



Facket
försäkrar

Hand bok

för försäkringsinformatörer

2019

Innehåll

Försäkringar vid Sjukdom	16
Försäkringar vid Arbetskada	58
Försäkringar vid Arbetslöshet	90
Försäkringar vid Dödsfall	110
Försäkringar vid Pension	130
Föräldraförmåner	162
Övrigt	172

© Landsorganisationen i Sverige 2019

Produktion: Bantorget Kommunikation AB
Foto: Ellinor Collin, Omslagsfoto: Lars Forsstedt
Tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2019
ISBN 978-91-566-3361-4
2019-03 10 000 ex



Att stå upp för varandra

Som medlem i facket står du aldrig ensam. Det är bara när vi är många som vi tillsammans kan skapa trygghet och rättvisa på jobbet. LO arbetar ständigt för bättre försäkringar och större trygghet för förbundens medlemmar. Vi förhandlar exempelvis med arbetsgivarna om avtalsförsäkringar och avtalspension. Det är försäkringar som gäller för alla som arbetar på arbetsplatser som omfattas av kollektivavtal och är viktiga komplement till samhällets skyddsnät. Förbunden har även ett stort utbud av försäkringar knutna till medlemskapet.

Vi är mycket stolta över alla försäkringsinformatörer, andra förtroendevalda och anställda som varje dag finns där och kan informera på arbetsplatserna om vilka försäkringar som finns.

Denna handbok är ett stöd i arbetet med att informera och sprida kunskap. Här finns informationen indelad i sex sakområden; Sjukdom, Arbetskada, Arbetslöshet, Dödsfall, Pension samt Föräldraförmåner. Det är en mängd information samlad på ett ställe, både för att lära och att ha som uppslagsbok när man behöver hjälpa en medlem eller en arbetskamrat. När någon behöver stöd och hjälp så ska vi finnas där.

Karl-Petter Thorwaldsson
LOs ordförande

Innehåll

Läs detta först!

Välkommen till uppdraget som försäkringsinformatör	5
Om denna handbok	5
Sex sakområden plus ”Övrigt”	5
Två avtalsområden i samma bok	5
Nyheter i Lag och kollektivavtal 2019	6
Nyheter på sakområdet Sjukdom	6
Det lagstadgade försäkringsskyddet	6
2018 års höjda inkomsttak ligger kvar	6
Karensdagen ersätts med ett karensavdrag	6
50 kronor högre egenkostnadsbelopp för sjukvård och medicin	7
Nya situationer då du får behålla din SGI	7
Två nya ersättningsformer 2019	7
Assistansersättningen 2019	7
Kollektivavtalet	7
Nyheter på sakområdet Arbetskada	8
Det lagstadgade försäkringsskyddet	8
Kollektivavtalet	8
Kravet på visat vållande är avskaffat för arbetssjukdomar (LO-KFO)	8
Åldersgränsen för arbetsrelaterad asbestcancer är avskaffad (LO-KFO)	8
TFA-livränta minskas till hälften först vid fyllda 67 år (LO-KFO)	8
Nyheter på sakområdet Arbetslöshet	9
Det lagstadgade försäkringsskyddet	9
Kollektivavtalet	9

Nyheter på sakområdet Dödsfall	9
Det lagstadgade försäkringsskyddet	9
Kollektivavtalet	9
Se över dina förmånstagarförordnanden!	10
Nyheter på sakområdet Pension	10
Det lagstadgade försäkringsskyddet	10
Kollektivavtalet	10
Gemensam Tjänstepension, avtalsområde LO-KFO	10
Nyheter på sakområdet Föräldraförmåner	10
Det lagstadgade försäkringsskyddet	10
Vårdbidrag fasas ut och ersätts av två nya förmåner	10
Nyhet från den 1 juli 2019	11
Kollektivavtalet	11
Övriga nyheter	11
Det lagstadgade försäkringsskyddet	11
Prisbasbelopp och inkomstbasbelopp 2019	11
Avgiftsfri tandvård för unga, ännu ett steg tas	11
Kollektivavtalet	11
Ett fackligt perspektiv på försäkring	12
Ekonomisk trygghet om eller när det händer	12
Försäkringar för ”om det händer”-situationer	12
Försäkringar för ”när det händer”-situationer	12
Det samlade försäkringssystemet	13
Lagstadgade försäkringar och allmän pension	14
Avtalsförsäkringar och avtalspension	14
Medlemsförsäkringar och individuella försäkringar	14
Den fackliga synen på försäkringar	15

LÄS DETTA FÖRST!

Välkommen till uppdraget som försäkringsinformatör

Du har nu börjat din grundutbildning till försäkringsinformatör. Det är ett fackligt uppdrag, eftersom försäkringar och pensioner genom lag och kollektivavtal påverkar medlemmarnas hushållsekonomi.

Grundutbildningen kommer inte att göra dig till försäkringsexpert – men tillsammans med boken ger den dig en bra grund för uppdraget. Under utbildningen får du en grundläggande introduktion till försäkringsskyddet vid sjukdom, arbets-skada, arbetslöshet, ålderspension och dödsfall. Du får också inblick i vad det innebär att vara försäkringsinformatör, tips om olika sätt att jobba och kunskap om din plats i den fackliga gemenskapen.

Förutom denna bok får du också materialet ”Ditt uppdrag”. Där beskrivs uppdraget och hur du bör lägga upp ditt arbete med försäkringsfrågorna. Utbildningens upplägg och vilka arbets- och handlingsplaner som ingår beskrivs i häftet ”Grundutbildning för försäkringsinformatörer”.

När du väl gått igenom grundutbildningen erbjuds du vidareutbildning varje år. Den ger fördjupade kunskaper och information om nyheter och förändringar på försäkrings- och pensionsområdet. Regelverken förändras snabbt och ofta och därför är det viktigt att delta i vidareutbildningen.

Utbildningarna för försäkringsinformatörer sköts dels av fackliga företrädare, dels av personal från Folksam, arbetarrörelsens försäkringsbolag.

Om denna handbok

Handboken är både ditt utbildningsmaterial och din uppslagsbok under året. Så här är den upplagd:

Sex sakområden plus ”Övrigt”

Huvuddelen av Handboken är uppdelad i de sex stora sakområden som täcks av kollektivavtal om avtalsförsäkringar och avtalspensioner:

- Sjukdom
- Arbetskada
- Arbetslöshet
- Dödsfall
- Pension
- Föräldraförmåner

Utöver dessa sakområdeskapitel finns några andra kapitel, samlade i bokdelen Övrigt.

Två avtalsområden i samma bok

I Handboken behandlas både de regler som gäller inom avtalsområdet LO Privat (LO – Svenskt Näringsliv) och inom avtalsområdet kooperativt anställda arbetare (LO – KFO). Skillnaderna är inte så stora; exempelvis liknar de två avtalsområdenas pensionsplaner varandra.

Där reglerna som gäller för kooperativt anställda skiljer sig åt från dem som gäller inom det privata avtalsområdet har vi lagt in symbolen i marginalen.

Vilka olika småkapitel som finns i bokdelen Övrigt framgår av den särskilda innehållsförteckningen på sid 173-174. En nyhet som vi började med i förra årets upplaga av Handboken är ett litet kapitel allra sist i Övrigt om ekonomiskt bistånd, alltså det som i vardagligt tal kallas socialbidrag.

KFO

Symbolen används endast där kooperativt anställdas kollektivavtal har andra regler än dem som gäller för avtalsområde LO-Privat. ”Omärkta” avsnitt gäller på båda avtalsområdena.

KFO

En viktig nyhet 2019 är det nya avtal som LO och KFO har slutit om avtalsförsäkringar och en ny avtalspensionsplan på det avtalsområde som bland annat omfattar kooperativt anställda arbetare. På detta avtalsområde gäller fortfarande:

- Vid sjukdom: Avtalsgruppsjukförsäkring AGS.
- Vid arbetsskada: Trygghetsförsäkring vid arbetsskada TFA.
- Vid dödsfall: Avtalsgrupplivförsäkringen AGL.
- Vid föräldraledighet i samband med barns födelse/adoption: Föräldrapenning-tillägg FPT.
- I vissa situationer, till exempel sjukdom, då arbetsgivaren inte betalar lön: Premiefrielseförsäkring.

Villkoren har förbättrats inom främst TFA men i huvudsak är den nyss uppräknade delen av försäkringsskyddet oförändrat. De stora förändringarna på avtalsområde LO-KFO gäller:

- Vid arbetsbrist: Ett helt nytt omställningsavtal med aktivt omställningsarbete och omställningsersättning.
- Avtalspension: En helt ny pensionsplan, Gemensam Tjänstepension GTP, som heter så därför att den omfattar fler grupper av anställda (bland annat tjänstemän) än den tidigare gällande Kooperationens Avtalspension KAP.

Nyheter i lag och kollektivavtal 2019

Så håller du koll på nyheter året runt

Titta i kapitlet "Hjälpmiddel och mer information" i slutet av denna bok. Där får du några tips om hur du gör för att hålla dig uppdaterad under året.

Eftersom Handboken sätts och trycks i början av året kan vi bara beskriva de nyheter som är kända då. Numera kan det dock komma nyheter när som helst under året, inom både lag och kollektivavtal. Många sådana ändringar träder i kraft vid halvårsskiftet men även andra månader kan vara startmånader för viktiga förändringar. Glöm därför inte att vara uppmärksam på lag-/villkorsändringar och andra försäkringsnyheter under hela året!

Nyheter på sakområdet Sjukdom

Det lagstadgade försäkringsskyddet

Ersättning vid sjukdom, alltså medicinskt grundad arbetsförmåga, är det område som det oftast finns ändringar att rapportera om i en ny upplaga av Handboken. Så även denna gång. Flera av lagändringarna gäller vissa förbättringar av ersättningarna och därutöver finns andra regeländringar som regeringen anser kommer att förbättra/underlätta för de berörda.

2018 års höjda inkomsttak ligger kvar

I fem dagberäknade ersättningar (men inga andra) höjdes inkomsttaket från 7,5 prisbasbelopp till 8 prisbasbelopp från och med den 1 juli 2018. Den höjningen ligger kvar under 2019. Det kan givetvis komma andra besked under året men under i alla fall det första halvåret 2019 ligger 2018 års takhöjningar kvar.

Karensdagen ersätts med ett karensavdrag

Från och med den 1 januari 2019 ersätts den tidigare karensdagen med ett karensavdrag. Karensavdraget görs den första dagen då du är frånvarande från arbetet och har ett inkomstbortfall och ska motsvara 20 procent av en genomsnittlig veckoersättning av sjuklön. Det gör att även personer med en ojämnt fördelad arbetstid (natt-

Sjukpenning, rehabiliteringspenning, närståendepenning, smittbärrpenning samt ersättning från Försäkringskassan vid tvist om sjuklön.

Om du inte har rätt till sjuklön enligt sjuklönelagen, beräknas karensavdraget som en hel kalenderdagsberäknad sjukpenningdag.

och helgarbete / skiftarbete) får ett avdrag som är lika stort oavsett vilken dag som karensavdragsdagen infaller på.

50 kronor högre egenkostnadsbelopp för sjukvård och medicin

Egenkostnadsbeloppet är det belopp som du själv måste betala per tolv månadersperiod. För 2019 höjs egenkostnadsbeloppen för både sjukvård och medicin på recept med 50 kronor vardera (till 150 kronor respektive 2250 kronor per påbörjad tolv månadersperiod).

Nya situationer då du får behålla din SGI

Under 2018 infördes två förstärkningar av det så kallade SGI-skyddet, alltså när du får behålla din tidigare fastställda sjukpenninggrundande inkomst, SGI. Under sådan skyddstid riskerar du inte att Försäkringskassan sätter ned din SGI ned till noll kronor (så kallad "nollklassning").

SGI-skydd i väntan på slutligt beslut (från den 1 januari 2018)

Om du har fått ett förhandsbesked från Försäkringskassan om att du riskerar att få sjukpenningen indragen får du behålla din SGI under tiden som du väntar på slutligt beslut.

SGI-skydd under 25 dagar efter slutligt beslut (från den 1 november 2018)

Sedan den 1 november 2018 har du ett "rådrum" på 25 dagar efter ett beslut från Försäkringskassan att inte längre betala ut sjukpenning. Inom dessa 25 dagar ska du antingen ha återgått i arbete hos sin tidigare arbetsgivare eller ha anmält dig som arbetssökande på Arbetsförmedlingen.

Två nya ersättningsformer 2019

Från och med den 1 januari 2019 kan ersättningsformerna handikappersättning (från 19 års ålder) och vårdbidrag (till föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller svår sjukdom) inte nybeviljas. Då börjar två nya ersättningsformer att gälla.

- Istället för handikappersättning kan den nya förmånen merkostnadsersättning beviljas.
- Istället för vårdbidrag kan den nya förmånen omvårdnadsbidrag – med merkostnadsersättning som tillägg – beviljas.

Ikraftträdandet har dock övergångsregler så att under 2018 redan beviljade handikappersättningar och vårdbidrag fortsätter att gälla under den period som de beviljats för även om den perioden sträcker sig in i 2019.

Assistansersättningen 2019

Schablonbeloppet höjs till 299,80 kr per timme för 2019. Det är en uppräknings med 1,5 procent (4,40 kronor) jämfört med 2018. Vid särskilda skäl kan ersättningen bli högre, men aldrig mer än 12 procent högre än schablonbeloppet.

En förbättring som infördes den 31 mars 2018 är att assistansersättning också kan beviljas för "väntetid och beredskap under den enskildes dygnsvila" samt för "tid mellan preciserade hjälpbehov vid aktiviteter utanför den plats där den enskilde regelbundet vistas". För väntetid är ersättningen en fjärdedel och för beredskap är den en sjundedel av hel ersättning.

Kollektivavtalet

Inga nyheter finns att rapportera inför 2019 i kollektivavtalet på området Sjukdom.

Nyheter på sakområdet Arbetskada

Det lagstadgade försäkringsskyddet

Inga nyheter i form av beslutade förändringar i lagstiftningen finns att rapportera inför 2019 i det lagstadgade försäkringsskyddet på området Arbetskada.

Eftersom grundersättningarna vid arbetskada i det lagstadgade systemet är de som gäller för alla typer av medicinskt grundad arbetsoförmåga, gäller de nyheter som nyss redovisats för sakområdet Sjukdom även på sakområdet Arbetskada.

Kollektivavtalet

På avtalsområdet LO-Privat finns inget nytt att rapportera för 2019 i kollektivavtalet på området Arbetskada. Däremot finns några viktiga nyheter för kooperativt anställda, alltså på avtalsområdet LO-KFO.

Kravet på visat vållande är avskaffat för arbetssjukdomar

KFO

För arbetsolycksfall avskaffades vållandeparagrafen redan från och med den 1 maj 2001.

För arbetsolycksfall avskaffades vållandeparagrafen redan från och med den 1 maj 2001.

Kravet på att den skadade måste visa att arbetsgivaren vållat arbetssjukdomen har avskaffats för arbetssjukdomar med visandedag från och med den 1 januari 2019. Kravet fanns tidigare i TFA-villkorens § 22a.

Ändringen gäller dock bara avtalsområde LO-KFO. På avtalsområde LO-Privat kvarstår kravet på visat vållande.

Åldersgränsen för arbetsrelaterad asbestcancer är avskaffad

KFO

Även den tidigare gällande åldersgränsen i TFA-villkorens efterskyddsparagraf (28 §) för när cancersjukdom orsakad av asbestexponering senast måste ha visat sig (75 år) har avskaffats från och med den 1 januari 2019.

Ändringen gäller dock bara avtalsområde LO-KFO. På avtalsområde LO-Privat kvarstår 75-årsgränsen.

TFA-livränta minskas till hälften först vid fyllda 67 år

KFO

Vid en viss ålder minskas TFA-livränta till hälften. Tidigare – och fortfarande i villkoren på avtalsområde LO-Privat – har det stått 65 år. I det nya TFA-villkoret för kooperativt anställda gäller från och med den 1 januari 2019 att minskningen till hälften sker först ”vid den ålder då livränta för arbetskada enligt kap 41 §§ 5-6 i SFB inte längre kan lämnas”. Den åldersgränsen (som sammanfaller med rätten att kvarstå i anställning, det vill säga den så kallade LAS-åldern) ligger för närvarande på 67 år.

Nyheter på sakområdet Arbetslöshet

Det lagstadgade försäkringsskyddet

Inga nyheter i form av beslutade förändringar i lagstiftningen finns att rapportera inför 2019 i det lagstadgade försäkringsskyddet på området Arbetslöshet.

Det kan dock vara värt att snabbrepetera några av 2018 års nyheter. Dessa förbättringar gäller sedan den 2 juli 2018:

- Antalet karensdagar minskades från sju till sex.
- Förtroendeuppdrag, även utan bibehållen lön helt eller delvis, jämställs med förvärvsarbete. Denna förbättring berör till exempel fackligt förtroendevalda samt till exempel nämndemän, riksdagsledamöter och förtroendevalda i kommuner eller landsting (regioner).
- Det är möjligt att bli medlem i en a-kassa fram till månadsskiftet före den månad då 65-årsdagen infaller.
- Om den arbetslösa stoppar pågående pensionsuttag, görs inte avdrag på dagpenningen.

Kollektivavtalet

På avtalsområde LO-Privat finns följande nyheter:

- Ersättningsbeloppen i Avgångsbidragsförsäkringen AGB har höjts för 2019 i förhållande till 2018.
- Det tidigare systemet med fasta maxbelopp per uppsagd anställd i Omställningsstödet via Trygghetsfonden TSL har upphört. Fortfarande gäller att ansökan görs av företaget och/eller det fackförbund som förhandlat om uppsägningen. Omställningsstödet är individuellt utformat. Det första steget är att du som blivit uppsagd får träffa en omställningsrådgivare från Trygghetsfonden TSL som pratar med dig om vad stödet innebär och lyssnar på dig vilka behov just du har.

På avtalsområde LO-KFO finns en större nyhet i form av ett helt nytt omställningsavtal. Det innehåller både aktiva omställningsinsatser och omställningsersättning i form av ett engångsbelopp för den som har fyllt 40 år. Avtalsparterna har bildat en ny stiftelse, Kollektivavtalsstiftelsen Omställning, CIKO, som administrerar båda delarna av det nya omställningsavtalet.

| KFO

Nyheter på sakområdet Dödsfall

Det lagstadgade försäkringsskyddet

Inga nyheter i form av beslutade förändringar i lagstiftningen finns att rapportera inför 2019 i det lagstadgade försäkringsskyddet på området Dödsfall.

Kollektivavtalet

Det som hänt på området Dödsfall är att ett nytt avtal om Avtalsgrupplivförsäkringen AGL börjar gälla den 1 januari 2019.

Sakinnehållet i både Tjänstegrupplivförsäkringen TGL och Avtalsgrupplivförsäkringen AGL är dock i huvudsak oförändrat. TGL- och AGL-beloppen i kronor har höjts en aning, eftersom de är kopplade till prisbasbeloppet (som – vilket är normalt – fastställts till en lite högre nivå för 2019 än 2018, eftersom konsumentpriserna ökat något).

Följande avsnitt brukar finnas med i denna handbok och så även i årets upplaga, eftersom det innehåller en ständigt aktuell uppmaning:

| KFO

Se över dina förmånstagarförordnanden!

Har du säkerställt att dina förmånstagarförordnanden är aktuella?

Ersättningar till efterlevande vid dödsfall finns både i Tjänstegrupplivförsäkringen TGL eller Avtalsgrupplivförsäkringen AGL och i avtalspensionen – både den du omfattas av nu och eventuella fribrev på tidigare avtalspensioner. Du kan också ha andra försäkringar som lämnar ersättning vid dödsfall, till exempel fackets Sjuk- och efterlevandeförsäkring eller en privat pensionsförsäkring med återbetalningskydd.

Oavsett vilken försäkring det gäller, fördelas normalt ersättningen mellan de ersättningsberättigade efterlevande enligt ett så kallat standardförordnande. Vill du ändra på detta måste du skriva ett särskilt förmånstagarförordnande.

Tänk på att förmånstagarförordnanden är "färskvara". Om familjesituationen ändras, är det klokt att se över vilka förmånstagare man har till försäkringar/pensioner och vid behov skriva nya förmånstagarförordnanden, så att exempelvis en tidigare sambo inte står kvar som förmånstagare långt efter det att förhållandet upphört och man kanske ingått ett nytt.

Nyheter på sakområdet Pension

Det lagstadgade försäkringsskyddet

Inga nyheter i form av beslutade förändringar i lagstiftningen finns att rapportera inför 2019 i det lagstadgade försäkringsskyddet på området Pension.

Vi har dock här och där lagt in några diskreta påminnelser om att riksdagens Pensionsgrupp (som vi hade en längre sammanfattning om i fjolårets upplaga av boken) har kommit överens om vissa justeringar i det allmänna pensionssystemet.

En del av Pensionsgruppens förslag kan komma att resultera i lagförslag till riksdagen under 2019 (men har, när denna bok trycks, ännu inte gjort det). Det gäller till exempel att de högre "riktåldrar" för rekommenderat uttag av pensionen kan komma att resultera i att lägstaåldern för pensionsuttag successivt höjs från dagens 61 år för inkomstgrundad pension och 65 år för garantipension.

KFO

Kollektivavtalet

Gemensam Tjänstepension GTP, avtalsområdet LO-KFOs nya pensionsplan

Från och med den 1 januari 2019 byts det på avtalsområdet tidigare pensionsavtalet Kooperationens Avtalspension, KAP, ut mot det nya: Gemensam Tjänstepension GTP. Att det nya avtalets namn innehåller ordet "gemensam" beror på att det omfattar fler grupper av anställda, bland annat även vissa tjänstemän.

Nyheten är för stor för att sammanfattas på ett bra sätt här i inledningskapitlet, så vi hänvisar direkt till sid 148-153 i kapitlet Pension!

Nyheter på sakområden Föräldraförmåner

Det lagstadgade försäkringsskyddet

Vårdbidrag fasas ut och ersätts av två nya förmåner

Från och med den 1 januari 2019 börjar två nya ersättningsformer att gälla Omvårdnadsbidrag och Merkostnadsersättning. Hittills har vårdbidraget till föräldrar med sjuka/funktionshindrade barn kunnat beviljas även med en del ersättning för merkostnader. Den delen ligger från 2019 separat istället. Du behöver alltså ansöka om de två delarna var för sig.

Observera dock att den här nyheten i socialförsäkringsbalken har övergångsregler. Om du som förälder redan beviljats vårdbidrag enligt beslut som fattats av

Om du känner igen en del av den här nyheten, beror på att den redovisats också under sakområdet Sjukdom (där den nya merkostnadsersättningen ersätter den äldre förmånen handikappersättning).

Försäkringskassan före den 1 januari 2019, fortsätter vårdbidrag (inklusive eventuell merkostnadsdel) att betalas ut så länge som beslutet gäller eller när det enligt de tidigare reglerna skulle ha omprövats.

Nyhet från den 1 juli 2019

Från och med halvårsskiftet 2019 kommer en förälders sambo kunna få föräldrapenning. Kravet på att sambon tidigare ska ha varit gift med föräldern eller ha/ha haft gemensamma barn med hen tas alltså bort. Samtidigt som riksdagen fattade detta beslut i november 2018 sade den dock nej till ett annat förslag som regeringen lagt fram, nämligen att viss tid med föräldrapenning på grundnivå skulle reserveras för vardera föräldern.

Kollektivavtalet

Inga nyheter finns att rapportera inför 2019 i avtalsförsäkringen Föräldrapenning-tillägg, FPT.

Övriga nyheter

Dessa nyheter finns beskrivna i de olika kapitlen i bokdelen Övrigt. Sedan 2018 års upplaga finns där också ett litet kapitel om ekonomiskt bistånd, alltså det som i vardagligt tal kallas socialbidrag. Det är visserligen ingen försäkring, men något som LOs försäkringsinformatörer bör ha åtminstone en översiktlig kännedom om.

Det lagstadgade försäkringsskyddet

Prisbasbelopp och inkomstbasbelopp 2019

Det av Statistiska centralbyrån årligen beräknade och av regeringen fastställda prisbasbeloppet för 2019 är 46 500 kronor, det vill säga 1 000 kronor högre än det för 2018. Det så kallade förhöjda prisbasbeloppet som används i vissa pensionssammanhang har höjts med 900 kronor till 47 400 kronor.

Det för intjänande av pensionsrätt viktiga inkomstbasbeloppet som beräknas av Pensionsmyndigheten har höjts med 1 900 kronor till 64 400 kronor.

Avgiftsfri tandvård för unga, ännu ett steg tas

Dubblerat tandvårdsbidrag till alla åldersgrupper

Höjningarna av ålderstaket för avgiftsfri tandvård fortsätter. Under 2019 betalar barn och unga ingen avgift för tandvård till och med året då 23-årsdagen infaller.

Kollektivavtalet

Inga kollektivavtalsnyheter finns som berör innehållet i kapitlen i bokdelen Övrigt.

Ett fackligt perspektiv på försäkring

Den här boken handlar om våra försäkringar. Både de som facket har förhandlat fram i kollektivavtal och de som riksdagar sedan början av 1900-talet (ofta efter hårda politiska strider) gjort till lag.

Därför engagerar sig facket i försäkringsfrågorna

Fackets grunduppdrag är "Det goda arbetet" – bra och rättvisa arbetsvillkor, en lön som man kan leva på och ett utvecklande arbete i en bra arbetsmiljö som gör det möjligt att arbeta med bibehållen hälsa fram till pensioneringen.

Sett ur ett försäkringsperspektiv skulle man kunna säga att fackets främsta arbetsuppgift är förebyggande: Att jobba för att de händelser som försäkringarna täcker inte ska inträffa.

Men om det ändå händer behövs ett ekonomiskt skyddsnät. Därför ska facket jobba för att skapa, bibehålla och förbättra försäkringsskyddet så att den som drabbas i alla fall inte ska behöva oroa sig för ekonomin. Detsamma gäller fackets ansvar för det ekonomiska skyddsnätet i situationer när det händer.

Budskapet i detta kapitel finns även i utbildningshäftet "Ditt uppdrag" men eftersom det delas ut endast till nyblivna försäkringsinformatörer som genomgår grundutbildningen, har vi beslutat att lägga in motsvarande resonemang även här i Grundboken, som alla försäkringsinformatörer får, oavsett om man är nybörjare eller haft uppdraget mycket länge.

Ekonomisk trygghet om eller när det händer

Grunden för försäkringsskyddet är lagstiftning och kollektivavtal. Därutöver har LO-förbunden också ett antal medlemsförsäkringar. De är utformade så att de antingen ingår i medlemsavgiften eller kan tecknas som tillval. Medlemsförsäkringarna behandlar vi dock bara översiktligt i Handboken, eftersom alla fakta om socialförsäkringarna och avtalsförsäkringarna är så omfattande.

Försäkringar för "om det händer"-situationer

Försäkringar är viktiga om det händer, alltså om man blir sjuk, drabbas av en arbetskada, förlorar jobbet eller avlider i yrkesverksam ålder. Syftet med dessa försäkringar och andra förmåner (bostadsbidrag med mera) är att de ska täcka inkomstbortfall om det händer något dåligt som man egentligen aldrig vill ska hända.

"Om det händer"-försäkringarna beskrivs i Handboken i kapitlen Sjukdom, Arbetskada, Arbetslöshet och Dödsfall. Försäkringar är dock inte bara till för att täcka otrevliga situationer.

Försäkringar för "när det händer"-situationer

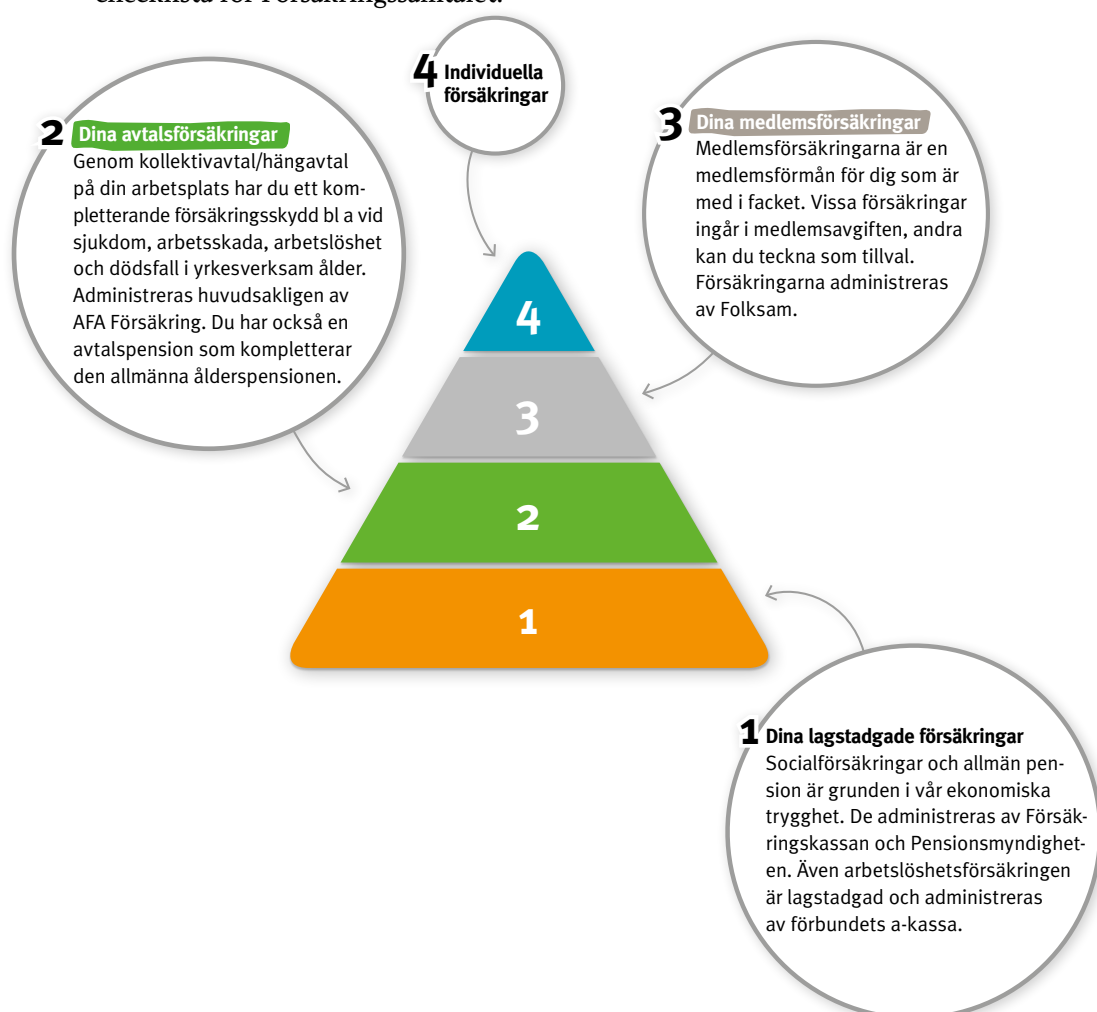
I vårt samlade försäkringspaket finns också försäkringar och avtalslösningar som ska täcka inkomstbortfall när något händer – när man går i ålderspension eller när man blir förälder.

Avtalspensionen är en välkänd del av denna ljusare, mer positiva, sida av försäkringsområdet. På de avtalsområden som vi behandlar i den här boken heter de kollektivavtalade pensionsplanerna Avtalspension SAF-LO och Gemensam Tjänstepension GTP. I kollektivavtalet finns också en liten men viktig försäkring som heter Premiefrielseförsäkringen, som ser till att pensionsintjänandet fortsätter även under sjukfrånvaro och föräldraledighet.

En annan del av försäkringsområdets "solsida" gäller föräldraförmånerna. Sedan 2014 finns förstärkning av föräldrapenningen i form av en avtalsförsäkring som heter Föräldrapenningtillägg, FPT. Redan tidigare fanns liknande föräldraförmåner inom exempelvis förbund, avdelningar och enskilda arbetsplatser. Det nya med FPT är att den är en avtalsförsäkring som gäller för alla inom avtalsområdena för privatanställda och kooperativt anställda arbetare.

Det samlade försäkringssystemet

Försäkringar, ålderspension – både den allmänna och kollektivavtalade pensionen – och andra förmåner bildar ett sammanhållet system. Du som är aktiv försäkringsinformatör ser den klassiska illustrationen av systemet varje gång du tar fram en checklista för Försäkringssamtalet:



När du genomför Försäkringssamtalet med en arbetskamrat ska du naturligtvis i första hand koncentrera dig på de frågor som hen har och på de specifika försäkringar som blir aktuella. Tiden är ofta knapp. Tidigare använde vi namnet Försäkringskvartern för att det i princip ska kunna vara möjligt att gå igenom checklistan på den tiden. I verkligheten kan det bli fler eller färre minuter. Men även om ni koncentrerar er på en enda händelse, till exempel arbetsskada, är det bra om du kan förmedla kunskapen om helheten, om hur våra avtalsförsäkringar ingår i ett samlat system.

Så hänger försäkringspyramiden – och det som står i den lilla pyramidillustrationen på nästa uppslag – ihop:

Lagstadgade försäkringar och allmän pension

Bottenplattan i vår ekonomiska trygghet är samhällets försäkringar och pensioner. De är lagstadgade och kan bara förändras genom riksdagsbeslut. Alla som är bosatta och/eller arbetar i Sverige omfattas, även om det finns en del försäkringar som bara gäller för dem som förvärvsarbetar. Både enskilda och arbetsgivare betalar tillsammans för denna trygghet genom skatter och avgifter.

Förutom sjukpenning, a-kassa, pension och liknande förmåner ingår i systemet också föräldrapenning, barnbidrag och högstkostnadsskydd med mera. Även de allmänna ålderspensionerna är en del av samhällets trygghetssystem. Lagreglerna för de flesta av de försäkringar och pensioner som behandlas bland annat i denna Handbok finns sedan 2011 samlade på ett ställe, socialförsäkringsbalken (SFB).

Principen – som dock urholkats kraftigt de senaste decennierna – är att hushålls-ekonomi inte ska behöva kollapsa för att man till exempel blir sjuk eller arbetslös, eller får barn eller går i pension. Ersättningsnivåerna ska grundas på inkomsten och grundtanken är att de ska vara så höga att man kan bibehålla ungefär samma levnadsstandard som när man arbetar. Detta kallas för inkomstbortfallsprincipen.

Avtalsförsäkringar och avtalspension

Inkomstbortfallsprincipen går igen också i de kollektivavtalade avtalsförsäkringarna, som är nästa avsats i Försäkringspyramiden. Exakt vilka avtalsförsäkringarna är och vad som ligger i dem varierar mellan avtalsområdena. Avtalsförsäkringarna och avtalspensionens roll är att fungera som komplement till socialförsäkringarna. Allteftersom socialförsäkringssystemet på olika sätt blivit "svagare" i förhållande till den allmänna löneutvecklingen, har avtalsförsäkringarnas betydelse för hushålls-ekonomi ökat.

Avtalsförsäkringarna ger ersättning vid exempelvis sjukdom och arbetsskada. De betalas ur löneutrymme, genom att vi som anställda avstår löneutrymme till försäkrings- och pensionspremier. Viktigt att komma ihåg i detta sammanhang är att det måste finnas kollektivavtal på arbetsplatsen för att man ska vara säker på att omfattas av dessa försäkringar och av den kompletterande pensionen från avtalspensionsplanen.

Kollektivavtal/hängavtal finns på stora delar av arbetsmarknaden, om man ser på det statistiskt, som ett genomsnitt. Det skiljer dock kraftigt mellan branscher och enskilda arbetsplatser. Därför är det fortfarande mycket viktigt att vi som fackligt aktiva försöker se till att kollektivavtal/hängavtal tecknas på så många arbetsplatser som möjligt.

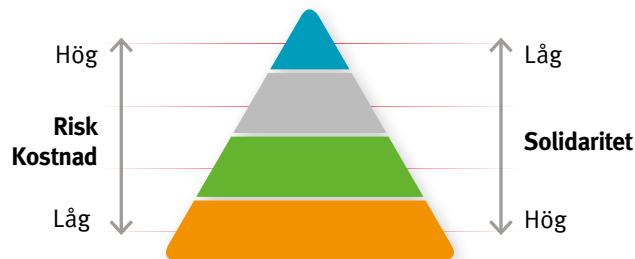
Medlemsförsäkringar och individuella försäkringar

Den näst översta delen av Försäkringspyramiden innehåller fackets medlemsförsäkringar. De har tillkommit för att täcka det behov av ytterligare kompletteringar som finns trots det omfattande försäkringsskyddet genom lag och kollektivavtal.

Medlemsförsäkringarna innebär att alla som är medlemmar i ett LO-förbund har tillgång till bland annat grupplivförsäkring, olycksfallsförsäkring för fritiden, barnförsäkring och hemförsäkring. LO-förbunden har olika uppsättningar medlemsförsäkringar – exempelvis har flera men inte alla förbund den så kallade inkomstförsäkringen, som kompletterar a-kassans ersättning. Dessutom har förbundens medlemsförsäkringar delvis olika omfattning.

Den fackliga synen på försäkringar

De två nedersta delarna av Trygghetspyramiden är den bas som den generella välfärden och därmed allas vår ekonomiska trygghet ska vila på.



Fackföreningsrörelsens principiella ståndpunkt är att det bästa sättet att skapa trygghet är genom lösningar som omfördelar riskerna i hela befolkningen. Alla råkar inte ut för samma sak samtidigt. Alla som är med betalar dock solidariskt till systemet, så att den som behöver kan få ersättning. Ju fler som är med i ett system, desto mindre behöver var och en betala – och desto färre spärrar för deltagande behöver man sätta upp.

Det generella välfärdssystemet utjämnar risker mellan individer och mellan grupper mest effektivt och rationellt – men alla behov av ekonomisk trygghet ”om eller när det händer” har inte lösts i den nedersta delen av pyramiden, den för alla gemensamma. Med kollektivavtalade försäkringar har arbetsmarknadens parter hittat en rationell lösning på detta behov av kompletterande försäkringar.

Avtalsförsäkringarna är mer kostnadseffektiva och rättvisa jämfört med privata försäkringslösningar. Att en individ har större eller mindre risk för att bli sjuk eller arbetsskadad påverkar inte premiens storlek i avtalsförsäkringarna. Därmed skapas konkurrensneutralitet mellan företagen eftersom arbetsgivarnas kostnader för premierna är relativt lika. Stora försäkringskollektiv, med lika eller likartade villkor, gör också att rörligheten på arbetsmarknaden underlättas, eftersom försäkringsskyddet inte blir ett hinder för att byta arbetsgivare.

Försäkringar som liknar de fackliga medlemsförsäkringarna finns visserligen också högst upp i pyramiden, bland de rent individuella försäkringarna, men de är dyrare än de som bygger på medlemskap i facket. Privata försäkringsbolag ägnar sig också åt att välja ut vilka människor som det är lönsamt att försäkra och vilka som ska stängas ute, antingen genom höga premier eller helt enkelt neka dem försäkring. För stora grupper innebär det att det blir omöjligt att få ett tillräckligt bra försäkringsskydd vid exempelvis sjukdom eller arbetslöshet.

Sjukdom

Tomas Lindholm
Fastighets



Innehåll

Om innehållet i detta kapitel.....	19
Sjukdom = medicinskt grundad arbetsförmåga.....	19
Kollektivavtalet kompletterar – så fungerar det.....	19
Snabböversikt över kapitlet Sjukdom.....	19
Sjuklön enligt sjuklönelagen.....	20
Vem har rätt till sjuklön?.....	20
När och hur länge får man sjuklön?.....	20
Hur stor är sjuklönen?.....	25
Regler för karensavdrag vid sjuklön.....	21
Högriskskydd.....	21
Specialregler – sjuklön.....	22
Arbetsgivarens skyldigheter.....	22
Twist om sjuklön.....	23
Sjukpenning.....	23
Allmänna förutsättningar – sjukpenning.....	23
Regler för karensavdrag vid sjukpenning.....	24
Sjukpenninggrundande inkomst, SGI.....	24
Kalenderdagsberäknad eller arbetstidsberäknad sjukpenning.....	25
Sjukpenning – tidsbegränsning och ersättningsnivåer.....	25
Ersättning enligt lag och avtal – sammanfattning av huvudreglerna.....	27
Specialregler – sjukpenning.....	28
Åter till arbetet – ett webbverktyg från LO och LO-förbunden.....	30
Arbetsförmåga, arbetsanpassning och rehabilitering.....	31
Bedömning av arbetsförmågan.....	31
Tjänstledighet för att pröva nytt arbete.....	33
Arbetsgivarens ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering.....	33
Försäkringskassans ansvar.....	35
Ersättningar och bidrag vid rehabilitering.....	36
Sjukersättning/aktivitetsersättning.....	38
Allmänt om sjukersättning och aktivitetsersättning.....	38
Aktivitetsersättning för 19–29-åringar.....	39
Sjukersättning för 30–64-åringar.....	40
Så beräknas sjukersättning/aktivitetsersättning.....	40
Sjukersättning/aktivitetsersättning i form av garantiersättning.....	41
Bidrag till bostadskostnader.....	42
Återgång i arbete för personer med sjuk- eller aktivitetsersättning.....	43

Övriga ersättningar vid sjukdom och funktionshinder	45
Högekostnadsskydd – sjukvård och medicin	45
Egenavgiftsbeloppen 2019	45
Ersättningar vid funktionsnedsättning	46
Närståendepenning	46
Ersättning för felbehandling med mera	46
Avtalsgruppsjukförsäkringen – AGS	46
Ersättning till anställd som har rätt till sjuklön enligt lag	47
Viktig information om sjukpenning i särskilda fall och AGS	48
Vilka omfattas av AGS?	48
Dagersättning under sjukpenningtid	48
Månadersättning under tid med aktivitetsersättning/sjukersättning	49
Värdesäkring	50
Skatteregler	50
Kvalifikationstid	50
Försäkringsgrundande anställningstid	51
Efterskydd	51
Medlemsförsäkringar	51
Sjuk- och efterlevandeförsäkring	52
Medlemsolycksfall – Fritid	52
Praktiska anvisningar och annat stödmaterial – sjukdom	53
Sammanfattning – Sjukdom	53
Praktiska anvisningar – Sjuklön	54
Praktiska anvisningar – Sjukpenning	54
Praktiska anvisningar – Sjukersättning/aktivitetsersättning	55
Praktiska anvisningar – Avtalsgruppsjukförsäkringen, AGS	55
Råd till en sjukskriven	56
Checklista – sjukdom	57

Sjukdom

Om innehållet i detta kapitel

Ersättningarna vid sjukdom – särskilt de lagstadgade som Försäkringskassan administrerar – används i ett flertal sammanhang och fungerar som en sorts ”grundersättning” när du inte kan förvärvsarbета på grund av sjukdom eller olycksfall. Vid arbetsskada kan du ha rätt till ytterligare ersättningar som du kan läsa mer om i nästa kapitel i denna Handbok.

För rätten till ersättning spelar det ingen roll var eller hur du blivit sjuk eller skadad (till exempel hemma, på jobbet eller under en fritidsaktivitet). Det som däremot spelar stor roll och som du måste komma ihåg är hur ”sjukdom” definieras i försäkringssammanhang.

Sjukdom = medicinskt grundad arbetsförmåga

Rätten till ersättning enligt både lag och kollektivavtal grundas på att du:

- har blivit sjuk eller drabbats av ett olycksfall – det vill säga att du är i ett medicinskt tillstånd av ohälsa

och att

- det medicinska tillståndet av ohälsa sätter ned din arbetsförmåga.

Nyckelorden är **arbetsförmåga** och **medicinskt grundad**. Efter ett visst antal dagar behöver du läkarintyg, men det är Försäkringskassan som fattar beslutet.

Detta sker utifrån en bedömningsmodell som kallas Rehabiliteringskedjan och där samma medicinska tillstånd av ohälsa kan bedömas som ersättningsbar arbetsförmåga – eller inte – beroende på (bland annat) hur länge du varit sjuk.

Kollektivavtalet kompletterar – så fungerar det

Alla anställda på en arbetsplats med kollektivavtal på avtalsområdet LO Privat eller LO-KFO omfattas av ett kompletterande försäkringsskydd vid sjukdom. Vår avtalsförsäkring heter AGS (Avtalsgruppsjukförsäkringen) och den administreras av AFA Försäkring.

Ersättningarna från AGS kompletterar ersättningarna från Försäkringskassan (sjukpenning, sjukersättning, aktivitetsersättning). Det innebär att det är Försäkringskassans beslut om din arbetsförmåga – och därmed din rätt till ersättning därför – som så att säga ligger i botten.

Avtalsförsäkringar och avtalspension gäller för alla anställda så fort som det finns kollektivavtal/hängavtal inom avtalsområdet. (Jämför: Fackets medlemsförsäkringar gäller dock bara för medlemmar.)

Snabböversikt över kapitlet Sjukdom

Lagstadgade försäkringar och motsvarande	Sjuklön enligt SjLL Sjukpenning, sjuk-/aktivitetsersättning och övriga ersättningar enligt socialförsäkringsbalken, SFB	Läs på sidan 20-23 23-46
Avtalsförsäkringar	Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS	46-51
Medlemsförsäkringar	Sjuk- och efterlevandeförsäkring Medlemsolycksfall – Fritid	51-52

Sjuklön enligt sjuklönelagen

De flesta lagar i socialförsäkringssystemet flyttades den 1 januari 2011 över i den nya socialförsäkringsbalken (se informationen om den i boken delen Övrigt). Sjuklönelagen, SjLL, finns dock kvar som separat lag.

Enligt lagen om sjuklön, SjLL, ska arbetsgivaren betala sjuklön under de första 14 dagarna i en sjukperiod. Dessa dagar kallas *sjuklöneperioden*.

Vem har rätt till sjuklön?

Om du är anställd har du som regel rätt till sjuklön från och med den första anställningsdagen och så länge som anställningen varar – även efter 65 års ålder.

Det finns dock ett antal undantag från arbetsgivarens skyldighet att betala sjuklön:

Vem har inte rätt till sjuklön?

- **Korttidsanställd.** Är du anställd för kortare tid än en månad, har du rätt till sjuklön först efter 14 dagars anställning. Vid kortvariga återkommande anställningar hos samma arbetsgivare får du räkna ihop samtliga anställningar så länge tiden mellan anställningarna inte överstiger 14 dagar.
- **Anställningen upphör.** Om anställningen upphör under en period när du har rätt till sjuklön, upphör också arbetsgivarens skyldighet att betala sjuklön. Har du i den situationen en ny anställning, är det den nya arbetsgivaren som ska betala sjuklön. Om du inte har avtal om någon ny anställning, kan du istället ha rätt till sjukpenning från Försäkringskassan.
- **Är tjänstledig.** Du har inte rätt till sjuklön från arbetsgivaren under tid då du är tjänstledig. Du kan istället ha rätt till sjukpenning från Försäkringskassan.
- **Arbete parallellt med sjukersättning.** Om du arbetar enligt reglerna om så kallad steglös avräkning (se sid 44) är arbetsgivaren inte skyldig att betala sjuklön.

Ytterligare ett fall då arbetsgivaren inte behöver betala sjuklön är så kallad förebyggande sjukpenning som Försäkringskassan kan betala från första dagen för att en anställd ska kunna få behandling/rehabilitering för att förebygga ohälsa. Läs mer om förebyggande sjukpenning längre fram i detta kapitel!

När och hur länge får man sjuklön?

Sjuklöneperioden börjar räknas från och med den första dagen då du är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom och får ett inkomstbortfall och de därpå följande 13 kalenderdagarna, det vill säga i sammanlagt 14 dagar. Den första dagen görs karensavdrag.

Efter dagen då karensavdrag görs betalas sjuklönen ut för de dagar du skulle ha förvärvat arbetat om du inte varit sjuk.

Sjuklön betalas ut steglöst för det inkomstbortfall som uppkommer. Du kan med andra ord få sjuklön även för en mindre del av arbetsdagen än en fjärdedel, alltså 25 procent (som är den lägsta andelen i sjukpenningen) – till exempel 1/10 eller 9/10 sjuklön.

Läkarintyg – regler för när sådant ska lämnas

Från och med den sjunde dagen efter sjukanmälningdagen – alltså sjukdag 8 – krävs läkarintyg för att du ska ha rätt till sjuklön. Du ska lämna läkarintyget till din arbetsgivare.

I en del kollektivavtal står att läkarintyg ska lämnas tidigare än den sjunde dagen. I avtalet kan också stå att arbetsgivaren har rätt att anvisa vilken läkare som du ska vända dig till. I regel står arbetsgivaren för kostnaden för läkarintyget.

Arbetsförmåga definieras på samma sätt i lagen om sjuklön, SjLL, och i socialförsäkringsbalken, SFB. Arbetsförmågan måste alltså vara nedsatt av medicinska skäl.

Läkarintyget behöver inte innehålla uppgift om sjukdomsorsaken (diagnos) – om kollektivavtalet inte stadgar annorlunda.

Dessutom har arbetsgivaren enligt lag rätt att vända sig till Försäkringskassan och begära beslut på att du ska lämna läkarintyg från första sjukdagen, så kallat förstadagsintyg. Den lagstadgade rätten får arbetsgivaren dock bara använda om det finns särskilda skäl:

- Du är sjukskriven vid upprepade tillfällen utan att läkarkontakt har förekommit.
- Du misstänks för missbruk av alkohol eller narkotika.
- Du är ofta "måndagssjuk".
- Du uppvisar ett sjukskrivningsmönster utan rimlig förklaring.

Även Försäkringskassan har rätt att kräva av dig att du skaffar läkarintyg tidigare än den sjunde dagen.

Hur stor är sjuklönen?

Ersättningsnivån under sjuklöneperioden är 80 procent av lönen. Till skillnad från vad som gäller för sjukpenningen har sjuklönen inget inkomsttak. Sjuklön betalas alltså även på eventuella lönedelar över sjukpenningens inkomsttak, det vill säga 2019 på lönedelar över 31 000 kronor i månaden.

Sjukpenningens inkomsttak höjdes den 1 juli 2018 till 8 prisbasbelopp.

Regler för karensavdrag vid sjuklön

Huvudregel

Från och med den 1 januari 2019 ersätts den tidigare karensdagen med ett karensavdrag som görs den första dagen i sjuklöneperioden, det vill säga den första dagen då du är frånvarande från arbetet och har ett inkomstbortfall. Läs mer under avsnittet om karensavdrag vid sjukpenning!

Flera arbetsgivare

Om du har flera arbetsgivare, räknas karensavdrag hos varje arbetsgivare.

Återinsjuknanderegeln

En ny sjukperiod som börjar inom fem dagar från det att en tidigare sjukperiod har avslutats, betraktas som en fortsättning på den tidigare sjukperioden när det gäller karensavdrag och sjuklöneperiodens längd. Det krävs inte att du återinsjuknar i samma sjukdom. Återinsjuknanderegeln har ingen begränsning. Den kan alltså tillämpas hur ofta som helst.

EXEMPEL:

Ulla är sjuk i fyra arbetsdagar. Ersättningen blir så här: Den första dagen görs karensavdrag, dag 2, 3 och 4 får Ulla sjuklön med 80 procent. Efter att ha varit frisk i tre dagar blir Ulla sjuk på nytt. Ersättningen för den första sjukdagen i den nya perioden blir 80 procent och sjukdagen ska räknas som den femte dagen i sjuklöneperioden.

EXEMPEL:

Jonas har varit sjuk och börjar arbeta igen en torsdag. För att återinsjuknanderegeln ska gälla, måste han bli sjuk på nytt senast följande måndag.

Om återinsjuknandet inträffar på en arbetsfri dag, fortsätter inte sjuklöneperioden att löpa förrän den första dag då den anställda skulle ha arbetat.

Varför karensavdrag?

Personer som har en ojämnt fördelad arbetstid, inklusive natt- och helgarbete, får ett rättvisare utfall med det nya karensavdraget än med de tidigare reglerna om karensdag. För den som arbetar åtta timmar om dagen, fem dagar i veckan, bedömer regeringen att det inte blir någon skillnad jämfört med den tidigare karensdagen.

Högriskskydd

Allmänt högriskskydd

Detta skydd är utformat så att antalet karensavdrag begränsas till tio under en tolv-månadersperiod. Högriskskyddet gäller varje anställning för sig och är oberoende av orsaken till sjukfrånvaron.

Högriskskydd – och ersättning till arbetsgivaren för dag/-ar med karensavdrag – kan beviljas också om du är sjukfrånvarande på grund av ingrepp i samband med donation eller förberedelse för donation av egna organ eller vävnader.

Arbetsgivaren är ansvarig för att sjuklön betalas ut för den första dagen i sjukfallet när du har haft så många sjukperioder att du omfattas av högriskskyddet.

Särskilt högriskskydd

Om du har en kronisk sjukdom eller ett funktionshinder kan Försäkringskassan efter ansökan från dig bevilja så kallat särskilt högriskskydd. Detta gäller bland annat om du kan antas vara sjukfrånvarande i en sådan utsträckning att du har fler än tio sjukperioder under en tolv månadersperiod.

I så fall kan du få sjuklön eller sjukpenning redan från första dagen i varje sjukperiod. Din arbetsgivare kan också ha rätt till ersättning för sina kostnader för sjuklön. Den sjukdom du har måste vara väl dokumenterad och Försäkringskassan kan begära ett läkarutlåtande om kassan anser att det behövs.

Specialregler – sjuklön

Ersättning för resekostnader istället för sjuklön

Du kan få reseersättning istället för sjuklön om du på grund av sjukdom eller skada inte kan ta dig till och från arbetsplatsen men klarar av att arbeta när du väl har kommit dit.

Karensavdraget tillämpas även vid reseersättning. Om denna period varar utöver 14 dagar, tar Försäkringskassan över ansvaret från och med sjukdag 15 och kan fortsätta att betala reseersättning istället för sjukpenning.

Sjuklön under semester och ledighet

Sjuklön betalas normalt för de dagar som du skulle ha arbetat. Du har dock rätt till sjuklön under semesteren om du har rätt till semesterlön och begär att sjukdag inte ska räknas som semesterdag. Sjuklönen beräknas i så fall på semesterlönen.

Sjukdom under annan ledighet ger rätt till sjuklön endast om du har rätt till lön under ledigheten. Exempel: vid viss ledighet för fackliga uppdrag eller dag då permitteringslön skulle ha betalats.

Arbetsgivarens skyldigheter

Anmälan till Försäkringskassan

Om du fortfarande är sjuk efter de första 14 dagarna, är arbetsgivaren skyldig att göra anmälan om sjukfallet till Försäkringskassan. En sådan anmälan ska göras inom sju dagar efter det att sjuklöneperioden är slut. Genom denna anmälan får Försäkringskassan kännedom om sjukfallet och kan betala sjukpenning. Det är alltså arbetsgivaren och inte du som anställd som ska göra anmälan om fortsatt sjukskrivning till Försäkringskassan.

Undantag: Om din rätt till sjuklön upphör på grund av att anställningen upphör, är arbetsgivaren inte skyldig att anmäla sjukfallet till Försäkringskassan. Då måste du göra det själv för att ha rätt till sjukpenning enligt SFB. Detsamma gäller om du av någon annan anledning inte har rätt till sjuklön från arbetsgivaren. Även i dessa fall är det du själv som ska anmäla sjukfallet till Försäkringskassan. (Detta kan du läsa mer om tidigare i detta kapitel under avsnittet "Vem har inte rätt till sjuklön".)

