

# Försäkringar på arbetsmarknaden enligt lag och kollektivavtal 2020



# Försäkringar på arbetsmarknaden enligt lag och kollektivavtal 2020

Tryck Arkitektkopia AB, Bromma  
Boken finns också i en engelsk version.

# VÄLKOMMEN TILL FINFA – EN DEL AV SVENSKT NÄRINGSLIV.

Finfa erbjuder företag som tecknat eller avser att teckna kollektivavtalad försäkring och pension stöd genom rådgivning, information och utbildning. Kollektivavtalad försäkring och pension har sin grund i kollektivavtal mellan Svenskt Näringsliv och LO respektive Svenskt Näringsliv och PTK.

## KONTAKTA FINFA VID

- försäkringstecknande
- frågor om lag- och avtalsförsäkringar
- rådgivning/konsultation
- jämförelse mellan olika försäkringslösningar
- alternativa försäkringslösningar vid övertalighet
- bokning av informationsträffar och webinarer
- genomförande av intern informationsträff.

Denna bok uppdateras kontinuerligt på vår hemsida [www.finfra.se](http://www.finfra.se) och kan laddas ner. På hemsidan hittar du som är arbetsgivare information om kollektivavtalad försäkring och pension samt information om de informationsträffar som erbjuds. På hemsidan finns en chattfunktion där du kan ställa frågor direkt till oss. Du kan också ringa vår arbetsgivarservice 010-45 53 800 och tala med någon av våra försäkringskonsulter.

Vi har gedigen erfarenhet av och kunskap om lag- och avtalsförsäkringar samt individuella försäkringar.

Välkommen!

# INNEHÅLL

Förkortningar	<b>6</b>
Inledning	<b>7</b>
Arbetsgivarens skyldighet att teckna försäkringar enligt kollektivavtal	<b>8</b>
Sammanställning försäkringar enligt lag	<b>11</b>
Sammanställning avtalsförsäkringar för arbetare och tjänstemän	<b>12</b>
Avgifter och premier	<b>14</b>
Avdragsregler och skatter för pensioner	<b>15</b>
Arbetsgivaravgifter enligt lag	<b>16</b>
Arbetare, tjänstemän och egna företagare	<b>16</b>
Premier till avtalsförsäkringar	
- Arbetare	<b>17</b>
- Tjänstemän ITP 1	<b>18</b>
- Tjänstemän ITP 2	<b>19</b>
Basbelopp och index	<b>20</b>
Ålderspension enligt lag	<b>21</b>
Ålderspension enligt kollektivavtal	
- Arbetare, Avtalspension SAF-LO	<b>24</b>
- Tjänstemän, ITP-planens avdelningar	<b>29</b>
- Tjänstemän, ITP 1	<b>33</b>
- Tjänstemän, ITP 2	<b>37</b>
Sjukförmåner enligt lag	<b>43</b>
Sjukförmåner enligt kollektivavtal	
- Arbetare, Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)	<b>49</b>
- Ekonomiskt stöd till arbetsgivare för arbetslivsinriktad rehabilitering	<b>52</b>
- Tjänstemän, ITP 1 och 2	<b>54</b>
Föräldraförsäkring enligt lag	<b>56</b>
Föräldraledighet – kollektivavtalade förmåner	
- Arbetare, Föräldrapenningtillägget (FPT)	<b>58</b>
Dödsfall – förmåner enligt lag	<b>60</b>
Dödsfall – kollektivavtalade förmåner	
- Arbetare, Avtalspension SAF-LO	<b>62</b>

- Arbetare, Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)	<b>63</b>
- Tjänstemän, ITP 1	<b>66</b>
- Tjänstemän, ITP 2	<b>67</b>
- Tjänstemän, Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)	<b>68</b>
Arbetskadeförsäkring enligt lag	<b>71</b>
Arbetskada – kollektivavtalade förmåner för samtliga anställda	<b>73</b>
- Trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA)	<b>73</b>
Arbetslöshetsförsäkring enligt lag	<b>76</b>
Arbetslöshet – kollektivavtalade förmåner	
- Arbetare, Omställningsförsäkring och TSL	<b>79</b>
- Tjänstemän, Omställningsavtalet och TRR	<b>81</b>
Utlandstjänstgöring – försäkringsskydd	<b>84</b>
- Socialförsäkring	<b>84</b>
Utlandstjänstgöring – försäkringsskydd	
- Arbetare	<b>86</b>
- Tjänstemän	<b>87</b>
Utländska företag med tillfällig verksamhet i Sverige	<b>89</b>
Frånvaro under anställning	
- Arbetare	<b>90</b>
- Tjänstemän	<b>93</b>
Anställning efter 65 år	<b>95</b>
Företagarens försäkringsskydd	<b>97</b>
Basbelopp	<b>110</b>
Finansieringssystem – pensioner	<b>111</b>
ILO-konventionen om förmåner vid yrkesskada	<b>112</b>
Sökord	<b>113</b>
Finfa – en del av Svenskt Näringsliv	<b>114</b>

## FÖRKORTNINGAR

### FÖRSÄKRINGSFÖRMÄNER, LAGAR M M

AFA-försäkringarna	En gemensam beteckning för AGB, AGS, TGL, FPT och TFA
AGB	Avgångsbidrag (för arbetare)
AGE	Avgångsersättning (för tjänstemän)
AGS	Avtalsgruppsjukförsäkring
ALF	Lagen om arbetslöshetsförsäkring
ASL	Avtalspension SAF-LO
ATP	Allmän tilläggspension, benämns numera tilläggspension
FPT	Försäkring om föräldrapenningtillägg (för arbetare)
ITP	Kollektivavtalad tjänstepension för tjänstemän
ITPK	ITP-kompletterande ålderspension
LAF	Lagen om arbetsskadeförsäkring, ingår från år 2011 i socialförsäkringsbalken
LFU	Läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring
SFB	Socialförsäkringsbalken
SGI	Sjukpenninggrundande inkomst
sjLL	Lagen om sjuklön
STP	Särskild tilläggspension (t o m 1995)
TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada
TGL	Tjänstegruppplivförsäkring

### FÖRSÄKRINGSBOLAG, ORGANISATIONER M M

AFA Försäkring	En gemensam beteckning för de tre försäkringsbolagen AFA Livförsäkring (Försäkringsgivare för AGB och TGL) AFA Sjukförsäkring (Försäkringsgivare för AGS och FPT) AFA Trygghetsförsäkring (Försäkringsgivare för TFA)
Alecta	Försäkringsbolaget Alecta, ömsesidigt
AMF	Försäkringsbolaget AMF
Collectum	Administrationsbolag för kollektivavtalade försäkringar (Svenskt Näringsliv - PTK)
Fora	Administrationsbolag för kollektivavtalade försäkringar
ILO	International Labour Organisation, FN-organ
LO	Landsorganisationen i Sverige
Pensionsmyndigheten	Hanterar den allmänna pensionen.
PRI Pensionsgaranti	Försäkringsbolaget PRI Pensionsgaranti, ömsesidigt
PTK	Förhandlings- och samverkansrådet PTK
Svenskt Näringsliv	Svenskt Näringsliv är företagens företrädare i Sverige och jobbar bl a med arbetsgivarsamverkan, arbetsmarknad/arbetsrätt, näringspolitik, pensioner/försäkringar/arbetsmiljö, samhällsekonomi, skatter och skola/utbildning.
TRR Trygghetsrådet	Kollektivavtalsstiftelsen TRR Trygghetsrådet (Svenskt Näringsliv - PTK)
TSL	Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden TSL (Svenskt Näringsliv - LO)



# INLEDNING

Försäkringar på arbetsmarknaden enligt lag och kollektivavtal 2020 är den privata arbetsgivarens aktuella handbok i pensions- och försäkringsfrågor.

Boken är upplagd efter försäkringshändelser som t ex ålderspension, sjukdom och arbetsskada. Inom varje försäkringshändelse har vi ett avsnitt med beskrivning av försäkringen enligt lag, vilket markeras med orange färg i sidhuvudet. Sedan följer kollektivavtalade försäkringsförmåner för arbetare som markeras med mörkblå färg. Slutligen kollektivavtalade försäkringsförmåner för tjänstemän som markeras med blå färg. Avsnittet om företagarens försäkringsskydd markeras med ljus-orange färg.

På några platser i boken finner du s k QR-symboler. Dessa symboler är snabbänkor till vår hemsida. För att kunna läsa QR-koder behöver man en QR-läsare som finns att ladda ner kostnadsfritt via t ex App Store eller Google Play.

Texten beskriver regelverket som det är känt vid tidpunkten för tryckningen. Vi reserverar oss därför för senare ändringar. Nyheter inom området presenteras löpande på vår hemsida [www.finfa.se](http://www.finfa.se).

Vi vill gärna ha dina förbättringsförslag och andra synpunkter. Vänd dig i första hand till [info@finfa.se](mailto:info@finfa.se).

Finfa - en del av Svenskt Näringsliv  
Januari 2020

GENERELL INFO

TJÄNSTEMÄN

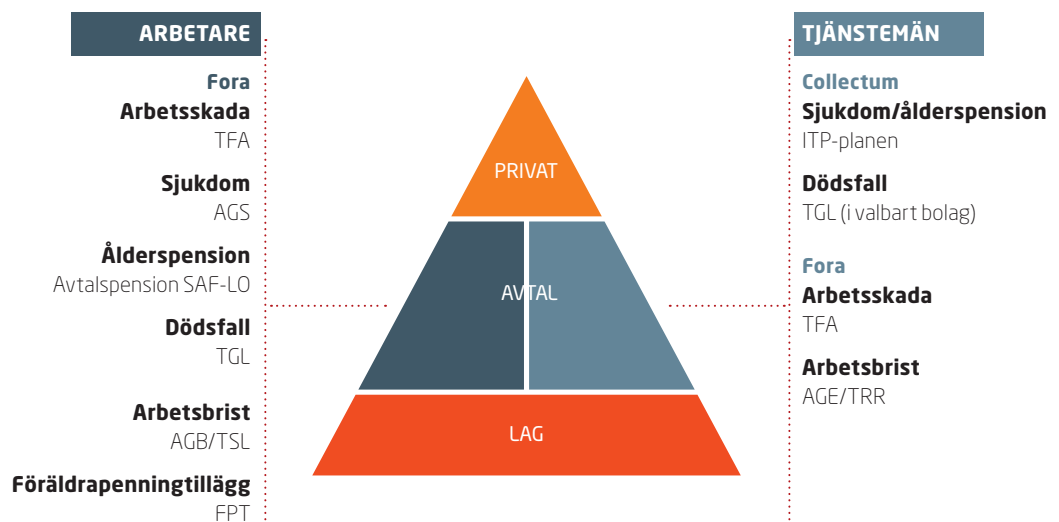
ARBETARE

LAGEN

FÖRETAGARE

# ARBETSGIVARENS SKYLDIGHET ATT TECKNA FÖRSÄKRINGAR ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL

Försäkringsskyddet kan ses som en pyramid med ett grundskydd i botten i form av det allmänna försäkringsskyddet enligt lag som gäller alla. Ovanpå tillkommer kompletterande försäkringar i form av kollektivavtalade och eventuella privata försäkringar. Arbetsgivare som har blivit medlemmar i Svenskt Näringsliv genom medlemskap i ett arbetsgivarförbund är som regel enligt gällande kollektivavtal skyldiga att teckna försäkringar för sina anställda. Detsamma gäller för oorganiserade arbetsgivare som har slutit kollektivavtal med fackförbund, s k hängavtalsföretag.



## FÖRETAGSÖVERLÄTELSE

Om ett kollektivavtalsbundet företag överläts helt eller delvis följer kollektivavtalet normalt med vid överlåtelsen. Den nya ägaren blir därmed skyldig att teckna avtalsförsäkringarna. Överlåtelse av aktier och försäljning av handelsbolag eller kommanditbolag innebär inte något byte av arbetsgivare. En sådan överlåtelse medför alltså ingen förändring av kollektivavtal och skyldighet att teckna försäkringar.

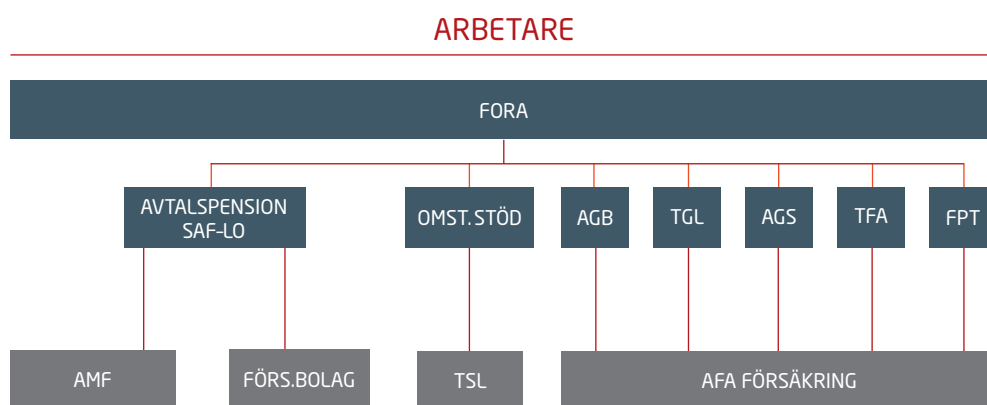
## FÖRETAGET GÖR FÖRSÄKRINGSANMÄLAN

Det är arbetsgivaren som ska göra försäkringsanmälan direkt hos berörda försäkringsbolag. Försäkringsavtal sluts i och med att arbetsgivaren får försäkringsbekräftelse från försäkringsbolaget. Försäkringsavtalet träder i kraft med retroaktiv verkan från och med den dag kollektivavtalet började gälla. Företagare (se avsnittet "Företagarens försäkringsskydd") och VD i aktiebolag omfattas med automatik enbart av Trygghetsförsäkring vid arbets-skada (TFA).

Vid tveksamhet rörande den kollektivavtalsenliga skyldigheten att teckna försäkring eller om kollektivavtalets bestämmelser i övrigt, kontakta berört arbetsgivarförbund eller Finfa. Arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal kan frivilligt teckna avtalsförsäkringar för sina anställda arbetare, exklusive omställningsstöd (TSL). För tjänstemän kan enbart Trygghetsförsäkring vid arbets-skada (TFA) och Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) tecknas frivilligt.

Lär dig mer:



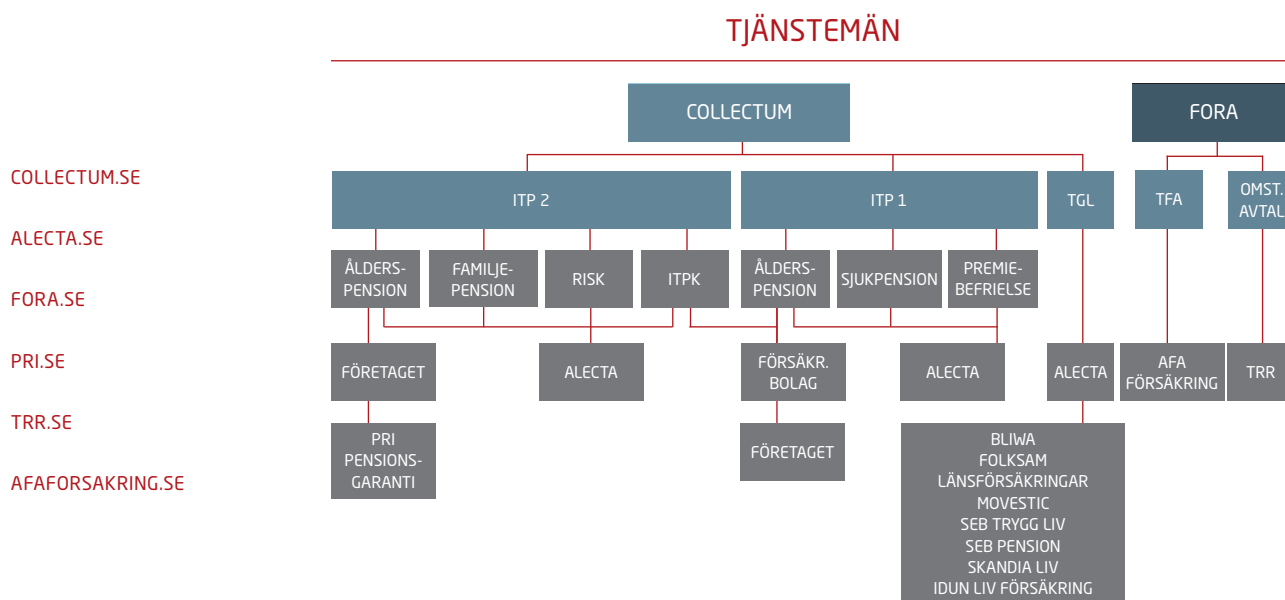


## SAMTLIGA FÖRETAG MÅSTE TECKNA FÖRSÄKRINGSAVTAL OM

- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) som omfattar både arbetare och tjänstemän.
- Omställningsförsäkring, Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS), Tjänstegrupplivförsäkring (TGL), Försäkring om föräldrapenningtillägg (FPT) och Avtalspension SAF-LO.

Försäkringsavtal tecknas genom Fora, [www.fora.se](http://www.fora.se).

ARBETARE

**TJÄNSTEMÄN**

Företag som har tjänstemän måste teckna försäkringsavtal om ITP och TGL för tjänstemän. Pensioneringsavtal för ITP-planen och TGL tecknas med Collectum. Det går även att välja annat bolag för TGL.

Information angående tecknande av ITP 1 för samtliga tjänstemän oavsett ålder finns på sidan 36. Möjligheterna till avstående eller undantag beskrivs på sidan 30.

Arbetsgivaren kan erbjuda förvaltning av tjänstemannens pensionspremie i egen regi för ITP 1 samt själv svara för ålderspensionen gällande ITP 2, vilket beskrivs under respektive avsnitt för ITPs ålderspension 1 och 2.

TGL tecknas hos något av försäkringsbolagen Alecta, Bliwa, Folksam, Länsförsäkringar, Movestic, SEB Trygg Liv, SEB Pension och Försäkring, Skandia Liv eller Idun Liv Försäkring.

Automatisk anslutning till TRR Trygghetsrådet sker för företag som blir medlemmar i ett arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv. Hängavtalsföretag inom PTK-området ansöker om TRR via Fora.

De företag som har tjänstemän som tjänstgör utomlands måste också teckna läkekostnadsförsäkring (LFU) eller garantiförsäkring.

# SAMMANSTÄLLNING FÖRSÄKRINGAR ENLIGT LAG

Här följer en sammanställning över de försäkringar som gäller enligt lag. De allmänna försäkringarna och pensionerna enligt lag regleras bland annat i socialförsäkringsbalken, lagen om sjuklön (sjuLL) samt lagen om arbetslöshetsförsäkring (ALF).

## ÅLDERSPENSION

Den allmänna pensionen är den statliga pension som Pensionsmyndigheten ansvarar för. Alla som arbetat eller bott i Sverige får allmän pension. En av grundtankarna i pensionssystemet är att pensionerna ska finansieras av arbetsgivarna och löntagarna gemensamt via arbetsgivaravgifter och skatt.

Den allmänna pensionen består av inkomstpension och premiepension. För den som är född mellan 1938–1953 kan tilläggs pension också ingå i den allmänna pensionen.

## SJUKFÖRSÄKRING

Vid sjukdom får den anställda ersättning i form av sjuklön av arbetsgivaren de 14 första dagarna. Från dag 15 kan den anställda få sjukpenning från Försäkringskassan. Vid långvarig sjukdom kan den anställda få aktivitets- eller sjukersättning.

## FÖRÄLDRAFÖRSÄKRING

Föräldraförsäkringen gör det ekonomiskt möjligt för föräldrar att vara hemma med sitt barn i samband med dess födelse och till och med att barnet fyller 12 år. Föräldrapenning betalas ut i sammanlagt 480 dagar per barn.

## EFTERLEVANDEPENSION

Efterlevandepension ingår i den allmänna pensionen. De efterlevande kan få efterlevandepension som ett ekonomiskt stöd. Stödet ska täcka en del av den försörjning som den avlidna bidrog med. Efterlevandepension består av tre ekonomiska ersättningar; barnpension, omställningspension och änkepension.

## ARBETSSKADEFÖRSÄKRING

Den som skadar sig på sin arbetsplats kan få ersättning från den allmänna arbetsskadeförsäkringen, som betalas ut av Försäkringskassan. Försäkringen omfattar alla anställda, egna företagare och uppdragstagare. Arbetsgivare har skyldighet att anmäla en arbetsskada till Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket.

## ARBETSLÖSHETSFÖRSÄKRING

Arbetslöshetsförsäkringen omfattar både arbetstagare och företagare. För företagare gäller särskilda bestämmelser. En person kan vara medlem i en branschspecifik arbetslöshetskassa (a-kassan) eller ansluten till Alfa-kassan.

# SAMMANSTÄLLNING AVTALSFÖRSÄKRINGAR FÖR ARBETARE OCH TJÄNSTEMÄN

Här följer en sammanställning över avtalsförsäkringarna. För att ha rätt till ersättning från de olika försäkringarna så finns regelverk gällande arbetstid och anställningstid mm.

## ARBETARE

### TRYGGHETSFÖRSÄKRING VID ARBETSSKADA (TFA)

Gäller vid arbetsskada i arbetet och under färd till och från arbetet (om trafikskadeförsäkringen inte är tillämplig) samt arbetssjukdomar. TFA lämnar inkomstersättning vid arbetsolycksfall, ersätter kostnader samt lämnar ideella ersättningar.

### AVTALSGRUPPSJUKFÖRSÄKRING (AGS)

Under sjukpenningtid kan ersättning utbetalas för dag 15-360 samt vid aktivitets-/sjukersättning.

### AVTALSPENSION SAF-LO

Avtalspension SAF-LO är en premiebestämd ålderspension. Pensionspremien är 4,5% per år av den anställdas bruttolön upp till 7,5 inkomstbasbelopp (501 000 kr/år) och 30,0% på lönedelar däröver. Pensionen intjänas från 25 års ålder och längst till 65 år om inte annat överenskommits.

### AVTALSPENSION SAF-LO VID DÖDSFALL

Ersättning till efterlevande om arbetaren valt återbetalningsskydd och/eller familjeskydd.

### TJÄNSTEGRUPPLIVFÖRSÄKRING (TGL)

Vid arbetarens dödsfall kan skattefritt engångsbelopp utbetalas. Generella förmånstagare är make/a, sambo och barn.

### OMSTÄLLNINGSFÖRSÄKRING (AGB/TSL)

Omställningsförsäkringen gäller vid arbetsbrist och består av ersättning i form av ett engångsbelopp, avgångsbidrag (AGB), som kan betalas ut till arbetare som har fyllt 40 år, samt omställningsstöd som administreras av Trygghetsfonden TSL.

### FÖRSÄKRING OM FÖRÄLDRAPENNINGTILLÄGG (FPT)

Försäkring om föräldrapenningtillägg kan utbetalas under maximalt 180 dagar när föräldrapenning på sjukpenningnivå betalas av Försäkringskassan.

## TJÄNSTEMÄN MED ITP 1

### TRYGGHETSFÖRSÄKRING VID ARBETSSKADA (TFA)

Gäller vid arbetsskada i arbetet och under färd till och från arbetet (om trafikskadeförsäkringen inte är tillämplig) samt arbetssjukdomar. TFA lämnar inkomstersättning vid arbetsolycksfall, ersätter kostnader samt lämnar ideella ersättningar.

### ITP 1 - SJUKDOM

På lönedelar upp till 8 prisbasbelopp (378 400 kr/år) kan ersättning utbetalas under sjukpenningtid för dag 91-360. För tjänstemän med lön överstigande 8 prisbasbelopp utbetalas ersättning från dag 91 och längst till 65 år. Samtliga tjänstemän kan få ersättning vid aktivitets-/sjukersättning.

### ITP 1 - ÅLDERSPENSION

ITP 1 är en premiebestämd ålderspension. Arbetsgivaren betalar en premie om 4,5% upp till 7,5 inkomstbasbelopp/12 (41 750 kr/månad) och 30% på lönedelar däröver. Pensionen intjänas från 25 års ålder och längst till 65 år om inte annat överenskommit.

### ITP 1 - DÖDSFALL

Ersättning till efterlevande om tjänstemannen valt återbetalningsskydd och/eller familjeskydd.

### TJÄNSTEGRUPPLIVFÖRSÄKRING (TGL)

Vid tjänstemannens dödsfall kan skattefritt engångsbelopp utbetalas. Generella förmånstagare är make/maka, barn, barnbarn, förälder. Vilken person som helst kan sättas in som förmånstagare.

### OMSTÄLLNINGSAVTALET (TRR)

Omställningsavtalet gäller vid arbetsbrist. Tjänsteman har möjlighet att få rådgivning och stöd av TRR Trygghetsrådet. Dessutom kan tjänsteman, som är 40 år och har minst fem års sammanhängande anställningstid i företaget (eller koncernen), få en inkomstersättning (AGE).

### TRYGGHETSFÖRSÄKRING VID ARBETSSKADA (TFA)

Gäller vid arbetsskada i arbetet och under färd till och från arbetet (om trafikskadeförsäkringen inte är tillämplig) samt arbetssjukdomar. TFA lämnar inkomstersättning vid arbetsolycksfall, ersätter kostnader samt lämnar ideella ersättningar.

TJÄNSTEMÄN MED ITP 2

### ITP 2 - SJUKDOM

På lönedelar upp till 8 prisbasbelopp (378 400 kr/år) utbetalas ersättning under sjukpenningtid för dag 91-360. För tjänstemän med lön överstigande 8 prisbasbelopp utbetalas ersättning från dag 91 och längst till 65 år. Samtliga tjänstemän kan få ersättning vid aktivitets-/sjukersättning.

### ITP 2 - ÅLDERSPENSION

Ålderspension är en förmånsbestämd pension. Den kompletterande premien ITPK är en premiebestämd pension. Pensionen intjänas från 28 års ålder fram till 65 års ålder.

### ITP 2 - DÖDSFALL

Ersättning till efterlevande om tjänstemannen i ITPK valt återbetalningsskydd och/eller familjeskydd. Familjepension (förmånsbestämd) till efterlevande make/maka och barn om tjänstemannen har lön överstigande 7,5 inkomstbasbelopp (501 000 kr/år).

### TJÄNSTEGRUPPLIVFÖRSÄKRING (TGL)

Vid tjänstemannens dödsfall kan skattefritt engångsbelopp utbetalas. Generella förmånstagare är make/maka, barn, barnbarn, förälder. Vilken person som helst kan sättas in som förmånstagare.

### OMSTÄLLNINGSAVTALET TRR TRYGGHETSRADET

Omställningsavtalet gäller vid arbetsbrist. Se information ovan under ITP 1.

## AVGIFTER OCH PREMIER

Arbetsgivaren är enligt lag skyldig att betala arbetsgivaravgifter för ålderspension, sjukförsäkring etc. Arbetsgivare som har kollektivavtalade försäkringar betalar även premier för dessa.

### ARBETSGIVARAVGIFTEN

Arbetsgivaravgifterna beräknas på kontant lön samt skattepliktiga kostnadsersättningar och förmåner. Ersättning som understiger 1 000 kr till en och samma person under ett kalenderår ska inte medtas. Företag ska redovisa moms, arbetsgivaravgifter och avdragen skatt i en gemensam skattedeclaration. Datum då deklARATION och inbetalning ska vara Skatteverket tillhanda framgår av information från Skatteverket. Arbetsgivaravgifterna är en avdragsgill kostnad.

### SÄRSKILD LÖNESKATT

Arbetsgivaren betalar särskild löneskatt på pensionskostnader för sina anställda. Företaget kan erhålla underlag för detta av Fora och Collectum/Alecta. Löneskatt på pensionspremier betalas enligt sedvanliga rutiner för företagets F-skatt. Löneskatten är en avdragsgill kostnad.

## PREMIER TILL KOLLEKTIVAVTALADE FÖRSÄKRINGAR

### ARBETARE

Premiernas storlek fastställs årligen. AFA-försäkringarna, Omställningsförsäkringen och Avtalspension SAF-LO faktureras av Fora varje jämn månad och premierna ska vara Fora tillhanda inom 30 dagar från faktureringsdatum. Däremellan tilläggsfaktureras inkomna ändringar. Premierna är normalt avdragsgilla för företaget.

### TJÄNSTEMÄN

Premiernas storlek fastställs årligen. Premien till ITP 1 och 2 samt ITPK faktureras varje månad och ska vara Collectum tillhanda senast den 15:e kommande månad. Om TGL tecknats i Alecta ingår premien i Collectums faktura. Fora sänder ut faktura i början av varje jämn månad gällande premier för tjänstemännens TFA och TRR Trygghetsrådet. Däremellan tilläggsfaktureras inkomna ändringar. Premierna ska vara Fora tillhanda inom 30 dagar från faktureringsdatum. Premierna är normalt avdragsgilla för företaget.



# AVDRAGSREGLER OCH SKATTER FÖR PENSIONER

Premierna för anställdas pensioner är en avdragsgill kostnad för arbetsgivarna. Det finns ett tak för hur stor kostnad som får dras av. Taket beräknas antingen genom huvud- eller kompletteringsregeln. Huvudregeln är att premien får utgöra högst 35% av lönen. Kostnaderna kan utgöras av försäkringspremier, skuldföring i balansräkningen eller avsättning till pensionsstiftelse. Avdragsrätten begränsas till 10 prisbasbelopp (473 000 kr) per år och anställd.

## AVDRAGSREGLER FÖR TJÄNSTEPENSION

Kompletteringsregeln, som bara får användas till engångspremier, innebär att kostnaderna i allmänhet är avdragsgilla oavsett hur stora de än är. Pensionsnivån får inte överstiga de nivåer som framgår nedan. För pensioner som betalas ut mellan 62 och 65 år gäller ett annat regelverk. Vid inbetalning av engångspremier bör man kontrollera vilka effekterna blir för arbetsgivaren och de anställda.

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

**2020  
är prisbasbeloppet  
47.300 kr**

Även ägare som arbetar i eget aktiebolag betraktas som anställd enligt inkomstskattelagen. För företagare som har handelsbolag eller enskild firma gäller enbart huvudregeln. Privatpersoner har från år 2016 ingen avdragsrätt för pensionspremier. Den som inte har någon tjänstepension i sin anställning kan medges avdrag enligt särskilt regelverk. För alla kategorier gäller att lägsta pensionsålder är 55 år. Kortaste utbetalningstid är normalt 5 år.

För arbetsgivare som tecknat kollektivavtalade pensioner finns normalt utrymme för kompletterande premier. Arbetsgivaren kan erbjuda den anställda att byta ut en del av lönen mot ytterligare tjänstepension sk lönevaxling eller löneavstående. Vid lönevaxling bör man kontrollera vilka effekterna blir för såväl de allmänna som de kollektivavtalade försäkringarna.

## LÖNEVÄXLING

Pensionspremier beskattas med särskild löneskatt 24,26%. Den betalas av arbetsgivaren. För mer information, [www.skatteverket.se](http://www.skatteverket.se).

## SÄRSKILD LÖNESKATT

Pensionsbehållningen beskattas hos försäkringsbolaget eller motsvarande. Alla typer av pensionssparande behandlas lika. Underlaget för beskattningen schablonberäknas. Skattesatsen är 15%. På motsvarande sätt beskattas kapitalförsäkringar med 30%.

## AVKASTNINGSSKATT

# ARBETSGIVARAVGIFTER ENLIGT LAG

Arbetare, tjänstemän och egna företagare

# 35%

AV LÖNEN ÄR VAD  
PREMIEN FÅR VARA  
SOM HÖGST

## ARBETSGIVARAVGIFTER FÖR ARBETARE OCH TJÄNSTEMÄN (% AV BRUTTOLÖN)

Ålderspension	10,21
Sjukförsäkring	3,55
Föräldraförsäkring	2,60
Efterlevandepension	0,60
Arbetskadeförsäkring	0,20
Arbetsmarknadsavgift	2,64
Allmän löneavgift	11,62
<b>Totalt</b>	<b>31,42</b>

## AVGIFTER FÖR EGNA FÖRETAGARE - EJ AKTIEBOLAG (% AV BRUTTOLÖN)

Ålderspension	10,21
Sjukförsäkring	3,64
Föräldraförsäkring	2,60
Efterlevandepension	0,60
Arbetskadeförsäkring	0,20
Arbetsmarknadsavgift	0,10
Allmän löneavgift	11,62
<b>Totalt</b>	<b>28,97</b>

Den särskilda löneskatten på 6,15% för äldre togs bort den 1 juli 2019. Det innebär att arbetsgivare inte betalar någon avgift för anställda födda 1937 eller tidigare. För anställda födda mellan 1938-1954 betalar arbetsgivare endast ålderspensionsavgift på 10,21%.

Från och med den 1 augusti 2019 betalar arbetsgivare endast ålderspensionsavgift på 10,21% för anställda som fyllt 15 år men ännu inte 18 år. På lönedelar upp till 25.000 kr per månad betalas 10,21%, på lönedelar över 25.000 kr betalas full arbetsgivaravgift.

För enmansföretag som anställer sin första medarbetare är arbetsgivaravgiften tillfälligt sänkt till endast ålderspensionsavgift på 10,21%. Det innebär att enmansföretag som anställer en person endast betalar 10,21% de 24 första månaderna av anställningen. Lagen om växa-stöd är tillfällig och gäller t o m 31 december 2021.

För egenföretagare som är födda 1938-1954 uppgår egenavgiften till 10,21%, om inte karenstid valts. Bedrivs passiv näringsverksamhet betalas istället för egenavgifter särskild löneskatt 24,26% oavsett ålder.

Mer information om arbetsgivar- och egenavgifter finns på [www.skatteverket.se](http://www.skatteverket.se). Det kan även förekomma regionala nedsättningar.

