
- ▶ mellan 39 450 till 53 535 kronor för ålder mellan 50 och 59 (engångsbeloppet höjs med 1 565 kronor för varje levnadsår)
- ▶ 55 100 kronor för alla mellan 60 och 64 år.

Senast två 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 betalas ut.

Arbete efter 65 år

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

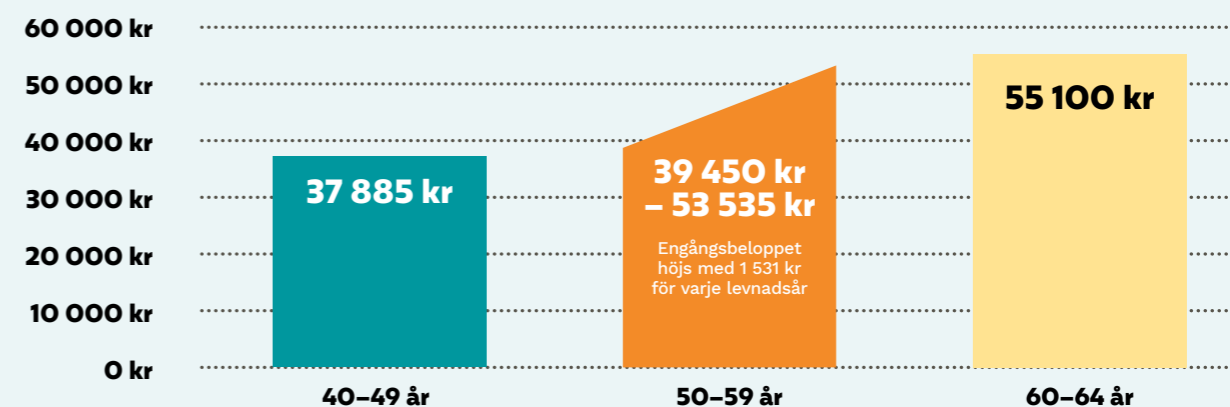


Arbetare som blir uppsagd på grund av arbetsbrist från en tillsvidareanställning kan få avgångsbidrag (AGB).

AGB

AGB är ett engångsbelopp som betalas ut av Afa Försäkring.

AGB engångsbelopp 2022



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

Omställningsavtal och TRR

TRR bedriver verksamheten enligt omställningsavtalet. Omställningsavtalet innehåller tre delar:

- ▶ Omställningsstöd som innebär att den anställda 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 fem år.
- ▶ TRR Studieersättning gäller studier som syftar till ett nytt jobb.

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 hen också delta i gruppk aktiviteter 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 hen under vissa förutsättningar få förlängt omställningsstöd.

VEM KAN FÅ OMSTÄLLNINGSTÖD?

- ▶ Den som har sagts upp på grund av arbetsbrist eller sjukdom.
- ▶ Varit tillsvidareanställd under ett 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.
- ▶ Ha blivit uppsagd på grund av personliga skäl i samband med sjukdom, förutsatt att uppsägningsbeskedet lämnats efter den 1 januari 2019.

Avgångsersättning (AGE)

En tjänsteman som blir uppsagd kan 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. Hur många dagar ersättningen betalas ut beror på 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 tjänstemannen:

- ▶ blivit uppsagd på grund av arbetsbrist eller sjukdom från ett företag anslutet till TRR
- ▶ ha fyllt 40 år då anställningen upphör
- ▶ ha en månadslön på minst 35 800 kronor
- ▶ varit anställd inom företaget under minst fem års sammanhängande tid eller tidigare ha blivit uppsagd från ett TRR-anslutet företag.

TRR Studieersättning

TRR Studieersättning gäller för tjänstemän som har rätt till omställningsstöd och som har fyllt 40 år vid tidpunkten för studiestart. Studierna ska syfta till att öka möjligheten till ett nytt jobb. Tillsammans med studiestöd från CSN ska ersättningen ge ekonomisk utfyllnad upp till 70 % av tidigare lön under termin ett och två. Ersättningen kan ges under maximalt fyra terminer samt upp till 50 % av tidigare lön under termin tre och fyra.

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 företagets önskemål. Vill du veta mer? Gå in på trr.se/matchning.

Efterskydd hos TRR

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

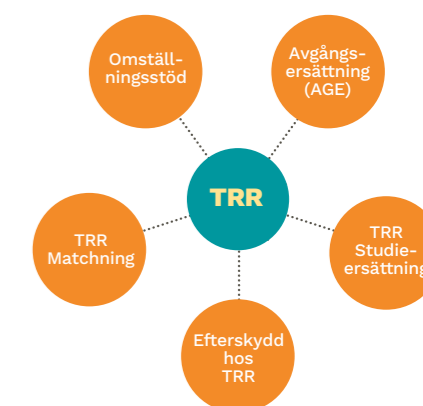
Arbete efter 65 år

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



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

Stöd och ersättning genom TRR





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.



ARBETSGIVARE TILL ARBETARE

- ▶ Genomföra förhandling.
- ▶ Arbetsgivare ansöker tillsammans med det lokala facket om omställningsstöd till den uppsagda. Detta görs 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.
- ▶ Ändra företagets preliminära lönesumma hos Fora så att det blir rätt belopp på kommande fakturor.

ARBETARE

- ▶ Uppsagd ska anmäla sig hos Arbetsförmedlingen den första arbetslösa dagen.
- ▶ Ansökan om AGB ska göras hos Afa Försäkring. Vissa villkor beträffande ålder och anställningstid måste vara uppfyllda.



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.

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.



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 den efterlevande få en omställningspension om hen inte har fyllt 65 år. För att ha rätt till omställningspension krävs att den efterlevande var gift eller registrerad partner med den som dött och att de bott tillsammans under minst fem år eller har vårdnaden om barn som inte har fyllt 18 år.

För att sambor ska jämföras med makar måste de ha, ha haft eller vänta gemensamt barn eller tidigare varit gifta.

FÖRLÄNGD OMSTÄLLNINGSPENSION

Efterlevande som har vårdnaden om barn kan få förlängd omställningspension. Grundutbetalningstiden är tolv månader, men kan bli både längre och kortare, beroende på barnens ålder. Förlängd omställningspension betalas till och med det yngsta barnet fyller tolv år. Har barnet fyllt tolv år får den efterlevande tolv månaders förlängd omställningspension. Fyller barnet 18 år innan tolv månadersperioden får den efterlevande förlängd omställningspension till och med den månaden barnet fyller 18 år. Pensionen upphör när den efterlevande fyller 65 år.

ERSÄTTNING VID OMSTÄLLNINGSPENSION

Omställningspensionen är 55 % av den dödas beräknade ålderspension. Beräkningen görs som om hen 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 8 573 kr/månad eller 102 879 kr/år kan garantipension utges som komplement till omställningspensionen.

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.

BARNPENSION

Om någon av eller båda föräldrarna dör 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 dött betalas barnpension efter varje förälder.

ERSÄTTNING VID BARNPENSION

Barnpensionens storlek beror på om den som har dött haft ett eller flera barn. Om det är flera syskon delas barnpensionens sammanlagda belopp lika mellan syskonen utifrån följande beräkningar:

- ▶ Barn som inte har syskon och är yngre än 12 år får 35 % av föräldrarnas 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 läggs det till 35 % i barnpension. För de andra syskonen läggs det till 25 % per barn.
- ▶ Om det yngsta syskonet fyllt 12 år läggs det till 30 % i barnpension. För de andra syskonen läggs det till 20 % per barn.

Syskonens barnpensioner får tillsammans bli högst 100 % av den döda föräldrarnas framtida pension. Finns det även en vuxen som har omställningspension eller änkepension får barnpensionerna tillsammans bli högst 80 %.

EFTERLEVANDESTÖD

Efterlevandestöd är ett ekonomiskt grundskydd för de barn som har en död förälder med en låg beräknad ålderspension. Ersättningen uppgår till 40 % av prisbasbeloppet, 1 610 kr/månad. Om båda föräldrarna har dött är efterlevandestödet 80 % av ett prisbasbelopp.

Ersättning till efterlevande för arbetare

Arbetare kan välja till återbetalningsskydd eller familjeskydd eller båda. Skyddet ger ersättning till efterlevande om arbetaren dör.

Om en nyanställd arbetare väljer att lägga till skydden under den så kallade valperioden som är tre månader, eller i samband (inom tolv månader) med en familjehändelse behöver hen inte fylla i någon hälsodeklaration.

ÅTERBETALNINGSSKYDD INOM AVTALSPENSION SAF-LO

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. Det finns ingen avgift men arbetaren får inte ta del av arvsvinster från andra pensionssparare. Återbetalningsskyddet finns kvar även efter det att tjänstepensionen har börjat betalas ut, om det inte väljs bort. Men arbetaren kan inte välja till skyddet, om en pensionsutbetalning har påbörjats. När arbetaren tecknar ett återbetalningsskydd kan det krävas en hälsodeklaration. Läs mer i kapitlet om pension på sidan 90.

FAMILJESKYDD INOM AVTALSPENSION SAF-LO

Arbetare kan komplettera tjänstepensionen med ett familjeskydd. Vid dödsfall före 65 års ålder betalas familjeskyddet ut efter det val arbetaren 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 arbetaren 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. När arbetaren tecknar ett familjeskydd kan det krävas en hälsodeklaration. Läs mer i kapitlet om pension på sidan 91.

Exempel på premie/år för familjeskydd

PREMIE/ÅR FÖR 1 PRISBASBELOPP		
ÅLDER	UTBETALNING 5 ÅR	UTBETALNING 20 ÅR
25 år	205 kr	670 kr
40 år	277 kr	903 kr
55 år	576 kr	

FÖRMÅNSTAGARE

Återbetalningsskydd och familjeskydd betalas ut till make, maka, registrerad partner, sambo eller barn. Arbetare kan själv välja i vilken turordning detta gäller genom att skriva ett särskilt förmånstagarförordnande. Annan förmånstagare som kan väljas är tidigare make eller sambo, deras barn samt styvbarn och fosterbarn. Inga andra förmånstagare kan väljas.



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



Exempel på familjehändelser är att gifta sig, bli sambo eller få barn.

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) är en livförsäkring som betalas ut med engångsbelopp om en arbetare dör. I vissa fall gäller försäkringen även om arbetarens make, maka eller sambo dör.

TGL

Gäller för avtalsområde
Svenskt Näringsliv-LO

När gäller TGL?

TGL gäller från och med den dag som arbetaren börjar jobba. Skyddet finns kvar så länge hen är anställd. Om arbetstiden är mindre än åtta timmar/vecka gäller skyddet bara om arbetaren utfört arbete samma dag. Följande förmåner ingår i båda försäkringarna till efterlevande:

- ▶ grundbelopp
- ▶ barnbelopp
- ▶ begravningshjälp.

Ersättningar – grundbelopp, barnbelopp och begravningshjälp

Ersättning betalas ut i form av grundbelopp, barnbelopp och begravningshjälp. Vilka ersättningar och storleken på beloppen 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

Ett grundbelopp på högst sex 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 dödas ålder.

Om arbetaren har barn under 17 år reduceras inte grundbeloppet, även om arbetaren är 55–65 år.