Tystnadsplikt

Arbetsgivare har tystnadsplikt beträffande uppgifter som kan komma fram om en anställds hälsotillstånd eller personliga förhållanden genom uppgifter i läkarintyg eller i en försäkran. Även andra anställda, till exempel på personalavdelningen, har tystnadsplikt. Brott mot tystnadsplikten bestraffas enligt brottsbalken.

Sjukkontroll

Försäkringskassan får göra sjukkontroll även under sjuklöneperioden. Kontrollen kan innebära kontakt med arbetsgivaren, behandlande/sjukskrivande läkare eller annan som kan antas kunna lämna nödvändiga uppgifter. Kassan kan också göra hembesök hos den sjuka.

Försäkringskassan har rätt att lämna ut uppgifter till arbetsgivaren om vad som framkommit vid sjukkontrollen.

Tvist om sjuklön

Exempel på tvister om sjuklön kan vara om det föreligger ett anställningsförhållande eller inte, eller på vilket inkomstunderlag som sjuklönen ska beräknas. Tvist om sjuklön är en arbetsrättslig tvist, vilket innebär att lagen om rättegång i arbets-tvister gäller. Enligt förhandlingsordningen hamnar tvisten i Arbetsdomstolen om parterna inte kan komma överens. (Det är bara om du som anställd väljer att stämma företaget som tvisten avgörs i tingsrätt.)

Om tvisten gäller frågan om din arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdom ska Försäkringskassan avge yttrande i frågan om det kommer en begäran om detta från arbetsgivare, arbetstagare, facket eller domstol.

Tvisten kan även gälla beslut som fattats av Försäkringskassan, till exempel om förstadagsintyg. I så fall gäller de vanliga omprövnings-/överklagandereglererna i socialförsäkringsärenden som du kan läsa mer om i kapitlet "Överklaga".

Ersättning från Försäkringskassan vid tvist om sjuklön

Om du tvistar med arbetsgivaren om rätten till sjuklön, kan Försäkringskassan efter ansökan från dig betala ersättning om Försäkringskassan bedömer att du sannolikt har rätt till den begärda sjuklönen.

Den här förmånen finns inskriven i sjuklönelagen, SjLL, och kallas sjuklönegaranti. Om Försäkringskassan går in och betalar enligt sjuklönegarantin är det med ett "skäligt belopp", vilket i praktiken motsvarar din sjukpenning. Sjuklönegaranti kan enligt SjLL endast betalas ut i de fall tvisten gäller om arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom, nedsättningens omfattning eller om ett arbetstagarförhållande föreligger.

Denna ersättning var en av de fem förmåner som omfattades av den höjning av inkomsttaket från 7,5 till 8 prisbasbelopp som genomfördes den 1 juli 2018.

Sjukpenning

Rätten till sjukpenning – för den som uppfyller de allmänna förutsättningarna – avgörs av Försäkringskassans bedömning av arbetsförmågan. Denna bedömning görs enligt "Rehabiliteringskedjan" som beskrivs på sid 31.

Allmänna förutsättningar – sjukpenning

Kvalifikation

Sjukpenning är en rättighet som är inskriven i socialförsäkringsbalken, SFB. Sjukpenningen är skattepliktig och pensionsgrundande och den kan betalas ut som hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukpenning. För att ha rätt till sjukpenning måste du:

- arbeta i Sverige eller vara utstationerad av svensk arbetsgivare att arbeta i utlandet
- ha en årsinkomst på minst 24 procent av prisbasbeloppet (11 160 kronor år 2019)
- vara arbetsoförmögen till minst en fjärdedel på grund av sjukdom.

Har du rätt till sjukpenning?

Anställd med rätt till sjuklön

Om du har rätt till sjuklön i din anställning, träder Försäkringskassan in och betalar sjukpenning först efter sjuklöneperiodens slut, det vill säga från och med dag 15 i sjukperioden.

Anställd utan rätt till sjuklön

Om du saknar rätt till sjuklön, till exempel beroende på att den avtalade anställningstiden är kortare än en månad, kan du istället ha rätt till sjukpenning från Försäkringskassan från och med dag 2 i sjukperioden.

Vid så kallad förebyggande sjukpenning finns dock ingen skyldighet för arbetsgivaren att betala sjuklön utan Försäkringskassan kan lämna den förebyggande sjukpenningen från första dagen.

Sjukpenning till korttidsanställda

Är du dag-för-dag-anställd eller anställd under kortare tid än en månad, har du ju inte rätt till sjuklön. I så fall kan du ha rätt till sjukpenning. Om det kan antas att du skulle ha arbetat under de första 14 dagarna i sjukperioden, betalar Försäkringskassan arbetstids- eller kalenderdagsberäknad sjukpenning (se sid 25) efter vad som anses skäligt med ledning av hur du arbetat före insjuknandet.

Sjukpenning till arbetslös

Om du är arbetslös har du rätt till sjukpenning från och med dag 2 i sjukperioden under förutsättning att du har en sjukpenninggrundande inkomst, SGI. Sjukpenningen följer samma regler som för anställda, med det undantaget att du inte kan få högre sjukpenning än 543 kronor om dagen.

Viktigt att tänka på är att du som arbetslös måste vara anmäld som arbetssökande på Arbetsförmedlingen. Annars löper du risken att Försäkringskassan "nollklassar" dig, det vill säga sätter ned din sjukpenninggrundande inkomst, SGI, till noll kronor. Det i sin tur innebär att du inte har rätt till SGI-grundad sjukpenning om du blir sjuk (och inte heller till andra SGI-grundade ersättningar såsom föräldrapenning).

I normalfallet har du tre månader på dig efter det att anställningen upphör att anmäla dig som arbetssökande.

Regler för karensavdrag vid sjukpenning

Även för sjukpenning gäller motsvarande regler för karensavdrag som vid sjuklön. Det gäller även specialreglerna om återinsjuknande, allmänt högriskskydd, särskilt högriskskydd och utökat särskilt högriskskydd. Karensavdraget utgör en hel kalenderdagsberäknad sjukpenningdag. Om sjukpenningen ska arbetstidsberäknas, ska karensavdraget motsvara 20 procent av en genomsnittlig veckoersättning av sjukpenning.

Sjukpenninggrundande inkomst, SGI

En lång rad socialförsäkringsförmåner, bland annat sjukpenning, beräknas utifrån din *sjukpenninggrundande inkomst*, SGI.

Den sjukpenninggrundande inkomsten fastställs av Försäkringskassan. Den lägsta sjukpenninggrundande inkomsten ska uppgå till minst 24 procent av prisbasbeloppet – 11 160 kronor år 2019.

Sjukpenningens inkomsttak

Under 2019 är den högsta sjukpenninggrundande inkomsten 8 prisbasbelopp. Det motsvarar en årsinkomst på 372 000 kronor eller en månadslön på 31 000 kronor i månaden.

Takhöjningen som trädde i kraft den 1 juli 2018 gällde inte alla socialförsäkringsersättningar, utan endast sjukpenning, rehabiliteringspenning, närståendepenning, smittbärarpennning och ersättning från Försäkringskassan vid tvist om sjuklön.

Omräkning av SGI

Om du är anställd, anpassas SGI till den löneförändring som sker inom yrkesområdet. Om du är arbetslös, gäller andra regler.

Om du saknar anställning och har din SGI skyddad, får du SGI:n omräknad efter prisutvecklingen. Prisutvecklingen används för omräkning av SGI också om du förlorar din anställning under en pågående ersättningsperiod. I så fall görs omräkningen efter ett år, räknat från den dag då den anställning upphörde som du senast haft fastställd SGI i.

Detta ingår i SGI

- Den beräknade årslönen eller annan årlig framtida inkomst i pengar från förvärvsarbete.
- Ersättning för regelbundet återkommande övertid, ersättning för jour, beredskap och liknande.
- Semesterersättning till den del som motsvarar den lön som du skulle ha haft om du hade arbetat under motsvarande tid.

Detta ingår *inte* i SGI

- Semesterlönetillägg
- Naturaförmåner som till exempel kost och logi.

Rätt att återfå SGI efter långvarig sjukdom

Om du har haft inkomstgrundad sjukersättning eller aktivitetsersättning som upphör, har du rätt att få tillbaka den sjukpenninggrundande inkomst, SGI, som gällde för dig vid tidpunkten då sjukersättningen eller aktivitetsersättningen beviljades. Att du har rätt att få tillbaka din SGI betyder att du efter utförsäkringen har rätt att få ersättning i form av sjukpenning om du blir sjuk igen.

Två nyheter från 2018: Rätt att behålla SGI i vissa situationer

Den första av dessa nyheter kom redan den 1 januari 2018 och gäller situationen då du har fått ett förhandsbesked från Försäkringskassan om att du riskerar att få sjukpenningen indragen. Du får behålla din SGI under tiden som du väntar på slutligt beslut.

Om beslutet sedan blir negativt, alltså att din sjukpenning upphört, har du sedan den 1 november 2018 ett "rådtrum" på 25 dagar. Inom den tiden måste du antingen gå tillbaka till ditt arbete, om du är anställd, eller anmäla dig som arbetssökande på Arbetsförmedlingen om du är arbetslös.

Annars riskerar du att bli nollklassad, alltså att Försäkringskassan beslutar att du inte längre har en SGI.

Situationer då en försäkrad får behålla sin SGI kallas med socialförsäkringsterminologi för "SGI-skyddad tid".

Kalenderdagsberäknad eller arbetstidsberäknad sjukpenning

Du kan antingen få kalenderdagsberäknad eller arbetstidsberäknad sjukpenning. Är du anställd är sjukpenningen i de allra flesta fall kalenderdagsberäknad.

Kalenderdagsberäknad sjukpenning

För de flesta anställda gäller kalenderdagsberäknad sjukpenning. Den beräknas så att SGI multipliceras med 0,97 och divideras med 365, varefter resultatet multipliceras med 0,80. Du får ersättning för alla dagar i sjukfallet, utom dagen med karensavdrag – alltså inte bara för de dagar du skulle ha arbetat om du inte blivit sjuk.

Räkna så här: Börja med att multiplicera SGI:n med 0,97 (som är den så kallade korrigeringsfaktorn). Multiplicera det du får med 0,80. Dividera resultatet med 365.

Arbetstidsberäknad sjukpenning

Arbetstidsberäknad sjukpenning får du under de första 14 dagarna om du är anställd men saknar rätt till sjuklön från arbetsgivaren. Vid frånvaro på grund av sjukdom får du, om du är anställd, ett löneavdrag som beror på antalet frånvarotimmar. Den arbetstidsberäknade sjukpenningen betalas endast för de dagar då du skulle ha arbetat om du inte blivit sjuk.

Beräkningsgrunden för den arbetstidsberäknade sjukpenningen är din årsarbetstid, som är lika med din ordinarie arbetstid plus semesterledighet.

Sjukpenning – tidsbegränsning och ersättningsnivåer

Huvudregeln för rätten till sjukpenning är att den är kopplad till arbetsförmågan. Försäkringskassan kan byta ut sjukpenningen mot rehabiliteringspenning om du genomgår arbetslivsinriktad rehabilitering, men samma regler om ersättningsstorlek, tidsbegränsning och arbetsförmågeprövning gäller lika som för sjukpenning.

Det finns tre olika former av sjukpenning:

- Sjukpenning på normalnivån
- Sjukpenning på fortsättningsnivån
- Sjukpenning i särskilda fall

Sjukpenning på normalnivån

Huvudregel

Sjukpenning på normalnivån betalas i högst 364 dagar under en ramtid på 450 dagar. Läs mer om ramtiden strax nedan.

Ersättningsnivån för sjukpenning på normalnivån är 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten, SGI, multiplicerad med 0,97. Multiplikationen med den så kallade korrigeringsfaktorn 0,97 sänker i praktiken ersättningsnivån till 77,6 procent.

Undantag från tidsbegränsningen

Vid allvarlig sjukdom kan Försäkringskassan efter ansökan bevilja *sjukpenning på normalnivån utan tidsbegränsning*. Det måste dock handla om en allvarlig sjukdom som är livshotande, exempelvis vissa typer av tumörsjukdomar, en neurologisk sjukdom som ALS eller väntan på transplantation av ett vitalt organ. Ett annat skäl är om du befinner dig i livets slutskede, oavsett diagnos.

Sjukpenning på normalnivån utan tidsbegränsning kan också beviljas för andra sjukdomar. Det ska dock handla om allvarlig sjukdom. Om Försäkringskassan bedömer att du är helt arbetsförmögen kan du få hel sjukpenning – även om bara en fjärdedel (25 procent) av din arbetsförmåga beror på allvarlig sjukdom.

Ramtid och sammanläggningsregel

För att fastställa antalet dagar som du har rätt till sjukpenning på normalnivån ska Försäkringskassan använda en ramtid på 450 dagar. Det innebär att alla sjukperioder 450 dagar bakåt i tiden, räknat från den aktuella sjukperiodens start, tas med i beräkningen. 450 dagar är cirka 15 månader.

Detta innebär att du snabbt kan komma upp i 364 ersättningsdagar i den senaste sjukperioden. Om så är fallet kan du ansöka om sjukpenning på fortsättningsnivån. Ytterligare dagar med sjukpenning på normalnivån kan du, som nämnts, bara få om du lider av en allvarlig sjukdom.

Alla ersättningsdagar räknas:

- Alla dagar (kalenderdagar) med lagstadgad sjuklön som följs av dagar med sjukpenning på normal- eller fortsättningsnivån eller rehabiliteringspenning.
- Även dagar med så kallad förebyggande sjukpenning räknas in i ramtiden.
- Enligt Försäkringskassans vägledning ska även dagar med sjukpenning eller rehabiliteringspenning i särskilda fall (som du kan läsa mer om i ett eget avsnitt lite längre fram) räknas in i ramtiden.
- Sjuklön som inte följs av sjukpenning räknas däremot inte in i ramtiden. Det är först när sjuklön följs av sjukpenning som det görs en sammanläggning där även sjuklönetiden räknas in.

Viktigt att komma ihåg är att alla dagar räknas som heldagar, oavsett om ersättningen har betalats på heltid eller deltid.

Även viktigt att komma ihåg är att ramtiden är "rullande". Ramtiden står alltså inte still, utan för varje dag som går, "rullar" även ramtiden framåt en dag. Det betyder i praktiken att du efter ett uppehåll på 87 dagar utan ersättning kan ha rätt till ytterligare högst 364 dagar med sjukpenning på normalnivån motsvarande cirka 80 procent av SGI.

För att du ska återkvalificera dig för rätt till "nya" sjukpenningdagar med sjukpenning på normalnivån krävs att du under uppehållet inte haft sjukpenning på normal- eller fortsättningsnivån, rehabiliteringspenning, förebyggande sjukpenning eller ersättning för merkostnader för resor till/från arbetet.

Sjukpenning på fortsättningsnivån

När du har fått sjukpenning på normalnivån i 364 dagar kan du ansöka om *sjukpenning på fortsättningsnivån*.

Sådan sjukpenning kan du få så länge som medicinskt grundad arbetsförmåga föreligger. Den tidigare tidsbegränsningen till högst 550 dagar med sjukpenning på fortsättningsnivå upphörde den 1 februari 2016.

Sjukpenning på fortsättningsnivån är 75 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten, SGI, multiplicerad med den så kallade korrigeringsfaktorn 0,97 och dividerad med 365 dagar. Det sänker i praktiken ersättningsnivån till 72,75 procent.

Sjukpenning (eller rehabiliteringspenning) i särskilda fall

Allmänt om denna ersättningsform

Sjukpenning i särskilda fall kan du få om du har lämnat sjukersättningen eller aktivitetsersättningen och antingen saknar sjukpenninggrundande inkomst, SGI, eller har en låg SGI som understiger 80 300 kronor. Det nu aktuella insjuknandet behöver inte vara i direkt anslutning till "utförsäkringen".

Även för denna form av sjukpenning gäller att rätten bygger på att du helt eller delvis saknar arbetsförmåga. Prövningen motsvarar den som görs i sista steget av den så kallade rehabiliteringskedjan, alltså i förhållande till normalt förekommande arbeten på arbetsmarknaden eller genom annat lämpligt arbete som är tillgängligt för dig.

Ersättningsnivå

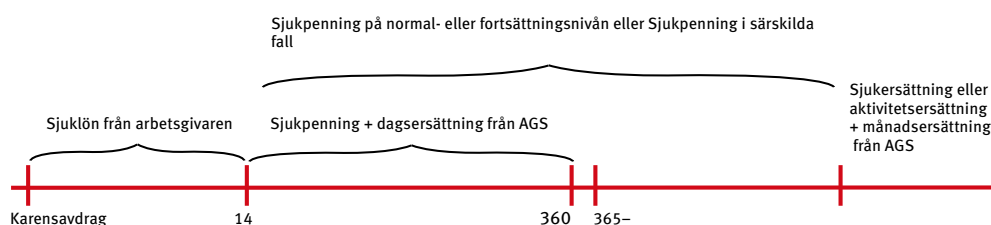
Beloppen gäller fortsättningsnivån och oberoende av längden på ersättningsperioden. Det sker alltså ingen sänkning till exempel efter ett års sjukskrivning.

Ersättningen är 160 kronor om dagen vid hel särskild sjukpenning som betalas utan att du har någon annan ersättning (som i så fall minskar den särskilda sjukpenningen). Ersättningen är inte pensionsgrundande.

Ersättning enligt lag och avtal – sammanfattning av huvudreglerna

De två diagrammen visar båda, fast på olika sätt, hur de olika ersättningarna vid sjukdom samverkar.

Vad båda diagrammen illustrerar, förutom tidsgränserna, är hur ersättningarna genom kollektivavtal kompletterar de lagstadgade så att inkomstbortfallet vid sjukfrånvaro inte blir lika stort som det skulle ha blivit utan kollektivavtal.

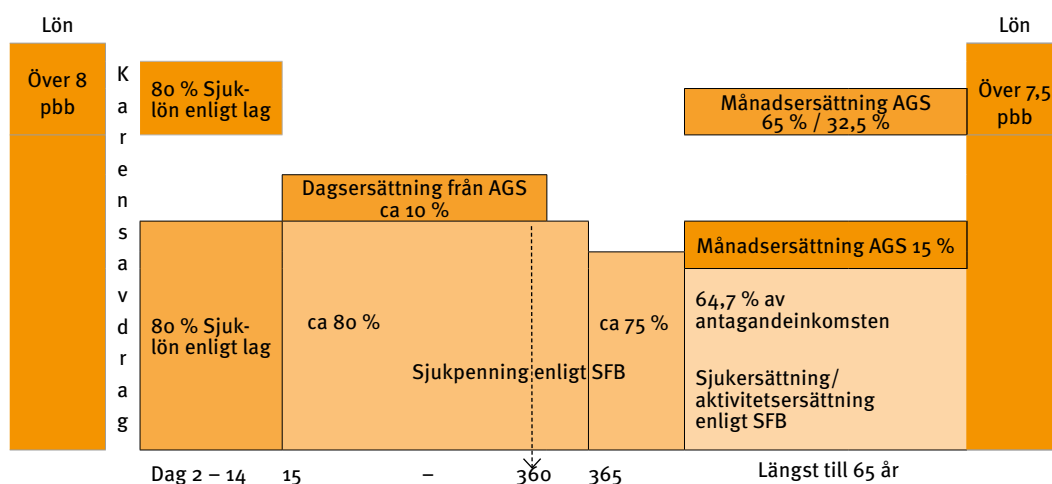


I december 2017 gjorde en majoritet i riksdagen ett tillkännagivande där de begärde att regeringen skulle återinföra tidsbegränsningen. Det har dock hittills inte verkställts.

Det som står om sjukpenning i särskilda fall gäller också för rehabiliteringspenning i särskilda fall om Försäkringskassan beslutar att byta ut din sjukpenning mot rehabiliteringspenning.

Se också beskrivning och kommentar till de båda diagrammen på sid 28 och 47.

Där förklaras också i vilka situationer (inte alla!) som den nya ersättningsformen sjukpenning i särskilda fall kan kombineras med ersättning från Avtalsgruppsjukförsäkringen AGS.



Kommentarer till diagrammen:

- Diagrammet är en schematisk illustration av huvudreglerna för ersättning enligt SFB och kollektivavtal. Specialfall som till exempel förmånen sjukpenning i särskilda fall finns inte med.
- Inkomsttaket för sjukpenning höjdes från den 1 juli 2018 från 7,5 prisbasbelopp till 8 prisbasbelopp.
- För sjukersättning och aktivitetsersättning ligger inkomsttaket dock kvar på 7,5 prisbasbelopp.
- Sjuk-/aktivitetsersättningsmöjligheten finns med på diagrammet för att illustrera samspelet mellan dessa ersättningar enligt SFB och ersättningar enligt kollektivavtal från AGS, även om det är långt ifrån självklart att sjuk-/aktivitetsersättning beviljas efter att sjukpenningdagarna tagit slut.

Specialregler – sjukpenning

Reseersättning istället för sjukpenning

Liksom under sjuklönetiden kan du få reseersättning, till exempel för taxiresor, i stället för sjukpenning om du på grund av sjukdom eller skada inte kan ta dig till och från arbetsplatsen men klarar av att arbeta när du väl har kommit dit.

Sjukpenning under semester

Ledighet för semester jämställs med förvärvsarbete. Under semester betalas sjukpenning för den ordinarie arbetstid som du skulle ha haft om du inte haft semester. Nedsättningen av din arbetsförmåga under semester bedöms i förhållande till de ordinarie arbetsuppgifterna.

Minskning av sjukpenningen i vissa fall

Sjukpenning plus kollektivavtalad ersättning får inte ge en högre ersättningsnivå än 90 procent – eller 85 procent under tid med sjukpenning på fortsättningsnivån. Annars är Försäkringskassan skyldig att minska sjukpenningen så att den högsta sammanlagda ersättningsnivån blir 90 procent respektive 85 procent.

Sjukpenning vid studieledighet

Under studieledighet är den sjukpenninggrundande inkomsten vilande. Det innebär att du inte får sjukpenning på grundval av din tidigare SGI. När studietiden är avslutad eller du gör ett definitivt studieavbrott, gäller den vilande SGI:n igen.

Under studietiden kan du istället få sjukpenning beräknad enbart på den inkomst av arbete som du har under studietiden, så kallad studietids-SGI. Denna SGI fastställs i regel först när du blir sjuk.

Om du har studietids-SGI får du arbetstidsberäknad sjukpenning för hela sjukperioden. Den betalas bara för de dagar som du skulle ha förvärvsarbetat om du inte hade blivit sjuk.

Om du blir sjuk under sommarferier ska den vilande SGI:n aktiveras och kalenderdagsberäknad sjukpenning betalas från sjukdag 2 i sjukperioden.

Sjukpenning vid arbetslöshet

Du har rätt till sjukpenning även som arbetslös. Förutsättningen är att du är anmäld som arbetssökande på Arbetsförmedlingen, att du har en sjukpenninggrundande inkomst (SGI) och att din sjukdom hindrar dig från att stå till arbetsmarknadens förfogande.

Sjukpenningen ska kalenderdagsberäknas för de dagar när du är helt eller delvis arbetslös och anmäld som arbetssökande på arbetsförmedlingen och är beredd att anta ett erbjudet arbete. Den som är permitterad jämföras med en arbetslös när det gäller bedömning av rätten till sjukpenning.

Den högsta sjukpenningen ska motsvara den högsta dagpenningen inom arbetslöshetsförsäkringen. Den högsta dagpenningen i arbetslöshetsförsäkringen är 910 kronor under de första 100 dagarna och 760 kronor om dagen därefter. Som en konsekvens av detta är den högsta sjukpenning som kan betalas till en arbetslös försäkrad 543 kronor om dagen. Det motsvarar den lägre nivån (760 kronor) i arbetslöshetsförsäkringen.

Att det blir ett lägre belopp i sjukpenning beror på att A-kassan betalar ut dagpenning för fem dagar i veckan. Sjukpenning, däremot, utbetalas för sju dagar i veckan.

Regel som minskar "nollklassningsrisken" i vissa fall

Som tidigare nämnts finns risk för "nollklassning" (att Försäkringskassan sätter ned den sjukpenninggrundande inkomsten till noll kronor) om den som blir arbetslös inte anmäler sig som arbetssökande till Arbetsförmedlingen. Nollklassning medför att man inte har rätt till sjukpenning.

I undantagsfall tillämpas inte nollklassningsregeln om den arbetslösa på grund av egen sjukdom eller andra svåra omständigheter varit förhindrad att anmäla sig som arbetssökande på Arbetsförmedlingen.

Sjukpenning under arbetskonflikt

Den sjuklönen som arbetsgivaren normalt betalar under de första 14 dagarna bortfaller om arbetsplatsen berörs av en konflikt, till exempel en strejk eller en lockout. Blir du sjuk under en konflikt, skulle du ju inte ha arbetat, och därför är arbetsgivaren inte heller skyldig att betala sjuklön.

Från och med den 15e dagen i sjukfallet betalas kalenderdagsberäknad sjukpenning från Försäkringskassan. Sådan sjukpenning betalas för alla kommande dagar i sjukperioden, oavsett om du skulle ha arbetat eller inte. Den kalenderdagsberäknade sjukpenningen från Försäkringskassan från och med den 15e dagen betalas alltså även om du omfattas av en konfliktåtgärd.

Sjukpenning samtidigt med ålderspension

Om du kombinerar förvärvsarbete med ålderspension har du rätt till sjukpenning om du blir sjuk. Det finns dock ett antal inskränkningar.

Den viktigaste är att du inte har rätt till sjukpenning om du månaden innan du börjar lyfta din ålderspension har uppburit till exempel hel sjukersättning.

Om du fortfarande arbetar efter det att du har fyllt 70 år har du bara rätt till 180 dagar med sjukpenning under hela ditt återstående liv. Men även tidigare, från 65 års ålder, kan Försäkringskassan pröva din rätt och besluta att du bara har rätt till 180 dagar med sjukpenning under hela ditt återstående liv.

Förebyggande sjukpenning

Du kan få sjukpenning i förebyggande syfte om du riskerar att bli sjuk och arbetsoförmögen och behöver vara borta från ditt arbete för att delta i medicinsk behandling. Även om du redan har eller har haft besvär av något slag kan du få förebyggande

Oavsett hur hög din sjukpenninggrundande inkomst är, kan du som är arbetslös maximalt få 543 kronor om dagen i sjukpenning.

Bestämmelsen om förebyggande sjukpenning står i socialförsäkringsbalken, SFB, 27 kap 6–7 §§.

sjukpenning. Då ska behandlingen syfta till att besvären inte ska förvärras eller återkomma så att du blir oförmögen att arbeta.

Vid förebyggande sjukpenning slipper du karensavdraget och arbetsgivaren behöver inte betala sjuklön. Däremot ska arbetsgivaren eller sjukvården bekosta behandlingen.

För att få förebyggande sjukpenning måste du själv skaffa ett läkarintyg som styrker att en viss förebyggande behandling behövs. Läkaren ska ha konstaterat att du har en förhöjd sjukdomsrisk som kan leda till en nedsättning av arbetsförmågan. Risken måste vara "förhöjd", men det handlar inte bara om faktorer hos dig själv, som exempelvis sjukdomsanlag eller riskbeteende. Det räcker att din fysiska eller psykosociala miljö utgör risk.

Du behöver inte genomgå behandlingen i ett svep, utan det går bra att göra det etappvis med mellanliggande uppehåll. Under behandlingsuppehållen kan du i många fall vara i fullt arbete.

Åter till arbetet – ett webbverktyg från LO och LO-förbunden

Från början var "Åter till arbetet" en bok som LO gav ut 2004 med ett tillägghäfte 2008. Men eftersom detaljerna i regelverket ändras så pass ofta är det inte meningsfullt att ge ut nya upplagor av ett tryckt material. Sedan hösten 2017 finns Åter till arbetet därför som ett webbverktyg istället.

Åter till arbetet är en LO-sajt om arbetsanpassning och rehabilitering ur ett fackligt perspektiv. Alltså om hur vi tillsammans ska nå målet att ingen ska behöva lämna arbetslivet "i förtid" på grund av sjukdom eller skada.

Det handlar både om att förebygga ohälsa och skador och om att se till att den som drabbats kan komma tillbaka till jobbet. Arbetsanpassning och rehabilitering är alltså två sidor av samma mynt, med det förebyggande arbetsmiljöarbetet som grund.

Den här sidan är ett stöd för dig som arbetar fackligt med frågor om arbetsanpassning och rehabilitering. Vårt mål är att ingen medlem ska behöva lämna arbetslivet i förtid på grund av sjukdom eller skada.

Publicerad 2017-09-19 Uppdaterad 2018-11-08

FAQ
Här hittar du vanliga frågor och svar.

Bra att veta
Hur ska du agera? Finn svar i kunskapsbasen.

AD-domar
Viktiga AD-domar rörande återgång till arbete.

Ordlista
Olika på vad ett ord eller begrepp betyder? Kolla här.

Varför är det viktigt att arbeta förebyggande?

Arbetsförmåga, arbetsanpassning och rehabilitering

Försäkringskassan bedömer arbetsförmågan hos den som är sjukskriven vid vissa fasta tidpunkter. Modellen som används kallas för "rehabiliteringskedjan".

Den fackliga utmaningen ligger främst i de snäva tidsgränserna i "rehabiliteringskedjan". Skillnaden i förhållande till tidigare regelverk är att det är mycket mer bråttom att bevaka och driva på att arbetsgivaren uppfyller sitt ansvar att utreda och åtgärda behovet av arbetsanpassning och rehabilitering, inklusive eventuell omplacering.

Bedömning av arbetsförmågan

Är du sjukskriven ska din arbetsförmåga prövas antingen mot ditt eget arbete, andra arbetsuppgifter hos din egen arbetsgivare eller mot normalt förekommande arbeten på arbetsmarknaden. Försäkringskassans bedömningsgrund för rätt till ersättning ändras efter 90 respektive 180 dagar.

Försäkringskassans bedömningsmodell "Rehabiliteringskedjan"

Försäkringskassan utgår från följande frågor vid bedömningen, som styr rätten till sjukpenning (som kan bytas ut mot rehabiliteringspenning om du genomgår arbetslivsinriktad rehabilitering):

- **Sjukdag 15-90.** Har du förmåga att klara ditt vanliga arbete eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjuder?
- **Sjukdag 91-180.** Kan du försörja dig efter att ha erbjudits annat arbete hos arbetsgivaren, det vill säga omplacering? Om svaret är ja, har du inte rätt till sjukpenning (och tvärtom, om svaret är nej). Redan i detta steg av "rehabiliteringskedjan" kan Försäkringskassan ordna ett kontaktmöte mellan dig och Arbetsförmedlingen om det enligt Försäkringskassans mening antingen saknas förutsättningar för återgång i arbete på den egna arbetsplatsen eller om det är oklart. Arbetsgivarens skyldighet enligt arbetsmiljölagen att arbetsanpassa och rehabilitera kvarstår dock.
- **Sjukdag 181 – 365.** Kan du försörja dig själv genom ett på arbetsmarknaden normalt förekommande arbete eller genom annat lämpligt arbete som är tillgängligt för dig? Om svaret är ja, har du inte rätt till sjukpenning (och tvärtom, om svaret är nej). Om det är stor sannolikhet att du under denna period kan återgå i arbete hos arbetsgivaren kan *särskilda skäl* föreligga för att prövningen gentemot hela arbetsmarknaden kan skjutas upp. Efter dag 365 ska prövning dock alltid ske mot hela arbetsmarknaden. Prövningen kan också skjutas upp om det *i annat fall kan anses oskäligt* med en arbetsförmågeprövning mot hela arbetsmarknaden.
- **Efter sjukdag 365** (karensavdrag plus 364 ersättningsdagar) ska det som huvudregel beaktas om du har en sådan arbetsförmåga att du kan försörja dig själv genom ett på arbetsmarknaden normalt förekommande arbete, eller genom annat lämpligt arbete som är tillgängligt för dig. Om svaret är ja, har du inte rätt till sjukpenning (och tvärtom, om svaret är nej). Prövningen kan dock skjutas upp om det *anses oskäligt* med en arbetsförmågeprövning mot normalt förekommande arbeten.

Som framgår av punktsatserna ovan finns det två "oskälighetsundantag" i regelverket det första året – det vill säga att prövningen av arbetsförmågan inte ska göras om det kan anses oskäligt. Om Försäkringskassan gör ett sådant "oskälighetsundantag" kan du beviljas ytterligare dagar med sjukpenning.

Tänk på att sjukdagar från olika sjukperioder läggs samman. Försäkringskassans prövning av arbetsförmågan enligt ett visst steg kan därför komma tidigare i en sjukperiod. Därför är det viktigt att begära besked från Försäkringskassan om vilket steg i "rehabiliteringskedjan" som är aktuellt i det nya sjukfallet. Denna information behövs även för arbetsgivarens arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbete – och för den fackliga bevakningen av att det verkligen sker!

Läs mer om dessa mål på www.fackjuridik.se/principiellt-viktigt-framgang-i-mal-om-ratt-till-sjukpenning/. På www.fackjuridik.com som är LO-TCO Rättsskydds hemsida finns även andra ärenden och domar beskrivna.

Fortsatt aktuellt under 2019: Vad är ett normalt förekommande arbete?

Under de senaste åren har LO-förbunden noterat en ökning av antalet medlemmar som ansöker om rättshjälp för att driva ärenden om indragen sjukpenning. I många fall handlar det om att Försäkringskassan bedömt att den försäkrade har arbetsförmåga i ett tänkt "normalt förekommande" arbete.

Två ärenden har gått så långt som till Högsta förvaltningsdomstolen, som i slutet av juni 2018 meddelade domar i dessa mål. I ett av målen fick den som överklagat beslutet om indragen sjukpenning bifall och i det andra fallet avslag. De aktuella försäkrade hade fått rättshjälp från sina förbund (Pappers och Handels) som anlidade LO-TCO Rättsskydd som ombud. Rättsskyddet konstaterar på sin hemsida att Högsta förvaltningsdomstolens domar "på ett principiellt plan gått de försäkrades väg och får ses som en betydande facklig framgång".

Så här sammanfattar LO-TCO Rättsskydd Högsta förvaltningsdomstolens resonemang kring vad som i verkligheten kan betraktas som arbetsförmåga i ett normalt förekommande arbete:

"Domstolen anger att Försäkringskassan ska beakta bedömningar av den försäkrades arbetsförmåga som gjorts av Arbetsförmedlingen. Sådana bedömningar ska enligt Högsta förvaltningsdomstolen vara vägledande för Försäkringskassan. Genom dessa skrivningar har domstolen fastslagit det naturliga, d.v.s. att det är Arbetsförmedlingen som är expertmyndigheten i detta avseende. Däremot behöver Försäkringskassan inte hänvisa till en viss typ av arbeten på arbetsmarknaden. Bakgrunden till det är enligt Högsta förvaltningsdomstolen att en sådan prövning förutsätter att hänsyn t.ex. kan tas till den försäkrades utbildningsnivå. Enligt domstolen möjliggör inte den nuvarande lagstiftningen detta.

Högsta förvaltningsdomstolen fäster stor vikt vid Socialförsäkringsutskottets uttalande om att det i första hand är personer som helt klart har en arbetsförmåga som kan utnyttjas på den öppna arbetsmarknaden som inte ska ha rätt till sjukpenning. Enligt domstolen innebär detta uttalande att en försäkrad måste kunna klara alla sådana krav som ett arbete på den öppna arbetsmarknaden ställer. Den försäkrade måste därmed kunna leva upp till de krav och förväntningar som arbetsgivare på den öppna arbetsmarknaden allmänt sett har när det gäller t.ex. arbetsprestationer och arbetstakt. Det står nu klart att Försäkringskassan i sina bedömningar enbart kan bedöma att arbetsförmåga finns i sådana fall där en försäkrad kan leva upp till alla de krav som en arbetsgivare typiskt sett ställer på en anställd. I denna del kommer Försäkringskassan behöva förändra sina bedömningar."

Sammanläggningsregel – arbetsförmågebedömning

Sammanläggningen av sjukperioder innebär att du vid nyinsjuknande snabbt kan nå ett högre steg i "rehabiliteringskedjan" än vad som motsvaras av antalet sjukdagar i den aktuella sjukperioden.

Dagar i olika sjukperioder läggs ihop om det gått färre än 90 dagar mellan sjukperioderna. Att sjukperioder läggs ihop leder till att du kan hamna på ett "högre" steg av rehabiliteringskedjan vilket i sin tur medför att din arbetsförmåga bedöms mot andra arbeten än ditt vanliga.

Det spelar ingen roll vilka diagnoser som du har haft för att sammanläggning ska bli aktuell. Alla typer av ersättningsdagar läggs ihop. Alla dagar räknas som hela dagar, oavsett om ersättningen har betalats på heltid eller deltid.

Sjuklönen som inte följs av sjukpenning räknas inte. När sjuklön följs av sjukpenning eller rehabiliteringspenning sker däremot en sammanläggning där även sjuklönen räknas in.

Utlåtande från arbetsgivaren

Försäkringskassan kan begära att arbetsgivaren till Försäkringskassan skickar in ett utlåtande om möjligheterna att ta tillvara din arbetsförmåga på din tidigare arbetsplats eller i annan verksamhet hos arbetsgivaren. Annars kan sjukpenningen sättas ned eller dras in. Om arbetsgivaren vägrar att utfärda ett utlåtande kan hen få böta. Utlåtandet ska skrivas på en särskild blankett.

Sedan den 1 juli 2018 ställs nya krav på arbetsgivaren. Läs mer om detta lite längre fram i detta kapitel.

Särskild försäkring från dig som är sjukskriven

Från och med 2018 kan Försäkringskassan begära att du som är sjukskriven skriver och skickar in en särskild försäkring om din nedsättning av arbetsförmågan på grund av sjukdom. Den särskilda försäkringen ska innehålla en utförligare beskrivning av dina arbetsuppgifter och din egen bedömning av arbetsförmågan än det som du uppgivit i ansökan. Uppgifterna i den särskilda försäkringen ska lämnas på heder och samvete.

Tjänstledighet för att pröva nytt arbete

Om du är sjukskriven och har en anställning har du en lagstadgad rätt att få tjänstledigt utan lön för att pröva ett nytt arbete. En av förutsättningarna är att sjukperioden varat i minst 90 dagar, en annan att det finns ett anställningsavtal med en ny arbetsgivare (arbetsgivare 2).

Själva anställningsavtalet med arbetsgivare 2 ska ha träffats under sjukdag 91 – 180 men ledigheten kan påbörjas senare. Som mest kan du vara tjänstledig från arbetsgivare 1 i nio månader. Om det nya arbetet exempelvis påbörjas sjukdag 181, blir ledigheten maximalt sex månader.

Det krävs inte att det nya arbetet avser en viss anställningsform eller att det har en viss omfattning. Ledighetens omfattning hos arbetsgivare 1 anpassas till omfattningen på anställningen hos arbetsgivare 2. En specialregel är dock att även du som har en heltidsanställning hos arbetsgivare 1 som du är halvtidssjukskriven från har rätt att pröva en heltidsanställning och därmed vara helt ledig från arbetsgivare 1.

Arbetsgivarens ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering

Arbetsgivarens ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering är oförändrat stort. Ansvaret är fristående från socialförsäkringsbalkens regler för sjukskrivning utan styrs av annan lagstiftning. Hit hör arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:01), respektive Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:01) och Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4). Det kan också finnas lokala kollektivavtal, exempelvis arbetsmiljöavtal, där förebyggande arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning och rehabilitering regleras.

Förebyggande arbetsmiljöarbete och rehabilitering är två sidor av samma sak – att förhindra att anställda skadas av och på arbetet. Att dra lärdom av enskilda rehabiliteringsärenden är alltså en del av det förebyggande arbetet.

Det förstärkta anställningsskyddet vid sjukdom enligt 23 § i lagen om anställningsskydd, LAS, gäller också oförändrat, liksom arbetsgivarens skyldigheter att samverka med lokal facklig organisation i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbetet.

Utrednings- och åtgärdsplikt

Arbetsgivaren har en egen omfattande utrednings- och åtgärdsplikt enligt arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Arbetsgivarens ansvar avser de anställdas arbetsmiljö, arbetsanpassning och rehabilitering. Det innebär ett långtgående ansvar för det som kallas arbetslivsinriktad rehabilitering, alltså åtgärder på arbetsplatsen för att underlätta för sjuka/skadade anställda att kunna komma tillbaka

Det tidigare kravet på den sjukskrivna att på begäran av Försäkringskassan själv införskaffa ett utlåtande från arbetsgivaren och skicka in det till Försäkringskassan är avskaffat från och med den 1 januari 2018.

Arbetsgivarens ansvar står det om bland annat i arbetsmiljölagens 3 kapitel 2 a§ och 3§. Dessutom finns Arbetsmiljöverkets föreskrift Arbetsanpassning och rehabilitering, AFS 1994:1, som preciserar hur arbetsgivaren ska göra för att fullgöra sina skyldigheter.

Under hösten 2017 öppnade LO en förbundsgemensam webbportal som heter Åter till arbetet på www.lo.se. Där kan både du som är fackligt förtroendevald (till exempel försäkringsinformatör eller skyddsombud) och du som är anställd läsa mer om vad som gäller vid återgång i arbete efter sjukdom eller skada.

ka till arbetet. Ansvaret omfattar även sjukfall där arbetsplatsen inte är den direkta orsaken till sjukfrånvaron.

Nya krav på arbetsgivaren sedan den 1 juli 2018

Om du är hemma från jobbet på grund av sjukdom/olycksfall är arbetsgivaren skyldig att ta fram en plan för återgång i arbete tillsammans med dig senast när du varit frånvarande på grund av sjukdom i 30 dagar, och det kan antas att din arbetsförmåga kommer att vara nedsatt under minst 60 dagar.

Skyldigheten är inte begränsad till 30 dagar efter sjukfallets början. En plan måste "omgående upprättas" om det från början antogs att du skulle kunna komma tillbaka snabbare än inom 60 dagar och det senare visar sig inte vara fallet.

Över huvud taget ska arbetsgivaren, som det står i lagtexten, "fortlöpande se till att planen för återgång i arbete följs och att det vid behov görs ändringar i den".

Försäkringskassan har en särskild blankett (FK 7459) med ifyllnadsanvisningar för arbetsgivarens plan för återgång i arbete. Det finns dock inget formkrav för planen; det går med andra ord utmärkt att använda den policy som arbetsgivaren sannolikt redan använder i rehabiliteringsärenden. För att säkerställa att den egna planen är tillräcklig kan arbetsgivaren antingen använda den mall som finns på Försäkringskassans hemsida eller jämföra den egna planen med mallen för att säkerställa att alla relevanta uppgifter finns med.

Arbetsgivaren kan ansöka om arbetsplatsnära rehabiliteringsstöd (blankett FK 7025), till exempel för att göra planen om återgång i arbete.

Mer om arbetsanpassning och rehabilitering

En viktig rehabiliteringsåtgärd är anpassning av arbetsplatsen, arbetsuppgifterna och så vidare. Om det gäller en specifik anställd, ska anpassningen göras utifrån hans särskilda förutsättningar för arbetet. Arbetsanpassning är dock något som även ligger i arbetsgivarens skyldighet att bedriva förebyggande arbetsmiljö- och hälsoarbete, bland annat enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:01.

Där ställs krav på att arbetsgivaren fortlöpande ska ta reda på vilka behov av arbetsanpassning och rehabilitering som finns bland de anställda (alla anställda, inte bara de som är sjuka eller skadade) samt så tidigt som möjligt påbörja eventuellt rehabiliteringsarbete som visat sig behövas.

Arbetsgivaren är vidare skyldig att se till att det i verksamheten finns en arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet som är organiserad på lämpligt sätt. Arbetsgivaren ska dessutom svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå.

Även lagen om anställningsskydd, LAS, uppställer krav på att arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder i sin makt för att undvika uppsägning.

Så förhåller sig olika lagar till varandra

Bestämmelserna i socialförsäkringsbalken, SFB, är självständiga i förhållande till exempelvis arbetsrätten. Lagen om anställningsskydd, LAS, inklusive det förstärkta anställningsskyddet i 23 § vid sjukdom gäller. Undantaget från det förstärkta anställningsskyddet är om den anställdas arbetsförmåga är stadigvarande och väsentligen nedsatt så att hen inte längre kan utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren. Det är arbetsgivaren som i så fall måste bevisa detta.

Om Försäkringskassan nekar sjukpenning eller drar in sjukpenningen och arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter när det gäller anpassning och rehabilitering, kan den anställda ha rätt att gå tillbaka till arbetet och få lön. Detta gäller oavsett hur länge sjukskrivningen har pågått.

Av Arbetsdomstolens dom AD 2003 nr 44 framgår att arbetsgivaren är skyldig att betala lön när rehabiliteringsansvaret inte fullgörs eller om det finns oklarheter om möjligheten till att tillvarata arbetsförmågan när det gäller arbetsanpassning och

rehabilitering. Har däremot arbetsgivaren fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och det inte finns möjligheter att tillvarata arbetstagarens arbetsförmåga betalas inte lön, eftersom arbetstagaren inte kan utföra något arbete av betydelse hos arbetsgivaren.

Facklig medverkan – en självklarhet

Om arbetsgivaren eller Försäkringskassan eller Arbetsförmedlingen kallar dig till ett möte för att diskutera återgång i arbete med mera, har du rätt att ta med dig en facklig representant som hjälp och stöd. När det gäller till exempel avstämningsmöten på Försäkringskassan är enda kravet att du underrättar Försäkringskassan om att du tänker ha facklig representant med dig.

Observera att det bara är du själv som medlem som kan neka facklig medverkan. Ingen annan.

Försäkringskassans ansvar

Rehabiliteringsutredning och rehabiliteringsplan

För anställda som saknar rätt till arbetsskadelivränta, ska Försäkringskassan alltid kartlägga behovet av rehabiliteringsinsatser och se till att sådana insatser sätts in så snart det av medicinska skäl är möjligt. Behövs rehabiliteringsinsatser så ska Försäkringskassan upprätta en så kallad rehabiliteringsplan där det ska framgå vilka insatser som är aktuella och när de ska genomföras samt vilka som är ansvariga för genomförandet och finansiering. En sådan plan ska upprättas inom 90 dagar från det datum när sjukanmälan gjordes.

Fyra typer av rehabilitering förekommer:

- *Arbetslivsinriktad rehabilitering* som arbetsgivaren ska genomföra för att du som anställd ska kunna återgå till ditt ordinarie arbete eller annat arbete på arbetsplatsen.
- *Yrkesinriktad rehabilitering* som Arbetsförmedlingen bedriver för arbetssökande med särskilda behov för att underlätta deras möjligheter att få ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden.
- *Medicinsk rehabilitering* som landstingen (regionerna) har ansvar för och som syftar till att så långt som möjligt återställa den fysiska och psykiska funktionsförmågan.
- *Social rehabilitering* som i huvudsak sker i kommunala socialtjänstens regi och som syftar till att få människor att fungera socialt.

Behovet av rehabilitering avgörs av var i rehabiliteringskedjan som du som sjukskriven befinner dig. Under de första 180 dagarna ska rehabiliteringsåtgärderna syfta till att återställa din arbetsförmåga så att du kan gå tillbaka till ditt ordinarie arbete eller annat arbete hos din arbetsgivare.

Från och med dag 181, om det inte finns särskilda skäl, så ska insatserna istället ha som mål att återställa arbetsförmågan så att du klarar ett på arbetsmarknaden normalt förekommande arbete. Genomförande och finansiering tas då i regel över av berörda myndigheter, vanligtvis Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen.

Försäkringskassan eller arbetsgivaren?

- Försäkringskassan ska vid "rehabiliteringskedjans" fasta bedömningstidpunkter pröva rätten till ersättning i förhållande till arbetsförmågan. Försäkringskassan ska också klarlägga hela ditt rehabiliteringsbehov (inklusive behov av medicinsk eller annan typ av rehabilitering). Det ska göras i samråd med dig.
- Från och med 2018 har Försäkringskassan i lagstiftningen två verktyg för att skaffa sig ett tillräckligt beslutsunderlag. Dels kan Försäkringskassan begära att du själv själv lämnar ett särskilt utlåtande om dina arbetsuppgifter och din egna

Arbetsmiljölagen styr arbetsgivarens skyldighet att utreda rehabiliteringsbehovet.

bedömning om din arbetsförmåga, dels kan Försäkringskassan begära att arbetsgivaren lämnar ett utlåtande.

- Arbetsgivaren behöver göra en egen utredning av rehabiliteringsbehovet och näraliggande frågor för att kunna uppfylla sitt arbetsanpassnings- och rehabiliteringsansvar enligt arbetsmiljölagen och för att kunna lämna upplysningar till Försäkringskassan. Försäkringskassan kan direkt från arbetsgivaren begära att få in en bedömning av dina möjligheter till återgång i arbete.
- Arbetslivsinriktade rehabiliteringsinsatser, som vanligtvis handlar om arbets hjälpmedel, arbetsträning och utbildning, ska i huvudsak kartläggas, genomföras och finansieras av arbetsgivaren. Företagshälsovården är en viktig resurs för arbetsgivaren både när det gäller rehabilitering, skadeförebyggande och hälsofrämjande arbete.
- Du som anställd sjukskriven ska lämna de upplysningar som behövs för att klarlägga behovet av rehabilitering och ska efter bästa förmåga aktivt medverka i den. Du är skyldig att medverka i arbetsgivarens utredning och dessutom, om Försäkringskassan begär det, skriva och skicka in en särskild försäkran på heder och samvete till Försäkringskassan med mer ingående upplysningar än i ansökan om sjukpenning.
- Facket kan medverka i utredningen om du medger eller önskar det. Observera att det bara är du som medlem som har rätt att neka facklig medverkan – inte arbetsgivaren, Försäkringskassan eller annan aktör.

Försäkringskassan ska upprätta en rehabiliteringsplan så snart som det är klarlagt att du är i behov av rehabiliteringsåtgärder och det kan bli aktuellt med rehabiliteringsersättning under hela eller delar av rehabiliteringsperioden.

Av rehabiliteringsplanen ska målen för rehabiliteringen framgå, vilka åtgärder som behövs, vem som ansvarar för dem och när de ska genomföras. Försäkringskassan ska noga följa rehabiliteringen och ändra planen vid behov.

Rehabiliteringsplanen har dubbla syften. Den ska dels tjäna som underlag för Försäkringskassans beslut om rehabiliteringsersättning, dels göra det möjligt för Försäkringskassan att bevaka att rehabiliteringen framskrider planenligt.

Ersättningar och bidrag vid rehabilitering

I detta avsnitt behandlas flera olika slags ersättningar och bidrag. Rehabiliteringspenning och särskilt bidrag är sådant som du kan få själv. Bidrag till arbetshjälpmedel kan betalas antingen till dig eller arbetsgivaren, beroende på vilket slags hjälpmedel det handlar om. Arbetsplatsnära stöd är sådant som arbetsgivaren kan få. Avsnittet avslutas med en kollektivavtalad form av stöd, från AGS-fonden, till arbetsgivaren.

Rehabiliteringspenning och särskilt bidrag

Rehabiliteringsersättning kan betalas om du genomgår arbetslivsinriktad rehabilitering. Du måste själv ansöka om rehabiliteringsersättning.

Ersättningen består av *rehabiliteringspenning* och ett *särskilt bidrag*.

Rehabiliteringspenning

Rehabiliteringspenningen är lika stor som sjukpenningen och är alltså 80 procent eller 75 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten multiplicerad med faktorn 0,97 (och dividerad med 365 dagar). Rehabiliteringspenning kan betalas som en fjärdedels, halv, tre fjärdedels och hel ersättning. Samma regler gäller alltså för rehabiliteringspenning som för sjukpenning på normal- eller fortsättningsnivån.

Om du har ingen eller låg SGI och får rehabiliteringspenning i särskilda fall, gäller andra belopp.

En av Försäkringskassan fastställd rehabiliteringsplan måste finnas för att du ska kunna få rehabiliteringspenning och/eller särskilt bidrag.

Särskilt bidrag

Det särskilda bidraget kan lämnas för kostnader som du har under rehabiliteringsperioden, till exempel kursavgifter, kostnader för läromedel och resekostnader.

Bidrag för arbetshjälpmedel

Arbetshjälpmedel är en samlingsbenämning för arbetstekniska hjälpmedel som kan vara personliga eller särskilda anordningar på arbetsplatsen.

- Du ansöker själv om bidrag till sådana hjälpmedel som är av individuell karaktär. Om du beviljas bidrag till att köpa ett hjälpmedel, är det du som äger hjälpmedlet.
- Arbetsgivaren i sin tur ansöker om bidrag till sådana hjälpmedel eller anordningar som innebär ingrepp i arbetsgivarens egendom, till exempel att en lokal eller maskin måste byggas om. Det finns möjlighet att få bidrag till reparation av ett arbetshjälpmedel som inte är en fast anordning. Ansökan om bidrag till reparation ska ske på samma sätt som ansökan om bidrag till arbetshjälpmedel.

Innan ett ärende om bidrag till arbetsgivare avgörs, ska facket ha fått tillfälle att yttra sig.

Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen delar på ansvaret för bidrag till arbetshjälpmedel. Tumregeln är att Arbetsförmedlingen ansvarar för bidraget om du behöver arbetshjälpmedel för att få eller utföra ett arbete vid nyanställning upp till det att du varit anställd i tolv månader. Vid anställning med lönebidrag har Arbetsförmedlingen kvar ansvaret även efter tolv månader. Annars – alltså om du redan har ett jobb och har varit anställd i minst ett år – är det Försäkringskassan som svarar för bidraget.

Rent personliga hjälpmedel som inte bara behövs för arbetet är det landstingen (regionerna) och kommunerna som svarar för.

Utvidgat arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd till arbetsgivaren

För att ge arbetsgivare bättre möjligheter att utreda, planera, genomföra och följa upp nödvändiga åtgärder, utvidgas det arbetsplatsinriktade rehabiliteringsstödet (som funnits sedan 2014 för köp av utredningstjänster och som hittills hetat arbetsplatsnära stöd). Rehabiliteringsstödet kan användas också för insatser som behövs för att förebygga sjukfrånvaro.

De hittills gällande 7 000 kronorna höjdes vid halvårsskiftet 2018 till 10 000 kronor per arbetstagare och år med ett tak på 200 000 kr per arbetsgivare.

AGS-fonden – stöd till arbetslivsinriktad rehabilitering

LO och Svenskt Näringsliv har genom den gemensamma AGS-fonden avsatt pengar till individuell rehabilitering. För anställda på ett företag med kollektivavtal/hängavtal fungerar det så att arbetsgivaren kan få ekonomisk ersättning för hälften av sina kostnader när någon av de anställda genomgår förebyggande insatser eller arbetslivsinriktad rehabilitering.

Förutsättningar för stöd

Grundförutsättningen är alltså att Avtalsgruppsjukförsäkringen AGS gäller på arbetsplatsen. Den anställda det gäller ska också ha ett styrkt rehabiliteringsbehov och det ska finnas en plan för återgång i arbete.

AFA Försäkring bedömer i varje enskilt ärende om kostnaden för den aktuella rehabiliteringsåtgärden kan betalas.

Vid en insats som görs i förebyggande syfte kan ersättning betalas:

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

Vem ansöker?