### SÄRSKILT ANSTÄLLNINGSTÖD

Särskilt anställningsstöd innebär att arbetsgivaren har möjlighet att få ekonomiskt stöd vid nyanställning av personer som t ex. under en längre tid varit sjukskrivna, arbetslösa eller är nyanlända till Sverige. Mer information om ansökan finns på [www.arbetsformedlingen.se](http://www.arbetsformedlingen.se).

# PREMIER TILL AVTALSFÖRSÄKRINGAR

– Arbetare

PREMIER - ARBETARE (% AV BRUTTOLÖN)		
	Lön ≤ 501 000 kr/år	Lön > 501 000 kr/år
Omställningsförsäkring*	0,2227	0,00
AGS (Sjukförsäkring)**	0,00	0,00
TFA (Arbetskadeförsäkring)	0,01	0,01
TGL (Livförsäkring)	0,15	0,00
FPT (Föräldrapenningtillägg)**	0,00	0,00
Avtalspension SAF-LO		
- pensionspremie***	4,50	30,00
- premiefrielseförsäkring**	0,00	0,00
<b>Total premie</b>	<b>4,88</b>	<b>30,01</b>
Finansieras av överskott****	-0,20	0,00
<b>Total premie som faktureras</b>	<b>4,68</b>	<b>30,01</b>

\*Premien betalas på lönedelar upp till 7,5 prisbasbelopp (354 750 kr). Omställningsförsäkring består av två delar; Omställningsstöd (TSL) 0,0772% som är momsbelagd och Avgångsbidrag (AGB) 0,1455%. Hängavtalsföretag betalar 0,5227% exkl. moms.

\*\* Premie betalas inte år 2020 då bolagen inom AFA Försäkring är välkonsoliderade.

\*\*\* Premien betalas fr o m månaden då arbetaren fyller 25 år och t o m månaden innan 65 år.

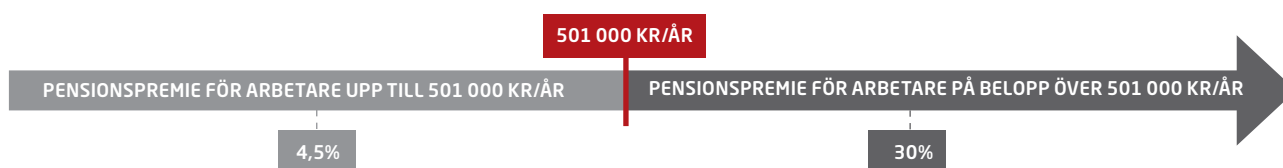
\*\*\*\* Premiereduktion som finansieras genom ett överskott inom STP-planen via AMF (den gamla pensionsplanen för arbetare).

## PREMIER ENLIGT BRANSCHAVTAL

Inom de flesta branscher har parterna kommit överens om att arbetsgivaren ska betala premie för deltidspension/flexpension och/eller arbetstidspension. Dessa premier tillkommer och är inte redovisade i sammanställningen ovan. Fora administrerar avsättningen, [www.fora.se](http://www.fora.se). För vidare information hänvisas till respektive arbetsgivarförbunds kollektivavtal.

## SÄRSKILD LÖNESKATT

Arbetsgivare ska betala särskild löneskatt om 24,26% på pensionskostnaderna för sina anställda. Den särskilda löneskatten ska betalas enligt sedvanliga rutiner för företagets F-skatt. Löneskatten är avdragsgill för arbetsgivaren vid inkomsttaxeringen.



# PREMIER TILL AVTALSFÖRSÄKRINGAR

## - Tjänstemän ITP 1

### PREMIER - TJÄNSTEMÄN ITP 1 (% AV BRUTTOLÖN)

	Lön < 41 750 kr/mån	Lön > 41 750 kr/mån
ITP 1		
- ålderspension*	4,50	30,00
- premiebefrielseförsäkring*	0,11	1,19
- sjukförsäkring**	0,09	0,47
TGL (livförsäkring)***	ca 0,15	0,00
TFA (arbetskadeförsäkring)	0,03	0,03
TRR (omställningsavtal)****	0,00	0,00
<b>Totalt</b>	<b>4,88</b>	<b>31,69</b>

\* Premien betalas fr o m månaden då tjänstemannen fyller 25 år och t o m månaden innan 65 år.

\*\* Premien 0,09% betalas på lönedelar upp till 29 563 kr/mån (7,5 prisbasbelopp). Premien 0,47% betalas på lönedelar mellan 29 563 kr/mån och 167 000 kr/mån (30 inkomstbasbelopp).

\*\*\* Fri premiesättning tillämpas och premien ligger inom intervallet 25-43 kr/mån vilket motsvarar ca 0,15% vid lönen 29 563 kr/mån (7,5 prisbasbelopp).

\*\*\*\* Premie betalas inte år 2020 då TRR är välkonsoliderat. Hängavtalsföretag betalar 0,40%.

### PREMIER ENLIGT BRANSCHAVTAL

Inom de flesta branscher har parterna kommit överens om att arbetsgivaren ska betala premie för deltidspension/flexpension och/eller arbetstidspension. Dessa premier tillkommer och är inte redovisade i sammanställningen ovan. Collectum administrerar avsättningen, [www.collectum.se](http://www.collectum.se). För vidare information hänvisas till respektive arbetsgivarförbunds kollektivavtal.

### ITP 1

För företag som före maj 2006 har avtal om ITP gäller att tjänstemän födda 1979 och senare omfattas av ITP 1. Företag som idag blir bundet av kollektivavtal kan tillämpa ITP 1 för samtliga tjänstemän oavsett ålder (under förutsättning att Collectum godkänner). Utbetalad bruttolön rapporteras av arbetsgivaren varje månad och ligger till grund för premien enligt ovan. Mellan 18 och 25 års ålder betalas premie enbart för ITP sjukförsäkring.

### SÄRSKILD LÖNESKATT

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

Den särskilda löneskatten ska betalas enligt sedvanliga rutiner för företagets F-skatt. Löneskatten är avdragsgill för arbetsgivaren vid inkomsttaxeringen.

PREMIEN FÖR  
ÅLDERSPENSION BETALAS  
FR O M MÅNADEN DÅ  
TJÄNSTEMANNEN FYLLER  
25 ÅR.

# PREMIER TILL AVTALSFÖRSÄKRINGAR

## - Tjänstemän ITP 2

PREMIER - TJÄNSTEMÄN ITP 2 (% AV BRUTTOLÖN)	
ITP 2 (ålderspension, ITPK, sjukförsäkring m m)*	Individuell
TGL (livförsäkring)**	ca 0,15
TFA (arbetskadeförsäkring)	0,03
TRR (omställningsavtal)***	0,00
<b>Totalt</b>	<b>Individuell</b>

\* Flera faktorer påverkar storleken på premien för den anställdas ITP 2, bl a; lön, ålder, tidigare intjänad pension och inkomstbasbeloppets förändring. Premie betalas på lönedelar upp till 30 inkomstbasbelopp (2 004 000 kr/år) och betalas t o m månaden innan tjänstemannen fyller 65 år.

\*\* Fri premiesättning tillämpas och premien ligger inom intervallet 25-43 kr/månad vilket motsvarar ca 0,15% vid lönen 7,5 prisbasbelopp (354 750 kr/år).

\*\*\* Premie betalas inte år 2020 då TRR är välkonsoliderat. Hängavtalsföretag betalar 0,40%.

## PREMIER ENLIGT BRANSCHAVTAL

Inom de flesta branscher har parterna kommit överens om att arbetsgivaren ska betala premie för deltidspension/flexpension och/eller arbetstidspension. Dessa premier tillkommer och är inte redovisade i sammanställningen ovan. Collectum administrerar avsättningen, [www.collectum.se](http://www.collectum.se). För vidare information hänvisas till respektive arbetsgivarförbunds kollektivavtal.

## ITP 2

För företag som före maj 2006 har avtal om ITP gäller att tjänstemän födda 1978 och tidigare omfattas av ITP 2. Företag som idag blir bundet av kollektivavtal kan tillämpa ITP 1 för samtliga tjänstemän oavsett ålder (under förutsättning att Collectum godkänner).

**särskild  
löneskatt  
24,26%**

## SÄRSKILD LÖNESKATT

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

Den särskilda löneskatten ska betalas enligt sedvanliga rutiner för företagets F-skatt. Löneskatten är avdragsgill för arbetsgivaren vid inkomsttaxeringen.

## BASBELOPP OCH INDEX

De allmänna försäkringarna och pensionerna enligt lag regleras bland annat i socialförsäkringsbalken, lagen om sjuklön (sjLL) samt lagen om arbetslöshetsförsäkring (ALF). Avtalsförsäkringarna regleras genom kollektivavtal mellan Svenskt Näringsliv och LO respektive Svenskt Näringsliv och PTK.

Förmåner och pensioner beräknas och värdesätts i förhållande till förändring av priser och inkomster samt till pensionssystemets finansiella stabilitet.

### INDEX

För beräkningarna finns olika index. **Inkomstindex**, som bygger på de senaste årens förändringar av inkomster. Inkomstindex är systemets så kallade "ränta".

Varje år upprättas en balansräkning för pensionssystemet. Om skulderna överstiger tillgångarna så kan inte pensionerna fullt ut följa löneutvecklingen. Då fastställs ett **balansindex** för att garantera att pengarna i systemet ska räcka.

### BASBELOPP

Det finns tre basbelopp; prisbasbeloppet, inkomstbasbeloppet och det förhöjda prisbasbeloppet. De olika basbeloppen används i skilda sammanhang, t ex

**prisbasbeloppet** (47 300 KR ÅR 2020) - Inkomsttak för sjukpenning och aktivitets-/ sjukersättning, garantipension samt arbetsskadelivränta.

**inkomstbasbeloppet** (66 800 KR ÅR 2020) - Taket för pensionsgrundande inkomst (PGI), allmän pensionsavgift samt extra pensionsrätt vid barnår.

**förhöjda prisbasbeloppet** (48 300 KR ÅR 2020) - Vid beräkning av pensionspoäng för tilläggspension.

# ÅLDERSPENSION ENLIGT LAG

Den allmänna pensionen består av inkomst-, premie- och garantipension. Pensionsmyndigheten ansvarar för den allmänna pensionen.

## PENSIONSGRUNDANDE INKOMST (PGI) GER PENSIONS RÄTT

I den allmänna pensionen är livsinkomsten viktig. Alla förvärvsinkomster och ersättningar från social- och arbetslöshetsförsäkringarna ger pensionsrätt.

Pensionsrätt tjänas in när inkomsterna överstiger 42,3% av prisbasbeloppet (47 300 kr) och pensionsrätten räknas då från första kronan. Någon nedre eller övre åldersgräns finns inte.

Skatteverket fastställer varje år den pensionsgrundande inkomsten (PGI) med utgångspunkt från deklARATIONERNA. När PGI ska fastställas görs avdrag för den allmänna pensionsavgiften som är 7% av inkomsten. PGI kan inte vara högre än 7,5 inkomstbasbelopp (501 000 kr för år 2020). För att få maximal PGI måste inkomsten, före avdrag för den allmänna pensionsavgiften, uppgå till 539 076 kr (8,07 inkomstbasbelopp).

# 7,5

PENSIONSGRUNDANDE  
INKOMST KAN INTE  
VARA HÖGRE ÄN 7,5  
INKOMSTBASBELOPP

## PENSIONSGRUNDANDE BELOPP GER PENSIONS RÄTT

Pensionsmyndigheten fastställer automatiskt varje år något som kallas pensionsgrundande belopp. De pensionsgrundande beloppen är inga pengar som betalas ut idag utan är endast en fiktiv beräkning som ger en högre framtida pension. Dessa belopp ersätter eller kompletterar PGI för respektive år. Pensionsgrundande belopp kan man få för eftergymnasiala studier, aktivitets-/sjukersättning och barnår.

PENSIONSGRUNDANDE  
BELOPP

Eftergymnasiala studier ger pensionsrätt utifrån en fiktiv inkomst som beräknas till 138% av bidragsdelen i studiemedelssystemet.

Vad gäller barnår ges pensionsrätt för barnets fyra första år. Bara en av föräldrarna får barnår för samma år och bara för ett barn i taget. Vissa krav måste uppfyllas vad gäller bosättning och vårdnad för att barnår ska beräknas. Pensionsrätten beräknas utifrån tre olika sätt:

- Barnåret blir en utfyllnad upp till den inkomst föräldern hade året innan barnet föddes.
- Barnåret blir en utfyllnad upp till en tänkt lön som motsvarar 75% av genomsnittsinkomsten i Sverige.
- Ett fast tillägg som motsvarar ett inkomstbasbelopp (66 800 kr).

Pensionsmyndigheten väljer automatiskt det alternativ som är mest förmånlig för föräldern. Barnåret ges till den av föräldrarna som hade den lägsta inkomsten för året. Om föräldrarna vill ha det på annat sätt kan de meddela Pensionsmyndigheten. För att få pension beräknad för barnår och studier måste det finnas en viss anknytning till arbetslivet. Det krävs att en PGI motsvarande lägst två inkomstbasbelopp ska intjänas i minst fem år och innan 70 års ålder (det s k förvärvsvillkoret).

Om PGI överstiger 7,5 inkomstbasbelopp beviljas inga pensionsgrundande belopp.

## INDEXERING

# 2,5%

AV ÅRSINKOMSTEN SÄTTES AV TILL  
PREMIEPENSION VARJE ÅR

## AVGIFTER

En av grundtankarna i pensionssystemet är att pensionerna ska finansieras av arbetsgivarna och löntagarna gemensamt. Den totala avgiften ska vara 18,5% varav 16% till inkomstpension och 2,5% till premiepension. Arbetsgivarna betalar via arbetsgivaravgiften 10,21% på hela lönen.

Löntagaren betalar 7% i pensionsavgift på lönedelar upp till 8,07 inkomstbasbelopp. Via statlig ålderspensionsavgift betalar staten 10,21% för social- och arbetslöshetsersättningar och 18,5% för pensionsgrundande belopp.

## INKOMSTPENSION

Ett belopp motsvarande 16% av årsinkomsten avsätts till inkomstpension. Dessa pensionsrätter läggs samman år för år och bildar en pensionsbehållning, ett sk pensionskonto. Varje år tilldelas sedan arvsvinster från avlidna i samma åldersgrupp. Kontot räknas om med den allmänna löneutvecklingen i landet (inkomstindex/balansindex) och avdrag görs för administrationskostnader. Pensionen som utbetalas beror på den genom livet ihopsamlade pensionsbehållningen (dividerad med det sk delningstalet). Delningstalet grundas på beräknad återstående medellivslängd och en förväntad inkomstutveckling om 1,6%. Delningstalet är lika för män och kvinnor. Ju längre man väntar med att ta ut sin inkomstpension desto högre blir pensionen.

Inkomstpensionen följsamhetsindexeras, d v s följer inkomstutvecklingen i Sverige. Vid de tillfällen när pensionssystemets skulder är större än tillgångarna fastställs i stället ett sk balansindex för att garantera att pengarna i systemet ska räcka.

## PREMIEPENSION

Ett belopp motsvarande 2,5% av årsinkomsten avsätts till premiepension. Varje år tillkommer nya pensionsrätter, de pengar som placerades i fonder under december 2019 härrör sig från inkomståret 2018. Varje person kan välja maximalt fem olika fonder. Pengarna placeras enligt det senaste val som personen har gjort. Fondbyten går att göra hur många gånger som helst och är för närvarande kostnadsfritt. Om något val inte gjorts placeras pengarna inom sjunde AP-fonden. Makar har möjlighet att överföra pensionsrätt för premiepension till varandra. Anmälan görs till Pensionsmyndigheten och medför en reduktion av pensionsrätten med 6% för närvarande.

Storleken på den framtida premiepensionen beror på hur mycket fonderna är värda vid utbetalningen. Fondvärdet kommer att delas med ett delningstal som grundas på beräknad återstående medellivslängd. Delningstalet ska vara lika för män och kvinnor. Under pensioneringen finns det möjlighet att köpa en livränta med garanterat belopp eller ha kvar sina fondandelar. I samband med ansökan om premiepension finns också möjlighet att välja till ett efterlevandeskydd som ger lägre pension under livstiden men som betalas ut så länge någon av makarna lever.



## PENSIONSÅLDER

Ansökan om inkomst- och/eller premiepension görs hos Pensionsmyndigheten och kan från år 2020 göras tidigast från 62 års ålder. Födda 1958 eller tidigare kan ta ut pension tidigast från 61 års ålder. Förslag finns om att från år 2023 kan pension tas ut tidigast från 63 års ålder. Ju längre man arbetar desto högre pension får man. Pensionen är livsvarig och kan tas ut som 1/1, 3/4, 1/2 eller 1/4. Inkomst- och premiepensionen behöver inte tas ut i samma andelar. Att ålderspensionen kan tas ut på deltid innebär ingen skyldighet för arbetsgivaren att erbjuda deltidsarbete. Enligt lag har den anställda från år 2020 rätt att arbeta till 68 års ålder och från år 2023 till 69 års ålder. Det finns ingen koppling mellan arbetstid och uttag av ålderspension. Det går alltså bra att arbeta heltid och samtidigt ta ut hel ålderspension.

## RIKTÅLDER

Enligt förslag så införs från år 2026 livslängdsanpassad pensionsålder, sk riktålder. Riktålder innebär att pensionsåldern anpassas till att vi lever längre. Pensionsrelaterade åldrar som åldersgränsen för trygghetssystemen, t ex sjuk- och aktivitetsersättning samt arbetslöshetsersättning knyts till riktåldern. År 2026, då riktåldern börjar användas enligt förslag, ändras den lägsta åldern för att ta ut allmän pension till att gälla tre år före den riktålder som införs. Riktåldern kommer troligen att vara 67 år vid införandet 2026, vilket skulle ge en ålder på 64 år för tidigaste uttag av allmän pension.

## TILLÄGGSPENSION

För den som är född mellan 1938-1953 kan tilläggspension också ingå i den allmänna pensionen. Tilläggspensionen är en inkomstgrundad pension som ersätter ATP som fanns i det gamla pensionssystemet. Ju senare i perioden man är född desto mer av den allmänna pension får man som inkomst- och premiepension.

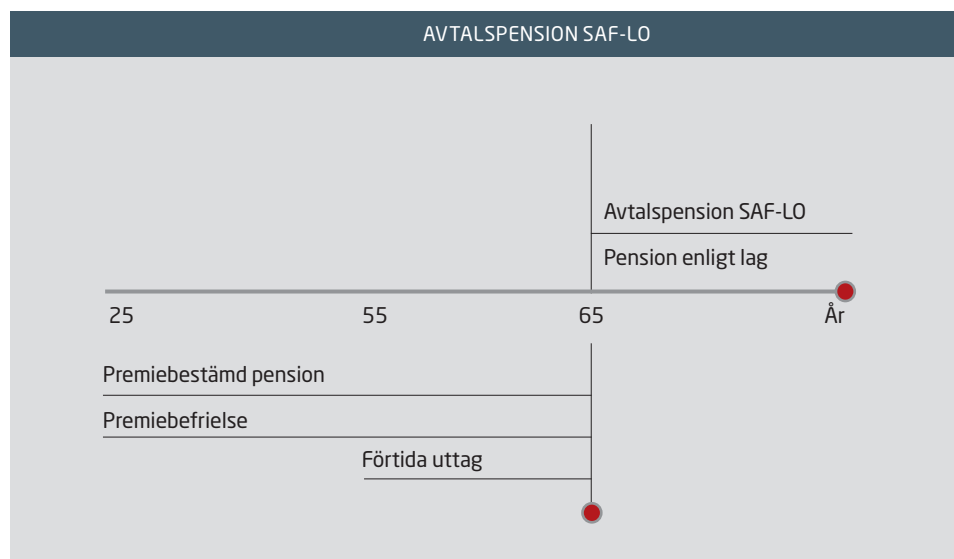
## GARANTIPENSION

Garantipensionen är ett grundskydd för den som inte haft någon inkomst eller som haft en låg inkomst. Som mest kan garantipensionen bli 8 597 kronor för ensamstående och 7 690 kronor i månaden för gifta. Maximal garantipension får den som helt saknar inkomstgrundad pension. Om den inkomstgrundade pensionen understiger ca 3 prisbasbelopp kan individen få utfyllnad i form av garantipension. Hur stor utfyllnaden blir beror på hur stor den inkomstgrundade pensionen är.

# ÅLDERSPENSION ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL

## – Arbetare, Avtalspension SAF-LO

Avtalspension SAF-LO omfattar ålderspension, premiefrielse samt möjlighet att välja efterlevandeskydd. Premiefrielseförsäkringen gäller vid sjukdom, föräldraledighet och under tid med graviditetsspenning.



### ÅLDERSPENSION

Pensionspremien är 4,5% på lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp (501 000 kr/år) och 30,0% på lönedelar däröver. Det finns inget tak för lönen. Pensionsmedförande lön är under året kontant utbetald bruttolön. Pensionspremie betalas från och med den månad arbetaren fyller 25 år. Alla omfattas oberoende av anställningsform och omfattning.

#### ANSTÄLLNING EFTER 65 ÅR

Avtalspension SAF-LO tjänas in t o m månaden innan 65 år. Om arbetaren kvarstår i arbete efter 65 år kan pension tjänas in om överenskommelse träffas mellan företaget och arbetaren. Företaget fortsätter i så fall, efter anmälan till Fora, att betala premier.

Arbetsgivaren betalar in premien för ålderspension och premiefrielseförsäkring till Fora. Fora informerar arbetaren om pensionsvalet. Pensionspremien överförs till vald förvaltare året efter intjänandeåret, när slutliga premier erlagts från arbetsgivaren.

#### ANNAN PENSIONSÖSLÖSNING

Arbetsgivaren kan träffa överenskommelse med lokal facklig organisation eller med arbetaren om annan pensionslösning än Avtalspension SAF-LO inklusive premiefrielseförsäkringen. Lokal överenskommelse ska godkännas centralt och sedan meddelas till Fora. Överenskommelse med arbetaren ska godkännas av Pensionsnämnden hos Fora. Pensionsnämnden består av ledamöter från Svenskt Näringsliv och LO.

#### KOMPLETTERANDE PREMIER

Arbetsgivaren kan träffa överenskommelse om att betala kompletterande premier. Överenskommelse träffas med lokal facklig organisation eller med arbetaren.

## VALMÖJLIGHETER

Arbetaren väljer sparform och försäkringsbolag, om återbetalningsskydd ska finnas och om familjeskydd ska ingå. Valet kan ändras under försäkringstiden.

I traditionell pensionsförsäkring är det försäkringsbolaget som ansvarar för placeringen av pensionskapitalet. Arbetaren är garanterad en viss grundpension. Garantin varierar mellan försäkringsbolagen. Om bolaget förvaltar pengarna så att ett överskott uppstår blir pensionen högre.

Genom att välja fondförsäkring bestämmer arbetaren hur pensionspremien ska förvaltas. Den anställda väljer bland valbara fonder. Pensionen kan bli högre eller lägre än den som garanteras i traditionell försäkring. Fondförsäkringen har ingen garanterad grundpension.

Ett anslutningsförfarande har genomförts som innebär att samtliga bolag som uppfyller givna villkor inom avtalspension SAF-LO är valbara.

TRADITIONELL  
PENSIONS FÖRSÄKRING

FONDFÖRSÄKRING

VALBARA  
FÖRSÄKRINGSBOLAG

## VALBARA FÖRSÄKRINGSBOLAG

TRADITIONELL FÖRSÄKRING	FONDFÖRSÄKRING
Alecta	AMF
AMF	Danica Pension
Folksam Liv	Folksam-LO Pension
SEB Pension & Försäkring	Handelsbanken Liv
	Länsförsäkringar Fondliv
	Movestic Liv & Pension
	Nordea Liv & Pension
	SEB Trygg Liv
	SPP Pension & Försäkring
	Swedbank Försäkring

**FLYTTRÄTT**

Intjänat kapital fr o m 1996 kan flyttas inom valbart bolag eller till något av de övriga valbara bolagen. Fora administrerar flytten. På [www.fora.se](http://www.fora.se) finns uppgifter om avgifterna för flytt.

**ÅTERBETALNINGSSKYDD**

Ålderspensionen kan tecknas med återbetalningsskydd, vilket innebär att intjänad pension betalas ut till förmånstagare vid den försäkrades dödsfall. Återbetalningsskydd kvarstår även efter det att ålderspensionen börjat utbetalas, om det inte väljs bort. Om pensionsutbetalning påbörjats är det inte längre möjligt att välja till återbetalningsskydd.

**FAMILJESKYDD**

Ålderspensionen kan kompletteras med ett familjeskydd som utbetalas med 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp per år i 5, 10, 15 eller 20 år vid dödsfall. Utbetalning av familjeskyddet görs dock inte längre än till att den avlidna skulle ha fyllt 70 år. Premien för familjeskyddet är åldersberoende och reducerar premien till ålderspensionen, se sid 62. Familjeskyddet försäkras i AFA Försäkring. Familjeskydd utbetalas till make/maka, registrerad partner, sambo eller barn.

**EXEMPEL - ARBETARE 45 ÅR**

ÅRSLÖN	300 000 KR
Premie 4,5%	13 500 kr
Familjeskydd 1 pbb/år under 5 år (se tabell sid 65)	- 261 kr
Till pension	13 239 kr

**"ICKE-VÄLJARE"**

Icke-väljarens premier placeras i traditionell pensionsförsäkring i AMF utan återbetalningsskydd och familjeskydd.

**UTTAG AV PENSION**

Ålderspensionen kan tas ut helt eller delvis tidigast från 55 års ålder. Pensionen kan tas ut under begränsad tid eller livsvarigt. Det är möjligt att skjuta upp uttaget till tidpunkt efter 65 år.

**Flexibelt uttag  
av pension**

## PENSIONSBSKED OCH ÅRSAVSTÄMNING

Fora utfärdar pensionsbesked till den anställda med uppgift om pensionskapitalets värde varje år. Där framgår vilka förvaltare den anställda valt och om återbetalningsskydd och familjeskydd är tecknat. På årsavstämningen framgår arbetsgivare och överförd premie.

## PREMIEBEFRIELSEFÖRSÄKRING

Premiefrielseförsäkring (PBF) innebär att premien till arbetarens ålderspension, samt i förekommande fall familjeskydd, betalas vid sjukdom och föräldraledighet med föräldrapenning samt under tid med graviditetspenning. PBF träder in vid frånvaro p g a sjukdom och olycksfall för tid utöver sjuklöneperioden. Premiefrielsen är proportionell till graden av arbetsförmåga. PBF gäller även försäkringsfall när den försäkrade uppbär livränta enligt lagen om arbetsskadeförsäkring utan att samtidigt uppbära sjukersättning. Vid föräldraledighet med föräldrapenning betalas premien under högst 13 månader. Vid ansökan till AFA Försäkring om föräldrapenningtillägg, se sid 58, gäller PBF automatiskt.

**Premiefrielse  
vid sjukdom och  
föräldraledighet**

Anmälan ska göras för alla försäkringsfall som kan ge rätt till premiefrielse. Efter anställningens upphörande finns ett efterskydd för PBF under 90 dagar för den som varit anställd minst 90 dagar. Den som blir sjuk inom 90 dagar från anställningens upphörande har alltså ett fortsatt pensionsintjänande under sjukperioden, som längst till 65 år. Kostnaden för detta står den kollektiva PBF för.

EFTERSKYDD

## TIDIGARE INTJÄNADE PENSIONSFORMÅNER I STP-PLANEN

För de som före 1996 intjänat pensionsförmåner enligt STP-planen finns övergångsregler. Pensionen, som försäkras i AMF, kan tas ut tidigast från 60 års ålder.

## BRANSCHAVTAL

**DELTIDSPENSION/FLEXPENSION**

Inom de flesta branscher har parterna kommit överens om att arbetsgivaren ska betala en premie för deltidspension/flexpension. För administrerar avsättningen. För vidare information hänvisas till respektive arbetsgivarförbunds kollektivavtal.

**LIVSARBETSTIDS-/ARBETSTIDSPENSION**

Utöver Avtalspension SAF-LO har parterna inom vissa branscher kommit överens om att ge de anställda möjlighet att själva välja mellan ytterligare avsättning till ålderspension, ledighet eller kontant lön. För vidare information hänvisas till respektive arbetsgivarförbunds kollektivavtal.

Tips!

Administrativ checklista finns på  
[www.finfa.se/checklistor](http://www.finfa.se/checklistor)

# ÅLDERSPENSION ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL

## – Tjänstemän, ITP-planens avdelningar

ITP-planen är en komplettering till försäkringsskyddet enligt lag. Företag som är bundet av kollektivavtal tecknar ITP-planen genom avtal med Collectum, som bl a fakturerar premierna. Detta gäller företag som är medlemmar i ett arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv eller har s k hängavtal med fackförbund för tjänstemän.

ITP-planen har två avdelningar, ITP 1 och 2. Nedan beskrivs vem som omfattas av respektive avdelning.

Företag som idag blir bundet av kollektivavtal som innebär skyldighet att teckna ITP tillämpar normalt ITP 1 för samtliga tjänstemän oavsett ålder. Det krävs ett centralt godkännande av berörda förbundsparter för att få tillämpa ITP 1 för samtliga tjänstemän. Collectum lämnar på parternas uppdrag godkännande. Godkännande ges inte, när företaget inom 18 månader från tecknande av nytt kollektivavtal, har omfattats av tidigare tecknat kollektivavtal som innebar skyldighet att teckna ITP 2. *Se även avsnittet ”Avstående” på nästa sida.*

### NYANSLUTNA FÖRETAG

För övriga företag gäller följande; Tjänstemän födda 1979 och senare omfattas av ITP 1 och tjänstemän födda 1978 och tidigare omfattas av ITP 2. Regelverken för ITP 1 och 2 beskrivs i avsnitten för respektive försäkringshändelse.

Det är företagets ITP-plan som styr vilken plan som tjänstemannen försäkras i. Exempelvis en 55-årig tjänsteman som är försäkrad i ITP 2 och byter arbetsgivare, försäkras i ITP 1 om den nya arbetsgivaren tillämpar ITP 1 för samtliga tjänstemän.

ITP sjukpension gäller från 18-års ålder och beskrivs under försäkringshändelsen sjukdom, sid 54.

Tjänsteman, försäkrad i ITP 2 med pensionsmedförande lön som är högre än 10 inkomstbasbelopp (668 000 kr år 2020), kan efter överenskommelse med arbetsgivaren välja att omfattas av ITP 1. Detta gäller oavsett om tjänstemannen har traditionell ITP, eller har tecknat alternativ ITP, s k tiotaggarlösning.

### TJÄNSTEMÄN MED ÅRSLÖN ÖVER 10 INKOMSTBASBELOPP

## FÖRETAGARE

Alla tjänstemän utom VD i aktiebolag samt företagare eller i företaget verksam make till företagare omfattas av planen.

Som företagare betraktas:

- I enskild firma – ägaren
- I handelsbolag – samtliga ägare
- I kommanditbolag – komplementär
- I aktiebolag – aktieägare som ensam eller sammanräknad med annan aktieägare som är make, förälder eller barn till honom äger minst en tredjedel av aktierna i bolaget. För delägare med mindre andel finns möjlighet att efter ansökan beviljas undantag från att anslutas till de kollektivavtalade försäkringslösningarna. Make till företagare räknas alltid som företagare oavsett bolagsform. Sambo som har gemensamt barn med företagaren kan också söka undantag från avtalsförsäkringarna. Undantag söks hos ITP-nämnden, Collectum.

Enbart företag med kollektivavtal som innebär skyldighet att teckna ITP nyansluts genom avtal med Collectum. Företagare och VD kan frivilligt ansluta sig till företagets ITP-plan.

## UNDANTAG

Om det föreligger särskilda skäl kan ITP-nämnden medge att även annan ägare får betraktas som företagare och därmed undantas från ITP-planen. Nämnden kan även medge undantag i vissa andra fall.

## AVSTÅENDE FRÅN ITP

I företag som har tidigare tecknad tjänstepension när kollektivavtalet träder i kraft kan tjänsteman som då är anställd komma överens med arbetsgivaren om att behålla denna pensionslösning och att avstå från ITP. Avstående ska anmälas på speciell blankett till Collectum inom sex månader från tidpunkten för kollektivavtalet.

DELTIDSPENSION/  
FLEXPENSION

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

AVSTÅENDE OCH INTRÄDE  
HOS NY ARBETSGIVARE

Om tjänstemannen byter arbetsgivare och ska omfattas av ITP 1, kan inträde beviljas om tjänstemannen är arbetsför till minst 25% (tjänstemannen försäkras på den arbetsföra delen).

Om tjänstemannen byter arbetsgivare och ska omfattas av ITP 2 kan inträde beviljas om tjänstemannen är arbetsför till minst 25% (tjänstemannen försäkras på den arbetsföra delen) samt har mer än 15 år kvar till ordinarie pensionsålder, normalt 65 år. Om mindre än 15 år kvarstår till ordinarie pensionsålder kontrolleras om försäkringen kommer att bli premiemaximerad (i den förmånsbestämda ITP 2 finns ett tak för hur hög premien till ålderspension får vara, en maximal premie). Om premien inte överstiger taket beviljas normalt återinträde. Återinträde som överstiger taket prövas av ITP-nämnden och återinträde kan beviljas med naturlig premie, dvs premie utan premiemaximering. Om arbetsgivaren inte godkänner naturlig premie kan arbetsgivaren ansöka om undantag.

Tjänsteman med årslön överstigande 10 inkomstbasbelopp kan också beviljas återinträde om alternativ ITP tecknas, se sid 40.



## AVSTÅENDE I FÖRETAG SOM TILLÄMPAR ITP 1 FÖR SAMTLIGA TJÄNSTEMÄN OAVSETT ÅLDER

Collectum tecknar ett pensioneringsavtal och meddelar förbundsparterna att företaget har tecknat avtal om ITP 1. Tjänsteman har möjlighet att, inom 14 dagar från det att Collectum har meddelat förbunden, informera arbetsgivaren att han/hon vill avstå från ITP 1 för att behålla tidigare tecknad tjänstepension. Om arbetsgivaren inte godkänner avstående inom ytterligare 14 dagar kan tjänstemannen begära att ITP-nämnden hos Collectum (ITP-nämnden består av ledamöter från Svenskt Näringsliv och PTK) godkänner avstående.