Grundbelopp = högst
sex prisbasbelopp

ARBETAREN ÄR VID DÖDSFALLET	HELT GRUNDBELOPP	HALVT GRUNDBELOPP
Under 55 år	289 800 kr	144 900 kr
55 men ej 56 år	265 650 kr	132 825 kr
56 men ej 57 år	241 500 kr	120 750 kr
57 men ej 58 år	217 350 kr	108 675 kr
58 men ej 59 år	193 200 kr	96 600 kr
59 men ej 60 år	169 050 kr	84 525 kr
60 men ej 61 år	144 900 kr	72 450 kr
61 men ej 62 år	120 750 kr	60 375 kr
62 men ej 63 år	96 600 kr	48 300 kr
63 men ej 64 år	72 450 kr	36 225 kr
64 eller däröver	48 300 kr	24 150 kr

Barnbelopp

Barnbelopp betalas ut om den döda har arvsberättigat barn under 21 år. Om make, maka, registrerad partner, sambo inte finns, kan beloppet betalas ut till den dödas syskon som inte fyllt 21 år. Förutsättningen är att ingen av syskonens föräldrar är i livet. 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	96 600 kr	48 300 kr
17–18 år	72 450 kr	36 225 kr
19–20 år	48 300 kr	24 150 kr

Begravningshjälp

Ett dödsbo får begravningshjälp med halvt prisbasbelopp, (24 150 kronor, år 2022) när försäkringsskyddet finns.

MAKEFÖRSÄKRING

Om arbetarens make, maka, registrerad partner eller sambo dör, får dödsboet begravningshjälp med 0,5 pbb (24 150 kronor för 2022). Förutsättningen är att maken, maken, den registrerade partnern eller sambon själv inte omfattas av TGL eller motsvarande försäkring.

Den döda får inte ha fyllt 65 år och den efterlevande ska inte ha fyllt 70 år samt vara anställd minst 16 timmar/vecka vid dödsfallet. Om det finns hemma-boende barn under 17 år betalas det ut ett barnbelopp på 1 prisbasbelopp (48 300 kr, år 2022) till varje barn.



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

65 år

Avtalsområde
Svenskt Näringsliv-LO.



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

FÖRMÅNSTAGARE TGL

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

1. Makar, registrerad partner.
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.
3. Annan sambo.
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 båda ha fyllt 18 år. Sammanboende enligt punkt 3 ovan ska ha varat i minst sex månader.

Efterlämnas både arvsberättigade barn och annan sambo betalas hälften av grundbeloppet till sambon och hälften till barnen. Annan förmånstagare, fysisk eller juridisk person, måste anmälas genom ett särskilt förmånstagarförordnande skriftligt till Afa Försäkring.

BESKATTNING

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

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 arbetaren räkna med tidigare anställningstid som är TGL-försäkrad anställningstid hos annan arbetsgivare.

Om arbetaren är borta från arbetet på grund av sjukdom, har ledighet med bibehållna anställningsförmåner eller har hel föräldrapenning under den allmänna efterskyddstiden får hen 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 behålls efterskyddet, dock i högst i två år.

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

Har anställningen upphört på grund av arbetsbrist och arbetaren gått i förtida pension har arbetsgivaren möjlighet att teckna "TGL vid tjänstepension" tills arbetaren fyller 65 år, hos Afa Försäkring via Fora.

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

Arbete efter 65 år

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.

Ersättning till efterlevande för tjänstemän

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

ITP1 dödsfall

Inom ITP1 kan tjänstemän välja till återbetalningsskydd eller familjeskydd - eller båda. Detta betalas ut till förmånstagare vid dödsfall. För att en utbetalning ska ske måste tjänstemannen aktivt ha valt återbetalningsskydd och 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 som är tre månader, behöver hen fylla i en hälsodeklaration och bli godkänd. Läger tjänstemannen till skydden i samband (inom tolv månader) med en familjehändelse kan hen utan att fylla i någon hälsodeklaration välja återbetalningsskydd och familjeskydd upp till två prisbasbelopp med utbetalningstid fem år, alternativt ett prisbasbelopp per år i tio år. Exempel på familjehändelser är att gifta sig, bli sambo eller få barn.

ÅTERBETALNINGSSKYDD

Tjänstemän kan välja till ett återbetalningsskydd för sin ålderspension. Detta innebär att den intjänade pensionen betalas ut månadsvis under fem år om hen dör före pensionen börjat betalas ut och 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. Skyddet kan inte väljas till om pensionsutbetalningen har påbörjats. När hen tecknar ett återbetalningsskydd kan det krävas en hälsodeklaration. Läs mer i kapitlet om pension på sidan 96.

FAMILJESKYDD

Tjänstepensionen kan kompletteras med ett familjeskydd. Om tjänstemannen dör före 65 års ålder betalas familjeskyddet ut efter det val hen har gjort med 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp/år i 5, 10, 15 eller 20 år. Familjeskyddet kan som längst betalas ut till och med att tjänstemannen skulle ha fyllt 70 år. Premien bestäms för ett år i taget och reducerar premien till ålderspensionen. Den tar hänsyn till tjänstemannens ålder. När tjänstemannen tecknar ett familjeskydd kan det krävas en hälsodeklaration. Familjeskyddet gäller så länge det betalas in pengar till ITP 1, men som längst till dess att hen fyller 65 år. Läs mer i kapitlet om pension på sidan 86.



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

EXEMPEL PÅ PREMIE/MÅNAD FÖR 1 PRISBASBELOPP FÖR FAMILJESKYDD

ÅLDER	UTBETALNING 5 ÅR	UTBETALNING 20 ÅR
25 år	3 kr	13 kr
40 år	5 kr	19 kr
55 år	20 kr	

FÖRMÅNSTAGARE

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

ITP2 dödsfall

För den som omfattas av ITP 2 betalar arbetsgivaren en kompletterande ålderspension ITPK. Tjänstemän kan välja till återbetalningsskydd eller familjeskydd eller båda. Detta betalas ut till förmånstagare vid dödsfall. För att en utbetalning ska ske måste tjänstemannen aktivt ha valt skydd. 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, som är tre månader, behöver hen fylla i en hälsodeklaration och bli godkänd. Läger tjänstemannen till skydden i samband (inom 12 månader) med en familjehändelse, som att hen gifter sig, blir sambo eller får barn, kan hen välja återbetalningsskydd och familjeskydd upp till två prisbasbelopp med utbetalningstid fem år alternativt ett prisbasbelopp per år i 10 år, utan att fylla i någon hälsodeklaration.

ÅTERBETALNINGSSKYDD

Tjänstemän kan välja till ett återbetalningsskydd för sin ålderspension. Detta innebär att den intjänade pensionen betalas ut månadsvis under fem år om tjänstemannen 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. Skyddet kan inte väljas till om en pensionsutbetalning har påbörjats. Läs mer i kapitlet om pension på sidan 104.

FAMILJESKYDD

Tjänstemannen kan komplettera ålderspensionen med ett familjeskydd. När tjänstemannen tecknar ett familjeskydd kan det krävas en hälsodeklaration Om tjänstemannen dör betalas detta ut efter det val hen 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 döda skulle ha fyllt 70 år. Premien för familjeskyddet är beroende av tjänstemannens ålder och den reducerar premien till ITPK. Familjeskyddet gäller så länge det betalas in pengar till ITPK, men som längst till dess att hen fyller 65 år och tecknas i Alecta. Om familjeskyddet är valt före 1 april 2008 gäller andra regler. Ett eller två förhöjda prisbasbelopp betalas då ut till efterlevande i fem år. Läs mer i kapitlet om pension på sidan 104.



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

FÖRMÅNSTAGARE

Familjeskydd och återbetalningsskydd betalas ut till makar, registrerade partner, sambor eller barn. Tjänstemannen kan själv välja i vilken turordning detta gäller genom att skriva ett särskilt förmånstagarförordnande. Andra förmånstagare som kan väljas är tidigare make eller sambo, deras barn samt styvbarn och fosterbarn.

FAMILJEPENSION

Om en tjänsteman som tjänat över 7,5 inkomstbasbelopp, och inte gjort avstående från Familjepension (se nedan) dör, får make eller maka samt barn under 20 år ITP:s familjepension. Om det inte finns gemensamma barn måste äktenskapet ha varat i minst fem år, om giftermålet skedde efter tjänstemannens 60-årsdag. Makar har rätt till familjepension även efter det att tjänstemannen har passerat pensionsåldern. Beloppet för hel familjepension bygger på ett grundbelopp och antalet förmånstagare. Vid skilsmässa har inte frånskilda makar någon rätt till familjepension om tjänstemannen dör. Den som vill kan begära att denne står kvar som förmånstagare till en del av familjepension. Anmälan ska i så fall göras till Alecta inom ett år från domen om skilsmässan.

Familjepensionens storlek

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

Om en tjänsteman dör har efterlevande make eller maka rätt till familjepension och 100 % av grundbeloppet, i de fall det inte finns barn under 20 år. Make eller maka och ett barn har rätt till 130 %. Make eller maka och två barn har rätt till 150 %, och för varje ytterligare barn ytterligare 10 %. I dessa fall får make eller maka 75 % av grundbeloppet och resterande belopp delas lika mellan barnen. Om det endast finns efterlevande barn betalas familjepensionen ut med 75 % för ett barn, 110 % för två barn, 135 % för tre barn och 150 % för fyra 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. Tjänstemannens tidigare intjänade till familjepensionen ligger kvar (kallas fribrev) och betalas ut till förmånstagare vid dödsfall enligt ovan.

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 dör. I TGL ingår:

- ▶ grundbelopp
- ▶ barntillägg.

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

När gäller TGL?

Tjänstemän som arbetar minst åtta timmar/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 barntillägg

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

GRUNDBELOPP

Grundbelopp betalas ut med utgångspunkt från tjänstemannens ålder.

TJÄNSTEMANNEN ÄR VID DÖDSFALLET	HELT GRUNDBELOPP	HALVT GRUNDBELOPP
Under 55 år	289 800 kr	144 900 kr
55 men ej 56 år	265 650 kr	132 825 kr
56 men ej 57 år	241 500 kr	120 750 kr
57 men ej 58 år	217 350 kr	108 675 kr
58 men ej 59 år	193 200 kr	96 600 kr
59 men ej 60 år	169 050 kr	84 525 kr
60 men ej 61 år	144 900 kr	72 450 kr
61 men ej 62 år	120 750 kr	60 375 kr
62 men ej 63 år	96 600 kr	48 300 kr
63 men ej 64 år	72 450 kr	36 225 kr
64 men ej 70 år	48 300 kr	24 150 kr

>8 timmar/
vecka

Tjänstemän som arbetar minst åtta timmar/vecka omfattas av TGL

BARNTILLÄGG

Om tjänstemannen vid dödsfallet har barn under 17 år reduceras inte grundbeloppet oavsett hur gammal hen var vid dödsfallet. 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	96 600 kr	48 300 kr
17 eller 18 år	72 450 kr	36 225 kr
19 men ej 20 år	48 300 kr	24 150 kr

Finns ingen förmånstagare kan dödsboet få begravningshjälp med ett halvt prisbasbelopp (24 150 kronor år 2022). Om tjänstemannens make, maka, registrerad partner eller sambo dör – 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. Sambo som är förmånstagare till grundbeloppet omfattas, även om barnen inte är gemensamma. Förutsättningen för detta är att den döda inte omfattades av TGL. Beloppen för år 2022 är 24 150 kronor till tjänstemannen och 48 300 kronor till varje barn under 17 år.

FÖRMÅNSTAGARE

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

- ▶ makar eller registrerad partner
- ▶ barn och barnbarn
- ▶ föräldrar.

Tjänstemannen kan själv välja i vilken turordning detta gäller genom ett skriftligt förmånstagarförordnande 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.