Ansökan kan antingen skickas in av arbetsgivaren, Försäkringskassan eller Arbetsförmedlingen. Den som skickar in ansökan behöver en fullmakt från den person som ska genomgå de förebyggande insatserna eller rehabiliteringen.

Hur stor är ersättningen?

- Upp till halva kostnaden för rehabilitering och insatser som görs i förebyggande syfte.
- Om den som ska genomgå rehabiliteringen är arbetslös kan ersättning betalas med upp till 75 procent av kostnaden men högst 37 500 kronor.
- Resten av kostnaderna förutsätts att arbetsgivaren, Arbetsförmedlingen eller annan står för.
- Ersättning betalas inte för lönekostnader, tekniska hjälpmedel, eller om maskiner eller arbetsplatser behöver byggas om.

Ansökan

Blankett för ansökan finns på www.afaforsakring.se/Forsakringar/Anmalningsblanketter/Rehabilitering. På blanketten står vilka handlingar som behöver bifogas, till exempel utredning/plan för återgång i arbete. AFA Försäkrings Kundcenter kan svara på frågor, telefon 0771-88 00 99.

Sjukersättning/aktivitetsersättning

Om du har nedsatt arbetsförmåga under en lång tid kan Försäkringskassan bevilja sjukersättning eller aktivitetsersättning. Arbetsförmågan ska vara nedsatt med minst en fjärdedel på grund av sjukdom eller annan nedsättning av den fysiska eller psykiska prestationsförmågan.

Allmänt om sjukersättning/aktivitetsersättning**Åldersregler**

Sjukersättning kan enligt huvudregeln beviljas till personer som har fyllt 30 men inte 65 år. Från och med den 1 februari 2017 kan hel sjukersättning i vissa fall beviljas även från och med 19 års ålder.

Ersättningsformen för unga är annars aktivitetsersättning – som beskrivs längre fram – men sjukersättning (dock endast hel sådan) ska kunna beviljas om det redan från början står klart att den försäkrade har en så svår funktionsnedsättning att hen sannolikt aldrig någonsin kommer att kunna arbeta till någon del.

Regler avseende nedsättning av arbetsförmågan

- Sjukersättning beviljas bara om du saknar arbetsförmåga för alla typer av arbeten på arbetsmarknaden (inklusive skyddat arbete och arbete med lönebidrag) och om denna nedsatta arbetsförmåga är stadigvarande. Ytterligare medicinsk och/eller arbetslivsinriktad rehabilitering ska bedömas inte kunna medföra att din arbetsförmåga förbättras.
- Arbetsförmågeprövningen för aktivitetsersättning skiljer sig från den för sjukersättning. För aktivitetsersättning krävs fortfarande bara "varaktigt" nedsatt arbetsförmåga, medan det för sjukersättning krävs att nedsättningen är "stadigvarande" och dessutom i förhållande till alla typer av arbeten på arbetsmarknaden.
- I en dom från oktober 2011 klargjorde Högsta förvaltningsdomstolen att kravet på

För sjukersättning ska din arbetsförmåga vara stadigvarande nedsatt.

För aktivitetsersättning krävs endast att arbetsförmågan är *varaktigt* nedsatt.

Den vägledande domen från 2011 har nummer 4686-10 och den från 2013 har nummer 7151-12. Vill du läsa dessa eller andra domar från Högsta förvaltningsdomstolen, gå in på www.hogstaforvaltningsdomstolen.se och skriv in domnumret i sökrutan högst upp till höger på sidan.

stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan inte är detsamma som att nedsättningen ska kvarstå livslångt eller fram till pensionsåldern. Beträffande rehabilitering skriver domstolen att det räcker med en bedömning om att ytterligare rehabilitering inte kommer att medföra förbättrad arbetsförmåga. Det krävs alltså inte att rehabiliteringsåtgärder faktiskt har vidtagits.

- Två år senare, i oktober 2013, kom nästa klagörande dom från Högsta förvaltningsdomstolen som öppnar för en mer generös tolkning av rätten till sjukersättning. I domen slås fast att Försäkringskassan alltid måste göra en individuell prövning för att fastställa om arbetsförmågan ska anses vara stadigvarande nedsatt. Det ska tas hänsyn till om den försäkrade har bedömts vara arbetsoförmögen även under tidigare perioder, liksom också vilken bedömning som Arbetsförmedlingen gör utöver den medicinska utredningen av den försäkrades arbetsförmåga.

Ersättningsnivåer

Ersättningsnivåerna är desamma oavsett om det gäller sjukersättning eller aktivitetsersättning – hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels förmån.

Värdesäkring och pensionsrätt

Sjukersättning och aktivitetsersättning värdesäkras med prisbasbeloppet. Det gäller även sjuk-/aktivitetsersättning som betalas som garantiersättning.

Liksom sjukpenning och andra socialförsäkringsersättningar är även sjukersättning och aktivitetsersättning pensionsgrundande i det allmänna pensionssystemet. Pensionsrätten vid sjuk- eller aktivitetsersättning beräknas på 93 procent av antagandeinkomsten.

Förstärkt anställningsskydd enligt LAS gäller

Observera att sjukdom normalt inte utgör saklig grund för uppsägning. Även långtidssjuka skyddas av det förstärkta anställningsskyddet vid sjukdom i 23 § i lagen om anställningsskydd, LAS. Undantaget är hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad. Om du beviljas hel sjukersättning har arbetsgivaren rätt att säga upp dig.

Uppföljning av rätten till sjukersättning

Normalt ska Försäkringskassan göra en uppföljning av den försäkrades arbetsförmåga vart tredje år. Efter den 1 februari 2017 behöver denna uppföljning inte göras om den försäkrade fyllt 60 år.

Det nya undantaget är dock inte absolut. Om Försäkringskassan bedömer att en uppföljning behöver göras i ett enskilt fall har myndigheten rätt att göra en sådan – vilket kan leda till ett beslut om att rätten till sjukersättning upphör.

Aktivitetsersättning för 19–29-åringar

Aktivitetsersättning är ersättningsformen för unga vuxna. Den kan betalas från halvårsskiftet det år då du fyller 19 år. Förutsättningen är att din arbetsförmåga är nedsatt med minst en fjärdedel och att nedsättningen bedöms vara bestående i minst ett år.

Tanken bakom ersättningsformen aktivitetsersättning är att unga människor inte ska behöva "dömas" till livslång inaktivitet som förtidspensionärer utan få en chans att utbilda sig och/eller pröva på att arbeta. Försäkringskassan ska tillsammans med dig lägga upp en individuell aktivitetsplan för exempelvis studier eller arbete. Men aktivitetsplanen kan också gälla föreningsliv, hobbyverksamhet och så vidare. Eventuella kostnader i samband med aktiviteterna kan betalas av Försäkringskassan.

Aktiviteterna är en möjlighet och inte ett tvång. Aktivitetsersättningen betalas ut i alla fall, även om du väljer att avstå från de föreslagna aktiviteterna.

Försäkringskassan kan sedan 2017 bevilja sjukersättning i stället för aktivitetsersättning om det står klart att en ung försäkrad har en så svår funktionsnedsättning att hen sannolikt aldrig någonsin kommer att kunna arbeta till någon del.

Annars är det aktivitetsersättning som är ersättningsformen för personer som inte fyllt 30 år.

Sjukersättning för 30–64-åringar

Från och med 30 års ålder kan du få sjukersättning om Försäkringskassan bedömer att din arbetsförmåga är *stadigvarande nedsatt* med minst en fjärdedel på grund av sjukdom eller annan nedsättning av din fysiska eller psykiska funktionsförmåga. Sjukersättning beviljas bara om Försäkringskassan bedömer att nedsättningen av din arbetsförmåga gäller *alla typer av arbeten på arbetsmarknaden*.

Som nämnts ovan kan i undantagsfall även unga från och med 19 år beviljas ersättningsnormen hel sjukersättning från och med den 1 februari 2017.

Så beräknas sjukersättning/aktivitetsersättning

Systemet för sjukersättning och aktivitetsersättning är utformat enligt inkomstbortfallsprincipen. Dessutom finns garantiersättning som grundskydd för den som har låg eller ingen inkomst.

Den inkomstrelaterade ersättningen ska baseras på en bedömning av den inkomst som du skulle ha haft om du inte fått din arbetsförmåga nedsatt. Grunden för beräkningen är de inkomster du haft under åren närmast försäkringsfallet. Den högsta ersättningsnivån är 64,7 procent av den så kallade antagandeinkomsten under 7,5 prisbasbelopp.

Om du har motsvarande förmåner från andra länder, minskas den svenska ersättningen med dessa.

Antagandeinkomst – huvudregel

Sjukersättningen/aktivitetsersättningen ska beräknas på grundval av en *antagandeinkomst*.

Antagandeinkomsten grundas på genomsnittet av de tre högsta så kallade bruttoårsinkomsterna, BÅI, som tillgodoräknats dig under en viss ramtid före det år då försäkringsfallet inträffade. Om du inte haft inkomst under hela denna tid utan exempelvis bara under ett eller två av dessa år, så ska BÅI för dessa "nollår" sättas till 0 kronor. Minst ett år med pensionsgrundande inkomst eller pensionsgrundande belopp behövs för att du ska kunna få inkomstrelaterad ersättning.

Med bruttoårsinkomst, BÅI, menas

- pensionsgrundande inkomst + den allmänna pensionsavgiften för det aktuella året

och/eller

- pensionsgrundande belopp som tillgodoräknats dig om du haft förtidspension respektive sjukersättning/aktivitetsersättning (men inte pensionsgrundande belopp för barnår, studier och pliktjämsgöring).

BÅI får vara högst 7,5 prisbasbelopp (348 750 kronor eller 31 000 kronor i månaden år 2018).

De bruttoårsinkomster som ingår i beräkningen räknas om efter prisbasbeloppet det år då ersättningen börjar betalas.

Antagandeinkomst – alternativ beräkningsregel

Om du är mellan 19 och 29 år och kan beviljas inkomstgrundad aktivitetsersättning finns en alternativ beräkningsregel. Den regeln innebär att ersättningen kan beräknas på genomsnittet av de två högsta bruttoårsinkomsterna under ramtiden, om det blir fördelaktigare för den försäkrade än en beräkning enligt huvudregeln. Om du bara har tillgodoräknats BÅI för ett år, ska inkomsten för det andra året upptas till 0 kronor.

Om det är fördelaktigare för dig får dock den pensionsgrundande inkomsten för det sista året under ramtiden ersättas med den sjukpenninggrundande inkomst som gällde vid försäkringsfallet.

Den höjning av inkomsttaket från 7,5 till 8 prisbasbelopp som genomfördes den 1 juli 2018 gällde **inte** sjukersättning eller aktivitetsersättning, utan endast dagberäknade ersättningar som sjukpenning och rehabiliteringspenning.

Även sjukpenning är pensionsgrundande inkomst

Tänk på att även sjukpenning eller rehabiliteringspenning (liksom, som nämnts, pensionsgrundande belopp vid exempelvis sjuk-/aktivitetsersättning) är pensionsgrundande inkomst och kan ligga till grund för beräkning av BÅI.

OBS Den nya formen sjukpenning eller rehabiliteringspenning i särskilda fall (se sid 27) är dock inte pensionsgrundande inkomst. Skälet är att den inte grundas på någon sjukpenninggrundande inkomst, SGI.

Ramtidens längd

Ramtiden varierar med din ålder. Följande ramtider gäller och räknas utifrån vilken ålder du uppnår under det år då försäkringsfallet inträffar:

Ålder	Ramtid
Fyller 53 år eller högre	5 år
Fyller 50–52 år	6 år
Fyller 47–49 år	7 år
Fyller 46 år eller lägre	8 år

Vid beräkning av antagandeinkomst vid aktivitetsersättning där underlaget är grundat på endast två bruttoårsinkomster ska ramtiden vara tre år.

Sjukersättning/aktivitetsersättning i form av garantiersättning

Garantiersättning betalas om du inte har rätt till inkomstrelaterad ersättning i form av sjukersättning eller aktivitetsersättning eller endast har låga sådana förmåner. Det som betalas ut till dig är ett belopp som motsvarar skillnaden mellan garantinivån och din inkomstrelaterade ersättning (inklusive eventuell motsvarande förmån som du får från utlandet). Om du inte har någon inkomstrelaterad ersättning alls, får du garantiersättning med hela garantinivån. Garantiersättningen är lika för gifta och ogifta men är olika stor beroende på hur gammal du är.

För inkomstrelaterad ersättning krävs att du har en sjukpenninggrundande inkomst, SGI.

Blanda inte ihop garantiersättning i sjukersättning/aktivitetsersättning med garantipension!

Ålder	Garantinivå
Inte fyllt 21 år	2,23 prisbasbelopp
Fyllt 21 eller 22 år	2,28 prisbasbelopp
Fyllt 23 eller 24 år	2,33 prisbasbelopp
Fyllt 25 eller 26 år	2,38 prisbasbelopp
Fyllt 27 eller 28 år	2,43 prisbasbelopp
Fyllt 29 år	2,48 prisbasbelopp
Fyllt 30 år	2,53 prisbasbelopp

Dessa garantinivåer gäller sedan den 1 juli 2018, då den senaste höjningen gjordes.

Försäkringstid

Garantiersättningen är beroende av försäkringstid, med vilket i detta sammanhang menas hur länge du har varit bosatt i Sverige. För att överhuvudtaget kunna få garantiersättning måste du ha varit bosatt här i minst tre år. För oavkortad garantiersättning krävs 40 års försäkringstid, det vill säga bosättning.

Har du en kortare försäkringstid än 40 år, minskas beloppet med hänsyn till antalet försäkringsår. Försäkringstiden – och därmed garantiersättningen – räknas i 40-delar. Det innebär att ersättningen minskas med 1/40-del för varje år som saknas upp till 40 år. Därefter görs avdrag för inkomstrelaterad ersättning.

Försäkringstid kan beräknas som faktisk försäkringstid eller som framtida försäkringstid.

Som faktisk försäkringstid räknas tiden från och med det år då du fyllde 16 år till och med året före det år då försäkringsfallet inträffar.

Bidrag till bostadskostnader

Om du har aktivitetsersättning, tidsbegränsad sjukersättning eller sjukersättning kan du få bidrag till dina bostadskostnader genom bostadstilläggen BTP och SBTP. Det nya boendetillägget – som beskrivs sist i detta avsnitt – kan betalas om du utförsäkrats från tidsbegränsad sjukersättning.

Bostadstillägg till pensionärer – BTP

Bostadstillägg till pensionärer är ett bidrag till boendekostnaderna. Även du som har sjukersättning eller aktivitetsersättning kan få dessa bostadstillägg. (Ordet "pensionärer" hänger kvar från den tiden då sjukersättning hette förtidspension.)

Sedan 2017 är BTP och SBTP nästan likställda oavsett ålder och grundförmån (sjuk-/aktivitetsersättning eller ålderspension). Det enda som skiljer nu är att ålderspensionärer har ett tilläggsbelopp som tillkom som särskilda satsningar 2012 och 2013. oavsett ålder och grundförmån (sjuk-/aktivitetsersättning eller ålderspension). Det enda som skiljer nu är att ålderspensionärer har ett tilläggsbelopp som tillkom som särskilda satsningar 2012 och 2013.

BTP är inkomstprövat. På ansökan ska du uppge din inkomst, förmögenhet och skulder. BTP börjar reduceras vid inkomster som överstiger garantinivåerna för sjukersättning respektive aktivitetsersättning. Garantinivåerna ser du i tabellen på föregående sida.

Tabellen nedan visar de högsta BTP-beloppen 2019 vid sjuk-/aktivitetsersättning. Beloppen är skattefria.

	Ersättningsnivå	Ersättningsbar bostadskostnad	Högsta BTP-belopp per månad
Ogift person som har sjuk-/aktivitetsersättning	96 %	1 – 5 000 kr	4 800 kr/mån
	70 %	5 001 – 5 600	420 kr/mån
			5 220 kr/mån
Gift person som har sjuk-/aktivitetsersättning	96 %	1 – 2 500 kr	2 400 kr/mån
	70 %	2 501 – 2 800 kr	210 kr/mån
			2 610 kr/mån

KOMMENTAR: Bostadskostnader ersätts i två intervall. Högerkolumnens summerader (beloppen 5 220 respektive 2 610 kronor) redovisar högsta BTP-belopp per månad vid en bostadskostnad på högst 5 600 respektive 2 800 kronor i månaden.

Skillnaden mellan ogifta och gifta personer beror på att den som har någon att dela bostadskostnaden med inte anses behöva ett lika stort bidrag. Du räknas som "gift" om du har make, registrerad partner eller sambo som är folkbokförd i samma bostad.

Särskilt bostadstillägg till pensionärer – SBTP

Du som har BTP kan också få särskilt bostadstillägg till pensionärer, SBTP. Även SBTP är skattefritt och inkomstprövat. Skillnaden är att du inte behöver ansöka om det, utan SBTP betalas ut automatiskt om du uppfyller villkoren. Syftet med SBTP är att tillförsäkra dig en skälig levnadsnivå efter att bostadskostnaden är betald.

Taket för högsta bostadskostnad är 6 620 kronor i månaden för ogift och 3 310 kronor för gift även under 2019.

Den skäliga levnadsnivå som SBTP är relaterad till är även den lika oavsett om grundförmånen är sjuk-/aktivitetsersättning eller ålderspension. Det handlar om hur stor disponibel inkomst man minst ska ha rätt till. 2019 är skäliga levnadsnivån 1,486 prisbasbelopp för ogift (5 758 kronor i månaden) och 1,2105 prisbasbelopp för gift (4 691 kronor i månaden).

För personer med sjuk-/aktivitetsersättning är det Försäkringskassan som administrerar bostadstillägget (för ålderspensionärer är det Pensionsmyndigheten).

Boendetillägg

Förmånen boendetillägg är ett kompletterande bidrag till boendekostnaderna för dig som haft tidsbegränsad sjukersättning eller aktivitetsersättning under maximal tid. De allra flesta som numera får den här förmånen är personer vars aktivitetsersättning upphört.

Bakgrunden är att när rätten till sjuk-/aktivitetsersättning upphör, upphör också rätten till BTP. Du kan få det nya boendetillägget om du deltar i Arbetsförmedlingens program Arbetslivsintroduktion och får aktivitetsstöd under tiden. Du kan också få boendetillägg om du blir sjukskriven, inklusive om du får sjukpenning/rehabiliteringspenning i särskilda fall.

Syftet med boendetillägget är att du ska kunna komma upp i ungefär samma disponibla inkomst som du tidigare hade i form av sjuk-/aktivitetsersättning plus BTP.

Boendetillägget är utformat på samma sätt som BTP vad avser skillnaden mellan gifta och ogifta, det vill säga om du bor ensam eller tillsammans med en livspartner. Hänsyn tas även till om du har barn och i så fall hur många.

Beloppen i tabellen på nästa sida visar det sammanlagda boendetillägget per hushåll:

	Ensamstående	Sammanboende	
		Den ena maken har boendetillägg	Båda makarna har boendetillägg
Utan barn	7 000 kr	3 500 kr	7 000
Ett barn	8 000 kr	4 500 kr	8 000
Två barn	8 500 kr	5 000 kr	8 500 kr
Tre eller flera barn	9 000 kr	5 500 kr	9 000 kr

I likhet med BTP är boendetillägget inkomstprövat, eftersom det i första hand är avsett för personer med de lägsta ersättningsnivåerna. Dessutom görs en samordning mellan boendetillägget och "vanligt" bostadsbidrag. Exempelvis barnfamiljer kan ha rätt till båda delarna. I sådana fall minskas boendetillägget med ett belopp som motsvarar det preliminära bostadsbidraget till hushållet.

Observera också att boendetillägget följer "grundförmånens" omfattning. Vid exempelvis halv sjukpenning betalas halv boendeersättning.

Återgång i arbete för personer med sjuk- eller aktivitetsersättning

Det finns två olika möjligheter för personer som har sjuk- eller aktivitetsersättning att förvärvsarbeta. Motiven är att fler personer med nedsättning av arbetsförmågan ska våga pröva sin arbetsförmåga utan att riskera att rätten till ersättningen omprövas.

I samtliga fall gäller reglerna oberoende av om sjukersättningen eller aktivitetsersättningen beviljats som hel eller delvis ersättning, till exempel 50 procent.

- Om du har beviljats icke tidsbegränsad sjukersättning enligt de regler som gällde före den 1 juli 2008, får du arbeta eller studera utan att rätten till sjukersättning omprövas. Denna möjlighet kallas för att arbeta enligt *särskilda regler om sjukersättning vid arbete*. Ofta används också uttrycket "steglös avräkning".
- Om du har beviljats icke tidsbegränsad sjukersättning enligt de regler som gäller från och med 1 juli 2008 eller om du har aktivitetsersättning eller tidsbegränsad sjukersättning, omfattas du av regelverket för *vilande sjuk- och aktivitetsersättning*.

Boendetillägget och BTP är ömsesidigt uteslutande bidragsformer. Det innebär att om du har rätt till BTP, har du inte rätt till boendetillägg – och tvärtom. Även boendetillägget administreras av Försäkringskassan, eftersom det är en förmån som hänger samman med ersättning vid sjukdom.

Observera att du måste ha anmält till Försäkringskassan att du avser att arbeta enligt dessa regler. Anmälan ska göras innan arbetet påbörjas och en ny anmälan ska lämnas in varje år.

Särskilda regler om sjukersättning vid arbete ("steglös avräkning")

Enligt dessa särskilda regler om steglös avräkning av sjukersättning vid arbete får du arbeta eller studera utan att rätten till sjukersättning omprövas. Sjukersättningen minskas genom så kallad *steglös avräkning*.

Sjukersättningen minskas dock först när inkomsten från förvärvsarbete och andra pensionsgrundande inkomster (med vissa undantag) överstiger ett *fribelopp*. Vid hel sjukersättning är fribeloppet ett prisbasbelopp, vilket 2019 motsvarar 46 500 kronor. Om du har partiell sjukersättning, till exempel 50 procent, gäller ett högre fribelopp.

Inkomst som minskar sjukersättningen kallas reduceringsinkomst och består av inkomst från förvärvsarbete och andra pensionsgrundande inkomster med vissa undantag. Sjukersättningen minskas dock först när reduceringsinkomsten för ett år överstiger fribeloppet – och då med ett belopp som uppgår till 50 procent av reduceringsinkomsten.

Detta gäller upp till ett tak på 8 prisbasbelopp (372 000 kronor 2019). Om reduceringsinkomsten är högre, minskas sjukersättningen krona för krona.

Arbetsgivaren behöver inte betala sjuklön för dig om du insjuknar under tiden som du arbetar enligt detta regelverk.

Så fungerar vilande sjukersättning

Om du har sjukersättning har du möjlighet att ansöka om så kallad vilande sjukersättning eller aktivitetsersättning om du prövar på att förvärvsarbete eller studera. Reglerna har förbättrats från och med den 1 februari 2017.

Det innebär att du under högst 24 månader får ett månatligt belopp som motsvarar 25 procent av den sjuk- eller aktivitetsersättning som förklarats vilande. Ersättningen är skattefri och inte pensionsgrundande.

Om du ska förvärvsarbete, kan sjukersättningen förklaras vilande endast till viss del, till exempel 50 procent. Om du däremot ska studera, förklaras dock alltid hela sjukersättningen vilande oberoende av studiernas omfattning.

I samband med att Försäkringskassan beslutar om sjukersättning ska myndigheten också besluta att en förnyad utredning av arbetsförmågan ska göras efter en viss tid, dock senast inom tre år. Om hen har fyllt 60 år behöver beslut om en förnyad utredning av arbetsförmågan dock inte fattas.

Så fungerar vilande aktivitetsersättning

Försäkringskassan kan bevilja vilande aktivitetsersättning för arbete eller studier i upp till 24 månader. De två årens vilandemöjlighet gäller oavsett om aktivitetsersättningen enligt det ursprungliga ersättningsbeslutet annars skulle ha upphört under tiden.

Om du ska förvärvsarbete under tiden med vilande aktivitetsersättning, får du ett månatligt belopp som motsvarar 25 procent av den sjuk- eller aktivitetsersättning som förklarats vilande. Ersättningen är skattefri och inte pensionsgrundande. Syftet är att ge en ekonomisk stimulans för att öka drivkrafterna att fortsätta arbeta under längre tid. (Vid studier får du ha aktivitetsersättningen vilande men du får ingen extra ekonomisk "morot".)

Om du ska förvärvsarbete, kan aktivitetsersättningen förklaras vilande endast till viss del, till exempel 50 procent. Om du däremot ska studera, förklaras dock alltid hela aktivitetsersättningen vilande oberoende av studiernas omfattning.

För studier gäller dessutom från den 1 februari 2017 att du kan få behålla utbetalningen av aktivitetsersättningen under högst sex månader parallellt med studierna. Dessa sex månader (som kallas "prövotid") gäller sammanlagt under hela den tidsperiod då aktivitetsersättning kan betalas (åldrarna 19 till och med 29 år), oavsett om utbetalningen sker sammanhängande eller någon månad åt gången.

När tiden för en beslutad vilandeförklaring löpt ut, kan Försäkringskassan fortsätta betala aktivitetsersättning i ytterligare tre månader utan någon ny prövning av arbetsförmågan.

Den maximala sammanlagda tiden för vilande aktivitetsersättning och aktivitetsersättning efter tid för vilandeförklaring är 24 månader.

Övriga ersättningar vid sjukdom och funktionshinder

Högekostnadsskydd – sjukvård och medicin

Alla som är bosatta i Sverige har rätt till sjukvård och receptbelagd medicin. Förenklat så betalar staten en ersättning till landstingen (regionerna) och apoteken för att avgifterna som vi som privatpersoner betalar ska kunna vara lägre än den verkliga kostnaden. Högekostnadsskyddens tak har beslutats av riksdagen och finns i hälso- och sjukvårdslagen och lagen om läkemedelsförmåner.

Följande tjänster och produkter omfattas av högekostnadsskydd:

- läkarvård
- sjukvårdande behandlingar
- prisnedsatta eller kostnadsfria receptbelagda läkemedel
- sjukhusvård
- sjukresor
- sjukvård utomlands (gäller vissa länder).

Egenavgiftsbeloppen 2019

Sjukvård

Egenavgifterna är kopplade till prisbasbeloppet. För sjukvård har egenavgiftsbeloppet höjts med 50 kronor 2019.

- Egenavgiftsbeloppet för behandlingskostnader är 1 150 kronor per tolv månadersperiod.

Det fungerar så att du under en tolv månadersperiod bara behöver betala 1 150 kronor i patientavgifter. När du har betalat så mycket, tas inga fler patientavgifter ut under resten av den aktuella tolv månadersperioden.

Varje landsting (region) bestämmer själv hur stora patientavgifterna ska vara. Samma patientavgifter gäller då även inom den privata vården om vårdgivaren har avtal med landstinget (regionen).

Äldre som fyllt 85 år rätt till avgiftsfri öppenvård.

Läkemedel

Även för läkemedel har egenkostnadsbeloppet höjts med 50 kronor 2019.

- Egenavgiftsbeloppet för receptbelagd medicin är 2 300 kronor per tolv månadersperiod.
- För barn och unga under 18 år har receptbelagda läkemedel dock varit kostnadsfria sedan den 1 januari 2016.
- Preventivmedel inom läkemedelsförmånerna (i praktiken främst p-piller) är från och med 2017 kostnadsfria för unga som inte fyllt 21 år.

För vuxna fungerar högekostnadsskyddet så att du betalar hela priset för läkemedel upp till 1 150 kronor och därutöver betalar du en viss del av den sammanlagda kostnaden i intervaller. När du betalat sammanlagt 2 300 kronor är receptbelagda läkemedel kostnadsfria under resten av den aktuella tolv månadersperioden.

Detaljer om indexregleringen

- **Besök inom den öppna sjukvården** (till exempel vårdcentral eller landstings-/regionansluten läkare): 2,5 procent av prisbasbeloppet, avrundat nedåt till närmaste 50-tal kronor.
- **Receptbelagda läkemedel:** Högst 5 procent av prisbasbeloppet, avrundat nedåt till närmaste 50-tal kronor.
- **Slutenvård på sjukhus:** 0,23 procent av prisbasbeloppet, avrundat nedåt till närmaste 10-tal kronor.

Sjukhusvård

- Den högsta avgiften per vård dygn som ett sjukhus får ta ut för slutenvård ligger kvar på 100 kronor under 2019.

Ersättningar vid funktionsnedsättning

Om du har en funktionsnedsättning till exempel efter en svår sjukdom eller en olycka (även arbetsskada) kan du ha rätt till en del olika ersättningar från Försäkringskassan.

- **Merkostnadsersättning (och handikappersättning enligt övergångsregler):** Från och med den 1 januari 2019 beviljas inte handikappersättning, utan istället den nya förmånen Merkostnadsersättning. Tidigare beviljade handikappersättningar löper dock på under den period det beslutats för. Det krävs att du behöver mer tidskrävande hjälp av en annan person för att klara din dagliga livsföring, ditt arbete, dina studier eller att du har betydande merutgifter. Om du är blind, döv eller svårt hörselskadad har du alltid rätt till handikappersättning.
- **Assistansersättning:** Om du behöver personlig assistent i genomsnitt mer än 20 timmar i veckan för att klara din dagliga livsföring. Från och med den 31 mars 2018 ska assistansersättning också kunna beviljas för "väntetid och beredskap under den enskildes dygnsvila" samt för "tid mellan preciserade hjälpbehov vid aktiviteter utanför den plats där den enskilde regelbundet vistas". Det blir dock inte hel ersättning utan en fjärdedel för väntetid och en sjundedel för beredskap.
- **Bilstöd:** Bidrag för att skaffa en särskilt utrustad bil eller för att anpassa en bil.
- **Arbetshjälpmedel:** Bidrag till dig och/eller din arbetsgivare för anpassning av arbetsplatsen och/eller anskaffning eller reparation av arbetshjälpmedel.

Vi går inte in på dessa ersättningar i detalj i denna handbok (utom arbetshjälpmedel, se sid 37). På www.forsakringskassan.se finns all information som du kan behöva om dessa ersättningar och bidrag samt ansökningsformulär/blanketter för nedladdning.

Närståendepenning

Närståendepenning är en ersättning som betalas ut av Försäkringskassan på grundval av sjukpenninggrundande inkomst, SGI. Ersättningen möjliggör frånvaro från förvärvsarbete för att vårda (i bemärkelsen vara ett stöd för, inte utföra vårdarbete) en svårt sjuk närstående i hemmet eller på sjukhus. Sjukdomstillståndet ska vara livshotande i närtid och den sjuka ska lämna skriftligt tillstånd.

Närståendepenning kan betalas för högst 100 dagar och ersättningsnivåerna är 25, 50, 75 eller 100 procent. Både den som är sjuk och den som får närståendepenning måste vara försäkrade i Sverige.

Ersättning för felbehandling med mera

I vissa fall kan du få ekonomisk ersättning om du skadas eller felbehandlas på sjukhus, hos läkare, tandläkare eller skadas av läkemedel som sålts i Sverige. Ersättning kan i sådana fall lämnas av patientförsäkringen eller läkemedelsförsäkringen.

Avtalsgruppsjukförsäkringen – AGS

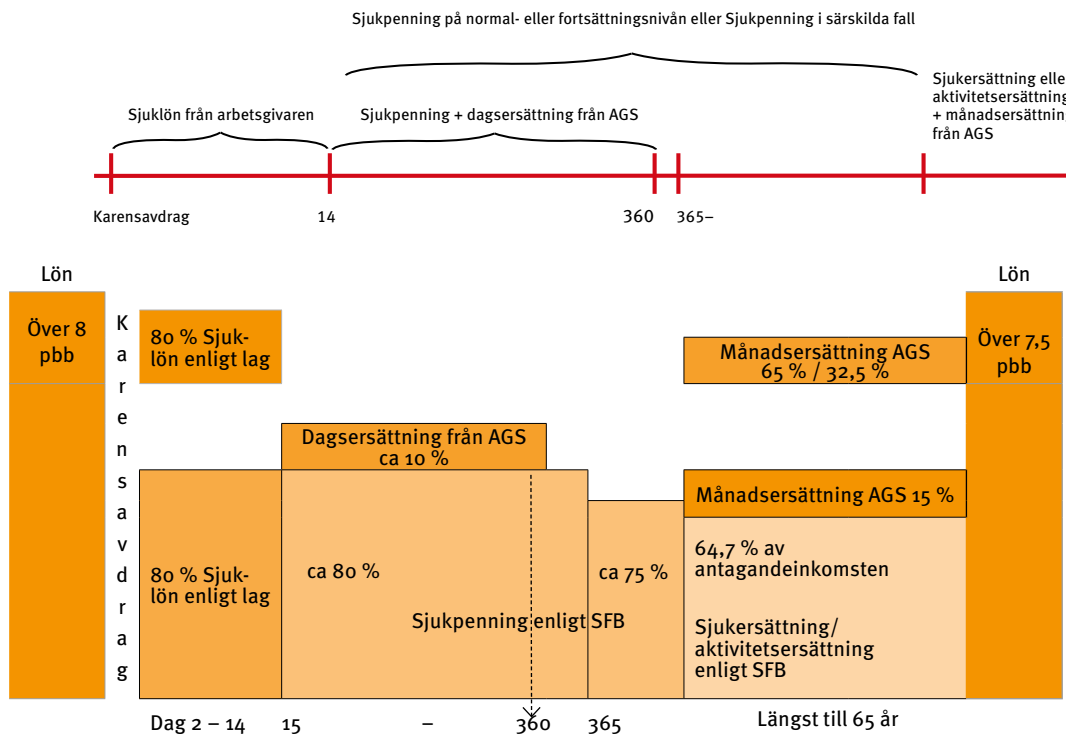
AGS kompletterar sjukpenning, tidsbegränsad sjukersättning, sjukersättning eller aktivitetsersättning från Försäkringskassan. För att försäkringsskyddet ska inträda ska du som anställd bland annat fullgöra kvalifikationstid eller omfattas av reglerna för efterskydd samt ha sjukpenninggrundande inkomst, SGI. Se respektive avsnitt om detta nedan.

Denna är en av de ersättningar som fick det höjda inkomst-taket (från 7,5 till 8 prisbasbelopp) från den 1 juli 2018.

Ersättning till anställd som har rätt till sjuklön enligt lag

De två diagrammen nedan – som är desamma som på sid 27-28 – visar båda hur de olika ersättningarna vid sjukdom samverkar och hur kollektivavtalet gör att den sammanlagda ersättningsnivån höjs.

Sjukpenning i särskilda fall finns inte med i diagrammet – se informationen i avsnittet direkt efter om denna sjukpenningform och AGS.



- **Dag 1:** Karensavdrag görs. Ingen ersättning.
- **Dag 2-14:** Sjuklön. 80 procent av lönen. Inget inkomsttak. Betalas av arbetsgivaren enligt sjuklönelagen.
- **Dag 15-365:** Sjukpenning på normalnivån. Högst 364 ersättningsdagar inom 450 dagars ramtid. 80 procent av SGI x 0,97. I undantagsfall kan sjukpenning på normalnivån beviljas utan tidsbegränsning. AGS lämnar dagsersättning med 12,5 procent av sjukpenningen (vilket motsvarar cirka 10 procent av SGI). Ersättningen lämnas längst till och med sjukdag 360 i sjukperioden.
- **Från dag 366:** Sjukpenning på fortsättningsnivån. 75 procent av SGI x 0,97. AGS lämnar dagsersättning med 13,3 procent av sjukpenningen (vilket också motsvarar cirka 10 procent av SGI). Ersättningen från AGS lämnas längst till och med sjukdag 360 i sjukperioden.
- **Sjukpenning i särskilda fall.** Kan betalas under lika lång tid som sjukpenning på normal- eller fortsättningsnivån.
- **Sjukersättning eller aktivitetsersättning.** Aktivitetsersättning bara i åldrarna 19-29 år. Sjukersättning från och med 30 år (i undantagsfall från 19 år) och längst till 65 år. 64,7 % av antagandeinkomsten upp till 7,5 pbb. AGS månadsersättning kompletterar enligt försäkringsvillkoren (se exempel på sid 49-50).

Kommentarer till diagrammen:

- Diagrammen är en schematisk illustration av huvudreglerna för ersättning enligt SFB och kollektivavtal. Specialfall som till exempel förmånen sjukpenning i särskilda fall finns inte med.
- Inkomsttaket för sjukpenning höjdes från den 1 juli 2018 från 7,5 prisbasbelopp till 8 prisbasbelopp.
- * För sjukersättning och aktivitetsersättning ligger inkomsttaket dock kvar på 7,5 prisbasbelopp.

Undantaget på LOs avtalsområden för privatanställda arbetare är Pappers. Inom Pappers avtalsområde börjar dagsersättning från AGS att betalas ut först från och med sjukdag 91, eftersom Pappers kollektivavtal innehåller sjuklön från arbetsgivaren under sjukdag 15-90 som komplement till sjukpenning från Försäkringskassan.

- Sjuk-/aktivitetsersättning är inritad direkt efter den maximala sjukpenningperioden – för att i ett och samma diagram få med informationen att AGS kompletterar sjuk-/aktivitetsersättning med månadsersättning. I verkligheten – och särskilt efter de senaste årens lagändringar – beviljas sjukersättning mycket restriktivt och endast om Försäkringskassan bedömer att den försäkrade har en stadigvarande arbetsförmåga i förhållande till alla arbeten på arbetsmarknaden.

Viktig information om sjukpenning i särskilda fall och AGS

Avtalsgruppsjukförsäkringen AGS, som beskrivs närmare i de följande avsnitten, kompletterar sjukpenningen – men bara sådan sjukpenning som grundar sig på sjukpenninggrundande inkomst, SGI. Hittills har det inte funnits annat än sådan så kallad SGI-grundad sjukpenning.

Ersättningsformen sjukpenning i särskilda fall grundar sig inte på SGI. När sjukpenning i särskilda fall betalas som ensam förmån kan någon AGS-komplettering därför inte komma ifråga.

Däremot kan du få dagsersättning från AGS – enligt de regler som beskrivs nedan – om du får sjukpenning i särskilda fall som utfyllnad till en låg SGI-grundad sjukpenning. AGS-ersättningen beräknas då på den SGI-grundade delen av din sammanlagda sjukpenning.

Vilka omfattas av AGS?

Du omfattas av AGS om du är anställd hos en arbetsgivare som enligt kollektivavtal är skyldig att teckna AGS. Även arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal får teckna AGS. För att omfattas av och få ersättning från AGS ska du bland annat ha fullgjort kvalifikationstid – läs mer på sid 50-51.

Dagersättning under sjukpenningtid

För att du ska kunna få ersättning från AGS krävs en sjukskrivningstid på minst 15 dagar. AGS-ersättning betalas från och med den 15:e dagen i sjukperioden. (Inom Pappers i regel från och med den 9:a dagen.)

Beträffande ersättningsens storlek kan noteras att det finns en viktig skillnad mellan villkoren för AGS och regelverket för sjukpenning i socialförsäkringsbalken. I kollektivavtalet läggs inte tidigare sjukperioder ihop med den senaste. Det betyder att en "AGS-sjukperiod" som är 360 dagar kan infalla samtidigt med en sjukpenningperiod som innehåller både sjukpenning på normalnivån och sjukpenning på fortsättningsnivån.

Ersättningsnivån i AGS dagsersättning höjs från 12,5 procent till 13,3 procent av sjukpenningen om du beviljas sjukpenning på fortsättningsnivån och flyttas ned till den lägre ersättningsnivån på 75 procent före ersättningsdag 360 enligt AGS-villkoren. Syftet är att bibehålla kompensationsgraden från AGS.

- **Vid sjukpenning på normalnivån:** 12,5 procent av sjukpenningen eller rehabiliteringspenningen.
- **Vid sjukpenning på fortsättningsnivån:** 13,3 procent av sjukpenningen eller rehabiliteringspenningen.

Efter 360 dagar (räknat från och med insjuknandedagen enligt socialförsäkringsbalken, SFB) lämnas ingen dagsersättning från AGS.

Om du har haft dagsersättning till och med dag 360 i sjukperioden och blir sjuk på nytt, kan du få rätt till en ny ersättningsperiod om du är frisk, det vill säga arbetsför, i mer än fem dagar.

Att tänka på vid arbetsskada

Om sjukfallet är godkänt som arbetsskada kan dagsersättning i vissa fall betalas från AGS (beroende på typ av arbetsskada). Någon särskild sjukanmälan till AGS behöver du inte göra utan det räcker med skadeanmälan till TFA. Denna skadeanmälan

Även sjukdom på deltid ger rätt till AGS-ersättning

Du får AGS-ersättning i förhållande till graden av arbetsförmåga. Om du exempelvis har halv sjukpenning, aktivitetsersättning eller halv sjukersättning, har du rätt till halv AGS-ersättning.

Om du har fått ersättning från AGS och senare också inkomst-ersättning vid arbetsskada från Försäkringskassan för samma tid, är du skyldig att återbetala AGS-ersättningen till AFA Försäkring.

till TFA gäller också som anmälan till premiefrielseförsäkringen som betalar din pensionspremie i Avtalspension SAF-LO under sjuktiden.

Reglerna för olycksfall i arbetet innebär att TFA betalar den kompletterande inkomstersättningen från första sjukdagen. Vid arbetssjukdom eller färdolycksfall betalas kompletterande ersättning vid sjukskrivning från AGS. I samtliga fall räcker TFA-skadeanmälan. AFA Försäkring ser till att ansökan handläggs antingen enligt TFA eller enligt AGS.

Månadsersättning under tid med aktivitetsersättning/sjukersättning

Så fungerar AGS månadsersättning

Om du får aktivitetsersättning eller sjukersättning, kan du få månadsersättning från AGS. Månadsersättningen fastställs utifrån din sjukpenninggrundande inkomst vid insjuknandet.

Vid hel aktivitetsersättning eller sjukersättning betalas hel månadsersättning, vid 3/4 aktivitetsersättning eller sjukersättning betalas 3/4 månadsersättning och så vidare. Månadsersättningen betalas i regel från och med månaden efter den månad då Försäkringskassan beslutade om aktivitetsersättning eller sjukersättning. Ersättningen lämnas längst till och med kalendermånaden före 65-årsdagen.

Ersättningen är skattepliktig.

Sedan den 1 januari 2012 kan AGS månadsersättning lämnas även för inkomster över 7,5 prisbasbelopp.

AGS månadsersättning – för inkomster upp till 7,5 prisbasbelopp

Tabellen nedan visar exempel på vilka månadsersättningsbelopp som gäller för sjukfall som inträffat från och med den 1 januari 2009. För äldre sjukfall, se avsnittet med övergångsregler längre ned.

Tabellen – som finns i sin helhet i försäkringsvillkoren – är mycket lång. Här följer bara några exempel på sjukpenninggrundande inkomster och månadsbelopp:

Sjukpenninggrundande inkomst vid insjuknandet	Månadsersättning från AGS, kr
0–131 999	75
132 000	130
140 000	657
150 000	1 315
175 000	2 188
200 000	2 500
225 000	2 813
250 000	3 125
275 000	3 438
300 000	3 750
320 000	4 000
321 000 –	4 013

AGS månadsersättning – för inkomstdelar över 7,5 prisbasbelopp

Enligt en överenskommelse mellan LO och Svenskt Näringsliv har månadsersättningen i AGS förbättrats för dig som har en årsinkomst som överstiger 7,5 prisbasbelopp (29 063 kronor i månaden år 2019) och som beviljas sjukersättning eller aktivitetsersättning efter den 1 januari 2012.

I praktiken betyder det att din månadsersättning kommer att bestå av dels ett belopp enligt tabellen ovan, dels av ett belopp som år 2019 motsvarar:

- 65 procent av inkomstdelar mellan 7,5 och 20 prisbasbelopp (det vill säga 65 procent mellan 29 063 – 77 500 kr/mån).

- 32,5 procent av inkomstdelar mellan 20 och 30 prisbasbelopp (det vill säga 32,5 procent mellan 77 500 – 116 250 kr/mån).

Övergångsregler

För tidigare inträffade sjukfall gäller följande:

- Om du blev sjuk före den 1 maj 2001 är det högsta beloppet, beroende på inkomst, 2 880 kronor.
- Om du blev sjuk mellan den 1 maj 2001 och den 31 december 2008 så gäller 3 459 kronor som högsta månadsersättning.

AFA Försäkring har uppgifter om månadsersättningstabellens lydelse vid olika tidpunkter.

Värdesäkring

När din sjukperiod varat i mer än 24 månader får du ett värdesäkringstillägg till din månadsersättning. Förutsättningen är att prisbasbeloppet har stigit sedan sjukperiodens början. Syftet med värdesäkringstillägget är att kompensera för höjda prisnivåer i samhället.

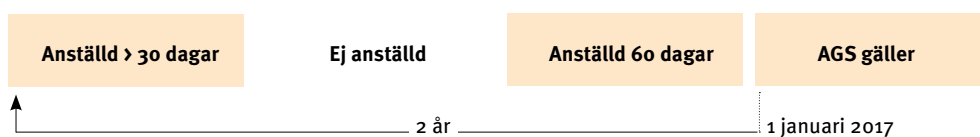
Skatteregler

Ersättningen från AGS är skattepliktig.

Kvalifikationstid

Du måste ha varit anställd i sammanlagt 90 dagar för att ha rätt till ersättning från AGS. En förutsättning för att försäkringen ska börja gälla efter fullgjord kvalifikationstid är att du har en sjukpenninggrundande inkomst fastställd och var arbetsför till minst 25 procent då. Om du inte var det, börjar försäkringen gälla när du varit arbetsför till minst 25 procent sedan minst en vecka.

Vid beräkning av kvalifikationstiden på 90 dagar tillgodoräknas även tidigare anställningstid hos arbetsgivare, som tecknat försäkringsavtal om AGS, AGS-KL, ITP eller KTP. Förutsättningen är att du hade någon del av den tidigare anställningen senast under de två år som närmast föregått den pågående anställningen.



EXEMPEL

Johanna började hos A-bolaget den 1 januari 2019. Under år 2018 var hon anställd 60 dagar hos Y-kommun. Den 31 januari 2017 slutade Johanna en anställning som varat mer än 30 dagar hos en privat arbetsgivare som tecknat försäkringsavtal om AGS. Genom dessa två tidigare anställningar har Johanna fullgjort 90 dagars kvalifikationstid under de senaste två åren. Därmed har hon fullgjort kvalifikationstiden.

Försäkringsgrundande anställningstid

Efter kvalifikationstiden, det vill säga de första 90 anställningsdagarna, gäller försäkringsskyddet så länge som du är anställd hos arbetsgivaren (försäkringsgrundande anställningstid). Du får dock inte vara borta från arbetet mer än sex månader i följd om det inte handlar om sjukfrånvaro med rätt till sjuklön/sjukpenning/arbetsskadesjukpenning/sjukersättning/aktivitetsersättning, ledighet med lön eller hel ledighet enligt föräldraledighetslagen. Är du borta från arbetet mer än sex månader av andra orsaker så är den tiden inte försäkringsgrundande. Då blir istället reglerna om efterskydd aktuella.

Efterskydd

AGS ger skydd också under en viss tid efter det att anställningen har upphört eller vid frånvaro som inte räknas som försäkringsgrundande anställningstid.

Huvudregeln är att AGS fortsätter att gälla i 720 "friska" dagar om du uppfyller kraven i övrigt (se nedan). Sjukdagar med rätt till sjuklön från arbetsgivaren, sjukpenning, arbetsskadesjukpenning, sjukersättning eller aktivitetsersättning från Försäkringskassan förbrukar inte dagar med efterskydd.

Krav för att upprätthålla efterskydd under 720 dagar

- Du måste iaktta avtalsenlig uppsägningstid innan du lämnar din anställning.
- Du måste ha en av Försäkringskassan fastställd sjukpenninggrundande inkomst.
- Du måste stå till arbetsmarknadens förfogande, alltså vara anmäld som arbetssökande på Arbetsförmedlingen, senast inom tre månader efter det att din anställning upphörde.

Om du inte uppfyller dessa krav upphör efterskyddet. Efterskyddet upphör också om du får rätt till i huvudsak motsvarande förmåner på annat sätt. Får du en ny anställning där arbetsgivaren inte har tecknat försäkringsavtal om AGS, upphör ditt efterskydd efter sammanlagt 180 dagars anställning hos sådan eller sådana arbetsgivare.

Arbetslöshet – några specialfall

Om du deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program omfattas du inte av AGS. Du kan dock omfattas av efterskydd om du tidigare varit anställd hos en arbetsgivare som tecknat AFA-försäkring.

Beredskapsarbetare omfattas av AGS på samma sätt som övriga anställda. Har du beredskapsarbete, har du alltså rätt till dagsersättning från och med den 15e dagen. Beredskapsarbetare hos kommuner, landsting, regioner och Svenska Kyrkan omfattas inte av AGS utan av AGS-KL som har liknande försäkringsvillkor.

Medlemsförsäkringar

Samtliga LO-förbund har en eller flera *medlemsförsäkringar* som kompletterar socialförsäkringarna och avtalsförsäkringarna. Försäkringarna är tecknade hos Folksam. Vilka medlemsförsäkringarna är, skiljer sig från förbund till förbund. Make eller sammanboende kan vara medförsäkrad i samtliga medlemsförsäkringar som kan ge ersättning vid sjukdom eller olycksfall.

Ditt förbund informerar dig om vilka medlemsförsäkringarna är.

Sjuk- och efterlevandeförsäkring

Sjuk- och efterlevandeförsäkringen är en tillvalsförsäkring i tre delar:

- Ett helt månadsbelopp utbetalas som en kostnadsersättning efter tre månaders sjukskrivning.
- Månadsersättning vid långvarig arbetsförmåga, vilket definieras som sjukskrivning mer än 90 dagar. Vid minst en fjärdedels arbetsförmåga kan ersättning lämnas månadsvis i högst 18 månader. Ersättning lämnas med så stor del av försäkringsbeloppet som motsvarar arbetsförmågan.
- Engångsersättning vid vissa allvarliga sjukdomar. Exempel på diagnoser som ger rätt till ersättning är akut hjärtinfarkt, cancer, amputation av arm eller ben, total syn- eller hörselnedsättning på minst ett öga eller öra, Parkinsons sjukdom. För att få denna ersättning ska du ha omfattats av försäkringen i minst 180 dagar och diagnosen får inte vara fastställd innan den här «kvalifikationstiden» har gått.
- Engångsbelopp till efterlevande vid dödsfall.

Försäkringsbeloppen för de olika delarna av försäkringen varierar mellan förbunden.

För att du ska omfattas av momentet Ersättning vid arbetsförmåga (kostnadsersättning och månadsersättning) krävs att du dels är fullt arbetsför vid den tidpunkt då Sjuk- och efterlevandeförsäkringen börjar gälla för dig, dels har varit fullt arbetsför minst 90 kalenderdagar i följd någon gång innan försäkringsfallet inträffar. Du kan inte tillgodoräkna dig tid som du är fullt arbetsför och som infaller mer än 90 dagar innan Sjuk- och efterlevandeförsäkringen börjar gälla.

Medlemsolycksfall – Fritid

Medlemsolycksfall – Fritid är namnet på den medlemsförsäkring som gäller vid skador under fritid. Trots alla skaderisker på jobbet, är det när du är ledig som de flesta olyckor sker. Oftast kan du uppgradera försäkringen som tillvalsförsäkring för din livspartner så att hen omfattas av samma försäkringsskydd som du.

I Medlemsolycksfall – Fritid ingår schablonbelopp redan vid första läkarbesöket och ytterligare schablonbelopp om skadan leder till minst åtta dagars akut sjuktid. Du kan också få ersättning för sjukhusvistelse, tandskador och rehabilitering samt övriga kostnader som uppkommit till följd av en olycksfallsskada. Dessutom ingår extra kroppsskadeersättning enligt en tabell med olika belopp beroende på vilken kroppsskada det gäller. Om du får en bestående nedsättning av kroppsfunktionen kan du få invaliditetsbelopp vars storlek beror på din ålder och invaliditetsgrad. I försäkringen ingår också ersättning för krisbehandling.

Praktiska anvisningar och annat stödmaterial – sjukdom

Sammanfattning – sjukdom

FÖRMÅN	FÖRSÄKRING	VEM HAR RÄTT TILL FÖRMÅN	ERSÄTTNING
Sjuklön enligt lag	Lag om sjuklön	Anställd för längre tid än en månad. I annat fall efter 14 dagars anställning.	Karensavdrag görs. Sjuklönen är 80 procent av lönen utan inkomsttak.
Sjukpenning	Förmåner vid sjukdom enligt socialförsäkringsbalken, SFB, avdelning C.	Arbetar i Sverige, årsinkomst minst 11 160 kronor och arbetsförmögen till minst en fjärdedel p g a sjukdom.	På normalnivån 80 procent och på fortsättningsnivån 75 procent av sjukpenninggrundande inkomst multiplicerad med faktorn 0,97. Förmånen "Sjukpenning i särskilda fall" kan betalas till vissa försäkrade som saknar SGI eller har en SGI som understiger 80 300 kronor.
Rehabiliteringspenning	Förmåner vid sjukdom enligt socialförsäkringsbalken, SFB, avdelning C.	Arbetar i Sverige, årsinkomst minst 11 160 kronor och arbetsförmögen till minst en fjärdedel på grund av sjukdom.	Rehabiliteringspenningen är lika stor som motsvarande sjukpenning.
Aktivitetsersättning	Förmåner vid sjukdom enligt socialförsäkringsbalken, SFB, avdelning C.	Fyllt 19 år (fr o m juli månad det året) men inte 30 år, arbetsförmågan varaktigt eller för avsevärd tid nedsatt med minst 25 procent.	Inkomstrelaterad ersättning: 64,7 procent av antagandeinkomsten vid hel ersättning. Samt ev garantiersättning som utfyllnad.
Sjukersättning	Förmåner vid sjukdom enligt socialförsäkringsbalken, SFB, avdelning C.	Fyllt 30 år men inte 65 år, arbetsförmågan stadigvarande nedsatt minst 25 procent. I undantagsfall kan hel sjukersättning betalas redan från 19 års ålder.	Inkomstrelaterad ersättning: 64,7 procent av antagandeinkomsten vid hel ersättning. Samt ev garantiersättning som utfyllnad.
Dagsersättning	Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS	Försäkrad som varit sjuk utöver sjuklöneperioden. Försäkrad som saknar sjuklön: sjukdom minst 14 dagar.	12,5 procent av sjukpenningen till och med sjukdag 360. Vid sjukpenning på fortsättningsnivån är AGS-ersättningen 13,3 procent av sjukpenningen, även då längst till och med sjukdag 360.
Månadsersättning	Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS	Försäkrad som beviljats sjukersättning och aktivitetsersättning.	1) 75 – 2 880 / 4 013 kr per månad beroende på sjukpenninggrundande inkomst vid insjuknandet (det högsta maxbeloppet gäller sjukfall från och med 1 januari 2009). 2) Vid beviljad sjuk-/aktivitetsersättning efter årsskiftet 2011/2012 kan AGS månadsersättning betalas även på inkomstdelar över 7,5 prisbasbelopp. Ersättningen är 65 procent på inkomstdelar mellan 7,5 och 20 prisbasbelopp och 32,5 procent på inkomstdelar mellan 20 och 30 prisbasbelopp.
Statlig ålderspensionsavgift på 18,5 procent.	Lag om statlig ålderspensionsavgift, samt Lag om allmän pensionsavgift.	Försäkrad som beviljats sjukpenning, rehabiliteringspenning, sjukersättning eller aktivitetsersättning. Gäller dock inte för den nya ersättningsformen "sjukpenning eller rehabiliteringspenning i särskilda fall". Den är inte pensionsgrundande.	Pensionsrätt i det allmänna pensionssystemet.
Premiefrielse	Avtalspension SAF-LO	Anställd som omfattas av Avtalspension SAF-LO eller Gemensam Tjänstepension GTP.	Betalar pensionspremien vid sjukdom som överstiger 14 dagar.