En skriftlig begäran måste nå ITP-nämnden inom ytterligare tre dagar. Avstående godkänns om den tidigare pensionslösningen sannolikt ger väsentligt bättre pension jämfört med ITP 1. ITP-nämndens beslut måste vara enhälligt.

Svenskt Näringsliv rekommenderar att tidigare tecknad tjänstepension sägs upp till kollektivavtalstidpunkten. ITP kan normalt tecknas till den del tjänstemannen är arbetsför. Om det finns tjänstemän som t ex är sjukskrivna eller uppbär sjuk-/aktivitetsersättning ska dessa ligga kvar i tidigare tecknad försäkring på den ”sjuka” delen för att vid eventuellt tillfrisknande flyttas till ITP.

Om tjänsteman kräver att få behålla tidigare tecknad tjänstepension och företaget har för avsikt att avslå denna begäran, ska företaget direkt kontakta det ”gamla” försäkringsbolaget, för att återuppliva den uppsagda pensionslösningen. Företaget beviljas temporärt undantag från att teckna ITP fram till ITP-nämndens beslut. Den återupplivade pensionslösningen betalas tills beslut tagits i ITP-nämnden (och naturligtvis även fortsättningsvis om ITP-nämnden bedömer att den sannolikt ger väsentligt bättre pension jämfört med ITP 1). Finfa hjälper till med information och rådgivning.

# ÅLDERSPENSION ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL

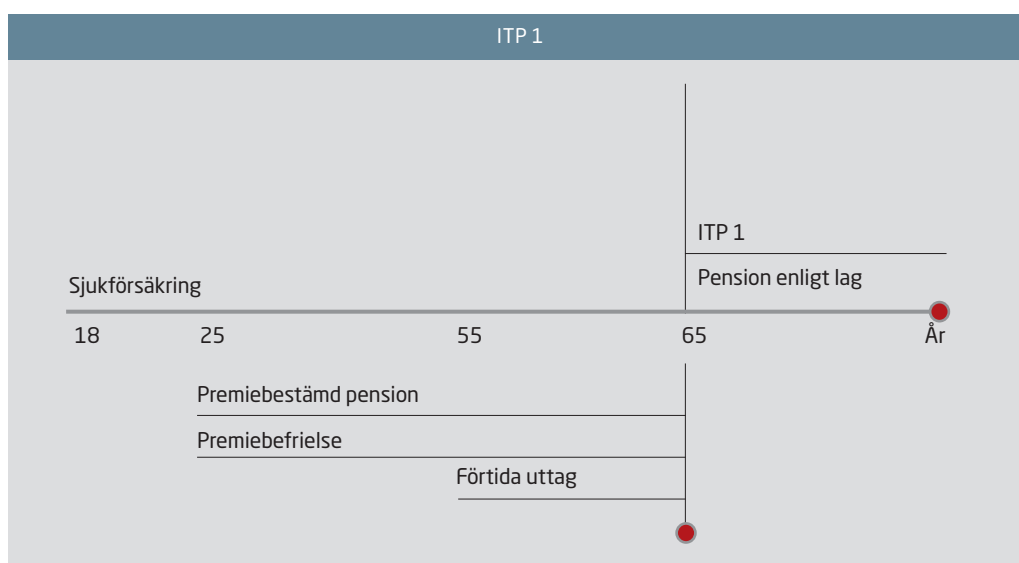
- Tjänstemän, jämförelse mellan ITP-planens avdelningar

	ITP 1	ITP 2
Pensionssystem	Premiebestämd.	Förmåns-/premiebestämd.
Inträdesålder/ Omfattning	Ålderspension 25-65 år. Sjukpension 18 år.	Ålderspension och sjukpension omfattar alla försäkrade som inte är 65 år fyllda, d v s tjänstemän födda 1978 och tidigare.
Pensionens storlek	Premien är fastställd och storleken på pensionen beror på inbetalda premier, som beräknas utifrån tjänstemannens lön, förvaltning och vilka avgifter bolagen tar ut.	Premien beror på den förmån som ska utbetalas. ITP ålderspension beror på lönen vid pensioneringstidpunkten.  ITPK ålderspension beror på inbetalda premier samt vilken lön tjänstemannen har haft, förvaltning och vilka avgifter bolagen tar ut.
Slutbetalning	Slutbetalning finns ej.	Slutbetalning finns, se sid 41.
Kostnad	Arbetsgivarens kostnad är känd. Premien är 4,5% på lönedelar upp till 7,5 ibb (41 750 kr/månad) och 30% på lönedelar däröver. Premien grundar sig på kontant utbetald bruttolön/månad.  Dessutom tillkommer en kostnad för sjuk- och premiefrielseförsäkring.	Arbetsgivarens kostnad är svår att förutse eftersom premien beräknas utifrån tjänstemannens ålder, lön och beräknad tjänstetid (avser ålders- och familjepension). Generellt gäller att ju högre lön och ålder desto dyrare försäkring.  ITPK-premien motsvarar 2% av lönen.
Pensionsmedförande lön	Kontant utbetald bruttolön bl a övertid, tantiem, provision etc per månad. Kostnadsersättning ingår inte.	Aktuell fast månadslön x 12,2 plus ev rörliga lönedelar etc.  Bl a ingår inte övertids- och kostnadsersättning.
Lönedelar som omfattas	Ingen övre lönegräns.	Lönegräns 30 ibb (2 004 000 kr/år).
Ersättning till efterlevande	Inom ramen för pensionspremien kan tjänsteman välja familjeskydd och återbetalningsskydd.	Familjepension utbetalas livsvarigt till efterlevande om tjänsteman har/haft lön över 7,5 ibb. Gäller inte sambo och barn över 20 år. Premien till familjepension kan överföras till ITPK. I ITPK kan familje- och återbetalningsskydd väljas.
Premiefrielseförsäkring	Premiefrielse för arbetsgivaren vid - sjukdom/olycksfall (träder i kraft vid sjukdom mer än 14 dagar) - föräldraledighet med föräldrapenning (13 mån) - tillfällig föräldrapenning - vård av eget barn. Premiefrielsen är proportionell till graden av arbetsoförmåga.	Premiefrielse för arbetsgivaren vid - sjukdom/olycksfall (träder i kraft efter 90 dagars sjukdom i följd eller efter 105 dagar under den senaste tolv månadersperioden) samt vid minst 25% sjukskrivning.  Arbetsgivaren är f n helt premiefriad, vid minst 25% sjukskrivning.

# ÅLDERSPENSION ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL

## – Tjänstemän, ITP 1

Svenskt Näringsliv och PTK träffade en överenskommelse om tjänstepension (ITP 1) för tjänstemän som trädde i kraft år 2007. Det som beskrivs nedan gäller företag som har avtal om ITP 1 och ITP 2 (tjänstemän födda 1978 och tidigare omfattas av ITP 2). Avslutningsvis beskrivs vad som gäller för företag som idag blir bundet av kollektivavtal och som kan teckna ITP 1 för alla tjänstemän.



### ITP 1

Tjänstemän födda 1979 och senare omfattas av ITP 1. Pensionspremien betalas från och med den månad tjänstemannen fyller 25 år.

Planen är helt premiebestämd. Premien är 4,5% på lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp (41 750 kr/månad) och 30% på lönedelar däröver. Det finns inget tak för lönen. Utöver den premiebestämda planen tillkommer premie för ITP-sjukpension och premiefrielseförsäkring.

Pension tjänas in t o m månaden innan 65 år. Pension kan tjänas in efter 65 år om företaget och tjänstemannen träffar en överenskommelse. Företaget fortsätter i så fall, efter anmälan till Collectum, att betala premier.

ANSTÄLLNING EFTER 65 ÅR

### PENSIONSMEDFÖRANDE LÖN

Pensionsmedförande lön är kontant utbetald bruttolön exklusive kostnadsersättningar för respektive kalendermånad. Premien betalas från första lönekronan.

Utgå från bruttolönen varje månad

- före avdrag för skatt
- efter bruttolöneavdrag, exempelvis förmånsbil.

Lönevaxling och löneavstående minskar den månadslön som ska anmälas med motsvarande belopp.

LÖNEVÄXLING

## LÖNEBEGREPP

## LÄGG TILL

- semesterersättning och semesterlön
- ersättning för mertid, övertidsersättning
- ersättning för jourtid och beredskapstjänst
- tillägg för skiftarbete eller förskjuten arbetstid
- sjuklön enligt lag (som arbetsgivaren betalar under sjukdag 2-14)
- bonus, provision, gratifikation, tantiem
- restidsersättning
- lönetillägg.

## TA INTE MED

- värdet av fri kost och bostad
- traktamente - oavsett om det är skattepliktigt eller skattefritt
- kostnadsersättningar (ex. hyresersättning, trängselskatt, ersättning för hemresor, ersättning för att täcka en anställds utgifter i tjänsten)
- sjuklön utöver lag (ex. enligt kollektivavtal som arbetsgivaren betalar under sjukdag 15-90)
- föräldralön
- tilldelning av aktier eller obligationer som utlöser beskattning
- skattepliktiga förmåner som inte är kontant lön
- uppfinnarersättning
- avgångsvederlag.

För detaljerad sammanställning gällande lönebegreppet, [www.collectum.se](http://www.collectum.se).

## ITP-VAL

Tjänstemannen har möjlighet att välja förvaltare och sparform (traditionell pensionsförsäkring eller fondförsäkring). Dock ska minst hälften av premien placeras i en traditionell pensionsförsäkring. Begreppen traditionell försäkring och fondförsäkring beskrivs på sidorna 40-41.

Tjänstemannen kan också välja återbetalningsskydd (om den försäkrade tjänstemannen avlider betalas intjänad pension istället ut till förmånstagare) samt familjeskydd med 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp som utbetalas per år i 5, 10, 15 eller 20 år vid dödsfall. Utbetalning av familjeskyddet görs dock inte längre än till att den avlidna skulle ha fyllt 70 år. Premien för familjeskyddet är åldersberoende och reducerar premien till ålderspensionen, se sid 66. Valcentral är Collectum och familjeskyddet försäkras i Alecta.

**Lönebegrepp finns på  
[www.collectum.se](http://www.collectum.se)**

## EXEMPEL - TJÄNSTEMAN 45 ÅR

ÅRSLÖN	300 000 KR
ITP-premie 4,5%	13 500 kr
Familjeskydd 1 pbb/år under 5 år (se tabell sid 69)	- 63 kr
Till pension	13 437 kr

Collectum har utifrån ITP-nämndens direktiv upphandlat de försäkringsbolag som är möjliga att välja. Icke-väljarens premier placeras i traditionell pensionsförsäkring i Alecta utan återbetalningsskydd och familjeskydd.

VAL AV FÖRSÄKRINGSBOLAG

## VALBARA FÖRSÄKRINGSBOLAG

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

Intjänat kapital kan flyttas inom valbart bolag eller till något av de övriga valbara bolagen. Collectum administrerar flytten. På [www.collectum.se](http://www.collectum.se) finns uppgifter om avgifterna för flytt.

FLYTTRÄTT

Ålderspensionen kan tas ut helt eller delvis, tidigast från 55 års ålder. Pensionen kan tas ut under begränsad tid eller livsvarigt. Det är möjligt att skjuta upp uttaget till tidpunkt efter 65 år.

UTTAG AV PENSION

Arbetsgivaren kan träffa överenskommelse om att betala kompletterande premier. Överenskommelse träffas med lokal facklig organisation eller med enskild tjänsteman.

KOMPLETTERANDE PREMIER

Premiefrielseförsäkringen innebär att premien till tjänstemannens ålderspension, samt i förekommande fall familjeskydd, betalas av försäkringen. Premiefrielseförsäkringen betalar premier proportionellt till graden av arbetsoförmåga p g a sjukdom eller olycksfall för tid utöver den allmänna sjuklöneperioden enligt lag, vid föräldradighet med föräldrapenning till minst 25% med anledning av barns födelse/adoption under högst 13 månader per födelse/adoption samt vid tillfällig föräldrapenning vid vård av eget barn till minst 25%.

PREMIEBEFRIELSE-  
FÖRSÄKRING

Vid insjuknande inom tre kalendermånader från anställningens upphörande så kan premiefrielseförsäkringen gälla genom efterskydd.

EFTERSKYDD

**TRYGGANDE I ARBETS-  
GIVARENS EGEN REGI**

Arbetsgivaren kan, efter godkännande av ITP-nämnden erbjuda förvaltning av tjänstemannens pensionspremie i egen regi, tryggad genom bokföring av pensionsskuld eller avsättning till pensionsstiftelse. Tryggandet ska vara kreditförsäkrat. Arbetsgivaren träffar administrationsavtal med Collectum.

**BRANSCHAVTAL****DELTIDSPENSION/FLEXPENSION**

Inom de flesta branscher har parterna kommit överens om att arbetsgivaren ska betala en premie för deltidspension/flexpension. Collectum administrerar avsättningen. För vidare information hänvisas till respektive arbetsgivarförbunds kollektivavtal.

**LIVSARBETSTIDS-/ARBETSTIDSPENSION**

Utöver ITP har parterna inom vissa branscher kommit överens om att ge de anställda möjlighet att själva välja mellan ytterligare avsättning till ålderspension, ledighet eller kontant lön. För vidare information hänvisas till respektive arbetsgivarförbunds kollektivavtal.

**NYANSLUTNA FÖRETAG**

Företag som idag blir bundet av kollektivavtal som innebär skyldighet att teckna ITP tillämpar normalt ITP 1 för samtliga tjänstemän oavsett ålder. Det krävs ett centralt godkännande av berörda förbundsparter för att få tillämpa ITP 1 för samtliga tjänstemän. Collectum lämnar på parternas uppdrag godkännande. Godkännande ges inte, när företaget inom 18 månader från tecknande av nytt kollektivavtal, har omfattats av tidigare tecknat kollektivavtal som innebar skyldighet att teckna ITP 2. Se även avsnittet "Avstående" på sid 31.

Övriga avtalsförsäkringar (TGL, TFA och TRR) tecknas på vanligt sätt.

Tips!

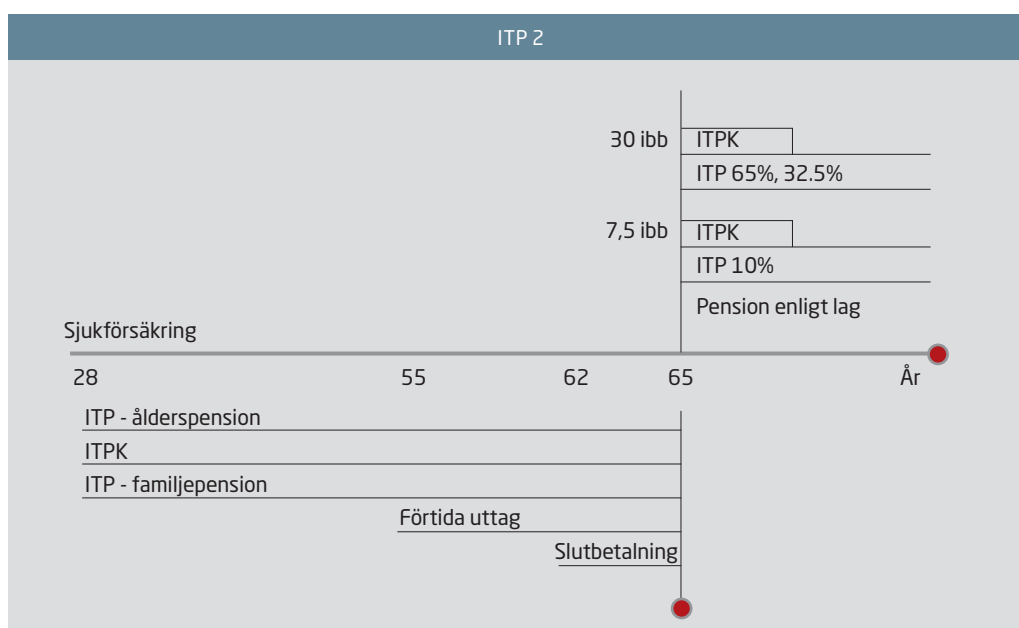
Administrativ checklista finns på

[www.finfa.se/checklistor](http://www.finfa.se/checklistor)

# ÅLDERSPENSION ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL

## – Tjänstemän, ITP 2

Företag som är bundet av kollektivavtal (medlemsföretag i Svenskt Näringsliv eller s k hängavtalsföretag) försäkrar alltid ITP 2 i försäkringsbolaget Alecta. Anslutning sker genom avtal med Collectum.



### ITP-PLANENS FÖRMÅNER OMFATTAR

- ålderspension
- ITPK - kompletterande ålderspension
- slutbetalning (se vidare sid 41)
- sjukpension (se vidare sid 54)
- familjepension (se vidare sid 67).

ITP-planen gäller för tillsvidare- och provanställd tjänsteman från anställningsmånaden. Tjänsteman som anställs som vikarie, praktikant eller i övrigt för viss tid eller visst arbete omfattas av ITP när anställningen varat tre hela kalendermånader i följd. Arbetsgivaren betalar då från anställningsmånaden.

FÖRSÄKRINGSSKYDDET VID  
OLIKA ANSTÄLLNINGSFORMER

För deltidsanställd tjänsteman gäller planen om den genomsnittliga arbetstiden uppgår till minst 8 timmar per vecka hos samma arbetsgivare.

Tjänsteman, som har kortare tid än tre år kvar till ordinarie pensionsålder och inte tidigare har tjänat in ITP eller annan likvärdig pension, omfattas inte av ITP-planen. Anmälan ska dock alltid göras till Collectum.

Pension tjänas in t o m månaden innan 65 år. Inget pensionsintjänande kan ske i ITP 2 efter 65 år. Pension kan tjänas in efter 65 år i ITP 1 om företaget och tjänstemannen träffar en överenskommelse. Företaget anmäler i så fall tjänstemannen till ITP 1 och betalar premier.

ANSTÄLLNING EFTER 65 ÅR

## PENSIONSMEDFÖRANDE LÖN

ITP-planens förmåner beräknas på den lön som inrapporterats till Collectum. I den anmälda lönen ska ingå:

- 12,2 x fast kontant månadslön.
- Provision, tantiem etc (genomsnitt av de tre senaste årens utbetalda rörliga lönedelar), se nedan. Svenskt Näringsliv rekommenderar att uppskattade rörliga lönedelar som kommer att betalas ut under det första året anmäls direkt. Efter ett år anmäls rörliga lönedelar som har betalats ut under det första året och efter två år anmäls snittet av de två årens utbetalda rörliga lönedelar. Den anmälda lönen får inte understiga eventuell garanterad inkomst.
- Föregående års utbetalda ersättning för regelbundet skiftarbete, förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst.
- Föregående års utbetalda restidsersättning (ej resekostnadsersättning).
- Semesterlön på rörliga lönedelar enligt ovan.
- Naturaförmåner i form av helt fri kost eller bostad.

### BONUS

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

**Lönebegrepp finns på  
[www.collectum.se](http://www.collectum.se)**

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

För detaljerad sammanställning gällande lönebegreppet, [www.collectum.se](http://www.collectum.se).

### LÖNEVÄXLING OCH DELPENSION

Vid lönevaxling och vid delpensionering i företagets egen regi och liknande kan arbetsgivaren rapportera den reducerade lönen. Det innebär att ITP ålders- och familjepension samt ITPK-försäkringen baseras på den reducerade lönen. ITP sjukpension baseras dock på den reducerade lönen. Med lönevaxling menas att tjänstemannen avstår lön för annan förmån och upphör förmånen höjs återigen lönen.

Det är arbetsgivaren som väljer vilket lönebegrepp som ska användas. Det är dock viktigt att det tydligt framgår av avtalet med tjänstemannen vilket lönebegrepp som kommer att användas.



När det återstår mindre än 60 månader till den ordinarie pensionsåldern finns begränsningar gällande hur mycket den pensionsmedförande lönen får höjas. Regeln innebär att den del av lönehöjningen som blir pensionsgrundande begränsas av inkomstbasbeloppets förändring i procent från föregående år, uppräknat med en faktor enligt nedanstående tabell. I tabellen redovisas hur stor lönehöjning som maximalt får tillgodoräknas i olika tidsintervall.

## LÖNEKAPNING

ANTAL MÅNADER KVAR TILL PENSIONSÅLDERN	MAXIMAL LÖNEHÖJNING SOM BLIR PENSIONSGRUNDANDE
59 - 49	1,20 x inkomstbasbeloppets ökning
48 - 37	1,15 x inkomstbasbeloppets ökning
36 - 25	1,10 x inkomstbasbeloppets ökning
24 - 13	1,05 x inkomstbasbeloppets ökning
12 - 1	1,00 x inkomstbasbeloppets ökning

Exempel: Inkomstbasbeloppets ökning är 3,7%. En tjänsteman som är 62 år får tillgodoräkna sig en pensionsgrundande lönehöjning motsvarande maximalt  $3,7\% \times 1,10 = 4,1\%$ . Exemplet bygger på att tjänstemannen har 65 års pensionsålder.

### PENSIONSGRUNDANDE TJÄNSTETID

Tjänsteman som omfattas av ITP-planen tillgodoräknas pensionsgrundande tjänstetid från månaden efter att tjänstemannen fyllt 28 år. För att få hel pension måste den beräknade tiden fram till pensionsåldern vara minst 360 månader. I annat fall utbetalas pension i proportion till den anställningstid som fullgjorts.

### SAMORDNING MED TIDIGARE INTJÄNAD PENSIONSÄTT

Vid övergång till ITP 2-planen från vissa andra pensionsplaner tillgodoräknades före 1 januari 2009 pensionsgrundande tid från sådana anställningar. Den tidigare intjänade tjänstepensionen vägdes in vid beräkningen av storleken på ITP-förmånerna samt vid beräkning av arbetsgivarens premie. För tjänstemän som anställs fr o m 1 januari 2009 görs ingen samordning med tidigare intjänad pensionsätt utanför ITP 2-planen i Alecta. Samordning kommer även fortsättningsvis att göras med intjänad pensionsätt inom ITP 2-planen i Alecta. De samordningar som är gjorda med andra tjänstepensioner före 1 januari 2009 kommer också att stå kvar.

### PREMIEBEFRIELSEFÖRSÄKRING

Premiefrielseförsäkringen för ITP 2 betalar premier fr o m månaden efter att arbetsförmågan p g a sjukdom eller olycksfall har varat i mer än 90 kalenderdagar i följd eller i mer än sammanlagt 105 kalenderdagar under den senaste tolv månadersperioden.

Vid insjuknande inom tre kalendermånader från anställningens upphörande så kan premiefrielseförsäkringen gälla genom efterskydd.

## EFTERSKYDD

65 ÅR

ÄR PENSIONSÅLDERN ENLIGT  
ITP-PLANEN**BASBELOPP**

För att beräkna lönegränserna i ITP-planen används inkomstbasbeloppet. Vid beräkning av 7,5 basbelopp vid ITP sjukpension används prisbasbeloppet.

**ÅLDERSPENSION**

Pensionsåldern enligt ITP-planen är 65 år.

**HEL ÅLDERSPENSION UTBETALAS  
LIVSVARIGT MED FÖLJANDE PROCENTTAL AV LÖNEN**

LÖNEDELAR INOM INTERVALLET inkomstbasbelopp	ÅLDERSPENSION
-7,5	10%
7,5-20	65%
20-30	32,5%

**UTTAG AV PENSION**

Intjänad pension kan tas ut helt eller delvis tidigast från 55 års ålder. Tjänstemannen bestämmer utbetalningstid, som kortast 5 år och som längst livsvarig. Det är möjligt att skjuta upp uttaget till tidpunkt efter 65 år.

**TJÄNSTEMÄN MED ÅRSLÖN  
ÖVER 10 INKOMSTBASBELOPP**

Arbetsgivare kan träffa överenskommelse med tjänsteman med pensionsmedförande lön överstigande 10 inkomstbasbelopp (668 000 kr år 2020) om att tillämpa annan pensionslösning avseende lönedelar mellan 7,5 och 30 inkomstbasbelopp, s k *alternativ ITP*, vilket innebär att ITP-planen delvis byts ut. Sådan överenskommelse får bara gälla pensionsändamål och avser ålders- och efterlevandepension. Överenskommelsen gäller därefter så länge anställningen består. Arbetsgivaren beslutar om företaget ska erbjuda alternativ ITP. Premien kan betalas som löpande kompletterande premie till ITPK, [www.collectum.se](http://www.collectum.se).

**Tiotaggare =  
tjänsteman med lön  
som överstiger 10  
inkomstbasbelopp**

**BYTE AV ITP-PLAN**

Tjänsteman med pensionsmedförande lön överstigande 10 inkomstbasbelopp kan, efter överenskommelse med arbetsgivaren, välja att omfattas av ITP 1. Detta gäller oavsett om tjänstemannen har traditionell ITP, eller har tecknat alternativ ITP, sk tiotaggarlösning.

**ITPK**

ITPK-kompletterande ålderspension, baseras på inbetald premie. Premien som går till tjänstemannens försäkring är 2% av lönen för alla. Premien betalas via Collectum. Tjänstemannen väljer sparform och förvaltare samt om återbetalningsskydd och/eller familjeskydd ska ingå. Valen kan ändras under försäkringstiden.

**TRADITIONELL  
PENSIONS FÖRSÄKRING**

I traditionell pensionsförsäkring är det försäkringsbolaget som ansvarar för placeringen av pensionskapitalet. Tjänstemannen är garanterad en viss grundpension. Garantin varierar mellan försäkringsbolagen. Om bolaget förvaltar pengarna så att ett överskott uppstår blir pensionen högre.

Genom att välja fondförsäkring bestämmer tjänstemannen hur pensionspremien ska förvaltas. Tjänstemannen väljer bland valbara fonder. Pensionen kan bli högre eller lägre än den som garanteras i traditionell försäkring. Fondförsäkringen ger ingen garanterad grundpension.

FONDFÖRSÄKRING

Collectum har utifrån ITP-nämndens direktiv upphandlat de försäkringsbolag som är möjliga att välja. De bolag som är valbara är samma bolag som är möjliga att välja i ITP 1.

VAL AV FÖRSÄKRINGSBOLAG

Återbetalningsskydd (åbsk) innebär att intjänad pension betalas ut till förmånstagare vid tjänstemannens dödsfall.

ÅTERBETALNINGSSKYDD

Ålderspensionen kan kompletteras med ett familjeskydd som utbetalas med 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp per år i 5, 10, 15 eller 20 år vid dödsfall. Utbetalning av familjeskyddet görs dock inte längre än till att den avlidna skulle ha fyllt 70 år. Premien för familjeskyddet är åldersberoende och reducerar premien till ålderspensionen. Familjeskyddet försäkras i Alecta och är detsamma som för ITP 1, se sid 69. Familjeskydd utbetalas till make/maka, registrerad partner, sambo eller barn.

FAMILJESKYDD

Om familjeskyddet är valt före 1 april 2008 gäller den ”gamla” varianten på 1 eller 2 förhöjda prisbasbelopp som betalas ut till efterlevande i 5 år.

Icke-väljares premier placeras i en traditionell pensionsförsäkring i Alecta utan återbetalningsskydd och familjeskydd (samma som för icke-väljare inom ITP 1).

”ICKE-VÄLJARE”

Intjänat kapital i ITPK kan flyttas inom valbart bolag eller till något av de övriga valbara bolagen. Det gäller även ursprunglig ITPK. Collectum administrerar flytten. På [www.collectum.se](http://www.collectum.se) finns uppgifter om avgifterna för flytt.

FLYTTRÄTT

Arbetsgivaren kan träffa överenskommelse om att betala kompletterande premier till ITPK. Överenskommelse träffas med lokal facklig organisation eller med enskild tjänsteman.

KOMPLETTERANDE PREMIER

## SLUTBETALNING

Tjänsteman, som tidigast från månaden efter 62 år fyllda lämnar sin tjänst i pensioneringssyfte, får pension som om ålders-, ITPK- och familjepension hade tjänats in fram till 65 års ålder. Om tjänstemannen väljer att ta ut livslång pension före 65 års ålder sänks pensionen enbart p g a att den beräknade utbetalningstiden blir längre.

## FRIBREV

Om tjänstemannen slutar sin anställning efter 28 års ålder har han rätt till ett s k fribrev på den intjänade pensionsrätten. Fribrevsrätt finns för ålderspensionen, ITPK och familjepensionen.

# PRI

FÖRSÄKRINGSBOLAGET  
PRI PENSIONSGARANTI

## SKULDFÖRING OCH PENSIONSTIFTELSE

ITPs ålderspension kan tryggas genom försäkring hos försäkringsbolaget Alecta, skuldföring i det egna företaget eller avsättning till pensionsstiftelse. Skuldföring innebär att pensionsmedlen bibehålls i företagets rörelse. En pensionsstiftelse är en juridisk person. Genom att arbetsgivaren upprättar 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 gottgöra sig ur stiftelsen för pensionskostnaden.

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

Företaget måste av redovisningstekniska skäl redovisa en del av pensionskulden som en finansiell kostnad. Den finansiella kostnaden fastställs av PRI Pensionsgaranti. Den beräknas utifrån en räntesats på den genomsnittliga pensionsskulden för året. Räntesatsen grundas på de diskonteringsräntor som används vid beräkning av pensionsskulden och den inflationsuppräknings som gjorts under året. Vid jämförelse med försäkringsalternativet måste den finansiella kostnaden frånräknas.

## PENSIONSTILLÄGG

ITP-pensionen värdesäkras vid utbetalning med s k pensionstillägg. Pensionstillägget får högst motsvara ökningen av konsumentprisindex. PRI-företag lämnar pensionstillägg av samma storlek som Alecta.

## VAD KOSTAR DET?

ITP-premien för en tjänsteman består av ålderspension-, ITPK-, risk- och utjämningspremie samt för tjänstemän med lön över 7,5 inkomstbasbelopp även familjepensionspremie. ITP ålders- och familjepension är förmånsbestämda pensioner, premierna är av den anledningen individuellt beräknade. Premierna påverkas av den anställdas lön, ålder samt tidigare intjänad pension.

## DELTIDSPENSION/FLEXPENSION

Inom de flesta branscher har parterna kommit överens om att arbetsgivaren ska betala en premie för deltidspension/flexpension. Collectum administrerar avsättningen. För vidare information hänvisas till respektive arbetsgivarförbunds kollektivavtal.

## LIVSARBETSTIDS-/ARBETSTIDSPENSION

Utöver ITP har parterna kommit överens om att ge de anställda möjlighet att själva välja mellan ytterligare avsättning till ålderspension, ledighet eller kontant lön. För vidare information hänvisas till respektive arbetsgivarförbunds kollektivavtal.

BRANSCHAVTAL

## SJUKFÖRMÅNER ENLIGT LAG

Vid sjukdom som sätter ned arbetsförmågan får anställd ersättning i form av sjuklön de första 14 dagarna, sjukpenning från dag 15 och vid långvarig sjukdom aktivitets- eller sjukersättning. Den anställda kan få kompletterande ersättning i form av sjuklön och sjukförsäkring enligt kollektivavtal.

### SJUKLÖNELAGEN

Sjuklönelagen gäller direkt för anställda som har tillsvidareanställning eller tidsbegränsad anställning som omfattar minst en månad. För andra anställda gäller lagen efter 14 dagars anställning. Flera anställningsperioder hos samma arbetsgivare får räknas samman, om uppehållet mellan dem är högst 14 kalenderdagar. Under sjuklöneperioden står arbetsgivaren för ersättningen till den anställda. I vissa fall kan arbetsgivare ersätta merkostnader i samband med resor till och från arbetet i stället för att betala sjuklön.

Arbetsgivaren betalar sjuklön under de första 14 kalenderdagarna när anställd är frånvarande på grund av att arbetsförmågan är nedsatt vid sjukdom (sjuklöneperiod). Endast arbetsdagar ersätts. Innan sjuklön betalas ska ett helt karensavdrag göras. Karensavdraget motsvarar 20% av den genomsnittliga sjuklönen per vecka. Efter att ett helt karensavdrag gjorts betalar arbetsgivaren sjuklön med 80% av lönen och andra eventuella anställningsförmåner som den anställda går miste om på grund av sjukfrånvaron. Vad som ska ingå i underlaget för beräkning av sjuklönens storlek regleras i lagen om sjuklön samt i kollektivavtal.

Antalet karensavdrag begränsas till 10 under en 12-månadersperiod. Karensavdrag gäller även om sjukdomen beror på arbetsskada.

KARENSAVDRAG

Om en anställd blir frisk och därefter insjuknar på nytt inom 5 kalenderdagar, räknas den nya sjukperioden som en fortsättning på den tidigare. Ersättningen ska då beräknas som om sjukdomsperioden varit i en följd. Detta innebär att det inte blir något nytt karensavdrag. Det har dessutom betydelse för sjuklöneperiodens längd.

ÅTERINSJUKNANDEREGEL

Den anställda ska lämna läkarintyg som styrker nedsättningen av arbetsförmågan till arbetsgivaren om sjukdomen varar mer än 7 kalenderdagar. Om det finns särskilda skäl kan arbetsgivaren begära att läkarintyg ska lämnas tidigare, t ex redan från första dagen i en sjukperiod.

LÄKARINTYG

Personer som i framtiden antas ha omfattande sjukfrånvaro, fler än 10 korta sjukperioder under en 12-månadersperiod samt den som ska donera organ eller vävnader, kan ansöka hos Försäkringskassan om att omfattas av särskilt högriskskydd. Det innebär att sjuklön utbetalas redan från första dagen i sjuklöneperioden. Även den som har en sjukdom som innebär en eller flera längre sjukdomsperioder (minst 28 dagar) under en 12-månadersperiod eller uppburit aktivitetsersättning omfattas, i detta fall gäller karensavdrag. Arbetsgivaren får, efter att den anställda fått ansökan godkänd, kostnaderna för sjuklön inklusive arbetsgivaravgifter ersatta av Försäkringskassan.