Tänk på att skicka en ett nytt förmånstagarförordnande, om till exempel familjeförhållandena ändras. Hos Collectum finns ett förmånstagarregister, som är gemensamt för de försäkringsbolag som försäkrar TGL för tjänstemän.

BESKATTNING

TGL-belopp till efterlevande är fri från inkomstbeskattning.

Efterskydd

I TGL finns ett efterskydd som gäller tre 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 tre månader. Om tjänstemannen blir sjuk under efterskyddstiden förlängs också efterskyddet med lika lång tid. Vid sjukersättning gäller skyddet fram till 65 års ålder.

Arbete efter 65 år

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



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

Checklista dödsfall

Vad ska efterlevande tänka på om en anhörig dör?

Vad behöver arbetsgivaren göra? Checklistan tar upp det viktigaste att tänka på när en närstående har gått bort. Olika gäller för arbetare och tjänstemän. En bra hjälp för de efterlevande är efterlevandeguiden.se.



ARBETSGIVARE TILL ARBETARE

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

EFTERLEVANDE TILL ARBETARE

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



ARBETSGIVARE TILL TJÄNSTEMÄN

- ▶ Arbetsgivare 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 som har dött arbetade utomlands för företagets räkning, ska arbetsgivaren anmäla dödsfallet till Alecta.
- ▶ Om dödsfallet beror på en arbetskada 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 som har dött hade pensionsförsäkringar eller efterlevandeskydd. Det kan handla om information om den dödas tjänstepension eller begäran om ett så kallat dödsfallsintyg.
- ▶ Om dödsfallet beror på en arbetskada kan de efterlevande söka ersättning från Trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA) hos Afa Försäkring.



Pension

Pension enligt lag

Alla som har arbetat eller varit bosatta i Sverige har rätt till allmän pension. Pensionen grundas med några få undantag på alla inkomster som det betalas inkomstskatt för. Det är Pensionsmyndigheten som ansvarar för den allmänna pensionen som betalas livet ut.

Pensionsgrundande inkomst (PGI) ger pensionsrätt

I den allmänna pensionen är det livsinkomsten som styr över hur stor pensionen blir. Alla beskattningsbara arbetsinkomster 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 (20 431 kronor, år 2022). Pensionsrätten räknas från första beskattningsbara 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 samtliga inkomstdeklarationer som vi har haft genom årens lopp. För att bestämma PGI görs ett avdrag för den allmänna pensionsavgiften som är 7% av inkomsten. PGI kan aldrig vara högre än 7,5 inkomstbasbelopp (532 500 kr/år eller 44 375 kr/mån för år 2022). För att få maximal PGI måste inkomsten – före avdrag för den allmänna pensionsavgiften – uppgå till 8,07 inkomstbasbelopp (572 600 kr, år 2022).

Pensionsrätt när anställd 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 behövs minst fem år med inkomster innan fyllda 70 år. Inkomsterna ska motsvara minst två inkomstbasbelopp för det aktuella året.

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.

LÄS MER OM LAGEN PÅ

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

PGI=

Pensionsgrundande inkomst

Inkomstpension

Avgiften till inkomstpensionen är 16 % av pensionsgrundande inkomst. Den anställda fortsätter att tjäna in den allmänna pensionen så länge pensionsgrundade inkomst finns. Alla pensionsrätter som tjänats in bildar tillsammans en pensionsbeholdning. Inkomstpensionen följer inkomstutvecklingen och indexeras upp allt eftersom. Om pensionssystemets skulder skulle vara större än tillgångarna beslutas i stället om ett balansindex för att garantera att pengarna i systemet ska räcka.

Premiepension

Avgiften till premiepensionen är 2,5 %. Vi själva väljer om hur pengarna ska placeras. Görs inget val ligger pengarna kvar i det statliga förvalsalternativet AP7 Såfa.

Inkomstpensionstillägget

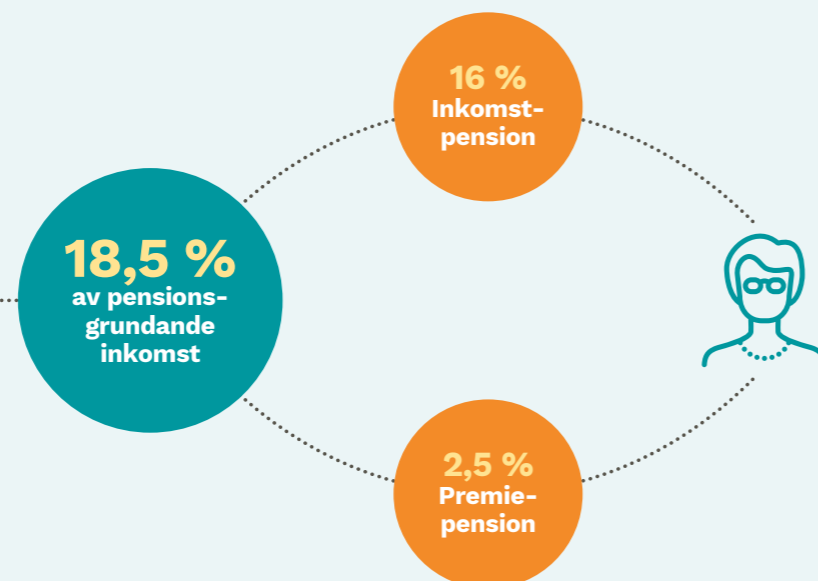
Inkomstpensionstillägget kan betalas ut som ett tillägg till allmän pension, tidigast från 65 år. Den som har arbetat ett långt arbetsliv i Sverige men med låg lön kan ha rätt till inkomstpensionstillägg. Tillägget baseras främst på storleken på inkomstgrundade pension, men även på hur många år med pensionsgrundande inkomst som har tjänats in i Sverige.

Garantipension

Garantipensionen är ett grundskydd för den som haft en låg eller ingen inkomst under livet. För att få rätt till full garantipension behövs att personen 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 eller premiepension eller båda, ska göra detta hos Pensionsmyndigheten. Pensionen är livsvarig och kan tas ut som hel, tre fjärdedelar, halv eller en fjärdedel. Tidigaste tidpunkten för att ta ut allmän pension är idag 62 år. Förslag finns att höja denna ålder till 63 år från och med 2023. Från 2023 föreslås också att ålder för att få garantipension, inkomstpensionstillägg och bostadstillägg ska höjas från 65 år till 66 år. Från 2026 kommer troligen riktålder att införas som kommer att styra när allmänna pensionen tidigast kan tas ut. Riktåldern följer medellivslängdens utveckling.

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 den administreras av Fora. 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 23 år och fram till 65 års ålder.

PENSIONSGRUNDANDE LÖN

Det är kontant utbetald bruttolön (exklusive kostnadsersättningar) under året som är pensionsgrundande och tillsammans med de val som den anställda har gjort ligger till grund för storleken på tjänstepensionen. 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 pensionspremier som motsvarar 4,5 % på delar av lönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp (532 500 kr år 2022). För lönedelar 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 – val mellan traditionell försäkring och fondförsäkring.
2. Försäkringsbolag – vem som ska förvalta premierna.
3. Återbetalningsskydd eller familjeskydd eller båda..

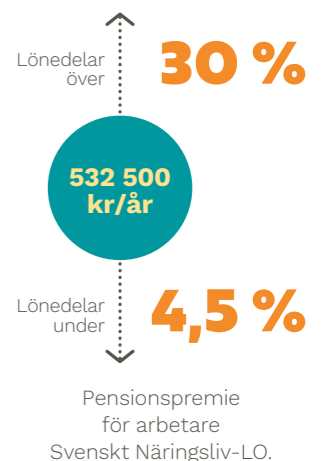
Det går bra att göra nya val och omval under pågående försäkringstid. Arbetaren kan själv hantera sin tjänstepension genom att logga in på "Mina sidor" hos Fora.

SPARFORM – TRADITIONELL FÖRSÄKRING ELLER FONDFÖRSÄKRING

I en traditionell pensionsförsäkring är det försäkringsbolaget som förvaltar och placerar pensionskapitalet. Den anställda är alltid garanterad en viss pensionsutbetalning i förhållande till inbetalda premier. Garantin kan se olika ut mellan försäkringsbolagen. Om bolaget förvaltar pengarna så att det skapas överskott kan pensionen bli högre.

Avtalspension SAF-LO

Ändring om intjänandeår:
1 januari 2023 från 22 år





TRADITIONELL FÖRSÄKRING OCH FOND FÖRSÄKRING

Det finns två former av försäkringar: traditionell försäkring och fondförsäkring. Skillnaden mellan dessa handlar om i vilken mån den anställda 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 som väljer en fondförsäkring hamnar i valt bolags entréfond. Den som vill kan sedan gå vidare och välja inom bolagets erbjudna fonder. Fondförsäkringen har ingen garanterad pensionsutbetalning och kan bli högre eller lägre än den som garanteras i traditionell försäkring.

VALBARA FÖRSÄKRINGSBOLAG

Det finns ett begränsat antal bolag som är valbara och det är arbetsmarknadens parter – Svenskt Näringsliv och LO – som bestämmer vilka. De valbara bolagen är:

TRADITIONELL FÖRSÄKRING	FOND FÖRSÄKRING
Alecta	AMF
AMF	Folksam LO Pension
Folksam Liv	Futur Pension
SEB Pension & Försäkring	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 eller familjeskydd eller båda.

ÅTERBETALNINGSSKYDD

Den anställda kan teckna ett återbetalningsskydd för sin tjänstepension. Det innebär att pensionskapitalet betalas ut som en månadsvis pension till familjen (förmånstagare) när den anställda dör. Återbetalningsskyddet kostar inte något, men hen går miste om insättningar från arvsvinster och avkastning av dessa pengar. Om den anställda dör innan pensionen har börjat tas ut betalas pensionskapitalet ut till förmånstagare, under fem års tid. Om den anställda dör efter att pensionen har börjat tas ut övergår utbetalningarna till förmånstagare under den avtalade utbetalningstiden men högst 20 år sammanlagt.

Om den anställda väljer återbetalningsskydd vid senare tillfälle än valperioden eller efter tolv månader från en familjehändelse, krävs en godkänd hälsoprövning. De familjehändelser som räknas är giftemål, ingång av samboförhållande, barnafödelse eller adoption av barn. Återbetalningsskydd kan beviljas vid senare tillfälle trots att arbetaren har drabbats av allvarlig sjukdom. I detta fall gäller återbetalningsskydd för premier som betalas in efter valet av återbetalningsskydd. Den förvaltare som valts för tjänstepensionen är den som är försäkringsgivare för återbetalningsskydd.



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

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 som är valda och längden av utbetalningstiden.

Längden på utbetalningstiden för familjeskyddet är 5, 10, 15 eller 20 års tid (längst till och med månaden före då den anställda skulle ha fyllt 70 år). Det är möjligt att välja 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp. Valt belopp betalas ut månadsvis under den valda tiden. Familjeskyddet sägs upp när det inte längre finns några inbetalningar till Avtalspension SAF-LO som kan bekosta skyddet. Går den anställda i pension vid 65 år upphör skyddet automatiskt den sista december det året hen fyller 65 år.

FÖRMÅNSTAGARE

Förmånstagare för återbetalningsskydd och familjeskydd är i första hand make, maka, registrerad partner, sambo och i andra hand barn. Det går bra att ändra ordningsföljden eller låta före detta make, före detta registrerad partner, före detta sambo, barn till någon av dessa, styvbarn eller fosterbarn bli förmånstagare genom att lämna in ett nytt förmånstagarförordnande.