Praktiska anvisningar – Sjuklön

Sjukanmälan till arbetsgivaren

För att ha rätt till sjuklön måste du anmäla sjukfallet till din arbetsgivare. Om det inte finns andra rutiner för sjukanmälan på arbetsplatsen, borde det normalt vara tillräckligt med exempelvis ett telefonsamtal.

Arbetsgivaren behöver normalt inte betala sjuklön för tid före anmälan. Om du är förhindrad att göra sjukanmälan till exempel på grund av att sjukdomen gör det omöjligt för dig att själv, eller genom någon annan, göra sjukanmälan, ska du anmäla omedelbart när detta hinder upphör. Då kan du ändå ha rätt till sjuklön.

Läkarintyg

Huvudregeln är att läkarintyg ska lämnas till arbetsgivaren från och med den sjunde dagen efter insjuknandedagen. Intyget behöver inte innehålla uppgift om sjukdomsorsak (diagnos). Arbetsgivaren har en lagstadgad rätt att begära läkarintyg från första sjukdagen. Även i kollektivavtal kan finnas bestämmelse om att den anställde ska lämna läkarintyg tidigare än enligt huvudregeln.

Skriftlig försäkran till arbetsgivaren

För att ha rätt till sjuklön måste du lämna en skriftlig försäkran till arbetsgivaren. De flesta arbetsgivare tillhandahåller en särskild blankett för detta ändamål. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala sjuklön förrän du har lämnat in din försäkran.

Du ska försäkra att du varit sjuk och att sjukdomen helt eller delvis förhindrat dig från att arbeta. Om kollektivavtalet inte stadgar annorlunda, behöver du inte uppge sjukdomsorsak.

Praktiska anvisningar – Sjukpenning

När sjuklöneperioden är slut

Om sjukfallet fortsätter sedan rätten till sjuklön upphört är arbetsgivaren skyldig att göra anmälan till Försäkringskassan. Själv får du hem blanketten "Försäkran för sjukpenning" som du ska fylla i och skicka in till Försäkringskassan.

Om du är anställd men inte omfattas av lagen om sjuklön, eller om du är arbetslös, ska du själv anmäla sjukfallet till Försäkringskassan. Du får sedan hem blanketten "Försäkran för sjukpenning" som du ska fylla i och skicka in när du blir frisk eller senast 14 dagar efter anmälningsdagen. Sjukanmälan kan göras per telefon. Sjuk-anmälan kan också göras per brev till Försäkringskassan. Då räknas poststämpelns datum som sjukanmälningsdag.

Sjukpenning för tid före anmälan får betalas om det funnits hinder för dig att omedelbart anmäla sjukfallet eller om det annars finns särskilda skäl för att sjukpenning ändå ska betalas.

Vid arbetsoförmåga efter 364 sjukpenningdagar

Sjukpenning på normalnivån är tidsbegränsad till högst 364 dagar (inklusive sammanlagda sjukfall inom en ramtid på 450 dagar). Du måste ansöka hos Försäkringskassan för att få sjukpenning även därefter. Reglerna för sjukpenning på fortsättningsnivån beskrivs på sid 27.

Särskilt utlåtande från dig som är sjukskriven

En nyhet som gäller från och med den 1 januari 2018 är att Försäkringskassan kan begära in ett särskilt utlåtande direkt från dig som är sjukskriven. I försäkran ska du, på heder och samvete, beskriva dina arbetsuppgifter mer i detalj och ge din egen bedömning av din arbetsförmåga.

Om du redan har fått sjukpenning i 364 dagar under 450 dagars ramtid, måste du också ansöka om sjukpenning på fortsättningsnivån (eller sjukpenning på normalnivån utan tidsbegränsning) på en särskild blankett.

Plan för återgång i arbete från arbetsgivaren

Från och med den 1 juli 2018 är arbetsgivaren skyldig att ta fram en plan för återgång i arbete tillsammans med arbetstagaren senast när arbetstagaren varit frånvarande på grund av sjukdom i 30 dagar, och det kan antas att arbetsförmågan kommer att vara nedsatt under minst 60 dagar. Planen ska tas fram tidigare om det redan från början står klart att sjukfrånvaron blir längre än 60 dagar.

Praktiska anvisningar – Sjukersättning/aktivitetsersättning

Ansökan

För att få sjukersättning/aktivitetsersättning ska du göra en ansökan hos Försäkringskassan. Till ansökan bifogar du ett läkarutlåtande. Ersättningen kan betalas retroaktivt för högst tre månader före ansökningsmånaden.

Beslut om sjukersättning/aktivitetsersättning fattas av Försäkringskassan.

Om du beviljas sjukersättning eller aktivitetsersättning får du från Försäkringskassan ett skriftligt beslut om detta. Spara beslutet! Du behöver det bland annat till att ansöka om månadersättning från AGS.

Praktiska anvisningar – Avtalsgruppsjukförsäkringen, AGS

Observera att AGS-ersättning inte betalas ut med automatik. AFA Försäkring får ingen signal från Försäkringskassan om att du är sjukskriven, utan du måste ansöka själv.

Digital anmälan på www.afaforsakring.se

Du kan göra anmälan om sjukdom på www.afaforsakring.se med e-legitimation (till exempel mobilt BankID). Väntetiden blir kortare om du anmäler digitalt istället för på papperblankett.

Genom att logga in med e-legitimation på Mina sidor kan du bland annat följa ditt ärende för att se var i handläggningen ärendet befinner sig, läsa brev, uppdatera kontaktuppgifter eller ändra dina val, hämta kopia på anmälan och se när en utbetalning är gjord. Du kan göra det digitalt eller – om du vill – som papperskopior per post. I samband med anmälan kan du välja om kommunikationen mellan dig och AFA Försäkring ska ske via brev eller digitalt på Mina sidor.

Även arbetsgivaren kan använda den digitala lösningen

När du anmält din sjukskrivning på www.afaforsakring.se är det arbetsgivarens uppgift att med e-legitimation bekräfta anställningen så att AFA Försäkring kan påbörja handläggningen av ärendet. Arbetsgivaren får, efter att avtal upprättats, ett enkelt och säkert verktyg som ger en bra överblick och möjlighet att se historik. Arbetsgivaren kan logga in med e-legitimation eller användarnamn och lösenord beroende på hur mycket information som arbetsgivaren vill ha tillgång till.

Läs mer om digital anmälan och om hur arbetsgivaren ansluter sig kostnadsfritt till tjänsten på www.afaforsakring.se under fliken Arbetsgivare & fack/E-tjänster.

Gemensam anmälan för AGS och Premiefrielseförsäkring

När du gör sjukanmälan till AGS gör du samtidigt anmälan till Premiefrielseförsäkringen. Premiefrielseförsäkringen övertar premiebetalningen till Avtalspension SAF-LO när du är sjuk längre tid än sjuklöneperioden. Detsamma gäller när du gör anmälan till Trygghetsförsäkring vid arbetskada, TFA.

Premiefrielseförsäkringen gäller också vid föräldraledighet. Men då måste du anmäla separat. Även detta gör du via www.afaforsakring.se. Om det inte är möjligt, ring AFA Försäkrings kundcenter på 0771-88 00 99.

Pappersblankett finns men används bara i undantagsfall.

Om du av någon anledning absolut inte kan använda kundwebben på www.afaforsakring.se kan du använda pappersblanketten "Anmälan, avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) och premiefrielseförsäkring" och skicka till AFA Försäkring.

2019 års upplaga av Blankettguiden kommer ut i juni 2019. Använd 2018 års upplaga till dess! Snart kommer också Blankettguiden att finnas på webben.

I instruktionen i detta avsnitt ligger underförstått att du redan har gjort AGS-anmälan i början av sjuktiden som sedan leder till sjuk-/aktivitetsersättning. Det spelar ingen roll om det gått flera år, eftersom AGS inte tillämpar någon så kallad preskriptionstid (alltså tidsgräns bakåt för när man senast ska ha anmält).

Hjälp med AGS-anmälan digitalt eller på pappersblankett

Råd och anvisningar för hur du använder AFA Försäkrings webbanmälningsfunktion för att anmäla sjukfall till AGS finns i LOs publikation "Blankettguiden". Den finns också som pdf-fil på Ff-torget under Facket försäkrar-avdelningen på www.lo.se.

Om anställning saknas

Bifoga ett arbetsgivarintyg på den senaste anställningen. Saknas arbetsgivarintyg, ange istället under "Övriga upplysningar": anställningstid samt namn, adress och telefon till den senaste arbetsgivaren.

Om du var arbetslös vid insjuknandet bifogar du antingen ett intyg som visar för vilka dagar som du fått ersättning från arbetslöshetskassan eller ett besökskort från arbetsförmedlingen för den aktuella perioden.

Om sjukskrivningstiden förlängs

Om sjukskrivningstiden förlängs, ska du skicka en kopia av det nya läkarintyget till AFA Försäkring.

Om Försäkringskassan beviljar sjuk-/aktivitetsersättning

Om Försäkringskassan beslutar om aktivitetsersättning eller sjukersättning ska du omgående till AFA Försäkring skicka in:

- en kopia av Försäkringskassans skriftliga beslut om aktivitetsersättning, tidsbegränsad sjukersättning eller sjukersättning,
- en kopia av det sista läkarintyget före beslutet om sjuk-/aktivitetsersättning (läkarintyget ska omfatta hela den aktuella ersättningsperioden). Om du använder webbanmälningsfunktionen behöver bara diagnoskoden på läkarintyget registreras digitalt.

Återbetalning av AGS-ersättning

Du har inte rätt till ersättning från AGS om ersättning för förlust av inkomst kan lämnas från Försäkringskassan enligt socialförsäkringsbalkens bestämmelser om förmåner vid arbetsskada eller statligt personskadeskydd. Samma sak gäller om du får ersättning från Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), från annan trygghetsförsäkring eller enligt lagen om ersättning vid ideell skada med mera.

Om AFA Försäkring har betalat AGS-ersättning till dig och du senare får inkomstersättning från Försäkringskassan enligt bestämmelserna i SFB om förmåner vid arbetsskada eller statligt personskadeskydd för samma tid, så är du skyldig att betala tillbaka AGS-ersättningen till AFA Försäkring.

Kontakter med AFA Försäkring i AGS-ärenden

Vid kontakter per telefon med AFA Försäkring i AGS-ärenden ringer du 0771-88 00 99.

Råd till en sjukskriven

- Behåll kontakten med din arbetsplats, dina arbetskamrater och facket. Sjukskrivningsreglerna har snäva tidsgränser, som kan snävas in ännu mer genom sammanläggningsreglerna. Det är mycket viktigt att du tar hjälp och stöd av din fackliga organisation.
- Om din sjukskrivning drar ut på tiden mer än 3-4 veckor (eller om du varit sjukskriven ofta och därför kan komma att påverkas av sammanläggningsreglerna): Tänk igenom vad som behövs för att du ska kunna återgå i arbete på hel- eller deltid. Behöver du hjälpmedel? Anpassning av arbetet? Se till att diskutera igenom din situation, dina behov och önskemål med en facklig representant.

- Säg inte upp din anställning!
- Har du fyllt 61 år ska du inte börja ta ut ålderspension om du är sjuk. Om du på grund av sjukdom inte orkar arbeta mer än till exempel tre kvartstid ska du söka en fjärdedels sjukersättning. Ekonomiskt är det stor skillnad; börjar du ta ut hela eller en del av din ålderspension före 65 års ålder blir pensionen lägre – och förblir lägre livet ut.
- Beror din sjukdom på ditt arbete? Eller har du blivit sämre på grund av dålig arbetsmiljö? Då ska du göra anmälan om arbetsskada.
- Glöm inte att göra anmälan till Avtalsgruppsjukförsäkringen (AGS).

Checklista – sjukdom

Försäkringsinformatören

- Ta kontakt med medlemmar som varit sjukskrivna längre tid än sjuklöneperioden och påminn dem om sjukanmälan till AFA Försäkring.
- Ta kontakt med medlemmar som beviljats sjukersättning eller aktivitetsersättning och påminn dem om att de ska skicka en kopia av beslutet samt en kopia av det sista läkarintyget före beslutet till AFA Försäkring.
- Informera medlemmar som sagt upp om reglerna för efterskydd i AGS.
- Samarbeta med skyddsombudet vid sjukdomar som kan vara orsakade av arbetet.

Den anställda

- Gör vid sjukdom omedelbart anmälan till arbetsgivaren. Om sjukdomen varar längre tid än sjuklöneperioden, är det arbetsgivaren som anmäler till Försäkringskassan. Anmälan om ändrad inkomst lämnas på blanketten "Försäkran för sjukpenning" som Försäkringskassan skickar till den försäkrade.
- Gör sjukanmälan till AFA Försäkring om sjukdomen varar längre tid än sjuklöneperioden. Bifoga kopia på läkarintyget.
- Skicka vid beslut om sjukersättning/aktivitetsersättning omedelbart kopia av beslutet samt en kopia av det sista läkarintyget före beslutet till AFA Försäkring.

Arbetsgivaren

- Är skyldig att anmäla sjukfall, som varar utöver sjuklönetiden, till Försäkringskassan.
- Ska bestyrka anställningsförhållande med mera antingen digitalt på AFA Försäkrings arbetsgivarsidor (ingång via www.afaforsakring.se under fliken Arbetsgivare & fack/E-tjänster) eller på baksidan av blanketten "Anmälan, avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) och premiebefrielseförsäkring".
- Ska lämna de uppgifter som Försäkringskassan behöver för att enligt socialförsäkringsbalken, SFB, utreda den anställdas rehabiliteringsbehov. Detta ska ske i samråd med den anställda och, enligt arbetsmiljölagen, med facket.
- Har fortfarande ansvar enligt arbetsmiljölagen för skade- och ohälsöförebyggande arbete, för arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering.

Skyddsombudet

- Skyddsombudet och försäkringsinformatören bör samarbeta. Det är viktigt att sjukdomar orsakade av arbetet anmäls på rätt sätt.

Arbets-skada

Tobias Fjällman
IF Metall



Innehåll

Om innehållet i detta kapitel	60
Olika slags arbetsskador – olika ersättningar	60
Kollektivavtalets försäkring är mycket viktig	60
Snabböversikt över kapitlet Arbetskada	60
Arbetskadeförsäkring enligt lag	60
Vem omfattas av arbetskadeförsäkring enligt lag?	60
Begreppet arbetskada	61
Alla arbetsskador ska anmälas!	62
Försäkringskassan prövar arbetskada enligt SFB	62
Bevisregel vid arbetskadeprovning	63
Ersättningsregler för sjukvård	64
Rehabiliteringsersättning	64
Livränta	64
Arbetskadesjukpenning för karensavdrag	66
Ersättningar vid dödsfall	66
Arbetskadeersättning är pensionsgrundande	67
Trygghetsförsäkring vid arbetskada – TFA	67
Vem är försäkrad?	67
Vad är arbetskada enligt TFA?	67
TFAs giltighetstid och efterskydd	68
Ersättningar under den akuta sjukdomstiden	68
Ersättning vid olycksfall	68
Ersättning vid färdolycksfall	69
Ersättning vid arbetssjukdom	70
Ersättning för sveda och värk	70
Information om vållande och vållandeparagrafen 22 a	71
Smitta är antingen olycksfall eller sjukdom	72
Ersättning vid rehabilitering	72
Ersättning vid invaliditet	72
Ersättning vid dödsfall	75
Undantag från försäkringen	76
Preskription – när ansökan senast måste ha kommit in	76
Åter till arbetet – ett webbverktyg från LO och LO-förbunden	76
Praktiska anvisningar och annat stödmaterial – arbetskada	77
Sammanfattning – arbetskada	77
Praktiska anvisningar – arbetskadeförsäkring enligt SFB	81
Praktiska anvisningar – Trygghetsförsäkring vid arbetskada, TFA	81
Att tänka på vid utredning och anmälan om arbetskada	83
Att tänka på vid ett eventuellt överklagande	87
Checklista – arbetskada	88

Arbetskada

Om innehållet i detta kapitel

Ersättningarna vid arbetskada ligger som regel ”ovanpå” ersättningarna för inkomstförlust under sjukskrivning och aktivitetsersättning/sjukersättning. Läs därför gärna kapitlet Sjukdom och detta kapitel tillsammans.

Olika slags arbetsskador – olika ersättningar

Ersättningarna är beroende av vilken typ av arbetskada det gäller:

- Olycksfall i arbetet
- Färdolycksfall (med undergrupperna trafikskada respektive inte trafikskada)
- Arbetsjukdomar
- Smittsamma sjukdomar (som kan kategoriseras och ersättas som antingen olycksfall eller arbetsjukdom)

Kollektivavtalets försäkring är mycket viktig

I ditt kollektivavtal finns TFA (Trygghetsförsäkring vid arbetskada) som administreras av AFA Försäkring. Avtalsförsäkringarna är alltid viktiga komplement till de lagstadgade socialförsäkringarna – men kanske särskilt när det gäller arbetsskador.

I botten av de lagstadgade ersättningarna för arbetskada ligger samma ersättningar som du läst om i kapitlet Sjukdom. För ersättningarna ”ovanpå”, vid arbetskada, skiljer sig reglerna åt mellan lagen (alltså socialförsäkringsbalken, SFB) och kollektivavtalet.

Generellt får du som arbetskadad fler ersättningar och tidigare under sjukperioden från AFA Försäkring enligt TFA-villkoren än du kan få från Försäkringskassan enligt SFB. Vissa arbetskadetyper kan AFA Försäkring dessutom pröva självständigt, fristående från Försäkringskassans prövning.

Snabböversikt över kapitlet Arbetskada

Lagstadgade försäkringar och motsvarande	Arbetskadeförsäkring enligt lag	Läs på sidan 60-67
Avtalsförsäkringar	Trygghetsförsäkring vid arbetskada, TFA	67-76

Arbetskadeförsäkring enligt lag

Vem omfattas av arbetskadeförsäkring enligt lag?

Arbetskadeförsäkring enligt socialförsäkringsbalken, SFB, är en lagstadgad socialförsäkring som Försäkringskassan har ansvaret för. Alla som förvärvsarbetar, det vill säga anställda, uppdragstagare och egna företagare omfattas av den lagstadgade arbetskadeförsäkringen. Försäkringen gäller oavsett hur gammal du är, hur mycket du tjänar eller om du har ett fast eller tillfälligt arbete.

Om du blir utsänd av en arbetsgivare i Sverige för att arbeta utomlands, gäller socialförsäkringsbalkens arbetskadeförsäkring om utlandstjänstgöringen inte blir längre än två år (24 månader).

Arbetskadeförsäkringen gäller även om du exempelvis deltar i arbetsmark-

nadsutbildning via Arbetsförmedlingen eller genomgår arbetsprövning eller arbetsträning som har godkänts av Försäkringskassan. Du omfattas av arbetsskadeförsäkringen även när du deltar i arbetslivsinriktad rehabilitering enligt 30 kap socialförsäkringsbalken, SFB.

Elever som är på en arbetsplats i samband med praktisk arbetslivsorientering (prao) omfattas normalt av arbetsskadeförsäkring enligt SFB när de vistas på arbetsplatsen.

Arbetskadeförsäkringen gäller från den första arbetsdagen. Även skador som visat sig först efter det att du slutat arbeta omfattas av försäkringen.

Begreppet arbetskada

Alla fysiska eller psykiska hälsostörningar som uppkommer i arbetet eller till följd av arbetsförhållandena ska kunna godtas som arbetskada.

Arbetsskador indelas i:

- Olycksfall i arbetet
- Färdolycksfall
- Arbetssjukdomar
- Smittsamma sjukdomar.

Olycksfall i arbetet

Ett olycksfall kan beskrivas som en oförutsedd och oväntad händelse med ett kortvarigt händelseförlopp. Vanliga typer av olycksfall är att någon faller, skär sig, träffas av ett föremål, plötsligt och oväntat blir överbelastad eller kommer i kläm mellan rörliga delar i en maskin.

Arbetskadeförsäkring enligt SFB gäller normalt vid alla olycksfall som inträffar på arbetsplatsen under arbetstid, även om händelsen inte har ett direkt samband med det arbete som du är anställd för att utföra. Du har försäkringsskydd även vid exempelvis olycksfall under raster och pauser och vid tvättning och omklädning.

Även om en skada inträffar till följd av berusning, olämpligt beteende eller på grund av att skyddsföreskrifter inte följts har du normalt rätt till ersättning ändå. Däremot gäller inte försäkringen om du blir skadad när du gör något som står i strid med arbetets syfte eller om handlingen är främmande för arbetet.

Färdolycksfall

Arbetskadeförsäkring enligt SFB gäller även vid olycksfall som inträffar under färd till eller från arbetet. Färden måste dock ha ett nära samband med arbetet. Du omfattas inte av färdskyddet om du, av rent privata skäl, gör en längre avvikelse från den normala färdvägen. Enligt praxis behåller du ditt skydd när du lämnar och hämtar barn på daghem, hos dagbarnvårdare eller liknande även om det innebär en avvikelse från din normala färdväg. Även vid avvikelser på grund av samåkning till och från arbetet gäller färdskyddet.

Färden måste stå i ett tidsmässigt samband med arbetets början och slut. Det innebär att du kan förlora ditt färdskydd om du till exempel, av rent privata skäl, dröjer dig kvar en längre tid på arbetet efter arbetstidens slut.

Arbetssjukdomar

Det generella arbetsskadebegrepp som tillämpas i den lagstadgade arbetsskadeförsäkringen innebär att i princip all fysisk och psykisk ohälsa som beror på arbetet ska kunna godkännas som arbetskada. Förutom olycksfall kan skador bero på en längre eller kortare tids inverkan av skadliga arbetsmiljöfaktorer. Vanliga typer av sådan skadlig inverkan är:

- *Tungt arbete* eller *olämpliga arbetsställningar*, som kan leda till rygg- eller ledbesvär.
- *Ensidigt arbete*, som kan ge skador på muskler och senor.
- *Vibrationer*, som kan skada blodkärl, nerver och leder.
- *Buller*, som kan ge hörselskador.
- *Lösningsmedel*, som kan skada det centrala nervsystemet.
- *Olika ämnen*, som kan ge upphov till cancer, allergier eller luftvägsbesvär.
- *Psykiskt påfrestande arbetsförhållanden*, som kan ge upphov till psykiska besvär eller psykosomatiska sjukdomar, till exempel högt blodtryck, magsår eller hjärtbesvär.

Smittsamma sjukdomar

För de smittsamma sjukdomarna gäller särskilda regler. Som arbetskada godtas smittsam sjukdom som du ådragit dig vid arbete i laboratorium där arbete med smittämnet bedrivs.

Om du har blivit smittad på annat sätt är försäkringsskyddet begränsat. Arbetskadeförsäkringen gäller endast om du blivit smittad "i arbete vid sjukvårdsinrättning eller i annat arbete vid behandling, vård eller omhändertagande av smittförande person eller hantering av smittförande djur eller material". Skyddet gäller i dessa fall bara vissa särskilt allvarliga sjukdomar, till exempel resistent stafylokockinfektioner, salmonella, hjärnhinneinflammation och gulsot.

Om en smittsam sjukdom uppkommer genom ett olycksfall, om du till exempel sticker dig på en infekterad kanyl eller får in smittämnet i kroppen genom ett skär-sår, omfattar försäkringsskyddet alla typer av smittsamma sjukdomar.

Alla arbetsskador ska anmälas!

Anmäl alltid inträffad arbetskada till arbetsgivaren, som i sin tur är skyldig att omedelbart anmäla arbetsskadan till Försäkringskassan. I anmälan ska en utredning om arbetsmiljöförhållanden med mera finnas med.

Den utredningen – tillsammans med kompletterande utredning som Försäkringskassan kan finna sig föranledd att göra eller begära in – ligger till grund för Försäkringskassans bedömning av om skadan ska godkännas som arbetskada.

Försäkringskassan prövar arbetskada enligt SFB

Grundförutsättningen för att Försäkringskassan ska göra en arbetskadeprovning är att du ska ha fått en nedsättning av din arbetsförmåga som bedöms bli bestående minst ett år. Du ska alltså till följd av arbetsskadan ha ett framtida inkomstbortfall som ska kompenseras med en livränta. Det kan till exempel handla om att du till följd av arbetsskadan blivit tvungen att ta ett lägre betalt arbete än det du hade före skadan.

Övriga situationer när Försäkringskassan efter ansökan prövar arbetsskadan:

- Vid skada som medför
 - kostnader för tandvård,
 - behov av särskilda hjälpmedel,
 - sjukvård utomlands.
- Vid dödsfall.

Försäkringsinformatörer och skyddsombud!

Bevaka också att arbetsgivaren anmäler allvarliga olyckor och tillbud till Arbetmiljöverket 2 § i arbetsmiljöförordningen.

Skriftlig ansökan krävs

Du måste lämna in en skriftlig ansökan till Försäkringskassan om du vill ha ersättning från arbetskadeförsäkringen. Det gäller alla arbetsskador oavsett skadedatum – det vill säga även "gamla" skador. Utan skriftlig ansökan prövar Försäkringskassan inte arbetsskadeärendet.

Bevisregel vid arbetsskadeprovning

Tre generationer bevisregler vid provning av arbetskada

Det är skadedatum/visandedatum som styr vilken bevisregel som används. Eftersom särskilt arbetssjukdomar kan utvecklas under lång tid, är det viktigt att känna till att det finns äldre regler som kan gälla i ärenden som kommer upp till bedömning idag.

Den nu gällande bevisregeln

Den här bevisregeln gäller för skador med skade- eller visandedatum från och med den 1 juli 2002:

Med arbetskada avses en skada till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet. En skada ska anses ha uppkommit av sådan orsak, om övervägande skäl talar för det.

Bevisregel för skador 1993 – 2002

Med arbetskada förstås i denna lag skada till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet.

Med annan skadlig inverkan avses inverkan av en faktor som med hög grad av sannolikhet kan ge upphov till en sådan skada som den försäkrade har.

Om en försäkrad har varit utsatt för olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet, skall skada som han har ådragit sig anses vara orsakad av den skadliga inverkan, om övervägande skäl talar för det.

Bevisregel för skador före 1993

Med arbetskada förstås i denna lag skada till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet.

Har försäkrad varit utsatt för olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet, skall skada som han har ådragit sig anses vara orsakad av den skadliga inverkan, om ej betydligt starkare skäl talar emot det.

Vad den nu gällande bevisregeln säger är att du ska kunna visa att "övervägande skäl" talar för att din skada är en arbetskada, det vill säga att det är mer sannolikt att det är en arbetskada än att det inte är det.

Det ska finnas en vetenskapligt väl förankrad medicinsk grund för bedömningen om skadlighet i arbetet. Men det ska inte krävas "full bevisning". Det betyder att skador som på goda medicinska grunder kan antas bero på arbetet ska omfattas av arbetskadeförsäkringen.

En fingervisning om hur Försäkringskassan kan resonera finns i förarbetena till den separata lag om arbetskadeförsäkring som 2011 flyttades in i socialförsäkringsbalken. Försäkringskassan gör en helhetsbedömning av samtliga faktorer som har betydelse i ärendet, både sådana som talar för och sådana som talar emot att skadan är orsakad av arbetet:

- Har det i din arbetsmiljö funnits någon faktor som kan ge upphov till en sådan skada som du har?
- Hur länge, hur ofta och hur intensivt har du varit utsatt för skadlig inverkan i arbetet?
- Har du med hänsyn till ditt fysiska och psykiska tillstånd varit sårbar för den skadliga inverkan? Denna princip kan sammanfattas som att man är "försäkrad i befintligt skick". Samtidigt ska en rimlighetsavvägning göras så att det som

enbart är skadligt för en extremt känslig person inte ska betraktas som skadlig inverkan.

- (Vid arbetssjukdom): Hur har sjukdomen utvecklats och vad har den medicinska utredningen visat?
- Har du utanför arbetet varit utsatt för skadliga faktorer som kan ge upphov till en sådan skada som du har – och i så fall i vilken omfattning? Även sådana så kallade konkurrerande skadeorsaker ska alltså tas med i bedömningen, även om de skulle tala mot att skadan är en arbetskada. Även här kommer begreppet ”befintligt skick” in i prövningen. Ett exempel är en rökande svetsare som får bronkit/astma.

Ersättningsregler för sjukvård

Dina kostnader för sjukvård på grund av en arbetskada ersätts på samma sätt som vid en ”vanlig” sjukdom. Det innebär att du får betala patientavgift på vanligt sätt (sjukvård utomlands kan dock ersättas från Försäkringskassan enligt den lagstadgade arbetsskadeförsäkringens regler).

Rehabiliteringsersättning

Vid långvarig sjukskrivning är Försäkringskassan skyldig att undersöka vad som kan göras för att genom olika rehabiliteringsåtgärder förkorta sjukskrivningstiden. Målsättningen är att du ska kunna återgå i arbete med – om möjligt – samma inkomst som om skadan inte hade inträffat.

Du kan få rehabiliteringspenning om Försäkringskassan bedömer att rehabiliteringen kommer att leda till att du återfår arbetsförmågan. Livränta kan beviljas om arbetsskadan bedöms ge dig en nedsättning av arbetsförmågan som består under minst ett år. Du kan också få livränta vid arbetslivsinriktad rehabilitering, under förutsättning att arbetsförmågan beror på en arbetskada och att den sätter ned arbetsförmågan med en femtondel ($1/15$) under minst ett år.

Livränta

Tidpunkt och kriterier

Livränta är en ersättning som ska ge dig kompensation om du får ett inkomstbortfall på grund av en nedsättning av arbetsförmågan som är varaktig eller kommer att bestå minst ett år.

För att en livränta ska kunna beviljas krävs att du har fått din förmåga att skaffa dig inkomst nedsatt med minst en femtondel. Det betyder att inkomstminskningen måste vara minst en femtondel ($1/15$) av din tidigare inkomst. Inkomstminskningen måste också vara minst en fjärdedel av prisbasbeloppet per år, vilket 2019 motsvarar 11 625 kronor.

Observera att rätten till arbetsskadelivränta är en separat förmån som inte är beroende av om du har fått sjukersättning eller aktivitetsersättning beviljad. Livränta kan beviljas när din förmåga att skaffa dig inkomst genom arbete är nedsatt med minst en femtondel, medan det för sjukersättning/aktivitetsersättning gäller att arbetsförmågan ska vara nedsatt med minst en fjärdedel.

Livränta kan även beviljas om du på grund av arbetsskadan måste byta till ett lägre betalt arbete utan att omfattningen av arbetet minskar. I en sådan situation kan dock sjukersättning eller aktivitetsersättning inte beviljas.

Vid en arbetskada som hindrar dig att fortsätta ditt tidigare arbete kan livränta beviljas under omskolning till ett annat yrke. Förutsättningen är att du inte utan utbildning kan klara ett arbete med samma lönenivå som du hade före skadan.

När prövar Försäkringskassan frågan om livränta?

Om skadan kommer att minska din arbetsförmåga i minst ett år framåt kan du ha rätt till livränta. I praktiken sker livränteprovningen oftast när du beviljas sjukersättning eller aktivitetsersättning. Du kan även ha rätt till arbetsskadelivränta om du behöver rehabilitering/omskolning under minst ett år eller om du måste ta ett sämre betalt arbete på grund av skadan. Dessutom kan man i vissa allvarliga olycksfall redan kort tid efter skadetillfället konstatera att skadan kommer att medföra inkomstförlust under minst ett år. Även då kan Försäkringskassan pröva rätten till livränta.

Följande exempel belyser några situationer där livränta kan lämnas.

	EXEMPEL 1	EXEMPEL 2	EXEMPEL 3
LÖN om skadan inte inträffat	Arbetskadeli- vränta enligt SFB	Arbetskadeli- vränta enligt SFB	Arbetskadeli- vränta enligt SFB
	LÖN efter skadan	Hel sjukersättning/ aktivitetser- sättning	

EXEMPEL 1:

Du kan börja arbeta igen efter skadan men med lägre lön eller kortare arbetstid. Arbetskadeliivränta enligt SFB ger full kompensation för inkomstförlusten. Arbetsförmågan måste dock vara nedsatt med minst en femtondel och inkomstminskningen måste uppgå till minst en fjärdedel av prisbasbeloppet.

EXEMPEL 2:

Du kan inte fortsätta att arbeta efter skadan. Eftersom skadan medfört en varaktig och hel nedsättning av arbetsförmågan har du rätt till hel aktivitetsersättning/sjukersättning. Arbetskadeliivräntan täcker den resterande inkomstförlusten.

EXEMPEL 3:

Du kan inte fortsätta arbeta i ditt yrke. Efter utredning kommer du i samråd med Försäkringskassan fram till att du ska utbilda dig till ett visst annat yrke. Under utbildningstiden får du arbetskadeliivränta som täcker inkomstförlusten.

Ett beslut om arbetskadeliivränta kan gälla utan tidsbegränsning eller för en viss bestämd tid, till exempel två år. När livräntan tidsbegränsas beror det på att den framtida arbetsförmågan är svår att bedöma med säkerhet. När en tidsbegränsad arbetskadeliivränta löper ut tas ärendet upp till ny prövning – under förutsättning att du själv har ansökt om förlängning.

Arbetskadeliivränta betalas ut längst till månaden innan den då du fyller 65 år.

Så beräknas livränteunderlaget

Arbetskadeliivränta enligt SFB bestäms på grundval av ett livränteunderlag som enligt huvudregeln ska motsvara din verkliga inkomst vid tidpunkten från vilken livränta beviljas.

EXEMPEL:

Du beviljades arbetskadeliivränta den 1 mars 2019 och den ska gälla retroaktivt från och med den 15 april 2017. Till grund för livräntan läggs den inkomst som du hade den 15 april 2017.

Fortfarande enligt huvudregeln, beaktar Försäkringskassan bara inkomster upp till 7,5 prisbasbelopp när den fastställer livränteunderlaget. Från denna huvudregel finns dock ett undantag som bygger på den ursprungliga arbetskadeliivräntans förarbeten och ett mål i Regeringsrätten och som beskrivs i Försäkringskassans vägledning (2003:4).

En vägledande dom från Högsta förvaltningsdomstolen (mål nummer 932-12) slår fast att schablonberäkning av semesterlön och semesterersättning inte får tillämpas. Försäkringskassan ska bygga sin beräkning på gällande kollektivavtal och när sådant inte finns, beräkna livränteunderlaget enligt Semesterlagens regelverk.

Retroaktiva löneavtal kan beaktas när livränteunderlaget ska fastställas förutsatt att avtalet omfattar begynnelse-tidpunkten för livräntan.

Förutsättningen är att den skadade återgår i arbete helt eller delvis (annars gäller huvudregeln om ett tak på 7,5 prisbasbelopp). Om så är fallet, kan livränta beviljas även för inkomster som överstiger det högsta möjliga livränteunderlaget. Livränta för eventuella sådana inkomstdelar ska beräknas som den procentuella andel av livränteunderlaget som motsvarar inkomstförlustens storlek.

Värdesäkring av livränta

Försäkringskassan räknar årligen om arbetsskadelivräntorna så att livräntan behåller sitt värde i förhållande till den allmänna inkomst- och prisutvecklingen.

Arbetsskadesjukpenning för karensavdrag

Om du beviljas arbetsskadelivränta ska du också få kompensation för karensdagar (före den 1 januari 2019) och karensavdrag (från och med den 1 januari 2019) genom så kallad arbetsskadesjukpenning. Arbetsskadesjukpenning i form av sjukpenning för karensdagar/karensavdrag betalas schablonmässigt för två sådana dagar. Om du har haft inkomstbortfall för flera sådana dagar och kan visa detta, har du rätt till ersättning också för dessa dagar.

Arbetsskadesjukpenning enligt SFB omfattar, förutom ersättning för karensavdrag, även sjukpenning till studerande, sjukpenning i förebyggande syfte samt sjukpenning till den som inte är försäkrad för sjukpenning.

Ersättningar vid dödsfall

Om en arbetskada leder till dödsfall finns följande ersättningar i arbetsskadeförsäkringen:

- begravningshjälp
- ersättning till efterlevande i form av:
 - omställningslivränta till make/sambo
 - förlängd omställningslivränta
 - livränta till barn.

Begravningshjälp

Vid ett dödsfall på grund av arbetskada lämnar den lagstadgade arbetsskadeförsäkringen en begravningshjälp som motsvarar 30 procent av prisbasbeloppet (13 950 kronor 2019) vid tiden för dödsfallet. Ersättningen är skattefri.

Ersättning till efterlevande make med flera

Efterlevande make som inte har fyllt 65 år har rätt till efterlevandelivränta. Förutsättningen är att den avlidna och den efterlevande var stadigvarande sammanboende vid dödsfallet och antingen:

- var gifta eller registrerade partner *eller*
- var sammanboende utan att vara gifta och tidigare har varit gifta med varandra eller har/har haft/väntar gemensamt barn.

Dessutom krävs att paret vid dödsfallet var sammanboende sedan minst fem år eller hade vårdnaden om barn under 18 år.

Med gifta jämställs i detta sammanhang ogifta personer som har levt i ett parförhållande med gemensamt hushåll och som tidigare varit gifta med varandra eller har eller har haft eller väntade gemensamt barn. Sambo enligt den här snävare definitionen kallas ibland för "skattesambo" eller "socialförsäkringssambo".

Efterlevandelivränta till make kan betalas i form av omställningslivränta och förlängd omställningslivränta.

Omställningslivränta betalas ut under tolv månader räknat från dödsfallet. Har den efterlevande vårdnaden om och sammanbor med barn som är mellan tolv och arton år betalas förlängd omställningslivränta under tolv månader. Den sammanlagda ersättningstiden blir alltså 24 månader. Om den efterlevande har vårdnaden

och sammanbor med barn som är under tolv år betalas förlängd omställningslivränta ut tills det yngsta barnet fyller tolv år.

Omställningslivräntans storlek är 45 procent av livränteunderlaget – normalt den avlidnas lön upp till högst 7,5 prisbasbelopp – om inte någon barnlivränta betalas ut. Om barn till den avlidna också har rätt till livränta är livräntan till den vuxna efterlevande 20 procent av livränteunderlaget. Ersättningen är skattepliktig. Omställningslivräntan samordnas med efterlevandepension enligt lag.

Livränta till barn

Ett barn får livränta fram till och med den månad då barnet fyller 18 år. Om barnet går i grundskola eller på gymnasium, utbetalas livränta så länge dessa studier pågår, dock längst till och med juni månad det år då barnet fyller 20 år.

Livräntan till ett ensamt livränteberättigat barn blir 40 procent av ersättningsunderlaget. Finns flera efterlevande barn, ska procenttalet ökas med 20 för varje barn utöver det första. Sedan ska livräntebeloppet delas lika mellan barnen.

De sammanlagda efterlevandelivräntorna får dock aldrig bli högre än ersättningsunderlaget. I så fall ska de minskas proportionellt så att de sammanlagt motsvarar storleken på ersättningsunderlaget.

Ersättningen är skattepliktig. Barnets livränta samordnas med efterlevandepension enligt socialförsäkringsbalken.

Arbetskadeersättning är pensionsgrundande

Inkomsten som du har i form av arbetskadeersättning enligt SFB är pensionsgrundande både i det allmänna pensionssystemet och i Avtalspension SAF-LO eller Gemensam Tjänstepension GTP.

Pensionsrätten i avtalspensionen beror på att arbetskadelivränta från den lagstadgade arbetskadeförsäkringen är pensionsgrundande sedan den 1 maj 2001. Särskild ansökan behöver inte göras. AFA Försäkring har redan alla uppgifter om dessa livräntefall och premiebefrielseförsäkringen träder in automatiskt.

Trygghetsförsäkring vid arbetskada – TFA

Som framgått av tidigare avsnitt ger den lagstadgade arbetskadeförsäkringen ett begränsat skydd vid arbetskada. I första hand lämnas ersättning i form av livränta, medan ersättning för till exempel sveda och värk, kostnader och bestående funktionsnedsättning (lyte och men) inte finns. Fackföreningsrörelsen har genom TFA därför förhandlat fram ett kompletterande försäkringsskydd i kollektivavtalen.

Vem är försäkrad?

TFA gäller för alla anställda som arbetar hos en arbetsgivare som har tecknat kollektivavtal. Även arbetsgivare som inte har tecknat kollektivavtal kan teckna ett särskilt försäkringsavtal om TFA.

TFA gäller enligt särskilda försäkringsvillkor för förtroendevalda hos LO-förbund. Med förtroendevald avses person som utsetts att företräda organisationen – förbundet/avdelningen/klubben eller motsvarande – samt ledamot av beslutande organ inom denna.

Vad är arbetskada enligt TFA?

TFA gäller i likhet med den lagstadgade arbetskadeförsäkringen vid olycksfall i arbetet, färdolycksfall, arbetssjukdom samt smitta. När det gäller färdolycksfall finns dock den begränsningen att TFA inte gäller om du istället kan få ersättning genom trafikskadelagens bestämmelser.

KFO

Från och med den 1 januari 2019 gäller några viktiga förbättringar i TFA-villkoren för kooperativt anställda (avtalsområde LO-KFO). Håll utkik efter KFO-symbolen i den här delen av kapitlet, så får du veta vad som ändrats!

KFO

TFA:s giltighetstid och efterskydd

TFA gäller från och med din första arbetsdag och så länge som anställningen varar.

Det finns även ett efterskydd vid sådana arbetssjukdomar som visar sig först efter det att anställningen har upphört. För att efterskyddet ska gälla, krävs att du ska ha varit utsatt för skadlig inverkan i arbetet efter den 31 januari 1974 hos en arbetsgivare som då hade försäkringsavtal om TFA eller dess föregångare TFY. Dessutom krävs att arbetssjukdomen ska ha upptäckts, visat sig, innan du har uppnått 65 års ålder.

I de fall då cancer har orsakats av asbestexponering i arbetet gäller efterskyddet på avtalsområde LO-Privat om cancersjukdomen har visat sig innan du har fyllt 75 år.

På avtalsområde LO-KFO har åldersgränsen tagits bort ur efterskyddsparagrafen vad gäller arbetsrelaterad asbestcancer. Från och med den 1 januari 2019 finns ingen åldersgräns uppåt för när cancersjukdomen på grund av asbestexponering i arbetet ska ha visat sig för att du ska kunna få ersättning.

Ersättningar under den akuta sjukdomstiden

Den akuta sjukdomstiden – akuttiden – är den tid läkning pågår från det att skadan inträffar till dess personen är återställd eller den dag då behandling inte kommer att innebära en ytterligare förbättring. (Jämför med invaliditetstid, som startar den dag då det konstateras att skadan lett till för framtiden kvarstående besvär/funktionsnedsättning.)

Olika ersättningar beroende på typ av arbetskada

Ersättningen från TFA under den akuta sjukdomstiden är olika beroende på om det gäller ett olycksfall, ett färdolycksfall eller en arbetssjukdom.

Slopad "självrisk" för kostnadsersättningen

När det gäller ersättning för kostnader, fanns det tidigare ett karensbelopp – en "självrisk" – på 500 kronor. Dessutom gällde att belopp under 100 kr inte betalades ut. Det enda undantaget var vid arbetssjukdom, om Vällandenämnden bedömt att arbetsgivaren har vållat skadan/sjukdomen (se sid 71-72). Då betalades – och betalas fortfarande – kostnadsersättningen ut utan avdrag.

Numera gäller att kostnadsersättning betalas utan självriskavdrag i alla skadefall (både olycksfall och arbetssjukdom) som inträffat eller visat sig den 1 april 2012 eller senare.

Ersättning vid olycksfall

Avtalsparterna har kommit överens om förbättringar i TFA-avtalet i flera omgångar. Förbättringarna gäller inte retroaktivt utan det är skadedatum som styr vilka försäkringsvillkor som gäller. I sammanställningen nedan börjar vi alltid med den senaste omgången förbättringar, det vill säga med vad som gäller för skador som inträffar "nu".

Ersättning för inkomstförlust**Skadedatum den 1 juli 2013 eller senare**

För olycksfall som inträffar från och med detta datum får du full ersättning för din inkomstförlust, som beräknas enligt skadeståndsrättsliga regler. Du får ersättning för karensdagen/karensavdraget och för alla efterföljande dagar.

Skadedatum från och med den 1 april 2012

Det tidigare kravet på minst 15 dagars arbetsoförmåga slopades i skadefall från och med den 1 april 2012, vilket innebär att ersättning kan lämnas från första dagen.

Ingen kostnadsjälvrisk tas ut i skadefall inträffade från och med den 1 april 2012.

Förbättringarna 2012 och 2013 som redovisas i det följande är ju definitivt inte "nya" längre – men skaderegleringen av en arbetskada kan pågå i många år. Det som styr vilken upplaga av villkoren som tillämpas är inte anmälnings- eller skaderegleringsåret utan det år då skadan inträffade eller (för arbetssjukdomar) visade sig.

Tidigare skadedatum

För tidigare inträffade olycksfall gällde att man behövde vara sjukskriven till följd av skadan i minst 15 dagar. Vid kortare tids arbetsförmåga än 15 dagar kunde man inte få TFA-ersättning förrän från och med den 15e dagen.

Ersättning för kostnader

Förutsättningen för att få ersättning för kostnader är att du råkat ut för en arbetskada som lett till arbetsförmåga under del av dag eller mer eller att du fått en bestående invaliditet.

Skadedatum den 1 april 2012 eller senare

Du kan få ersättning för läkar- och sjukvårdskostnader samt andra skadebetingade merkostnader utan karensbelopp ("självrisk") och utan krav på visst lägsta belopp. Exempel på merkostnader är skadade kläder, hemhjälpkostnader med mera.

Tidigare skadedatum

För tidigare inträffade skador gällde ett karensbelopp på 500 kronor (i praktiken 599 kronor, eftersom belopp under 100 kronor inte betalades ut).

Ersättning för sveda och värk

Syftet med ersättningen är att ge dig en ekonomisk kompensation för fysiskt och psykiskt lidande och obehag av övergående natur ("sveda och värk") under den akuta läkningstiden. Ersättningens storlek bestäms enligt skadeståndsrättsliga regler. Om ditt fysiska eller psykiska lidande har varit svårt kan du få ersättning även om du inte drabbats av arbetsförmåga.

Skillnaden mellan avtalsområde LO Privat och avtalsområde KFO är att det för privatanställda arbetare krävs minst 31 dagars arbetsförmåga medan detta krav inte finns i TFA-avtalet för kooperativt anställda arbetare.

| KFO

Ersättning per månad för sveda och värk, 2019

	De första sex månaderna	Följande sex månader	För tid därefter
Vid sjukhusvård			
– svår skada	5 700 kronor	4 200 kronor	3 000 kronor
– annan skada	4 200 kronor	4 200 kronor	3 000 kronor
Annan vård, till exempel i hemmet	2 500 kronor	2 500 kronor	1 300 kronor

Ersättningen räknas dag för dag, men har i tabellen angivits som månadsbelopp. Ersättningen, som är skattefri, betalas ut som ett engångsbelopp när den akuta sjukdomstiden upphört.

Ersättning vid färdolycksfall

Det finns två slags färdolycksfall:

- färdolycksfall
- färdolycksfall med inblandning av trafikförsäkringspliktigt fordon.

Olycksfall under tjänsteresa räknas som olycksfall i arbetet och ersätts enligt regelverket för dessa.

Ersättning för inkomstförlust vid färdolycksfall kan lämnas vid bestående arbetsoförmåga.

Du får normalt ingen ersättning från TFA för inkomstförlust under den akuta sjuktiden vid färdolycksfall. Exempel på denna typ av färdolycksfall är halkolyckor. Inkomstförlusten ersätts som vid "vanlig" sjukdom (bland annat AGS-ersättning). Däremot kan du få ersättning för kostnader, sveda och värk samt lyte och men. När det gäller dessa ersättningar följer färdolycksfallen samma datumgränser som gäller för olycksfall i arbetet.

Vållandeparagrafen gäller inte vid färdolycksfall. Du kan alltså inte begära vållandeprovning av din skada, utan måste rikta ersättningsanspråk direkt mot skadevållaren för att få skadestånd för inkomstförlust och kostnadssjälvrisk från skadevållaren själv eller från hennes/hans ansvarsförsäkringsbolag.

Om ett trafikförsäkringspliktigt fordon är inblandat, exempelvis om den skadade blivit påkörd av en bil på väg till arbetet, gäller trafikskadelagens bestämmelser för ersättningen. Därmed gäller inte TFA. Du får ersättningar från avtalsförsäkringarna som vid "vanlig" sjukfrånvaro (bland annat AGS-ersättning om sjukskrivningen varar i mer än 14 dagar) men övriga ersättningar betalas från fordonets trafikförsäkring.

Observera att trafikskadelagen bygger på *strikt ansvar* (som också kallas *objektivt ansvar*). Det innebär att ersättning lämnas oavsett vilket fordon som vållat skadan.

Ersättning vid arbetssjukdom

Arbetssjukdomar är svårare att få ersättning för än olycksfall i arbetet. På nästa sida går vi igenom kraven i detalj.

Det första kravet är att skadan ska kvarstått i 180 dagar från den dag då den visade sig. En arbetssjukdom som läker ut under de 180 dagarna medför ingen rätt till ersättning från TFA. Det andra kravet är att den ska ha godkänts som arbetskada av Försäkringskassan eller finnas upptagen på ILO-listan (se strax nedan om specialregeln). För att få ersättning för sveda och värk finns ett tredje krav: den skadade ska kunna visa vållande.

Viktig specialregel: Även arbetssjukdomar som inte kommer att prövas av Försäkringskassan kan berättiga till ersättning från TFA, under förutsättning att sjukdomen finns upptagen i förteckningen i tabell 1 till ILO-konventionen (nr 121). De sjukdomar som finns upptagna i förteckningen är bland andra:

- hörselskador
- eksem
- vibrationsskador
- sjukdomar orsakade av olika kemikalier
- sjukdomar i andningsorganen orsakade av olika ämnen, till exempel silikos och asbestos.

Skadan kvarstår i 180 dagar och har godkänts av Försäkringskassan eller TFA som arbetssjukdom

Ersättning lämnas enligt skadeståndsrättsliga regler för de skäligena merkostnader skadan medfört i form av till exempel läkar- och sjukvårdskostnader, hemhjälp-kostnader med mera – från och med sjukfallets början.

Ersättning för sveda och värk

När det gäller denna ersättning finns ett flertal skillnader, både vad gäller skadedatum, skadetyper och de båda avtalsområdena. I samtliga fall gäller att sjukdomen ska ha godkänts som arbetskada antingen av Försäkringskassan eller av AFA Försäkring.

Äldre arbetsskador

För arbetssjukdomar med visandedag före den 1 maj 2003 gäller de tidigare reglerna, det vill säga att ersättning för sveda och värk lämnas från och med den 9:a sjukdagen.

Mesoteliom

Om du har drabbats av tumörsjukdomen mesoteliom behöver du tack vare en villkorsändring 2008 inte visa vållande för att få ersättning.

Andra arbetssjukdomar, avtalsområde LO-Privat

Om du kan visa att arbetsgivaren vållat skadan, kan du få ersättning för sveda och värk från den första sjukdagen.

Andra arbetssjukdomar, avtalsområde LO-KFO

För arbetssjukdomar som visat sig från och med den 1 januari 2019 lämnas ersättning för sveda och värk enligt skadeståndsrättsliga regler. Du behöver inte visa att arbetsgivaren vållat skadan.

Information om vållande och vållandeparagrafen 22 a

Vad är vållande?

Vållande betyder att en skada har inträffat till följd av fel eller försummelse såsom felaktig åtgärd eller att inget eller otillräckligt gjorts trots att det skulle ha behövts.

| KFO

Vållandeparagrafen – ny skillnad mellan avtalsområdena

I den så kallade vållandeparagrafen, § 22a, i TFA-avtalet stadgas att den skadade behöver visa att arbetsgivaren vållat skadan för att få vissa typer av ersättningar. Kravet på visat vållande, som det beskrivs nedan, gäller inom avtalsområde LO-Privat även för arbetssjukdomar som vidar sig under 2019.

På avtalsområde LO-KFO har vållandekravet dock avskaffats för arbetssjukdomar med visandedag den 1 januari 2019 eller senare. Det som står nedan gäller dock fortfarande för skador med visandedag före detta datum.

| KFO

Visat vållande är förutsättningen för full ersättning

Du får full kompensation för förlorad arbetsförtjänst och merkostnader om du:

- har drabbats av en arbetssjukdom, eller ett olycksfall i arbetet med skadedatum före den 1 maj 2001, och
- kan visa att det är arbetsgivaren eller en anställd hos denne som har varit vållande.

Ur ekonomisk synvinkel är denna ersättning förmånligare. Det är därför viktigt att vid varje arbetssjukdom, eller "äldre" olycksfall, undersöka om arbetsgivaren eller någon för vilken arbetsgivaren ansvarar är vållande.

Arbetstagararen ska visa att arbetsgivaren har vållat skadan genom fel eller försummelse. Det är alltså du själv som har bevisbördan. Även om det verkar sannolikt att arbetsgivaren har varit vållande, betalas inte den högre ersättningen ut med mindre än att du kan bevisa vållandet.

Frågan om arbetsgivarens eventuella ansvar ska prövas av en särskild nämnd. Nämndens beslut kan överklagas till allmän domstol, det vill säga till tingsrätten, i första instans.

Ingen vållandeprövning av färdolycksfall

Frågan om arbetsgivarens vållande gäller inte för färdolycksfall som inträffat den 1 juli 1998 eller senare. För att få ersättning för inkomstförlust måste du vända dig med skadeståndsanspråk direkt till den som har vållat skadan.

Vållandenämnden

Frågan om vållande avgörs av en särskild nämnd – Vållandenämnden – som består av domare från hovrätt och tingsrätt. Nämnden bedömer om arbetsgivaren, eller en anställd hos arbetsgivaren, har vållat skadan enligt skadeståndslagen.

För att vållandeprövning ska kunna ske måste vissa formella krav vara uppfyllda:

- Vid arbetsolycksfall (i det fåtal kvarvarande fall med skadedatum före 2001 som fortfarande prövas): Skadan ska ha medfört arbetsoförmåga i minst 15 dagar eller orsakat bestående invaliditet.
- Vid arbetssjukdom: Skadan ska vara godkänd som arbetskada av Försäkringskassan eller AFA Försäkring (som prövar enligt ILO-listan).
- Arbetsgivaren som anses ha vållat skadan ska ha TFA-försäkring eller vara skyldig enligt kollektivavtal att teckna sådan.

Vållandenämndens bedömning görs med ledning av de skriftliga uppgifter som har kommit in om händelseförlopp. Man håller inga vittnesförhör och kompletterar i princip inte ofullständiga uppgifter. Alltså är det viktigt att alla omständigheter kring skadan som du vill åberopa finns med i det underlag som Vållandenämnden får.