SÄRSKILT HÖGRISKSKYDD

Arbetsgivare med 200 anställda eller fler ska en gång per månad lämna uppgifter om utbetald sjuklön till Statistiska Centralbyrån.

ARBETSGIVARES  
REDOVISNINGSSKYLDIGHET

## ERSÄTTNING FÖR HÖGA SJUKLÖNEKOSTNADER

För alla arbetsgivare i Sverige finns ett skydd mot höga sjuklönekostnader. Skyddet innebär att arbetsgivare kan få ersättning för årliga sjuklönekostnader som överstiger en viss nivå.

Arbetsgivare ska fylla i uppgifter om sjuklönekostnader i arbetsgivardeklarationen som lämnas till Skatteverket varje månad. Skatteverket meddelar sedan Försäkringskassan företagets sjuklönekostnader och lönekostnader. Detta möjliggör automatisk hantering av beslut om ersättning för höga sjuklönekostnader.

**Skydd mot höga sjuklönekostnader - högsta ersättning 250 000 kr/år**

### ERSÄTTNINGENS STORLEK

Ersättningen beräknas utifrån olika nivåer. Vilken nivå arbetsgivaren kommer upp i beror på hur stora de årliga lönekostnaderna är.

Arbetsgivaren kan få ersättning för den del av sjuklönekostnaderna som överstiger

- 0,5% av den totala lönekostnaden om lönekostnaden uppgår till högst 3 miljoner kr årligen
- 0,9% av den totala lönekostnaden om lönekostnaden överstiger 3 men inte 6 miljoner kr årligen
- 1,2% av den totala lönekostnaden om lönekostnaden överstiger 6 men inte 12 miljoner kr årligen
- 1,3% av den totala lönekostnaden om lönekostnaden överstiger 12 men inte 20 miljoner kr årligen
- 1,5% av den totala lönekostnaden om lönekostnaden överstiger 20 miljoner kr årligen.

### HÖGSTA ERSÄTTNING

Den högsta ersättningen som går att få är 250 000 kr per år.

Om Försäkringskassan beslutar att arbetsgivaren har rätt till ersättning så krediteras arbetsgivarens skattekonto en gång per år. Arbetsgivaren kan ansöka om preliminär ersättning i förskott.

## SJUKPENNING

Sjukpenningförsäkrade hos Försäkringskassan är samtliga personer som arbetar i Sverige och som har en sjukpenninggrundande inkomst (SGI) om minst 11 300 kr per år. SGI är den beräknade kontanta lönen per månad gånger 12. SGI multipliceras med faktorn 0,97. Detta ska göras i avvaktan på ett förslag att SGI ska beräknas utifrån historiska inkomster istället för förväntade inkomster som gäller idag. Sjukpenning betalas ut på SGI upp till 8 prisbasbelopp (378 400 kr för år 2020) som multiplicerad med 0,97 blir 367 048 kr. Varken skattepliktiga förmåner eller semestertillägg räknas in i SGI. För rätt till sjukpenning krävs att personen har en sjukdom som sätter ned arbetsförmågan med minst en fjärdedel. För rätt till hel sjukpenning krävs att personen är helt arbetsoförmögen. Övriga sjukpenningnivåer är halv och tre fjärdedels.

### RESEERSÄTTNING

Försäkringskassan ersätter i vissa fall merkostnader i samband med resor till och från arbetet i stället för att betala sjukpenning.

Sjukskrivning som pågår i mer än 14 dagar ska arbetsgivaren anmäla till Försäkringskassan inom 7 kalenderdagar efter sjuklöneperiodens slut. Försäkringskassan betalar från dag 15 ut sjukpenning med ca 80% av SGI i 364 dagar under en ramtid som består av de senaste 450 dagarna. I dessa 364 dagar inräknas dagar med sjukpenning, rehabiliteringspenning etc. Även 13 dagar i sjuklöneperioden inkluderas under förutsättning att sjukpenning betalats ut i direkt anslutning. Även dagar med partiell ersättning räknas som en (1) dag.

SJUKPENNING PÅ  
NORMALNIVÅ

Personer som har en allvarlig sjukdom kan ansöka om att få fler dagar med sjukpenning på normalnivå, dvs motsvarande 80% av SGI.

FLER DAGAR MED SJUK-  
PENNING PÅ NORMALNIVÅ

Personer vars arbetsförmåga fortfarande är nedsatt när de 364 dagarna tagit slut, kan ansöka om sjukpenning på fortsättningsnivå, ersättningen är då ca 75% av SGI.

SJUKPENNING PÅ  
FORTSÄTTNINGSNIVÅ

Sjukpenning på normal- och fortsättningsnivå beräknas per dag enligt följande: 80% resp 75% x SGI x 0,97/365. Den maximala sjukpenningen år 2020 vid ersättning på normalnivå (80%) är 804 kr per dag. Högsta sjukpenning för arbetslösa är 543 kr per dag.

Försäkringskassan ska minska sjukpenningen på normalnivå (80%) om ersättning i form av sjuklön eller ersättning från fri gruppsjukförsäkring fastställd i kollektivavtal överstiger 10% av lönen upp till 8 prisbasbelopp och 90% på lönedelar som överstiger 8 prisbasbelopp. Vid sjukpenning på fortsättningsnivå (75%) gäller minskningsregeln om ersättning överstiger 10% respektive 85%.

MINSKNINGSREGLN

Försäkringskassan kan betala ut förebyggande sjukpenning i de fall den försäkrade genomgår medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering, som syftar till att förebygga sjukdom eller förkorta sjukdomstiden. Ersättningen från Försäkringskassan betalas från första dagen.

SJUKPENNING I  
FÖREBYGGANDE SYFTE

## AKTIVITETS-/SJUKERSÄTTNING

Person som är yngre än 30 år och vars arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom som antas vara minst ett år får aktivitetsersättning. Hel sjukersättning kan beviljas från 19 års ålder om det bedöms sannolikt att personen aldrig kommer att kunna arbeta till någon del.

För person som fyllt 30 men inte 65 år och vars arbetsförmåga är stadigvarande nedsatt beviljas sjukersättning tills vidare. För båda ersättningarna gäller att arbetsförmågan ska vara nedsatt med minst en fjärdedel. Den kan också lämnas som hel, halv och tre fjärdedels ersättning. Ersättningarna betalas av Försäkringskassan i form av en inkomstrelaterad ersättning och/eller en garantiersättning.

Den inkomstrelaterade aktivitets-/sjukersättningen beräknas med ledning av en antagandeinkomst. Antagandeinkomsten, som aldrig kan vara högre än 7,5 prisbasbelopp, beräknas enligt huvudregeln, som genomsnittet av de 3 högsta årsinkomsterna under en ramtid. Ramtidens längd varierar från 5 till 8 år bakåt i tiden beroende på den försäkrades ålder. En försäkrad som är 46 år eller yngre har en ramtid på 8 år, äldre personer har kortare ramtid. Hel inkomstrelaterad aktivitets-/sjukersättning beräknas som 64,7% av antagandeinkomsten.

INKOMSTRELATERAD  
ERSÄTTNING

**GARANTIERSÄTTNING**

Garantiersättningen är åldersrelaterad fram till 30 års ålder. Den ökar från 2,23 prisbasbelopp per år för en 20-åring till 2,48 för en 29-åring. För personer i åldrarna 30-64 år är garantinivån 2,53 prisbasbelopp. Garantinivån är densamma för gifta och ogifta. Garantiersättningen samordnas krona för krona med den inkomstrelaterade ersättningen.

**AKTIVITETSERÄTTNING**

För personer med aktivitetsersättning har Försäkringskassan skyldighet att erbjuda någon form av aktivitet. För den försäkrade är deltagande frivilligt. Beslutet om aktivitetsersättning är alltid tidsbegränsat och längst tre år innan omprövning.

**ANSTÄLLNINGEN**

Anställd som får aktivitetsersättning kvarstår i anställningen. Vid hel sjukersättning tillsvidare upphör anställningen när arbetsgivaren meddelar den anställda detta.

**ATT ARBETA MED SJUKERSÄTTNING**

*Personer som beviljats sjukersättning före juli 2008* kan ansöka hos Försäkringskassan om att få ha kvar sin sjukersättning och samtidigt förvärvsarbeta eller studera. Den som har hel sjukersättning kan tjäna upp till ett prisbasbelopp och ändå behålla hela sin sjukersättning. Vid högre inkomster reduceras sjukersättningen. Dessa personer har inte rätt till vare sig sjuklön eller sjukpenning.

*Personer som beviljats sjukersättning från juli 2008* kan ansöka hos Försäkringskassan om att ha sin sjukersättning vilande under maximalt två år för att pröva att arbeta eller studera. För den som arbetar kan 25% av den vilande ersättningen betalas ut under högst 24 månader.

Personer som arbetar enligt dessa regler omfattas av det normala anställningsskyddet och arbetsgivarens rehabiliterings- och anpassningsansvar gäller.

**REHABILITERING**

Arbetsgivaren har det primära ansvaret för anställdas arbetslivsinriktade rehabilitering. Arbetsgivaren ska på den egna arbetsplatsen vidta åtgärder, som syftar till att den anställda ska kunna återgå i arbete. Försäkringskassan har ansvaret att klarlägga den försäkrades rehabiliteringsbehov och samordna de olika aktörerna i sjukprocessen för en effektiv och ändamålsenlig rehabilitering. Försäkringskassan ska då samverka med den sjukskrivna medarbetaren, arbetsgivaren, hälso- och sjukvården, socialtjänsten, Arbetsförmedlingen och andra myndigheter som berörs.

**ARBETSPLOTSINRIKTAT  
REHABILITERINGSSTÖD**

Arbetsgivare kan få bidrag från Försäkringskassan för arbetsplatsinriktade rehabiliteringsåtgärder. Bidraget kan användas för att utreda, planera, initiera, genomföra och följa upp rehabiliteringsåtgärder som syftar till att förkorta eller förebygga sjukfall. Insatsen ska utföras av företagshälsovården eller likvärdig aktör. Det kan handla om hjälp att kartlägga behov av anpassning av arbetsuppgifter och arbetstider eller för konsultation kring arbetshjälpmedel. Bidraget går direkt till dig som arbetsgivare och täcker upp till 10 000 kr per anställd och år, men högst med 200 000 kr per arbetsgivare och år. Arbetsgivaren ansöker om stödet hos Försäkringskassan.

**EKONOMISKT STÖD FÖR  
ARBETSLIVSINRIKTAD  
REHABILITERING**

AFA Försäkring kan finansiera upp till halva kostnaden för arbetslivsinriktad rehabilitering eller förebyggande insatser avseende anställd som omfattas av AGS-försäkring. Mer information finns på sid 52.



## REHABILITERINGSERSÄTTNING

Den som genomgår arbetslivsinriktad rehabilitering kan få rehabiliteringspenning och särskilt bidrag från Försäkringskassan. Rehabiliteringspenningen utbetalas med samma belopp som gäller för sjukpenning. I samband med rehabiliteringen kan särskilt bidrag utbetalas för kostnader.

För att en anställd ska kunna fortsätta arbeta eller återgå i arbete efter sjukdom kan det behövas arbetshjälpmedel eller anpassning av arbetsplatsen. Försäkringskassan kan ge bidrag till arbetsgivaren eller den anställda för detta. Som arbetsgivare kan ansökan handla om hjälpmedel eller anordningar som innebär ingrepp i egendom, t ex att en lokal eller en maskin måste byggas om. Den anställda ansöker själv om arbetshjälpmedlet är personligt.

ARBETSHJÄLPMEDEL

## REHABILITERINGSKEDJAN

Rehabiliteringskedjan innebär bestämda tidpunkter för Försäkringskassans prövning av rätt till sjukpenning.

### DAG 1-90

Under de inledande 90 dagarna i en sjukfrånvaroperiod ska Försäkringskassan bedöma personens arbetsförmåga i förhållande till det ordinarie arbetet eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt kan erbjuda.

Senast dag 30 i en sjukperiod ska arbetsgivaren ha upprättat en plan för återgång i arbete om arbetsförmågan antas nedsatt i minst 60 dagar. Planen kan begäras in av Försäkringskassan.

PLAN FÖR ÅTERGÅNG I  
ARBETE

### DAG 91-180

Försäkringskassan prövar arbetsförmågan mot annat arbete hos den egna arbetsgivaren. Finns möjlighet för den anställda att efter rehabilitering, omplacering etc utföra något annat arbete som finns ledigt hos arbetsgivaren ska sjukpenning inte betalas ut. Endast förekomsten av arbetsuppgifter hos arbetsgivaren medför inte att sjukpenningen ifrågasätts.

### DAG 181-365

Försäkringskassan ska vid bedömning av rätten till sjukpenning beakta om personen har förmåga att försörja sig själv genom förvärvsarbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden eller annat lämpligt arbete som är tillgängligt för denne. Denna prövning kan skjutas upp, som längst till dag 365, om det är stor sannolikhet att personen efter medicinsk behandling eller rehabilitering kommer återgå till arbete hos arbetsgivaren innan dag 365. Prövningen kan även skjutas upp om det finns särskilda skäl mot det eller det i annat fall kan anses oskäligt.

### DAG 366 OCH FRAMÅT

Försäkringskassan prövar alltid, om det inte kan anses oskäligt, om personen har förmåga att försörja sig själv genom förvärvsarbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden eller annat lämpligt arbete som är tillgängligt för denne.

### LEDIGHETSLAG

En anställd som varit sjukskriven i minst 90 dagar har rätt att vara ledig från sin anställning för att på grund av sjukdom prova annat arbete. Anställningsavtalet med annan arbetsgivare ska ha ingåtts under tiden från och med dag 91 till och med dag 180 i sjukperioden. Den nya anställningen kan vara en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning. Ledigheten och den sjukperiod som ligger till grund för rätten till ledighet kan tillsammans uppgå till högst 12 månader, vilket innebär att den anställda som längst har rätt till nio månaders ledighet.

### KUNDCENTER FÖR ARBETSGIVARE

Försäkringskassans kundcenter för arbetsgivare, 0771-17 90 00, ansvarar för frågor om vad sjukskrivning eller sjukfrånvaro innebär för arbetsgivare.

# SJUKFÖRMÅNER ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL

## – Arbetare, Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) kompletterar den allmänna sjukpenningen och aktivitets-/sjukersättningen när en anställd inte kan arbeta på grund av sjukdom.

### NÄR GÄLLER AGS?

Arbetare som har en av Försäkringskassan fastställd sjukpenninggrundande inkomst omfattas av AGS. Försäkringen gäller vid arbetsförmåga som har orsakats av sjukdom eller olycksfall.

### NÄR GES ERSÄTTNING?

AGS-ersättning utges under sjukpenningtid t o m dag 360 vid sjukskrivning med minst en fjärdedels sjukpenning samt under tid med aktivitets- eller sjukersättning. Ersättning från AGS gäller längst tills arbetaren fyller 65 år.

### VILLKOR FÖR RÄTT TILL ERSÄTTNING

Ersättning från AGS under såväl sjukpenningtid som tid med aktivitets- eller sjukersättning kan tidigast utbetalas sedan arbetaren varit anställd i 90 dagar. I kvalifikationstiden får även tillgodoräknas tidigare anställningstider hos annan arbetsgivare som tecknat AGS-försäkring, om anställningen innehafts senast två år före sista anställningen. Även tid som tjänsteman får räknas vid anställning hos arbetsgivare som tecknat ITP-försäkring.

KVALIFIKATIONSTID

När arbetaren fullgjort kvalifikationstiden om 90 dagar gäller försäkringen så länge anställningen varar, s k försäkringsgrundande anställningstid. Vid längre frånvaro än sex månader i följd upphör den försäkringsgrundande anställningstiden såvida frånvaron inte beror på sjukdom eller hel ledighet enligt föräldraledighetslagen.

FÖRSÄKRINGSGRUNDANDE  
ANSTÄLLNINGSTID

### ERSÄTTNINGENS STORLEK

Följande ersättningsregler gäller beträffande dagsersättningen

- För de 14 första dagarna, då sjuklön normalt betalas, lämnas ingen ersättning från AGS.
- Fr o m dag 15 t o m dag 360 lämnas dagsersättning. Under tid då sjukpenning betalas på normalnivå motsvarande 80% lämnas dagsersättning med motsvarande 12,5% av den sjukpenning arbetaren fått. Under tid då sjukpenning betalas på fortsättningsnivå motsvarande 75% lämnas dagsersättning med motsvarande 13,3% av sjukpenningen.

ERSÄTTNING UNDER  
SJUKPENNINGTID

Efter dag 360 i en sjukperiod lämnas ingen dagsersättning från AGS. Vid tre fjärdedels, halv och en fjärdedels sjukpenning lämnas motsvarande dagsersättning från AGS.

När aktivitets-/sjukersättning utges, beräknas ersättningen från AGS med utgångspunkt från den sjukpenninggrundande inkomstens (SGI) storlek vid insjuknandet. Månadsersättningen kan, beroende på arbetsförmågan, utgöras av helt, tre fjärdedels, halvt eller en fjärdedels belopp. Månadsersättningens storlek, som är ca 15% på lönedelar upp till 321 000 kr/år, visas i tabellen på sid 53.

ERSÄTTNING UNDER  
AKTIVITETS-/  
SJUKERSÄTTNINGSTID

## ERSÄTTNING PÅ INKOMST ÖVER 7,5 PRISBASBELOPP

Arbetare som har årsinkomst över 7,5 prisbasbelopp får månadsersättning för den inkomstförlusten under aktivitets-/sjukersättningstid. Hel månadsersättning är 65% på lönedelar mellan 7,5 och 20 prisbasbelopp samt 32,5% mellan 20 och 30 prisbasbelopp.

## ERSÄTTNING VID SJUKDOM - AGS



\*Karensavdrag ska göras motsvarande 20% av den genomsnittliga sjuklönen per vecka.

\*\*Betalas ut, enligt tabell på sid 53, på lönedelar upp till 321 000 kr/år.

## PREMIEBEFRIELSE

Premiefrielseförsäkringen för Avtalspension SAF-LO betalar premier proportionellt till graden av arbetsförmåga p g a sjukdom eller olycksfall för tid utöver den lagstadgade sjuklöneperioden, vid föräldraledighet med föräldrapenning till minst 25% med anledning av barns födelse/adoption under högst 13 månader per födelse/adoption samt vid graviditetspenning.

## BESKATTNING

All ersättning från AGS betraktas som skattepliktig inkomst av tjänst. Undantag görs för dem som insjuknat före 1991.

## VÄRDESÄKRING

När ersättning från AGS har betalats under 24 månader i följd kan enligt särskilda regler ersättningsbeloppet höjas om prisbasbeloppet har höjts. Höjningen av ersättningen får dock inte överstiga 4% per år, såvida AFA Försäkring inte beslutar om högre uppräknung.

## EFTERSKYDD

AGS kan ge skydd efter det att försäkringsgrundande anställningstid har upphört. Efterskyddet gäller i 720 kalenderdagar. En förutsättning för att efterskyddet ska gälla är att den försäkrade har en sjukpenninggrundande inkomst. Om arbetaren insjuknar under efterskyddstid förbrukas inte dagar med efterskydd. Efterskyddet upphör om arbetaren vid arbetslöshet efter tre månader i följd inte står till arbetsmarknadens förfogande, eller varit anställd i sammanlagt 180 dagar hos arbetsgivare som inte tecknat försäkringsavtal om AGS, eller får rätt till i huvudsak motsvarande förmåner på annat sätt. Arbetare som lämnar sin anställning utan att iaktta avtalsenlig uppsägningstid omfattas inte av efterskyddet.

## E-TJÄNSTER HOS AFA FÖRSÄKRING

AFA Försäkring erbjuder e-tjänster där arbetsgivaren kan bekräfta anställning, se aktuella ärenden och få historik över anmälda ärenden. Arbetstagarerna gör sin anmälan om ersättning vid föräldraledighet, sjukskrivning eller arbetsskada direkt på [www.afaforsakring.se](http://www.afaforsakring.se).

**Arbetsgivaren ska  
bekräfta anställningen  
på [afaforsakring.se](http://afaforsakring.se)**

Tips!  
Administrativ checklista finns på  
[www.finfa.se/checklistor](http://www.finfa.se/checklistor)

# AGS-FONDEN

## – Ekonomiskt stöd till arbetsgivare för arbetslivsinriktad rehabilitering

Svenskt Näringsliv och LO har sedan år 2000 avsatt sammanlagt 175 miljoner kronor ur den gemensamma AGS-fonden för att täcka kostnader i samband med individuella rehabiliteringsinsatser.

### VILLKOR FÖR BEVILJANDE AV REHABILITERINGSSTÖD

För att AFA Försäkring ska delfinansiera rehabilitering krävs att

- den anställda för vilken rehabiliteringsmedel söks omfattas av AGS-försäkring
- rehabiliteringsbehovet ska vara styrkt och framgå av plan för återgång i arbete. Planen ska vara upprättad av arbetsgivare, Försäkringskassan eller Arbetsförmedlingen.

Bidrag beviljas till arbetslivsinriktad rehabilitering samt för insatser i förebyggande syfte. AFA Försäkring bedömer i varje enskilt ärende om kostnaden för den aktuella rehabiliteringsåtgärden kan betalas.

Vid en insats i förebyggande syfte kan ersättning betalas

- under den tid då Försäkringskassan betalar förebyggande sjukpenning
- vid behandlingssamtal som sker hos psykolog eller legitimerad psykoterapeut
- vid missbruks- eller beroendebehandling.

### OMFATTNING

AFA Försäkring kan finansiera upp till halva rehabiliteringskostnaden för anställd.

### ANSÖKAN

Arbetsgivaren, Försäkringskassan eller Arbetsförmedlingen ansöker om rehabiliteringsbidrag hos AFA Försäkring, [www.afaforsakring.se](http://www.afaforsakring.se).

## AGS – MÅNADSERSÄTTNING

Månadsersättning under 7,5 prisbasbelopp från AGS vid aktivitets-/sjukersättning

Gäller dem som insjuknat fr o m 1 januari 2009. (För fullständig tabell se AGS-villkoren.)

SJKPENNINGGRUNDANDE INKOMST VID INSJUKNANDETIDPUNKTEN UPPGÅR TILL			MÅNADSERSÄTTNING FRÅN AGS
kronor		men ej kronor	kronor
0	-	132 000	75
140 000	-	141 000	657
150 000	-	151 000	1 315
160 000	-	161 000	2 000
170 000	-	171 000	2 125
180 000	-	181 000	2 250
190 000	-	191 000	2 375
200 000	-	201 000	2 500
210 000	-	211 000	2 625
220 000	-	221 000	2 750
230 000	-	231 000	2 875
240 000	-	241 000	3 000
250 000	-	251 000	3 125
260 000	-	261 000	3 250
270 000	-	271 000	3 375
280 000	-	281 000	3 500
290 000	-	291 000	3 625
300 000	-	301 000	3 750
310 000	-	311 000	3 875
319 000	-	320 000	3 988
321 000	-		4 013

# SJUKFÖRMÅNER ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL

## - Tjänstemän, ITP 1 och 2

### SJUKLÖN

Arbetsgivaren betalar kollektivavtalad sjuklön till tjänstemän för sjukperiod som varar längre än 14 dagar och fram t o m dag 90. I vissa kollektivavtal betalar arbetsgivaren kollektivavtalad sjuklön endast mellan dag 15 och 45. För lönedelar upp till 8 prisbasbelopp är sjuklönen 10% av lönen och för lönedelar därutöver 90%.

### KARENSTID

#### SJUKPENSION I ITP-PLANEN

ITP sjukpension gäller från 18 års ålder och försäkras i Alecta genom arbetsgivarens avtal med Collectum. Tjänstemannen har rätt till sjukpension från ITP-planen vid arbetsförmåga till minst 25% p g a sjukdom eller olycksfall och då arbetsförmågan varat i mer än 90 dagar i följd.

Om inte arbetsförmågan varat i mer än 90 dagar i följd, men tjänstemannen under den senaste 12-månadersperioden varit sjuk vid flera tillfällen, inträder rätten till sjukpension efter sammanlagt 105 kalenderdagar.

Hel sjukpension utges vid fullständig arbetsförmåga. Om arbetsförmågan är partiell, utges pension i proportion till graden av arbetsförmåga, dock minst en fjärdedel.

#### SJUKPENSIONSGRUNDANDE LÖN

Den lön som ligger till grund för sjukpension gällande ITP 1, är den *genomsnittliga pensionsmedförande lönen för de senaste 12 månaderna innan sjukfallet*. På sidan 33 definieras lönebegreppet.

För ITP 2 gäller lönebegrepp enligt vad som beskrivs på sidan 38.

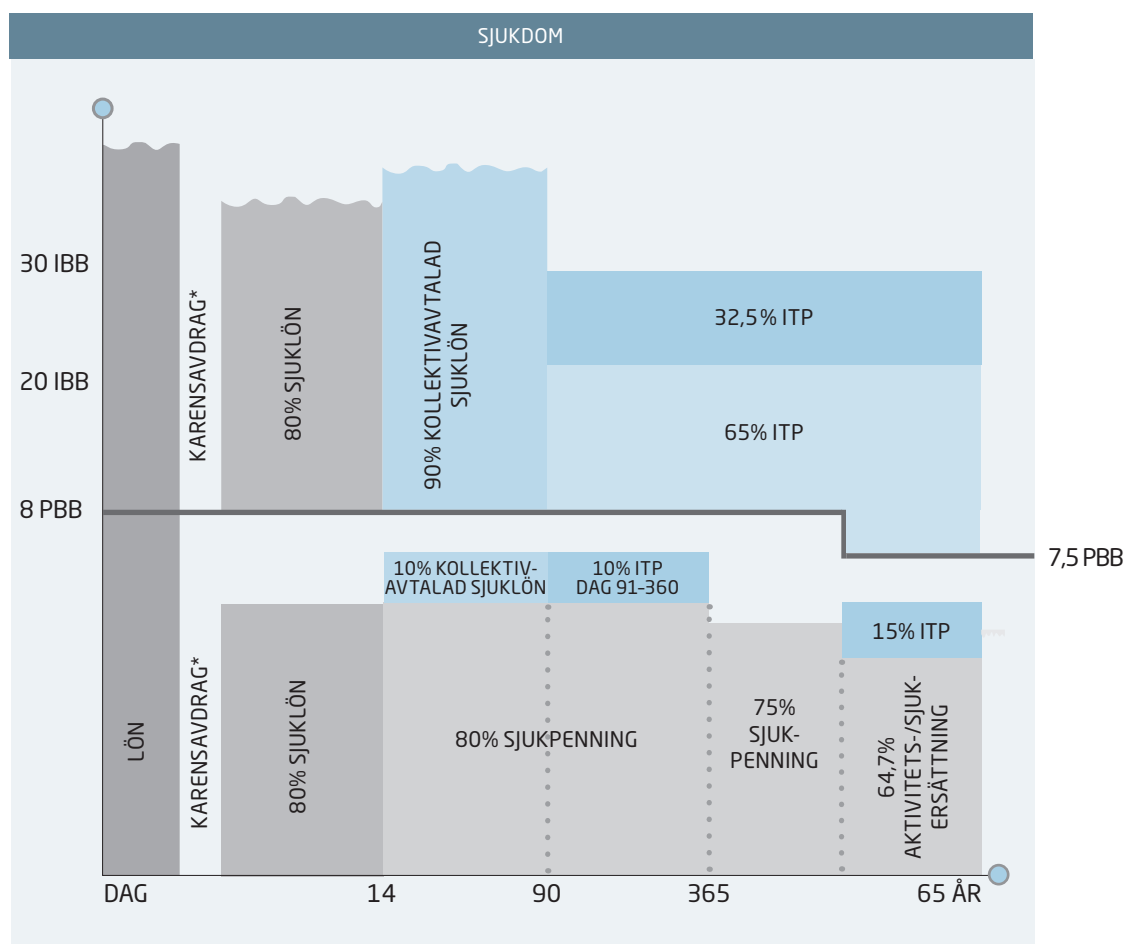
LÖNEDELAR INOM INTERVALLET	SJUKPENNINGTID		
	t o m dag 90*	dag 91-360	dag 361-
- 8 prisbasbelopp (pbb)	0%	10%	0%
8 pbb - 20 inkomstbasbelopp	0%	65%	65%
20 - 30 inkomstbasbelopp	0%	32,5%	32,5%

\* Dag 15-90 utbetalas kollektivavtalad sjuklön av arbetsgivaren. När nämnda karensregel om 105 dagar är uppfylld utbetalar arbetsgivaren inte längre kollektivavtalad sjuklön. ITP ersätter istället med 10%, 65% resp 32,5% av lön.

LÖNEDELAR INOM INTERVALLET	AKTIVITETS-/ SJUKERSÄTTNINGSTID
- 7,5 prisbasbelopp (pbb)	15%
7,5 pbb - 20 inkomstbasbelopp	65%
20 - 30 inkomstbasbelopp	32,5%



## ERSÄTTNING VID SJUKDOM - ITP



\*Karensavdrag ska göras motsvarande 20% av den genomsnittliga sjuklönen per vecka.

Premiefrielseförsäkringen för ITP 1 betalar premier proportionellt till graden av arbetsförmåga p g a sjukdom eller olycksfall för tid utöver sjuklöneperioden enligt lag, vid föräldradighet med föräldrapenning till minst 25% med anledning av barns födelse/adoption under högst 13 månader per födelse/adoption samt vid tillfällig föräldrapenning vid vård av eget barn till minst 25%.

PREMIEFRIELSE-  
FÖRSÄKRING ITP 1

Premiefrielseförsäkringen för ITP 2 betalar premier fr o m månaden efter att arbetsförmågan p g a sjukdom eller olycksfall har varat i mer än 90 kalenderdagar i följd eller i mer än sammanlagt 105 kalenderdagar under den senaste tolv månadersperioden.

PREMIEFRIELSE-  
FÖRSÄKRING ITP 2

Efter anställningens upphörande gäller försäkringen i ytterligare tre månader.

EFTERSKYDD

# FÖRÄLDRAFÖRSÄKRING ENLIGT LAG

Föräldraförsäkringen gör det ekonomiskt möjligt för föräldrar att vara lediga vid barns födelse och därefter vara föräldralediga.

## FÖRÄLDRAPENNING VID BARNS FÖDELSE/ADOPTION

Föräldrapenning betalas ut under högst 480 dagar sammanlagt till föräldrarna. När föräldrarna har gemensam vårdnad har de rätt till 240 dagar var. Av dessa är 90 dagar enligt sjukpenningnivå reserverade för var och en av föräldrarna och de kan inte överlåtas. För barn födda före år 2016 gäller 60 dagar. Vid flerbarnsfödelse betalas föräldrapenning med ytterligare 180 dagar per extra barn.

## BARN FÖDDA ÅR 2014 OCH SENARE

Föräldrapenning kan betalas ut i samband med barns födelse och tills barnet fyller 12 år. Huvudparten måste tas ut innan barnet fyller 4 år. Efter att barnet fyllt 4 år kan föräldrapenning betalas i högst 96 dagar. Vid flerbarnsfödelse tillkommer 36 dagar per extra barn.

## BARN FÖDDA FÖRE ÅR 2014

Föräldrapenning betalas längst till och med att barnet avslutat första året i grundskolan. Om barnet fyller åtta år efter skolavslutningen kan föräldrapenning tas ut till och med den dagen barnet fyller 8 år.

## NIVÅER

Föräldrapenning kan betalas ut med hel, tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels ersättning.

## RÄTT TILL LEDIGHET

Föräldraledighetslagen ger rätt till olika sorters föräldraledighet. Arbetsgivarförbunden hjälper dig som arbetsgivare vid frågor om rätten till ledighet.

## FÖRÄLDRAPENNINGENS STORLEK

Föräldrapenning beräknas per dag, även för dagar som normalt är arbetsfria. Det finns tre olika ersättningsnivåer. Den första nivån kallas sjukpenningnivå och ersättningen motsvarar ca 80 % av sjukpenninggrundande inkomst (SGI). Den beräknas på samma sätt som sjukpenning, se sid 48. Föräldrapenning betalas ut på SGI upp till 10 prisbasbelopp. Den andra nivån kallas grundnivå. Grundnivån gäller för förälder som har låga inkomster eller inga inkomster.

Grundnivån är 250 kronor per dag. Den tredje nivån kallas lägstanivå och gäller för 90 dagar. Lägstanivån är 180 kronor per dag.

För att få ersättning beräknad på SGI för de första 180 dagarna ska föräldern haft rätt till sjukpenning som överstiger 180 kronor per dag i minst 240 dagar i följd före beräknad eller faktisk förlossning. Uppfylls inte kravet utbetalas grundnivån 250 kronor per dag. För övriga 210 dagar finns inte samma krav. För extradagarna vid tvillingfödelse beräknas ersättningen för 90 dagar enligt sjukpenningnivå eller grundnivå och resterande 90 dagar enligt lägstanivå.

# 480

FÖRÄLDRAPENNING BETALAS  
UT UNDER HÖGST 480 DAGAR

### FÖRÄLDRAPENNING UNDER LEDIGA DAGAR

Föräldrapenning kan utbetalas för alla dagar i veckan, även lördag och söndag. För utbetalning av föräldrapenning på sjukpenningnivå under högst fyra dagar, som normalt är arbetsfria, måste uttag göras dagen före eller efter de arbetsfria dagarna. Föräldrapenning kan inte tas ut under semester.

### GRAVIDITETSPENNING

Om en kvinna på grund av graviditet är arbetsoförmögen med minst en fjärdedel och om hon inte kan beredas ett mindre ansträngande arbete har hon rätt till graviditetspenning, dock längst till och med den 11e dagen före den beräknade förlossningen. En gravid kvinna har möjlighet att börja ta ut föräldrapenning 60 dagar före beräknad förlossning.