TA UT HEL PENSION

Avtalspension SAF-LO betalas ut normalt månadsvis från och med den månad arbetaren fyller 65 år och betalas ut livet ut. Det går att skjuta upp uttag om önskemålet är att få sin pension utbetald efter 65 års ålder. Det går också att ta ut tjänstepensionen tidigare, tidigast från 55 års ålder, och välja utbetalningstid från 5 till 20 år eller livet ut. Vid förtida uttag, under kortare tid än fem år, måste uttaget ske minst fram till 65 års ålder och vara i pensioneringssyfte.

Viktigt att tänka på är att det inte går att ändra utbetalningstiden när utbetalningen har påbörjats.

MÖJLIGHET ATT TA UT PENSIONEN DELVIS (PARTIELLT UTTAG)

Den anställda kan ta ut pensionen delvis från och med månaden efter hen har fyllt 55 år och uttaget ska pågå minst till den månad hen fyller 65 år. Vid partiellt uttag krävs nedtrappning av arbetstid i motsvarande grad. Pensionens månadsbelopp får inte vara högre än det belopp i kronor som förloras i arbetsinkomst med den sänkta arbetstiden. Det finns möjlighet att, utöver första uttaget, vid ytterligare två tillfällen öka sitt uttag genom att gå ner i arbetstid. Den anställda kan inte ångra sig och gå upp i arbetstid igen, efter att utbetalning av det partiella uttaget är påbörjat. Om den anställda får sjukpenning eller sjukersättning från Försäkringskassan, kan partiellt uttag göras enbart för den del som den anställda fortfarande arbetar.

ARBETE EFTER 65 ÅR

Om den anställda jobbar kvar efter 65-årsdagen kan arbetsgivaren välja att fortsätta eller avsluta inbetalningen av pensionspremier, efter att det är anmält till Fora. Premiebefrielseförsäkringen gäller som längst till och med månaden före den anställda fyller 65 år.



Familjeskydd är ett tidsbegränsat efterlevandeskydd. Premien för familjeskyddet varierar beroende på hur många prisbasbelopp som är valda och längden av utbetalningstiden.

65 år

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



LIVSARBETSTIDSPENSION ELLER ARBETSTIDSPENSION

I Avtalspension SAF-LO finns ett komplement i vissa branscher som heter Livs- arbetstidspension eller Arbetstidspension. Den anställda väljer själv om avsättningen ska användas till pensionspremier (även arbetare som är yngre än 25 år), 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. Läs mer på fora.se och i aktuellt kollektivavtal.

DELTIDSPENSION

Inom de flesta branscher är parterna överens om att arbetsgivaren ska betala in en premie för deltidspension med avsikt att den anställda ska kunna gå i pension i förtid. Inom vissa avtalsområden ska premier för deltidspension betalas in även efter 65 år. Det är Fora som administrerar avsättningen. Läs mer på fora.se och i aktuellt kollektivavtal.

PREMIEBEFRIELSEFÖRSÄKRINGEN (PBF)

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

Premiebefrielse gäller även de som är försäkrade och har livränta enligt lagen om arbetsskadeförsäkring 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 23 år och tills månaden innan den anställda fyller 65 år.

Den som ansöker om Föräldrapenningstillägg (FPT), Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) eller Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) hos Afa Försäkring, anmäler automatiskt till premiebefrielseförsäkring. Alla försäkringsfall som kan ge rätt till premiebefrielse måste anmälas. Arbetsgivaren ska bekräfta anställningen till Afa Försäkring. Har den försäkrade varit anställd i 90 dagar finns ett efterskydd för premiebefrielse i 90 dagar vid sjukdom eller olycksfall. Premie betalas på ett beräknat bortfall av den pensionsmedförande lönen, som fastställs utifrån sjukpenninggrundande inkomster vid insjuknandet. 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 anställda måste ansöka själv. Fonden hanteras av Stiftelsen för särskilda pensionsmedel, som administreras av Fora.

ITP-planen för tjänstemän

Arbetsgivare som omfattas av kollektivavtal tecknar ITP-planen med Collectum, som administrerar ITP och är valcentral för anställda. ITP-planen gäller arbetsgivare som är medlemmar i ett arbetsgivarförbund eller har så kallat hängavtal med fackförbund för tjänstemän.

ITP-planen har två avdelningar: ITP 1 och ITP 2

ITP-planen innehåller två avdelningar: ITP 1 och ITP 2. Huvudregeln är att anställda tjänstemän som är födda 1979 eller senare har ITP 1 som är premiebestämd och födda 1978 eller tidigare har förmånsbestämd ITP 2 samt ITPK.

Arbetsgivare som tecknar kollektivavtal idag kan låta samtliga anställda tjänstemän rapporteras till ITP1, oavsett födelseår. Men en förutsättning är att arbetsgivaren inte redan omfattas av ett gällande kollektivavtal om ITP 2 och inte heller har omfattats under de senaste 18 månaderna. Arbetsgivaren tecknar ITP-planen genom att fylla i Collectums blankett "Ansökan om pensioneringsavtal" där och ansöker om ITP 1 för samtliga tjänstemän.

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 övergå till ITP 1, istället för förmånsbestämd ITP 2.

Alla tjänstemän omfattas

Arbetsgivare 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 sidan 18. Arbetsgivaren ska rapportera in alla tjänstemän över 18 år till Collectum. Företagare och vd kan frivilligt ansluta sig till arbetsgivarens ITP-plan. Ägare i handelsbolag, komplementär i kommanditbolag respektive ägare till företag som inte är en juridisk person kan inte anslutas till ITP. Om det finns särskilda skäl kan ITP-nämnden godkänna 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

Hos arbetsgivare som redan har tecknat tjänstepension innan kollektivavtalet började gälla, kan arbetsgivaren komma överens med den anställda om att behålla denna pensionslösning och att avstå från ITP. För att avstå från ITP ska arbetsgivaren göra en skriftlig anmälan om avstående till Collectum inom sex månader från tidpunkten för kollektivavtalets tecknande. Enbart tjänstemän som hade sin anställning innan kollektivavtalet börjat gälla kan göra avstående.

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

PREMIEBESTÄMD OCH FÖRMÅNSBESTÄMD PENSION

Det finns två sätt att konstruera pensioner: antingen som en premiebestämd pension eller en förmånsbestämd pension. En premiebestämd pension innebär att *premiens* storlek är bestämd på förhand. En förmånsbestämd pension innebär att förmånen – *pensionen* – är bestämd på förhand.





Jämförelse mellan ITP 1 och ITP 2

	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 främst på tjänstetid samt slutlönen vid tidpunkten för pensionering. För ITPK är premien fastställd och storleken på pensionen beror på inbetalda premier som beräknas utifrån tjänstemannens lön, förvaltning och vilka avgifter bolagen tar ut.
Slutbetalning	Slutbetalning finns ej.	Slutbetalning finns, se sidan 100.
Kostnad	Arbetsgivarens kostnad är känd. Premien baseras på utbetald månadslön. Premierna presenteras på sidan 25.	Arbetsgivarens kostnad varierar då merparten av premien sätts individuellt. Premierna presenteras på sidan 26.
Pensionsmedförande lön	Kontant utbetald bruttolön, bl.a. övertid, tantiem och provision 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 (2 130 000 kr/år).
Ersättning till efterlevande	Inom ramen för pensionspremierna kan tjänsteman välja att lägga till skydd för familjen. De skydd som kan väljas är återbetalningsskydd och familjeskydd.	Familjepension utbetalas livsvarigt till efterlevande om tjänsteman har eller 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: <ul style="list-style-type: none"> ▶ sjukdom eller olycksfall (träder i kraft vid sjukdom mer än 14 dagar) ▶ föräldraledighet med föräldrapenning (13 månader) ▶ tillfällig föräldrapenning – vård av barn. Premiefrielsen är proportionell till graden av arbetsförmåga.	Premiefrielse för arbetsgivaren vid: <ul style="list-style-type: none"> ▶ sjukdom eller olycksfall (träder i kraft efter 90 dagars sjukdom i följd eller efter 105 dagar under de senaste tolv månaderna). Arbetsgivaren är helt premiefriad, vid minst 25 % sjukskrivning.



ITP 1 för tjänstemän

ITP 1 gäller för tjänstemän som är födda 1979 eller senare. Pensionspremierna betalas från och med den månad då tjänstemannen fyller 25 år och fram till 65 års ålder.

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

Arbetsgivaren betalar in pensionspremierna

Planen är helt premiebestämd. Premien är 4,5 % på delar av lönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp (44 375 kr/månad, år 2022) 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 följande val för premier till sin pension:

1. Sparform – Traditionell försäkring eller fondförsäkring.
2. Försäkringsbolag – vem som ska förvalta premierna.
3. Återbetalningsskydd eller familjeskydd - eller båda.

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 ITP 1 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.

I en traditionell pensionsförsäkring är det försäkringsbolaget som förvaltar och placerar pensionskapitalet. Den anställda är garanterad en viss pensionsutbetalning i förhållande till inbetalda premier. Garantin kan se olika ut mellan försäkringsbolagen. Om bolaget förvaltar pengarna så att det skapas överskott kan pensionen bli högre.

Den som väljer en fondförsäkring bestämmer själv hur pensionspremierna ska förvaltas. Det valbara försäkringsbolagen har ett antal fonder att välja mellan. Fondförsäkringen har ingen garanterad pensionsutbetalning och kan bli högre eller lägre än den som garanteras i traditionell försäkring.

Valbara försäkringsbolag

På uppdrag av arbetsmarknadens parter (Svenskt Näringsliv och PTK) genomför Collectum upphandlingar av förvaltare av tjänstepensionen ITP. Tjänstemannen har möjlighet att välja förvaltare och sparform. Intjänat kapital kan flyttas, så



ITP 1 är helt premiebestämd.

TRADITIONELL FÖRSÄKRING OCH FOND FÖRSÄKRING

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



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



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 hen dör.

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

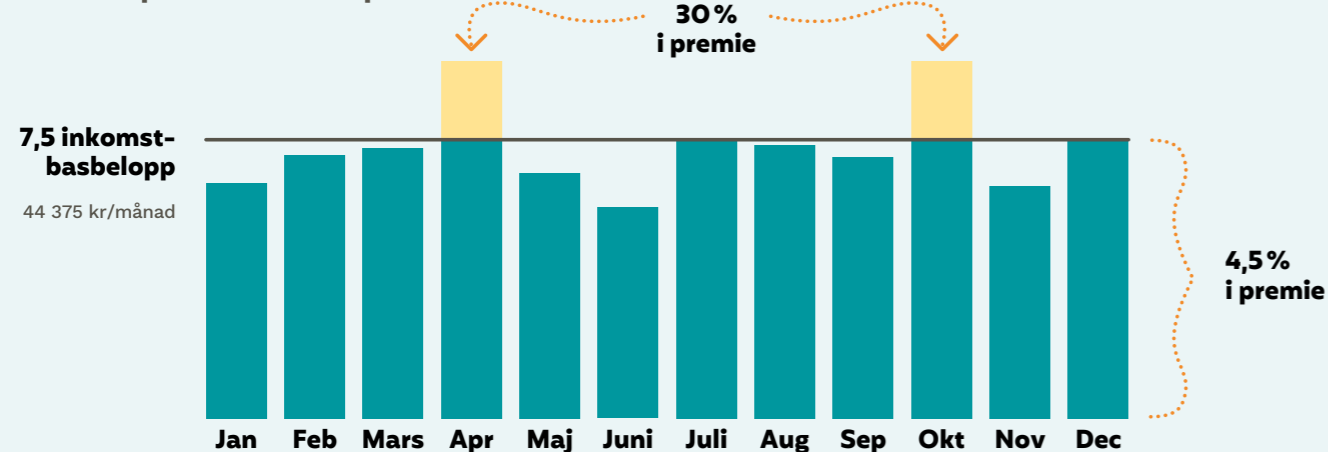
Återbetalningsskydd

Tjänstemannen 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 hen dör. Återbetalningsskydd gäller både under den tiden hen jobbar och efter pensioneringen. Om den anställda dör efter att pensionen har börjat tas ut övergår utbetalningarna till förmånstagare under den avtalade utbetalningstiden men högst 20 år sammanlagt. Återbetalningsskyddet fortsätter att gälla tills det väljs bort.