Smitta är antingen olycksfall eller sjukdom

Smitta räknas antingen som olycksfall i arbetet eller som arbetssjukdom och ersätts enligt respektive regler.

Ersättning vid rehabilitering

Om du behöver rehabilitering, till exempel omskolning på grund av en arbetskada, kan TFA ersätta skäligen kostnader som uppstår för till exempel resor, kurslitteratur med mera.

Ersättning vid invaliditet

När den akuta behandlingstiden för arbetskadan har upphört och det medicinska tillståndet är stabilt – det vill säga när man varken kan förvänta en förbättring eller en försämring – inträder vad som kallas för ett invaliditetstillstånd. De ersättningar som då kan komma ifråga är ersättning för:

- framtida inkomstförlust
- fysiskt och psykiskt lidande av bestående art
- särskilda olägenheter
- framtida kostnader
- ersättning för skador som påverkat utseendet.

Ersättning för framtida inkomstförlust

I normalfallet kompenseras bestående framtida inkomstförlust genom en livränta från arbetsskadeförsäkringen. Det finns flera förutsättningar för prövning. En är att du gör en bestående inkomstförlust i minst ett år (i svåra skadefall kan prövningen dock göras tidigare, det vill säga när man direkt kan konstatera hel arbetsoförmåga). En annan förutsättning är att du fått din förmåga att skaffa dig inkomst genom arbete nedsatt med minst en femtondel (1/15). Dessutom gäller att inkomstförlusten ska uppgå till minst 25 procent av prisbasbeloppet, vilket 2019 är 11 625 kronor.

Enligt huvudregeln ska livränta bara beviljas för inkomster upp till 7,5 prisbasbelopp – men det finns en möjlighet för Försäkringskassan att bevilja arbetsskadelivränta även för högre inkomstdelar. Förutsättningen är att du återgår i arbete helt

Glöm inte fullmakten!

Den skadade måste fylla i en fullmakt för att AFA Försäkring ska kunna ta del av Försäkringskassans beslut i arbetsskadeärendet. Detta är viktigt för att AFA Försäkring ska kunna fatta ett snabbt och korrekt beslut beträffande både TFA-ersättningen och premiebefrielseförsäkringen.

eller delvis, annars gäller huvudregeln.

Du har dock ett skydd också genom kollektivavtalet. Framtida inkomstförlust som inte berättigar till ersättning från Försäkringskassan eller från annat håll kan i vissa fall ersättas av TFA. Eventuell ersättning lämnas i form av livränta eller engångsbelopp.

Vad händer efter 65 respektive 67 års ålder?

Från och med den 1 januari 2019 skiljer sig TFA-villkoren åt mellan de båda avtalsområdena.

- Avtalsområde LO-Privat: När du har fyllt 65 år minskas TFA-livräntan till hälften. Den är värdesäkrad enligt lagen om ändring av skadeståndslivräntor.
- Avtalsområde LO-KFO: När du har uppnått den ålder (för närvarande 67 år) då arbetskadelifvränta enligt socialförsäkringsbalken inte längre kan lämnas, minskas TFA-livräntan till hälften. Den är värdesäkrad enligt lagen om ändring av skadeståndslivräntor.

| KFO

Skatt

Ersättningen för inkomstförlust från TFA är skattepliktig och dessutom pensionsgrundande vid periodisk utbetalning. Vid utbetalning som engångsbelopp är 40 procent fritt från inkomstskatt. Den skattefria delen får dock högst motsvara 15 prisbasbelopp. Engångsbelopp för framtida inkomstförlust är inte pensionsgrundande till någon del (beskattas med särskild löneskatt).

**EXEMPEL 1:**

Före skadan hade du en lön som översteg 7,5 prisbasbelopp (348 750 kronor 2019). Efter skadan sjunker din inkomst till 240 000 kronor om året. Enligt huvudregeln ersätts din inkomstförlust till viss del genom arbetskadeliivränta enligt socialförsäkringsbalken, SFB, från Försäkringskassan. Resterande del upp till lön före skadan ersätts av TFA.

EXEMPEL 2:

Före skadan hade du en lön på 300 000 kronor/år. Efter omskolning och arbetsbyte blir lönen 290 000 kronor/år. Inkomstminskningen på 10 000 kr är för låg (1/15 av 300 000 kronor = 20 000 kronor och uppgår inte heller till ett kvarts prisbasbelopp, som är 11 625 kronor år 2019) för rätt till arbetskadeliivränta enligt SFB. TFA ersätter inkomstförlusten.

Ersättning för lyte eller annat stadigvarande men

Den officiella benämningen på detta ersättningsmoment är "Ersättning för fysiskt och psykiskt lidande av bestående art (lyte eller annat stadigvarande men)".

Ersättningen ska vara en kompensation för den fysiska och/eller psykiska funktionsnedsättning som skadan medfört. I lyte och menersättningen ingår även ersättning för ökad anspänning – både i arbetet och på fritiden – till följd av skadan.

Det finns två olika lyte och men-tabeller beroende på om man återgår i arbete efter skadan eller inte. Det beror på att den tabell som gäller vid återgång i arbete även innehåller ersättning för anspänning i arbete.

Ersättningen är skattefri och utbetalas som ett engångsbelopp så snart som den medicinska invaliditeten kan fastställas.

Engångsbelopp i kronor år 2019 för den som inte återgår i arbete efter skadan

Medicinsk invaliditet	25-åring	50-åring	65-åring
25 %	264 800	202 000	138 800
15 %	170 500	130 400	90 200
10 %	126 300	96 800	67 400
5 %	48 100	36 700	25 400

Engångsbelopp i kronor år 2018 för den som har återgått i arbete efter skadan och arbetar minst 25 procent

Medicinsk invaliditet	25-åring	50-åring	65-åring
25 %	370 300	258 400	138 800
15 %	276 000	186 800	90 200
10 %	216 000	144 800	67 400
5 %	74 500	50 800	25 400

Ersättning för särskilda olägenheter

Ersättning för särskilda olägenheter lämnas bara i svåra skador om skadan har medfört en mycket högre anspänning än den som ersätts genom lyte och men.

Ersättning för framtida kostnader

Om du får återkommande framtida sjukvårds- och/eller andra kostnader på grund av skadan, kan TFA ersätta dessa antingen genom en livränta eller med ett engångsbelopp. Även denna ersättning är skattefri.

Ersättning för skador som påverkat utseendet

Du kan få ersättning om du förlorar en kroppsdel, till exempel om ett olycksfall leder till amputation.

Du kan också få ersättning för ärr. Sådan ersättning bedöms individuellt i varje enskilt fall. Bedömningen grundas på oretuscherade färgfotografier i storlek 10 x 15 cm. Fotografierna ska vara tagna tidigast 1,5 år efter den sista behandlingen.

Ersättning vid dödsfall

Begravningskostnader, förlust av underhåll

Vid dödsfall lämnas begravningshjälp dels från den lagstadgade arbetskadeförsäkringen enligt SFB – med 30 procent av prisbasbeloppet – dels från tjänstegrupplivförsäkringen (TGL) – med ett halvt prisbasbelopp.

TFA betalar resterande normala kostnader som förekommer i samband med begravning, till exempel begravningsmåltid, gravsten och hälften av kostnaden för sorgkläder till make/registrerad partner/sambo, barn och föräldrar.

De som var beroende av den avlidna för sin försörjning kan få ersättning för förlust av underhåll. De efterlevande, alltså make/registrerad partner/sambo/barn, ska i princip kunna leva på samma standard som före dödsfallet. När man bedömer behovet av underhåll tar man hänsyn till den efterlevandes möjlighet att försörja sig själv och den ersättning som lämnas från annat håll, till exempel de lagstadgade förmånerna omställningspension och/eller änkepension, och/eller efterlevandelivränta från arbetskadeförsäkringen enligt SFB och beräknad avkastning på tjänstegrupplivförsäkringen.

Rätten till ersättning är lika för män och kvinnor.

Ersättning vid psykisk chock till följd av dödsfall

En person som stått den avlidna särskilt nära och som får en psykisk chock eller andra psykiska besvär till följd av dödsfallet kan få ersättning för detta. Med ”någon som stått den avlidna särskilt nära” menas i första hand make, registrerad partner, sambo, barn och föräldrar som bodde tillsammans med den avlidna.

2019 blir ersättningarna 13 950 kronor (0,3 prisbasbelopp) respektive 23 250 kronor (0,5 prisbasbelopp).

Undantag från försäkringen

Till den som uppsåtligt eller genom grov vårdslöshet har medverkat till sin personskada kan ersättningen jämkas. Likaså kan ersättningen jämkas till förare som gjort sig skyldig till rattfylleri i kombination med vårdslöshet i trafik. Även ersättning till efterlevande kan jämkas om den avlidna uppsåtligt medverkat till dödsfallet.

Jämknings av skadeersättning ska ske efter vad som kan anses vara skäligt med hänsyn till den skadades medverkan och omständigheterna i övrigt.

Preskription – när ansökan senast måste ha kommit in

För att ha rätt till ersättning från TFA för sveda och värk, lyte eller annat stadigvarande men, samt särskilda olägenheter måste ansökan om ersättning ha kommit in till TFA senast tio år från den dag du hade kunnat begära ersättning för skadan. Vid olycksfall innebär det i allmänhet tio år från skadedagen och vid arbetssjukdom tio år från den dag då du fick kännedom om att sjukdomen har samband med arbetet. Kommer ansökan in senare, är rätten till ersättning förlorad.

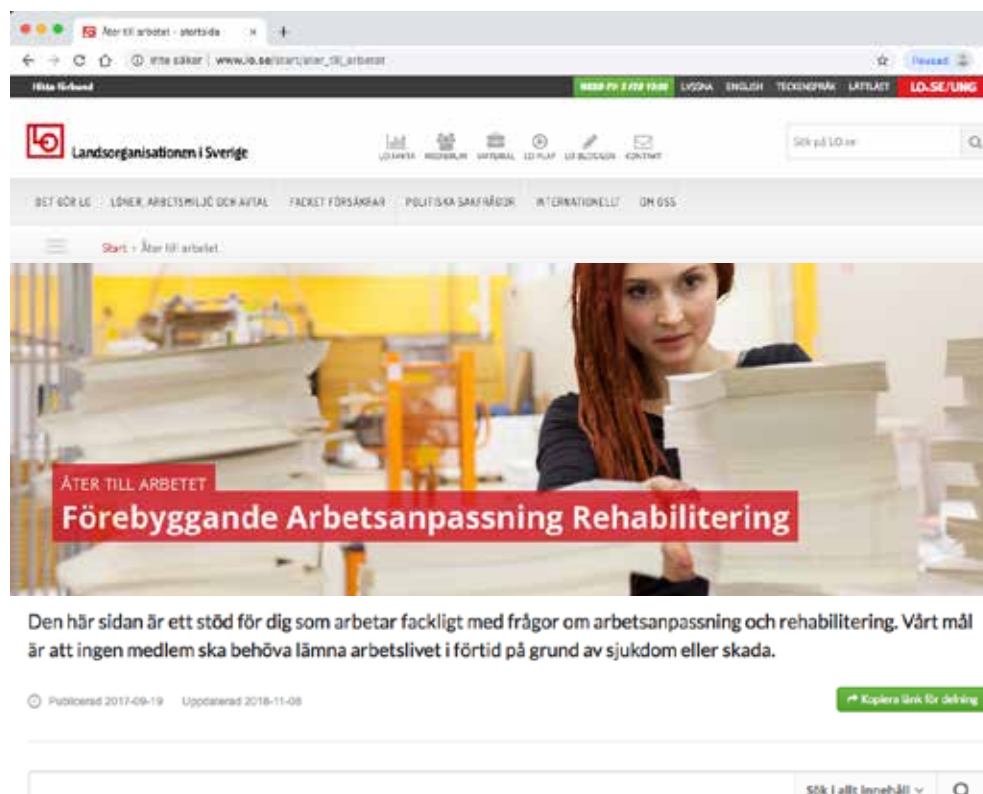
När det gäller ersättning för inkomstförlust, förlust av underhåll, begravningskostnad samt annan ersättning måste du ansöka om ersättning inom sex år. Kommer ansökan in senare kan TFA lämna ersättning endast sex år tillbaka från ansökningsfallet.

Åter till arbetet – ett webbverktyg från LO och LO-förbunden

Från början var "Åter till arbetet" en bok som LO gav ut 2004 med ett tilläggshefte 2008. Men eftersom detaljerna i regelverket ändras såpass ofta är det inte meningsfullt att ge ut nya upplagor av ett tryckt material. Sedan hösten 2017 finns Åter till arbetet därför som ett webbverktyg istället.

Åter till arbetet är en LO-sajt om arbetsanpassning och rehabilitering ur ett fackligt perspektiv. Alltså om hur vi tillsammans ska nå målet att ingen ska behöva lämna arbetslivet "i förtid" på grund av sjukdom eller skada.

Det handlar både om att förebygga ohälsa och skador och om att se till att den som drabbats kan komma tillbaka till jobbet. Arbetsanpassning och rehabilitering är alltså två sidor av samma mynt, med det förebyggande arbetsmiljöarbetet som grund.



Åter till arbetet - shortsida

www.lo.se/start/ater_till_arbetet

LO.se/UNG

Landsorganisationen i Sverige

LO.se

ÅTER TILL ARBETET

Förebyggande Arbetsanpassning Rehabilitering

Den här sidan är ett stöd för dig som arbetar fackligt med frågor om arbetsanpassning och rehabilitering. Vårt mål är att ingen medlem ska behöva lämna arbetslivet i förtid på grund av sjukdom eller skada.

Publicerad 2017-09-19 Uppdaterad 2018-11-08

Kopiera länk för delning

Sök i allt innehåll

Praktiska anvisningar och annat stödmaterial – arbetskada

Sammanfattning – arbetskada

FÖRMÅN	FÖRSÄKRING	VEM HAR RÄTT TILL FÖRMÅN	ERSÄTTNING
Under sjukskrivning.	Socialförsäkringsbalken, avdelning C.	Arbetskadad.	Tandvård, sjukvårdskostnader utomlands samt särskilda hjälpmedel.
Vid bestående nedsättning av arbetsförmågan.	Socialförsäkringsbalken, avdelning C.	Arbetskadad.	Livränta motsvarande hela inkomstförlusten upp till 7,5 prisbasbelopp. Kan i vissa fall även betalas på inkomstdelar därutöver om den skadade återgått i förvärvsarbete.
Vid dödsfall p g a arbetskada.	Socialförsäkringsbalken, avdelning F.	Dödsboet. Efterlevande make eller jämställd. Barn.	Begravningskostnader med 30 procent av prisbasbeloppet. Omställningslivränta med 45 procent eller 20 procent av den avlidnas inkomst. Till barn, livränta med 40 procent av den avlidnas inkomst till 18–20 års ålder.
Vid olycksfall i arbetet. Skadedatum den 1 juli 2013 eller senare.	Trygghetsförsäkring vid arbetskada, TFA.	Arbetskadad.	<p>Under akuttid:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ersättning (enligt skadeståndsrättsliga regler) för hela inkomstförlusten från första dagen. Ersättning (enligt skadeståndsrättsliga regler) för kostnader från första dagen. Ersättning för sveda och värk vid arbetsförmåga på minst 31 dagar eller utan krav på arbetsförmåga vid svårt lidande. <p>KFO</p> <ul style="list-style-type: none"> På avtalsområde LO-KFO finns inget krav på minst 31 dagars arbetsförmåga. <p>Vid invaliditet:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ersättning för inkomstförlust som inte täcks av arbetsskadelivränta enligt SFB, lyte och men, särskilda olägenheter, framtida merkostnader.
Vid olycksfall i arbetet. Skadedatum fr o m den 1 april 2012.	Trygghetsförsäkring vid arbetskada, TFA.	Arbetskadad.	<p>Under akuttid:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ersättning för i det närmaste hela inkomstförlusten från första dagen. Ersättning (enligt skadeståndsrättsliga regler) för kostnader från första dagen. Ersättning för sveda och värk vid arbetsförmåga på minst 31 dagar eller utan krav på arbetsförmåga vid svårt lidande. <p>KFO</p> <ul style="list-style-type: none"> På avtalsområde LO-KFO finns inget krav på minst 31 dagars arbetsförmåga. <p>Vid invaliditet:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ersättning för inkomstförlust som inte täcks av arbetsskadelivränta enligt SFB, lyte och men, särskilda olägenheter, framtida merkostnader.

<p>Vid olycksfall i arbetet. Skadedatum före den 1 april 2012. <i>(Kommentar: den 1 maj 2001 slopades kravet på visat vållande för olycksfall i arbetet.)</i></p>	<p>Trygghetsförsäkring vid arbetskada, TFA.</p>	<p>Arbetskadad.</p>	<p>Under akuttid:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ersättning för i det närmaste hela inkomstförlusten om skadan medfört minst 15 dagars arbetsoförmåga. • Ersättning för sjukvårdskostnader även under de första 14 dagarna om kostnaderna överstiger karensbeloppet (självriskan) på 500 kr och lägsta belopp på 100 kr. • Ersättning för både sjukvårds- och andra nödvändiga sjukvårdskostnader om skadan medfört minst 15 dagars arbetsoförmåga och kostnaderna överstiger karensbeloppet (självriskan) på 500 kr och lägsta belopp på 100 kr. • Ersättning för sveda och värk vid arbetsoförmåga på minst 31 dagar eller utan krav på arbetsoförmåga vid svårt lidande. <p>KFO</p> <ul style="list-style-type: none"> • På avtalsområde LO-KFO finns inget krav på minst 31 dagars arbetsoförmåga. <p>Vid invaliditet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ersättning för inkomstförlust som inte täcks av arbetsskadelivränta enligt SFB, lyte och men, särskilda olägenheter, framtida merkostnader.
<p>Vid färdolycksfall som inte är trafikskada. Skadedatum fr o m den 1 april 2012. <i>(Kommentar: trafikskada ska ersättas av det vållande fordonets trafikförsäkring.)</i></p>	<p>Trygghetsförsäkring vid arbetskada, TFA.</p>	<p>Arbetskadad.</p>	<p>Under akuttid:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ersättning (enligt skadeståndsrättsliga regler) för kostnader från första dagen. • Ersättning för sveda och värk vid arbetsoförmåga på minst 31 dagar eller utan krav på arbetsoförmåga vid svårt lidande. <p>KFO</p> <ul style="list-style-type: none"> • På avtalsområde LO-KFO finns inget krav på minst 31 dagars arbetsoförmåga. <p>Vid invaliditet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ersättning för inkomstförlust som inte täcks av arbetsskadelivränta enligt SFB, lyte och men, särskilda olägenheter, framtida merkostnader.

<p>Vid färdolycksfall som inte är trafikskada. Skadedatum före den 1 april 2012. <i>(Kommentar: trafikskada ska ersättas av det vållande fordonets trafikförsäkring.)</i></p>	<p>Trygghetsförsäkring vid arbetskada, TFA.</p>	<p>Arbetskadad.</p>	<p>Under akuttid:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ingen ersättning för inkomstförlust.</i> • Ersättning för sjukvårdskostnader även under de första 14 dagarna om kostnaderna överstiger karensbeloppet (självrisk) på 500 kr och lägsta belopp på 100 kr. • Ersättning för både sjukvårds- och andra nödvändiga sjukvårdskostnader om skadan medfört minst 15 dagars arbetsförmåga och kostnaderna överstiger karensbeloppet (självrisk) på 500 kr och lägsta belopp på 100 kr. • Ersättning för sveda och värk vid arbetsförmåga på minst 31 dagar eller utan krav på arbetsförmåga vid svårt lidande. <p>KFO</p> <ul style="list-style-type: none"> • På avtalsområde LO-KFO finns inget krav på minst 31 dagars arbetsförmåga. <p>Vid invaliditet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ersättning för inkomstförlust som inte täcks av arbetsskadelivränta enligt SFB, lyte och men, särskilda olägenheter, framtida merkostnader.
<p>KFO</p> <p>Vid arbetssjukdom som kvarstår i minst 180 dagar. Visandedag den 1 januari 2019 eller senare</p>	<p>Trygghetsförsäkring vid arbetskada, TFA.</p>	<p>Arbetskadad.</p>	<p>Under akuttid:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ersättning (enligt skadeståndsrättsliga regler) för hela inkomstförlusten från första dagen. • Ersättning enligt skadeståndsrättsliga regler för kostnader från första dagen. • Ersättning för sveda och värk enligt skadeståndsrättsliga regler från första dagen. <p>Vid invaliditet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ersättning för inkomstförlust som inte täcks av arbetsskadelivränta enligt SFB, lyte och men, särskilda olägenheter, framtida merkostnader.
<p>Vid arbetssjukdom som kvarstår i minst 180 dagar. Visandedag den 1 april 2012 eller senare.</p>	<p>Trygghetsförsäkring vid arbetskada, TFA.</p>	<p>Arbetskadad.</p>	<p>Under akuttid:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ingen ersättning för inkomstförlust om vållande inte kan visas.</i> • Ersättning (enligt skadeståndsrättsliga regler) för kostnader från första dagen. • <i>Ingen ersättning för sveda och värk om vållande inte kan visas.</i> <p>Vid invaliditet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ersättning för inkomstförlust som inte täcks av arbetsskadelivränta enligt SFB, lyte och men, särskilda olägenheter, framtida merkostnader. <p>Om vållande kan visas:</p> <p>Om arbetsgivaren eller hos denne anställd kan göras ansvarig för skadan får den skadade full ersättning för inkomstförlust och dessutom ersättning för sveda och värk (gäller arbetssjukdomar med visandedag fr o m den 1 maj 2003).</p>

<p>Vid arbetssjukdom som kvarstår i minst 180 dagar. Visandedag före den 1 april 2012.</p>	<p>Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA.</p>	<p>Arbetskadad.</p>	<p>Under akuttid:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ingen ersättning för inkomstförlust.</i> • Ersättning för sjukvårdskostnader och andra nödvändiga skäliga merkostnader. Karensbelopp 500 kr och lägsta belopp 100 kr. <i>Karensbelopp och lägsta belopp gäller inte om vållande kan visas.</i> <p>Vid invaliditet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ersättning för inkomstförlust som inte täcks av arbetsskadelivränta enligt SFB, lyte och men, särskilda olägenheter, framtida merkostnader. <p>Om vållande kan visas:</p> <p>Om arbetsgivaren eller hos denne anställd kan göras ansvarig för skadan får den skadade full ersättning för inkomstförlust och dessutom ersättning för sveda och värk (gäller arbetssjukdomar med visandedag från den 1 maj 2003).</p>
<p>Vid smitta.</p>	<p>Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA.</p>	<p>Arbetskadad.</p>	<p>Ersättningsbar smitta enligt TFA-villkoren räknas antingen som olycksfall i arbetet eller arbetssjukdom och ersättningen följer de regler som vid varje tidpunkt gäller för dessa arbetsskadetyper.</p>
<p>Vid dödsfall p g a arbetsskada.</p>	<p>Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA.</p>	<p>Dödsboet. Efterlevande make och jämställd. Barn.</p>	<p>I princip hela begravningskostnaden med avdrag för begravningshjälp från arbetsskadeförsäkringen enligt SFB. Förlust av underhåll. Ersättning för psykisk chock.</p>
<p>Statlig ålderspensionsavgift 10,21 procent respektive 18,5 procent. Allmän pensionsavgift 7,0 procent.</p>	<p>Lag om statlig ålderspensionsavgift. Lag om allmän pensionsavgift.</p>	<p>Arbetskadad.</p>	<p>Pensionsrätt i det allmänna pensionssystemet.</p>

Praktiska anvisningar – arbetsskadeförsäkring enligt SFB

Skadeanmälan

Om du har råkat ut för en arbetsskada ska du snarast anmäla detta till din arbetsgivare. Arbetsgivaren är då enligt lag skyldig att omedelbart anmäla skadan till Försäkringskassan. Arbetsgivaren är även skyldig att samråda med skyddsombudet om anmälan. Vidare har den skadade rätt att ta del av anmälan. Skyddsombudet och om möjligt även den skadade bör/ska därför genom påskrift på anmälan intyga att de tagit del av den. Påskriften innebär inte att man godkänt anmälan.

Om skyddsombudet eller den skadade har en annan uppfattning än arbetsgivaren om händelseförloppet vid olycksfallet eller om vilka faktorer som är orsak till en arbetssjukdom, bör de i första hand försöka få arbetsgivaren att komplettera eller korrigera uppgifterna i anmälan. Alternativet är att komplettera anmälan med en egen skrivelse.

Det är viktigt att du i anmälan försöker ge en så fullständig beskrivning som möjligt av det händelseförlopp som ledde fram till olycksfallet eller av orsakerna bakom en arbetssjukdom. Knapphändiga uppgifter i skadeanmälan tvingar Försäkringskassan att göra kompletterande utredningar, vilket leder till förlängda handläggningstider.

Ansökan om ersättning från arbetsskadeförsäkringen

För att Försäkringskassan ska pröva rätten till ersättning enligt socialförsäkringsbalken, SFB, måste du göra en skriftlig ansökan om ersättning. Ansökningsblankett finns på Försäkringskassans webbplats www.forsakringskassan.se eller så kan du beställa den per telefon från Försäkringskassan.

Sedan något år tillbaka finns ytterligare en möjlighet för arbetsgivaren att anmäla arbetsskada på en särskild webbplats, www.anmalarbetsskada.se, som är ett samarbete mellan Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket.

Blankett hjälp

Försäkringskassan har en egen tryckt anvisning till hjälp för den som ska fylla i arbetsskadeblanketten.

Dessutom finns råd och anvisningar för hur du fyller i både blanketten för anmälan om arbetsskada och blanketten för ansökan om ersättning i LOs publikation "Blankettguiden", som du kan beställa från LO-distribution. Den finns också som pdf-fil på fftorget.lo.se under Facket försäkrar-avdelningen på www.lo.se.

Praktiska anvisningar – Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA

Vid arbetsskada räcker det med att du gör TFA-anmälan. Någon särskild sjukanmälan till AGS behöver du inte göra.

Digital anmälan på www.afaforsakring.se

Du kan göra anmälan om arbetsskada på afaforsakring.se med e-legitimation (BankID). Väntetiden blir kortare om du anmäler digitalt istället för på papperblankett.

Genom att logga in med e-legitimation på Mina sidor kan du bland annat följa ditt ärende för att se var i handläggningen ärendet befinner sig, läsa brev, uppdatera kontaktuppgifter eller ändra dina val, hämta kopia på anmälan och se när en utbetalning är gjord.

Bevaka också att arbetsgivaren anmäler allvarliga olyckor och tillbud till Arbetsmiljöverket enligt 2 § i arbetsmiljöförordningen.

Även allvarliga tillbud kan anmälas på www.anmalarbetsskada.se

2019 års upplaga av Blankettguiden kommer ut i juni 2019. Använd 2018 års upplaga till dess! Snart kommer Blankettguiden även att finnas på webben.

Bilagor till TFA-anmälan

Om du har läkarintyg på din sjukfrånvaro, skicka in en kopia tillsammans med TFA-anmälan. Du kan göra det digitalt eller – om du vill – som papperskopior per post. Kvitton på läkarbesök och andra kostnader behöver du inte skicka in, men spara dem så att du kan styrka dina kostnader om AFA Försäkring begär det.

Även arbetsgivaren kan använda den digitala lösningen

När du anmält din arbetskada på afaforsakring.se är det arbetsgivarens uppgift att med e-legitimation bekräfta anställningen så att AFA Försäkring kan påbörja handläggningen av ärendet. Arbetsgivaren får, efter att avtal upprättats, ett enkelt och säkert verktyg som ger en bra överblick och möjlighet att se historik.

Läs mer om digital anmälan och om hur arbetsgivaren ansluter sig kostnadsfritt till tjänsten på www.afaforsakring.se/arbetsgivare--fack/etjanster/

Gemensam anmälan för TFA och Premiefrielseförsäkring

När du gör skadeanmälan till TFA gör du samtidigt anmälan till Premiefrielseförsäkringen. Premiefrielseförsäkringen övertar premiebetalningen till Avtalspension SAF-LO respektive Gemensam Tjänstepension GTP när du är sjuk längre tid än sjuklöneperioden. Detsamma gäller när du gör anmälan till Avtalsgruppsjukförsäkringen, AGS.

Hjälp med TFA-anmälan digitalt eller på pappersblankett

Råd och anvisningar för hur du använder AFA Försäkrings webbanmälningsfunktion för att anmäla arbetskada till TFA finns i LOs publikation "Blankettguiden", som du kan beställa från LO-distribution. I Blankettguiden finns också anvisningar för anmälan på pappersblankett (i huvudsak samma frågor som i den digitala anmälan). Läs mer i Blankettguiden också om hur du använder "Utredningsunderlag – Vållande" samt blanketterna för belastningsskador och skador till följd av kemiska ämnen.

Mer att tänka på vid skadeanmälan

För AFA Försäkrings handläggning är det av stor betydelse att alla uppgifter på anmälningsblanketten eller på den digitala anmälan fylls i. Det är till exempel mycket viktigt att händelseförloppet och annat som bidragit till ett inträffat olycksfall beskrivs utförligt. Skicka om möjligt med en kopia av den anmälan som sänts till Försäkringskassan.

Om det saknas uppgifter om datum för sjukanmälan, sjukpenningens storlek och liknande innebär det att AFA Försäkring måste komplettera dessa uppgifter i efterhand, vilket leder till förlängda handläggningstider.

Att tänka på vid anmälan till Vållandenämnden

Det är den skadade själv som måste ta initiativ för att få ett ärende prövat i Vållandenämnden. Se därför till att vållandeutredning begärs redan i TFA-anmälan.

Det är den skadade själv som måste lämna de uppgifter som visar, det vill säga bevisar, att arbetsgivaren eller någon han ansvarar för varit vållande. Alla uppgifter som den skadade vill åberopa ska framgå av handlingarna. Se därför till att TFAs utredningsblankett fylls i så utförligt som möjligt. För belastningsskador, skador till följd av kemiska ämnen, inkl vatten, mobbning och stress finns särskilda utredningsblanketter på fftorget.lo.se.

2019 års upplaga av Blankettguiden kommer ut i juni 2019. Använd 2018 års upplaga till dess! Snart kommer Blankettguiden även att finnas på webben.

Facket bör hjälpa den skadade med utredning och anmälan!

Vållande och vållandeärenden är ett komplicerat område som kräver ett aktivt fack. Både försäkringsinformatörer och skyddsombud har här ett ansvar att informera om regler och framför allt att hjälpa den skadade att fylla i TFA-blanketterna så att utredningen blir så utförlig som möjligt.

Följande frågeställningar kan vara till ledning:

- Hur lång erfarenhet hade den skadade av det aktuella arbetet?
- Hade den skadade fått klara instruktioner om hur arbetet skulle utföras?
- Vilka säkerhetsföreskrifter gällde för det aktuella arbetet?
- Var den skadade medveten om vilka säkerhetsföreskrifter som gällde?
- Har liknande skador inträffat tidigare på arbetsplatsen och, om så är fallet, vilka skadeförebyggande åtgärder hade vidtagits med anledning av detta?
- Hade skadan kunnat förutses eller undvikas och i så fall hur?
- Har arbetsgivaren genomfört systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, på arbetsplatsen? Finns dokumentation?
- Har skyddskommittén, Arbetsmiljöinspektionen, företagshälsovården eller polisen utrett den anmälda skadan?

Förklara fackord/fackuttryck och skicka gärna med foto, skiss, ritning eller dylikt. Finns utredning från yrkesinspektion, polis eller annan, skicka gärna med den.

Skyddsombudets och arbetsgivarens åsikter är också mycket väsentliga för att få ett så utförligt beslutsunderlag som möjligt. Ett krav är dessutom att arbetsgivaren undertecknar utredningsblanketten. Observera att Välländenämndens uppgift inte är att "bestraffa" någon utan endast att fastställa om rätt till ersättning enligt § 22a i TFA-villkoren föreligger eller inte, det vill säga om den skadade har rätt till full ersättning för inkomstförlust och kostnader.

Visar det sig i efterhand att något väsentligt saknas i utredningsunderlaget går det bra att komplettera och begära omprövning i nämnden.

Att tänka på vid utredning och anmälan om arbetskada

Oavsett vilken typ av arbetskada som anmäls och oavsett vart den anmäls (Försäkringskassan eller TFA), är det viktigt att göra en ordentlig utredning av bakgrund, händelseförlopp, orsakssamband och så vidare.

Att tänka på beträffande den medicinska utredningen

Försäkringskassan gör, som nämnts, en bedömning dels av om det funnits en skadlig inverkan i den skadades arbete, dels av om det finns något samband mellan denna skadliga inverkan och den skada/sjukdom som uppkommit i det enskilda fallet. För att kunna avgöra detta tar kassan in ett medicinskt underlag, till exempel ett läkarutlåtande eller journalanteckningar från den behandlande läkaren.

Det är viktigt att kontrollera att de sjukdomar som den skadade anser vara arbetsorsakade finns med i det medicinska utredningsmaterialet.

Dessutom bör man också noga se efter hur läkaren har bedömt skadligheten i arbetet. Har läkaren tillräckliga kunskaper om aktuella arbetsförhållanden eller uttalar hen sig bara i allmänna ordalag?

Om företagshälsovården inte deltagit i utredningen bör man överväga om man kan förbättra beslutsunderlaget genom att koppla in företagsläkaren. Med sina speciella kunskaper om bland annat arbetsmiljö kan hen kanske tillföra ärendet viktig information.

Att tänka på vid anmälan om olycksfall

När man fyller i en skadeanmälan är det viktigt att man utförligt redogör dels för hela händelseförloppet, dels för de faktorer som medverkade till att olycksfallet inträffade.

Vid fallolyckor bör man bland annat tänka på att ange fallhöjd, hur den skadade föll, om den skadade slog i något, vad hen landade på och hur hen landade.

Händelseförloppet vid skador som beror på halkning, sträckning eller plötslig överbelastning måste också anges noga.

Här kan uppgifter om halt underlag eller ojämnt underlag vara av stor betydelse. Likaså ska tyngden på det som bars eller lyftes vid olycksfallet anges. Om olycksfallet innebar ett plötsligt vridvåld mot en viss led eller mot till exempel nacken eller ländryggen så är det mycket viktigt att även detta kommer med i beskrivningen.

Ofta beror olycksfall på underbemanning, arbetsgivarens försummelse, hög arbetsbelastning, misstag av arbetskamrat, fel på skyddsanordningar, bristande utrustning och liknande. Naturligtvis måste även sådana förhållanden beskrivas.

Att tänka på vid anmälan om arbetssjukdom

De uppgifter som lämnats på anmälan vid en misstänkt arbetssjukdom är sällan så utförliga att de är ett tillräckligt underlag för ett beslut. För att Försäkringskassan ska få ett godtagbart beslutsunderlag krävs det oftast att olika kompletterande utredningar görs. Kassans utredare brukar då vända sig direkt till den skadade för att få de uppgifter som saknas. Kassan kan också kontakta arbetsgivaren, företagshälsovården, skyddsombudet, försäkringsinformatören eller den lokala fackliga organisationen.

Bakom en arbetssjukdom kan det finnas många orsaker. Det är viktigt att rikta in utredningen på sådana faktorer i arbetsmiljön som kan ha orsakat skadan eller försämrat den skadades hälsotillstånd.

Arbetsgivaren är skyldig att tillsammans med de anställda genomföra systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen. Med det menas att arbetsgivaren ska ta hänsyn till arbetsmiljöaspekter vid planering och ledning av arbetet. Han ska också kontrollera att det förebyggande arbetsmiljöarbetet gett avsett resultat. I detta ingår att arbetsgivaren ska dokumentera hur det har gått till.

Vid utredningen kan nedanstående frågeställningar vara till vägledning när det gäller att beskriva den troliga orsaken till olika sjukdomar. De följande exemplen är inte fullständiga utan måste naturligtvis kompletteras utifrån förhållandena i varje enskilt fall.

Besvär i rörelse- och stödjeapparaten

Till exempel vid diagnoserna *rygg- och ledbesvär*, *tendinit* (seninflammation), *epicondylit* (tennisarmbåge) och *myalgi* (muskelsbesvär).

Utredningen bör inledningsvis ge en allmän bild av den skadades arbetsmiljö när det till exempel gäller:

- arbetsplatsens utformning
- verktygs och maskiners beskaffenhet och funktion
- arbetets organisation.

Vid beskrivning av arbetsmoment, arbetsställningar, arbetsrörelser och liknande ska det största intresset ägnas de moment som belastar eller är en påfrestning på den skadade kroppsdel.

Vid *ländryggsbesvär* ska man framför allt ange arbetsställningar och belastningar, speciellt i samband med vridningar och andra arbetsrörelser. Glöm inte heller att ange hur ofta olika rörelser görs och hur tunga olika lyft är. Särskilt viktigt är att beakta om vridning sker med eller utan att fötterna samtidigt förflyttas. Vridning av överkroppen utan förflyttning är, liksom tunga lyft, farligt för ryggen.

Vid besvär i *nacke och axlar* är det arbetsställningen och belastningen av huvud och armar som i första hand är intressanta. Ägna stort intresse åt det arbete som utförs med händerna över axelplanet eller med armarna utsträckta från kroppen. Vid utredningen: Ta hjälp av Arbetsmiljöverkets föreskrift "Belastningsergonomi". Den

bör kunna ligga till grund för bedömning av om skadliga lyft eller arbetsställningar förekommer.

När det gäller *epicondylit* är det handens och underarmens arbetsrörelser och belastningar som ska beskrivas.

Vid ensidigt arbete med låsta arbetsställningar får man ofta muskel- och seninflammationer i till exempel armar, axlar eller nacke. För att ge en rättvisande bild av den skadliga inverkan måste självfallet dessa moment beskrivas. Om den skadade suttit i fixerade arbetsställningar ska man ange hur länge ett sådant moment pågår och hur lång viloperioden är mellan momenten.

Om arbetskamrater med samma arbetsuppgifter har liknande besvär är detta naturligtvis en viktig upplysning som ska finnas med i utredningen.

Eksem

Vid utredning av eksem som kan ha uppkommit vid kontakt med kemiska ämnen: Granska noga tillverkarens/importörens produktblad. Om ämnet/vätskan eller dylikt inte anges vara eksemframkallande men ingen annan förklaring finns, bör förfrågan ställas till tillverkare/importör. Eksemframkallande substans kan finnas men kan ha glömts bort. Det kan också vara så att man ansett risken för skada försumbar. Kemikalieinspektionen kan också kontaktas.

Icke-allergiska eksem

Kontakt med vatten, rengöringsmedel, oljor eller lösningsmedel kan ge upphov till hudirritationer och eksem.

En utredning om sådana besvär ska beskriva:

- Vilka kontakter som förekommer med skadliga ämnen.
- Hur dessa kontakter sker.
- Hur ofta kontakterna förekommer.
- Om försämringar sker vid vissa typer av arbeten.
- Om förbättringar sker under längre ledigheter.
- Om liknande besvär förekommer hos andra med samma arbetsuppgifter.

Även här är det viktigt att klarlägga vilka produkter som kan finnas i luften samt vad tillverkare/importör angivit om dessa i produktbladen.

Allergiska eksem

Ett allergiskt eksem är resultatet av en förvärvad överkänslighet för ett eller flera ämnen. När en allergi för ett visst ämne fastställts ska utredningen beskriva vilka kontakter som förekommit i arbetet med det aktuella ämnet, hur långvariga och hur intensiva de varit.

Även här är det viktigt att klarlägga vilka produkter som kan finnas i luften samt vad tillverkare/importör angivit om dessa i produktbladen.

Luftrörsbesvär

Olika ämnen i luften på en arbetsplats kan ge upphov till besvär i andningsvägarna. Besvären kan vara allergiska eller icke-allergiska.

Har den skadade blivit allergisk mot ett särskilt ämne ska utredningen ge svar på om ämnet i fråga förekommit i den skadades arbetsmiljö, hur han kommit i kontakt med det och hur ofta.

Har den skadade drabbats av luftrörsbesvär som inte är av allergisk typ ska utredningen inriktas på att beskriva den materialhantering och de ämnen som funnits i miljön och som kan ha gett upphov till andningsbesvär.

Även här är det viktigt att klarlägga vilka produkter som kan finnas i luften samt vad tillverkare/importör angivit om dessa i produktbladen.

Lungsjukdomar

Sjukdomar med diagnoserna *pleuraplack* (förkalkningar i lungsäcken, orsakade av exposition för asbest) *asbestos* (dammlunga orsakad av asbest) och *silikos* (så kallad stendammlunga) räknas till lungsjukdomarna.

Tiden från det att den skadade för första gången kom i kontakt med det skadliga ämnet till dess att skadan kan konstateras är vanligtvis mycket lång, ofta över 20 år. Detta gör att till exempel expositionsförhållandena kan vara svåra att ange. Den skadade och den arbetsgivare hos vilken han utsattes för det skadliga ämnet, kan trots det ändå lämna tillräckliga uppgifter i de flesta fall. Arbetsmiljöinspektionen kan också ha gjort undersökningar på de arbetsplatser som är aktuella.

Det är ur medicinsk synvinkel tveksamt att ange att pleuraplack i sig är en sjukdom. Enbart pleuraplack – om den inte har extrem omfattning och kallas pansarlunga, vilket är mycket sällsynt – orsakar inte lungfunktionsnedsättning. Däremot kan även själva lungorna ha tagit skada av asbestfibrerna och då med lungfunktionsnedsättning som följd. Enbart pleuraplack utan lungfunktionsnedsättning berättigar inte till ersättning.

Hörselskador

En hörselskada konstateras oftast först sedan den skadade har varit utsatt för skadligt buller under lång tid och i många fall hos olika arbetsgivare. Exakta uppgifter om bullernivåer kan därför vara svåra att få fram. Man ska dock, så gott det går, i kronologisk ordning ange de olika arbeten den skadade haft och de bullernivåer som förekommit. Arbetsmiljöinspektionen kan i vissa fall ha uppgifter om bullernivåer på vissa arbetsplatser, inom vissa yrkesområden och för vissa maskiner och verktyg.

Bullerskada kan uppstå även till följd av ljudbang, till exempel en detonation. Detta blir då en olycksfallsskada, eftersom den hände vid ett specifikt tillfälle och ska ersättningsmässigt prövas så.

Vibrationsskador

Utredningen ska innehålla uppgifter om:

- Under hur lång yrkesverksam tid den skadade har varit utsatt för vibrationer.
- Hur ofta den skadade har arbetat med vibrerande verktyg.
- Hur många timmar den skadade arbetat per dag.
- Vilka verktyg som har använts. Det är viktigt att inte bara ange typ av vibrerande verktyg, till exempel bormaskin, utan också fabrikat och typnummer.
- Vilket eller vilka material den skadade har bearbetat.
- Vilken utbildning/information om att ”känna efter före” som den skadade fått i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Cancer

En cancersjukdom uppkommer, eller upptäcks, ofta först lång tid efter det att den första kontakten med det skadliga ämnet har skett. Av den anledningen måste en beskrivning av expositionen för skadliga ämnen sträcka sig mycket långt, kanske 20 – 30 år, tillbaka i tiden.

Det råder olika uppfattning om de flesta cancerformer huruvida de är arbetsrelaterade eller inte. Asbestcancer med diagnos mesoteliom, startar i lungsäck, bukhinna och hjärtsäck – samt näscancer till följd av oftast mångårigt dammande arbete – för det mesta trädamm från feta träslag – anses vara signalcancer. Forskarna anser således att cancer med ovan angiven placering och arbete med asbest respek-

tive trädamm beror på detta arbete. Mesoteliom drabbar i allmänhet sent i livet och ofta när arbetarna gått i pension. Det är en viktig facklig uppgift att bevaka rätten till ersättning.

Lösningsmedelspåverkan

Den skadliga inverkan i form av arbete med lösningsmedel ska beskrivas uttömmande. Även i dessa typer av ärenden måste utredningen ofta sträcka sig långt tillbaka i tiden.

Utredningen ska belysa:

- Vilken typ av arbete som bedrevs.
- Vilka olika former av lösningsmedel den skadade varit utsatt för och vilka eventuella blandningar av olika medel som har förekommit. Efterfråga varuinformationsbladet, gärna med uppgift om risk och innehåll!
- Kvantiteten lösningsmedel av olika slag som använts av den skadade. Arbetsgivaren har kanske handlingar om hur mycket som köpts in under åren.
- Under vilka perioder som exponering har förekommit samt hur ofta och hur länge under dessa perioder.
- Vilka arbetsmetoder som den skadade har använt.
- I vilken typ av arbetslokaler som arbetet har skett. Redovisa lokalens storlek och allmänventilationen. Öppningsbara fönster/dörrar? I vilken utsträckning höll man öppet på grund av lösningsmedelsångor?
- Vilken skyddsutrustning som användes och vilken skyddsutrustning som eventuellt saknades.
- Hur arbetet har utförts. Sölades det med lösningsmedel? Förvarades lösningsmedel i öppna kärl? Fanns det dragskåp för förvaring av färg? Skedde arbete, till exempel målning, under utsug? Har arbetsmiljön förbättrats under åren? På vilket/vilka sätt och när?

Hjärtsjukdomar

Hjärtbesvär kan uppkomma som ett resultat av fysiskt och psykiskt ansträngande arbetsförhållanden. Utredningen ska därför inriktas på förekomsten av sådana förhållanden i den skadades arbete.

Psykiska och psykosomatiska sjukdomar

Det finns åtskilliga förhållanden i arbetet som kan ge upphov till psykiska eller psykosomatiska besvär hos de anställda. Några exempel kan vara dålig arbetsorganisation, återkommande produktionsstörningar, orimliga produktionskrav, samarbetsproblem mellan arbetsledning och arbetstagare samt mobbning.

Beslut i denna typ av ärenden riskerar ofta att bli felaktiga på grund av bristfälliga utredningar. Allt i den bakomliggande situationen måste därför redovisas på ett utförligt och objektivt sätt.

Att tänka på vid ett eventuellt överklagande

Anvisningarna för hur man överklagar beslut finns samlade i ett särskilt kapitel i slutet av denna bok. Vid arbetskada bör man särskilt tänka på följande:

- Granska den utredning som legat till grund för beslutet kritiskt.
- Finns det brister i beskrivningen av det inträffade olycksfallet?
- Har händelseförloppet och skadans konsekvenser beskrivits tillräckligt uttömmande?

- Har skadligheten i arbetet beskrivits tillräckligt utförligt i arbetsjukdomsärendet?
- Kan beslutsfattaren bilda sig en uppfattning om skadligheten i arbetet?
- Finns det redogörelse för tyngder, frekvenser av lyft, ensidighet eller annan skadlighet som den skadade har varit utsatt för?
- Finns det anledning att begära att Försäkringskassan tar in ytterligare läkarutlåtande där frågan om arbetskada diskuteras mer utförligt?
- Har företagshälsovården varit inkopplad?
- Finns det anledning att vända sig till en yrkesmedicinsk klinik eller till en specialist?

Checklista – arbetskada

Försäkringsinformatören

- Se till att skada/tillbud anmäls till arbetsgivare och skyddsombud.
- Informera den skadade om vad som normalt händer vid anmälan om arbetskada till Försäkringskassan respektive AFA Försäkring.
- Informera den skadade om arbetsgivarens ansvar vid vållande.
- Informera den skadade om vikten av att spara alla kvitton på kostnader som skadan medfört.

Den skadade

- Anmäl skadan/tillbudet till arbetsgivaren och skyddsombudet.
- Gå in på www.afaforsakring.se och anmäl skadan digitalt med e-legitimation. Om det av någon anledning inte är möjligt, kan du ladda ned en anmälningsblankett på papper från www.afaforsakring.se.
- Glöm inte att bifoga läkarintyg och en kopia av anmälan till Försäkringskassan.
- Spara kvitton på läkarbesök och andra kostnader så att du kan styrka dina kostnader om AFA Försäkring begär det.

Arbetsgivaren

- Är enligt lag skyldig att anmäla skada till Försäkringskassan.
- Är enligt lag skyldig att anmäla allvarliga olyckor och tillbud till Arbetsmiljöverket.
- Ska komplettera och underteckna "Skadeanmälan TFA/TFA-KL" (det går att göra digitalt på www.afaforsakring.se lika väl som på pappersblankett – ingången finns på www.afaforsakring.se under fliken Arbetsgivare & fack/E-tjänster).
- Ska kontakta skyddsombudet för eventuella åtgärder som förhindrar liknande skador/tillbud i framtiden.

Skyddsombudet

- Ta del av alla anmälningar och skriv under anmälan till Försäkringskassan.
- Se till att arbetsgivaren vidtar åtgärder så att liknande skador/tillbud i möjligaste mån undviks i framtiden.
- Utred vid behov om arbetsgivaren kan göras ansvarig för skadan, det vill säga om arbetsgivaren vållat skadan.

A series of horizontal dotted lines for writing, consisting of 20 lines spaced evenly down the page.

Arbetslöshet

Linda Andersson Mäkelä
Livs



Innehåll

Om innehållet i detta kapitel	92
Kollektivavtalet kompletterar	92
Snabböversikt över kapitlet arbetslöshet	92
Många förändringar – håll dig uppdaterad	92
Arbetslöshetsförsäkringen	93
Kort sammanfattning av arbetslöshetsförsäkringen	93
A-kassorna	93
Villkor för ersättning från arbetslöshetsförsäkringen	94
Om att ”stå till arbetsmarknadens förfogande”	96
Ersättningsregler	96
Avdrag på dagpenningen	98
Ersättningsperiodens längd	98
Specialregler	98
Disciplinära åtgärder, exempelvis avstängning	100
Arbetslöshetsersättning är pensionsgrundande inkomst	100
Arbetsmarknadspolitiska program och stöd	100
Stöd och ersättning vid arbetsbrist enligt kollektivavtal	101
Vilka omfattas av vad?	101
Omställningsstöd från Trygghetsfonden TSL på avtalsområde LO-Privat	101
Försäkring om avgångsbidrag, AGB, på avtalsområde LO-Privat	102
Aktivt omställningsstöd på avtalsområde LO-KFO	103
Omställningsersättning på avtalsområde LO-KFO	105
Engångsbelopp till gemensam tjänstepension GTP	105
Medlemsförsäkringar	106
Inkomstförsäkring	106
Praktiska anvisningar och annat stödmaterial – arbetslöshet	107
Sammanfattning – arbetslöshet	107
Praktiska anvisningar – Arbetslöshetsförsäkringen	107
Praktiska anvisningar – Kollektivavtalets stöd och ersättningar	108
Checklista – arbetslöshet	109

Arbetslöshet

Om innehållet i detta kapitel

I detta kapitel börjar vi med a-kassan, alltså ersättningsmöjligheterna genom den lagstiftade arbetslöshetsförsäkringen. Den delen av kapitlet avslutas med ett kort konstaterande om att det finns ett stort antal olika arbetsmarknadspolitiska program och stödformer för både dig som arbetssökande och för arbetsgivare. Vi avstår från mer detaljerade beskrivningar av dessa program/stöd, eftersom utbud och innehåll förändras ofta.

Kollektivavtalet kompletterar

Den andra delen av kapitlet handlar om kollektivavtalets förmåner vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

Det gäller exempelvis praktiska omställningsstöd för att du som blivit uppsagd ska kunna få individuellt anpassad hjälp att hitta ett nytt arbete. I regel finns det ingen nedre åldersgräns för att få rätt till omställningsstöd.

När det gäller kontanta ersättningar finns Avgångsbidragförsäkringen AGB på avtalsområde LO-Privat och Omställningsersättning på avtalsområde LO-KFO. Observera att ersättningsbeloppen gäller endast anställda som hunnit fylla 40 år. Du som arbetar inom Kooperationen (avtalsområde KFO-LO) har ytterligare en kollektivavtalad förmån – ett engångsbelopp som arbetsgivaren betalar in till din avtalspension.

Snabböversikt över kapitlet Arbetslöshet

Lagstadgade försäkringar och motsvarande	Arbetslöshetsförsäkringen	Läs på sidan 93-100
	Arbetsmarknadspolitik	100-101
Avtalsförsäkringar	Omställningsstöd	101-102
	Försäkring om avgångsbidrag, AGB	102-103
	KFO	
	Aktivt omställningsstöd	103-104
	Omställningsersättning	105
	Engångsbelopp till GTP	105-106
Medlemsförsäkringar	Inkomstförsäkring	106

Många förändringar – håll dig uppdaterad

Regelverket på området arbetslöshet förändras ofta. Arbetsförmedlingen och ditt förbunds a-kassa har alltid aktuella uppgifter om arbetslöshetsförsäkringen. På www.arbetsformedlingen.se finns dessutom löpande uppdaterad information om de arbetsmarknadspolitiska programmen.

Vill du veta mer om a-kassan och om kollektivavtalets omställningsstöd, finns webbkursen "Omställningsstöd" som LO har tagit fram. Titta även på webbkursen "Lagen om anställningsskydd". Att göra någon av LOs nätutbildningar är ett lätt och "tidsekoniskt" sätt att lära sig mer om fackligt viktiga ämnesområden.

Gå in på www.lo.se och välj Facket på din sida i menyn och sedan Facklig utbildning. Om LOs hemsida ändras under året, kan du alltid skriva in kursernas namn i sidans SÖK-ruta så kommer du rätt.

Arbetslöshetsförsäkringen

Kort sammanfattning av arbetslöshetsförsäkringen

Arbetslöshetsförsäkringen består av två delar: en grundförsäkring och en inkomstbortfallsförsäkring.

Grundförsäkringen

Grundförsäkringsdelen i den lagstadgade arbetslöshetsförsäkringen omfattar alla. Du behöver inte vara medlem i en a-kassa, utan det räcker med att du:

- uppfyller grundvillkoret och
- arbetsvillkoret – och dessutom
- har fyllt 20 år.

Om du inte är medlem i en a-kassa och/eller inte uppfyller de villkor som gäller för rätt till en inkomstrelaterad ersättning, har du bara rätt till ersättning från grundförsäkringen. För dem som inte är medlemmar i en a-kassa är det den statliga Alfa-kassan som administrerar och betalar ut ersättningen. Annars är det givetvis ditt förbunds a-kassa som sköter även detta.

Alfa-kassan är en fristående a-kassa som är öppen för alla yrkesgrupper.

Inkomstbortfallsförsäkringen

Denna del av den lagstadgade arbetslöshetsförsäkringen bygger på att man, på frivillig grund, är medlem i en a-kassa. Tanken med denna del är att ge inkomstrelaterad ersättning. Rätt till ersättning från inkomstbortfallsförsäkringen har den som:

- uppfyller grundvillkoret,
- arbetsvillkoret och
- medlemsvillkoret.

Förutsättningen för att få ersättning är också att du står till arbetsmarknadens förfogande under arbetslösheten.

A-kassorna

Arbetslöshetsförsäkringen styrs av lagstiftning men ersättningen betalas ut av någon av de för närvarande 27 arbetslöshetskassorna. Tillsynsmyndigheten heter Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, IAF.

De flesta a-kassor är knutna till fackförbund men det finns också några som hör till företagarorganisationer. Dessutom finns den statliga Alfa-kassan. Den ska fungera som en "övergångskassa" för personer som saknar anknytning till en viss bransch eller som av någon anledning inte vill vara med i en vanlig a-kassa. Även egna företagare kan vara med i Alfa-kassan.