### TILLFÄLLIG FÖRÄLDRAPENNING VID BARNS FÖDELSE

Pappan eller den andra föräldern har rätt till tillfällig föräldrapenning i tio dagar i samband med barns födelse om föräldern avstår från arbete eller a-kassa. De dagarna ska ge möjligheten att dels vara med vid förlossningen och dels lära känna det nya barnet och ta hand om andra barn i familjen.

### TILLFÄLLIG FÖRÄLDRAPENNING VID SJUKT BARN

Vid vård av sjukt barn som är yngre än 12 år kan tillfällig föräldrapenning utbetalas. I särskilda fall så kan tillfällig föräldrapenning även utbetalas till för barn som fyllt 12 år.

# 11

DAGAR FÖRE FÖRLOSSNINGEN  
HAR KVINNAN RÄTT TILL  
GRAVIDITETSPENNING

# FÖRÄLDRALEDIGHET – KOLLEKTIVAVTALADE FÖRMÅNER

## – Arbetare, Föräldrapenningtillägget (FPT)

Försäkring om föräldrapenningtillägg (FPT) är en försäkring för arbetare enligt avtal mellan Svenskt Näringsliv och LO. Försäkringen lämnar kompletterande ersättning när den anställda är föräldraledig och får föräldrapenning från Försäkringskassan.

Försäkringen administreras av Fora och försäkras i AFA Försäkring.

### KVALIFIKATIONSKRAV

För att ha rätt till ersättning ska arbetaren vid barnets födelse eller adoption ha varit anställd minst 12 månader under en ramtid om 4 år hos en eller flera arbetsgivare som har försäkringen. Även tid innan arbetsgivaren hade försäkringen räknas.

Frånvaro från anställningen utöver 6 månader i följd räknas inte som kvalifikationstid om inte frånvaron beror på sjukdom, hel ledighet med lön eller hel ledighet enligt föräldraledighetslagen.

### RÄTT TILL ERSÄTTNING

En anställd har rätt till ersättning under en sammanhängande föräldraledighetsperiod, enligt föräldraledighetslagen, med föräldrapenning på sjukpenningnivå.

Föräldrapenningtillägget gäller inte för tid senare än 18 månader efter barnets födelse eller adoption.

### UTBETALNINGSTID

Föräldrapenningtillägget kan utbetalas under maximalt 180 kalenderdagar med föräldrapenning på sjukpenningnivå per födelse eller adoption. Varje ersättningsdag, oavsett om uttaget av föräldrapenning enligt lag är partiellt eller helt, förbrukar en (1) hel dag. Ersättningen är proportionell i förhållande till uttag av föräldrapenning enligt lag.

Vid anställning i minst 12 månader, enligt kvalifikationskraven ovan, utbetalas ersättning under högst 60 dagar. Vid minst 24 månaders anställning utbetalas ersättning under högst 180 dagar.

### ERSÄTTNINGENS STORLEK

Ersättningen baseras på den, för anställningen, sjukpenningsgrundande inkomsten som ligger till grund för föräldrapenning enligt lag, det så kallade föräldrapenningunderlaget.

Ersättningen är 10% på lönedelar upp till 10 prisbasbelopp och 90% på lönedelar däröver. Ersättningen är proportionell i förhållande till uttag av föräldrapenning enligt lag.

## ANSÖKAN

Den anställda ska ansöka till AFA Försäkring. Även arbetsgivaren kan anmäla men har ingen skyldighet att göra så.

Ansökan ska göras inom fem och ett halvt år efter barnets födelse eller adoption. Om ansökan görs senare så betalas ingen ersättning ut.

Vid ansökan till AFA Försäkring om föräldrapenningtillägg gäller premiefrielseförsäkringen automatiskt.

PREMIEFRIELSEFÖRSÄKRING  
AVTALSPENSION SAF-LO

## E-TJÄNSTER HOS AFA FÖRSÄKRING

AFA Försäkring erbjuder e-tjänster där arbetsgivaren kan bekräfta anställning, se aktuella ärenden och få historik över anmälda ärenden. Den anställda gör sin anmälan om ersättning vid föräldraledighet, sjukskrivning eller arbetsskada direkt på [afaforsakring.se](http://afaforsakring.se).

Tips!

Administrativ checklista finns på  
[www.finfa.se/checklistor](http://www.finfa.se/checklistor)

## DÖDSFALL – FÖRMÅNER ENLIGT LAG

De som är yngre än 65 år och vars maka eller make avlidit kan få omställningspension som ett ekonomiskt stöd. Omställningspension gäller enligt dagens regler lika för kvinnor och män. För kvinnor som var gifta 31 december 1989 gäller fortfarande änkepension enligt övergångsregler. Till barn som mist förälder utbetalas barnpension.

### STÖD TILL EFTERLEVANDE VUXNA

- Omställningspension
- Förlängd omställningspension
- Garantipension till omställningspension
- Änkepension

#### OMSTÄLLNINGSPENSION

Rätt till omställningspension under 12 månader har efterlevande make/maka/registrerad partner som stadigvarande sammanbodde med den som avlidit. Den efterlevande ska

- inte ha fyllt 65 år och
- stadigvarande bo tillsammans med barn under 18 år som den ena eller båda makarna hade vårdnaden om, eller ha bott tillsammans med make/makan de senaste fem åren.

För att sambo ska räknas som make/maka måste något av följande krav uppfyllas

- har, har haft eller väntar gemensamt barn med den avlidna
- tidigare varit gift med den avlidna.

#### FÖRLÄNGD OMSTÄLLNINGSPENSION

Förlängd omställningspension beviljas

- med ytterligare 12 månader om det finns barn under 18 år
- dock alltid tills yngsta barnet är 12 år.

Rätten till förlängd omställningspension upphör om den efterlevande gifter sig, registrerar partnerskap eller blir sammanboende med någon som den efterlevande har barn med eller tidigare varit gift med.

#### ERSÄTTNING VID OMSTÄLLNINGSPENSION

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

Garantipensionen till omställningspension ger 2,13 prisbasbelopp per år, vilket blir 8 396 kr per månad. Garantipensionen reduceras av omställningspensionen krona för krona. Samma ersättningar gäller vid förlängd omställningspension.

### ÄNKEPENSION ENLIGT ÖVERGÅNGSREGLER

För kvinnor som var gifta 31 december 1989 gäller fortfarande änkepensionen. Den som är född 1945 eller senare får i första hand omställningspension och änkepension som ett tillägg om detta ger ett högre belopp.

## STÖD TILL EFTERLEVANDE BARN

- Barnpension
- Efterlevandestöd till barn

Till barn vars förälder avlidit utbetalas barnpension och efterlevandestöd. Pensionen utbetalas tills barnet fyller 18 år, men förlängs vid gymnasiestudier till och med juni månad det år barnet fyller 20 år.

När det finns något barn under 12 år är barnpensionen 35% av föräldrarnas beräknade ålderspension. Två barn får dela på 60% av samma underlag. För varje ytterligare barn tillkommer ytterligare 25%, att fördela mellan barnen.

ERSÄTTNING VID  
BARNPENSION

För barn från 12 år är ersättningen 30% av underlaget. Två barn från 12 år och uppåt delar på 50% av underlaget. För varje ytterligare barn får de dela på ytterligare 20%.

Är båda föräldrarna avlidna är barnpensionen efter varje förälder 35%, 60% osv oavsett om barnen är över eller under 12 år.

Ersättningen som utbetalas är aldrig högre än 100% av den avlidne förälders beräknade ålderspension. Finns det vuxen efterlevande kan inte ersättningsnivån överstiga 80% av beräknad ålderspension.

Har den avlidna föräldern en låg beräknad ålderspension finns en garanti i form av efterlevandestöd. Efterlevandestöd är ett grundskydd där ett barn är garanterat att ersättningen efter varje avlidne förälder uppgår till 40% av prisbasbeloppet, 1 577 kr/mån.

EFTERLEVANDESTÖD

Omställningspension och barnpension finansieras genom arbetsgivaravgiften. Garantipension och efterlevandestöd till barn finansieras genom statsbudgeten.

FINANSIERING

Pension till efterlevande administreras av Pensionsmyndigheten. Ansökan krävs om de efterlevande eller den avlidna inte bodde i Sverige. För övriga beviljas efterlevandepension utan ansökan.

# DÖDSFALL – KOLLEKTIVAVTALADE FÖRMÅNER

## – Arbetare, Avtalspension SAF – LO

Inom Avtalspension SAF-LO finns möjlighet att välja återbetalningsskydd och familjeskydd, som kan ge pengar till de efterlevande om arbetaren avlider.

### ÅTERBETALNINGSSKYDD

Ålderspensionen kan förses med återbetalningsskydd, vilket innebär att intjänad pension betalas ut till förmånstagare vid arbetarens dödsfall. Återbetalningsskydd omfattar normalt hela det pensionskapital som har tjänats in i Avtalspension SAF-LO fr o m 1996, oavsett förvaltare. Återbetalningsskyddet kvarstår även efter det att ålderspensionen börjat utbetalas, om det inte väljs bort. Om pensionsutbetalning påbörjats är det inte längre möjligt att välja till återbetalningsskydd.

Ålderspensionen kan kompletteras med ett familjeskydd som utbetalas med 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp per år i 5, 10, 15 eller 20 år vid dödsfall före 65 års ålder. Utbetalning av familjeskyddet görs dock inte längre än till att den avlidna skulle ha fyllt 70 år. Vid tecknande av familjeskyddet finns ett regelverk gällande när hälsodeklaration krävs. Premien för familjeskyddet, som bestäms för ett år i taget, reducerar premien till ålderspensionen och är åldersberoende, se exempel på sidan 26. Familjeskyddet försäkras i AFA Försäkring.

### EXEMPEL PÅ PREMIE/ÅR FÖR FAMILJESKYDD

ÅLDER	PREMIE/ÅR FÖR 1 PRISBASBELOPP	
	UTBETALNING 5 ÅR	UTBETALNING 20 ÅR
25 år	163 kr	533 kr
35 år	191 kr	621 kr
45 år	251 kr	849 kr
55 år	487 kr	1 208 kr*
64 år	1 224 kr	1 224 kr*

\* Utbetalningen upphör när den avlidna skulle ha fyllt 70 år.

Premien för 2, 3 och 4 prisbasbelopp beräknas genom att premien för ett prisbasbelopp multipliceras med antal prisbasbelopp.

Familjeskydd och återbetalningsskydd utbetalas till make/maka, registrerad partner, sambo eller barn. Genom skriftligt förmånstagarförordnande kan ordningen mellan dessa ändras. Annan förmånstagare kan väljas; tidigare make, tidigare sambo, deras barn samt styvbarn och fosterbarn. Inga andra förmånstagare kan väljas.

På pensionsbeskedet från Fora framgår eventuellt val av återbetalningsskydd och familjeskydd.



# DÖDSFALL – KOLLEKTIVAVTALADE FÖRMÅNER

## – Arbetare, Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) är en livförsäkring som utbetalas med engångsbelopp vid arbetarens dödsfall. I vissa fall gäller TGL också om arbetarens make eller sambo avlider. TGL försäkras hos AFA Försäkring.

### I TGL INGÅR FÖLJANDE FÖRMÅNER:

- Begravningshjälp
- Grundbelopp
- Barnbelopp

### NÄR GÄLLER TGL?

TGL-skyddet börjar gälla fr o m den dag arbetaren såsom arbetsför börjar utföra arbete. Skyddet består sedan så länge man är anställd för att utföra minst 8 timmars arbete per vecka. Vid arbetstid som understiger 8 timmar per vecka gäller TGL-skydd endast under dag arbete utförs. För arbetare som efter fyllda 65 år kvarstår i arbete gäller särskilda regler. Frånvaro från arbete upp till 180 dagar i följd är också försäkringsgrundande anställningstid. Vid sjukdom och ledighet för vård av barn gäller TGL-skyddet även efter 180 dagars frånvaro.

FÖRSÄKRINGSGRUNDANDE  
ANSTÄLLNINGSTID

### TGL-FÖRMÅNER

Ersättning från TGL utbetalas vid dödsfall med engångsbelopp, oavsett om dödsfallet inträffar under arbetstid eller inte. Dock med undantag om arbetstiden understiger 8 timmar per vecka.

Grundbelopp utbetalas efter arbetare som vid dödsfallet som närmast anhörig efterlämnar make, registrerad partner, ogift sammanboende eller barn. Om inte någon av nämnda anhöriga finns utbetalas inte något grundbelopp. Beloppet utbetalas med utgångspunkt från den avlidnas ålder. Helt grundbelopp utbetalas i de fall den avlidna varit anställd för att utföra arbete minst 16 timmar per vecka. Halvt belopp utbetalas då anställningen varit lägst 8 timmar men mindre än 16 timmar per vecka.

GRUNDBELOPP

Halvt grundbelopp utbetalas efter arbetare som endast efterlämnar barn som fyllt 21 år.

### GRUNDBELOPP UTBETALAS MED UTGÅNGSPUNKT FRÅN DEN AVLIDNAS ÅLDER

ARBETAREN ÄR VID DÖDSFALLET	HELT GRUNDBELOPP I KRONOR	HALVT GRUNDBELOPP I KRONOR
Under 55 år	283 800	141 900
55 men ej 56 år	260 150	130 075
56 men ej 57 år	236 500	118 250
57 men ej 58 år	212 850	106 425
58 men ej 59 år	189 200	94 600
59 men ej 60 år	165 550	82 775
60 men ej 61 år	141 900	70 950
61 men ej 62 år	118 250	59 125
62 men ej 63 år	94 600	47 300
63 men ej 64 år	70 950	35 475
64 eller däröver	47 300	23 650

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

#### BARNBELOPP

Barnbelopp utges med 1/2 - 2 prisbasbelopp till varje barn under 21 år enligt nedan.

BARNET ÄR VID ARBETARENS DÖDSFALL	HELT BARNBELOPP I KRONOR	HALVT BARNBELOPP I KRONOR
Under 17 år	94 600	47 300
17 eller 18 år	70 950	35 475
19 eller 20 år	47 300	23 650

#### BEGRAVNINGSHJÄLP

Begravningshjälp utbetalas till den avlidnas dödsbo med 23 650 kronor, även när utbetalning av grundbelopp/barnbelopp sker till förmånstagare.

#### MAKEFÖRSÄKRING

Om arbetarens make, registrerad partner eller sammanboende avlider, utbetalas begravningshjälp med 23 650 kronor till dödsboet under förutsättning att maken, den registrerade partnern eller den sammanboende inte själv omfattades av TGL. Vidare fordras att den avlidna inte fyllt 65 år och arbetaren inte fyllt 70 år samt varit anställd för att utföra arbete under minst 16 timmar per vecka. Finns barn under 17 år utbetalas dessutom barnbelopp på 47 300 kronor för varje hemmaboende barn under 17 år.

#### GENERELLT FÖRMÅNSTAGARFÖRORDNANDE

### FÖRMÅNSTAGARFÖRORDNANDE

Enligt försäkringsvillkorens generella förmånstagarförordnande tillfaller grundbelopp make, registrerad partner, ogift sammanboende och/eller barn i nu nämnd ordning.

Grundbeloppet utbetalas till *sammanboende* som har, har haft eller väntar barn med arbetaren eller till sammanboende med vilken arbetaren tidigare varit gift eller registrerad partner. Sammanboendet ska ha varit stadigvarande.

Grundbeloppet utbetalas även till *annan sammanboende* än ovan. Efterlämnar arbetaren särkullbarn betalas hälften av grundbeloppet ut till dessa och hälften till sambon. Efterlämnar arbetaren inte särkullbarn är sambon förmånstagare till hela grundbeloppet. Sammanboendet ska ha varit stadigvarande sedan minst sex månader. Både arbetaren och den sammanboende ska ha fyllt 18 år.

För att kunna betraktas som sammanboende krävs att parterna sammanbott under äktenskaps- eller partnerskapsliknande förhållanden.

#### ÄNDRAT FÖRMÅNSTAGARFÖRORDNANDE

För att grundbeloppet ska kunna betalas ut fordras att det finns någon efterlevande inom den krets som anges i det generella förordnandet enligt ovan. Om arbetaren önskar välja annan eller andra förmånstagare måste detta anmälas skriftligen till AFA Försäkring. Som bevis på att förordnandet registrerats av AFA Försäkring får den försäkrade en bekräftelse.

### BESKATTNING

Utfallande TGL-belopp är fria från inkomstskatt. Arvsskatten är borttagen.

## EFTERSKYDD

När den försäkringsgrundande anställningstiden upphör fortsätter TGL-skyddet i vissa fall att gälla. Vid arbetsoförmåga p g a sjukdom eller olycksfall gäller försäkringsskyddet till 65 år.

Om arbetaren fullgjort försäkringsgrundande anställningstid under minst 180 dagar gäller efterskyddet i 180 dagar (allmän efterskyddstid). Arbetaren kan för beräkning av den försäkringsgrundande anställningstidens längd få tillgodoräkna tidigare TGL-försäkrad anställningstid hos annan arbetsgivare.

Om arbetaren under den allmänna efterskyddstiden är arbetssökande eller uppbär hel föräldrapenning bibehålles efterskyddet för sådan tid, dock i högst 2 år.

Om arbetaren inte varit anställd i minst 180 dagar gäller efterskyddet lika många dagar som arbetstagaren varit anställd.

Om arbetare i samband med t ex driftsinskränkning lämnat sin anställning och fått avgångspension fram till 65 år, har arbetsgivaren möjlighet att via Fora teckna ”TGL vid tjänstepension” hos AFA Försäkring.

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

FORTSÄTTNINGSFÖRSÄKRING

Tips!  
Administrativ checklista finns på  
[www.finfa.se/checklistor](http://www.finfa.se/checklistor)

# DÖDSFALL – KOLLEKTIVAVTALADE FÖRMÅNER

## – Tjänstemän, ITP 1

Inom ITP 1 har tjänstemannen möjlighet att välja återbetalningsskydd och familjeskydd som utbetalas till förmånstagare vid dödsfall. För att utbetalning ska ske måste tjänstemannen göra ett aktivt val.

### ÅTERBETALNINGSSKYDD

Ålderspensionen kan förses med återbetalningsskydd, vilket innebär att intjänad pension betalas ut till förmånstagare vid tjänstemannens dödsfall. Återbetalningsskyddet kvarstår även efter det att ålderspensionen börjat utbetalas, om det inte väljs bort. Om pensionsutbetalning påbörjats är det inte längre möjligt att välja till återbetalningsskydd.

### FAMILJESKYDD

Ålderspensionen kan kompletteras med ett familjeskydd som utbetalas med 1, 2, 3 eller 4 prisbas-belopp per år i 5, 10, 15 eller 20 år vid dödsfall före 65 års ålder. Utbetalning av familjeskyddet görs dock inte längre än till att den avlidna skulle ha fyllt 70 år. Vid tecknande av familjeskyddet finns ett regelverk gällande när hälsodeklaration krävs. Premien för familjeskyddet, som bestäms för ett år i taget, reducerar premien till ålderspensionen och är åldersberoende, se exempel på sidan 35. Familjeskyddet försäkras i Alecta.

### EXEMPEL PÅ PREMIE/ÅR FÖR FAMILJESKYDD

ÅLDER	PREMIE/ÅR FÖR 1 PRISBASBELOPP	
	UTBETALNING 5 ÅR	UTBETALNING 20 ÅR
25 år	34 kr	125 kr
35 år	40 kr	147 kr
45 år	63 kr	234 kr
55 år	152 kr	433 kr*
64 år	434 kr	518 kr*

\* Utbetalningen upphör när den avlidna skulle ha fyllt 70 år.

Premien för 2, 3 och 4 prisbasbelopp beräknas genom att premien för ett prisbasbelopp multipliceras med antal prisbasbelopp.

### FÖRMÅNSTAGARE

Familjeskydd och återbetalningsskydd utbetalas till make/maka, registrerad partner, sambo eller barn. Genom skriftligt förmånstagarförordnande kan ordningen mellan dessa ändras. Annan förmånstagare kan väljas; tidigare make, tidigare sambo, deras barn samt styvbarn och fosterbarn. Inga andra förmånstagare kan väljas.

# DÖDSFALL – KOLLEKTIVAVTALADE FÖRMÅNER

## – Tjänstemän, ITP 2

Inom ITPK har tjänstemannen möjlighet att välja återbetalningsskydd och familjeskydd som utbetalas till förmånstagare vid dödsfall. För att utbetalning ska ske måste tjänstemannen göra ett aktivt val.

Återbetalningsskydd innebär att intjänad pension betalas ut till förmånstagare vid tjänstemannens dödsfall.

ÅTERBETALNINGSSKYDD

Ålderspensionen kan kompletteras med ett familjeskydd som utbetalas med 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp per år i 5, 10, 15 eller 20 år vid dödsfall. Utbetalning av familjeskyddet görs dock inte längre än till att den avlidna skulle ha fyllt 70 år. Premien för familjeskyddet är åldersberoende och reducerar premien till ålderspensionen. Familjeskyddet försäkras i Alecta och är detsamma som för ITP 1, se föregående sida.

FAMILJESKYDD

Familjeskydd och återbetalningsskydd utbetalas till make/maka, registrerad partner, sambo eller barn. Genom skriftligt förmånstagarförordnande kan ordningen mellan dessa ändras. Annan förmånstagare kan väljas; tidigare make, tidigare sambo, deras barn samt styvbarn och fosterbarn. Inga andra förmånstagare kan väljas.

FÖRMÅNSTAGARE

Om familjeskyddet är valt före 1 april 2008 gäller den ”gamla” varianten på 1 eller 2 förhöjda prisbasbelopp som betalas ut till efterlevande i 5 år. Premien, som inte är åldersberoende, uppgår till 11 kr per basbelopp och månad under år 2020.

## FAMILJEPENSION

ITPs familjepension utbetalas till make efter avliden tjänsteman. Om gemensamma barn saknas måste äktenskapet ha varat i minst fem år om det ingåtts efter den avlidnas 60-årsdag. Rätten till familjepension kvarstår även efter det att tjänstemannen uppnått pensionsåldern.

Hel familjepension utges med ett belopp som bestäms av ett grundbelopp och antalet förmånstagare.

FAMILJEPENSIONENS  
STORLEK

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

Familjepension till make utan pensionsberättigade barn (under 20 år) utges med 100% av grundbeloppet. Till make och ett barn 130%, make och två barn 150% och för varje ytterligare barn 10%. Make får 75% av grundbeloppet och resterande belopp delas lika mellan barnen. Om enbart barn efterlämnas utbetalas 75% för ett barn, 110% för två barn, 135% för tre barn, 150% för fyra barn och för varje ytterligare barn 10%. Tjänsteman kan avstå från framtida inbetalningar till familjepension och istället få premien överförd till ITPK. Avståendet gäller för all framtid, även vid byte av arbetsgivare. Tjänstemannen får ett fribrev på den redan intjänade familjepensionen.

AVSTÅENDE FRÅN  
FAMILJEPENSION

# DÖDSFALL – KOLLEKTIVAVTALADE FÖRMÅNER

## – Tjänstemän, Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) för tjänstemän är en livförsäkring som utbetalas med ett engångsbelopp om tjänstemannen avlider. TGL kan även utbetalas om tjänstemannens make eller sambo avlider.

### I TGL INGÅR:

- Grundbelopp
- Barntillägg.

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

### NÄR GÄLLER TGL?

TGL gäller för tjänstemän som arbetar minst 8 tim/v och tidigast från månaden efter 18 år fyllda. TGL upphör när anställningen upphör eller när tjänstemannen går i pension. Reglerna gällande efterskydd beskrivs i slutet av avsnittet. Vid arbete efter 65 år gäller försäkringen längst till och med månaden före 70-årsdagen.

### TGL-FÖRMÅNER

Ersättning från TGL utbetalas vid dödsfall med ett engångsbelopp, oavsett om dödsfallet inträffar under arbetstid eller inte. Helt TGL-belopp utbetalas om tjänstemannen arbetar minst 16 timmar per vecka. Halvt TGL-belopp utbetalas om tjänstemannen arbetar minst 8 men mindre än 16 timmar per vecka.

#### GRUNDBELOPP

### GRUNDBELOPP UTBETALAS MED UTGÅNGSPUNKT FRÅN DEN AVLIDNAS ÅLDER

TJÄNSTEMANNEN ÄR VID DÖDSFALLET	HELT GRUNDBELOPP I KRONOR	HALVT GRUNDBELOPP I KRONOR
Under 55 år	283 800	141 900
55 men ej 56 år	260 150	130 075
56 men ej 57 år	236 500	118 250
57 men ej 58 år	212 850	106 425
58 men ej 59 år	189 200	94 600
59 men ej 60 år	165 550	82 775
60 men ej 61 år	141 900	70 950
61 men ej 62 år	118 250	59 125
62 men ej 63 år	94 600	47 300
63 men ej 64 år	70 950	35 475
64 men ej 70 år	47 300	23 650

Om tjänstemannen har barn under 17 år reduceras inte grundbeloppet även om tjänstemannen är mellan 55 och 70 år.

Barn tillägg utges med 1/2-2 prisbasbelopp till barn under 20 år.

BARNTILLÄGG

BARNET ÄR VID TJÄNSTEMANNENS DÖDSFALL	HELT BARNBELOPP I KRONOR	HALVT BARNBELOPP I KRONOR
Under 17 år	94 600	47 300
17 eller 18 år	70 950	35 475
19 men ej 20 år	47 300	23 650

Om förmånstagare till grundbeloppet saknas då tjänstemannen avlider utbetalas 23 650 kronor till dödsboet som begravningshjälp.

BEGRAVNINGSHJÄLP

Om tjänstemannens make, registrerad partner, eller sammanboende avlider och de har barn under 17 år utbetalas ett engångsbelopp till den efterlevande från den så kallade makeförsäkringen. Sammanboende omfattas om det finns gemensamma barn. Sammanboende som av den försäkrade har satts in som förmånstagare till grundbeloppet omfattas också, även om barnen inte är gemensamma. Förutsättningen är att den avlidna inte själv omfattades av TGL. Beloppen för år 2020 är

MAKEFÖRSÄKRING

- 23 650 kronor till tjänstemannen
- 47 300 kronor till varje barn under 17 år.

## FÖRMÅNSTAGARFÖRORDNANDE

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

GENERELLT FÖRMÅNSTAGARFÖRORDNANDE

- Make/maka, registrerad partner
- Barn, barnbarn
- Föräldrar

Ett ändrat förmånstagarförordnande måste skrivas och skickas in till Collectum om den försäkrade vill välja annan eller andra personer som förmånstagare än som avses enligt det generella förordnandet (se ovan). Collectum skickar tillbaka en kopia som bevis på att förordnandet registrerats.

ÄNDRAT FÖRMÅNSTAGARFÖRORDNANDE

*Tjänsteman som sammanbor med en person utan att vara gift med denna och som vill att den sammanboende ska vara förmånstagare måste alltid skriva förordnande. Detta gäller även om gemensamma barn finns!*

Förmånstagarförordnandet bör hållas aktuellt, om t ex familjeförhållandena ändras. Hos Collectum finns ett förmånstagarregister, som är gemensamt för de försäkringsbolag som försäkrar TGL för tjänstemän.

### BESKATTNING

TGL-belopp är fria från inkomstskatt. Arvsskatten är borttagen.

### EFTERSKYDD

Försäkringen fortsätter att gälla tre månader efter anställningens upphörande, s k efterskydd. Om tjänstemannen blir arbetslös och söker nytt arbete eller får ny anställning utan TGL-försäkring, förlängs efterskyddet. Efterskyddet gäller lika länge som anställningen har varat, dock längst i 24 månader. Detsamma gäller om tjänstemannen är ledig för studier och har rätt till studiestöd eller studiemedel. Vid sjukdom under efterskyddstiden förlängs efterskyddet med lika lång tid.

Vid sjukersättning gäller skyddet fram till 65 års ålder.

Tips!

Administrativ checklista finns på  
[www.finfa.se/checklistor](http://www.finfa.se/checklistor)



# ARBETSSKADEFÖRSÄKRING ENLIGT LAG

Den allmänna arbetsskadeförsäkringen hanteras av Försäkringskassan och alla arbetsskador ska anmälas på [www.anmalarbetsskada.se](http://www.anmalarbetsskada.se).

## VEM ÄR ARBETSSKADEFÖRSÄKRAD?

Arbetsskadeförsäkringen omfattar alla förvärvsarbetande, både tillsvidare och tillfälligt anställd är försäkrad. Försäkringen gäller också för VD, egenföretagare och uppdragstagare. Även studerande omfattas om utbildningen medför särskild risk för arbetsskada.

## VAD ÄR ARBETSSKADA?

- Skada p g a olycksfall i arbetet
- Skada vid färd till eller från arbetet (färdolycksfall)
- Arbetssjukdom, d v s skadlig inverkan i arbetsmiljön som med hög grad av sannolikhet orsakat sjukdomen
- Sjukdom framkallad genom smitta (t ex gulsot)

## ERSÄTTNING ENLIGT DEN ALLMÄNNA ARBETSSKADEFÖRSÄKRINGEN

Försäkringskassan bedömer skadan. Försäkringen kan ersätta kostnader för

- sjukvård utom riket
- tandvård
- särskilda hjälpmedel (t ex kryckor och proteser).

Den som vill ha ersättning måste göra en skriftlig ansökan. Om arbetsskadan förorsakat en bestående nedsättning av arbetsförmågan kompenseras eventuell inkomstförlust med livränta.

Vid dödsfall p g a arbetsskada betalas begravningshjälp ut, även livränta till efterlevande kan utbetalas.

Vid nedsättning av arbetsförmågan har den skadade rätt till ersättning i form av livränta, som kan beviljas när skadan medför inkomstförlust varaktigt eller för minst ett år. Livräntan kompenserar framtida inkomstminskning, som uppkommit p g a arbetsskadan upp till 100%, dock för förluster upp till högst 7,5 prisbasbelopp.

### ARBETSSKADELIVRÄNTA

Arbetsskadelivräntan är pensionsgrundande för allmän ålderspension. En pågående livränta kan minskas eller dras in om inkomsten efter skadan förbättras eller en betydande medicinsk förbättring av arbetsförmågan har inträffat.

Om den skadade fått sin förmåga att skaffa sig inkomst genom arbete nedsatt med minst 1/15 och om den årliga inkomstförlusten uppgår till minst 1/4 av prisbasbeloppet kan livränta utbetalas. Den som beviljas arbetsskadelivränta får också särskild arbetsskadeersättning. Ersättningen ska kompensera inkomstförlust för 2 karensdagar. Livräntan värdesätts genom att man tar hänsyn till både prisbasbeloppet och reallöneförändringar.

Vid dödsfall på grund av arbetsskada utbetalas begravningshjälp med 30% av prisbasbeloppet vid tiden för dödsfallet.

### ERSÄTTNING VID DÖDSFALL

## LIVRÄNTA TILL EFTERLEVANDE

Denna förmån består av omställningslivränta och förlängd omställningslivränta.

Omställningslivränta utbetalas till make som inte fyllt 65 år, med make jämställs sambo som tidigare varit gift med den avlidna eller har, har haft eller väntar gemensamt barn. Dessutom krävs att paret var stadigvarande sammanboende vid dödsfallet och antingen hade bott tillsammans minst fem år eller bott tillsammans med barn under 18 år som någon av makarna hade vårdnaden om. Utbetalningstiden är 12 månader. Har den efterlevande vårdnaden om och sammanbor med barn som är mellan 12 och 18 år betalas förlängd omställningslivränta under 12 månader. Förlängd omställningslivränta utbetalas tills yngsta barnet fyllt 12 år.

Livräntans storlek är 45% av den avlidnas livränteunderlag om livränteberättigade barn inte finns. Om barn finns reduceras livräntan till 20%.

Finns ett barn är det berättigat till 40% av den avlidna förälderns livränteunderlag. Finns fler barn ökas underlaget med 20% för varje barn och fördelas sedan lika mellan dem, dock maximalt 100% av den avlidnas livränteunderlag.

### BARNLIVRÄNTA

## ANMÄLAN OM ARBETSSKADA

Arbetsgivare som fått kännedom om inträffad arbetsskada är skyldig att anmäla skadan till Försäkringskassan. Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan har en gemensam hemsida för anmälan av arbetsskada [www.anmalarbetsskada.se](http://www.anmalarbetsskada.se).

**Anmäl en arbetsskada på  
[www.anmalarbetsskada.se](http://www.anmalarbetsskada.se).**

Företaget intygar enbart anställningsförhållandet till Försäkringskassan och bedömer inte om det föreligger en arbetsskada eller inte. Arbetsgivarens redogörelse för skadehändelsen kan vara av stort värde för Försäkringskassan.

### ANSÖKAN

Ansökan om ersättning görs av den anställda till Försäkringskassan. Ersättning vid dödsfall utreds av Pensionsmyndigheten. Anhöriga behöver i de flesta fall inte ansöka.

### FINANSIERING

Försäkringen finansieras genom arbetsskadeavgift som ingår i arbetsgivaravgiften.

## EFTERSKYDD - PRESKRIPTION

Ersättning kan lämnas max 6 år tillbaka i tiden efter att ansökan har blivit registrerad.

# ARBETSSKADA – KOLLEKTIVAVTALADE FÖRMÅNER FÖR SAMTLIGA ANSTÄLLDA

## – Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Alla anställda, VD och Företagare omfattas av den kollektivavtalade arbetsskadeförsäkringen (TFA). Den administreras av Fora, försäkringsbolag är AFA Försäkring.

### VAD ÄR TFA?

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) är en avtalsförsäkring som omfattar både arbetare och tjänstemän. TFA är en ansvarsförsäkring av sk no-fault karaktär. Det innebär att arbetstagaren kan få ersättning från TFA oberoende av om arbetsgivaren eller någon annan skulle ha varit skadeståndsskyldig eller inte. Anställd som drabbas av arbetsskada får inte föra skadeståndstalan mot arbetsgivare som har tecknat TFA eller mot annan arbetstagare som omfattas av TFA.