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 tjänstemannen skulle ha fyllt 70 år). Hen kan välja mellan att få 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp per år som betalas ut månadsvis under den tid som hen har valt. Premien för familjeskyddet reducerar premien till ålderspensionen och varierar beroende på hur många prisbasbelopp som är valda och längden av utbetalningstiden. Familjeskyddet tecknas hos Collectum.

ITP 1 – en premiebestämd plan



FÖRMÅNSTAGARE

Förmånstagare för återbetalningsskydd och familjeskydd är i första hand make, maka, registrerad partner, sambo och i andra hand barn. Det är möjligt att ändra ordningsföljden eller låta före detta make, registrerad partner, före detta sambo, barn till någon av dessa eller fosterbarn blir förmånstagare genom att lämna in ett nytt förmånstagarförordnande.

Ta ut pensionen från ITP 1

Pensionen kan tidigast tas ut från 55 år och betalas ut under ett antal år (minst fem år och som längst livet ut). Tjänstemannen kan välja att göra delvis (partiellt) uttag. Vid helt uttag före 65 år måste tjänstemannen sluta arbeta i pensioneringssyfte. Det innebär arbete mindre än åtta timmar per vecka före 65 år. Tjänstemannen får inte heller ha arbetslöshetsersättning eller ersättning från Försäkringskassan på grund av sjukdom. Vid delvis uttag före 65 år krävs pensioneringssyfte motsvarande den del som pensionen tas ut. Går tjänstemannen, som exempel ner 20 % i arbetstid och arbetar 80 %, kan den anställda ta ut maximalt 20 % av tjänstepensionen. Delvis uttag kan göras högst tre 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 eller flexpension. Det är Collectum som administrerar avsättningen.

Inom vissa branscher finns ett komplement till ITP som heter Livsarbetspension eller 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 som gäller både vid sjukdom och föräldraledighet (både vid födsel eller adoption och VAB). Premiefrielsen är proportionell till graden av arbetsförmåga. Försäkringen gäller från och med den månad som den anställda fyller 25 och som längst till och med månaden innan den anställda fyller 65 år.

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

Arbete efter 65 år

Premieinbetalningar till tjänstepensionerna ITP 1 och ITP 2 avslutas automatiskt den månad som tjänstemannen fyller 65 år. Arbetsgivaren 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 på nytt till Collectum och fortsätter att rapportera in den anställdas bruttolön. Hur ITP sjukpension gäller vid arbete efter 65 år beskrivs under avsnittet "ITP sjukpension".

Premiefrielseförsäkring

Premiefrielsen är proportionell till graden av arbetsförmåga. För den anställda innebär det att hen inte går miste om några inbetalningar till sin tjänstepension. För arbetsgivaren innebär det lägre eller inga premiekostnader alls.



ITP 2 för tjänstemän

Ålderspensionen i ITP 2 består av en förmånsbestämd del och en premiebestämd del som heter ITPK.



ITP 2 gäller för tjänstemän som är födda 1978 eller tidigare.

Vem omfattas?

ITP 2 gäller för tjänstemän som är födda 1978 eller tidigare. ITP-planen gäller både för tillsvidareanställda och provanställda tjänstemän från och med den första anställningsmånaden. Vikarie, praktikant eller annan visstidsanställning har rätt till ITP om anställningen varar tre hela kalendermånader i följd. Arbetsgivaren betalar då ITP från första anställningsmånaden. För den som är deltidsanställd gäller att den genomsnittliga arbetstiden uppgår till minst åtta timmar/vecka hos samma arbetsgivare. Om tjänstemannen har mindre än tre år kvar till ordinarie pensionsålder 65 år – och inte tidigare tjänat in ITP 2 eller annan likvärdig pension – omfattas tjänstemannen inte av ITP 2-planen. Möjlighet finns att anmäla in den anställda till ITP1. 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. Läs mer om kostnaden på alecta.se.



ITP 2 beräknas på den aktuella årslönen. Detta innebär att ålderspensionen beräknas utifrån den slutlön 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. Det finns undantag, se kommande stycken "Lönekapning" och "Lönesänkingsförmån". Den pensionsmedförande lönen kan vara högst 30 inkomstbasbelopp (2 130 000 kronor, år 2022).

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. Svenskt Näringsliv och PTK 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 resttidsersättning (ej resekostnadsersättning).

- ▶ Semesterlön på rörliga lönedelar enligt tidigare punkter.
- ▶ Naturaförmåner i form av helt fri kost eller bostad.

Bonus, som jämförelses 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. Gratifikation är en engångsersättning eller en gåva som ofta används vid ovanligt goda insatser och som ensidigt bestäms av arbetsgivaren.

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

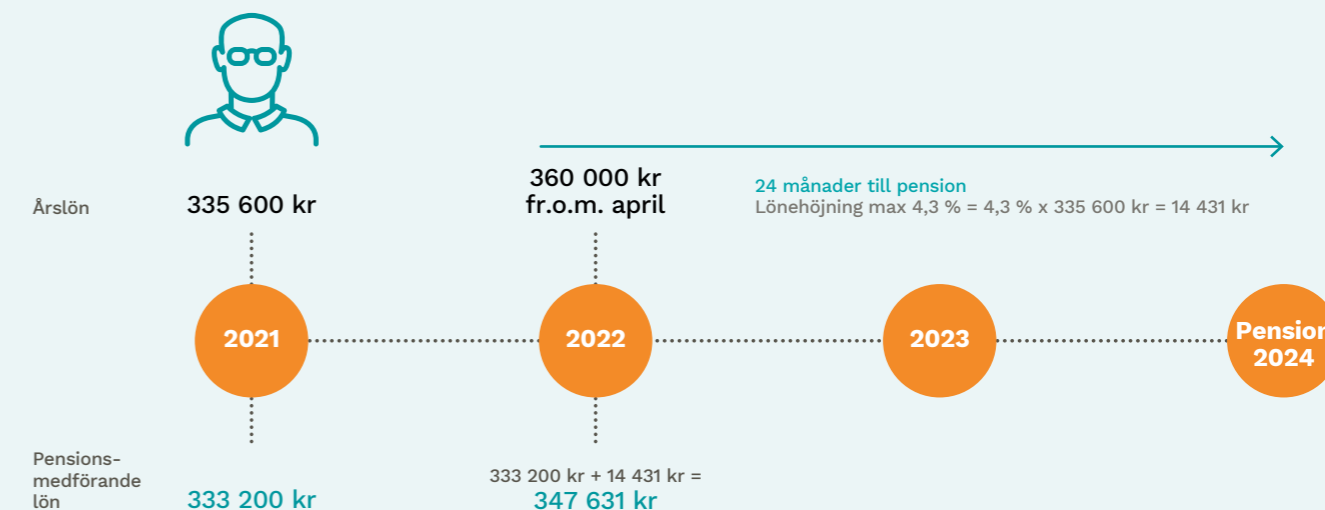
Det kallas för lönekapning om den anställda får en lönehöjning när det är mindre än fem år kvar till pensioneringen och höjningen överstiger en viss procentsats sedan föregående kalenderår. Delen av lönehöjningen som överstiger procentsatsen är inte pensionsmedförande för ITP 2 ålderspension, familjepension och ITPK. Föregående års lön jämförs med årets lönehöjning. 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 4,1% från år 2021 till år 2022. 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 2022. Då återstår det **24 månader tills han ska gå i pension**. Hans anmälda årslön för år 2021 är **335 600 kr** och den pensionsmedförande lönen var **333 200 kr**.

Eftersom det återstår 24 månader till pension får lönen höjas med **högst 4,3 %**, det vill säga med **4,3 % x 335 600 = 14 431 kr**. Hans pensionsmedförande lön för år 2022 blir därmed **333 200 + 14 431 = 347 631 kr**.



ANTAL MÅNADER KVAR TILL PENSIONSÅLDERN	MAXIMAL LÖNEHÖJNING SOM KAN BLI PENSIONSMEDEFÖRANDE	HÖJNING I % FÖR ÅR 2022
59–49	1,20 x inkomstbasbeloppshöjningen	4,9 %
48–37	1,15 x inkomstbasbeloppshöjningen	4,7 %
36–25	1,10 x inkomstbasbeloppshöjningen	4,5 %
24–13	1,05 x inkomstbasbeloppshöjningen	4,3 %
12–1	1,00 x inkomstbasbeloppshöjningen	4,1 %

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 tjänstemannen har fått pensionen utbetald innan löneändringarna var klara, justeras pensionen retroaktivt. I ett fall ändras inte ITP-beloppet retroaktivt. Det är om hen slutar sin anställning på annat sätt än genom att gå i pension, innan nya löner blivit klara.

Lönesänkingsförmån

Under vissa förutsättningar kan ITP beräknas 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 lönehöjningar.

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. ITP 2 kompletterar den allmänna pensionen som tjänas in på lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp. Därför är förmåner i ITP 2 är olika och beroende av löneintervaller.

LÖN I INKOMSTBASBELOPP	LÖN I KR 2022	ITP ÅLDERSPENSION
0–7,5	0–532 500	10 %
7,5–20	532 500–1 420 000	65 %
20–30	1 420 000–2 130 000	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 tjänstemannen 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.

Skuldföring och pensionsstiftelse

En arbetsgivare kan trygga ITP:s ålderspension genom försäkring hos Alecta, skuldföring i det egna företaget eller 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 Alecta ut pensionerna på uppdrag av PRI Pensionsgaranti och företaget debiteras 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 av ITP 2 över 7,5 inkomstbasbelopp 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 eller flytt till ITP 1 och i vilket eller vilka bolag alternativ ITP kan tecknas. Överenskommelsen gäller därefter så länge tjänstemannen är anställd. Om arbetsgivaren och den anställda inte är överens, gäller ITP 2.

Alternativ ITP

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.



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



Jämförelse mellan ITP 2, alternativ ITP och ITP 1

	ITP 2	ALTERNATIV ITP	ITP 1
Pensions-system	Storlek av förmånsbestämd pension ITP 2 är känd i förväg och baseras på slutlönen vid 65 eller tidigast vid 62 års ålder.	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 återbetalningsskydd eller familjeskydd eller båda väljas till.	I alternativ ITP väljer tjänstemannen fördelningen mellan ålderspension och familjepension. Sambo och barn över 20 år kan vara förmånstagare.	I ITP 1 finns ingen familjepension men genom ett ITP-val är det möjligt att lägga till skydd för familjen. De skydd som kan väljas är återbetalningsskydd och familjeskydd.
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 vid pensionering mellan 62 till 65 års ålder.	ITP 1 har inte slutbetalning.