En aktuell förteckning över alla a-kassor finns alltid på IAFs hemsida, www.iaf.se/Fakta/Forteckning-over-arbetsloshetskassor. På hemsidan finns också alla aktuella lagar och mycket annan användbar information.

Vem får bli medlem?

Var och en som arbetar inom en a-kassas yrkes- eller verksamhetsområde kan bli medlem. För övriga finns, som nämnts, den kompletterande Alfa-kassan. För att du ska få bli medlem i "ditt" yrkesområdes a-kassa får du inte redan tillhöra en annan a-kassa (övergång kan i så fall vara aktuell). Du får bli medlem fram till månadsskiftet före den månad då du fyller 65 år.

Medlemskap är frivilligt – och bör förbli så

LOs linje är att medlemskap i en a-kassa ska vara frivilligt och att arbetslöshetsförsäkringen ska utjämna skillnader mellan enskilda och branscher. Liksom övriga sociala försäkringar ska den inkomstrelaterade arbetslöshetsförsäkringen kunna ge ett standardskydd för den som förlorar jobbet. LO och LO-förbunden anser att det måste vara möjligt för alla arbetande som vill att både få ersättning och en ersättning som ger cirka 80 procent av den förlorade lönen.

Det bästa sättet att få en hög anslutningsgrad i a-kassan är att göra den attraktiv, genom låga avgifter och ett starkt inkomstskydd, så att alla som vill försäkra sig kan göra det.

Villkor för ersättning från arbetslöshetsförsäkringen

Det finns ett medlemsvillkor, ett grundvillkor och ett arbetsvillkor som du ska ha uppfyllt för att få rätt till ersättning. Grund- och arbetsvillkoren gäller för både grundförsäkringen och inkomstbortfallsförsäkringen. Medlemsvillkoret gäller bara inkomstbortfallsförsäkringen.

Observera att du ska stå till arbetsmarknadens förfogande för att få ersättning. Det betyder i praktiken att du ska vara inskriven vid Arbetsförmedlingen och aktivt söka jobb eller gå på en arbetsmarknadspolitisk åtgärd som Arbetsförmedlingen har anvisat. Ansökan om ersättning från arbetslöshetsförsäkringen måste dessutom vara inne senast nio månader efter det att du blivit arbetslös.

Medlemsvillkoret

Gäller bara för inkomstbortfallsförsäkringen.

Strax nedan beskrivs de två ersättningsvillkoren i arbetslöshetsförsäkringen. Om du uppfyller dem, har du rätt till ersättning från grundförsäkringsdelen. För att få rätt till inkomstrelaterad ersättning måste du dock vara medlem i en a-kassa – och uppfylla medlemsvillkoret:

- Du ska ha varit medlem i a-kassan i minst tolv månader före arbetslösheten.

Medlemsvillkoret kan också uppfyllas genom att du omedelbart före inträdet i en viss a-kassa varit medlem i en annan. Vid övergång får du tillgodoräkna dig kvalifikationstid som du uppfyllt i den andra a-kassan.

Grundvillkor

Gäller både grundförsäkringen och inkomstbortfallsförsäkringen.

För att ha rätt till arbetslöshetsersättning måste du:

- vara arbetslös, helt eller delvis
- vara arbetsför och oförhindrad att ta arbete som avser minst tre timmar per arbetsdag och i genomsnitt minst 17 timmar i veckan
- vara anmäld på Arbetsförmedlingen (den offentliga)
- vara beredd att ta lämpligt erbjudet arbete
- aktivt söka men inte kunna få ett lämpligt arbete
- medverka till att en individuell handlingsplan upprättas i samråd med Arbetsförmedlingen.

För grundförsäkringen gäller dessutom att du ska ha fyllt 20 år.

Om du är under 25 år och har varit arbetslös under tre sammanhängande månader, ska du anvisas till den arbetsmarknadspolitiska åtgärden Jobbgaranti för ungdomar. Om Arbetsförmedlingen anvisar dig till denna åtgärd och du vägrar, så förlorar du rätten till ersättning vid fortsatt arbetslöshet.

Du ska vara arbetslös för att få ersättning – men du behöver numera inte vara arbetslös för att få hjälp av Arbetsförmedlingen för att hitta ett nytt arbete. Detta gäller inte bara sjukskrivna eller personer med sjuk-/aktivitetsersättning som Försäkringskassan förmedlar kontakten med Arbetsförmedlingen för, utan även fullt arbetsföra personer i en befintlig anställning eller egenföretagande.

Arbetsvillkoret

Gäller både grundförsäkringen och inkomstbortfallsförsäkringen.

Förutom att uppfylla grundvillkoret måste du också ha arbetat en viss tid före arbetslösheten för att få rätt till ersättning. Du måste ha:

- förvärvsarbetat i minst 80 timmar per månad i minst sex månader under en ramtid av tolv månader före arbetslösheten *eller*
- förvärvsarbetat i minst 480 timmar under en sammanhängande tid av sex kalendermånader och utfört arbete under minst 50 timmar under var och en av dessa månader.

Antingen det ordinarie arbetsvillkoret eller timvillkoret

I den första punktsatsen ovan står det som kan kallas för det ordinarie arbetsvillkoret. Det är utformat så att det passar för tillsvidareanställda. Du kan använda det eller timvillkoret, som är det alternativa arbetsvillkor som beskrivs i den andra punktsatsen. Det har tillkommit för att anpassa arbetslöshetsförsäkringen till arbetslivets allt mer oregelbundna arbetstider och så kallade flexibla anställningsformer (till exempel "vid behov"-anställningar).

Bara förvärvsarbete eller jämställt med förvärvsarbete räknas

För att ha rätt till ersättning ska du i princip ha uppfyllt arbetsvillkoret genom reguljärt förvärvsarbete. Observera att anställningsstöd inte får ha betalats för att arbetsvillkoret ska anses vara uppfyllt.

Även vissa andra situationer eller aktiviteter får dock räknas som förvärvsarbete för att uppfylla arbetsvillkoret:

- arbete med lönebidrag
- semester eller annan ledighet med helt eller delvis bibehållen lön
- tid med avgångsvederlag
- anställning inom Samhall
- skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare

Om du kombinerar förvärvsarbete med föräldrapenning ska du ha utfört minst 330 timmars förvärvsarbete med minst 50 timmar i månaden under fyra kalendermånader. Under de två återstående månaderna krävs antingen 50 timmars förvärvsarbete eller föräldrapenning per månad.

Motsvarande gäller för tjänstgöring enligt lagen om totalförsvarspåbud, vilket är bra att veta 2018 när de första militära grundutbildningarna med värnplikt genomförs för första gången sedan våren 2010.

Sedan den 2 juli 2018 räknas även ledighet för förtroendeuppdrag

Fram till dess fanns kravet att du som till exempel har ett fackligt förtroendeuppdrag behövde ha kvar din lön helt eller delvis. Men genom en lagändring som börjar gälla den 2 juli 2018 räknas även ledighet för förtroendeuppdrag utan lön som jämställt med förvärvsarbete.

Ramtiden och "överhoppningsbar tid"

Ramtiden är den tid då du kvalificerar dig för ersättning genom att uppfylla ett arbetsvillkor. Ramtiden är i normalfallet tolv kalendermånader som räknas så att ingen månad är "tom". Det innebär att en månad antingen är tillgodoräkningsbar eller så kan den vara överhoppningsbar.

Den överhoppningsbara tiden kvalificerar visserligen inte till ersättning (det gör bara reguljärt förvärvsarbete) men den förlänger ramtiden. För att vara överhoppningsbar måste minst hälften av månaden vara det.

Reglerna om vad som är och vad som inte är (eller bara delvis är) överhoppningsbar tid är många och ändras rätt ofta. Din a-kassa och Arbetsförmedlingen har alltid aktuella uppgifter!

Den överhoppningsbara tiden får vara högst fem år. Den totala ramtiden blir därmed som längst sex år.

Överhoppningsbar tid är exempelvis:

- sjukskrivning med sjukpenning
- föräldraledighet med föräldrapenning, under de första 2 åren efter barnets födelse eller adoption
- fängelsestraff eller tvångsvård i vissa fall
- avslutad heltidsutbildning efter fyllda 25 år
- om du varit förhindrad att arbeta på grund av att du tagit emot barn i familjehem eller jourhem
- Om du har deltagit i etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare.

EXEMPEL:

Om du har varit sjukskriven under två av de tolv månaderna innan du blev arbetslös, har du alltså rätt att få din ramtid förlängd till 14 månader.

Om att ”stå till arbetsmarknadens förfogande”

Gäller både grundförsäkringen och inkomstbortfallsförsäkringen

För att ha rätt till ersättning måste du som arbetslös vara anmäld som arbetssökande hos den offentliga Arbetsförmedlingen. Privata arbetsförmedlingar räknas inte. Du måste ta de kontakter med arbetsgivare som Arbetsförmedlingen anvisar dig. Du är också skyldig att delta i de åtgärder, såsom arbetsmarknadsutbildning eller rehabilitering som syftar till att häva arbetslösheten och lämna aktivitetsrapport.

Skyldighet att ta anvisat arbete

Huvudregeln är att du är skyldig att anta ett erbjudande om ett lämpligt arbete, en lämplig utbildning eller ett lämpligt arbetsmarknadspolitiskt program.

Handlingsplan och aktivitetsrapport

Senast inom tre månader från att du anmält dig som arbetssökande ska Arbetsförmedlingen upprätta en individuell handlingsplan i samråd med dig.

Av handlingsplanen ska framgå vilka krav som ställs på dig. Det gäller både i fråga om sökaktivitet och aktuella sökområden, såväl yrkesmässigt som geografiskt.

En gång i månaden ska du lämna in en aktivitetsrapport, bland annat om vilka arbeten som du har sökt. Det gäller alla arbetssökande, även dig som till exempel har aktivitetsstöd eller utvecklingsstöd.

Ersättningsregler

Så beräknas ersättningen

Den ersättning som du får från a-kassan beräknas efter

- vilken normalarbetstid som du har haft
- vilken normalinkomst som du har haft
- hur många timmar per vecka som du kan/vill arbeta
- hur många timmar i veckan som du är arbetslös.

Vad är normalarbetstiden för något?

När din normalarbetstid ska räknas ut slås dina inkomster ut över hela den ramtid om 12 månader som har föregått arbetslösheten, oavsett hur många månader du faktiskt har arbetat.

EXEMPEL:

Om du bara har arbetat i sex månader (minst 80 timmar i månaden) och kvalificerar dig för ersättning, så får du bara tillgodoräkna dig vad som motsvarar halvtid dessa sex månader.

Dessutom gäller att normalarbetstiden enligt praxis sätts till 176 timmar i månaden om du är heltidsanställd. Är du deltidsanställd så räknas 176 timmar ned så att de motsvarar anställningens omfattning. Om du har varierande arbetstid (ingen fastställd arbetstid), beräknas normalarbetstiden utifrån den faktiskt arbetade tiden.

Allt detta har betydelse för hur hög din arbetslöshetsersättning blir om du är arbetslös en del av en vecka.

EXEMPEL:

Om du har arbetat 20 timmar en vecka och har en normalarbetstid på 40 timmar i veckan så får du ersättning för 2,5 dagar, eftersom du har varit arbetslös halva veckan. Om du däremot har en normalarbetstid på 35 timmar i veckan så får du ersättning för två dagar, eftersom du bara har varit arbetslös 15 timmar.

LO anser att det nuvarande beräkningssättet är orättvist. Bland arbetslösa som haft fastställd arbetstid gynnas i dagsläget de med kortare heltid än 40 timmar. LO kräver att normalarbetstiden bör beräknas utifrån den faktiskt arbetade tiden för alla, både för dem med fastställd arbetstid och för dem med varierande arbetstid.

Ersättningens storlek

Den högsta ersättningen från *grundförsäkringen* är 365 kronor om dagen.

Därutöver kan du, om de olika villkoren för detta är uppfyllda, få ersättning från *inkomstbortfallsförsäkringen*.

Underlaget för beräkning av dagpenningen är din normala dagsförtjänst. Med dagsförtjänst avses 1/5 av den veckoinkomst eller 1/22 av den månadsinkomst som du hade innan du blev arbetslös. Vid beräkning av dagsförtjänstens storlek ska man även räkna in till exempel OB-ersättning, skifttillägg och ersättning för regelbundet återkommande övertid.

Den högsta ersättningen från a-kassan är 910 kronor per dag och lägst 365 kronor per dag om du arbetat heltid. Vid en ersättningsnivå på 80 procent innebär maxbeloppet 910 kronor om dagen, att du har en ersättningsgrundande månadsinkomst på minst 25 025 kronor.

Vid en månadsinkomst över taken för de tre olika ersättningsnivåerna blir därför ersättningen uttryckt i procent av inkomsten lägre – ersättningen täcker alltså inte 80 procent av den förlorade inkomsten.

Ersättningsnivån trappas av successivt under arbetslöshetstiden:

- Efter karenperioden (som sedan den 2 juli 2018 är sex dagar) får du 80 procent av en inkomst på högst 25 025 kronor i månaden, eller högst 910 kronor om dagen. Denna nivå gäller de första 100 dagarna.
- Dag 101 är ersättningsgraden fortfarande 80 procent men den högsta dagpenningens storlek sänks till 760 kronor om dagen.
- Dag 201 sänks ersättningsnivån till 70 procent (den högsta dagpenningen är dock fortfarande 760 kronor om dagen).
- Om du deltar i ett program på Arbetsförmedlingen har du under vissa förutsättningar rätt till aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning från Försäkringskassan. Då kan du få ersättning betald också från och med dag 301. Dagar med sådan ersättning samordnas med dagar med arbetslöshetsersättning. Dag 301 (dag 451 om du har barn under 18 år) sänks ersättningsnivån till högst 65 procent, dock högst 760 kronor om dagen. Det lägsta belopp du kan få i aktivitetsstöd om du har rätt till a-kassa är 365 kronor om dagen om deltagandet i ett program är på heltid. Om du däremot inte uppfyller villkoren för rätt till arbetslöshetsersättning uppgår aktivitetsstödet till 223 kronor per dag om du är programdeltagare på heltid.

Om du är förälder till barn som är under 18 år när du kommer fram till ersättningsdag 300, sker alltså sänkningen till 65 procent först från dag 451. Detta gäller även om du är adoptivförälder. Var barnet bor och vem som har vårdnad om barnet påverkar inte.

Detta gäller vid deltidsarbetslöshet

Sedan den 15 maj 2017 gäller i praktiken samma längd på ersättningsperioderna som vid heltidsarbetslöshet. Det bara uttrycks på ett annat sätt.

Det som gäller är att du som "stämplars på deltid" får göra det i högst 60 veckor. Eftersom arbetslöshetsförsäkringen tillämpar 5-dagarsvecka är 60 veckor detsamma som 300 ersättningsdagar – alltså samma längsta ersättningstid som vid heltidsarbetslöshet.

Avdrag på dagpenningen

Om du får "för hög" ersättning från en inkomstförsäkring

Om du har en inkomstförsäkring och om den lämnar en ersättning som tillsammans med dagpenningen från a-kassan ger mer än 80, 70 eller 65 procent av normalinkomsten (enligt samma regler som för dagpenningen), så är a-kassan skyldig att göra avdrag.

Om du tar ut pension

Men när det gäller påbörjat pensionsuttag mjukades reglerna upp från och med den 2 juli 2018. Från detta datum gäller att dagpenningen från a-kassan inte minskas om du stoppar det påbörjade uttaget av pension. Det ska gälla oavsett om man är heltids- eller deltidsarbetslös och oavsett om det pensionsuttag som är aktuellt är uttag av allmän pension eller avtals-/tjänstepension.

Uttag av allmän pension kan stoppas, men observera att det inte alltid är möjligt att stoppa utbetalning av avtals-/tjänstepension när man väl börjat ta ut den.

Ersättningsperiodens längd

Karensdagsregel

Arbetslöshetsförsäkringen har numera en karenperiod på sex (6) dagar. Du får alltså ingen ersättning för de sex första dagarna du är arbetslös (lördag-söndag räknas inte, eftersom femdagarsvecka och 22-dagarsmånad gäller i arbetslöshetsförsäkringen).

Längsta ersättningsperiod

Arbetslöshetsersättning betalas ut i maximalt 300 dagar, oavsett om du är heltids- eller deltidsarbetslös.

Om du är arbetslös längre tid än 300 ersättningsdagar, flyttas du över till den så kallade Jobb- och utvecklingsgarantin och får ersättning i form av aktivitetsstöd från Försäkringskassan.

300 ersättningsdagar är detsamma som 60 kalenderveckor, eftersom arbetslöshetsförsäkringen tillämpar 5-dagarsvecka.

Specialregler

Så fungerar arbetslöshetsförsäkringen vid studier

Huvudregeln är att du inte kan få ersättning från a-kassan parallellt med studier. Men det finns ett antal undantag från denna huvudregel.

Du kan alltså få ersättning om:

- studierna är deltidsstudier som inte hindrar dig att söka och ta arbete (intyg krävs), *eller*
- om du redan före arbetslösheten bedrev deltidsstudier varaktigt, *eller*
- om du redan före arbetslösheten bedrev heltidsstudier jämsides med heltidsarbete.

Studier får inte hindra dig från att söka och ta ett arbete. Det är den viktigaste förutsättningen för att få arbetslöshetsersättning. Och du får högst studera på halvtid.

Med "deltidsstudier" menas att studierna tidsmässigt får uppgå till högst 50 procent av heltid. Det spelar ingen roll vad det är för slags studier eller var (kan också vara

studiecirklar). Den viktiga förutsättningen är att studierna inte hindrar dig från att söka och ta ett heltidsarbete och att du – om du blir erbjuden ett arbete – kan avbryta studierna om de skulle hindra dig från att ta arbetet.

Du behöver:

- Intyg från kursanordnaren om omfattningen av studierna.
- Särskilt intyg om att söka och ta heltidsarbete under studierna.
- Du måste kontakta a-kassan innan du påbörjar studierna.

Samordning med avgångsvederlag

Du kan inte få ersättning från arbetslöshetskassan samtidigt som du har avgångsvederlag, eftersom avgångsvederlag räknas som förvärvsinkomst. Exempel: Du får en årslön som avgångsvederlag. Ur arbetslöshetsförsäkringens synvinkel räknas det året som om du skulle ha arbetat.

Eftersom tiden med avgångsvederlag räknas som "arbetstid", kan du dock få tillgodoräkna dig avgångsvederlagstiden för att uppfylla ett nytt arbetsvillkor.

Viktigt att tänka på!

OBS! Även om du kan leva på avgångsvederlaget, måste du anmäla dig till Arbetsförmedlingen inom tre månader från det att din anställning upphörde. Annars sänker Försäkringskassan din sjukpenninggrundande inkomst, SGI, till noll kronor. Händer det så kan du inte få till exempel sjukpenning eller föräldrapenning.

Permittering

Du har inte rätt till arbetslöshetsersättning under permittering utan lön. Försäkringens syfte är inte att betala för arbetskraftskostnader under tillfälliga stillestånd i en företagsverksamhet.

Samordning med bisyssla

Om du under minst de tolv senaste månaderna före arbetslösheten hade en bisyssla vid sidan av ett heltidsarbete, kan du få extraarbetet godkänt som bisyssla utan att det påverkar rätten till ersättning. Detta gäller under förutsättning att:

- inkomsten från bisysslan inte har överstigit 2 190 kronor i veckan *och*
- bisysslan inte hindrar dig från att ta erbjudet lämpligt heltidsarbete *och*
- tiden i bisysslan inte utvidgas under arbetslösheten.

Så fungerar det:

Om tiden i bisysslan utvidgas under arbetslösheten, räknas det som arbetad tid och rätten till bisyssla samtidigt med att arbetslöshetsersättning upphör.

Om inkomsten från bisysslan överstiger 2 190 kronor i veckan, dras det överskjutande beloppet från din arbetslöshetsersättning.

Observera att det är a-kassan som beslutar om du har rätt till bisyssla samtidigt med arbetslöshetsersättning eller inte. Vill du ha bisyssla godkänd, måste du anmäla den till a-kassan och avvakta kassans beslut.

Sjukpenning vid arbetslöshet

Så länge som du står till arbetsmarknadens förfogande, det vill säga är arbetssökande på den offentliga Arbetsförmedlingen, har du rätt att behålla din sjukpenninggrundande inkomst, SGI. Du får även höja din SGI om lönen ökar inom det yrkesområde som du tillhör.

För rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringens krävs bland annat att man är arbetsför. Därför ska du sjukanmäla dig till Försäkringskassan om du blir sjuk under arbetslösheten. Om du är så sjuk att du inte kan arbeta, står du ju inte till arbetsmarknadens förfogande under sjuktiden. Ersättning betalas då istället i

300 ersättningsdagar är detsamma som 60 kalenderveckor, eftersom arbetslöshetsförsäkringens tillämpar 5-dagarsvecka.

2 190 kronor är sex gånger 365 kronor, vilket är grundbeloppet i arbetslöshetsförsäkringens.

Kommentar: även under de första 100 ersättningsdagarna är den högsta sjukpenningen 543 kr/dag trots att högsta dagpenning är 910 kr/dag vilket motsvarar 650 kr/dag i sjukpenning. Regeringen uppger administrativa skäl som orsak.

form av sjukpenning – men den får inte överstiga 543 kronor om dagen. (Läs mer i kapitlet Sjukdom på sid 24.)

Förtroendevalda och arbetslöshetsförsäkringen

Ledighet för förtroendeuppdrag jämställs sedan den 2 juli 2018 med förvärvsarbete. Det gäller all förtroendeuppdragsverksamhet som ger rätt till ledighet helt eller delvis, till exempel fackligt förtroendevalda samt skyddsombud samt till exempel nämndemän, riksdagsledamöter, förtroendevalda i kommuner eller landsting (region).

Regeringens viljeförklaring finns i den här meningen: ”Den som utför ett förtroendeuppdrag gör en betydelsefull insats i samhället och det är viktigt att enskilda, så långt det är möjligt, kan förutse hur ett sådant åtagande påverkar möjligheten att få arbetslöshetsersättning. Regeringen anser det därför angeläget att detta tydliggörs.”

Disciplinära åtgärder, exempelvis avstängning

Regeringens viljeförklaring finns i den här meningen i lagsförslaget (propositionen) som nu är lag: ”Den som utför ett förtroendeuppdrag gör en betydelsefull insats i samhället och det är viktigt att enskilda, så långt det är möjligt, kan förutse hur ett sådant åtagande påverkar möjligheten att få arbetslöshetsersättning. Regeringen anser det därför angeläget att detta tydliggörs.”

”Sanktionstrappa”

Det finns en ”sanktionstrappa” med ett stigande antal avstängningsdagar för varje gång som du exempelvis

- underlåter att lämna in en aktivitetsrapport,
- inte medverkar till att det upprättas en individuell handlingsplan,
- inte kommer till inbokat möte,
- tackar nej till erbjudet arbete eller arbetsmarknadspolitiskt program.

Sanktionstrappan gäller även för dig som har ersättning i form av aktivitetsstöd/utvecklingsersättning från Försäkringskassan.

Sanktionerna varierar från varning till avstängning från ersättningen i 5–45 dagar beroende på vilket krav som du inte uppfyllt.

Den allvarligaste sanktionen är avstängning från ersättning till dess att du uppfyllt ett nytt arbetsvillkor. Denna sanktion tillämpas vid olika tidpunkter beroende på överträdelsens allvarlighetsgrad. Exempel: Fjärde gången som du tackar nej till erbjudet arbete eller tredje gången som du orsakar ett avsked eller lämnar ett arbetsmarknadspolitiskt program.

Arbetslöshetsersättning är pensionsgrundande inkomst

Den inkomst som du får från arbetslöshetsersättningen är pensionsgrundande i det allmänna pensionssystemet. Skillnaden i förhållande till förvärvsinkomster är att staten betalar ”arbetsgivar delen” av pensionsavgiften. Staten betalar en särskild ålderspensionsavgift på 10,21 procent på den utbetalade ersättningen. Du själv betalar en allmän pensionsavgift på 7,00 procent (som återbetalas genom att riksdagen beslutat att löntagare ska få en skatterabatt som motsvarar 100 procent av inbetalad allmän pensionsavgift).

Arbetsmarknadspolitiska program och stöd

Arbetsförmedlingen har ett stort antal olika arbetsmarknadspolitiska program och olika stödformer för både arbetssökande och arbetsgivare, till exempel lönebidrag. Syftet med programmen och stöden är att på olika sätt underlätta för de arbetssökande att få ett nytt arbete.

Generellt gäller för arbetsmarknadspolitiska program att Arbetsförmedlingen är skyldig att samråda med den berörda fackliga organisationen innan någon anvisas ett arbetsmarknadspolitiskt program eller insats som är förlagd till en arbetsplats. När det gäller privata arbetsgivare och offentligt ägd affärsverksamhet ska Arbetsförmedlingen även kontrollera att arbetsgivaren inte har näringsförbud, skatteskulder eller betydande betalningsanmärkningar. Har arbetsgivaren sådana kan anvisning inte göras.

Alla som är inskrivna som arbetssökande vid Arbetsförmedlingen kan delta i arbetsmarknadspolitiska program.

Stöd och ersättning vid arbetsbrist enligt kollektivavtal

Kollektivavtalen på avtalsområdena LO Privat och KFO-LO ger båda stöd och ersättning till anställda som förlorar jobbet på grund av arbetsbrist. En del har länge varit gemensamt, men för uppsägningar från och med den 1 januari 2019 finns ett separat omställningsavtal för kooperativt anställda.

Vilka omfattas av vad?

På avtalsområde LO-Privat, med avtalsparterna LO och Svenskt Näringsliv, gäller:

- Omställningsstöd (genom Trygghetsfonden, TSL)
- Försäkring om avgångsbidrag, AGB (genom AFA Försäkring)

På avtalsområde LO-KFO, med avtalsparterna LO och Kooperationens förhandlingsorganisation KFO, gäller:

- Aktivt omställningsstöd
- Omställningsersättning

Båda delarna av LO-KFO-avtalet administreras av Kollektivavtalsstiftelsen Omställning CIKO.

Observera att det nya LO-KFO-avtalet bara gäller för uppsägningar som sker från och med den 1 januari 2019. För uppsägningar dessförinnan fortsätter tidigare gällande regler, till exempel för ersättning från Avgångsbidragsförsäkringen AGB som tidigare gällde även för kooperativt anställda.

Den 1 januari 2019 upphörde också den tidigare separata KFO-Handels Trygghetsfond förutom att uppsägningar som skedde före den 1 januari 2019 fortsätter att omfattas av tidigare regler. Trygghetsfonden Fastigo-LO finns dock kvar.

Omställningsstöd från Trygghetsfonden TSL på avtalsområde LO-Privat

Om du blir uppsagd på grund av arbetsbrist har du rätt till stöd från Trygghetsfonden TSL. Stödet innebär hjälp till nytt jobb, börja studera eller starta eget. Du får en personlig coach från en kvalitetsssäkrad omställningsleverantör som TSL upphandlat. Coachen kan bland annat hjälpa till med kompetenskartläggning, myndighetskontakter, CV och jobbsökan. Stödet kan också innebära utbildningsinsatser eller valideringar om det ökar förutsättningarna för ett nytt jobb. Du kan få omställningsstöd i upp till ett år. LO och Svenskt Näringsliv står tillsammans bakom Trygghetsfonden TSL.

Förutsättningar

- Grunden för rätt till omställningsstöd är uppsägning på grund av arbetsbrist (driftsinskränkning, företagsnedläggelse eller rationalisering av företags verksamhet).

Du som är försäkringsinformatör ska inte arbeta aktivt med omställningsstödet. Det är den/de som har förhandlingsmandat i den lokala fackliga organisationen som ska jobba med omställningsstödet. Det kan vara på klubben eller avdelningen, beroende på hur det lokala facket är organiserat. Även du som är försäkringsinformatör behöver dock känna till huvuddragen i omställningsstödet.

LO har tagit fram en nätutbildning med information om hur Trygghetsfonden TSL fungerar idag och den viktiga roll man har som förtroendevald eller ombudsman. Utbildningen finns här: <https://natutbildning.lo.se/omstallningsstod>.

Du kan också läsa mer på Trygghetsfonden TSLs hemsida www.tsl.se.

LO har tagit fram en nätutbildning med information om hur Trygghetsfonden TSL fungerar idag och den viktiga roll man har som förtroendevald eller ombudsman. Utbildningen finns här: <https://natutbildning.lo.se/omstallningsstod>.

Du kan också läsa mer på Trygghetsfonden TSLs hemsida www.tsl.se.

- Du ska under det senaste året ha haft en genomsnittlig arbetstid på 16 timmar i veckan när anställningen upphör.
- Ingen nedre åldersgräns (i motsats till vad som gäller i AGB-försäkringen).
- Det lokala facket och arbetsgivaren ansöker gemensamt hos TSL om att de vill ha omställningsstöd.

Rättssäkerhetsgarantier

Du som blir uppsagd har två val: Att få omställningsstöd eller att driva tvist om felaktig uppsägning. Endera – inte både och. Du ska dock inte behöva göra valet på stående fot i en pressad situation. Därför finns det rättssäkerhetsgarantier av två slag i avtalet:

- Om du anmäls för omställningsstöd och därefter kommer på att uppsägningen var felaktig har du en vecka på dig (från det att facket lämnat begäran om omställningsstöd) att anmäla tvist om felaktig uppsägning till arbetsgivaren. Gör du inte det, kan du inte sedan inleda tvist om uppsägningen utan får acceptera uppsägningen med omställningsstöd.
- Det lokala facket kan också välja att anmäla dem som ska ha omställningsstöd men avstå från att anmäla den av de anställda som man anser är felaktigt uppsagd. För den personen kan facket driva tvisten lokalt och centralt samt stämma till domstol, också i det fallet kan du som saken gäller ångra dig. Men ska du ångra dig, måste det ske innan det blir dom i ärendet. Det som krävs är att man återkallar sin talan och förbinder sig att inte driva tvisten mer. Därefter kan man lämna in en anmälan om omställningsstöd.

Försäkring om avgångsbidrag, AGB, på avtalsområde LO-Privat

AGB är en avtalsförsäkring som kan lämna ersättning vid uppsägning på grund av arbetsbrist från en tillsvidareanställning.

Kort om AGB-villkoren

- Du kan få ersättning först från 40 års ålder.
- Du måste ha tjänat in minst 50 månaders anställningstid under en femårsperiod hos en eller flera AGB-an slutna arbetsgivare.
- Det är möjligt att få ut ersättningen i delar, till exempel om du blir erbjuden fortsatt anställning i företaget/koncernen men lägre arbetstid, exempelvis halvtid. I den situationen betalas ett halvt AGB-belopp.
- Fem års "karenstid", vilket innebär att det bara går att få ut helt belopp en gång per femårsperiod. Får man till exempel ut ett helt AGB-belopp i januari 2019 kan man inte få ett helt AGB-belopp igen förrän tidigast i januari 2024.

När har du rätt till AGB-ersättning?

Du kan ha rätt till ersättning från AGB om du:

- blir uppsagd från din tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist och den driftsmässiga förändringen i företaget leder till en varaktig minskning av personalstyrkan,
- har fyllt 40 år när din tillsvidareanställning upphör,
- har varit anställd minst 50 månader under de senaste fem åren hos ett eller flera företag som varit anslutna till AGB-försäkringen. Femårsperioden räknas utifrån tillsvidareanställningens upphörande.

Du har rätt till AGB längst till och med månaden före den då du fyller 65 år.

När har du inte rätt till ersättning?

Du har inte rätt till någon ersättning om du inom tre månader blir återanställd i företaget eller om du får jobb någon annanstans i samma koncern. (Om arbetstiden

i den nya anställningen är lägre än i den gamla, kan du dock få ut en del – se vidare under rubriken Ersättning längre ned.) AGB kan inte heller betalas ut om du avböjer erbjudande om återanställning av skäl som lett eller skulle ha lett till avstängning av ersättning enligt lagen om arbetslöshetsförsäkring.

Vid företagsköp, överlåtelser av verksamhet och liknande ska det övertagande företaget i princip också överta all personal. Du har enligt huvudregeln inte rätt till AGB-ersättning om du haft rätt att låta din anställning övergå till det förvärvande företaget men tackat nej – och till följd av detta blir uppsagd av det överlåtande företaget.

Du har inte rätt till AGB om Försäkringskassan beviljar dig hel sjukersättning innan din anställning upphör.

Särskilda skäl

Enligt försäkringsvillkoren kan AGB utbetalas om den så kallade AGB-nämnden, som är rådgivande till AFA Livförsäkring, anser att särskilda skäl föreligger till att du avböjt fortsatt anställning enligt ovan.

Ersättning

Ersättning betalas ut i form av ett engångsbelopp då anställningen upphör. Beloppets storlek bestäms av din ålder vid friställningen och beloppets storlek vid uppsägnings-tidpunkten.

AGB bestäms också av din arbetstid. Beloppet utges i proportion till det ordinarie arbetstidsmåtts andel av heltid vid tidpunkten för uppsägningen.

Om du blir uppsagd från din tillsvidareanställning och inom tre månader påbörjar en ny anställning i samma företag eller inom koncernen men med en lägre arbetstid kan du ha rätt till del av beloppet. Om du senare blir uppsagd från denna anställning kan du ha rätt till ytterligare ersättning.

Du kan dock som mest få ett helt AGB från en anställnings upphörande och under en därefter löpande femårsperiod.

I tabellen nedan kan du se vilken ersättning som kan lämnas om du blir uppsagd under 2019 och är berättigad till hel ersättning. Beloppen är höjda i förhållande till 2018.

Ålder	Ersättning
40–49 år	35 736 kronor
50–59 år	37 212 – 50 496 kronor (1 476 kronors tillägg för varje levnadsår från och med 50 till och med 59 år)
60–64 år	51 972 kronor (från och med 60 år)

Försäkringsbeloppet från AGB är skattepliktig inkomst.

Du har två år på dig

Enligt AGB-villkoren gäller att din anmälan ska ha kommit in till AFA Försäkring inom två år, räknat från det datum då du slutade din tillsvidareanställning.

Aktivt omställningsstöd på avtalsområde LO-KFO

Det aktiva omställningsstödet syftar till att öka dina möjligheter att få ett nytt arbete och ska alltså utformas individuellt. En individuell handlingsplan ska därför upprättas för dig.

Insatserna får pågå i högst 18 månader efter det att anställningen har upphört

KFO

Alla delar av LO-KFOs omställningsavtal administreras av den av parterna ägda Kollektivavtalsstiftelsen Omställning, CIKO.

men tanken är att stödet ska kunna börja ges redan under uppsägningstiden. När beslutet om uppsägning är fattat, kan arbetsgivaren och du som blivit uppsagd anmäla tillsammans eller så kan du göra anmälan till CIKO själv.

I motsats till vad som gäller för den ekonomiska omställningsersättningen finns ingen åldersgräns nedåt för att få del av det aktiva omställningsstödet.

Vem kan få aktivt omställningsstöd?

För att ha rätt till aktivt omställningsstöd ska du ha varit sammanhängande anställd hos ett eller flera företag eller organisationer anslutna till KFO sedan minst 12 månader (räknat tillbaka från tidpunkten då anställningen upphör). Du ska under denna tid också ha haft minst 40 procents sysselsättningsgrad.

Vem kan inte få aktivt omställningsstöd?

Även om du uppfyller det grundläggande villkoret ovan, kan du inte få aktivt omställningsstöd genom CIKO om du

- omfattas av ett motsvarande omställningsavtal eller liknande som ger aktivt stöd,
- har beviljats hel sjukersättning innan anställningen upphör,
- påbörjar en ny anställning hos samma arbetsgivare inom 30 dagar från den uppsagda anställningens slut,
- är anställd i en arbetsmarknadspolitisk insats och därmed är undantagen från LAS,
- har begärt ogiltigförklaring av uppsägningen eller yrkat skadestånd från företaget/organisationen med anledning av uppsägningen.

Vid företagsköp, överlåtelse av verksamhet och liknande ska det övertagande företaget i princip också överta all personal. Du har därför normalt inte rätt till omställningsersättning om du haft rätt att låta din anställning övergå till det förvärvande företaget men tackat nej – och till följd av detta blir uppsagd av det överlåtande företaget.

Tre situationer då man kan få stödet

Till skillnad från omställningsstödet på avtalsområdet LO-Privat gäller de kooperativt anställdas omställningsstöd i flera situationer:

- Du är tillsvidareanställd och har blivit uppsagd på grund av arbetsbrist därför att den driftsmässiga förändringen i företaget/organisationen medför en varaktig minskning av personalstyrkan. I denna situation kan du få stöd genom omställningsavtalet även om du säger upp dig själv, så länge det klart framgår att du slutar på initiativ av arbetsgivaren.
- På grund av ett sjukdomstillstånd är du förhindrad att utföra de arbetsuppgifter som du är anställd för och det har visat sig att arbetsgivaren saknar möjligheter att erbjuda dig anpassade eller alternativa arbetsuppgifter.
- Din anställning löper ut enligt vad som står i anställningsavtalet (typexempel: personlig assistans). Det kan gälla en tidsbegränsad anställning eller en centralt kollektivavtalad anställningsform som avslutas enligt de regler som avtalet föreskriver.

Du har 18 månader på dig

Enligt avtalet mellan LO och KFO gäller att du har 18 månader på dig, räknat från det datum då du slutade din tillsvidareanställning, för att ta del av avtalets aktiva omställningsstöd.

Omställningsersättning på avtalsområde LO-KFO

Liksom vad som gäller för AGB-försäkringen på avtalsområde LO-Privat måste du ha fyllt minst 40 år för att få del av omställningsersättningen.

Du måste själv ansöka om ersättning från CIKO.

Vem kan få omställningsersättning och när?

För omställningsersättningen gäller samma krav som vi nyss beskrivit under avsnittet om det aktiva omställningsstödet. Den enda skillnaden är att du måste ha fyllt 40 år för att ha rätt till ekonomisk ersättning.

Omställningsersättningens storlek

Om du arbetat heltid enligt det heltidsmått som gäller i tillämpligt villkorsavtal, så är omställningsersättningen 50 procent av inkomstbasbeloppet vid tiden för ansökan. Exempel: Du ansöker 2019, då inkomstbasbeloppet är 64 400 kronor. 50 procent av detta är 32 200 kronor.

Om din avtalade arbetstid är mindre än heltid, betalas omställningsersättningen i proportion till arbetstiden i förhållande till heltid.

Om du påbörjat eller tackat nej till erbjuden anställning i samma företag/organisation eller i ett annat företag/organisation i samma koncern och arbetstiden är eller skulle ha varit lägre än i den anställning som sagts upp, använder CIKO följande beräkning:

Arbetsdagarens ordinarie arbetstidsmått vid uppsägningstillfället minus arbetstidarens ordinarie arbetstidsmått i den erbjudna anställningen dividerat med heltidsmåttet som anges i tillämpligt villkorsavtal = procentandel av engångsbelopp.

Du har 18 månader på dig

Enligt avtalet mellan LO och KFO gäller att du har 18 månader på dig, räknat från det datum då du slutade din tillsvidareanställning, för att ansöka hos CIKO om omställningsersättning.

Engångsbelopp till Gemensam Tjänstepension GTP

Under vissa förutsättningar ska arbetsgivaren betala in en engångspremie för dig till Kooperationens Avtalspension KAP om du blir uppsagd på grund av arbetsbrist. Dessa är förutsättningarna:

- Före den månad då din anställning upphör ska du ha hunnit tjäna in pensionsrätt i Gemensam Tjänstepension GTP eller dess föregångare Kooperationens Avtalspension KAP under minst tre år (36 månader) under den senaste femårsperioden (60 månader).
- Om du får en ny anställning hos samma arbetsgivare inom tre kalendermånader efter den då den anställningen upphörde har du inte rätt till engångsbelopp.
- Du har heller inte rätt till engångsbelopp om du grund av sjukdom tjänar in pensionsrätt i GTP helt från premiebefrielseförsäkringen. Om du senare blir frisk kan du dock ha rätt till engångsbelopp.

Den partssammansatta KFF-nämnden bestämmer varje år hur många månadspremier som engångsbeloppet ska omfatta, vanligtvis är det tolv.

Det är arbetsgivaren som ska anmäla dig för engångsbelopp till Pensionsvalet inom 6 månader från det att anställningen upphört. Om arbetsgivaren av någon anledning

KFO

Även den ekonomiska ersättningen administreras av den av parterna ägda Kollektivavtalsstiftelsen Omställning, CIKO.

Omsättningsersättningen är ett skattepliktigt engångsbelopp som 2019 är 32 200 kronor vid heltid.

KFO

skulle missa att göra det, kan du själv anmäla dig för engångsbelopp till Pensionsvalet. Du har 24 månader på dig efter det att anställningen upphörde.

Medlemsförsäkringar

Inkomstförsäkring

Inkomstförsäkringen är en medlemsförsäkring som flera LO-förbund har tecknat som obligatorisk försäkring för alla medlemmar. Bakgrunden är att inkomsttaket i a-kassan är så lågt att allt fler medlemmar i praktiken får en lägre ersättningsnivå än de 80-procent ersättning som a-kassan avses ge.

Genom inkomstförsäkringen kan medlemmar med inkomster över a-kassans inkomsttak (25 025 kronor i månaden) få cirka 80 procent ersättning även för de inkomstdelar som ligger över detta tak. Ersättningen är en nettoersättning. Tillsammans med dagpenningen från a-kassan – som högst kan vara 910 eller 760 kronor om dagen – får medlemmen upp till 80 procent av den tidigare nettolönen.

Ersättningen betalas under en begränsad tid (100 dagar i de flesta fall, men några förbund har 200 dagar). Förhoppningsvis kan medlemmen hitta ett nytt arbete under tiden. Om inte, får medlemmen i alla fall lite mer tid på sig att försöka sänka hushållets kostnader.

Ersättningen från en inkomstförsäkring är skattefri.

Praktiska anvisningar och annat stödmaterial – arbetslöshet

Sammanfattning – arbetslöshet

Observera att den här tabellen bara är en översiktlig sammanfattning som inte går in på detaljer i det lagstadgade skyddet. Detaljerad och alltid uppdaterad information både om försäkringskyddet och om arbetsmarknadspolitiska program finns hos ditt förbunds a-kassa och hos Arbetsförmedlingen.

Praktiska anvisningar – Arbetslöshetsförsäkringen

FÖRMÅN	FÖRSÄKRING	VEM HAR RÄTT TILL FÖRMÅN	ERSÄTTNING
Ersättning från grundförsäkringen.	Arbetslöshetsförsäkringen.	Arbetslösa som uppfyller arbetsvillkoret.	Sex karensdagar, högst 365 kr/dag.
Ersättning från inkomstbortfallsförsäkringen.	Arbetslöshetsförsäkringen.	Arbetslösa som uppfyller medlemsvillkoret och arbetsvillkoret.	Sex karensdagar. Tillsammans med ersättning från grundförsäkringen högst 910 kr/dag under de första hundra dagarna och 760 kr/dag därefter.
AGB-ersättning.	Försäkring om avgångsbidrag, AGB.	Uppsagda på grund av arbetsbrist som har fyllt 40 år.	Mellan 35 736 kr och 51 972 kr vid heltidsarbete. Beloppet varierar beroende på ålder och arbetstid.
KFO Ersättning från avtals Omställningsstöd.	Omställningsavtal LO-KFO.	Uppsagda på grund av arbetsbrist som har fyllt 40 år.	32 200 kr (ett halvt inkomstbasbelopp) vid heltidsarbete.
KFO Engångspremie till avtalspensionen.	Gemensam Tjänstepension GTP.	Uppsagd p g a arbetsbrist och som varit anställd i minst 36 månader (tre år) när anställningen upphör.	GTPs premieregleringsfond betalar in ett engångsbelopp till GTP.
Inkomstförsäkring.	Facklig medlemsförsäkring som ingår i medlemsavgiften.	Arbetslös medlem i något av de LO-förbund som har Inkomstförsäkring som obligatorisk medlemsförsäkring.	80 % ersättning för inkomstdelar över a-kassans inkomsttak. Ersättningen betalas i 100 eller 200 dagar (varierar mellan förbunden).

Anmälan om arbetslöshet – arbetsgivarintyg – kassakort

Om du har blivit arbetslös, ska du så fort som möjligt anmäla dig som arbetssökande på arbetsförmedlingen. En automatisk signal går sedan från Arbetsförmedlingen till den a-kassa där du är medlem.

Den blankett "Anmälan om arbetslöshet" som du får på Arbetsförmedlingen ska skickas till a-kassan. Det är mycket viktigt att fylla i blanketten noga – annars fördröjs ärendet med försenad utbetalning av ersättningen som följd.

På blanketten ska du bland annat lämna uppgift om dina arbetstider som anställd, det aktuella arbetsutbudet, eventuellt extraarbete/bisyssla eller verksamhet som egenföretagare. Om en uppgift som du lämnat på anmälan förändras, är du skyldig att lämna en ny anmälan till a-kassan.

Glöm inte aktivitetsrapporterna som ska skickas in varje månad. Du kan lämna aktivitetsrapport på "Min sida" på webben eller på papper. Mer information, registrering av användarkonto och inloggning finns på www.arbetsformedlingen.se.

Som bilaga till anmälan ska ett arbetsgivarintyg finnas med. I detta ska arbetsgivaren bland annat uppge anledningen till att anställningen upphörde, arbetad tid i anställningen samt lön. Har du flera arbetsgivare, till exempel vid deltidsarbetslöshet, behövs arbetsgivarintyg från samtliga – även från de arbetsgivare som du fortfarande arbetar hos.

Arbetsförmedlingen berättar för dig vilka andra dokument som eventuellt behöver bifogas arbetslöshetsanmälan. Arbetsgivarintyget är dock centralt – lämna aldrig en anställning utan att ha fått ett sådant!

Om du har haft sjukpenning, föräldrapenning, aktivitetsstöd eller annan ersättning från Försäkringskassan under året, behöver du skaffa ett *intyg om utbetalad ersättning* från Försäkringskassan.

När a-kassan handlagt din anmälan, får du ett välkomstbrev med information och ett kassakort som du ska fylla i varje dag. Rutorna på kassakortet räcker i två veckor. När du avslutar ett kassakort, ska du skicka in det till a-kassan, som automatiskt skickar dig nästa kassakort. Så håller du på under hela arbetslöshetsperioden.

A-kassorna erbjuder även internettjänst. Du kan då fylla i kassakort på nätet, skicka kassakort och blanketter elektroniskt samt skicka meddelande till handläggare.

A-kassorna har olika rutiner för hur ofta ersättningen betalas ut, till exempel en gång i månaden eller var fjortonde dag.

Om du inte är med i en facklig a-kassa

Tillhör du inte någon av de vanliga a-kassorna, betalas ersättningen från grundförsäkringen ut av den så kallade Alfa-kassan. Ansvaret för den kassan har Arbetslöshetskassornas Samorganisation. Arbetsförmedlingen kan lämna upplysningar om grundförsäkringen och om vart ansökan ska skickas.

Praktiska anvisningar – Kollektivavtalets stöd och ersättningar

Anmälan om omställningsstöd hos TSL

Alla personer med rätt till omställningsstöd ska anmälas (oavsett medlemskap i ett fackförbund). Följande uppgifter om de uppsagda behöver fyllas i:

- Namn
- Personnummer
- Anställningsdatum
- Uppsägningsdatum
- Sista anställningsdag
- Om möjligt e-postadress och mobilnummer

Anmälan om uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmälan till AGB ska göras inom två år efter det att din tillsvidareanställning har upphört. Om anmälan kommer in efter två år efter anställningens slut går rätten till AGB-förmåner förlorad.

AGB administreras av AFA Försäkring. Du ska själv göra anmälan till AFA Försäkring för att få ersättning från AGB.

Det gör du genom att fylla i en blankett som du kan ladda ned på www.afaforsakring.se/Forsakringar/Forsakring-vid-arbetsbrist. Där kan du också läsa mer om försäkringen, till exempel under avsnittet med frågor och svar. Du kan också ringa eller skriva till AFA Försäkring, 106 27 Stockholm, tel 0771-88 00 99.

Anmälan till CIKO

Anmälan till Kollektivavtalsstiftelsen Omställning CIKO ska göras inom 18 månader efter det att din tillsvidareanställning har upphört. Din rätt till aktivt omställningsstöd och/eller omställningsersättningens engångsbelopp upphör när det gått 18 månader efter att din anställning upphört.

CIKO administrerar både de aktiva omställningsinsatserna (som gäller utan nedre åldersgräns) och omställningsersättningen som du kan ha rätt till om du har fyllt 40 år.

Mer information för både arbetstagare och arbetsgivare finns på www.ciko.se. Här finns bland annat alla regler, instruktioner och möjlighet att göra anmälan.

Blankett hjälp

AGB-blanketterna och vissa råd och anvisningar finns i LOs publikation "Blankettguiden", som du kan beställa från LO-distribution. Den finns också som pdf-fil på Ff-torget under Facket försäkrar-avdelningen på www.lo.se. I Blankettguiden finns också bilder på och information om andra blanketter som är aktuella vid arbetslöshet.

2019 års upplaga av Blankettguiden kommer ut i juni 2019. Använd 2018 års upplaga till dess! Snart kommer Blankettguiden även att finnas på webben.

Checklista – arbetslöshet

Försäkringsinformatören

- Informera medlemmarna om hur Avgångsbidragförsäkringen AGB gäller – oavsett om det föreligger ett aktuellt hot om arbetsbrist eller inte.
- Ta kontakt med medlemmar som hotas av uppsägning och påminn dem om AGB. Du ska både informera om hur AGB gäller och påminna medlemmarna om att det inte är arbetsgivaren utan den försäkrade själv som ska skicka in anmälan. Se också till att förmedla kontakt med de fackligt förtroendevalda som kan informera medlemmen om Omställningsstödet genom TSL (som fack och arbetsgivare ska ansöka tillsammans om).

Påminn medlemmarna om AGB och se till att ansökan skickas in. AGB betalas inte ut med automatik. Om flera sägs upp samtidigt kan det vara praktiskt om anmälningarna skickas in samtidigt.

Nu när det finns ett helt nytt omställningsavtal på avtalsområde LO-KFO, är det extra viktigt att du och andra fackliga företrädare informerar medlemmarna om hur de olika delarna av avtalet gäller.

En viktig skillnad i förhållande till avtalsområde LO-Privat är att fler grupper omfattas av LO-KFO-avtalet, till exempel anställda som på grund av ett sjukdomstillstånd inte kan utföra sina arbetsuppgifter och som arbetsgivaren saknar möjlighet att erbjuda andra arbetsuppgifter.

Den anställda

- Kontakta facket så snart som möjligt.
- Anmäl sig hos Arbetsförmedlingen (den offentliga) så snart man blivit arbetslös.
- Se till att facket bevakar lönefordran vid konkurs.
- Ska alltid själv ansöka om AGB eller Omställningsersättning.

Arbetsgivaren

- Hanterar omställningsstödsfrågorna tillsammans med det lokala facket.

KFO

Dödsfall

Elias Jobran
Transport



Innehåll

Om innehållet i detta kapitel	112
Viktiga kompletteringar finns i kollektivavtalet	112
Snabböversikt över kapitlet Dödsfall	112
Glöm inte uppdatera dina förmånstagarförordnanden!	113
Det lagstadgade efterlevandeskyddet	113
Efterlevandepensionens delar	113
Beräkningsunderlaget för inkomstgrundad efterlevandepension	113
Omställningspension och förlängd omställningspension	114
Barnpension	115
Efterlevandestöd till barn	115
Änkepension	115
Tjänstegrupplivförsäkring – TGL och Avtalsgrupplivförsäkring – AGL	115
TGL- eller AGL-skydd under anställning	116
TGL- eller AGL-skydd vid sjukdom	116
Efterskydd	116
TGL- eller AGL-förmåner efter avtalets normala slutålder	116
Ersättningar från TGL eller AGL	117
Arbetsstidsregler	117
Grundbelopp	117
Barnbelopp	117
Begravningshjälp	118
Vem får försäkringsbelopp?	118
Makeförsäkring	120
Kompletterings-TGL eller TGLs/AGLs Fortsättningsförsäkring	120
Tjänstegrupplivförsäkring TGL vid tjänstepension	121
Preskription – när man senast måste ha anmält	121
Ersättningar vid dödsfall på grund av arbetsskada	121
Efterlevandeskydd i avtalspensionen	121
Avtalspension SAF-LO	121
Gemensam tjänstepension GTP	121
Medlemsförsäkringar	122
Praktiska anvisningar och annat stödmaterial – dödsfall	123
Sammanfattning– dödsfall	123
Praktiska anvisningar – efterlevandepensioner	124
Praktiska anvisningar – Tjänstegrupplivförsäkringen, TGL eller Avtalsgrupplivförsäkringen AGL	125
Praktiska anvisningar – GTP Familjeskydd och/eller återbetalningsskydd	125
Praktiska anvisningar – ersättning enligt lag vid dödsfall på grund av arbetsskada	125
Praktiska anvisningar – Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA	125
Viktigt att känna till om juridiken efter ett dödsfall	125
Kan försäkringsbeloppet utmätas?	128
Checklista – dödsfall	129

Dödsfall

Om innehållet i detta kapitel

Detta kapitel handlar om vilket ekonomiskt skydd din familj har om du skulle avlida i yrkesverksam ålder, före pensioneringen. Både samhällets och kollektivavtalets ersättningssystem är så utformade att yngre avlidnas efterlevande har ett ”bättre” försäkringsskydd, särskilt om det finns efterlevande barn. Ett plötsligt dödsfall i unga år kan vara ekonomiskt mycket påfrestande för en ung familj med stora utgifter.

Socialförsäkringsbalken, SFB, innehåller ett antal ersättningar som efterlevande vuxna och barn har rätt till enligt lag. De administreras av Pensionsmyndigheten. Hit hör omställningspension, barnpension och efterlevandestöd till barn.

Viktiga kompletteringar finns i kollektivavtalet

Även på dödsfallsområdet är det lagstadgade försäkringsskyddet sällan tillräckligt för att ge efterlevande ekonomisk trygghet. Därför har kompletteringarna genom kollektivavtal och fackligt medlemskap blivit allt viktigare. I detta kapitel går vi igenom följande:

- I ditt kollektivavtal ingår TGL (tjänstegruppplivförsäkring) eller AGL (avtalsgrupplivförsäkring) som betalar ut ett engångsbelopp till din make/registerade partner eller sambo samt barn om du skulle avlida.
- Minst betalas ersättningen Begravningshjälp alltid ut till dödsboet om TGL eller AGL gäller.
- Vid arbetsskada tillkommer ersättningar genom TFA (Trygghetsförsäkring vid arbetsskada).
- Din avtalspension kan ge ersättning till efterlevande. Olika regler gäller dock för Avtalspension SAF-LO (på avtalsområdet LO Privat) och Gemensam Tjänstepension GTP. I detta kapitel går vi kort igenom vad som gäller och sedan kan du läsa mer i nästa kapitel, Pension.