TFA lämnar ersättning för kostnader i samband med arbetsskada. TFA lämnar ideell ersättning enligt i huvudsak skadeståndsrättsliga regler. Detta innebär ersättning för sveda och värk, samt vid invaliditet för lyte och men. Vid svårare skador lämnas i vissa fall även ersättning för särskilda olägenheter. Vid olycksfall i arbetet som medför frånvaro kan inkomstersättning utges redan från första dagen.

Vid dödsfall utges ersättning för begravningskostnader, förlust av underhåll samt ersättning vid nära anhörigs personskada. Med ersättning vid nära anhörigs personskada menas att den som stått den avlidna särskilt nära, främst make, registrerad partner, sambo, barn och föräldrar, kan få ersättning för personskada, t ex psykisk chock om besvären är en följd av dödsfallet.

### NÄR GÄLLER TFA?

Samtliga anställda omfattas omedelbart utan karenstid och oberoende av arbetstidens omfattning. För TFA gäller att skador ska ha orsakats av

- olycksfall i arbete
- färdolycksfall om trafikskadelagen inte är tillämplig
- arbetssjukdomar som varar i minst 180 dagar
  - om Försäkringskassan bedömt sjukdomen som arbetsskada eller
  - om sjukdomen finns angiven i ILO-konventionen (angående förmåner vid yrkesskada, se sid 112)
- skada framkallad av smitta under vissa förutsättningar.

Försäkringen gäller även när en sjukskriven besöker arbetsplatsen inom ramen för en rehabilitering samt vid utlandsarbete. Utomlands gäller även att skador som beror på miljöfaktorer som avviker från vad som förekommer i Sverige i vissa fall ersätts.

### INKOMSTERSÄTTNING UNDER SJKPENNINGTID

Vid arbetsolyckor som medför frånvaro ges inkomstersättning redan från första dagen. Ersättningen täcker i de flesta fall inkomstbortfallet. Vid arbetssjukdomar och färdolycksfall utges normalt ingen inkomstersättning från TFA. Bedöms arbetsgivaren som vållande till arbetssjukdom utges kompensation för inkomstförlust. Den anställda ska visa att arbetsgivaren varit vårdslös.

**Den anställda ansöker själv om ersättning på [afaforsakring.se](http://afaforsakring.se)**

## KOSTNADER

**ERSÄTTNING UNDER AKUT SJUKDOMSTID**

När ett olycksfall leder till personskada och läkarbesök kan ersättning utges för läkar- och sjukvårdskostnader, skadade glasögon, proteser och dylikt. Detta gäller även om olycksfallet inte medför frånvaro.

Vid olycksfall som medför arbetsoförmåga kan ersättning även utges enligt skadeståndsrättsliga regler för andra merkostnader som skadan medfört, t ex kläder.

## SVEDA OCH VÄRK

Om sjukskrivningstiden vid olycksfall varar 31 dagar eller mer lämnas ersättning från TFA, från första dagen, för sveda och värk (fysiskt och psykiskt lidande av övergående natur). Vid arbetssjukdom som visat sig den 1 maj 2003 eller senare lämnas vanligtvis ingen ersättning för sveda och värk.

Ersättningens storlek beror på skadans art, behandling, läkningstidens längd mm. Ersättningen är skattefri och utbetalas i form av ett engångsbelopp. Ersättning för sveda och värk lämnas inte vid sjukskrivning i avvaktan på omskolning/omplacering, beslut om sjukersättning eller liknande.

## ERSÄTTNING FÖR REHABILITERING

Om den skadade inte kan återgå till sitt tidigare arbete utan måste omskolas till annat jämförbart yrke, utges ersättning från TFA för bl a kostnader som uppkommer i samband med omskolningen och som inte ersätts från annat håll.

## FRAMTIDA INKOMSTFÖRLUST

**ERSÄTTNING VID BESTÅENDE ARBETSOFÖRMÅGA**

Ersättning från TFA kan lämnas för framtida inkomstförlust som inte ersätts från Försäkringskassan eller annat håll. Ersättningen utbetalas antingen som engångsbelopp eller livränta. Engångsbelopp är till 40% skattefritt och till 60% skattepliktigt. Livränta är skattepliktigt.

## LYTE OCH MEN

**ERSÄTTNING VID INVALIDITET**

Ersättning ges för "lyte" eller "annat stadigvarande men" (fysiskt och psykiskt lidande av bestående art). Lyte är ett kroppsfel som kan sägas vara vanställande och som kan iakttas mera direkt av annan. Hit hör exempelvis ärr och hälta samt förlust av arm, fot, mm. Begreppet "annat stadigvarande men" och invaliditet omfattar långt mer och används sammanfattande om besvär i livsföringen. Hit får räknas förlust eller nedsättning av syn, hörsel, lukt eller smak, kroppsfel som inte är vanställande, t ex svårighet att röra sig eller smärtor vid vissa rörelser.

Ersättningen beräknas enligt skadeståndsrättsliga regler. Utgångspunkten är dels den medicinska invaliditetsgraden som kan förutses bli bestående för framtiden, ålder vid invaliditetspunkten samt om den skadade har återgått i arbete eller inte. Exempelen i tabellen på nästa sida gäller skador från 1 januari 2002 där den skadade inte återgått i arbete. Om den skadade återgått i arbete används annan tabell där beloppen även inkluderar anspänning i arbete. Beloppen blir högre om den skadade återgår i arbete. Tabeller för dessa belopp går att hitta på [www.trafikskadenamnden.se](http://www.trafikskadenamnden.se). Ersättningen är skattefri.

## NÅGRA EXEMPEL PÅ BELOPPENS STORLEK

MEDICINSK INVALIDITET	25-ÅRING engångsbelopp, kronor	50-ÅRING engångsbelopp, kronor	65-ÅRING engångsbelopp, kronor
99%	1 790 500	1 362 100	927 000
50%	554 200	421 500	286 700
5%	48 900	37 400	25 900

I skadefall där påverkan på vardagliga aktiviteter är särskilt stor kan ersättning utöver den som ingår i tabellen lämnas för särskilda olägenheter. Exempelvis där skadan orsakar stora besvär att ta sig till och från arbetet.

Om skadan medför nödvändiga framtida merkostnader utges ersättning från TFA i form av livränta eller engångsbelopp. Ersättningen lämnas för kostnader som inte täcks av Försäkringskassan eller från annat håll och är skattefri.

## ERSÄTTNING VID DÖDSFALL

Vid dödsfall utges ersättning från TFA för begravningskostnader, dock efter samordning med begravningshjälp från TGL och arbetsskadeförsäkring enligt lag, samt för förlust av underhåll till efterlevande, d v s den efterlevande ska ha möjlighet att i princip få en bibehållen standard. Vad gäller skador fr o m 2002 finns inga garanterade belopp. Efterlevande kan också få ersättning vid psykiska besvär som grundar sig på dödsfallet.

## VÄRDESÄKRING

De livräntor som utges från TFA är värdesäkrade enligt lagen om ändring av skadeståndslivräntor. Livräntorna räknas om vid varje årsskifte.

## EFTERSKYDD - PRESKRIPTION

Den som drabbats av en arbetssjukdom har i vissa fall rätt till ersättning från TFA även om arbetssjukdomen visat sig först efter det att anställningen har upphört.

TFA-villkoren innehåller en 10-årig preskription beträffande ideell ersättning. För utbetalning av annan ersättning kan detta endast lämnas 6 år tillbaka i tiden från anmälan registrerats.

## E-TJÄNSTER HOS AFA FÖRSÄKRING

AFA Försäkring erbjuder e-tjänster där arbetsgivaren kan bekräfta anställning, se aktuella ärenden och få historik över anmälda ärenden.

Den anställda gör sin anmälan om ersättning vid arbetsskada, föräldraledighet eller sjukskrivning direkt på [www.afaforsakring.se](http://www.afaforsakring.se).

**Arbetsgivaren ska bekräfta anställningen på [afaforsakring.se](http://afaforsakring.se)**

Tips!

Administrativ checklista finns på [www.finfa.se/checklistor](http://www.finfa.se/checklistor)

# ARBETSLÖSHETSFÖRSÄKRING ENLIGT LAG

Arbetslöshetsförsäkringen omfattar både anställda och företagare. För företagare gäller särskilda bestämmelser. En person kan vara medlem i en branschspecifik arbetslöshetskassa (nedan kallad a-kassan) eller ansluten till den kompletterande arbetslöshetskassan, Alfa-kassan. Ersättningen delas in i en grundersättning och en inkomstbaserad ersättning.

## INKOMSTBASERAD ERSÄTTNING

Rätt till ersättning baserad på inkomst har den som

- varit medlem i kassan i minst 12 sammanhängande kalendermånader, gäller för både anställd och företagare (medlemsvillkor).
- och uppfyllt ett arbetsvillkor inom medlemstiden (se under rubrik Arbetsvillkor).

För att bli medlem i en a-kassa krävs arbete inom kassans verksamhetsområde. Det finns inget krav på omfattning av arbetet. Även den som inte arbetar vid ansökningstillfället har rätt till inträde om det senaste arbetet var inom a-kassans verksamhetsområde. Det krävs inget medlemskap i fackförening eller företagargrupp.

## GRUNDERSÄTTNING

Grundersättning betalas ut till den som uppfyller ett arbetsvillkor men inte ett medlemsvillkor. Grundersättning som motsvarar heltid är 365 kr per dag och utbetalas av den a-kassa personen är medlem i. Är personen inte medlem i en a-kassa betalas grundersättningen ut av Alfa-kassan. Utbetalning sker tidigast från den dag den arbetslösa fyller 20 år.

## ARBETSVILLKOR

För rätt till ersättning krävs det att man uppfyller ett arbetsvillkor.

För att uppfylla arbetsvillkoret gäller att den anställda ska

- under den senaste 12-månadersperioden (ramtid) ha förvärvat arbetat 6 kalendermånader med minst 80 timmars arbete i varje månad eller under en sammanhängande 6-månadersperiod arbetat minst 480 timmar, dock minst 50 timmar under var och en av dessa månader.

Som förvärvat arbete räknas

- reguljärt arbete
- anställning med lönebidrag eller anställningsstöd (dock inte särskilt anställningsstöd)
- skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare
- arbete inom Samhall.
- utvecklingsanställning och trygghetsanställning
- nystartsjobb och särskilt nystartsjobb
- utbildningsvikariat.

Som förvärvsarbete räknas också:

- Semester eller annan ledighet med helt eller delvis bibehållen lön, dock inte ledighet på grund av sjukdom, totalförsvarsplikt eller barns födelse.
- Tid med avgångsvederlag eller ekonomiskt skadestånd.
- Tid med föräldrapenningförmån (dock max 2 månader tillsammans med arbete i 4 månader).
- Fullgjord totalförsvarsplikt (dock max 2 månader tillsammans med arbete i 4 månader).
- Tid med förtroendeuppdrag som enligt lag ger rätt till ledighet från anställning.
- Tid som sökande med sådant förtroendeuppdrag har varit ledig helt eller delvis med bibehållen lön.

Överhoppningsbar tid vid t ex sjukdom och vård av barn innebär att ramtiden kan förlängas. Det betyder att arbete som ligger längre tillbaka i tiden än 12 månader kan medräknas i arbetsvillkoret. Den överhoppningsbara tiden är maximalt 5 år.

ÖVERHOPPNINGSBAR TID

## GRUNDEVILLKOR

För rätt till ersättning krävs också att man uppfyller följande grundvillkor:

LÄMPLIGT ARBETE

- Är arbetsför och oförhindrad att ta lämpligt arbete.
- Är anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen.
- Även i övrigt stå till arbetsmarknadens förfogande.
- Personen ska kunna och vilja ta ett arbete på minst 3 timmar varje arbetsdag och i genomsnitt minst 17 timmar per vecka.
- Personen ska återkommande lämna en aktivitetsrapport till arbetsförmedlingen. Om personen inte lämnar aktivitetsrapport, missar ett inbokat möte hos arbetsförmedlingen, eller på annat sätt missköter sitt arbetssökande så finns en åtgärdsstrappa med varning, avstängning samt indragen ersättning.

AKTIVITETSRAPPORT

Erbjudet arbete anses lämpligt om:

- Skälig hänsyn har tagits – inom ramen för tillgång på arbetstillfällen – till personens förutsättningar för arbetet och andra personliga förhållanden.
- Anställningsförmånerna är enligt kollektivavtal eller om kollektivavtal inte finns, skäliga i förhållande till de förmåner anställda med likvärdiga arbetsuppgifter och kvalifikationer får vid jämförliga företag.
- Arbetet inte hänför sig till en arbetsplats där en lovlig konflikt pågår.
- Förhållandena på arbetsplatsen följer reglerna för åtgärder i syfte att förebygga hälsa och olycksfall.

## ERSÄTTNINGSPERIOD OCH KARENS

Ersättningsperioden är 300 dagar. Föräldrar till barn under 18 år kan få ytterligare 150 ersättningsdagar. De första 6 arbetslösa dagarna är karensdagar. Karensdagarna räknas inte av från de 300 ersättningsdagarna.

Om ersättningsperioden tar slut och man inte lyckats få ett arbete kan en person erbjudas att delta i jobb- och utvecklingsgarantin, då aktivitetsstöd utbetalas. Det är

JOBB- OCH UTVECKLINGS-  
GARANTIN

Försäkringskassan som betalar ut aktivitetsstödet. Syftet med garantin är att med hjälp av individuellt utformade åtgärder så snabbt som möjligt hjälpa deltagarna vidare till den reguljära arbetsmarknaden. Ersättningen betalas ut under högst 5 dagar per vecka och baseras på inkomsten de senaste 12 månaderna innan arbetslösheten, även månader utan arbete kan komma att ingå i beräkningen. Vissa ersättningar såsom tillfällig föräldrapenning och sjukpenning från försäkringskassan kan ingå.

### ERSÄTTNINGSNIVÅER

Ersättningsnivån avgörs av hur många ersättningsdagar som har betalats ut. Som ersättningsdagar räknas både dagar med arbetslöshetsersättning och aktivitetsstöd. Högsta dagpenning är 910 kr de första 100 dagarna och därefter 760 kr.

- Dag 1-200 är ersättningsnivån 80%.
- Dag 201-300 är ersättningsnivån 70%.
- Efter dag 300 erbjuds den arbetslöse att delta i jobb- och utvecklingsgarantin då aktivitetsstöd utbetalas med 65%.
- Föräldrar som har barn under 18 år den 300:e ersättningsdagen får ytterligare 150 ersättningsdagar. Ersättningen under dessa 150 dagar är 70%. Därefter gäller jobb- och utvecklingsgarantin med ersättningsnivån 65%.

#### DELTIDSBEGRÄNSNINGEN

En person som deltidsarbetar kan få arbetslöshetsersättning i kombination med arbete under maximalt 60 veckor.

En sökande som fått ersättning i kombination med arbete i 60 veckor och är ensamstående samt har barn under 18 år kan få delta i jobb- och utvecklingsgarantin.

#### EGEN UPPSÄGNING

En person som frivilligt lämnar sitt arbete utan giltig anledning eller skiljs från arbetet p g a otillbörligt uppförande avstängs från ersättning. Avstängningen kan variera, men är normalt 45 dagar.

### HÄLSOSKÄL

En giltig anledning att lämna sitt arbete kan vara hälsoskäl. Normalt krävs att hälsoskäl är styrkta genom läkarintyg som utfärdats innan anställningen upphörde. Läkarintyget ska visa att personen inte kan återgå till vare sig tidigare arbete eller annat arbete hos arbetsgivaren. Ersättning kan även lämnas till en person som beviljats tjänstledighet utan lön och som av hälsoskäl inte kan återgå till vare sig tidigare arbete eller till annat arbete hos arbetsgivaren. Försäkringskassan ska ha bedömt att arbetsförmåga finns i förhållande till arbetsmarknaden i övrigt. Ersättning kan lämnas även om arbetsgivaren har en kvarvarande rehabiliteringsskyldighet, om arbetsgivaren fram till tidpunkten för ansökan om ersättning vidtagit de rehabiliteringsåtgärder som varit möjliga.

#### AVGÅNGSVEDERLAG

Avgångsvederlag, som betalas ut i samband med att anställningen avslutas, räknas om i tid och betraktas som arbete.

#### STATLIG LÖNEGARANTI

Vid konkurs kan staten om vissa förutsättningar är uppfyllda, utbetala lönen till den anställda, om arbetsgivaren inte själv kan betala.

#### ANSÖKAN OM ERSÄTTNING

Ansökan om ersättning vid arbetslöshet görs digitalt via portalen "Mina sidor" på a-kassans hemsida. Arbetsgivarintyg om personens arbetsförhållanden ska utfärdas av arbetsgivaren, [www.arbetsgivarintyg.nu](http://www.arbetsgivarintyg.nu).

#### AVSTÄNGNING OCH ÅTGÄRDER

Om man inte sköter sitt arbetssökande så finns en åtgärdstrappa med varning och avstängning mm.



# ARBETSLÖSHET – KOLLEKTIVAVTALADE FÖRMÅNER

## – Arbetare, Omställningsförsäkring och TSL

Syftet med omställningsförsäkringen är att underlätta omställningen för både arbetare och företag när arbetsbrist uppstår. Försäkringen omfattar omställningsstöd och avgångsbidrag (AGB).

Omställningsförsäkringen innebär att företagen fortlöpande avsätter medel som ska användas i samband med övertalighet. Om det blir aktuellt med nedskärningar ska de lokala parterna försöka träffa en överenskommelse om turordning, som främjar företagets framtida konkurrenskraft och därmed bereda fortsatt anställning. Reglerna för turordning och uppsägningstider finns i respektive förbundsavtal. För rådgivning inför lokala förhandlingar rekommenderar vi företag som är medlem i Svenskt Näringsliv att så tidigt som möjligt kontakta sitt arbetsgivarförbund.

Premien för omställningsförsäkringen (redovisas på sid 17) består av två delar; Omställningsstöd (TSL) och Avgångsbidrag (AGB). Den beräknas på företagets lönesumma för arbetarna. Styrelsen för AFA Försäkring fattar varje år beslut om nivå och premie för omställningsförsäkringen.

PREMIE

### OMSTÄLLNINGSTÖD

Omställningsstöd innebär att arbetaren får ta del av åtgärder som ska hjälpa till ett nytt arbete. Omställningsstödet hanteras av Trygghetsfonden TSL.

Omställningsstöd omfattar bara företag med kollektivavtal och alla arbetare i dessa företag. Företag som, utan kollektivavtal, tecknat avtal med Fora omfattas endast av AGB. VD, företagare och företagarens make kan aldrig omfattas av omställningsförsäkringen.

OMFATTNING

De lokala parterna kan komma överens om att avstå omställningsstöd. Styrelsen för TSL beslutar om premiereducering motsvarande den del av avgiften som finansierar TSLs verksamhet.

Arbetare som sägs upp på grund av arbetsbrist från en tillsvidareanställning kan få omställningsstöd. Det kan även betalas ut om uppsägningen inte är på heltid. Stöd kan också ges till en arbetare som slutar sin anställning utan att uppsägning gjorts, om det klart framgår att arbetaren slutar på initiativ av företaget och på grund av arbetsbrist. Arbetstiden ska i genomsnitt vara minst 16 timmar per vecka och tillsvidareanställningen ska ha varat sammanhängande under minst ett år. Anställningstid i flera företag, som varit anslutna till TSL, får räknas ihop. Vid 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 längst till och med månaden innan man fyller 65 år.

VILLKOR FÖR  
OMSTÄLLNINGSTÖD

**ANSÖKAN**

Ansökan om omställningsstöd görs digitalt på TSLs hemsida och ska signeras av företaget och lokalt fack. TSL träffar (inom 8 dagar) den uppsagda för att bedöma behovet av coach eller utbildning. Omställningsstödet individanpassas och sträcker sig över 2-12 månader beroende på behov. Den uppsagda tas omhand av en kvalitetssäkrad omställningsleverantör som tilldelats uppdrag av TSL för att genomföra beslutade åtgärder. Leverantörerna fakturerar sedan TSL direkt. Efter avslutade åtgärder sker återkoppling av resultat och nöjdhet till arbetsgivare och fack.

**AGB**

Avgångsbidrag – AGB är en ersättning i form av ett engångsbelopp som utbetalas då anställningen upphör. Beloppet utbetalas oberoende av arbetslöshet eller inte.

**VILLKOR FÖR AGB**

Arbetare som sägs upp på grund av arbetsbrist från en tillsvidareanställning kan få AGB. AGB kan även utbetalas till en arbetare som slutar sin anställning utan att uppsägning gjorts, om det klart framgår att arbetaren slutar på initiativ av företaget och på grund av arbetsbrist, t ex när företag och arbetare är överens om att anställningen ska upphöra pga arbetsbrist. Detta är vanligt vid avgångspension. Arbetaren ska vid anställningsupphörande ha fyllt 40 år och rätten till AGB upphör den månad arbetaren fyller 65 år. Arbetaren ska ha varit anställd i minst 50 månader under en femårsperiod hos ett eller flera företag som har AGB-försäkringen. Femårsperioden räknas bakåt, från tidpunkten då tillsvidareanställningen upphörde. Arbetaren behöver inte bli helt uppsagd. För den som får sin arbetstid nedsatt utbetalas förmån i proportion till förlorad arbetstid.

Det finns ingen rätt till AGB i följande fall

- före anställningens upphörande beviljas rätt till hel sjukersättning eller
- inom tre månader fått eller erbjudits återanställning inom företaget eller koncernen eller
- avböjt erbjudande om anställning hos ny arbetsgivare vid verksamhetsövergång.

Om det finns särskilda skäl kan AGB-nämnden besluta om undantag från bestämmelsen att AGB inte utbetalas om arbetare inom tre månader fått ny anställning inom samma koncern eller avböjt att följa med vid verksamhetsövergång.

**AGB - BELOPP**

AGB är ett engångsbelopp som betalas ut av AFA Försäkring. Engångsbeloppet är 36 487 kr för år 2020. Den som har fyllt 50 år får ytterligare 1 507 kr, den som har fyllt 51 år får 3 014 kr osv till och med 60 år. Det högsta beloppet som utbetalas uppgår totalt till 53 064 kr (arbetare mellan 60 och 65 år). Ansökan ska vara AFA Försäkring tillhanda senast två år efter att anställningen upphört. Beloppet är skattepliktigt men inte pensionsgrundande. Ersättningen från a-kassan minskas inte för att AGB utbetalas.

# ARBETSLÖSHET – KOLLEKTIVAVTALADE FÖRMÅNER

## – Tjänstemän, Omställningsavtalet och TRR

Omställningsavtalet syftar till att stötta tjänstemän som blivit uppsagda på grund av arbetsbrist och att stötta arbetsgivaren som genomför omställningen. Avtalet omfattar omställningsstöd och Avgångsersättning (AGE).

Omställningsavtalet innebär att företagen fortlöpande avsätter medel som ska användas i samband med övertalighet. Om arbetsbrist blir aktuell ska de lokala parterna söka träffa en överenskommelse om turordning, som främjar företagets framtida konkurrenskraft och därmed bereda fortsatt anställning. Reglerna för turordning och uppsägningstider finns i respektive förbundsavtal. För rådgivning inför lokala förhandlingar rekommenderar vi företag som är medlem i Svenskt Näringsliv att så tidigt som möjligt kontakta sitt arbetsgivarförbund.

### KOLLEKTIVAVTALSSTIFTELSEN TRR TRYGGHETSRADET

TRRs uppgift är att underlätta för företag och anställda, när uppsägningar måste ske på grund av arbetsbrist. Verksamheten bygger på ovan nämnda omställningsavtal. Den finansieras normalt genom en premie, som beräknas på företagets lönesumma för de anställda som omfattas av omställningsavtalet. Premien 2020 är nedsatt till 0% för medlemsföretag i Svenskt Näringsliv.

I de allra flesta företag omfattas endast tjänstemän. Avtalet öppnar emellertid en möjlighet att ansluta samtliga anställda i företaget. VD, företagare och företagares make omfattas aldrig av omställningsavtalet.

Företag som inte är medlem i ett arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv, säranslutes till TRR, under förutsättning att företaget har tecknat kollektivavtal (hängavtal) med – i normalfallet – ett PTK-förbund. Hängavtalsföretag betalar 0,40% i jämförelse med 0% för medlemsföretag i Svenskt Näringsliv.

### VILKA STÖD KAN TRR GE?

Inför en uppsägning kan TRR ge företag råd och förmedla erfarenheter från liknande situationer samt informera om hur TRR arbetar. Så snart det är klart vem eller vilka som ska sägas upp på grund av arbetsbrist bör ansökan skickas in till TRR. Ansökan måste ha inkommit inom två år från avgångstidpunkten för att kunna beviljas.

Omställningsavtalet innehåller två olika typer av stöd från TRR, omställningsstöd och avgångsersättning (AGE). Omställningsstöd är personlig rådgivning och åtgärder för att den uppsagde lättare ska få ny anställning eller starta eget. AGE är ett ekonomiskt stöd under arbetslöshetstid. Förmånerna gäller längst till 65 års ålder.

Riktpunkten för AGE är att ge en inkomstnivå, inkl ersättning från arbetslöshetskassa, på 70% av tidigare lön. Efter 130 dagar med ersättning (ca 6 månader) sänks ersättningsnivån till 50%. Tjänsteman ska ha haft en månadslön på minst ca 27 100 kr eftersom man på löner därunder redan via a-kassan är kompenserad till 70% eller mer av tidigare lön. Då ersättningsnivån sänks till 50% krävs en månadslön på ca 33 000 kr för att AGE ska utbetalas. Den högsta månadslön som kan ligga till grund för AGE är 1,4 inkomstbasbelopp (93 520 kr/mån).

# 0%

ÄR PREMIEN TILL  
OMSTÄLLNINGSAVTALET FÖR  
FÖRETAG SOM ÄR MEDLEMMAR  
I ETT ARBETSGIVARFÖRBUND  
INOM SVENSKT NÄRINGSLIV.

RÅD TILL FÖRETAGET

AVGÅNGSERSÄTTNING (AGE)

## LÖNEBEGREPP

Lönebegreppet är kontant lön x 12, genomsnittet av de tre senaste årens provision eller tantiem, helt fri kost eller bostad samt ersättning för skiftarbete och jourtid. Lönebegreppet är detsamma som gäller för den pensionsmedförande lönen enligt ITP 2 exklusive semestertillägg. Något alternativt lönebegrepp vid löneväxling och delpension som är möjligt att tillämpa inom ITP 2-planen finns inte. AGE beräknas på faktisk lön.

## UTBETALNING AV AGE

AVGÅNGSDAGEN	UTBETALAS I ANTAL ERSÄTTNINGSDAGAR	ERSÄTTNINGSNIVÅ % INKLUSIVE A-KASSA
40 - 44 år	130 dagar	70
45 - 59 år	130 dagar + 130 dagar	70 50
60 - 65 år	130 dagar + 260 dagar	70 50

Utbetalningstiden är beroende av tjänstemannens ålder vid uppsägningstidens slut. Ersättningen beräknas enligt en formel där varje månad i genomsnitt har 21,67 arbetsdagar, ersättningsdagar. 130 ersättningsdagar är ca 6 månader.

Vad gäller utgående belopp och tidsgränser fastslås dessa inte i förhandlingarna mellan parterna utan i TRRs styrelse. Det innebär att praxis kan ändras under pågående avtalsperiod. AGE utbetalas under tid som tjänstemannen är arbetssökande, deltar i arbetsmarknadspolitiska program samt under 130 ersättningsdagar som företagare.

## VEM FÅR AGE?

För att vara berättigad till AGE ska den uppsagde senast avgångsdagen fyllt 40 år och ha minst fem års sammanhängande anställning i det företag där uppsägningen sker. Arbetstiden ska ha uppgått till minst fem timmar per vecka. Uppsägningen måste vara på grund av arbetsbrist.

AGE kan även ges till tjänstemän som slutar sin anställning utan att uppsägning skett, om det klart framgår att tjänstemannen slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist. Denna möjlighet förutsätter en överenskommelse mellan företaget och tjänstemannen. Företaget och lokal fackförening ska vara överens om att det finns övertalighet, vilket ska styrkas skriftligt, med exempelvis förhandlingsprotokoll.

Den som blivit uppsagd på grund av sjukdom kan få TRR Trygghetsrådets omställningsstöd och inkomstersättning AGE. TRR har även möjlighet att besluta om TRR studieersättning vid längre studier, minst motsvarande en termin och upp till fyra terminer.

## OMSTÄLLNINGSTÖD

Omställningsstöd innebär att uppsagda tjänstemän får en personlig kontaktman för råd och vägledning genom hela utvecklingsprocessen mot ett nytt arbete eller start av eget. TRR erbjuder utöver det personliga samtalet också metoder och gruppaktiviteter för att möta den arbetssökandes olika behov. TRR kan även, helt eller delvis finansiera praktik, kompetenshöjande utbildning eller inskolning och även ge ekonomiskt stöd vid företagsstart.

För att omfattas av omställningsstöd måste en tjänsteman ha arbetat minst 16 timmar i genomsnitt per vecka under ett år. Uppsägningen måste vara på grund av arbetsbrist. Även en tjänsteman som slutat sin anställning utan uppsägning men på arbetsgivarens initiativ och på grund av arbetsbrist, exempelvis genom överenskommelse, kan efter prövning hos TRR beviljas omställningsstöd.

VEM FÅR  
OMSTÄLLNINGSSTÖD?

Istället för det omställningsstöd som ges av TRR kan företaget och den lokala tjänstemannaklubben komma överens om annan lösning. Överväger företaget detta rekommenderar vi att man kontaktar berört arbetsgivareförbund.

ALTERNATIV TILL  
OMSTÄLLNINGSSTÖD

Ett alternativ är att man beslutar sig för att begära en rabatterad premie till TRR och istället för att ta omställningsstödet i anspråk bekosta de åtgärder som behövs vid en eventuell framtida övertalighet. Rabatten beslutas av TRRs styrelse och ska vara minst 0,12%. Den lokala överenskommelsen ska registreras hos TRR.

LOKALT AVTAL

En annan möjlighet är att företaget betalar full avgift men vid en övertalighetssituation med lokal fackklubb kommer överens om andra outplacementlösningar. Företaget kan då för dessa disponera ett belopp (för närvarande 33 600 kr per heltidsanställd) per övertalig i stället för att ta TRRs omställningsstöd i anspråk.

Om de lokala parterna inte träffar en överenskommelse kan tjänstemannen, efter beslut av TRR, själv förfoga över samma belopp plus moms om man vill ha omställningsstöd från annan leverantör.

TJÄNSTEMANNENS VAL AV  
ANNAN LEVERANTÖR

Arbetsgivare, som vill anställa nya medarbetare, kan få hjälp av TRR.

REKRYTERINGSSERVICE

Både arbetsgivare och tjänsteman behöver ansöka, [www.trr.se](http://www.trr.se).

ANSÖKAN

# UTLANDSTJÄNSTGÖRING – FÖRSÄKRINGSSKYDD

## – Socialförsäkring

Varje land beslutar om sina egna försäkringssystem, ersättningsbelopp och avgifter. Det finns inte några gemensamma regler för socialförsäkringar. Inom EU/EES finns däremot en viss samordning för att den som arbetar i olika länder inte ska förlora sina intjänade förmåner. Sverige har även socialförsäkringskonventioner med ett antal länder utanför EU/EES, så kallade konventionsländer, vilka reglerar ländernas ömsesidiga skyldigheter när det gäller den sociala tryggheten för arbetstagare.

### INOM EU/EES

Huvudregeln är att man är försäkrad i det land där man arbetar. Familjemedlemmar som inte själva arbetar är försäkrade i det land där den anhörige arbetar. Egenföretagare är också försäkrade i det land där de arbetar.

### DE FÖRMÅNER SOM OMFATTAS AV SAMORDNINGEN ÄR

- vid sjukdom och föräldraskap, t ex sjukpenning och föräldrapenning
- vid invaliditet, t ex sjukersättning och rehabiliteringsåtgärder
- vid ålderdom, t ex ålderspension
- med anledning av olycksfall i arbetet och vid arbetsjukdomar, t ex arbetsskadeersättning
- vid arbetslöshet, t ex ersättning från arbetslöshetskassa
- dödsfallsersättningar, t ex begravningshjälp
- familjeförmåner, t ex barnbidrag.

### FÖR ATT MÖJLIGGÖRA DEN FRIA RÖRLIGHETEN FÖR ARBETSKRAFTEN GÄLLER FÖLJANDE PRINCIPER

#### PRINCIPEN OM EN LAGSTIFTNING

Denna huvudprincip innebär att man vid en och samma tidpunkt enbart kan tillhöra ett lands socialförsäkring och det är endast till detta land man betalar socialförsäkringsavgift. Huvudregeln är att den som arbetar i ett medlemsland ska tillhöra det landets socialförsäkring även om man är bosatt i ett annat land.

#### LIKABEHANDLINGSPRINCIPEN

En person som är medborgare i ett EU/EES-land och arbetar i ett annat EU/EES-land ska behandlas som det landets egna medborgare. Denna regel innebär bl a att barnbidrag och studiebidrag är tillgängliga för EU/EES-medborgare så fort de kommer till Sverige.

#### SAMMANLÄGGNINGSPRINCIPEN

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

#### EXPORTABILITETSPRINCIPEN

Förmåner, t ex pensioner, ska utbetalas från det land där man tjänat in dem, även om man är bosatt i ett annat EU/EES-land.

#### INTJÄNANDEPRINCIPEN

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

## EU-FÖRORDNING 883/2004

Samordningen av socialförsäkringssystemen inom EU styrs från och med maj 2010 av EU-förordning 883/2004. Från 1 juli 2012 tillämpar även Schweiz samt EES-länderna Norge, Lichtenstein och Island EU-förordning 883/2004.