	ITP 2	ALTERNATIV ITP	ITP 1
Premiebefrielse	I ITP 2 gäller för närvarande hel premiefrielse för arbetsgivaren vid sjukdom. Det betyder att den anställda fortsätter att tjäna in förmånsbestämd ålderspension och familjepension samt ITPK under sin sjukdomstid utan att arbetsgivaren behöver betala premierna. Tjänstemannen tjänar in pension utifrån lönen före sjukperioden oavsett om hen är helt eller delvis sjuk. Verklig inkomst för den som är delvis sjuk påverkar inte pensionen.	För alternativ ITP måste en separat premiefrielseförsäkring tecknas mot en premie. Premiefrielsen för alternativ ITP är normalt proportionell mot arbetsoförmågan och gäller vid sjukdom.	Premiefrielsen är proportionell mot arbetsoförmågan och gäller vid såväl sjukdom som föräldradidighet.
Kollektivavtalsgaranti	I ITP 2 är tjänstemannen garanterad att få hela sin förmånsbestämda ålderspension och familjepension samt ITPK även om arbetsgivaren inte skött inbetalningen av premierna.	För den alternativa ITP:n är garantin högst tolv månader tillbaka i tiden.	I ITP 1 finns en motsvarande garanti som i ITP 2.
Premiemaximering	Det finns en övre gräns för hur mycket den förmånsbestämda ålderspensionen får kosta – en maxpremie. 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 en utjämningspremie	För alternativ ITP finns ingen premiemaximering.	ITP 1 har inte premiemaximering.



ITPK 2%

ITPK-premien är 2 % av den pensionsmedförande lönen.

TRADITIONELL FÖRSÄKRING OCH FONDFÖRSÄKRING

Det finns två olika former av försäkringar: traditionell försäkring och fondförsäkring. Skillnaden mellan dessa handlar om i vilken mån den anställda 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 ITP2 betalar arbetsgivaren en kompletterande ålderspension ITPK. ITPK är en premiebestämd pension och premien till ITPK motsvarar 2% av den pensionsmedförande lönen upp till 30 inkomstbasbelopp (2 130 000 kr för år 2022).

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

1. Sparform – val mellan traditionell försäkring och fondförsäkring.
2. Försäkringsbolag – vem som ska förvalta premierna.
3. Återbetalningsskydd eller familjeskydd - eller båda.

Har anställda inte gjort ett val kan valet göras vid senare tillfälle. Det går bra att ångra valet och göra omval 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 ITP1.

VALBARA BOLAG

Collectum har upphandlat de försäkringsbolag som är möjliga att välja. Valbara bolag är samma som för ITP1. Skillnaden är att tjänstemannen får välja enbart ett bolag för ITPK. Den anställda har rätt att flytta det intjänade pensionskapitalet till en annan förvaltare bland de valbara. Se information om de valbara bolagen för ITP 1 på sidan 96.

ÅTERBETALNINGSSKYDD OCH FAMILJESKYDD

Om en tjänsteman dör och har ITPK-ålderspension med återbetalningsskydd betalas den intjänade pensionen ut till förmånstagare. Om den anställda dör efter att pensionen har börjat tas ut övergår utbetalningarna till förmånstagare under den avtalade utbetalningstiden men högst 20 år sammanlagt. Den som har återbetalningsskydd får en lägre ålderspension, men i gengäld går pensionskapitalet till tjänstemannens familj vid hans dödsfall.

Tjänstemän kan också komplettera denna med ett familjeskydd. Om den anställda dör före 65 år betalas detta ut med 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp/år i 5, 10, 15 eller 20 år. Familjeskydd kan som längst betalas ut till att tjänstemannen skulle ha fyllt 70 år. Premien för familjeskyddet är åldersberoende och reducerar premien till ålderspensionen. Familjeskyddet försäkras i Alecta och är detsamma som för ITP1. Om den anställda har valt familjeskydd före 1 april 2008 gäller 1 eller 2 förhöjda prisbasbelopp som betalas ut till efterlevande i fem år. Premien för det familjeskyddet beror inte på åldern.

FÖRMÅNSTAGARE

Förmånstagare för återbetalningsskydd och familjeskydd är i första hand make, maka, registrerad partner, sambo och i andra hand barn. Det går bra att ändra ordningsföljden eller låta före detta make, registrerad partner, före detta sambo, barn till någon av dessa eller fosterbarn blir förmånstagare genom att lämna in ett nytt förmånstagarförordnande.

Kompletterande premier

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

Fribrev

Om en tjänsteman slutar sin anställning finns rätt till fribrev på den intjänade pensionsrätten. Fribrevsrätt finns för ålders- och familjepension samt ITPK.

Premiebefrielseförsäkring (PBF)

Det ingår en premiebefrielseförsäkring som gäller vid sjukdom. För att premiebefrielse ska gälla ska arbetsförmågan ha varat i mer än 90 kalenderdagar i följd eller i mer än sammanlagt 105 kalenderdagar under de senaste tolv månaderna. Om den anställda har blivit sjuk inom tre månader från att anställningen upphörde kan premiebefrielse gälla genom efterskydd.

Premiebefrielseförsäkringen 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 sjukanmälan till Collectum för att premiebefrielseförsäkringen ska gälla. Så länge premiebefrielsen gäller beräknas hela ITP-försäkringen på den lön den anställda hade direkt före premiebefrielsen. Förmånerna räknas upp med Alectas pensionstillägg.

Ta ut pensionen från ITP 2

Pensionen kan tidigast tas ut från 55 år och betalas ut under minst fem år, ITPK minst 2 år, och som längst livet ut. Tjänstemannen kan välja att göra delvis (partiellt) uttag. Vid helt uttag före 65 år måste tjänstemannen sluta arbeta i pensioneringssyfte. Det innebär arbete mindre än åtta timmar per vecka före 65 år. Tjänstemannen får inte heller ha arbetslöshetsersättning eller ersättning från Försäkringskassan på grund av sjukdom. Vid delvis uttag före 65 år krävs pensioneringssyfte motsvarande den del som pensionen tas ut. Om tjänstemannen exempelvis går ner 20 % i arbetstid och arbetar 80 %, kan hen ta ut maximalt 20 % av tjänstepensionen. Delvis uttag kan göras högst tre gånger. Läs mer på alecta.se.

Pensionstillägg

När tjänstemannen får utbetalning från den förmånsbestämda ITP-pensionen räknas den om med pensionstillägg som Alectas styrelse beslutar om varje år. Pensionstillägget får högst motsvara ökningen av konsumentprisindex. PRI-företag lämnar pensionstillägg av samma storlek som Alecta.

Premier enligt branschavtal

Parterna inom de flesta branscher har kommit överens om premier för deltids- pension eller flexpension samt andra extra pensionsavsättningar. Collectum administrerar premierna för tjänstemän som omfattas av ITP. För tjänstemän som avstått från ITP ska en överenskommelse göras om administrationen av de extra premierna. Du kan läsa mer om premier på collectum.se och i aktuellt kollektivavtal.

Arbete efter 65 år

Premieinbetalningar till tjänstepensionerna ITP 1 och ITP 2 avslutas automatiskt den månad som tjänstemannen fyller 65 år. Arbetsgivaren och den anställda kan komma överens om att företaget fortsätter att betala in till tjänstepensionen, men endast till ITP 1. Om det finns en överenskommelse anmäler arbetsgivaren tjänstemannen som ny medarbetare till Collectum och rapporterar in den anställdas bruttolön. Hur ITP sjukpension gäller vid arbete efter 65 år beskrivs under avsnittet "ITP sjukpension".



För att premiebefrielsen ska gälla ska arbetsförmågan ha varat i mer än 90 kalenderdagar i följd eller i mer än sammanlagt 105 kalenderdagar under de senaste tolv månaderna.





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.



ARBETSGIVARE FÖR ARBETARE

- ▶ Informera den blivande pensionären om att själv ansöka hos Pensionsmyndigheten för uttag av allmän pension. Går den anställda i pension vid 65 års ålder behöver inte kontakt tas med de försäkringsbolag där tjänstepension är placerad, de kontaktar den anställda.
- ▶ 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.



ARBETSGIVARE FÖR TJÄNSTEMÄN

- ▶ Informera den blivande pensionären om att själv ansöka hos Pensionsmyndigheten för uttag av allmän pension. Går den anställda i pension vid 65 års ålder behöver inte kontakt tas med de försäkringsbolag där tjänstepension är placerad, de kontaktar den anställda.
- ▶ Försäkringarna ska avanmälas om den anställda slutar före 65 års ålder.



ANSTÄLLD

- ▶ Den anställda fortsätter att tjäna in till den allmänna pensionen så länge hen har en pensionsgrundande inkomst.
- ▶ Ansöka till Pensionsmyndigheten. Den allmänna pensionen kan tidigast tas ut från 62 års ålder.
- ▶ Kontakta berörda försäkringsbolag om pensionering ska ske innan eller senare än 65 års ålder. Tjänstepensionen kan tidigast tas ut från 55 års ålder.
- ▶ Försäkringsbolaget som den anställda har valt kontaktar oftast den försäkrade några månader innan hen fyller 65 år. Det är viktigt att svara på frågan om utbetalningstid och ange kontaktuppgifter. Utbetalningarna sker per automatik vid avtalad pensionsålder om inte annat meddelas.
- ▶ Gå in på minpension.se, fundera över sparform under utbetalningstid, hur lång utbetalningstiden ska vara, om eventuellt valt återbetalningsskydd ska behållas.
- ▶ 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.



Olika typer av frånvaro



Utlandstjänstgöring



Utländska medborgare

Försäkringsskydd vid olika typer av frånvaro under anställning

Förutom frånvaro vid sjukdom och arbetsskada finns andra typer av frånvaro under en 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 sidorna 110-113.



Arbetare

	FÖRÄLDRALEDIGHET	VÄRNPLIKT	STUDIER	ÖVRIG TJÄNSTLEDIGHET
AVTALSGRUPPSJUKFÖRSÄKRING (AGS)	Vid hel ledighet enligt föräldraledighetslagen gäller försäkringskyddet.	Se under studier.	Vid längre tids frånvaro från arbetet kan försäkringen fortsätta att gälla under viss tid så kallad efterskyddstid. Läs mer om försäkringens efterskydd på sidan 44.	Försäkringsgrundande anställningstid kan fortsätta att gälla i sex månader. Därefter gäller försäkringen med efterskydd i som längst 720 dagar. Sjukdagar med sjuklön enligt lag, sjukpenning, smittbärrpenning, arbets-skadesjukpenning, aktivitets- eller sjukersättning förbrukar inte dagar med efterskydd.
TJÄNSTEGRUPPLIVFÖRSÄKRING (TGL)	Vid hel ledighet enligt föräldraledighetslagen gäller försäkringskyddet.	Försäkringsskyddet gäller inte vid värnplikt. Däremot har staten en grupplivförsäkring som skyddar.	Försäkringsskyddet gäller vanligen i sex månader plus efterskyddstid i ytterligare 180 dagar.	Försäkringsskyddet gäller normalt i sex månader plus ytterligare 180 dagar i efterskyddstid. Arbete under efterskyddstid ger nytt skydd upp till ca 1 år.
TRYGGHETSFÖRSÄKRING VID ARBETSSKADA (TFA)	Försäkringsskyddet gäller enbart vid arbete.	Försäkringsskyddet gäller enbart vid arbete. Under värnplikt finns rätt till statens personskadeskydd.	Försäkringsskyddet gäller enbart vid arbete.	Försäkringsskyddet gäller enbart vid arbete.
FÖRÄLDRAPENNINGTILLÄGG (FPT)	Frånvaro över 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.	Om den anställda är borta från jobbet i mer än sex månader i följd räknas inte detta som kvalifikationstid.	Om arbetaren är borta från jobbet mer än sex månader i följd räknas detta inte som kvalifikationstid.
OMSTÄLLNINGSTÖD OCH AVGÅNGSBIDRAG (AGB)	Gäller om arbetaren fortfarande har en anställning i företaget.	Gäller om arbetaren fortfarande har en anställning i företaget.	Gäller om arbetaren fortfarande har en anställning i företaget.	Gäller om arbetaren fortfarande har en anställning i företaget.
AVTALSPENSION SAF-LO	Om en arbetare är föräldraledig med föräldrapenning har hen rätt till premiefrielseförsäkringen. Detta innebär att premierna betalas av försäkringen under högst 13 månader per födsel. Premiefrielsen gäller även under den tid som en anställd har graviditetspenning.	Arbetare som inte får lön tjänar inte in till sin tjänstepension.	Arbetare som inte får lön tjänar inte in till sin tjänstepension.	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.