Snabböversikt över kapitlet Dödsfall

Lagstadgade försäkringar och motsvarande.	Efterlevandepensioner och efterlevandestöd till barn samt ersättning till efterlevande vid dödsfall p g a arbetsskada.	Läs på sidan 113-115
Avtalsförsäkringar.	Tjänstegruppplivförsäkring, TGL eller Avtalsgrupplivförsäkring, AGL. TGLs/AGLs makeförsäkring. TGLs/AGLs fortsättningsförsäkring (denna försäkring ingår i medlemskapet eller tecknas individuellt).	115-120 120 120-121
Övrigt enligt lag och kollektivavtal.	Ersättning vid dödsfall på grund av arbetsskada. Efterlevandeskydd i Avtalspension SAF-LO och Gemensam Tjänstepension GTP.	121-122 Se dock i första hand kapitlen Arbetsskada respektive Pension.
Medlemsförsäkringar.	Kompletterings-TGL, grupplivförsäkring och andra medlemsförsäkringar med dödsfallsersättning.	122

Glöm inte uppdatera dina förmånstagarförordnanden!

Kort information om vem som ärver vad och andra regler finns i avsnittet "Viktigt att känna till om juridiken efter ett dödsfall" sist i detta kapitel. Beträffande förmånstagarförordnanden – läs också påminnelsen på sid 10 i Handbokens inledning!

Det lagstadgade efterlevandeskyddet

Det lagstadgade efterlevandeskyddet är anpassat till det allmänna pensionssystemet. Det innebär bland annat att det är den avlidnas pensionsbehållning som ligger till grund för inkomstgrundad ålderspension. Om pensionsbehållning saknas eller är låg, finns utfyllnad i form av garantipension till vuxna efterlevande och efterlevandestöd till barn.

Pensionsmyndigheten administrerar allt som rör lagstadgade pensionsförmåner, inklusive efterlevandepensioner och efterlevandestöd till barn.

Efterlevandepensionens delar

Det lagstadgade efterlevandeskyddet består av följande förmåner:

Inkomstgrundad efterlevandepension

- omställningspension
- förlängd omställningspension
- barnpension
- änkepension

Grundtrygghet

- garantipension
- efterlevandestöd till barn

Beräkningsunderlaget för inkomstgrundad efterlevandepension

Om du avlider, räknar Pensionsmyndigheten fram ett efterlevandepensionsunderlag, EPU, för att beräkna omställningspension, förlängd omställningspension och barnpension till dina efterlevande. Ditt EPU grundas på den pensionsbehållning som du har i det allmänna pensionssystemet.

Pensionsbehållningen – faktisk och antagen

Pensionsbehållningen beräknas på den ålderspensionsrätt som du hade tjänat in fram till dödsfallet, *faktisk pensionsbehållning*. Om du avlider före 65 års ålder används också antagen inkomst, *antagen pensionsbehållning*.

Den antagna pensionsbehållningen beräknas som om du hade tillgodoräknats pensionsrätten endast som inkomstpension i fördelningssystemet och den alltså hade utgjort 18,5 procent av ålderspensionsunderlaget.

Faktisk pensionsbehållning

Den faktiska pensionsbehållningen är summan av dina pensionsrätter för inkomstpension till och med den 31 december året före dödsfallsåret (dock längst till och med det år du fyller 64 år).

Om du har tagit ut din ålderspension före 65 års ålder, påverkar det inte beräkningen av pensionsbehållningen. Den pensionsbehållning som dina efterlevandes förmåner bygger på är den behållning som du skulle ha haft om du inte tagit ut din pension tidigare än vid 65 år.

Om du avlider efter 65 års ålder är pensionsbehållningen som dina efterlevandes förmåner utgår från den behållning som du hade tjänat in till och med det år då du fyllde 64 år.

Antagen pensionsbehållning

Den antagna pensionsbehållningen blir aktuell att räkna ut om du avlider före 65 års ålder. En sådan antagandeinkomst ska beräknas på grundval av det genomsnittliga pensionsunderlaget för de tre mellersta inkomståren av de fem som föregår det år då dödsfallet inträffar. Vid beräkningen av antagandeinkomsten bortser man också från det bästa och det sämsta inkomståret som ingår i beräkningsunderlaget.

Så räknas EPU ut

Efterlevandepensionsunderlaget, EPU, är summan av den faktiska pensionsbehållningen samt, i förekommande fall, den antagna pensionsbehållningen dividerat med ett delningstal. Detta delningstal ska vara det som används vid beräkning av inkomstpension för den årsklass som fyllt 65 år i januari det år då dödsfallet inträffar.

Omställningspension och förlängd omställningspension

Syftet med omställningspensionen är att ge den efterlevande möjlighet att anpassa ekonomi, bostad och arbetsförhållanden till den nya livssituationen. Har den efterlevande vård om minderåriga barn, förlängs omställningspensionen enligt reglerna som beskrivs nedan.

Rätten till omställningspension

För att du som efterlevande ska ha rätt till omställningspension, krävs att du var gift eller registrerad partner med den avlidna och att ni hade sammanbott under minst fem år eller att du har vård om barn som inte har fyllt 18 år.

Du får inte heller ha fyllt 65 år för att kunna få omställningspension. Om du under tiden som du har omställningspension fyller 65 år så upphör utbetalningarna från den månad då födelsedagen infaller.

Personer som levt tillsammans och som tidigare varit gifta med varandra eller som har, har haft eller väntar gemensamt barn jämställs med gifta/registrerade partner.

Omställningspensionens storlek

Omställningspensionen är 55 procent av den avlidnas efterlevandepensionsunderlag, EPU, och utbetalas i tolv månader.

Omställningspensionen räknas om varje år med följsamhetsindex. Det gäller också den förlängda omställningspensionen.

Förlängd omställningspension

Har du som efterlevande vård om barn under 18 år, får du förlängd omställningspension när den "vanliga" omställningspensionen upphör efter ett år. Den förlängda omställningspensionen betalas olika länge, beroende på hur gammalt det yngsta barnet är.

"Grundutbetalningstiden" är tolv månader, men den tiden kan bli längre eller kortare. Om det yngsta barnet inte har fyllt 12 år, kan tiden bli längre eftersom pensionen betalas tills hen har fyllt 12 år. Tiden blir däremot kortare om ditt yngsta barn fyller 18 år under utbetalningstiden eller du själv fyller 65 år.

Garantipension till omställningspension och förlängd omställningspension

Garantipensionen i detta fall fungerar som garantipensionen i ålderspensionssystemet, nämligen som en utfyllnad om inkomstgrundad omställningspension saknas eller är låg.

Har du bott i Sverige och uppfyller villkoren för omställningspension/förlängd omställningspension, så har du som efterlevande rätt till garantipension. Förutsättningen är dock att den avlidna tillgodoräknats minst tre års försäkringstid i Sverige.

Vill du se exempel på hur EPU räknas ut i olika situationer? Pensionsmyndigheten har en vägledning som har nummer 2010:4. Aktuell utgåva av Pensionsmyndighetens vägledningar finns på www.pensionsmyndigheten.se/om-pensionsmyndigheten/allmanna-handlingar/lagar-och-regler. Vägledningarna uppdateras regelbundet men behåller i regel sitt nummer med första utgåvas årtal.

Basnivån för garantipensionen är 2,13 prisbasbelopp (8 254 kronor i månaden 2019). Inkomstgrundad omställningspension minskar garantipensionen krona för krona.

Garantipensionen räknas upp varje år med prisbasbeloppet.

Barnpension

Om ett barn förlorar någon, eller båda, av sina föräldrar genom dödsfall betalas inkomstgrundad barnpension ut till och med den månad barnet fyller 18 år. Om barnet studerar vid grund- eller gymnasieskola, betalas respektive förmåner så länge som studierna pågår, dock längst till och med juni månad det år då barnet fyller 20 år.

Barnpension till barn som inte har fyllt tolv år betalas med 35 procent av den avlidna föräldrarnas efterlevandepensionsunderlag, EPU. När barnet fyllt tolv år, sänks nivån till 30 procent av EPU. Hade barnet fyllt tolv år när föräldern avled, ska barnpensionen beräknas till 30 procent av EPU.

Om den som avlidit hade flera barn görs först en separat beräkning för varje barn. Det sammanlagda pensionsbeloppet delas sedan lika mellan barnen. Så ser beräkningen ut före sammanslagningen och likadelningen: Om den avlidna efterlämnar flera barn som är berättigade till barnpension, är barnpensionen 25 procent av EPU för varje barn utöver det första till dess att det yngsta barnet fyller 12 år. Då sänks barnpensionen för barnen utöver det första till 20 procent av EPU.

Efterlevandestöd till barn

Grundskyddet till efterlevande barn betalas i form av efterlevandestöd till barn. Det kan betalas antingen helt eller delvis, som utfyllnad till inkomstgrundad barnpension.

Efterlevandestöd till barn motsvarar 40 procent av prisbasbeloppet (18 600 kronor 2019). Om båda föräldrarna avlider är efterlevandestödet till barn 80 procent av prisbasbeloppet (37 200 kronor 2019). Efterlevandestödet minskas krona för krona med inkomstgrundad barnpension.

Änkepension

Änkepensionen avskaffades den 1 januari 1990. Men det finns övergångsbestämmelser, med vilkas stöd änkepension har kunnat beviljas sedan dess. Dessa bestämmelser om änkepension har nu överförts till den nya lagen om efterlevandepension.

Om du blir änka och inte har fyllt 65 år, får du en änkepension som består av två delar:

- änkepension som består av den avlidne mannens tilläggspension
- änkepension som motsvarar den tidigare folkpensionen – det så kallade 90-procentstillägget.

90-procentstillägget betalas med fullt belopp om den avlidne maken tillgodoräknats 30 år med ATP-poäng. Hade han färre poängår, minskas tillägget med 1/30 för varje år som saknas.

Tjänstegrupplivförsäkring – TGL och Avtalsgrupplivförsäkring – AGL

Tjänstegrupplivförsäkringen, TGL, eller Avtalsgrupplivförsäkringen, AGL, är avtalsförsäkringar som ger kompletterande ersättning till efterlevande vid dödsfall i yrkesverksam ålder. Ersättningen betalas i form av engångsbelopp. Försäkringsbeloppen är skattefria. En viktig princip är att din familj får en högre ersättning om du avlider som ung och/eller efterlämnar barn eller unga under 20 år.

Försäkringen gäller normalt från och med den dag då du – som arbetsför – bör-

Förkortad retroaktivitet sedan den 1 juli 2018

Tidigare kunde barn få efterlevandestöd retroaktivt för tid upp till två år före ansökningsmånaden. Riksdagen har beslutat att den tiden från och med den 1 juli 2018 är nedkortad till sex månader.

Samordning mellan änkepension och ålderspension

För den som blev änka före 1990 görs ingen samordning mellan ankans egen inkomstgrundade ålderspension och änkepensionen när änkan fyller 65 år. Det gäller också den kvinna som blev änka från och med 1990 eller senare och som är född 1929 eller tidigare.

För kvinnor födda 1930 eller senare gäller samordningsregler. Änkepensionen minskas med ankans egen inkomstgrundade ålderspension. Men det finns garantiregler för änkor med låg eller ingen egen inkomstgrundad pension. Samordning gäller även när du gör förtida uttag av inkomstpension. För änkor födda 1945 eller senare kommer utbetalningarna av änkepension att upphöra vid 65 års ålder, eftersom änkepensionen samordnas helt med den egna ålderspensionen.

KFO

Anställda i Kooperationen omfattas av Avtalsgrupplivförsäkringen AGL. Villkoren är i huvudsak identiska med dem som gäller för övriga privatanställda Tjänstegrupplivförsäkring TGL.

TGL administreras av AFA Försäkring, medan AGL administreras av Folksam.

Läs mer nedan om vad som gäller om du fortsätter arbeta efter fyllda 65 år (TGL) eller 67 år (AGL).

KFO

Du kan ha TGL-skydd fram till 65-årsdagen och AGL-skydd fram till 67-årsdagen även om din anställning upphört och du till exempel har sjukersättning ("förtidspension").

KFO

Det finns två sätt att förlänga efterskyddet utöver villkorens halvår (allmänt) eller två år (vid arbetslöshet). Många LO-förbund har medlemsförsäkringen Kompletterings-TGL som ingår automatiskt för alla medlemmar. Om ditt förbund inte har den försäkringen, kan du teckna TGLs eller AGLs fortsättningsförsäkring. Läs mer på sid 120-121.

KFO**KFO**

Den normala slutåldern i det nya avtalet mellan LO och KFO om AGL har alltså höjts från 65 år till 67 år. Genom att slutåldern i AGL i villkoren är kopplad till LAS, kommer den att höjas om riksdagen ändrar i LAS och höjer åldern för avgångsskyldighet.

På avtalsområde LO-Privat gäller dock fortfarande 65 år.

jar arbeta hos en arbetsgivare som tecknat kollektivavtalets försäkringar eller som genom att ingå kollektivavtal har förbundit sig att teckna dessa försäkringar.

TGL- eller AGL-skydd under anställning

Du är skyddad av TGL-försäkringen eller AGL-försäkringen under den tid då du är anställd för att utföra arbete minst åtta timmar per vecka, så kallad *försäkringsgrundande anställningstid*.

Huvudregeln är att du alltid kan vara frånvarande från arbetet under högst sex månader i följd – under förutsättning att anställningen består, oavsett anledningen till frånvaron. Från huvudregeln finns två undantag som innebär att den försäkringsgrundande tiden och därmed försäkringsskyddet fortsätter att gälla efter det att sex månader passerats, nämligen ledighet med bibehållna anställningsförmåner och hel ledighet för vård av barn.

Försäkringsskyddet gäller normalt till 65 års ålder.

I de nya villkoren för AGL som gäller från den 1 januari 2019 har den normala slutåldern höjts till 67 år genom att den uttryckligen kopplats till 32 § i LAS (som innehåller bestämmelsen om hur länge man har rätt att fortsätta vara anställd).

TGL- eller AGL-skydd vid sjukdom

Den tid som du är arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall jämställs med försäkringsgrundande anställningstid om du blivit sjuk eller skadad under försäkringsgrundande anställningstid eller under så kallad efterskyddstid.

Det innebär att om du blir sjuk under försäkringsgrundande anställningstid eller efterskyddstid, har du fortsatt försäkringsskydd så länge arbetsoförmågan varar, längst till 65 år i TGL och 67 år i AGL.

Att sjukdomstiden under vissa förutsättningar jämställs med försäkringsgrundande tid har betydelse för den som är långvarigt arbetslös, eftersom sjukdomstiden grundar ett nytt skydd vid arbetslöshet.

Efterskydd

Har du haft en försäkringsgrundande anställningstid under 180 dagar eller längre, har du ett så kallat allmänt efterskydd på 180 dagar. Under denna efterskyddstid gäller TGL eller AGL som om du fortfarande var anställd.

Om du har en kortare försäkringsgrundande anställningstid än 180 dagar, begränsas efterskyddet till lika många dagar som anställningen varat. Flera anställningar kan sammanläggas inom två år.

Om du blir arbetslös och söker arbete eller får hel föräldrapenning, fortsätter skyddet att gälla så länge som du är arbetslös eller får föräldrapenning, dock som längst i två år. Sjukdom som inträffar under efterskyddstid vid arbetslöshet medför att du har ytterligare efterskydd vid arbetslöshet.

Efterskydd i TGL kan gälla längst till 65 års ålder och i AGL till 67 års ålder.

TGL- eller AGL-förmåner avtalets normala slutålder

Efter det att du fyllt 65 år respektive 67 år kan du fortsätta att omfattas av TGL- eller AGL-förmåner om du:

- är fortsatt anställd efter den normala slutålder som anges i avtalet och fram till dödsfallet (du kan vara frånvarande 90 dagar före dödsfallet men måste fortfarande ha varit anställd på dödsfallsdagen),
- inte har varit frånvarande från arbetet mer än 90 dagar i följd.

Observera dock att du inte har något efterskydd i TGL eller AGL om din anställning upphör efter det att du fyllt 65 år respektive 67 år.

Ersättningar från TGL eller AGL

De ersättningar som betalas till dina efterlevande grundar sig på din arbetstid, ålder och på efterlevandekretsen. Ersättning betalas ut i form av grundbelopp, barnbelopp och begravningshjälp.

Följande belopp gäller under år 2019:

- Begravningshjälp (23 250 kronor).
- Grundbelopp (23 250 – 279 000 kronor).
- Barnbelopp (23 250 – 93 000 kronor).

Arbetstidsregler

Begravningshjälp betalas alltid ut, oavsett hur många timmar i veckan du har arbetat. Däremot beror grundbeloppets och barnbeloppets storlek på din arbetstid. Så här fungerar det:

Du är anställd för att arbeta:	Ersättning med grundbelopp/barnbelopp
Minst 16 tim/vecka	hel ersättning
8 t o m 15 tim/vecka	halv ersättning
mindre än 8 tim/vecka	varken grundbelopp eller barnbelopp; endast begravningshjälp

Om arbetstiden understiger åtta timmar i veckan, utbetalas endast begravningshjälp till dödsboet – under förutsättning att du utfört arbete samma dag som du avlider.

Om du är sjukskriven, föräldraledig, arbetslös, har sjukbidrag eller förtidspension, räknas den arbetstid som du hade i din anställning innan dess.

Grundbelopp

Beloppets storlek är högst sex prisbasbelopp och betalas ut om du avlider och efterlämnar:

- make/maka eller registrerad partner *eller*
- sambo (oavsett kön)
- arvsberättigade barn.

Ersättningen trappas av med ett halvt prisbasbelopp för varje år som du vid dödsfallet var äldre än 54 år. Nedtrappningen tillämpas inte om du efterlämnar barn under 17 år som är dina gemensamma med efterlevande make, registrerad partner eller sambo eller enbart barn, varav minst ett under 17 år.

Om du som närmaste anhörig efterlämnar endast barn som har fyllt 21 år, reduceras ersättningen till halva grundbeloppet, dock lägst till 23 250 kronor (ett halvt prisbasbelopp år 2019). Se även arbetstidsreglerna ovan.

Barnbelopp

Till dina arvsberättigade barn som inte har fyllt 21 år betalas barnbelopp. Barnbeloppet varierar enligt villkoren mellan ett halvt och två prisbasbelopp med hänsyn till barnets ålder och din arbetstid enligt arbetstidsreglerna ovan.

Om du inte efterlämnar en make, registrerad partner eller sambo och inte hel-

ler barn, kan ditt/dina syskon få barnbelopp. Det förutsätter dock dels att ditt/dina syskon inte har fyllt 21 år och att ingen förälder till det eller de syskon som i så fall ska få barnbelopp finns i livet.

Begravningshjälp

Begravningshjälp betalas alltid ut när försäkringsskydd finns. Beloppet motsvarar 0,5 prisbasbelopp – 23 250 kronor år 2019 – och betalas ut till dödsboet.

Bakom ersättningsposten begravningshjälp ligger det faktum att det inte finns någon "allmän begravningsförsäkring" i Sverige, utan var och en förutsätts betala för sin egen begravning (utom minderåriga barn, vars föräldrar ska betala). Om det i en vuxens dödsbo inte finns tillräckligt med tillgångar – eller inga alls – träder den kommunala socialtjänsten in. Genom att det i TGL och AGL finns begravningshjälp, behöver de efterlevande inte använda sig av denna utväg.

TGL eller AGL-ersättningar vid dödsfall 2019

Grundbelopp <i>Ålder vid dödsfallet</i>	Arbetstid <i>Minst 16 tim/vecka</i>	Arbetstid <i>8 t o m 15 tim/vecka</i>
Inte fyllt 55 år	279 000 (6 pbb)	139 500 (3 pbb)
55 men ej 56 år	255 750 (5,5 pbb)	127 875 (2,75 pbb)
56 men ej 57 år	232 500 (5 pbb)	116 250 (2,5 pbb)
57 men ej 58 år	209 250 (4,5 pbb)	104 625 (2,25 pbb)
58 men ej 59 år	186 000 (4 pbb)	93 000 (2 pbb)
59 men ej 60 år	162 750 (3,5 pbb)	81 375 (1,75 pbb)
60 men ej 61 år	139 500 (3 pbb)	69 750 (1,5 pbb)
61 men ej 62 år	116 250 (2,5 pbb)	58 125 (1,25 pbb)
62 men ej 63 år	93 000 (2 pbb)	46 500 (1 pbb)
63 men ej 64 år	69 750 (1,5 pbb)	34 125 (0,75 pbb)
64 men ej 67 år	46 500 (1 pbb)	23 250 (0,5 pbb)

pbb = prisbasbelopp

Om den avlidna fyllt 55 år men inte 65 år betalas dock oreducerat grundbelopp om den avlidna efterlämnar barn under 17 år som är den avlidnas och efterlevande livspartners gemensamma.

Barnbelopp <i>Barnets ålder vid den försäkrades dödsfall</i>	Arbetstid <i>Minst 16 tim/vecka</i>	Arbetstid <i>8 t o m 15 tim/vecka</i>
Inte fyllt 17 år	93 000 (2 pbb)	46 500 (1 pbb)
fyllt 17 men ej 19 år	69 750 (1,5 pbb)	34 875 (0,75 pbb)
fyllt 19 men ej 21 år	46 500 (1 pbb)	23 250 (0,5 pbb)

Begravningshjälp

23 250 (0,5 pbb)

Vem får försäkringsbelopp?

Vilka som är förmånstagare enligt standardförordnandet skiljer sig från och med 2019 mellan de båda avtalsområdena. För barnbelopp och begravningshjälp gäller dock fortfarande samma regler.

Grundbelopp (avtalsområde LO-Privat)

Förmånstagare till grundbelopp för TGL på avtalsområde LO-Privat är de efterlevande i följande ordning:

1) Make/maka/registrerad partner

Förordnandet gäller dock inte om det pågår mål om äktenskapsskillnad mellan makarna eller mål om upplösning av registrerat partnerskap.

2) Sambo (det vill säga ogift person) som ...

... stadigvarande sammanbodde med den försäkrade när hen avled. Villkoret är att den efterlevande sambon tidigare har varit gift eller registrerad partner med den avlidna eller har eller har haft barn eller vid tidpunkten för dödsfallet väntade barn med hen. Paret ska ha sammanbott under äktenskaps-/partnerskapsliknande förhållande.

3) Annan sambo (det vill säga ogift person) som ..

... den försäkrade vid sin död sedan minst sex månader stadigvarande sammanbott med under förhållanden som liknat äktenskap eller registrerat partnerskap. Båda parterna ska ha fyllt 18 år.

4) Arvsberättigade barn eller barnbarn ...

... till den som avlidit. Med barnbarn avses bröstarvinge till avlidet barn som annars skulle ha varit förmånstagare.

Efterlevande maka/make registrerad partner eller sambo enligt punkt 2 får grundbeloppet med oinskränkt äganderätt. Finns sådan sambo som i punkt 3 ovan, får arvsberättigade barn dela grundbeloppet med sambon.

Grundbelopp (avtalsområde LO-KFO)

Förmånstagare till grundbelopp för AGL på avtalsområde LO-KFO är de efterlevande i följande ordning:

1) Make/maka/registrerad partner

Förordnandet gäller fram till dess att dom om äktenskapsskillnad eller upplösning av registrerat partnerskap har meddelats.

2) Sambo (det vill säga ogift person) som ...

... stadigvarande under minst sex månader sammanbodde med den försäkrade när hen avled.

3) Arvsberättigade barn eller barnbarn ...

... till den som avlidit. Med barnbarn avses bröstarvinge till avlidet barn som annars skulle ha varit förmånstagare).

4) Föräldrar ...

... till den som avlidit.

Barnbelopp

Förmånstagare till barnbelopp är efterlevande barn (bröstarvingar i första led) under 21 år eller – om det inte finns en make/registrerad partner eller sambo – syskon under 21 år till den avlidna. När det gäller syskon ska ingen av föräldrarna vara i livet.

Begravningshjälp

Förmånstagare till begravningshjälp är den avlidnas dödsbo.

KFO

Här finns en skillnad mellan TGL på avtalsområde LO-Privat och AGL på avtalsområde LO-KFO. I AGL-avtalet görs ingen skillnad på olika typer av sambo, utan sambo definieras endast som görs i punkt 3 här intill. Det finns inte heller något ålderskrav.

KFO

KFO

Det är Folksam som är försäkringsgivare för Avtalsgrupplivförsäkringen, men du ska kontakta Pensionsvalet om du vill ändra förmånstagare.

Ändrat förmånstagarförordnande

Du kan begära ändring av förmånstagarförordnandet under din livstid, om du önskar en annan fördelning av beloppen. En sådan begäran om ändring måste göras skriftligen till AFA Försäkring eller Pensionsvalet. Du kan beställa en sådan blankett från AFA Försäkring eller Pensionsvalet.

En förutsättning för att grundbelopp ska kunna betalas ut enligt ett ändrat förmånstagarförordnande är att du efterlämnar make/maka, registrerad partner, sambo eller arvsberättigat barn.

Makeförsäkring

TGLs och AGLs makeförsäkring är en extra förmån som följer med kollektivavtalet. Syftet är att familjen ändå får viss ersättning även om den avlidna livspartner till en TGL-/AGL-försäkrad saknar egen TGL-/AGL-försäkring.

Makeförsäkringen fungerar så att om din maka/make, registrerade partner eller sambo dör och hen saknar en livförsäkring genom anställningen som är TGL, AGL eller motsvarande, betalas 0,5 prisbasbelopp (det vill säga begravningshjälp) till dödsboet från din tjänstegrupplivförsäkring. Finns det hemmaboende barn under 17 år betalas dessutom barnbelopp (1 prisbasbelopp) till vart och ett av dem.

Om den avlidna i sin anställning eller genom efterskydd eller fortsättningsförsäkring omfattades av en egen livförsäkring i anställningen, har de efterlevande dock inte rätt till ersättning från makeförsäkringen.

Kompletterings-TGL eller TGLs/AGLs Fortsättningsförsäkring

När du är livförsäkrad genom kollektivavtal har du ett tidsbegränsat efterskydd från den av arbetsgivaren tecknade försäkringen. Det längsta efterskyddet har du om du blir arbetslös. Då kan din tidigare TGL/AGL-försäkring fortsätta att gälla i upp till två år. Annars gäller den så kallade allmänna efterskyddstiden på 180 dagar, det vill säga cirka ett halvår.

Det finns två sätt att förlänga det försäkringsskydd som du tidigare hade genom TGL eller AGL.

Medlemsförsäkringen Kompletterings-TGL

När du är livförsäkrad genom kollektivavtal har du ett tidsbegränsat efterskydd från den av arbetsgivaren tecknade försäkringen. Det längsta efterskyddet har du om du blir arbetslös. Då kan din tidigare TGL-/AGL-försäkring fortsätta att gälla i upp till två år. Annars gäller den så kallade allmänna efterskyddstiden på 180 dagar, det vill säga cirka ett halvår.

KFO

Eftersom det är Folksam som är försäkringsgivare för Avtalsgrupplivförsäkringen, är det Folksam du ska kontakta om du vill teckna fortsättningsförsäkring.

Den individuellt tecknade fortsättningsförsäkringen

Om du inte har Kompletterings-TGL genom ditt fackliga medlemskap, kan du själv teckna fortsättningsförsäkring i AFA Försäkring eller i Folksam. Det kan vara bra att göra det om du exempelvis på grund av arbetslöshet riskerar att förlora efterskyddet. Du förlänger då efterskyddet fram till 65 år.

Premien för fortsättningsförsäkringen betalas individuellt av dig som försäkringstagare. TGLs och AGLs fortsättningsförsäkringar har olika stora premier även under 2019:

- Årspremien 2019 för TGLs fortsättningsförsäkring är 181 kronor.
- Vid tjänstepension (se nedan, avsnittet om TGL-TP) är årspremien 332 kronor per arbetstagare och år.
- Årspremien 2019 för AGLs fortsättningsförsäkring är 540 kronor om du betalar individuellt.

KFO

- Om arbetsgivaren betalar (vid slutbetalning före avtalets slutålder eller för fortsatta premier efteråt) kostar det 0,05 % av lönesumman.

För att få teckna fortsättningsförsäkring ska du tidigare ha omfattats av TGL eller AGL-skydd enligt försäkringsvillkoren för respektive kollektivavtalsgrundad försäkring. För att ha det allmänna efterskyddet på 180 dagar ska du ha varit anställd med TGL eller AGL i minst 180 dagar. I den anställning som ligger närmast före ansökan om TGLs eller AGLs fortsättningsförsäkring ska du ha haft en överenskommen arbetstid på minst 16 timmar i veckan.

Observera att din ansökan om fortsättningsförsäkring måste ha kommit in innan efterskyddstiden har upphört.

Tjänstegrupplivförsäkring TGL vid tjänstepension

Normalt upphör TGL-skyddet när anställningen har upphört och efterskyddstiden löpt ut. TGL-TP, som står för Tjänstegrupplivförsäkring vid tjänstepension, är en möjlighet för vissa arbetstagare att få ett fortsatt skydd. Förutsättningen är att arbetsgivaren tecknar TGL-TP.

I följande fall kan du omfattas av en TGL-TP:

- Om du i samband med en driftsinskränkning beviljas tjänstepension fram till ordinarie pensionsålder.
- Om du lämnar din anställning och TGL-nämnden godkänner att du omfattas av TGL-TP. Denna möjlighet gäller främst personer över 55 år.

TGL-TP finns bara inom LOs och Svenskt Näringslivs privata avtalsområde. Kooperativt anställda har haft en motsvarighet tidigare men den har avvecklats.

Preskription – när man senast måste ha anmält

För Tjänstegrupplivförsäkringen TGL och Avtalsgrupplivförsäkringen AGL tillämpas den lagstadgade preskriptionstiden. Preskriptionsreglerna har ändrats från och med 2015 så att de tidigare tre åren har förlängts till tio år. Efterlevande har numera alltså tio år, räknat från dödsfallsdagen, på sig att anmäla dödsfall. Kommer anmälan in senare, kan TGL-/AGL-belopp inte betalas ut.

Ersättningar vid dödsfall på grund av arbetsskada

Vid dödsfall som orsakats av arbetsskada kan de efterlevande få ersättning både enligt lag (socialförsäkringsbalken) och kollektivavtal (TFA). Reglerna för dessa ersättningar finns beskrivna i kapitlet Arbetsskada.

Dödsfall på grund av arbetsskada ska arbetsgivaren anmäla till både Försäkringskassan och AFA Försäkring.

Ersättning vid psykisk chock till följd av dödsfall

En person som stått den avlidna särskilt nära och som får en psykisk chock eller andra psykiska besvär till följd av dödsfallet kan få ersättning för detta. Med "någon som stått den avlidna särskilt nära" menas i första hand make, registrerad partner, sambo, barn och föräldrar som bodde tillsammans med den avlidna.

Efterlevandeskydd i avtalspensionen

Avtalspension SAF-LO

I motsats till en del andra avtalspensionsplaner har Avtalspension SAF-LO inget "inbyggt" moment (så kallat obligatoriskt efterskydd) som lämnar ersättning till efterlevande vid dödsfall. Du kan dock välja återbetalningsskydd och/eller familjeskydd som tillval. Läs mer om dessa tillval till Avtalspension SAF-LO i kapitlet Pension, sid 147-148.

KFO

Gemensam Tjänstepension GTP***GTP Familjeskydd***

I Gemensam Tjänstepension GTP finns en "inbyggd" förmån (ett så kallat obligatoriskt efterlevandeskydd) som heter GTP Familjeskydd. Den ger två förhöjda prisbasbelopp per år i ersättning till i första hand make, registrerad parter eller sambo. Om vuxen efterlevande inte finns, betalas försäkringsbeloppet till arvsberättigade barn. Denna fördelning kan ändras genom att lämna in ett nytt förmånstagarförordnande, kontakta AFA Försäkring eller Folksam.

För att omfattas av GTP Familjeskydd ska du ha fyllt 18 år men inte 65 år och påbörjat en tillsvidareanställning för att utföra arbete under minst tre kalendermånader.

Återbetalningsskydd

Som tillval kan du också välja återbetalningsskydd till din Gemensam Tjänstepension GTP. Läs mer i kapitlet Pension, sid 153.

Medlemsförsäkringar

Förutom kollektivavtalets TGL- eller AGL-försäkring kan du genom facket också ha någon eller några av följande försäkringar som dina anhöriga kan få ersättning från om du avlider:

- Kompletterings-TGL (som motsvarar TGLs eller AGLs fortsättningsförsäkring) som obligatorisk medlemsförsäkring. Kompletterings-TGL gäller om du arbetar på en arbetsplats som saknar kollektivavtal och därmed också TGL/AGL-försäkring.

Denna försäkring är viktig och finns i de flesta LO-förbund. Läs mer på sid 120-121! Kolla också – och berätta för din familj – om en eller flera av följande försäkringar finns i ditt försäkringspaket genom facket:

- En eller flera grupplivförsäkringar med dödsfallsbelopp och/eller begravningshjälp. Grupplivförsäkringen lämnar ersättning oavsett dödsorsak.
- Barngrupplivförsäkring (där försäkringsbeloppet från 2017 höjts till 35 000 kronor) kan ingå separat i medlemskapet eller som en del av grupplivförsäkring.
- Sjuk- och efterlevandeförsäkring, som lämnar ersättning till efterlevande om den försäkrade avlider. Denna försäkring är en tillvalsförsäkring som både medlem och medförsäkrad kan teckna.
- Fackets hemförsäkring. Hemförsäkringen lämnar ersättning om den försäkrade avlider under en resa eller på grund av ett våldsbrott.

Observera att förmåner och belopp kan variera. Olika förbund har olika utformning på sina försäkringspaket. Vissa försäkringar ingår i medlemskapet, andra kan man teckna som frivilligt tillval för sig själv och ofta även för medförsäkrad livspartner.

Observera också att det går att få ersättning vid dödsfall från flera försäkringar. En och samma person kan till exempel ha två eller fler grupplivförsäkringar.

Ta alltid kontakt med fackexpeditionen och företaget för att kontrollera om någon kompletterande försäkring finns.

Praktiska anvisningar och annat stödmaterial – dödsfall

Sammanfattning – dödsfall

FÖRMÅN	FÖRSÄKRING	VEM HAR RÄTT TILL FÖRMÅN	ERSÄTTNING
Omställningspension	Socialförsäkringsbal- ken, avdelning F.	Make, registrerad partner, sambo, med vilken den avlidna tidigare varit gift, har, har haft eller väntar barn.	55% av den avlidnas EPU betalas i tolv månader + eventuell förlängning tills yngsta barnet fyllt 18 år eller så länge som det finns barn under 12 år.
Barnpension	Socialförsäkringsbal- ken, avdelning F.	Barn under 18 år. Åldersgrän- sen är 20 år vid studier.	35% av den avlidna föräldrarnas EPU före 12 års ålder, därefter 30% av EPU.
Änkepension	Socialförsäkringsbal- ken, avdelning F.	Kvinna som vid utgången av år 1989 var gift eller jämställd med gift.	Olika regler beroende på vilket år änkan är född.
Grundbelopp	Tjänstegrupplivförsäk- ring, TGL.	1) Make, maka, registrerad partner. 2) Sambo (som den avlidna har, har haft eller väntar barn med). 3) Annan sambo. 4) Arvsberättigade barn eller barnbarn.	0,5 – 6 prisbasbelopp.
KFO Grundbelopp	Avtalsgrupplivförsäk- ring, AGL.	1) Make, maka, registrerad partner. 2) Sambo. 3) Arvsberättigade barn eller barnbarn. 4) Föräldrar	0,5 – 6 prisbasbelopp.
Barnbelopp	Tjänstegrupplivförsäk- ring, TGL eller Avtals- grupplivförsäkring AGL.	Barn under 21 år.	0,5 – 2 prisbasbelopp.
Begravningshjälp	Tjänstegrupplivförsäk- ring, TGL eller Avtals- grupplivförsäkring AGL.	Dödsboet.	0,5 prisbasbelopp.
Begravningshjälp	TGLs eller AGLs make- försäkring.	Dödsboet.	0,5 prisbasbelopp.
Barnbelopp	TGLs eller AGLs makeför- säkring.	Barn under 17 år.	Ett prisbasbelopp.
I huvudsak samma ersättningar som från Tjänstegrupplivför- säkringen, TGL.	TGLs eller AGLs fortsät- ningsförsäkring.	Samma efterlevandekrets som i TGL.	Samma ersättningar som i TGL.
KFO GTP-Familjeskydd	Gemensam Tjänste- pension GTP.	1) Make, registrerad partner, sambo. 2) Barn (om förmånstagare en- ligt punkt 1 strax ovan saknas).	Två förhöjda prisbasbelopp per år som utbetalas under fem år från och med månaden efter dödsfallet.

forts. nästa sida.

Återbetalningsskydd	Tillval till Avtalspension SAF-LO eller Gemensam Tjänstepension GTP.	Make, registrerad partner, sambo och barn.	De fram till dödsfallet inbetalade pensionspremierna betalas ut till de efterlevande.
Familjeskydd	Tillval till Avtalspension SAF-LO.	Make, registrerad partner, sambo och barn. Om den försäkrade avlider före 65 års ålder.	1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp. Det årliga beloppet betalas ut med en tolfedel varje månad i 5, 10, 15 eller 20 år, dock inte längre än 10 månaden före den då den försäkrade skulle ha fyllt 70 år.
Olika slags försäkringar som ger ersättningar vid dödsfall.	Facketts medlemsförsäkringar.	Varje förbund har olika uppsättningar medlemsförsäkringar med olika omfattning och ersättningsbelopp. Kolla med ditt förbund vad som gäller för dig!	

Praktiska anvisningar – efterlevandepensioner

Efterlevandeguiden – en myndighetsservice till efterlevande

Det är svårt nog att hantera sorgen efter att någon nära anhörig avlider, särskilt om det sker så att säga mitt i livet, i yrkesverksam ålder. Det är mycket att tänka på och göra för de efterlevande. Detta har de tre myndigheterna Pensionsmyndigheten, Skatteverket och Försäkringskassan tagit fasta på och därför utvecklat webbportalen Efterlevandeguiden som stöd.

På www.efterlevandeguiden.se finns lättläst information om vad som gäller för de olika ersättningarna och pensionerna samt flera bra checklistor för allt det andra praktiska kring dödsfallet.

Ansökan om efterlevandepension

De flesta pensionsberättigade efterlevande behöver inte längre ansöka om efterlevandepensioner (omställningspension, barnpension, änkepension), utan dessa betalas ut automatiskt. Pensionsmyndigheten får automatiskt uppgift från Skatteverket om att någon avlidit och utreder då om det finns efterlevande som har rätt till efterlevandepension. I några fall kan Pensionsmyndigheten inte bedöma om det finns någon efterlevande som har rätt till efterlevandepension. Då får dödsboet ett informationsblad och en broschyr.

Följande måste fortfarande skicka in ansökan

- Den avlidna var inte bosatt i Sverige.
- Det gäller efterlevandepension efter en försvunnen person som kan antas vara avliden.
- Dödsfallet inträffade före den 1 november 2012.

Ansökningsblanketter och mer information hittar du på Pensionsmyndighetens hemsida, www.pensionsmyndigheten.se. Telefonnummer till kundtjänsten är 0771-776 776. Brev angående efterlevandepensioner ska skickas till Pensionsmyndigheten, 839 89 Östersund. För att skicka e-post använder du enklast e-postformuläret på Pensionsmyndighetens hemsida eller registrator@pensionsmyndigheten.se. För e-post i ärenden som gäller personer som är bosatta utomlands använder du adressen international@pensionsmyndigheten.se.

Praktiska anvisningar – Tjänstegrupplivförsäkringen TGL eller Avtalsgrupplivförsäkringen AGL

Anmälan om dödsfall

Du som är efterlevande till en TGL-försäkrad gör anmälan om dödsfallet till AFA Försäkring. Blanketten du behöver kan du ladda ned från www.afaforsakring.se/Forsakringar/Forsakring-vid-dodsfall. Där kan du också läsa mer om försäkringen, till exempel under avsnittet med frågor och svar. Du kan också ringa eller skriva till AFA Försäkring, 106 27 Stockholm, tel 0771-88 00 99.

Du som är efterlevande till en AGL-försäkrad gör anmälan om dödsfallet på blanketten "Dödsfallsanmälan" som du beställer från Pensionsvalet AB, Box 90 209, 120 23 Stockholm, tel 020-650 111, e-post info@pensionsvalet.se.

Blankett hjälp

TGL-blanketterna, inklusive blanketten "Ändring av förmånstagarförordnande", finns i LOs publikation "Blankettguiden", som du kan beställa från LO-distribution. Den finns också som pdf-fil på Ff-torget under Facket försäkrar-avdelningen på www.lo.se.

Praktiska anvisningar – GTP Familjeskydd och/eller återbetalningskydd

Separat anmälan behöver inte göras för att få ersättning från (GTP Familjeskydd (det som tidigare var KAP-Familjeskydd) eller återbetalningskydd. Den dödsfallsanmälan som dödsboet har skickat in till Pensionsvalet AB avseende Avtalsgrupplivförsäkringen AGL gäller som anmälan även till de andra förmånerna.

Praktiska anvisningar – ersättning enligt lag vid dödsfall på grund av arbetsskada

Anmälan om dödsfall på grund av arbetsskada

Vid dödsfall på grund av arbetsskada ska arbetsgivaren göra anmälan om arbetsskadan till Försäkringskassan.

Ansökan om ersättning (efterlevandepensioner) vid dödsfall ska göras skriftligt till Pensionsmyndigheten.

Praktiska anvisningar – Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA

Anmälan om dödsfall på grund av arbetsskada

Arbetsskada som leder till dödsfall ska alltid anmälas. Efterlevande och/eller arbetsgivaren kan göra detta via den digitala anmälningsfunktionen på www.afaforsakring.se eller på pappersblanketten "Skadeanmälan TFA/TFA-KL, Trygghetsförsäkring vid arbetsskada". Anmälan ska undertecknas av både arbetsgivaren och skyddsombud/fackföreningsrepresentant.

Viktigt att känna till om juridiken efter ett dödsfall

Förmånstagarförordnande

Numera innehåller de flesta personförsäkringar ett så kallat generellt förmånstagarförordnande som innebär att det i första hand är make/maka/registrerad partner som är förmånstagare till försäkringarna. Om man önskar att någon annan ska vara mottagare av försäkringarna, ska detta skriftligt meddelas försäkringsbolaget för registrering. OBS! Testamente räcker inte.

Att en viss bestämd person preciseras som förmånstagare kan vara särskilt viktigt då det gäller sambor.

Dödsfallsintyg ska bifogas!

Detta gäller både TGL och AGL: Till anmälan ska du bifoga ett dödsfallsintyg med släktutredning från Skatteverket.

KFO

2019 års upplaga av Blankettguiden kommer ut i juni 2019. Använd 2018 års upplaga till dess. Snart kommer Blankettguiden även att finnas på webben.

I tjänstegrupplivförsäkringen finns sambo, oavsett kön, angiven som förmånstagare. Man bör dock observera, att om den avlidna också efterlämnar barn, delas beloppet i vissa fall mellan barn och sambo.

Ett förmånstagarförordnande kan när som helst ändras i takt med hur de personliga förhållandena förändras.

Testamente

Genom testamente kan man ändra på arvsordningen.

Ett testamente är en rättshandling genom vilken en person förordnar om sin kvarlåtenskap. Testamentet ska ge uttryck för testamentsgivarens "yttersta vilja". Man kan när som helst ändra eller upphäva sitt testamente.

Genom inbördes testamente kan två personer förordna, att den som överlever den andra får arvsrätt till den avlidnas kvarlåtenskap. Ett sådant testamente kan vara lämpligt till exempel i ett samboförhållande. Ett inbördes testamente kan inte ändras ensidigt utan fordrar bådas godkännande.

Vid upprättande av testamente bör man vända sig till en juridisk expert. Sådana finns till exempel på bankernas notariatavdelningar eller på begravningsbyråerna.

Ett testamente ska upprättas skriftligen och bevittnas. Testamentet behöver inte registreras någonstans, men måste kunna visas upp vid bouppteckningen.

Kravet på testamentsvittnena är att de inte får vara under 15 år och att de ska ha insikt om betydelsen av vittnesbekaftelsen. Ett testamentsvittne får inte vara testators make/registrerade partner, sambo eller arvsberättigad släkting eller närstående till sådan, inklusive svåger eller syskon till testatorn. En särbo är visserligen inte diskvalificerad enligt ärvdabalken att vara testamentsvittne men det anses olämpligt. Sedan den 1 januari 2013 får inte heller ställföreträdare som förmyndare, gode män och förvaltare bevittna testamenten.

Arvsordning

Lagbestämmelserna i äktenskapsbalken, ärvdabalken och lagen om sambors gemensamma hem reglerar hur ett arv ska fördelas om det inte finns något testamente.

Den avlidnas efterlevande delas in i tre arvsklasser enligt nedan. Observera att registrerad partner jämställs med make/maka.

Första arvsklassen

Den avlidnas bröstarvingar, det vill säga barn, barnbarn eller barnbarnsbarn etc.

Andra arvsklassen

Den avlidnas föräldrar, syskon eller syskonbarn etc.

Tredje arvsklassen

Den avlidnas far- och morföräldrar och deras barn. (Kusiner ärver inte.)

Om den avlidna inte efterlämnar vare sig make/registrerad partner eller bröstarvingar, går arvsrätten över till den andra arvsklassen och så vidare. Finns ingen arvinge i någon av klasserna, tillfaller arvet Allmänna arvsfonden, såvida inte testamente hade upprättats.

Makes och bröstarvingars arvsrätt

Om den avlidna efterlämnar make och gemensamma barn, får den efterlevande maken den bästa arvsrätten. Den efterlevande maken erhåller halva boet i form av giftorätt och ärver andra hälften med fri förfoganderätt. Det vill säga den efterlevande maken har i stort sett rätt att fritt använda tillgångarna men har inte rätt att testamentera bort dessa.

Efterlevande makes kvarlåtenskap tillfaller, efter hennes eller hans död, gemensamma bröstarvingar:

- dels som efterarv efter den först avlidna föräldern
- dels som arv efter den sist avlidna föräldern.

EXEMPEL:

Anders avlider och efterlämnar hustrun Britta och makarnas gemensamma barn Cecilia. Anders giftorätts gods är värt 400 000 kronor och Brittans giftorätts gods är värt 200 000 kronor. Något testamente finns inte.

Britta ärver 300 000 kronor med fri förfoganderätt samt 300 000 kronor som giftorätt, sammanlagt alltså 600 000 kronor.

Barnet Cecilia har inte rätt till efterarv förrän efter det att hennes mor Britta har avlidit.

Registrerat partnerskap

Registrerat partnerskap för personer av samma kön jämställs i regel med äktenskap.

Makes/registrerad partners och särkullbarns arvsrätt

Om den avlidna efterlämnar make/registrerad partner och bröstarvinge som inte är den efterlevande makens bröstarvinge (särkullbarn) har sådant barn rätt att få ut sin arvslott genast. Den efterlevande maken får halva boet i form av giftorätt medan särkullbarnet får den andra halvan i form av arvslott.

EXEMPEL:

Annika avlider och efterlämnar maken Bertil och barnet Christer som är enbart Annikas barn.

Annikas giftorätts gods är värt 400 000 kronor och Bertils giftorätts gods är värt 200 000 kronor. Något testamente finns inte. Barnet Christer väljer att ta ut sitt mors arv vid Annikas död.

Christer ärver då 300 000 kronor. OBS! Han är enbart Annikas barn. Bertil får 300 000 kronor som giftorätt.

Om den först avlidna maken inte efterlämnar några bröstarvingar, föräldrar, syskon eller syskonbarn ärver den efterlevande maken all kvarlåtenskap med äganderätt.

Efterlevande maken har inte något laglottsskydd för sin arvsrätt, varför rätten kan sättas ur spel genom testamente. Efterlevande make har dock alltid rätt att erhålla fyra prisbasbelopp av kvarlåtenskapen.

Basbeloppsregeln gäller även om särkullbarn finns och även om all egendom är enskild.

Sambors arvsrätt

Den viktigaste regeln är att sambor inte ärver varandra. Den efterlevande sambon saknar alltså arvsrätt enligt lag. För att samboende ska få ärva varandra fordras att man upprättar testamente till förmån för varandra.

Enligt sambolagen har dock den efterlevande sambon rätt att begära bodelning av det gemensamma bohaget och bostaden, om egendomen har förvärvats för gemensamt begagnande. Den efterlevande sambon har alltid rätt till minst två prisbasbelopp vid dödsfall.

Bouppteckning

Bouppteckning är en förrättning där den avlidnas samtliga tillgångar och skulder förtecknas i en handling. Till förrättningen ska samtliga dödsbodelägare kallas. Bouppteckningen är grund för bodelning och arvsskifte.

Bouppteckningen ska vara klar inom tre månader från dödsfallet och ska inom

en månad efter det att den upprättats lämnas till Skatteverket för registrering.

Skatteverket skickar ut ett informationsbrev om bouppteckning till dödsboet. Mer information om skattefrågor vid dödsfall finns på Skatteverkets webbplats på internet, www.skatteverket.se/privat/bouppteckning.4.18e1b10334ebe8bc80001217.html.

Bodelning och arvsskifte

När bouppteckningen är klar och dödsboets skulder är betalda kan arvingarna dela boet mellan sig.

Kan försäkringsbeloppet utmätas?

Svaret på rubrikens fråga finns i försäkringsavtalslagen och skiljer sig åt beroende på vems skulder det handlar om – den avlidnas eller förmånstagarens.

Utmätningssfrihet för den avlidnas skulder

En förutsättning för utmätningssfrihet är att försäkringsbeloppet tillfaller någon som den försäkrade försörjt. Utmätningssfrihet gäller inte när beloppet tillfaller ett dödsbo, en stiftelse eller annan juridisk person. För närstående till den försäkrade gäller ett schabloniserat grundskydd mot utmätning som innebär att för varje berättigad närstående får sex prisbasbelopp tas undan utmätning. Schablonregeln gäller för den försäkrades make, registrerade partner eller sambo samt för den försäkrades barn och barn till den försäkrades make under förutsättning att barnet vid dödsfallet inte har fyllt 25 år. Som barn betraktas även adoptivbarn men inte fosterbarn. Schablonregeln gäller dock inte för bröstarvingar i senare led. Dessa kan endast få skydd om de försörjts av den försäkrade.

Utmätning av försäkringsbeloppet för den försäkrades skulder kan ske först när försäkringstagarens övriga egendom eller kvarlåtenskap inte räcker.

Ansökan om utmätning måste ske inom tre år från det att förmånstagarens rätt inträdde. När det finns flera förmånstagare med rätt efter varandra löper ny frist för varje förmånstagare.

Begravningshjälp som tillfaller dödsbo är utmätningssfri upp till ett prisbasbelopp enligt nya regler i utredningsbalken. Ett krav för utmätningssfrihet är att beloppet hålls åtskilt. Belopp som överstiger begravningskostnaderna kan mätas ut. Utmätning kan också ske om fordran avser just begravningskostnader.

Utmätningssfrihet för förmånstagares skulder

För att denna utmätningssfrihet ska gälla erfordras att försäkringsbeloppet hålls avskilt från förmånstagarens övriga medel. Utmätningssfriheten är begränsad till en period om två år räknat från det att beloppet skulle ha betalats ut. För fortsatt utmätningssfrihet erfordras att förmånstagaren behöver beloppet för sin försörjning eller för att fullgöra försörjningsskyldighet. Bara så stor del som anses behövt för dessa ändamål får tas undan från utmätning.

Mer information och fler checklistor finns numera också i Pensionsmyndighetens, Skatteverkets och Försäkringskassans gemensamma webbportal Efterlevandeguiden (www.efterlevandeguiden.se).

Checklista – dödsfall

Försäkringsinformatören

- Informera de efterlevande om några kompletterande medlemsförsäkringar finns.
- Kanske ännu viktigare är att då och då påminna medlemmarna om att "tänka efter före". I det här sammanhanget handlar det om att:

- samla alla viktiga försäkringspapper och annan information för att underlätta för sina närmaste om det värsta skulle inträffa;
- regelbundet se över och vid behov (när familjeförhållandena ändras på något sätt) ändra förmånstagarförordnande i TGL eller AGL samt i Avtalspension SAF-LO eller Gemensam Tjänstepension GTP, i grupplivförsäkring med flera.

De efterlevande

- De flesta efterlevande behöver inte ansöka om efterlevandepension (se information på sid 124). Om du hör till den begränsade grupp efterlevande som behöver ansöka, gör det hos Pensionsmyndigheten snarast. Pensionen kan beviljas tre månader retroaktivt från ansökningsmånaden. Blanketter finns hos Pensionsmyndigheten. Registerutdrag från Skatteverket ska bifogas ansökan.
- Anmälan till Tjänstegrupplivförsäkringen, TGL, om anställds eller makes/registerad partners/sambos dödsfall ska snarast göras på en blankett som kan skrivas ut från AFA Försäkrings webbplats www.afaforsakring.se eller beställas genom att ringa kundtjänst på tel 0771-88 00 99.
- Anmälan till Avtalsgrupplivförsäkringen, AGL, om anställds eller makes/registerad partners/sambos dödsfall ska snarast göras på blankett som kan beställas från Pensionsvalet AB, Box 90 209, 120 23 Stockholm, tel 020-650 111, e-post info@pensionsvalet.se.
- Kontrollera med Fora om den avlidna hade återbetalningsskydd och/eller familjeskydd som tillval till sin Avtalspension SAF-LO. Telefonnummer till Foras kundcenter är 08-787 40 10. För e-post finns ett formulär på hemsidan, www.fora.se/om-fora/kontakt.
- Kontrollera med Pensionsvalet AB om den avlidna hade återbetalningsskydd som tillval till sin Gemensam Tjänstepension GTP.
- Kontrollera med AFA Försäkring, Fora, Folksam eller Pensionsvalet om den avlidna hade tecknat en individuell TGLs eller AGLs fortsättningsförsäkring.
- Ta alltid kontakt med fackexpeditionen/försäkringsinformatören och företaget för att kontrollera om någon kompletterande försäkring, till exempel Kompletterings-TGL, finns.

| KFO

| KFO

Arbetsgivaren

- Vid dödsfall på grund av arbetsskada ska arbetsgivaren göra anmälan om arbetsskada till Försäkringskassan.

Pension

Ann-Britt Jaldebo
HRF



Innehåll

Om innehållet i detta kapitel	132
Avtalspension eller inte – en livsviktig fråga	132
Snabböversikt över kapitlet Pension	132
Det allmänna pensionssystemet	132
Principer för det allmänna pensionssystemet	133
Så finansieras ålderspensionen	133
Pensionsgrundande inkomster och belopp	134
Inkomstpensionen	135
Premiepensionen	137
Tilläggs pensionen	139
Garantiregel för mellangenerationen	139
Garantipensionen	140
Vad gäller för de olika åldersgrupperna?	141
Födda 1938–1953, mellangenerationen	141
Pensionsrätt för tiden 1960–1998	141
Bostadstillägg för ålderspensionärer	142
Kollektivavtalad pension – två pensionsplaner	143
Avtalspension SAF–LO	143
Allmänt om Avtalspension SAF–LO	143
Mer om Avtalspension SAF–LO	144
Så fungerar Avtalspension SAF–LO från intjänande till pensionering	145
Gemensam tjänstepension GTP	148
Nytt pensionsavtal från 2019	148
Allmänt om gemensam tjänstepension GTP	149
Mer om om gemensam tjänstepension GTP	149
Så fungerar GTP från intjänande till pensionering	150
Så gäller avtalspensionen när du inte får lön	154
Övergångsregler för de båda avtalspensionsplanerna	155
Praktiska anvisningar och annat stödmaterial – pension	157
Sammanfattning – pension	157
Praktiska anvisningar – ålderspension från det allmänna pensionssystemet	158
Praktiska anvisningar – Avtalspension SAF–LO eller Gemensam tjänstepension GTP	158
Checklista – pension	159

Pension

Om innehållet i detta kapitel

Detta kapitel handlar om de olika formerna för ålderspension. Vi inleder med en genomgång av det lagstadgade allmänna pensionssystemet.