Det huvudsakliga innehållet i förordning 883/2004 är:

- Det är obligatoriskt att vid kortare utsändningar kvarstå i hemlandets socialförsäkring i upp till 24 månader. Möjlighet till dispens vid längre utsändningar finns också.
- Vid arbete i flera medlemsländer måste arbetet i bosättningslandet utgöra en väsentlig del, minst 25%, för att den anställda ska kunna kvarstå i bosättningslandets socialförsäkring.
- Personer som är anställda i ett medlemsland och egenföretagare i ett annat kan enbart ha socialförsäkring i det land där de får sin huvudsakliga inkomst.
- Intyg om tillämplig lagstiftning (A1) gäller vid utsändning inom EU. Ansökan görs gemensamt av arbetsgivare och anställd hos Försäkringskassan på blankett 6220.

Om arbetet ska pågå i mer än 24 månader omfattas den utsände, från och med första dagen, av arbetslandets socialförsäkringssystem. Är avsikten att arbetet ska pågå i högst 24 månader omfattas den utsände av socialförsäkringssystemet i det land varifrån man är utsänd. Efter 24 månader och om utsändningsperioden har avslutats kan inte en ny utsändningsperiod beviljas förrän det gått minst 2 månader från sista dagen på den avslutade utsändningsperioden.

24 MÅNADER

Den utsände kan dock få stå kvar i utsändningslandets socialförsäkringssystem även under längre utsändningstid. I Sverige lämnas en sådan dispensansökan till Försäkringskassan och det bör göras redan vid utsändningstillfället. En praxis har vuxit fram som innebär att dispens normalt sett medges i fem år.

DISPENS

## KONVENTIONSLÄNDER

Om den anställda är utsänd till ett land utanför EU/EES, med vilket Sverige har en socialförsäkringskonvention, kvarstår den anställda i svensk socialförsäkring under den tid som konventionen anger. Tabellen nedan visar konventionstid för respektive land. Ansökan om konventionsintyg görs gemensamt av arbetsgivare och anställd hos Försäkringskassan på blankett 6220.

UTANFÖR EU/EES

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

## ÖVRIGA LÄNDER

Om den anställda är utsänd till ett land utanför EU/EES, med vilket Sverige inte har en socialförsäkringskonvention, kvarstår den anställda i svensk socialförsäkring om utsändningsperioden uppgår till högst 12 månader. Om utsändningsperioden överstiger 12 månader lämnar den anställda svensk socialförsäkring.

# UTLANDSTJÄNSTGÖRING – FÖRSÄKRINGSSKYDD

## – Arbetare

Vid utlandstjänstgöring fortsätter avtalsförsäkringarna att gälla enligt kollektivavtalet och försäkringsavtalet med Fora. Med tjänstgöring utomlands avses såväl tjänsteresor som längre utlandsuppdrag.

Genom avtalsförsäkringarna ges också kompensation för eventuellt bortfall av svensk sjukpenning samt ålders- och efterlevandepension. Betalning sker via Fora.

Vid bortfall av svensk sjukpenning betalar arbetsgivaren en tilläggspremie gällande AGS för att denna försäkring ska kompensera bortfallet. Arbetsgivaren ska vid bortfall av allmän ålders- och efterlevandepension i Sverige betala tilläggspremier för allmän ålders- och efterlevandepensionsavgift på den anställdas lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp. Tilläggspremierna går till Avtalspension SAF-LO och omfattas av samma bestämmelser som gäller för ordinarie Avtalspension SAF-LO.

Kompensation för bortfall av allmän ålders- och efterlevandepension gäller inte för anställd som tjänstgör i EU/EES-land eller i annat land med vilket Sverige ingått en socialförsäkringskonvention.

### LÄKEKOSTNADSFÖRSÄKRING

Svenskt Näringsliv rekommenderar berörda arbetsgivare att också teckna en särskild läkekostnadsförsäkring för arbetare som tjänstgör utomlands.

### NÄR GÄLLER FÖRSÄKRINGSSKYDDET?

För att avtalsförsäkringarna ska gälla ska arbetaren omedelbart innan utlandstjänstgöringen påbörjas ha omfattats av svensk arbetsskadeförsäkring eller arbetslöshetsförsäkring. Den anställda kan också ha fullgjort annan utlandstjänstgöring som omfattas av avtalet om social trygghet. Med tjänstgöring utomlands avses såväl tjänsteresor som längre utlandsuppdrag.

Vidare måste följande punkter vara uppfyllda:

- Anställningen ska vara hos ”svensk” arbetsgivare.
- Utlandstjänstgöringen ska ske på en svensk arbetsgivares uppdrag.

### UNDANTAG

I vissa fall kan det vara mindre lämpligt att behålla de svenska avtalsförsäkringarna. Därför kan arbetsgivaren och arbetaren komma överens om att den anställda ska undantas från en eller flera avtalsförsäkringar i följande två fall:

- Utlandstjänsten avses vara eller har varat mer än sex år.
- Arbetaren är dubbelanställd, d v s har anställning såväl hos svenskt som utländskt företag och har avtal om sociala förmåner med det utländska företaget.

Tips!  
Administrativ checklista finns på  
[www.finfa.se/checklistor](http://www.finfa.se/checklistor)



# UTLANDSTJÄNSTGÖRING – FÖRSÄKRINGSSKYDD

## – Tjänstemän

Avtalet om social trygghet vid utlandstjänstgöring innebär att de svenska avtalsförsäkringarna ITP, TGL och TFA samt Omställningsavtalet fortsätter att gälla vid utlandstjänstgöring. Med tjänstgöring utomlands avses såväl tjänsteresor som längre utlandsuppdrag.

En tjänsteman som arbetar utomlands på arbetsgivarens uppdrag fortsätter att omfattas av de kollektivavtalade försäkringarna. I de fall den anställda inte längre omfattas av svensk socialförsäkring ska arbetsgivaren komplettera med ett extra försäkringsskydd via ITP-planen. Detta regleras i de särskilda bestämmelser som finns för ITP vid utlandstjänstgöring, även kallat ITP Utland. Det som avgör om arbetsgivaren behöver komplettera den anställdas försäkringsskydd är i vilket land den anställda ska arbeta samt längden för utlandstjänstgöringen.

Inom EU/EES-området eller Schweiz behöver arbetsgivaren inte göra en anmälan om utlandstjänstgöring till Collectum om tjänstgöringen uppgår till maximalt 24 månader. Överstiger tjänstgöringen 24 månader och den anställda lämnar svensk socialförsäkring ska en anmälan om utlandstjänstgöring göras till Collectum.

INOM EU/EES

Utanför EU/EES-området eller Schweiz ska en anmälan om utlandstjänstgöring göras till Collectum av arbetsgivaren om den anställda ska tjänstgöra utomlands i minst 12 månader. Sverige har också socialförsäkringskonventioner med ett antal länder som reglerar hur länge den anställda omfattas av svensk socialförsäkring i dessa länder. Det räcker att arbetsgivaren uppger tjänstgöringsland vid anmälan till Collectum så anpassas försäkringsskyddet via ITP till aktuell konvention.

UTANFÖR EU/EES

## INNEHÅLL I ITP UTLAND

ITP Utland består av två delar:

- Sjukpension vid utlandstjänstgöring
- Kompensation utland

Sjukpension vid utlandstjänstgöring ersätter Försäkringskassans sjukpenning/sjukersättning vid arbete utomlands och ser till att den anställda får samma ersättning som skulle utgått vid arbete i Sverige.

Observera att karenstiden är 90 dagar och att arbetsgivaren därför i utlandsavtalet med den anställda bör reglera hur ersättningen vid sjukdom ser ut fram till dag 90.

Kompensation utland kan endast tecknas vid tjänstgöring i länder utanför EU/EES-området eller Schweiz och inte heller vid tjänstgöring i konventionsländer. Den innehåller kompensation för bortfall av svensk allmän ålderspension och omställningspension. Storleken på kompensationen för bortfall av ålderspension avgörs av den anställdas ålder. Arbetsgivaren väljer själv om premien ska debiteras via Collectum eller på annat sätt.

## NÄR GÄLLER FÖRSÄKRINGSSKYDDET?

För att avtalsförsäkringarna ska gälla ska tjänstemannen omedelbart innan utlandstjänstgöringen påbörjas ha omfattats av svensk arbetskadeförsäkring eller arbetslöshetsförsäkring. Den anställda kan också ha fullgjort annan utlandstjänstgöring

som omfattas av avtalet om social trygghet. Med tjänstgöring utomlands avses såväl tjänsteresor som längre utlandsuppdrag.

Vidare måste följande punkter vara uppfyllda:

- Anställningen ska vara hos ”svensk” arbetsgivare.
- Utlandstjänstgöringen ska ske på en svensk arbetsgivares uppdrag.

### UNDANTAG

I vissa fall kan det vara mindre lämpligt att behålla de svenska avtalsförsäkringarna. Därför kan arbetsgivaren och tjänstemannen komma överens om att tjänstemannen ska undantas från en eller flera avtalsförsäkringar i följande två fall:

- Utlandstjänsten avses vara eller har varat mer än sex år.
- Tjänstemannen är dubbelanställd, d v s har anställning såväl hos svenskt som utländskt företag och har avtal om sociala förmåner med det utländska företaget.

### LÅKEKOSTNADSFÖRSÄKRING

Arbetsgivaren ska svara för att tjänstemannen får skydd enligt särskilda läkekostnadsvillkor. Arbetsgivaren kan välja mellan att teckna läkekostnadsförsäkring (LFU) eller att själv svara för motsvarande förmåner mot tecknande av en garantiförsäkring. Arbetsgivaren kan som försäkringsgivare för LFU välja mellan AIG, Allianz Worldwide Care, Bupa Global, Cigna, Europeiska ERV, Gouda och If. Garantiförsäkring kan tecknas hos Willis Faber & Dumas Ltd (Lloyds Brokers). Läkekostnadsförsäkringen lämnar ersättning i följande fall:

- För skäligena kostnader i samband med läkar- och sjukhusvård, resekostnader, hemtransport och återresa.
- För tandbehandling vid akut tandvård.
- Vid graviditetskontroll och förlossning.

Medföljande make (sambo) och barn omfattas av läkekostnadsförsäkringen om företaget och tjänstemannen kommit överens om att de ska följa med. För kortare resor finns särskilda tjänstereseförsäkringar anpassade till Svenskt Näringsliv och PTK-överenskommelsen. Tjänstereseförsäkringen ingår ofta i företagsförsäkringen. Upplysningar om läkekostnadsförsäkringen lämnas av försäkringsbolagen.

### SJUKPENNINGGARANTI

Om tjänsteman vid sjukdom inte skulle erhålla sjukpenning eller motsvarande i tjänstgöringslandet eller om man erhåller sjukersättning som understiger svensk sjukpenning ska arbetsgivaren utge utfyllnad upp till nivå som motsvarar svensk sjukpenning. Detta gäller dock inte om tjänstemannen uppbär ersättning från ITP eller TFA. Denna bestämmelse har troligen mindre betydelse, eftersom företaget normalt betalar sjuklön. Någon kollektivavtalad skyldighet att utge sjuklön utomlands finns inte.

Tips!  
Administrativ checklista finns på  
[www.finfa.se/checklistor](http://www.finfa.se/checklistor)

## UTLÄNDSKA FÖRETAG MED TILLFÄLLIG VERKSAMHET I SVERIGE

Avtalet mellan Svenskt Näringsliv och LO respektive PTK berör företag med säte inom EU/EES som bedriver tillfällig verksamhet i Sverige och där företaget i kollektivavtal förbundit sig att ansluta sig till försäkringarna. Med tillfällig verksamhet menas att perioden som företaget avser bedriva verksamhet i Sverige inte beräknas överstiga 12 månader.

Försäkringsavtal med Fora respektive Collectum ska tecknas fr o m kollektivavtalstidpunkten.

Utgångspunkten är att alla försäkringar ska tecknas, med vissa undantag:

- TGL och TFA tecknas alltid.
- Omställningsförsäkring för arbetare och Omställningsavtal för tjänstemän tecknas inte.
- AGS-sjukförsäkring 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 enligt ovan ska sökas hos Fora för arbetare och hos Collectum för tjänstemän.

Företag med säte utanför EU/EES som bedriver tillfällig verksamhet i Sverige och där företaget i kollektivavtal förbundit sig att teckna försäkringarna kan, efter särskild prövning i Försäkringsnämnden hos Fora respektive ITP-nämnden hos Collectum, också undantas enligt ovan.

# FRÅNVARO UNDER ANSTÄLLNING

## – Arbetare

Förutom sjukdom och arbetskada finns andra typer av frånvaro under anställning som kan komma i fråga och till viss del påverka försäkringsskyddet. I regel gäller AFA-försäkringarna under frånvaro. Vid längre frånvaro kan försäkringsskyddet minska eller upphöra helt.

### FÖRÄLDRALEDIGHET

#### AGS

Vid hel ledighet enligt föräldraledighetslagen gäller försäkringsskyddet.

#### TGL

Vid hel ledighet enligt föräldraledighetslagen gäller försäkringsskyddet.

#### TFA

Skyddet gäller enbart vid arbete.

#### FPT

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

#### AVTALSPENSION SAF-LO

Premiefrielseförsäkring (PBF) träder in vid föräldraledighet med föräldrapenning vilket innebär att premierna betalas av försäkringen under högst 13 månader per födsel. PBF gäller även under tid med graviditetspenning.

#### OMSTÄLLNINGSFÖRSÄKRING

Om arbetaren fortfarande har en anställning i företaget gäller försäkringen.

### TJÄNSTGÖRING INOM FÖRSVARSMAKTEN

#### AGS

Om arbetaren inte är berättigad till sjukpenning gäller inte försäkringsskyddet.

#### OMSTÄLLNINGSFÖRSÄKRING

Om arbetaren fortfarande har en anställning i företaget gäller försäkringen.

#### TFA

Skyddet gäller enbart vid arbete. Under tjänstgöring inom Försvarsmakten inträder statens personskadeskydd.

#### FPT

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

#### TGL

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

#### AVTALSPENSION SAF-LO

Arbetare som inte får lön tjänar inte in pension.

## STUDIER

### TFA

Skyddet gäller enbart vid arbete.

### OMSTÄLLNINGSFÖRSÄKRING

Om arbetaren fortfarande har en anställning i företaget gäller försäkringen.

### FPT

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

### TGL

Skyddet gäller i normalt 6 månader plus efterskyddstid i ytterligare 180 dagar. Återgång i arbete inom denna tid ger nytt skydd upp till ca 1 år.

### AGS

Om 90 dagars kvalifikationstid fullgjorts fortsätter försäkringen att gälla under 6 månader. Därefter gäller efterskyddstid under 720 dagar. Sjukdagar med sjuklön eller sjukpenning förbrukar inte efterskyddet. Arbete under efterskyddstiden ger normalt nytt skydd i 720 dagar.

### AVTALSPENSION SAF-LO

Arbetare som inte får lön tjänar inte in pension.

## ÖVRIG TJÄNSTLEDIGHET

### TFA

Skyddet gäller enbart vid arbete.

### OMSTÄLLNINGSFÖRSÄKRING

Om arbetaren fortfarande har en anställning i företaget gäller försäkringen.

### AVTALSPENSION SAF-LO

Arbetare som inte får lön tjänar inte in pension.

### TGL

Skyddet gäller normalt i 6 månader plus ytterligare 180 dagar i efterskyddstid. Arbete under efterskyddstid ger nytt skydd upp till ca 1 år.

### AGS

Om kvalifikationstiden om 90 dagar fullgjorts så fortsätter försäkringsskyddet att gälla i 6 månader. Därefter gäller efterskyddet under 720 dagar. En förutsättning för att efterskyddet ska gälla är att den försäkrade har en sjukpenninggrundande inkomst. Arbete under efterskyddstiden ger normalt nytt skydd i 720 dagar.

### FPT

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

# FRÅNVARO UNDER ANSTÄLLNING

## - Tjänstemän

Förutom sjukdom och arbetsskada finns det andra typer av frånvaro under anställning som kan komma ifråga och till viss del påverka försäkringsskyddet. I en del fall finns inga generella regler för hur företaget ska gå tillväga, vilket bl a belyses i detta avsnitt. När företaget avanmäler en tjänsteman kan försäkringsskyddet fortsätta under viss tid.

## FÖRÄLDRALEDIGHET

### TFA

Skyddet gäller enbart vid arbete.

### ITP 1

Premiefrielseförsäkring innebär att premierna betalas av försäkringen. Premiefrielseförsäkringen betalar premier vid föräldraledighet med föräldrapenning till minst 25% med anledning av barns födelse/adoption under högst 13 månader per födelse/adoption samt vid tillfällig föräldrapenning/vård av eget barn till minst 25%.

### ITP 2

Föräldrapenningtid är pensionsgrundande i 11 månader. Enligt försäkringsvillkoren finns ingen skyldighet för företaget att fortsätta betala ITP. Svenskt Näringslivs rekommendation är att upprätthålla ITP i 11 månader. Det är viktigt att företaget bestämmer sig för vilken policy man ska tillämpa för de tjänstemän som är föräldralediga, d v s hur länge ITP-planen ska upprätthållas.

### OMSTÄLLNINGSAVTALET OCH TRR

Tjänstledighet jämföras med anställningstid när det gäller kvalifikationstider i omställningsavtalet.

### TGL

Tjänstegrupplivförsäkringen gäller så länge anställningen består och ska upprätthållas även vid föräldraledighet.

## TJÄNSTGÖRING INOM FÖRSVARSMAKTEN

### ITP 1 OCH 2

Företaget är inte skyldigt att upprätthålla ITP-försäkringen.

### TFA

Skyddet gäller enbart vid arbete. Under tjänstgöring inom Försvarmakten gäller statens personskadeskydd.

### TGL

Vid tjänstgöring inom Försvarmakten omfattas tjänstemannen inte av TGL. Däremot har staten en grupplivförsäkring.

### OMSTÄLLNINGSAVTALET OCH TRR

Tjänstledighet jämföras med anställningstid när det gäller kvalifikationstider i omställningsavtalet.

## STUDIER

### ITP 1 OCH 2

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

### OMSTÄLLNINGSAVTALET OCH TRR

Tjänstledighet jämförs med anställningstid när det gäller kvalifikationstider i omställningsavtalet.

### TGL

Tjänsteman som har lagenlig ledighet för studier omfattas inte av TGL och företaget avanmäler. Om tjänstemannen har rätt till studiestöd eller studiemedel under sin studieledighet gäller TGL med ett förlängt efterskydd med så många månader som tjänstemannen varit anställd, dock max 24 månader. Dessutom tillkommer det allmänna efterskyddet på 3 månader.

### TFA

Skyddet gäller enbart vid arbete.

## ÖVRIG TJÄNSTLEDIGHET

### ITP 1 OCH 2

Vid övrig längre tjänstledighet avanmäler företaget tjänstemannen.

### OMSTÄLLNINGSAVTALET OCH TRR

Tjänstledighet jämförs med anställningstid när det gäller kvalifikationstider i omställningsavtalet.

### TGL

Så länge anställningen består gäller försäkringsskyddet för TGL.

### TFA

Skyddet gäller enbart vid arbete.



# ANSTÄLLNING EFTER 65 ÅR

## ENLIGT LAG

Enligt lagen om anställningsskydd (LAS) har arbetstagare avgångsskyldighet vid 68 års ålder. Vid denna ålder avslutas anställningen med ett förenklat förfarande. Vid frågor om LAS, kontakta ditt arbetsgivarförbund.

## ARBETSGIVARAVGIFTER

Det år en person fyller 65 år betalas full arbetsgivaravgift. På ersättning till personer som vid årets ingång har fyllt 65 år och är födda 1938-1954 betalas 10,21% (ålderspensionsavgift). För personer födda 1937 eller tidigare betalar arbetsgivaren ingen arbetsgivaravgift.

# 10,21%

ÄR ARBETSGIVAREAVGIFTEN  
FÖR FÖDDA 1938-1954

## ÅLDERSPENSION

Den allmänna ålderspensionen fortsätter man att tjäna in så länge man har pensionsgrundande inkomst, oavsett ålder. Detta gäller personer födda 1938 och senare.

## ARBETSSKADEFÖRSÄKRING

Lagenlig arbetsskadeförsäkring gäller under anställning. Livränta utbetalas längst till 67 års ålder.

## SJUKDOM

Sjuklönelagen gäller under anställning utan åldersgräns. Sjukpenning utges med vissa begränsningar; för den som fyllt 65 år och haft sjukpenning i 180 dagar kan Försäkringskassan pröva fortsatt rätt till sjukpenning. Har personen fyllt 70 år betalas sjukpenning ut sammanlagt i längst 180 dagar. Sjukersättning utbetalas inte efter 65 år.

## ARBETSLÖSHETSFÖRSÄKRING

A-kassan gäller fram till 65 års ålder.

## TFA

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada gäller oavsett ålder. Ingen premiebetalning från den månad arbetaren fyller 65 år.

ENLIGT AVTAL  
- ARBETARE

## AGS

AGS gäller fram till 65 års ålder. Ingen premiebetalning från den månad arbetaren fyller 65 år.

## FPT

Försäkring om föräldrapenningtillägg kan utbetalas under förutsättning att arbetaren får allmän föräldrapenning enligt lag på sjukpenningnivå och i övrigt uppfyller villkoren för FPT. Ingen premiebetalning från den månad arbetaren fyller 65 år.

## TGL

TGL gäller så länge arbetaren kvarstår i arbete och inte är frånvarande mer än 90 dagar i följd efter 65 års ålder. Ingen premiebetalning från den månad arbetaren fyller 65 år.

ENLIGT AVTAL  
- TJÄNSTEMÄN

### OMSTÄLLNINGSFÖRSÄKRING

Omställningsförsäkringen gäller till 65 års ålder. Ingen premiebetalning från den månad arbetaren fyller 65 år.

### AVTALSPENSION SAF-LO

Pensionen tjänas in t o m månaden innan 65 år. Om arbetaren kvarstår i arbete efter 65 år kan pension tjänas in om överenskommelse träffas mellan företaget och arbetaren. Företaget fortsätter i så fall, efter anmälan till Fora, att betala premier. Premiefrielseförsäkringen gäller längst t o m månaden innan arbetaren fyller 65 år.

### DELTIDSPENSION

Inom vissa avtalsområden ska premie för deltidspension betalas även efter 65 år. Mer information finns på [www.fora.se](http://www.fora.se) och ”Kompletterande pensionspremier”.

### TFA

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada gäller oavsett ålder. Ingen premiebetalning från den månad tjänstemannen fyller 65 år.

### TGL

Försäkringsskyddet och premiebetalningen fortsätter att gälla längst t o m månaden före 70 års ålder.

### OMSTÄLLNINGSAVTALET OCH TRR

Omställningsavtalet och TRR gäller till 65 år. Ingen premiebetalning från den månad tjänstemannen fyller 65 år.

### ITP 1

Pension tjänas in t o m månaden innan 65 år. Pension kan tjänas in efter 65 år om företaget och tjänstemannen träffar en överenskommelse. Företaget fortsätter i så fall, efter anmälan till Collectum, att betala premier. Premiefrielseförsäkringen gäller t o m månaden innan tjänstemannen fyller 65 år. Vissa regler gäller för att tjänstemannen ska kunna omfattas av ITP sjukpension.

### ITP 2

Pension tjänas in t o m månaden innan 65 år. Inget pensionsintjänande kan ske i ITP 2 efter 65 år. Premiefrielseförsäkring och ITP-sjukpension gäller fram till 65 år. Pension kan tjänas in efter 65 år i ITP 1 om företaget och tjänstemannen träffar en överenskommelse. Företaget anmäler i så fall tjänstemannen till ITP 1 och betalar premier.

### DELTIDSPENSION OCH FLEXPENSION

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

KOLLEKTIVAVTALAD SJKLÖN

Förmåner enligt kollektivavtal vid sjukdom efter fyllda 65 år varierar mellan olika avtalsområden.

# FÖRETAGARENS FÖRSÄKRINGSSKYDD

## FÖRSÄKRINGAR ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL

De kollektivavtalade försäkringarna omfattar inte VD i aktiebolag och företagare. Undantaget är Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) som omfattar alla anställda på företag som tecknat försäkringsavtal med Fora. VD och företagare behöver därför själva skaffa sig ett lämpligt försäkringsskydd.

### SOM FÖRETAGARE RÄKNAS

- I enskild firma – ägaren.
- I handelsbolag – samtliga ägare.
- I kommanditbolag – komplementären.
- I aktiebolag – aktieägare med minst en tredjedel av aktierna själv eller sammanräknat med barn, make och förälder. För delägare med mindre andel finns möjlighet att efter ansökan beviljas undantag från att anslutas till de kollektivavtalade försäkringslösningarna. Make till företagare räknas alltid som företagare oavsett bolagsform. Sambo som har gemensamt barn med företagaren kan också söka undantag från avtalsförsäkringarna. Undantag söks hos ITP-nämnden hos Collectum eller Försäkringsnämnden hos Fora.

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

För att företagare ska kunna teckna försäkring via Fora måste företaget antingen ha tecknat försäkringsavtal med Fora för anställda eller ett sk grundavtal. Grundavtal innebär att företagaren omfattas av TFA och när företaget anställer arbetare i företaget omfattas dessa av samtliga AFA-försäkringar och Avtalspension SAF-LO. Premien för grundavtal är 200 kr per år.

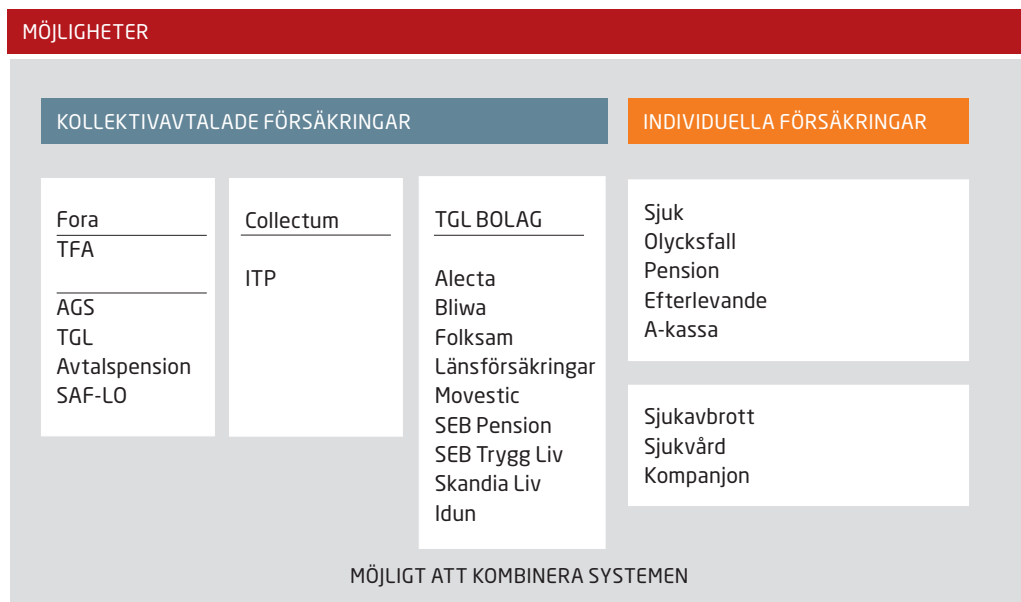
För att teckna ITP via Collectum krävs kollektivavtal.

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

FÖRSÄKRING	OMFATTNING	INFORMATION HOS
TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada. Egna företagare omfattas automatiskt utan kostnad om företaget har tecknat försäkringsavtal hos Fora.	Fora
AGS	Avtalsgruppsjukförsäkring.	Fora
TGL	Tjänstegrupplivförsäkring, villkoren skiljer sig mellan AFA Försäkring (tecknas genom Fora) och övriga bolag som har produkten.	Fora, Alecta, Bliwa, Folksam, Länsförsäkringar, Movestic, SEB Pension och Försäkring, SEB Trygg Liv, Skandia Liv, Idun.
AVTALSPENSION SAF-LO	Pensionsförsäkring.	Fora
ITP	Egna företagare i aktiebolag kan ansluta sig till ITP. Enbart företag med kollektivavtalad skyldighet att teckna ITP kan anslutas.	Collectum

Egna företagare kan inte teckna Omställningsförsäkring/AGB eller omfattas av TRRs verksamhet.

# FÖRETAGARENS VAL



Företagare som vill låta företaget köpa ett kompletterande skydd kan välja mellan flera alternativ:

- Företagares egen försäkring via Fora. Denna innehåller tre produkter som företagaren kan teckna en eller flera av. Dessa är AGS sjukförsäkring, TGL och Avtalspension SAF-LO.
- ITP-planen via Collectum (OBS! För att teckna ITP krävs kollektivavtal).
- TGL hos ett flertal bolag.
- Individuella försäkringslösningar hos valfritt försäkringsbolag.

De olika försäkringsskydden kan kombineras. En mängd olika faktorer kan påverka valet såsom lön, tidigare anställning, familjesituation, hälsa, bolagsform, kollektivavtal etc.

Egna företagare kan inte teckna Omställningsförsäkring/AGB eller omfattas av TRRs verksamhet.

# INDIVIDUELLA FÖRSÄKRINGAR

På marknaden finns försäkringsbolag som tillhandahåller

- sjukförsäkring
- olycksfallsförsäkring
- pensionsförsäkring
- livförsäkring
- samt specialprodukter som sjukvårds-, sjukavbrotts- och kompanjonförsäkring etc.

Försäkringskassans ersättning under sjukpenningtid är ca 80% och under sjukersättningstid ca 64% av inkomsten. En individuell sjukförsäkring kan höja ersättningsnivån upp till 90% av inkomsten under sjukpenning-/sjukersättningstid.

SJKDOM

En individuell olycksfallsförsäkring gäller vanligen dygnet runt. Ersättningen betalas ut i form av dels ett skattefritt engångsbelopp (ideell ersättning), dels ersättningar för olika kostnader samt för rehabilitering. Det är viktigt att skyddet täcker både arbetstid och fritid om man inte har en TFA-försäkring. Om både TFA och heltidsolycksfallsförsäkring finns betalas ersättning från båda om man råkar ut för ett olycksfall på arbetstid.

OLYCKSFALL

Den allmänna ålderspensionen utgör för de flesta företagare ett grundskydd. Genom att pensionsspara kan man höja sin ålderspension eller välja att pensionera sig tidigare. Vid dödsfall kan dessutom make/a, sambo och barn skyddas.

PENSION

En livförsäkring är ett bra komplement till grundskyddet enligt lag. Den kan ge ett skattefritt engångsbelopp, som gör det möjligt att t ex lösa lån, betala kostnader i samband med dödsfallet eller spara ett litet kapital som reserv för framtida behov.

LIV

Om ägaren eller en anställd nyckelperson skulle drabbas av olycksfall eller långvarig sjukdom kan det innebära att företagets intäkter minskar, medan de fasta kostnaderna (löner, hyra, räntor, telefon etc) kvarstår. Med en sjukavbrottsförsäkring kan skydd ordnas för rörelsen som bidrar till att täcka dessa kostnader. Försäkringen täcker de fasta kostnaderna som belastar rörelsen och/eller de merkostnader som kan uppstå om t ex ersättare måste anlitas (lön, sociala avgifter etc).

SJKAVBROTT

En sjukvårdsförsäkring ger tillgång till privat planerad vård och kan minska företagets risk för ekonomisk skada p g a frånvaro. Försäkringen täcker kostnaderna för nödvändig sjukvård/operation och ger tillgång till snabb specialistvård. Försäkringen kan tecknas för alla eller för nyckelpersoner i företaget.

SJKVÅRD

Från och med den 1 juli 2018 upphörde skattefriheten för sjukvårdsförsäkringar. Detta innebär att värdet av sjukvårdsförsäkringen numera är en skattepliktig förmån för den enskilda. Den del av sjukvårdsförsäkringen som anses vara rehabiliteringskostnader beskattas inte. Premien blir en avdragsgill kostnad för företaget.

Den som driver ett aktiebolag eller handelsbolag kan ha en eller flera kompanjoner. Om så är fallet bör man som företagare fundera på att skriva dels ett kompanjonavtal och dels teckna en kompanjonförsäkring. Avtalet reglerar rättigheter och skyldigheter mellan delägarna. Utfallande försäkringsbelopp från en kompanjonförsäkring kan användas för att lösa ut den avlidna kompanjonens familj ur företaget. Försäkringen kan även falla ut om en kompanjon t ex på grund av sjukdom måste dra sig tillbaka.

KOMPANJON

## SJUKDOM – DET ALLMÄNNA SKYDDET ENLIGT LAG

### KARENSTID

Egenföretagare eller uppdragstagare omfattas inte av sjuklöne- och sjukpenningreglerna. För dem gäller endast sjukpenning och sjukersättning. Sjukanmälan ska göras den första sjukdagen till Försäkringskassan som även betalar ut sjukpenningen.

Företagare i aktieföretag, som uppbär lön från bolaget betraktas som arbetstagare och omfattas därmed av sjuklönelagen de första 14 kalenderdagarna.

Som egenföretagare, dvs den som bedriver näringsverksamhet i form av enskild firma, handelsbolag eller kommanditbolag, gäller en grundläggande karenstid på 7 dagar. Det är möjligt att välja 1, 14, 30, 60 eller 90 karensdagar, vilket påverkar egenavgiften. Observera att om egenföretagare en gång har valt lång karenstid och vill ändra till en kortare måste man dels vara frisk och dels under 55 år. Däremot kan ny egenföretagare över 55 år välja längre karenstid.

### HÖGRISKSKYDD

Ett allmänt högriskskydd inträder vid påföljande sjukdomsfall för den egenföretagare som haft fler än 21 karensdagar under sammanlagt minst fem sjukperioder under en löpande tolv månadersperiod. Det blir då ingen ny karenstid. Det allmänna högriskskyddet gäller egenföretagare som har karenstid om 1 eller 7 dagar.