Tjänsteman

TRYGGHETSFÖRSÄKRING VID ARBETSSKADA (TFA)

FÖRÄLDRALEDIGHET

Försäkringsskyddet gäller enbart vid arbete.

VÄRNPLIKT

Försäkringsskyddet gäller enbart vid arbete. Vid värnplikt finns rätt till statens personskadeskydd.

STUDIER

Försäkringsskyddet gäller enbart vid arbete.

ÖVRIG TJÄNSTLEDIGHET

Försäkringsskyddet gäller enbart vid arbete.

ITP1

Premiefrielseförsäkring (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.

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

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

ITP2

Föräldrapenningtid är pensionsgrundande i elva månader. Svenskt Näringsliv och PTK rekommenderar företagen att fortsätta betala in till ITP 2 i elva månader, men det finns ingen skyldighet för företaget att göra det.

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

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

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

OMSTÄLLNINGSTÖD OCH AVGÅNGSERSÄTTNING (AGE)

Att vara tjänstledig från jobbet jämförs med arbetad tid när det kommer till kvalifikationstider i omställningsavtalet.

Tjänstledighet jämförs med arbetad tid när det kommer till kvalifikationstider i omställningsavtalet.

Tjänstledighet jämförs med arbetad tid när det kommer till kvalifikationstider i omställningsavtalet.

Tjänstledighet jämförs med arbetad tid när det kommer till kvalifikationstider i omställningsavtalet.

TJÄNSTGRUPPLIVFÖRSÄKRING (TGL)

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

Försäkringen gäller inte vid värnplikt. Däremot har staten en grupplivförsäkring.

Tjänsteman som har lagenlig tjänstledighet för studier omfattas inte av TGL och därför avanmäler 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 tre månader.

Även om tjänstemannen är tjänstledig gäller försäkringsskyddet för TGL.



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

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 hen jobbar. De personer i den anställdas familj som inte själva 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 det endast går att tillhöra ett lands socialförsäkring. Det är också endast till detta land som det betalas socialförsäkringsavgift. Huvudregeln är att den som jobbar i ett medlemsland tillhör detta lands socialförsäkring även om hen 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 kvalifikationstiden ska räknas ut 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 hen inte har tillräcklig tid i varje enskilt land.

Exportabilitetsprincipen

Det är det land där den anställda har tjänat in förmånerna som betalar ut dem, som till exempel pensioner. Även vid bosättning i ett annat EU/EES-land.

Intjänandeprincipen

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 upp till 24 månader. Det finns möjlighet till dispens vid längre utsändningar.
- Vid arbete i flera medlemsländer måste arbetet omfatta minst 25 % i bosättningslandet 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 hen har sin huvudsakliga inkomst.

Bistånds- arbetare

För biståndsarbetare finns särskilda regler. För mer information, se forsakringskassan.se.



24 mån

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

- ▶ Vid utsändning inom EU gäller intyg om tillämplig lagstiftning (A1/E101). Arbetsgivare och anställd ansöker gemensamt om detta hos Försäkringskassan (blankett 6220).

Om det är tänkt att arbetet ska pågå i högst 24 månader gäller socialförsäkringssystemet i det land som den anställda är utsänd ifrån. Om den utsända ska jobba i mer än 24 månader omfattas hen av socialförsäkringssystemet i det land som hen 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 två månader från sista dagen på den avslutade perioden.

Den utsända kan få stå kvar i utsändningslandets socialförsäkringssystem även under längre utsändningstid. I sådana fall ska det göras en dispensansökan till Försäkringskassan och detta bör göras redan vid utsändningstillfället. Det finns idag en praxis som säger att normalt sett ges dispens i fem 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. Arbetsgivaren och den anställda ansöker gemensamt om konventionsintyg 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		
	Filippinerna		

Övriga länder

Om anställd 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 tolv månader. Om perioden är längre än tolv månader har den anställda inte längre någon svensk socialförsäkring.

Distansarbete

Huvudregeln är att anställd som arbetar på distans i ett annat land ska vara socialförsäkrad i det land som hen jobbar i. Distansarbete ses inte som utsändning och därför kan inte utsändningsintyg från Försäkringskassan fås. Det innebär att den anställda inte kan vara kvar i svensk socialförsäkring.

Försäkringar enligt kollektivavtal för arbetare

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

Kompensation för förlust av svensk sjukpenning samt allmän pension och efterlevandepension kan ske via avtalsförsäkringarna.

Om den anställda förlorar den svenska sjukpenningen ska arbetsgivaren betala en tilläggspremie till AGS för att denna försäkring ska kompensera bortfallet. Om

hen förlorar allmän pension och efterlevandepension ska arbetsgivaren betala tilläggspremier för allmän pension och efterlevandepensionsavgift på den anställdas lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp till Avtalspension SAF-LO. Tilläggspremier 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.

Läkekostnadsförsäkringen LFU 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 arbetaren har kommit överens om att den anställdas familj ska följa med under utlandstjänstgöringen kan även dessa omfattas av läkekostnadsförsäkring. Med familj menas här make, maka, sambo och barn.

NÄR GÄLLER FÖRSÄKRINGSSKYDDET?

Svensk arbetsskadeförsäkring eller arbetslöshetsförsäkring måste omfatta arbetaren omedelbart innan utlandstjänstgöringen börjar, för att avtalsförsäkringarna ska gälla. Ett annat giltigt kvalifikationskrav är att hen 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.

DISTANSARBETE

De kollektivavtalade försäkringarna gäller när en anställd jobbar på distans i ett annat land. Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) gäller i det här fallet under en begränsad tid, vanligtvis två till tre veckor. Det kan däremot uppstå problem med de kollektivavtalade sjukförsäkringarna eftersom det i de flesta fall krävs att den anställda har svensk sjukpenninggrundande inkomst. Det kräver i sin tur svensk socialförsäkring.



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



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 tolv 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 hen 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.

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 hen 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.



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

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, Chubb, Cigna, Europeiska ERV, Gouda och If, SI Insurance (Europe), SA. Enligt avtalet om social trygghet för tjänsteman vid utlandstjänstgöring kan en arbetsgivare i vissa fall helt eller delvis svara för motsvarande ersättning själv istället för att teckna LFU. Arbetsgivaren ska i sådana fall teckna en kreditförsäkring som garanti för åtagandet. Kontakta LFU-nämnden för mer information. Läkekostnadsförsäkringen 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 arbetsgivare och tjänstemannen har kommit överens om att den anställdas familj ska följa med under utlandstjänstgöringen omfattas dessa också av läkekostnadsförsäkringen. Med familj menas här make, maka, sambo och barn. 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 betala en ersättning 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.

DISTANSARBETE

De kollektivavtalade försäkringarna gäller när en anställd jobbar på distans i ett annat land. Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) gäller i det här fallet under en begränsad tid, vanligtvis två till tre veckor. Det kan däremot uppstå problem med de kollektivavtalade sjukförsäkringarna eftersom det i de flesta fall krävs att den anställda har svensk sjukpenninggrundande inkomst. Det kräver i sin tur svensk socialförsäkring.



Checklista utlandstjänstgöring

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



ARBETSGIVARE 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. Anmäl tillsammans med den anställda och begär 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.



ARBETSGIVARE 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. Anmäl tillsammans med den anställda och begär 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 av försäkringsbolagen Aetna International, AIG, Allianz Worldwide Care, Bupa Global, Chubb, Cigna, Europeiska ERV, Gouda, If och SI Insurance (Europe), SA. Enligt avtalet om social trygghet för tjänstemän vid utlandstjänstgöring kan en arbetsgivare i vissa fall helt eller delvis svara för motsvarande ersättning själv istället för att teckna LFU. Arbetsgivaren ska i sådana fall teckna en kreditförsäkring som garanti för åtagandet. Kontakta LFU-nämnden för mer information.



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 förordningar, EU-förordningar, avtal samt Socialförsäkringsbalken (SFB) styr om och hur en person 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. Hen kan inte omfattas av två länders lagstiftning samtidigt. Om hen omfattas av ett annat lands lagstiftning begränsas de förmåner hen kan ha genom den svenska lagstiftningen.

Läs mer om vad som gäller på webbplatserna 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 hen 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.
- Föräldrapeningens 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 barn med funktionsnedsättning.
- Assistansersättning, handikappersättning, vårdbidrag och bilstöd för personer med funktionsnedsättning.

Den som är folkbokförd i Sverige anses vara bosatt här, men det är ingen garanti att hen 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 hen får tillståndet retroaktivt kan hen få förmåner för maximalt tre månader bakåt i tiden. Medborgarskap kan ha betydelse för när i tid hen får tillgång till förmånerna.

Arbetsbaserade förmåner

Arbetsbaserade förmåner kan den anställda ha rätt till om hen arbetar eller har arbetat i Sverige. Att tänka på är att hen kan vara försäkrad för arbetsbaserade förmåner i Sverige utan att ha rätt till de bosättningsbaserade förmånerna.

ARBETSBASERADE FÖRMÅNER

- Graviditetspenning.
- Föräldrapening på grund- och sjukpenningnivå och tillfällig föräldrapening.
- Sjukpenning och arbetsskadeersättning.
- Rehabilitering och rehabiliteringsersättning samt bidrag till arbetshjälpmiddel.
- Inkomstrelaterad sjukersättning och aktivitetsersättning.
- Närståendepening, efterlevandeskydd, omställning.
- Tilläggs pension (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 går det att 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 max tre gånger för tre år i taget.

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 kollektivavtalstidpunkt 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 företag 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 anställda några månader före 65-årsdagen. Hen får tjänstepension i förhållande till inkomst och den tid hen tjänat in den. Den som lämnar Sverige och flyttar tillbaka till hemlandet har kvar rätten till pensionen som tjänades in då hen omfattades av kollektivavtalet.

I Sverige går det inte att ta 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 hen lämnar Sverige. Detta behöver aktuellt bolag för att kunna betala ut pensionsbeloppen. Den som vill gå tidigare i pension än vid 65 år måste kontakta aktuellt bolag direkt. Tidigast uttagsålder är 55 år. Försäkringsbolag kan begära att få se ett levnadsintyg vid utbetalning för personer bosatta utomlands.

HUR FINANSIERAS FÖRSÄKRINGARNA?

Det är arbetsgivaren som betalar in premierna till de kollektivavtalade försäkringarna.

Vill du veta mer?

Läs kapitlet
Försäkringssystemet.





Omrövningar

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 beslutet om allmän försäkring och pension omprövas. I beslutet står det hur lång tid den som vill överklaga har på sig för att begära omprövning och hur begäran ska göras.

Förvaltningsrätten

Om Försäkringskassan eller Pensionsmyndigheten inte ändrar sitt beslut efter omprövningen, är det möjligt att överklaga till förvaltningsrätten. Detta måste göras inom två månader. Förvaltningsrätten tillkännager dom i målet och efter det skickas avgörandet till den som överklagat.

Kammarrätten

Om förvaltningsrättens dom inte accepteras är det möjligt att överklaga hos kammarrätten. För att kunna göra detta krävs ett prövningstillstånd. Kammarrätten avgör om det finns skäl att ändra förvaltningsrättens dom 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 kammarrättens beslut överklagas till Högsta förvaltningsdomstolen. Överklagandet skickas till Högsta förvaltningsdomstolen inom två månader. Om Högsta förvaltningsdomstolen beviljar prövningstillstånd tillkännages dom som inte kan överklagas.

Skatteverket

Överklagan görs till Skatteverket om det gäller den pensionsgrundande inkomsten, arbetsgivaravgifter eller allmänna pensionsavgifter. Om beslutet inte ändras, är det möjligt att 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 någon 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.

Missnöjd med beslut om avtalsförsäkringar

KLAGOMÅLSANSVARIG PÅ AFA FÖRSÄKRING

Vid missnöje med den formella handläggningen av ärendet, exempelvis att det tagit lång tid, varit svårt att få kontakt med handläggare eller bemötandet, så kontaktas klagomålsansvarig på Afa Försäkring. Klagomålssansvarig ska återkomma snarast. Kan svar inte ges inom 14 dagar så ska skriftligt besked skickas med uppgift om när svar kan lämnas.

Missnöjd med skadereglering

AVTALSFÖRSÄKRINGARNA

- ▶ Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS), Föräldrapenningtillägg (FPT), Tjänstegruppplivförsäkring (TGL) och Avgångsbidrag (AGB) inom avtalsområdet Svenskt Näringsliv-LO.
- ▶ Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), en partsgemensam produkt mellan Svenskt Näringsliv-LO-PTK.

Alla ovan nämnda försäkringar hanteras av Afa Försäkring 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 den som är missnöjd med beslutet ska göra för att begära omprövning.

SKADEAVDELNINGEN INOM AFA FÖRSÄKRING

Vid missnöje med beslut ska i första hand aktuell skadeavdelning kontaktas för begäran om ny prövning. Kontaktuppgifter finns på beslutsbrevet som har skickats från Afa Försäkring.

OMPRÖVNINGSAVDELNINGEN PÅ AFA FÖRSÄKRING

Omprövningsavdelningen handlägger saklagomål. Med saklagomål menas att det begärs att ett slutligt ställningstagande i ett försäkringsärende ska omprövas i sak. Begäran om omprövning kan göras efter

- ▶ 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 som ska omprövas och hur beslutet ska ändras. Skälen måste också anges.

För omprövning av TFA-ärenden måste begäran ske inom sex månader från det att slutligt beslut har fattats.

PENSIONSÄMNDEN FÖR AVTALSPENSION SAF-LO

Vid önskan om att få beslut som handlar om bestämmelser för Avtalspension SAF-LO omprövat vänder sig den anställda till Pensionsnämnden.

Pensionsnämnden är en partssammansatt nämnd med representanter från Svenskt Näringsliv och LO. Nämnden ansvarar för tolkning av överenskommelsen om Avtalspension SAF-LO. Nämnden har sitt kansli i Foras lokaler.

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 beslutet ska ändras och vilka skäl som finns för detta
- ▶ kopia av beslutet från Omprövningsavdelningen.

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 (1 932 kronor, år 2022).
- ▶ Ärenden som skickats tidigare är kostnadsfria.

Avgiften återbetalas om skiljenämnden helt eller delvis går på den klagandes linje.

DOMSTOLSPRÖVNING

Ett alternativ till att vända sig till Skiljenämnden är att välja att vända sig till domstol. Tingsrätten kan svara på vad som behöver bifogas en stämningsansökan. Förlorar den anställda i domstol är huvudregeln att den anställda får stå för både sina och Afa Försäkrings kostnader.

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 arbetsmarknadens parter Svenskt Näringsliv och PTK 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 kontaktas då Stockholms tingsrätt. Collectum har en

Adress för begäran om prövning:
Skiljenämnden för
Arbetsmarknadsförsäkringar
101 56 Stockholm



ansvarsförsäkring hos If Skadeförsäkring. Om privatperson eller arbetsgivare har krav att rikta mot Collectum, ska hen först vända sig till Collectum. I nästa steg vänder sig privatpersonen eller arbetsgivaren till If Skadeförsäkring. Ett krav ska riktas mot Collectum eller If Skadeförsäkring snarast, och allra senast tio år efter det att skadan inträffat.

ITP 1 och ITP 2

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 den anställda inte får rätt kan hen vända sig till TGL-nämnden.

Vid missnöje med ett beslut från Alecta, ska den anställda i första hand be Alecta om omprövning. Görs inte en rättelse, kan den anställda vända sig till ITP-nämnden som hanteras av Collectum, om det handlar om tolkning eller tillämpning av ITP-avtalet. Handlar det om Alectas hantering ska den anställda däremot vända sig till Alectas Försäkringsnämnd.

ITP1 ålderspension eller ITPK

Vid missnöje med beslut som berör ITP1 ålderspension eller ITPK, ska den anställda i första hand begära att få beslutat omprövat hos det försäkringsbolag som har fattat beslutet. Görs inte en rättelse kan den anställda vända sig till ITP-nämnden.

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. TGL-nämnden administreras av Collectum.

Pensionsskiljenämnden

Om den anställda vill överklaga nämndernas beslut prövas det av Pensionsskiljenämnden, en partssammansatt nämnd som har till uppgift att överpröva beslut i ITP-nämnden och TGL-nämnden.

Kostnaden för att få ett ärende prövat av Pensionsskiljenämnden är 5 000 kronor i administrativ avgift. Pensionsskiljenämnden bestämmer i sin dom vem som ska betala de kostnader som uppstår för skiljenämnden, eventuell bevisning och ombud med mera.

Garantifrågor ITP och TGL

Arbetsgivare kan vara bundna att teckna ITP- och TGL-försäkringar genom kollektivavtalet. Om arbetsgivaren trots allt inte gjort det, är de anställda ändå skyddade. I första hand ska arbetsgivaren rätta till misstaget genom att teckna försäkringarna retroaktivt. Om detta inte händer eller om arbetsgivaren har upphört, kan den anställda vända sig till TGL-nämnden.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

På sidorna 128-129 kan du läsa vad som gäller för omprövning av TFA-ärende.



Förklaringar och namn

Försäkringsförmåner, lagar m.m.

AGB	Avgångsbidrag
AGE	Avgångsersättning
AGS	Avtalsgruppsjukförsäkring
ATP	Allmän tilläggspension, benämns numera tilläggspension
FPT	Föräldrapenningtillägg
ITP	Kollektivavtalad tjänstepension för tjänstemän
ITPK	ITP-kompletterande ålderspension
LFU	Läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring
SFB	Socialförsäkringsbalken
SGI	Sjukpenninggrundande inkomst
STP	Särskild tilläggspension (t.o.m. 1995)
TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada
TGL	Tjänstegrupplivförsäkring

Försäkringsbolag, organisationer m.m.

Afa Försäkring	Tjänstepensionsföretag för kollektivavtalade försäkringar inom privat sektor, kommuner och regioner
Alecta	Tjänstepensionsbolag med fokus på kollektivavtalade tjänstepensionen ITP
AMF	Tjänstepensionsföretag med fokus på kollektivavtalade tjänstepensioner
Collectum	Administrationsbolag för kollektivavtalade försäkringar (Svenskt Näringsliv-PTK)
Fora	Administrationsbolag för kollektivavtalade försäkringar (Svenskt Näringsliv-LO)
ILO	International Labour Organisation, FN-organ
LO	Förening för 14 fackförbund med cirka 1,5 miljoner arbetare
Pensionsmyndigheten	Administrerar och betalar ut den allmänna pensionen
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

Övrig information



Index

A

Aktivitetsersättning	39, 41, 52, 87, 92, 122, 123
Allmän pension	64, 87
Alternativ ITP	101, 102, 103
Arbetsgivaravgifter	21, 23
Arbetslöshetsförsäkring	14, 63
Arbetskadeförsäkring	14, 23, 51
Avgångsbidrag (AGB)	67, 70
Avgångsersättning (AGE)	68, 69, 71
Avgångsvederlag	99
Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)	11, 15, 43, 45, 92, 110
Avtalspension SAF-LO	15, 16, 21, 48, 89, 91, 110, 123, 124

B

Barnpension	14, 73, 74
Basbeloppen	20
Begravningshjälp	52, 114
Bonus	99
Branschavtal	24, 25, 26, 97, 105

D

Deltidspension	92, 93, 97
----------------	------------

E

Efterlevandestöd till barn	74
Efterskydd	46, 69, 83

F

Familjepension	17, 81, 94, 102
Familjeskydd	17, 75, 79, 80, 89, 90, 92, 94, 95, 96, 102, 104
Flexpension	93, 97
Fortsättningsförsäkring	78
Fribrev	105
Företagare	14, 18, 19, 23, 51, 93
Förmånstagarförordnande	83, 91
Föräldraförsäkring	14, 23, 31

G

Garantipension	20, 73, 74, 88
Graviditetspenning	34, 36, 92, 110

I

ITPK	17, 21, 81, 94, 98, 99, 100, 102, 103, 104, 105, 130
------	--

K

Karensavdrag	39, 40
Kollektivavtal	9, 10, 12, 19, 35, 37, 66, 89, 93, 97, 116, 118, 122, 123, 124

L

Livsarbetstidspension	97
Läkekostnadsförsäkring	117, 119, 120, 121
Lönekapning	99

M

Makeförsäkring	77, 78
----------------	--------

O

Omställningsavtal	123
Omställningsförsäkring	66, 110, 123
Omställningspension	73, 74, 118
Omställningsstöd	66, 68, 69, 70, 71

P

Pensionsgrundande inkomst	20
Pensionsrätt	20, 87
Premiefrielse	92, 103
Premiepension	65, 87, 88, 123

R

Rehabiliteringsersättning	123
Rehabiliteringskedjan	42
Resttidsersättning	98

S

Samordning	114, 122
Sjukersättning	14, 39, 41, 52, 67, 83, 118, 119, 123
Sjukpenninggrundande inkomst	41, 43, 44
Sjukpension	46, 94, 95, 118, 124
Sveda och värk	54, 61
Särskild löneskatt	21, 23, 24, 25, 27

T

Tilläggs pension	123
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)	10, 12, 15, 16, 17, 76, 82, 84, 85, 110, 112, 130

U

Utlandstjänstgöring	108, 114
---------------------	----------

Å

Ålderspension	16, 17, 23, 94, 114
Återbetalningsskydd	17, 75, 79, 80, 90, 94, 96, 102, 104

Ä

Änkepension	65, 73, 74
-------------	------------



Avtalat

2022

Foto: Susanne Kronholm (omslag) och Johnér (övriga)

Tryck: Arkitektkopia

Det här är Avtalat

Alla ska förstå och uppskatta pension och försäkring via jobbet, även innan det behövs. Med den ambitionen har Svenskt Näringsliv, LO och PTK bildat Avtalat. Vi finns till för närmare tre miljoner arbetsgivare och anställda med kollektivavtal i privat sektor. Genom att erbjuda samlad information och vägledning blir avtalat.se vägen in och vägen ut för allt som rör kollektivavtalad tjänstepension och försäkring.

avtalat.se