Det särskilda högriskskyddet som har kommit till för att skydda personer som har en sjukdom eller ett funktionshinder fortsätter att gälla. Den som är egenföretagare och har karenstid om 1 eller 7 dagar kan omfattas av det särskilda högriskskyddet vilket innebär att sjukpenning utbetalas redan från första dagen i varje sjukperiod.

### SJUKLÖN

Sjuklönelagen gäller för anställda – och företagare i aktieföretag – som har tillsvidareanställning eller tidsbegränsad anställning omfattande minst en månad. För andra anställda gäller lagen efter 14 dagars anställning.

### SJUKPENNING

En företagare kan omfattas av sjukförsäkringen. Ersättningen baseras på den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) och den beräknas olika beroende på företagsform.

Som anställd i eget aktieföretag eller ekonomisk förening beräknas SGI utifrån den lön företagaren tar ut. Om företagaren inte tar ut någon lön utbetalas inte heller någon ersättning vid sjukdom och bara den lägsta ersättningen vid föräldraledighet. Observera att utdelning från ett aktieföretag och återbetalning från en ekonomisk förening inte är sjukpenninggrundande inkomst.

Den som bedriver enskild näringsverksamhet, handelsbolag eller kommanditbolag får sin sjukpenninggrundande inkomst beräknad utifrån den del den utgör av den beräknade nettointäkten.

### ENSKILD NÄRINGSVERKSAMHET - UNDER UPPBYGGNAD

Speciella regler gäller för beräkning av SGI för egenföretagare under verksamhetens uppbyggnadsskede. Dessa regler innebär att egenföretagare har rätt att under 24 månader få en SGI som motsvarar vad en anställd skulle få för liknande arbete. Om företaget är etablerat och har funnits längre än 24 månader beräknas SGI utifrån den beräknade inkomsten av näringsverksamheten. Om det finns särskilda skäl kan SGI beräknas till ett högre belopp.

Från och med 1 augusti 2018 gäller att reglerna för beräkning av SGI under verksamhetens uppbyggnad också ska omfatta den som startar ett aktieföretag. Tiden för hur länge bolaget räknas var under uppbyggnad förlängs till 36 månader.

### KONTAKTA FÖRSÄKRINGSKASSAN

Försäkringskassan har en särskild grupp handläggare för företagare, tfn 0771-17 90 00, uppges ”företagare” i talsvaret.

# INDIVIDUELLA FÖRSÄKRINGAR – SJUKDOM

Den individuella sjukförsäkringen kompenserar förlust av inkomst vid långvarig arbetsförmåga p g a sjukdom eller olycksfall. Den brukar normalt ingå i en tjänstepensionsplan för företagare.

I en individuell sjukförsäkring kan karenstiden vara 3 månader, 12 månader och/eller med en så kallad rörlig karens (R-karens). Den rörliga karensen innebär att ersättning börjar betalas ut när den försäkrade erhåller sjukersättning normalt vid minst 25% arbetsförmåga. Villkoren kan variera mellan bolagen.

Ersättning från sjukförsäkringen ges i regel om man har 25% arbetsförmåga p g a sjukdom eller olycksfall och betalas ut med ett belopp i månaden som avtalats i förhand fram till pensionsåldern.

Ersättningen vid sjukdom får normalt inte vara högre än 90% av inkomsten inklusive sjukpenning. Detta enligt Finansinspektionens rekommendation. Om flera sjukförsäkringar är tecknade och den totala ersättningen blir högre än 90% av arbetsinkomsten, kan försäkringsbolaget hålla inne en del av ersättningen.

HÖGSTA ERSÄTTNINGSNIVÅ

För egna företagare kan dock särskilda maximiregler gälla. Eftersom företagare förutsätts ta ut en relativt sett lägre lön i företaget, för att konsolidera företaget, får de teckna mer än 90% av den sjukpenninggrundande inkomsten (ända upp till 120% av SGI hos vissa bolag).

När man tecknar sjukförsäkring måste man lämna en hälsodeklaration och i vissa fall även genomgå en läkarundersökning. Som regel ingår s k optionsrätt, vilket innebär att man har rätt att inom vissa ramar höja ersättningsbeloppet utan hälsoprövning.

HÄLSOPRÖVNING

Premien baseras på karenstid, ålder och lön – ju kortare karenstid, ju högre ålder och ju högre försäkringsbelopp, desto högre premie. Premien omräknas varje år.

PREMIE

Man kan välja mellan en individuell- eller en gruppsjukförsäkring. Den individuella kan tecknas antingen som P-försäkring (skattepliktigt belopp) eller K-försäkring (skattefritt belopp). Gruppsjukförsäkringen är en K-försäkring.

Premien för sjukförsäkringen i AGS och ITP är normalt avdragsgill. I en individuell sjukförsäkring är premien normalt sett avdragsgill om försäkringen är P-klassad.

AVDRAGSRÄTT

# INDIVIDUELLA FÖRSÄKRINGAR – OLYCKSFALL

## OLYCKSFALL - HELTID

### exempel

- Invaliditetskapital 20 pbb  
- medicinsk eller ekonomisk
- Sveda och värk

- Läkeemedelskostnader
- Tandvårdskostnader, erforderliga belopp
- Resor, erforderliga belopp
- Merkostnader, max 3,5 pbb
- Rehabiliteringskostnader

(Dödsfall 1 pbb)

### INDIVIDUELL OLYCKSFALLSFÖRSÄKRING

Olycksfallsförsäkringen täcker endast olycksfall, inte risken att bli långvarigt sjuk. Vanligtvis gäller den individuella olycksfallsförsäkringen dygnet runt medan gruppolycksfallsförsäkringen vanligen endast gäller vid olycksfall som inträffar på fritiden.

Ersättningen för kostnader och ”sveda och värk” kan bara betalas ut från en försäkring. Resterande delar, som de ideella ersättningarna, betalas ut från varje försäkring.

Vissa olycksfallsförsäkringar, som TFA, är kopplade enbart till arbete, medan andra gäller enbart fritid, som gruppolycksfallsförsäkringen. Den innehåller i stort sett samma typ av ersättningar som TFA.

### INVALIDITETSKAPITAL

I en individuell olycksfallsförsäkring ligger tyngdpunkten på ett invaliditetskapital, som betalas ut i form av ett engångsbelopp när invaliditetsgraden fastställts definitivt. I den här försäkringen ingår både medicinsk- och ekonomisk invaliditet.

Den medicinska invaliditeten baseras på en bestående nedsättning av kroppsfunktionen. Invaliditeten graderas efter olika handikapp i s k invaliditetsgrader som tagits fram i samråd med läkare inom olika medicinska specialområden.

Den ekonomiska invaliditeten bedöms efter i hur hög grad förmågan av att arbeta har försämrats på grund av olyckan. I praktiken jämför man med reglerna för sjukersättning och utgår vid bedömningen från om skadan medfört minst halv sjukersättning från den allmänna sjukförsäkringen enligt lag.

Man kan också få ersättning för kostnader i samband med läkar- och tandläkarvård samt för resor, i den mån kostnaderna inte täcks av den allmänna försäkringen enligt lag. Leder olyckan till ett dödsfall utbetalas i stället ett dödsfallskapital.

Premien är normalt inte åldersberoende utan baseras på det invaliditetskapital som tecknats. Vissa riskfyllda yrken medför en förhöjning av premien. En viss självrisk kan ingå i den här typen av olycksfallsförsäkring.

Försäkringen betraktas som en K-försäkring och är därmed inte avdragsgill. Utfallande belopp är dock skattefria.

Behöver man då komplettera den allmänna pensionen enligt lag? Det beror på hur man ser framtiden som pensionär, om man vill bibehålla den ekonomiska standarden, trygga de efterlevande vid dödsfall etc.

FLERA OLYCKSFALLS-  
FÖRSÄKRINGAR

MEDICINSK- OCH EKONOMISK  
INVALIDITET

PREMIE  
SJÄLVRISK

AVDRAGSRÄTT



# ALLMÄNT OM TJÄNSTEPENSIONER

Som företagare kan man komplettera den allmänna ålderspensionen genom tjänstepension. Den kan utformas och finansieras på olika sätt utifrån företagarens egen situation.

Tjänstepension är en pension som är knuten till ett anställningsförhållande och som betalas av arbetsgivaren. Tjänstepensionens huvudsyfte är att komplettera den allmänna pensionen. Pensionen grundas på utfästelser om pension till den försäkrade och hans/hennes efterlevande. Utfästelsen innehåller normalt regler om

TJÄNSTEPENSION

- sjukpension vid sjukpenningtid och sjukersättningstid
- ålderspension från viss ålder,
- efterlevandepension
- hur pensionen ska tryggas, se nedan.

## SÅ HÄR KAN TJÄNSTEPENSIONEN TRYGGAS

Hur kan man då vara riktigt säker på att dessa utfästelser håller, att pensionen kommer att betalas ut den dag man lämnar företaget?

FINANSIERINGSSYSTEM

Följande finansieringssystem finns:

- Försäkring – Företaget tecknar försäkring mot betalning av viss premie och ansvaret för att pensionen utbetalas ligger hos försäkringsbolaget.
- Pensionsstiftelse – Företaget betalar in premier till en av företaget ägd pensionsstiftelse.
- Skuldföring i företaget – Företaget står själv för pensionsutfästelsen. Om företaget går i konkurs eller om företagaren slutar före pensionsåldern, kommer pensionen kanske inte att betalas ut om det är en s k ”antastbar” pension, dvs utfästelsen är inte garanterad. Väljer företaget i stället att säkerställa utfästelsen genom en kreditförsäkring, bankgaranti eller en kapitalförsäkring är pensionen ”oantastbar” och betalas normalt sett ut.

### ÅLDERSPENSION - PENSIONSUTFÄSTELSE

#### förmånsbestämd

- Garanterar en viss pension
- Kostnaden är svår att förutse

#### premiebestämd

- Ingen garanti för pensionens storlek
- Avgift och avkastning avgör
- Kontroll över pensionskostnaden

## FÖRMÅNSBESTÄMD ELLER PREMIEBESTÄMD PENSION?

En förmånsbestämd pension innebär att en viss procent av lönen ska betalas ut i pension, medan det i en premiebestämd pension är de inbetalda premierna som avgör hur stor pensionen blir. ITP 2 är en förmånsbestämd pension. ITP 1 och Avtalspension SAF-LO är premiebestämda pensioner. De individuella tjänstepensionerna är i princip alltid premiebestämda.

PENSIONSUTFÄSTELSE

## ALLA FÖRETAGARE KAN INTE TECKNA TJÄNSTEPENSIONS-FÖRSÄKRING

Möjligheten att teckna tjänstepensionsförsäkring beror på bolagsformen.

### AKTIEBOLAG

En företagare som driver ett aktiebolag och deklarerar för inkomst av tjänst kan få tjänstepension. Företaget får dra av premierna i rörelsen enligt vissa regler.

### HANDELS-/ KOMMANDITBOLAG

I handels- och kommanditbolag deklarerar företagaren som ägare för inkomst av rörelse medan make/a och barn över 16 år deklarerar för inkomst av tjänst. Som ägare kan man inte få tjänstepension men man kan ändå ordna sin pensionering via en privat pensionsförsäkring eller Avtalspensionen SAF-LO. Pensionsavgiften får inte dras som en kostnad i rörelsen, utan man får yrka avdrag i sin egen deklaration.

### ENSKILD FIRMA

För enskild firma gäller att bägge makarna deklarerar för inkomst av rörelse och ska därmed teckna privata försäkringar. Barn över 16 år deklarerar för inkomst av tjänst och ska teckna tjänstepension. Premierna för barnens tjänstepension får dras av i rörelsen och premierna för makarnas privata försäkring dras av i den egna deklarationen.

## PENSIONSSPARANDE

### AVDRAGSGILL PREMIE

Pensionssparande kännetecknas av att utfallande belopp inkomstbeskattas och att premien inom vissa gränser är avdragsgill. Pensionen kan tas ut tidigast från 55 års ålder och betalas ut i normalt minst 5 år. I både den traditionella- och fondförsäkringen kan make/a, sambo och barn vara förmånstagare och i båda alternativen kan sparandet kombineras med efterlevandepension. Det finns tre olika alternativ för avdragsgillt pensionssparande:

- Traditionell försäkring
- Fondförsäkring
- Individuellt pensionssparande, IPS, via bank. (Gäller inte för företagare i AB).

### AVKASTNINGSSKATT

Pensionsbehållningen beskattas hos försäkringsbolaget eller motsvarande. Alla typer av pensionssparande behandlas lika. Underlaget för beskattningen schablonberäknas. Skattesatsen är 15%. På motsvarande sätt beskattas kapitalförsäkringar med 30%.

# INDIVIDUELLA FÖRSÄKRINGAR – DÖDSFALL

## EFTERLEVANDEPENSION

En efterlevandepension kan vara utformad på flera olika sätt men det är hela tiden frågan om ett månatligt belopp som ska utbetalas vid ett dödsfall. Förmånstagarbete är begränsad i en pensionsförsäkring enligt inkomstskattelagen.

Vill man skydda sin familj genom att komplettera tjänstepensionen med en efterlevandepension kan man välja att låta ett visst belopp betalas ut till familjen vid dödsfall och/eller att de inbetalda premierna återbetalas. Pensionen betalas ut i minst fem år, men den kan även tas ut under längre begränsad tid eller livsvarigt.

Den som uppbär sjukersättning är normalt sett premiefriad motsvarande sjukskrivningsgraden. För att få teckna försäkringen krävs dock oftast att man genomgår en hälsoprövning. Premien är normalt sett avdragsgill för företaget.

Ett alternativ till efterlevandepension, som blir allt vanligare, är att köpa en separat livförsäkring som ekonomisk trygghet till de efterlevande.

## LIVFÖRSÄKRING

Det finns två former av individuella livförsäkringar, nämligen ren livförsäkring eller livförsäkring med sparande.

Ren livförsäkring tecknas för en viss period, t ex till 70 års ålder. Om den försäkrade avlider före den åldern betalas försäkringsbeloppet ut till förmånstagare. Om den försäkrade överlever åldersgränsen upphör försäkringen och inga pengar betalas ut.

Livförsäkring med sparande innebär att om den försäkrade avlider före åldersgränsen i försäkringsbrevet betalas försäkringsbeloppet ut. I annat fall betalas ett försäkringsbelopp ut när man når den åldersgräns som angivits i försäkringsbrevet.

Till skillnad mot gruppförsäkringarna har man större frihet att bestämma försäkringsbelopp och välja förmånstagare vid tecknande av en individuell livförsäkring.

En individuell livförsäkringspremie baseras på ålder och försäkringsbelopp. Ju högre ålder och försäkringsbelopp, desto högre premie.

Premiefrielse inträder normalt vid minst 25% sjukersättning.

UTBETALNINGSTID

PREMIEBEFRIELSE

LIVFÖRSÄKRING  
- RENLIVFÖRSÄKRING  
- MED SPARANDE

PREMIE

PREMIEBEFRIELSE  
- LIV

# AVDRAGSREGLER

AVDRAGSREGLER - PENSION	
<p><b>huvudregel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Premiebestämd</li> <li>• Max 35% av lön</li> </ul>	<p><b>kompletteringsregel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Förmånsbestämd</li> <li>• Procentsats av slutlön</li> </ul> <p><i>Obs! Gäller enbart företagare i AB.</i></p>

## HUVUDREGEL

Avdragsreglerna för arbetsgivarens pensionskostnader innehåller dels en huvudregel som gäller för företagare i alla bolag och dels en kompletteringsregel som endast gäller för företagare i aktiebolag. Kompletteringsregeln får bara användas för engångspremier.

Avdrag för pensionskostnader får göras med högst 35% av den anställdas lön oavsett om kostnaderna avser betalning av pensionsförsäkring, skuldföring i balansräkning eller avsättning till pensionsstiftelse. Avdraget för respektive person får inte överstiga 10 prisbasbelopp för året före taxeringsåret.

Med lön avses den pensionsgrundande ersättningen enligt pensionsavtalet. Man kan välja om det ska vara lönen för det aktuella beskattningsåret eller föregående års lön.

AVDRAGSREGLER - KOMPLETTERINGSREGELN																			
<p><b>före 65 år</b></p> <table border="0"> <tr> <td>- 7,5 pbb</td> <td>→</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>7,5 - 20 pbb</td> <td>→</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td>20 - 30 pbb</td> <td>→</td> <td>40%</td> </tr> </table>	- 7,5 pbb	→	80%	7,5 - 20 pbb	→	70%	20 - 30 pbb	→	40%	<p><b>efter 65 år</b></p> <table border="0"> <tr> <td>- 7,5 pbb</td> <td>→</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>7,5 - 20 pbb</td> <td>→</td> <td>70%</td> </tr> <tr> <td>20 - 30 pbb</td> <td>→</td> <td>40%</td> </tr> </table>	- 7,5 pbb	→	20%	7,5 - 20 pbb	→	70%	20 - 30 pbb	→	40%
- 7,5 pbb	→	80%																	
7,5 - 20 pbb	→	70%																	
20 - 30 pbb	→	40%																	
- 7,5 pbb	→	20%																	
7,5 - 20 pbb	→	70%																	
20 - 30 pbb	→	40%																	

Kompletteringsregeln gäller bara för anställda i aktiebolag. Som anställd i aktiebolaget betraktas även VD och företagare.

Kompletteringsregeln kan användas om man t ex vill

- göra ändringar i pensionsavtal eller
- teckna nya pensionsavtal p g a förtida pensionsavgång eller att pensionsutfästelserna är otillräckligt tryggade.

Kompletteringsregeln ger avdragsrätt för den faktiska ålderspensionskostnaden oavsett hur stor den är, så länge den inte överstiger kostnader som svarar mot i lagen angivna pensionsnivåer, enligt ovan. För pension som utbetalas mellan 62 och 65 år gäller ett annat regelverk. Vid inbetalning av engångspremier bör man kontrollera vilka effekterna blir.

Pensionsnivåerna är endast till för att man ska kunna beräkna avdragsutrymmet, det har ingen betydelse om det rör sig om en förmånsbestämd eller premiebestämd försäkring. Regeln kan även användas om man har tecknat en fondförsäkring. Då beräknas utrymmet som om försäkringen varit en vanlig pensionsförsäkring med viss garanterad avkastning.

Kostnader för efterlevandepension liksom sjukpension ska räknas med i utrymmet enligt huvudregeln. Används kompletteringsregeln är endast ålderspensionskostnaderna intressanta. Detta gör att kostnader för sjuk- och efterlevandepensionen normalt är avdragsgilla när kompletteringsregeln används.

SJUK- OCH  
EFTERLEVANDEPENSION

#### AVDRAGSREGLER - AKTIV NÄRINGSVERKSAMHET

inkomstunderlag

Avdrag i näringsverksamhet  
35%  
(max 10 prisbasbelopp)

Avdrag för premier till privata pensionsförsäkringar beräknas endast på inkomst av aktiv näringsverksamhet. Kapitalinkomster m m, som enligt de särskilda reglerna för fåmansföretag ska redovisas som inkomst av tjänst, får inte räknas in i underlaget.

AKTIV NÄRINGSVERKSAMHET

Beräkningen görs på det aktuella beskattningsåret eller närmast föregående beskattningsårs inkomst.

Driver man en enskild näringsverksamhet, består avdragsunderlaget av inkomsten av näringsverksamheten före premien, före avdrag för löneskatt på premien och före avdrag för egenavgifter. Inkomsten av näringsverksamheten ska beräknas efter räntefördelning och avsättningar till periodiseringsfond och expensionsmedel.

Om avdraget leder till underskott i näringsverksamheten kan det överföras till påföljande år.

# ARBETSLÖSHET

## UNDERLAG FÖR ERSÄTTNING

Ersättning för företagare beräknas på den inkomst från verksamheten som framgår av den senaste taxeringen. Om det är mer förmånligt för företagaren ska ersättningen grundas på den genomsnittliga inkomsten från verksamheten under de två år som föregår inkomståret i den senaste taxeringen. En företagare som upphör att bedriva näringsverksamhet inom 24 månader från det att verksamheten startade kan få sin ersättning baserad på inkomster av tidigare anställning. När ersättningen baseras på tidigare anställning ska prövning av om arbetsvillkoret uppfyllts avse tid i den tidigare anställningen. Ramtiden ska då avse de tolv månader som föregått den månad när den sökande startade sin näringsverksamhet.

## NÄR ÄR EN FÖRETAGARE ARBETSLÖS?

En företagare räknas som arbetslös om

- verksamheten upphört i företaget eller
- företagaren skiljt sig från företaget.

En företagare som upphör att bedriva näringsverksamhet anses vara arbetslös så snart det inte vidtas några åtgärder i verksamheten. Om näringsverksamheten återupptas av företagaren eller av en närstående person finns möjlighet till arbetslöshetsersättning vid ny arbetslöshet om det förflutit minst fem år från det att näringsverksamheten återupptogs. Har det förflutit kortare tid så måste näringsverksamheten ha upphört definitivt för att man ska ha rätt till ersättning.

## BISYSSLA

Med bisyssla avses anställning eller näringsverksamhet som bedrivs parallellt med heltidsanställning eller heltidsföretagande. Det finns ingen inkomstgräns för att få en näringsverksamhet godkänd som bisyssla. Företagare ges därmed möjlighet att fortsätta driva företag som bisyssla samtidigt som de erhåller arbetslöshetsersättning (avdrag från dagpenningen kan göras i vissa fall).

## A-KASSOR FÖR FÖRETAGARE

De A-kassor som ansluter alla företagare inom alla branscher är:

- Arbetslöshetskassan Alfa
- Småföretagarnas a-kassa.

# ANSVARSFÖRSÄKRING FÖR VD OCH STYRELSE

VD och styrelsen i ett aktiebolag har enligt Aktiebolagslagen (ABL) ett personligt ekonomiskt ansvar för förvaltningen av bolagets angelägenheter. Om VD eller styrelsen uppsåtligt eller av oaktsamhet skadar bolaget är de skyldiga att ersätta skadan. Detsamma gäller om skadan vållas av aktieägare eller annan genom överträdelse av bolagsordningen eller ABL.

VD och styrelsen har dessutom i vissa fall ett personligt ansvar för bolagets skulder och ett straffansvar enligt gällande lagregler. Personligt skadeståndsansvar kan riktas mot VD eller styrelseledamöter om de t ex överträtt sina befogenheter, missgynnat aktieägare genom överträdelse av ABL eller bolagsordningen, överträtt redovisningsreglerna, beviljat lån på felaktiga grunder, etc.

VD och styrelse kan skydda sig mot ekonomiska följder av försummelse genom en ansvarsförsäkring, som ger ersättning för kostnader för skadestånd, utredning, förhandling och rättegång. Ansvarsförsäkringen kan även under vissa förutsättningar ersätta bolagets skulder som VD eller styrelse enligt gällande rätt är personligen ansvariga för.

Vidare kan försäkringen ersätta nödvändiga och skäligen kostnader för försvar av en försäkrad person, om han/hon handlat brottsligt av vårdslöshet. Den kan även ge ersättning för kostnader för ombud i samband med att bolagets verksamhet granskas.

Observera att det är viktigt att noga studera villkor och innehåll innan man väljer ansvarsförsäkring eftersom de olika bolagens produkter och premier kan skilja sig åt.

## BASBELOPP

ÅR	PRISBASBELOPP KRONOR	ÅR	PRISBASBELOPP KRONOR	ÅR	PRISBASBELOPP KRONOR
1967	5 500	1985	21 800	2003	38 600
1968	5 700	1986	23 300	2004	39 300
1969	5 800	1987	24 100	2005	39 400
1970	6 000	1988	25 800	2006	39 700
1971	6 400	1989	27 900	2007	40 300
1972	7 100	1990	29 700	2008	41 000
1973	7 300	1991	32 200	2009	42 800
1974	8 100	1992	33 700	2010	42 400
1975	9 000	1993	34 400	2011	42 800
1976	9 700	1994	35 200	2012	44 000
1977	10 700	1995	35 700	2013	44 500
1978	11 800	1996	36 200	2014	44 400
1979	13 100	1997	36 300	2015	44 500
1980	13 900	1998	36 400	2016	44 300
1981	16 100	1999	36 400	2017	44 800
1982	17 800	2000	36 600	2018	45 500
1983	19 400	2001	36 900	2019	46 500
1984	20 300	2002	37 900	2020	47 300

ÅR	FÖRHÖJT PRISBASBELOPP KRONOR	INKOMSTBASBELOPP KRONOR
2001	37 700	37 700
2002	38 700	38 800
2003	39 400	40 900
2004	40 100	42 300
2005	40 300	43 300
2006	40 500	44 500
2007	41 100	45 900
2008	41 800	48 000
2009	43 600	50 900
2010	43 300	51 100
2011	43 700	52 100
2012	44 900	54 600
2013	45 400	56 600
2014	45 300	56 900
2015	45 400	58 100
2016	45 200	59 300
2017	45 700	61 500
2018	46 500	62 500
2019	47 400	64 400
2019	47 400	64 400
2020	48 300	66 800

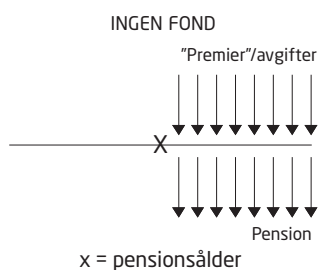


# FINANSIERINGSSYSTEM – PENSIONER

Det finns olika metoder för att finansiera framtida pensionsutbetalningar. Nedan följer en beskrivning av olika finansieringssystem.

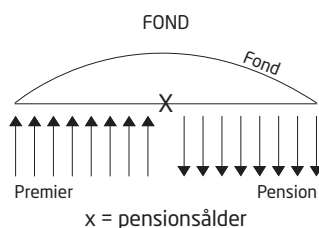
## FÖRDELNINGSSYSTEM

Fördelningssystemet, som t ex gäller för inkomstpensionen i det allmänna pensionssystemet, innebär att ingen fondering sker. De avgifter som företagen varje månad betalar in till staten via arbetsgivar-avgifter utbetalas också omgående som pension. Eventuellt skapas buffertfonder, t ex AP-fonderna.



## FONDERAT SYSTEM

Fonderat system gäller för de kollektivavtalade pensionsplanerna Avtalspension SAF-LO, ITPs ålderspension och ITPK. Premier betalas eller avsättningar görs under den aktiva tiden fram till pensionsåldern. Vid pensionsåldern börjar pension utbetalas och då minskar fonden med de utbetalda beloppen. Avbryts premieinbetalningen bildas ett fribrev baserat på de premier som betalats. Vid pensionsåldern betalas fribrevet ut i form av löpande pension. Premierna beräknas med hänsyn till beräknad livslängd, tid som återstår fram till pensionsåldern samt förräntning. För ITP 1, ITPK och Avtalspension SAF-LO har premiesatserna bestämts i avtal. I det allmänna pensionssystemet är premiepensionen fonderad.



# ILO-KONVENTIONEN OM FÖRMÅNER VID YRKESSKADA

Tabell 1. Förteckning över yrkessjukdomar (reviderad 1980).

YRKESSJUKDOMAR	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 hårdmetalldamm.	"
3. Sjukdomar i andningsorganen orsakade av damm av bomull (byssinos), lin, hampa eller sisal.	"
4. Astma orsakad av sensibiliserande eller irriterande ämnen som kan ge dessa effekter och som förekommer i arbetsprocessen.	"
5. Extrinsic allergisk alveolit och sviter därav orsakade av inandning av organiska dammpartiklar (enligt bestämmelser i landets lagstiftning).	"
6. Sjukdomar orsakade av beryllium eller giftiga föreningar därav.	"
7. Sjukdomar orsakade av kadmuim 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.	"
14. Sjukdomar orsakade av fluor eller giftiga föreningar därav.	"
15. Sjukdomar orsakade av koldisulfid.	"
16. Sjukdomar orsakade av toxiska halogenderivat av alifatiska eller aromatiska kolväten.	"
17. Sjukdomar orsakade av bensen eller dess giftiga homologer.	"
18. Sjukdomar orsakade av giftiga amino- och nitroderivat av bensen eller dess homologer.	"
19. Sjukdomar orsakade av nitroglycerin eller andra estrar av salpetersyra.	"
20. Sjukdomar orsakade av alkoholer, glykoler eller ketoner.	"
21. Sjukdomar orsakade av kvävande gaser: kolmonoxid, cyanväte eller toxiska föreningar därav, svavelväte.	"
22. Hörselnedsättning orsakad av buller.	"
23. Sjukdomar orsakade av vibrationer (rubbningar i muskler, senor, ben, leder, perifera blodkärl eller perifera nerver).	"
24. Sjukdomar orsakade av arbete i komprimerad luft.	"
25. Sjukdomar orsakade av joniserande strålning.	Allt arbete som medför exponering för joniserande strålning"
26. Hudsjukdomar orsakade av fysiska, kemiska eller biologiska faktorer som inte tagits upp under alla 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. Infektioner 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.

\*Vid tillämpning av denna förteckning ska hänsyn tas till exponeringens art och grad när så är lämpligt.

## SÖKORD

Aktivitetsersättning.....	45
Allmän pension.....	21
Alternativ ITP.....	40
Anställning efter 65 år.....	94
Arbetsgivaravgift.....	16
Arbetskadeförsäkring.....	71, 73
Arbetslöshetsförsäkring.....	76
Avgångsbidrag.....	80
Avgångsersättning.....	82
Avgångsvederlag.....	78
Avtalsgruppsjukförsäkring.....	49
Avtalspension SAF-LO.....	24
Avkastningsskatt.....	15
Barnpension.....	61
Basbeloppen.....	20, 110
Begravningshjälp.....	64, 69
Branschavtal.....	30, 36, 42
Bonus.....	34, 38
Deltidspension.....	30, 36, 42
Efterlevandepension.....	60
Efterlevandestöd till barn.....	61
Efterskydd.....	51, 55, 65, 70, 75
Ersättning för höga sjuklönekostnader.....	44
Familjeskydd.....	62, 66, 67
Flexpension.....	30, 36, 42
Fortsättningsförsäkring.....	65
Fribrev.....	41
Företagare.....	97
Förmånstagarförordnande.....	64, 69
Föräldraförsäkring.....	56, 58
Föräldrapenningtillägg.....	58
Garantipension.....	23
Graviditetspenning.....	57
Högriskskydd, särskilt.....	43
Inkomstpension.....	22
Karensavdrag.....	43
Karensdag.....	77
Kollektivavtal.....	8
Livsarbetstidspension.....	28, 36, 42
Lyte och men.....	74
Läkekostnadsförsäkring.....	88
Lönebegrepp Avtalspension SAF-LO.....	24
Lönebegrepp ITP 1.....	33
Lönebegrepp ITP 2.....	38
Lönekapning.....	39
Lönväxling.....	15, 33, 38
Makeförsäkring.....	64, 69
Minskingsregeln.....	45
Omställningsavtalet.....	81
Omställningsförsäkring.....	79
Omställningspension.....	60
Omställningsstöd.....	79, 81
Pensionsgrundande inkomst.....	21
Pensionsrätt.....	21
Premiefrielse.....	27, 35, 55
Premiepension.....	22
Rehabiliteringsersättning.....	47
Rehabiliteringskedjan.....	47
Rehabiliteringskostnader (bidrag).....	46, 52
Reseersättning.....	44
Resttidsersättning.....	34, 38
Riktålder.....	23
Samordning.....	39
Sjukavbrottsförsäkring.....	99
Sjukersättning.....	45
Sjukförmåner.....	43, 49, 54
Sjukpenning.....	44
Sjukpenninggrundande inkomst.....	44
Sjukpension.....	54
Sjukvårdsförsäkring.....	99
Sveda och värk.....	74
Särskild löneskatt.....	15
Tilläggspension.....	23
Tiotagare.....	40
Tjänstegrupplivförsäkring.....	63, 68
Utlandstjänst.....	84, 86, 87
Utländska företag i Sverige.....	89
Ålderspension.....	21, 24, 29
Återbetalningsskydd.....	62, 66, 67
Änkepension.....	60

# FINFA – EN DEL AV SVENSKT NÄRINGS LIV

## ARBETSGIVARSERVICE 010-45 53 800

FÖRSÄKRINGSKONSULTER		
FALUN	Peter Hybinette peter.hybinette@finfa.se	023-580 32
UMEÅ	Jukka Linna jukka.linna@finfa.se	090-71 82 61
SUNDSVALL	Mona Söderström mona.soderstrom@finfa.se	060-16 73 12
STOCKHOLM	Olov Hansson olov.hansson@finfa.se	08-762 60 28
	Dorota Östlund, marknadschef dorota.ostlund@finfa.se	08-762 70 98
	Sophie Riese Andersson sophie.riese.andersson@finfa.se	08-762 70 03
	Tarek Amri tarek.amri@finfa.se	08-762 70 13
	Anna Lyck anna.lyck@finfa.se	08-762 70 14
ÖREBRO	Thomas Lagefjäll thomas.lagefjall@finfa.se	019-19 57 47
GÖTEBORG	Martin Rydhem martin.rydhem@finfa.se	031-62 94 89
	Anders Levin anders.levin@finfa.se	031-62 94 52
LINKÖPING	Linus Andersson linus.andersson@finfa.se	013-25 30 36
JÖNKÖPING	Jenny Sundberg jenny.sundberg@finfa.se	036-30 32 22
VÄXJÖ	Julia Utbult julia.utbult@finfa.se	0470-74 84 02
MALMÖ	Åsa Blomberg asa.blomberg@finfa.se	040-35 26 27
	Fredrik Norling fredrik.norling@finfa.se	040-35 25 14

Kontakta oss:



[www.finfa.se](http://www.finfa.se)



**Finfa** erbjuder företag som tecknat eller avser att teckna kollektivavtalad försäkring och pension stöd genom rådgivning, information och utbildning. Kollektivavtalad försäkring och pension har sin grund i kollektivavtal mellan Svenskt Näringsliv och LO respektive Svenskt Näringsliv och PTK.

**Besök** [finfa.se](https://finfa.se)