Sedan följer en genomgång av Avtalspension SAF-LO, som är den kollektivavtalspension som gäller på LOs och Svenskt Näringslivs privata avtalsområden och av det nya pensionsavtalet Gemensam Tjänstepension GTP, som gäller bland annat för de kooperativt anställda arbetare som tidigare hade Kooperationens Avtalspension KAP.

KFO

Från den 1 januari 2019 har Gemensam Tjänstepension GTP ersatt den tidigare pensionsplanen Kooperationens Avtalspension KAP på avtalsområde LO-KFO.

Avtalspension eller inte – en livsviktig fråga

Kollektivavtalet är en viktig förutsättning för ett bra liv även efter pensioneringen. Lönen för samma jobb på två arbetsplatser kan i lönekuvertet vara lika stor, men i praktiken är den lägre på det företag som saknar kollektivavtal. Det beror på att arbetsgivaren inte betalar in någon premie till avtalspensionen. De anställda på en avtalslös arbetsplats måste ta pengar direkt ur lönekuvertet om de vill lägga undan lika mycket till sin ålderdom. Anställda med kollektivavtal får premien/avgiften till sin avtalspension inbetalad av arbetsgivaren – utöver den lön som betalas in på kontot varje månad. Arbete utan avtalspension kan betyda flera tusenlappar mindre i pension varje månad.

Snabböversikt över kapitlet Pension

Lagstadgade försäkringar och motsvarande	Ålderspension från det allmänna pensionssystemet Bostadstillägg till pensionärer	Läs på sidan 132-142 142
Avtalsförsäkringar	Avtalspension SAF-LO <i>eller</i> Gemensam Tjänstepension GTP Premiebefrielseförsäkring	143-148 + 148-153 154-155

Det allmänna pensionssystemet

Det allmänna pensionssystemet består sedan 1999 av följande delar:

- Inkomstgrundad ålderspension i form av *inkomstpension* och *premiepension*. De kan tas ut var för sig och helt eller delvis från och med – för närvarande – 61 års ålder.
- Om du är född 1938-1953 har du ytterligare en pensionsdel – *tilläggs pension*. Den består av omräknade pensionsrätter från det gamla ATP- och folkpensionssystemet. Även för tilläggs pensionen gäller 61 år som lägsta uttagsålder – och du måste ta ut inkomstpensionen samtidigt..
- Den inkomstgrundade pensionen kompletteras med ett grundskydd i form av *garantipension*, som du dock inte kan få ut förrän – för närvarande – efter fyllda 65 år.

Pensionsmyndigheten administrerar allt som rör den allmänna pensionen, inklusive bostadstillägg till pensionärer och äldreförsörjningsstöd samt efterlevandepensioner.

Vem kan få ålderspension?

Alla som har arbetat och/eller varit bosatta i Sverige samt sjömän på fartyg registrerade i Sverige kan få ålderspension.

Varför står det "för närvarande" på flera ställen i det här avsnittet?

Jo, därför att riksdagens Pensionsgrupp (där alla partier utom (v) och (sd) ingår) har kommit överens om att de lägsta uttagsåldrarna ska höjas stegvis från och med år 2020. Det finns inget formellt beslut i riksdagen ännu, men det lär komma.

Principer för det allmänna pensionssystemet

Det allmänna pensionssystemet bygger på ett antal principer. Den grundläggande principen är att ålderspension är ett offentligt och obligatoriskt system som omfattar alla. Du har rätt till en viss lägsta pension, garantipension, även om du bara har kunnat tjäna in en liten (eller ingen) pensionsrätt.

Några andra viktiga principer:

- Hela livsinkomsten ligger till grund för ålderspensionen.
- Pensionsrätten ska motsvara de avgifter som betalas in till systemet – systemet är alltså avgiftsbestämt.
- Pensionens storlek för olika årskullar ska anpassas till förändringar i livslängd, vilket innebär att pensionen blir lägre vid högre förväntad genomsnittlig livslängd (fler år som pensionsbehållningen ska räcka till).

Livsinkomstprincipen

Livsinkomstprincipen innebär att pensionsrätten grundas på dina inkomster under hela livet. Det finns inga åldersgränser i systemet, varken uppåt eller nedåt. Du kan tjäna in pensionsrätt även om du är tonåring eller har passerat 65 år.

Avsikten är att det ska finnas ett tydligt samband mellan livsinkomsten, alltså alla inkomster under hela livet, och storleken på den inkomstgrundade pensionen.

Avgiftsbestämt system

Det allmänna pensionssystemet är ett så kallat *avgiftsbestämt system* (till skillnad från folkpension och ATP som var *förmånsbestämda*). Det innebär att staten inte ställer ut något löfte om en viss pensionsnivå, till exempel i förhållande till slutlönen. Pensionens storlek beror på inkomsten under den förvärvsaktiva tiden, hur länge du arbetar och på förräntning/avkastning på intjänade pensionsrätter.

Så finansieras ålderspensionen

Det allmänna pensionssystemet redovisas separat i statens finanser. De inkomstrelaterade delarna av pensionssystemet finansieras med avgifter – som du läser mer om strax nedan – medan garantipensionen finansieras med skatter.

Ålderspensionsavgift och allmän pensionsavgift

Den inkomstgrundade ålderspensionen finansieras med avgifter som nominellt uppgår till 18,5 procent av pensionsgrundande inkomster och pensionsgrundande belopp upp till intjänandetaket på 7,5 inkomstbasbelopp (i praktiken 8,07 inkomstbasbelopp och varför det är så, kan du läsa mer om på nästa sida).

Från början var tanken att arbetsgivare och löntagare skulle finansiera hälften var av den sammanlagda pensionsavgiften. Arbetsgivaravgiften på 10,21 procent kallas *ålderspensionsavgift*.

Löntagarens del kallas *allmän pensionsavgift* – men sedan ett flertal år finns en motsvarande skattelättnad som gör att löntagardelen i praktiken är noll. Du kan se skatteavdraget för den allmänna pensionsavgiften på ditt slutskattebesked. Det får dock inte vara så stort att avgifterna till pensionen sammanlagt understiger 10,21 procent.

Statliga ålderspensionsavgifter

Inte bara arbetsinkomster utan även socialförsäkringsförmåner såsom sjukpenning, sjukersättning/aktivitetsersättning, föräldrapenning, arbetslöshetsersättning ger pensionsrätt. Eftersom det inte finns en arbetsgivare som betalar arbetsgivaravgift,

Pensionssystemets årsredovisning heter Orange rapport och ges ut av Pensionsmyndigheten varje år. Den finns som PDF-fil på www.pensionsmyndigheten.se.

så är det i dessa fall staten som betalar in avgift till pensionssystemet. Denna avgift kallas *statlig ålderspensionsavgift* och är lika stor som motsvarande arbetsgivaravgift, 10,21 procent.

Pensionsgrundande inkomster och belopp

Pensionsgrundande inkomster

Inkomster från förvärvsarbete, inklusive egen näringsverksamhet, är pensionsgrundande. Men även socialförsäkringsersättningar som kompenserar för inkomstbortfall ger pensionsrätt. Exempel: sjukpenning, rehabiliteringspenning, sjukersättning/aktivitetsersättning, föräldrapenning, arbetslöshetsersättning, arbetsskadelivränta och aktivitetsstöd.

Lägsta årsinkomst för pensionsrätt

För att pensionsgrundande inkomst över huvud taget ska kunna beräknas, måste du under året ha en sammanlagd inkomst på minst 42,3 procent av prisbasbeloppet (annorlunda uttryckt: 0,423 prisbasbelopp). Det motsvarar inkomstgränsen för när du är skyldig att lämna självdeklaration till Skatteverket på dina inkomster. 42,3 procent av prisbasbeloppet är 19 670 kronor år 2019. Om du tjänar minst så mycket under året, får du pensionsrätt från första kronan.

Högsta pensionsgrundande inkomst, PGI

Den högsta pensionsgrundande inkomsten är 7,5 inkomstbasbelopp. År 2019 är det här inkomsttaket 483 000 kronor, alltså $7,5 \times 64\,400$ kronor. Det motsvarar en månadslön på 40 250 kronor.

För att kunna räkna ut högsta PGI korrekt räcker det dock inte med att bara multiplicera årets inkomstbasbelopp med 7,5. Det beror på bestämmelsen att den allmänna pensionsavgiften ska dras av innan den pensionsgrundande inkomsten fastställs. För att få maximal pensionsrätt måste du alltså tjäna mer än 7,5 inkomstbasbelopp.

Den allmänna pensionsavgiften är 7,0 procent. Taket som är 7,5 inkomstbasbelopp kräver i praktiken en inkomst på 8,07 inkomstbasbelopp (vilket 2019 är 519 708 kronor eller 43 309 kronor i månaden), vilket – efter avdrag för den allmänna pensionsavgiften – motsvarar 7,5 inkomstbasbelopp beräknat i pensionsgrundande inkomst. Inkomster därutöver är inte pensionsgrundande.

Pensionsgrundande belopp

Även annat än förvärvsinkomst och socialförsäkringsersättningar ger pensionsrätt. För till exempel studier och vård av barn räknar man ut ett fiktivt belopp som kallas *pensionsgrundande belopp*.

Förutsättningen för att du ska kunna tillgodoräkna dig pensionsgrundande belopp är att du uppfyller ett förvärvsvillkor.

Förvärvsvillkoret

Förvärvsvillkoret är uppfyllt om du har tillgodoräknats pensionsgrundande inkomst för minst fem år på minst två inkomstbasbelopp för varje år (vilket för år 2019 är $2 \times 64\,400$ kronor = 128 000 kronor). Den pensionsrätt som sjukersättning eller aktivitetsersättning ger kan läggas till grund för att uppfylla förvärvsvillkoret.

Pensionsgrundande inkomst som intjänats senast det år då du fyller 70 år läggs till grund för uppfyllande av förvärvsvillkoret.

Pensionsrätt för studier

Pensionsrätt för studier med studiemedel enligt studiestödslagen kan tillgodoräknas

I detta avsnitt finns förklaringen till varför intjänandet på 7,5 inkomstbasbelopp i praktiken är 8,07 inkomstbasbelopp.

från och med år 1995. Den studerande tillgodoräknas ett pensionsgrundande belopp som motsvarar 138 procent av bidragsdelen av studiemedlen per år.

Pensionsrätt för barnår

Har du vårdnaden om barn, kan du få pensionsrätt för barnets första fyra levnadsår. Du kan tillgodoräkna dig pensionsrätt för barnår så långt tillbaka som 1960.

För ett och samma år kan endast en av föräldrarna tillgodoräknas barnårsrätt – och dessutom bara för ett barn (oavsett hur många barn man haft vårdnaden om).

För att tillgodoräknas barnårsrätt ska du ha fyllt minst 16 men inte 65 år. Både du och barnet måste bo i Sverige under det år för vilket pensionsrätten ska beräknas. Du ska ha haft vårdnaden och bott tillsammans med barnet minst halva året. Om den andra föräldern också är berättigad till barnårsrätt under ett år måste ni anmäla till Pensionsmyndigheten vem av er som ska ha barnårsrätten. Annars tillfaller barnårsrätten den förälder som har den lägsta pensionsrätten.

Med förälder räknas också adoptivföräldrar. I så fall tillgodoräknas barnårsrätt från det år då du fick barnet i din vård, inte födelseåret. Det innebär att barnårsrätt kan tillgodoräknas till och med det år då adoptivbarnet fyller tio år, istället för tidigare fyra år. Fosterförälder jämställs däremot inte med förälder.

Barnårsrätten beräknas enligt tre alternativa sätt. Pensionsmyndigheten tillämpar det som är mest förmånligt för dig.

Pensionsrätt för plikttjänstgöring till och med juni 2010

Du kan få pensionsrätt om du har gjort militär eller civil plikttjänstgöring i form av grundutbildning enligt lagen om totalförsvarsplikt (1994:1809). Du kan tillgodoräkna dig pensionsgrundande belopp för plikttjänstgöring från år 1995 till och med den 1 juli 2010, då den allmänna värnplikten upphörde.

För att pensionsgrundande belopp för plikttjänstgöring ska kunna tillgodoräknas, krävs att grundutbildningen pågått minst 120 dagar utan avbrott. Endast dagar då dagarsättning har betalats ut räknas. Beloppet motsvarar 50 procent av den genomsnittliga pensionsgrundande inkomsten för samtliga försäkrade under 65 år delat med 365.

Pensionsrätt för plikttjänstgöring från och med januari 2018

Enligt riksdagsbeslut har den allmänna värnplikten "återupplivats" från och med 2018.

De som genomgår denna återinförda militära grundutbildning med värnplikt kommer att kunna tillgodogöra sig pensionsgrundande belopp enligt samma regler som före vilandeförklaringen av värnplikten år 2010.

Pensionsrätt under tid med sjukersättning/aktivitetsersättning

Se kapitlet Sjukdom, sid 39.

Inkomstpensionen

Av avgiften på 18,5 procent för ett visst år går 16,0 procentenheter till systemet för inkomstpension. Dessa pengar fonderas dock inte utan används till att finansiera de löpande utbetalningarna av pensioner till dem som är pensionärer under året.

Ett pensionssystem som fungerar på detta sätt kallas *fördelningssystem* eftersom pengarna omfördelas från de förvärvsarbetande till dem som är pensionärer.

Den allmänna värnplikten har upphört. Den nya frivilliga grundläggande militära utbildningen, GMU, ger inte pensionsgrundande belopp.

Som du läst nyss, finns det inga fonderade pengar på ditt "sparkonto" (din pensionsbehållning), utan det är närmast att betrakta som ett skuldebrev från staten på att du har samlat ihop en viss mängd pengar som sedan ska betals ut enligt reglerna för pensionssystemet.

Din pensionsbehållning

Pensionsavgiften bokförs på ett individuellt "sparkonto" som en pensionsrätt för framtida inkomstpension. Din pensionsbehållning på kontot består av varje års nytjänade pensionsrätt tillsammans med pensionsrätten från tidigare år.

Pensionsbehållningen fungerar som ett konto, vilket som helst, som växer med "ränta" och minskar med avgifter. Varje år räknas din pensionsbehållning om och redovisas sedan i den årliga sammanställningen ("det orange kuvertet").

- Behållningen på ditt pensionskonto värdesäkras med hjälp av inkomstindex, som följer den genomsnittliga inkomstutvecklingen för alla som har pensionsgrundande inkomst i åldrarna 16-64 år. Inkomstindex är en kombination av förändringarna i genomsnittlig förvärvsinkomst och förändringarna i konsumentprisindex.
- Om pensionssystemets skulder är större än tillgångarna, fastställs också ett särskilt *balansindex*, som blir det som används för omräkning av pensionerna, varvid de sänks något år senare. Skälet till denna så kallade *automatiska balansering* är att pensionssystemet är ett fristående system som helt ska finansieras med inbetalade avgifter. Balanseringen är ett sätt att garantera att pengarna i systemet ska räcka genom att se till att pensionssystemets skulder inte får bli större än systemets tillgångar.
- Du får varje år del av de så kallade arvsvinsterna, det vill säga pengar som blir kvar i systemet efter personer som har avlidit före pensionsåldern. Pengarna fördelas ut på dem med samma födelseår som de avlidna.

Håll utkik efter det årliga pensionsbeskedet – orange kuvertet!

Varje vår får du ett stort orangefärgat kuvert i brevlådan från Pensionsmyndigheten. I kuvertet finns ditt årliga pensionsbesked – en sammanställning av "dagsläget" för din pensionsrätt i det allmänna pensionssystemet. Det finns också prognoser för hur stor pensionen kan bli om du tar ut den vid 61, 65 eller 70 års ålder.

Ditt orange kuvert finns på Pensionsmyndighetens webbplats också. Du kommer åt det genom att logga in med e-legitimation på Mina sidor på www.pensionsmyndigheten.se (finns under menyn i övre högra hörnet). När du väl är där, kan du från det orange kuvertet sedan gå direkt till webbtjänsten Min pension genom att klicka på Pensionsprognos.

Flertalet avtals-/tjänstepensioner är med i Min pension (undantaget är vissa äldre kommunala pensioner) och du kan experimentera med exempelvis olika uttagsåldrar för din prognos. Du kan naturligtvis också gå in med e-legitimation på www.minpension.se direkt, utan att ta omvägen över Pensionsmyndighetens hemsida.

Regler för uttag av inkomstpension och tilläggspension

Du får – för närvarande – ta ut din inkomstpension tidigast från 61 års ålder. Någon åldersgräns uppåt för uttag av inkomstpensionen finns inte.

Om du är född 1938-1953 ska du ha en viss del av din samlade pension i form av tilläggspension. Läs mer om tilläggspension på sid 139-140. Du får ta ut inkomstpensionen bara om du samtidigt också gör uttag av tilläggspensionen. Även för dig gäller för närvarande 61 år som första möjliga tidpunkt för uttag. För tilläggspensionen finns en praktisk gräns uppåt; du höjer inte tilläggspensionen genom att senarelägga uttaget till efter 70 års ålder.

Pensionen kan tas ut i fyra nivåer: hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels pension.

Så beräknas inkomstpensionen när du ska ta ut den

När du meddelar Pensionsmyndigheten att du vill börja ta ut pensionen, händer följande:

1. Den pensionsbehållning som du har vid pensioneringstidpunkten fastställs.
2. Pensionsbehållningen divideras med ett delningstal som anger den genomsnittliga återstående livslängden för din årskull. Delningstalet är lika för kvinnor och män.

Om den förväntade livslängden ökar, ska ju pensionen betalas ut under längre tid. Det gör att delningstalet blir högre och pensionen följaktligen lägre. Kan du arbeta längre och ta ut pensionen vid en senare tidpunkt, kan du givetvis undvika en sådan minskning av pensionen.

Definitivt delningstal ska fastställas för en årskull vid ingången av det år då de pensionsberättigade fyller 65 år. Därefter ändras inte delningstalet.

Tar du ut inkomstpensionen innan du har fyllt 65 år, beräknas pensionen efter ett preliminärt delningstal.

Delningstalet beror inte uteslutande på återstående livslängd. I delningstalet har också vägt in en norm för en tänkt framtida tillväxt som man vill ska komma även pensionärerna tillgodo. Denna tillväxtnorm är fastställd till 1,6 procent.

Genom att tillväxtnormen läggs till delningstalet blir det lägre än det skulle ha blivit om man enbart beaktat den återstående livslängden. Den beräknade inkomstpensionen blir alltså inledningsvis högre än den skulle ha blivit om pensionsbehållningen dividerats enbart med den genomsnittliga återstående livslängden. Den framtida tillväxten tas på så sätt ut i förväg och övergången från arbetsinkomst till pension dämpas.

Så beräknas inkomstpensionen under utbetalningstiden

När du går i ålderspension räknas din inkomstpension årligen om med en metod som kallas *följsamhetsindexering*. Bakgrunden är att nyblivna pensionärer under det första året får ta del av en antagen framtida tillväxt på 1,6 procentenheter, för att inte steget från lön till pension ska bli så stort. När din pension räknas om efter det första året dras därför 1,6 procentenheter av innan pensionens höjning eller sänkning fastställs.

Premiepensionen

2,5 procentenheter av pensionsavgiften går till *premiepensionssystemet* för personer födda 1954 eller senare. Den så kallade mellangenerationen, det vill säga personer födda 1938–1953, har lägre procentsatser för avsättningen till premiepensionen. Se tabellen på sid 141.

Premiepensionen är ett *premiereservsystem*. Det innebär att pensionspengar fonderas, "öronmärkta" per person, till skillnad från inkomstpensionen som är ett fördelningssystem. Premiepensionen är utformad som ett fondförsäkringssystem. Avgiften ska alltså placeras i fonder som var och en har rätt att välja själv.

Pensionsmyndigheten är försäkringsgivare

Även premiepensionssystemet administreras av Pensionsmyndigheten. Det är också Pensionsmyndigheten som är "försäkringsbolaget" i premiepensionssystemet – inte de enskilda fondförvaltare som du kan välja att placera dina premiepensionspengar hos.

Val och omval av fondförvaltare

Du får själv välja hos vilken eller vilka fondförvaltare pengarna ska förvaltas. Det är alltid du själv som bär den finansiella risken för den placering som du väljer. Staten lämnar ingen garanti. Dina pensionspengar kan alltså både öka och minska i värde.

Sammanlagt finns det mer än 800 olika fonder att välja mellan, hos svenska eller utländska fondförvaltare. Du kan också aktivt välja någon av de statliga fonder som förvaltas av Sjunde AP-fonden.

När du har gjort ditt val av fond eller fonder (högst fem fonder får väljas), skickar

Svenska statens premiepensionsfonder

Dels finns två grundfonder, AP7Aktiefond (100 procent aktier) och AP7Räntefond (100 procent räntor), dels finns tre blandfonder: AP7Offensiv (75 procent aktier, 25 procent räntor), AP7 Balanserad (50 procent aktier, 50 procent räntor) och AP7Försiktig (33 procent aktier, 67 procent räntor). Även ickeväljarfonden AP7 Såfa, vars andel aktier respektive räntor varierar med åldern, kan väljas aktivt. Mer information finns på Sjunde AP-fondens webbplats, www.ap7.se.

Pensionsmyndigheten över pengarna till den eller de förvaltare som valts. Observera att full sekretess råder! Medlen förs över i en klumpsumma för alla som valt samma fond. Fondförvaltarna får alltså inte kännedom om de personer för vilka de förvaltar premiepensionsmedel. Den uppgiften är sekretesskyddad. Det är endast du själv och Pensionsmyndigheten som har kännedom om var dina pengar är placerade och hur stort tillgodohavande som du har.

Du kan när som helst ändra ditt val av fond/-er. Det kan göras med e-legitimation på www.pensionsmyndigheten.se eller på en särskild blankett som du kan beställa genom att ringa Pensionsmyndighetens kundtjänst på tel 0771-776 776.

Om du avstår från att välja

Om du inte gör något eget aktivt val av fond placeras dina premiepensionspengar i Sjunde AP-fondens ickeväljarfond AP7 Såfa. Den går även att välja aktivt. Det betyder att du som hittills inte gjort något aktivt val kan välja en annan fond eller fondkombination och, om du ångrar dig, kan du gå tillbaka till AP7 Såfa.

Observera att även för de statliga icke-väljaralternativen gäller att staten inte ger någon garanti för fondandelarnas värde.

Regler för uttag av premiepensionen

Tidigast får du – för närvarande – börja ta ut din premiepension vid 61 års ålder. (Även för inkomstpensionen och eventuell tilläggs pension gäller samma första möjliga tidpunkt.) Du kan välja mellan en fjärdedels, halv, tre fjärdedels eller hel pension. Tänk på att uttag av premiepension kan påverka beräkningen av ersättning från a-kassan om du skulle bli arbetslös.

Om du ångrar dig, kan du återkalla eller minska ett uttag av premiepensionen. Återkallelsen/minskningen – eller en ökning av uttaget – sker tidigast från och med den månad då din skriftliga anmälan kommer in till Pensionsmyndigheten.

Du kan också välja att ta ut både premiepensionen och inkomstpensionen – eller bara endera.

Så beräknas premiepensionen när du ska ta ut den

Premiepensionen beräknas lika för kvinnor och män. Könneutralitet är en princip som gäller i den allmänna pensionen och i avtalspensionen. I privata pensionsförsäkringar är det först i försäkringar tecknade efter den 21 december 2012 som könneutralitet infördes, efter en EU-dom.

Premiepensionen är uppbyggd som en fondförsäkring. Det betyder att fondandelarnas värde varierar över tiden, kanske kraftigt. När pensionen börjat betalas ut, medför det att pensionsutbetalningarna kan komma att variera i storlek alltefterstom förändringar sker i fondandelarnas värde.

Många pensionssparare kan uppleva dessa variationer i pensionsbeloppet som en otrygghet. Du har därför möjlighet att istället teckna en traditionell pensionsförsäkring med en viss garanterad avkastning och därmed få en mer jämn utbetalning av premiepensionen. En sådan traditionell pensionsförsäkring tecknas hos Pensionsmyndigheten och gäller hela ditt tillgodohavande i premiepensionen. Du kan alltså inte ha en del i traditionell försäkring och en del kvar i fondförsäkring och du får inte ångra dig och ändra tillbaka till fondförsäkring.

Frivilligt efterlevandeskydd under pensionstiden

Om du är gift, registrerad partner eller sammanboende, med någon som du tidigare varit gift med, har eller har haft barn tillsammans med, kan du i samband med uttag av premiepension teckna en livsvarig efterlevandepension till efterlevande.

Efterlevandeskyddet innebär att din premiepension räknas om till att gälla både på ditt eget liv och din makes/registrerade partners eller därmed jämställdas liv. Din

Efterlevandeskydd endast under pensionstid

Efterlevandeskydd i premiepensionen erbjuds endast under pensionstid, inte under spartiden dessförinnan.

egen ålderspension sänks så mycket som behövs för att tillgodohavandet på premiepensionskontot ska räcka under båda makarnas – eller därmed jämställdas – livstid.

Efterlevandeskyddet kan i princip endast tecknas i samband med att du för första gången tar ut premiepension. Om du ingår äktenskap eller motsvarande senare, gäller en karenstid på ett år.

Överföring av premiepensionsrätt till make

Om du är gift eller registrerad partner kan du överlåta din premiepensionsrätt på din make/registrerade partner (inte till sambo). Efter att du har anmält att du vill göra överföringen, sker den därefter löpande varje år. Överföringen omfattar hela premiepensionsrätten som tjänats in för året.

Överföring av premiepensionsrätt till make är dock inte gratis, utan minskar den överförda pensionsrätten med 6 procentenheter. Mottagaren får alltså 94 procent av det överförda beloppet. Resten av pengarna fördelas till samtliga pensions sparare som så kallad arvsvinst.

Du måste göra anmälan senast den 30 april om du vill att överföringen ska starta från och med anmälningsåret. Inkommer anmälan senare sker överföringen året efter anmälan.

Tilläggs pensionen

Du får – för närvarande – börja ta ut din *tilläggs pension* tidigast när du har fyllt 61 år. Om du tar ut pensionen före 65 års ålder, kallas det förtida uttag. Om du tar ut pensionen senare än vid 65 års ålder kallas det uppskjutet uttag.

I tilläggs pensionen ingår både tidigare intjänad ATP och folkpension. ATP-delen ska beräknas enligt tidigare regler. Tilläggs pensionen ska alltså utgöra 60 procent x prisbasbeloppet x medelpoängen. Folkpensionen uppgår till 96 procent av prisbasbeloppet för ogift respektive 78,5 procent av prisbasbeloppet för gift.

Regler för uttag av tilläggs pension

Du får börja ta ut din tilläggs pension när du har fyllt 61 år. Om du tar ut pensionen före 65 års ålder, kallas det förtida uttag. Om du tar ut pensionen senare än vid 65 års ålder kallas det uppskjutet uttag.

Vid uttag före 65 år minskar tilläggs pensionen med 0,5 procent för varje månad uttag görs före den månad då du fyller 65 år. Om du istället skjuter upp uttaget till efter 65 år ökar tilläggs pensionen med 0,7 procent för varje månad. Den här uppräknings slutar när du fyller 70 år. Därefter upphör höjningen av tilläggs pensionen.

Så beräknas tilläggs pensionen när du ska ta ut den

Först beräknas hela tilläggs pensionen. Därefter beräknas det antal tjugondelar som du ska ha i form av tilläggs pension med hänsyn till vilket år du är född. (Tabell över denna så kallade tjugondelsinfasing finns på sid 141.)

Din totala ålderspension består av detta tilläggs pensionsbelopp tillsammans med inkomstpensionen och premiepensionen.

Vid uttag från och med 65-års månaden beräknas tilläggs pensionen efter prisbasbeloppet för det året. För det följande året följsamhetsindexeras tilläggs pensionen på samma sätt som gäller för inkomstpensionen.

Garantiregel för mellangenerationen

Är du född 1938–1953 tillhör du den så kallade mellangenerationen och omfattas av en särskild garantiregel. Denna garantiregel innebär att din inkomstgrundade ålderspension från och med 65 års ålder lägst ska motsvara den tilläggs pension inklusive

folkpension som du hade tjänat in till och med år 1994. För folkpensionsdelen ska civilståndet, gift eller ogift, när pensionsbeloppet betalas ut vara avgörande för om den ska beräknas efter 78,5 procent eller 96 procent av prisbasbeloppet.

När garantiregeln tillämpas ska den del av din inkomstgrundade pension som du har tjänat in enligt det nuvarande pensionssystemet beräknas *som om* du hade tjänat in hela pensionsrätten i fördelningssystemet. Överstiger den garanterade nivån pensionen enligt reglerna för det nu gällande allmänna pensionssystemet, ska mellanskillnaden betalas ut i form av ett så kallat garantitillägg.

Garantipensionen

Grundskyddet i det allmänna pensionssystemet utgörs av *garantipensionen*, som fungerar som en utfyllnad till den inkomstgrundade ålderspensionen.

Du kan – för närvarande – tidigast få garantipension från 65 års ålder och den betalas ut om du inte har tjänat in rätt till inkomstgrundad ålderspension eller om du endast har tjänat in en låg sådan.

Du måste vara bosatt i Sverige för att kunna få garantipension. Garantipension kommer dock även under 2019 att betalas ut också inom EU/EES och Schweiz med hänsyn till reglerna i förordningen EU 883/04 och tillämpningsförordningen EU 987/09.

Garantipensionen är beroende av hur länge du har varit folkbokförd i Sverige. Det krävs minst tre års sådan försäkringstid för att garantipension alls ska kunna utbetalas. För att du ska kunna få garantipension med oducerat belopp krävs 40 års försäkringstid mellan 25 och 64 års ålder. För garantipensionen behöver du inte ha haft någon inkomst eller motsvarande; det är själva folkbokföringen som räknas som försäkringstid. Om du inte varit folkbokförd i Sverige (det som räknas som försäkringstid), kan du ändå få räkna tid mellan 16 och 24 år om du under denna tid har haft pensionsgrundande inkomst eller pensionsgrundande belopp för sjukersättning/aktivitetsersättning på minst ett inkomstbasbelopp per år.

Garantipensionen minskas (samordnas) med inkomstgrundade pensioner och livränta. Pensioner som samordnas är inkomstpension, tilläggspension, änkepension från ATP, utländsk allmän pension som inte likställs med garantipension. Men varken premiepensionen, kollektivavtalad pension eller privat pension minskar garantipensionen.

Om du är ogift, beräknas garantipensionen från en basnivå på 2,13 prisbasbelopp per år. Minst så mycket ska alla pensionsberättigade i Sverige kunna få. Det är tanken med garantipensionen.

2,13 prisbasbelopp motsvarar 8 254 kronor i månaden 2019. Om du har rätt till inkomstgrundad pension också, så minskar garantipensionen successivt. Du får ingen garantipension alls om din inkomstgrundade pension uppgår till 3,07 prisbasbelopp om du är ogift respektive 2,72 prisbasbelopp om du är gift. I pengar 2019 motsvarar det en pension på minst 11 896 respektive 10 540 kronor i månaden.

Åldreförsörjningsstöd, ÄFS

Personer som saknar pension och eller har en mycket låg sådan har sedan år 2003 rätt till åldreförsörjningsstöd från och med 65 års ålder. Stödet består av ett stöd för personliga kostnader och ett bostadsstöd. Belopp och procentsatser är desamma som för det särskilda bostadstillägget SBTP (som du kan läsa om lite längre fram i detta kapitel).

80 procent av dem som har ÄFS är personer födda i utlandet och som inte bott tillräckligt länge i Sverige för att ha rätt till full garantipension. I övrigt består ÄFS

Garantipensionen i siffror 2019

2,13 prisbasbelopp är 8 254 kronor i månaden (basnivå för ogift).

1,90 prisbasbelopp är 7 363 kronor i månaden (basnivå för gift).

Om din inkomstpension överstiger 11 896 kronor i månaden (3,07 prisbasbelopp, för ogift) respektive 10 540 kronor i månaden (2,72 prisbasbelopp, för gift) får du ingen utfyllnad alls med garantipension.

Svar på en fråga som försäkringsinformatörerna får emellanåt: Nej, det går inte att höja garantipensionen genom att ta ut sin inkomstpension i förtid. Förtida uttag innebär att garantipensionen ändå blir vad den skulle ha blivit om inkomstpensionen togs ut vid 65 års ålder.

Åldreförsörjningsstödet, ÄFS, administreras av Pensionsmyndigheten.

Syftet med ÄFS är att garantera en viss lägsta levnadsnivå. ÄFS är inkomstprövat. Inkomst reducerar stödet krona för krona.

personkrets av personer som har låg ålderspension på grund av tidigt uttag eller egna företagare som inte betalat sina pensionsavgifter.

Vad gäller för de olika åldersgrupperna?

När ett nytt pensionssystem införs måste man dra gränsen någonstans för vilka som ska omfattas fullt ut, vilka som omfattas men med övergångsregler som tar hänsyn till vad som gällde i tidigare pensionssystem – och vilka som inte ska omfattas alls av det nuvarande systemet.

I det nuvarande allmänna pensionssystemet gäller följande:

Födda 1937 eller tidigare	omfattas inte alls.
Födda 1938–1953	omfattas av övergångsregler.
Födda 1954 eller senare	omfattas bara av det nuvarande systemet.

Födda 1938–1953, mellangenerationen

Om du är född 1938–1953 ska du ha en del av din ålderspension från det tidigare systemet och en del enligt de regler som gäller i det nuvarande systemet. Vilka andelar som du ska få från respektive system framgår av tabellen på nästa sida:

Tjugondelsinfasing i det nu gällande allmänna pensionssystemet

Född år	Kvotdel pension från det nuvarande systemet	Kvotdel pension från det gamla systemet	Avsättning till premiepensionen (i procentenheter av pensionsavgiften)
1938	4/20	16/20	0,5 %
1939	5/20	15/20	0,625 %
1940	6/20	14/20	0,75 %
1941	7/20	13/20	0,875 %
1942	8/20	12/20	1,0 %
1943	9/20	11/20	1,125 %
1944	10/20	10/20	1,25 %
1945	11/20	9/20	1,375 %
1946	12/20	8/20	1,5 %
1947	13/20	7/20	1,625 %
1948	14/20	6/20	1,75 %
1949	15/20	5/20	1,875 %
1950	16/20	4/20	2,0 %
1951	17/20	3/20	2,125 %
1952	18/20	2/20	2,25 %
1953	19/20	1/20	2,375 %
1954	20/20	0	2,5 %

Om du tillhör mellangenerationen, kommer Pensionsmyndigheten alltså att parallellt räkna ut både tilläggspension och pensionsrätt enligt det nuvarande allmänna pensionssystemet. Pensionsgrundande inkomst för tilläggspension kan dock längst beräknas till och med det år då du fyller 64 år. Om du fortsätter att arbeta efter fyllda 65 år, kommer hela denna pensionsrätt att räknas ut för dig enligt reglerna i det nuvarande systemet, utan kvotering.

Pensionsrätt för tiden 1960–1998

De flesta som omfattas av det nuvarande systemet helt eller delvis har också tjänat in ATP-poäng i det tidigare systemet. Dessa poäng har räknats om till pensionsrätt i

det nuvarande systemet. Pensionsrätt för förfluten tid har tillgodoräknats för tiden 1960–1998. Från och med 1999 har de nu gällande intjänandereglererna trätt ikraft.

Bostadstillägg för ålderspensionärer

Bostadstilläggen till ålderspensionärer administreras av Pensionsmyndigheten.

Detaljerad information om vilka krav som ställs, fribelopp för inkomst och förmögenhet innan bostadstillägget reduceras samt ansökningsblanketter finns på www.pensionsmyndigheten.se.

Bostadstillägg för pensionärer, BTP, är inkomstprövat och kan betalas till ålderspensionärer och som har låga inkomster. Grundkravet för BTP vid ålderspension är att du ska ha fyllt 65 år och ta ut hela din allmänna ålderspension.

Du får mer i BTP om du är ogift än om du är gift. Du räknas som "gift" om du har make, registrerad partner eller sambo som är folkbokförd i samma bostad.

Skillnaden mellan ogifta och gifta pensionärer beror på att den som har någon att dela bostadskostnaden med inte anses behöva ett lika stort bidrag. Ogifta pensionärer som är berättigade till det högsta BTP-beloppet hör oftast till gruppen äldre änkor som knappt varit ute i arbetslivet alls.

Tabellen nedan visar de högsta BTP-beloppen 2019 vid ålderspension. Beloppen är skattefria.

	Ersättningsnivå	Ersättningsbar bostadskostnad	Högsta BTP-belopp per månad
Ogift ålderspensionär som fyllt 65 år	96 %	1 – 5 000 kr	4 800 kr + 340 kr = 5 140 kr/mån
	70 %	5 001 – 5 600	420 kr/mån
			5 560 kr/mån
Gift ålderspensionär som fyllt 65 år	96 %	1 – 2 500 kr	2 400 kr + 170 kr = 2 570 kr/mån
	70 %	2 501 – 2 800 kr	210 kr/mån
			2 780 kr/mån

KOMMENTAR 1: Sedan 2018 ersätts bostadskostnader i två intervall. Högerkolumnens summarader (beloppen 5 560 respektive 2 780 kronor) redovisar högsta BTP-belopp per månad vid en bostadskostnad på högst 5 600 respektive 2 800 kronor i månaden.

KOMMENTAR 2: Tilläggsbeloppen längst ut till höger är riktade satsningar från 2012 och 2013 som ligger kvar. Det är bara dessa tilläggsbelopp som under 2018 skiljer BTP till ålderspensionärer från BTP till personer med sjuk-/aktivitetsersättning.

Särskilt bostadstillägg till pensionärer – SBTP

Syftet med det särskilda bostadstillägget är att garantera en disponibel inkomst på skälig levnadsnivå efter betald boendekostnad upp till en viss nivå. De höjningar som gjordes 2018 ligger kvar även under 2019. Om du är ogift kan under år 2019 boendekostnad upp till högst 6 620 kronor i månaden beaktas. Om du är gift gäller boendekostnad upp till högst 3 310 kronor i månaden.

2019 är den skäliga levnadsnivå som SBTP är relaterad till en tolfedel av 1,486 prisbasbelopp för ogift och 1,2105 prisbasbelopp för gift. I disponibel inkomst per månad år 2019 motsvarar det 5 758 kronor för ogift pensionär respektive 4 691 kronor för gift pensionär.

Även SBTP är skattefritt och inkomstprövat. Skillnaden mot BTP är att du inte behöver ansöka separat om SBTP, som betalas ut automatiskt om du har rätt till det.

Kollektivavtalad pension – två pensionsplaner

På följande sidor (149-163) beskriver vi både Avtalspension SAF-LO och Gemensam Tjänstepension GTP.

- Avtalspension SAF-LO är ett avtal som LO och Svenskt Näringsliv har slutit för att gälla för privatanställda arbetare.
- Gemensam Tjänstepension GTP är en snarlik pensionsplan, där avtalet slutits mellan LO och KFO (Kooperationens Förhandlingsorganisation) och som gäller bland annat för arbetare anställda inom Kooperationen.

För att underlätta för dig som använder Grundboken, har vi valt att beskriva pensionsplanerna efter varandra. De är visserligen snarlika, men inte exakta kopior av varandra, särskilt inte från och med 2019 när Gemensam Tjänstepension GTP ersatt det tidigare pensionsavtalet Kooperationens Avtalspension KAP.

Avtalspension SAF-LO

I ditt kollektivavtal finns en avtalspension som kompletterar den ålderspension som du får från det allmänna pensionssystemet. Om du arbetar inom avtalsområde LO-Privat (privatanställda arbetare) heter pensionsplanen Avtalspension SAF-LO.

Administrationsbolag för Avtalspension SAF-LO är Fora, som tar emot premier från arbetsgivare och fördelar ut dem till den förvaltare av avtalspensionen som du själv väljer.

Allmänt om Avtalspension SAF-LO

Ett avgiftsbestämt pensionssystem

Avtalspension SAF-LO är ett *avgiftsbestämt* pensionssystem. Det betyder att avgiften, det vill säga premien, är fastställd. Hur stor pensionen sedan blir när du gått i pension, beror på premiens storlek, av hur många år den betalas in samt av hur pengarna förvaltas.

Om du blir arbetslös eller byter avtalsområde

Avtalspension SAF-LO är ett fonderat pensionssystem. Om du blir arbetslös eller lämnar avtalsområdet av något annat skäl (till exempel för att byta jobb) finns din grundläggande pensionsrätt kvar. Värdet på din intjänade pension, det vill säga de inbetalade premierna, förändras dock uppåt eller nedåt beroende på värdeutvecklingen i det förvaltningsalternativ som du valt. Därför är det bra att hålla koll på utvecklingen av ditt sparande lite då och då för att till exempel byta fonder.

Samma villkor för alla sedan hösten 2016

Sedan en stor ändring som genomfördes under hösten 2016 omfattas alla försäkringar som ligger hos AMF av samma villkor, oavsett hur "gamla" pensionspengarna är. Samtidigt sänktes också avgifterna.

Den här förbättringen berör alla som har eller har haft Avtalspension SAF-LO (eller dess föregångare STP) i sitt kollektivavtal och som har sina pensionspengar i AMF. Även kollektivavtalad arbetstidsförkortning som du valt att omvandla till pensionspremie (Livsarbetstidspension) omfattas om du har AMF som förvaltare.

Den tidigare pensionsplanen hette STP. Är du född 1932-1967 kan du, när du går i pension, ha rätt till pension från både den gamla och den nu gällande pensionsplanen. Intjänad pensionsrätt enligt det gamla STP-systemet kallas belopp enligt övergångsregler.

AMF är ett försäkringsbolag för förvaltning av avtalspensioner, grundat av och ägt av LO och Svenskt Näringsliv tillsammans. AMF är "ickeväljarbolaget" i Avtalspension SAF-LO, alltså det bolag där pensionspengarna placeras (i en traditionellt förvaltd försäkring) om man inte väljer en annan förvaltare. AMF finns givetvis också med bland de bolag som man kan välja aktivt, både för traditionell försäkring och fondförsäkring.

Mer om Avtalspension SAF-LO

Startålder för pensionsrätt 25 år

Startåldern för när du börjar tjäna in pensionsrätt är 25 år. Från och med den månad då du fyller 25 år börjar arbetsgivaren avsätta premier för dig. Så länge du är kvar inom avtalsområdet fortsätter du att tjäna in till din pension fram till 65 års ålder.

Inom Avtalspensionen SAF-LO görs överföringen av premierna till den förvaltare du valt en gång om året. Inom Gemensam Tjänstepension GTP görs överföringen löpande varje månad.

Pensionsrätt både under och över "taket"

Det allmänna pensionssystemet har ett tak på 7,5 inkomstbasbelopp (ett inkomstbasbelopp är 64 400 kronor 2019). Inkomster över taket ger inte högre pension. Det ger däremot Avtalspension SAF-LO:

Pensionspremie för lönedelar under 7,5 inkomstbasbelopp (motsvarar 483 000 kr/år 2019)	Pensionspremie för lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp
4,5 procent	30 procent

Den allmänna pensionen blir inte bättre oavsett hur mycket man tjänar över inkomsttaket på 7,5 inkomstbasbelopp. Det är en viktig rättvisefråga att inte bara tjänstemän utan även arbetare med högre löner får kompensation för detta genom kollektivavtalets pensionsplan.

Pensionspremien betalas in av arbetsgivaren en gång om året som en procentsats på lönesumman i företaget. Varje anställd får "sin" andel i förhållande till lönen insatt på sitt pensionskonto och väljer själv pensionsförvaltare och pensionsform för hela premien.

Hur stor pensionen sedan blir när du gått i pension, beror på premiens storlek, av hur många år den betalas in samt hur pensionskapitalets värdet förändring varit.

Möjlighet till lokala/individuella förbättringar

Det står fack och arbetsgivare fritt att lokalt komma överens om en högre pensionsavsättning, alltså att arbetsgivaren betalar in mer till avtalspensionen än det centrala avtalet föreskriver. Detsamma gäller för individuella överenskommelser mellan arbetsgivaren och en enskild anställd.

EXEMPEL:

Exempel: Den äldsta formen för förstärkning av avtalspensionen är det som kallas arbetstidskonto/livsarbetstidspension. På flera avtalsområden finns en kollektivavtalad årlig arbetstidsförkortning, som kan tas ut i form av ledighet, som kontant utbetalning eller så kan den anställda bestämma att arbetstidsförkortningen översatt till kronor förs över till hens Avtalspension SAF-LO för att förstärka pensionen.

EXEMPEL:

Flera LO-förbund har förhandlat fram extra pensionsavsättningar på sina avtalsområden. Dessa extrapremier höjer den vanliga avsättningen till Avtalspension SAF-LO. Extrapremierna betalas också för anställda som ännu inte fyllt 25 år. En variant av extrapremier är tänkt att kunna användas för att gå ned i arbetstid eller för att förstärka avtalspensionen efter pensioneringen. Olika namn används på olika avtalsområden; delpension/deltidspension är de vanligaste inom LO-förbunden. (Motsvarande lösningar på tjänstemannasidan kallas ofta flexpension.)

EXEMPEL :

Slutålder för intjänande av pensionsrätt är 65 år men möjligheten finns att komma överens individuellt med arbetsgivaren om fortsatta premiebetalningar till Avtalspension SAF-LO.

Så fungerar Avtalspension SAF-LO från intjänande till pensionering

All kontant bruttolön är pensionsmedförande

Avtalspensionen grundas på din sammanlagda lön under året hos arbetsgivaren. Inte bara tillsvidareanställning på heltid ger pensionsrätt utan även deltid, vikariat eller extrajobb.

All kontant bruttolön hos arbetsgivare som tecknat Avtalspension SAF-LO är pensionsmedförande, från den första kronan till den sista. Med kontant bruttolön menas lön, OB-tillägg, sjuklön och så vidare. Kostnadsersättningar ingår dock inte.

Arbetsgivaren betalar in pensionspremien

Premien för Avtalspension SAF-LO är en viss procentsats på din pensionsmedförande lön. Arbetsgivaren betalar in premien till administrationsbolaget Fora på samma sätt som för övriga avtalsförsäkringar.

Hur Avtalspension SAF-LO gäller när arbetsgivaren inte betalar pensionspremie – se sid 154-155.

Fackligt förtroendevalda

För fackligt förtroendevalda som har fått ersättning för förlorad arbetsförtjänst rapporterar och betalar respektive fackförbund in premien för Avtalspension SAF-LO till administrationsbolaget Fora.

Rätt att själv välja förvaltare

Du får själv välja förvaltare för hela din Avtalspension SAF-LO. Om du inte gör något val placeras pengarna i AMF, som är ickevalsalternativ. Varje år skickas blankett för förstagsångsval ut automatiskt från administrationsbolaget Fora till alla som

- har fyllt 25 år och börjat arbeta under ett kollektivavtal där Avtalspension SAF-LO ingår
- fyller 25 år och redan är anställda där det finns avtal om Avtalspension SAF-LO.

I stället för att fylla i blanketten på papper kan du också göra ditt pensionsval direkt på Foras webbplats genom att logga in med e-legitimation på Mina sidor-avdelningen.

Du kan göra ett pensionsval också om du är yngre än 25 år men arbetar på ett avtalsområde där du har rätt att omvandla behållning på ett arbetstidskonto till pensionspremie i Avtalspension SAF-LO och väljer det alternativet.

Pensionsvalet gäller:

- *Pensionsform:* fondförsäkring eller traditionell pensionsförsäkring.
- *Förvaltare:* en av dem som godkänts av Finansinspektionen och parterna, LO och Svenskt Näringsliv, och som tecknat administrationsavtal med Fora.
- *Efterlevandeskydd:* ettdera, båda eller inget av alternativen återbetalningsskydd och familjeskydd. Du kan välja skydden utan att lämna hälsodeklaration när du gör ditt första pensionsval.

Ändra tidigare gjort val – genom omval eller flytt

Fora administrerar allt som gäller nyval, omval eller flytt av pensionskapital och omval. Telefonnumret till Foras kundservice för avtalspensionen är 08-787 40 10. Du kan också läsa mer på www.fora.se.

Du har i princip två möjligheter att ändra ett tidigare gjort val av pensionsförvaltare (eller om du varit passiv tidigare och nu bestämmer dig för att välja förvaltare aktivt). Du kan:

- göra ett omval
- utnyttja rätten till flytt av pensionskapital till annan förvaltare.

Traditionell pensionsförsäkring

I traditionell pensionsförsäkring bestämmer pensionsbolaget hur pengarna ska placeras. Du är garanterad en viss avkastning och kan få mer men inte mindre än denna.

Fondförsäkring

I fondförsäkring är det du själv som väljer vilken eller vilka av "din" valda förvaltares fonder som du placerar pensionspengarna i. Du tar själv ansvaret för dina placeringar. Försäkringsbolaget ger ingen garanti.

Göra ett omval

Omval innebär att du byter förvaltare för det aktuella årets premier och framtida års premier. Genom omval stannar tidigare placerade pengar hos den "gamla" förvaltaren. Om du vill göra ett omval gäller följande:

Enklast är att du använder e-legitimation (till exempel BankID) för att göra ett pensionsval direkt på www.fora.se. Om det inte är möjligt, kan du beställa en ändringsblankett från Fora.

I samband med omval kan du lägga till, ändra eller ta bort efterlevandeskydd. Se vidare under rubriken "Efterlevandeskydd" längre fram i detta kapitel.

Dessa är de valbara förvaltarna

Ett begränsat antal pensionsbolag är valbara och det är avtalsparterna – LO och Svenskt Näringsliv – som bestämmer vilka. Nyval, omval och flytt av pensionskapital får bara göras till en av de förvaltare som parterna valt ut som valbara:

Traditionell pensionsförsäkring	Fondförsäkring
Alecta	AMF
AMF	Danica Pension
Folksam Liv	Folksam-LO Pension
SEB	Handelsbanken Liv
	Länsförsäkringar Fondliv
	Movestic Liv & Pension
	Nordea Liv & Pension
	SEB
	SPP
	Swedbank Försäkring

Detta gäller för flytt av pensionskapital under 2019

Du har rätt att flytta ditt ihopsparade pensionskapital till en annan förvaltare – men bara till en av de valbara förvaltarna på listan.

Rent allmänt fungerar flytt av pensionskapital så att du använder Foras blankett för flyttning. Du får bara flytta till någon av de förvaltare som parterna kommit överens om (se ovan). I samband med flytten kan du göra tillval av efterlevandeskydd (se sid 147-148).

Observera att det inte är gratis att utnyttja sin flytträtt. Det skiljer mellan bolagen vad de debiterar för att du och dina pengar lämnar dem.

Fora har uppgifter om vad som gäller för de olika bolagen vid varje tidpunkt.

Utbetalning av Avtalspension SAF-LO

Möjligheten att ta ut Avtalspension SAF-LO även partiellt, det vill säga delvis, har funnits sedan den 1 juli 2015.

Huvudregel för helt uttag av ålderspensionen

Avtalspension SAF-LO är i sin grundutformning en livsvarig ålderspension som betalas ut månadsvis i efterskott från och med den månad under vilken du uppnår pensionsåldern 65 år. Du kan börja ta ut pensionen tidigare också, men tidigast från 55 års ålder.

Livsvarig utbetalning är, som nämnts, huvudregeln. Om du vill kan du dock istället välja en kortare utbetalningstid. Vilken utbetalningstid du väljer, bestämmer du när pensionen ska börja betalas ut. Det du väljer kan inte ändras när utbetalningen har påbörjats. Helt uttag av ålderspension enligt denna huvudregel måste pågå i minst fem år och det finns inget krav på nedtrappning av arbetstid eller annat pensioneringssyfte.

Möjligt att ta ut pensionen delvis (partiellt uttag)

Möjligheten att göra partiellt uttag infördes den 1 juli 2015 och gäller från och med 55 års ålder. Överenskommelsen innebär att du kan använda Avtalspension SAF-LO om du är överens med din arbetsgivare om att gå ned i arbetstid. Det kan handla om enstaka år eller en längre period men det finns ett krav på att det partiella uttaget måste pågå minst tills du fyllt 65 år. Kravet på att uttaget måste pågå i minst fem år finns dock inte och du kan använda möjligheten till partiellt uttag högst tre gånger.

Följande gäller vid partiellt uttag:

- Du får högst ta ut en så stor andel av försäkringskapitalet som motsvarar din nedtrappning av arbetstiden.
- Uttaget får högst motsvara den totala inkomstförlusten i kronor räknat från tidpunkten för nedtrappningen av arbetstiden och fram till 65 år.

Räkneexempel

Månadsinkomst 24 000 kronor, intjänat pensionskapital 600 000 kronor.

50 procents nedgång i arbetstid från 62 års ålder fram till 65 år (3 år).

Max 50 procent av intjänat pensionskapital får användas, alltså i detta fall 300 000 kronor. Månadsbelopp som betalas ut blir ca 8 300 kronor. Inkomstbortfallet under samma tid är 432 000 kronor. Sedan återstår 1 250 kr i månaden livsvarig avtalspension.

Återbetalningsskydd

Du har möjlighet att teckna ett frivilligt återbetalningsskydd för din Avtalspension SAF-LO. Återbetalningsskydd medför att din egen ålderspension blir lägre. I gengäld vet du att ditt pensionskapital går till dina efterlevande om du avlider. Återbetalningsskydd gäller både under den yrkesverksamma tiden och efter pensioneringen.

Förmånstagare till återbetalningsskyddet och familjeskyddet är i första hand din make, registrerade partner eller sambo och i andra hand dina arvsberättigade barn. Du kan anmäla annat förmånstagarförordnande, men bara personer inom en viss begränsad krets får vara förmånstagare till en pensionsförsäkring.

Återbetalningsskyddet fungerar så att om du avlider före 65 års ålder så utbetalas pensionskapitalets värde i form av en pension till förmånstagare under fem års tid. Vid dödsfall efter 65 års ålder övergår utbetalningarna till förmånstagare under den tid som återstår, dock högst 20 år sammanlagt.

Om du väljer återbetalningsskydd senare än vid det första valtillfället eller mer än tolv månader efter en familjehändelse, krävs hälsoprövning. Med familjehändelse avses att du gifter dig, blir registrerad partner, blir sambo eller får barn. Försäkringsgivare är den förvaltare som du valt för din Avtalspension SAF-LO.

Du kan visserligen få återbetalningsskydd beviljat om du väljer senare än vid första valtillfället och om du då lider av en allvarlig sjukdom. I så fall avser återbetalningsskyddet dock enbart premier som du tjänar in från och med året efter valet av återbetalningsskydd.

OBS! Innan du bestämmer dig för ett partiellt uttag – ta reda på hur det påverkar din återstående framtida pension.

I Avtalspension SAF-LO är familjeskydd ett tillval till avtalspensionen. I Gemensam Tjänstepension GTP ingår familjeskydd i pensionsplanens grundutformning.

Familjeskydd

Familjeskydd är en tidsbegränsad efterlevandepension som betalas ut till förmånstagare i 5, 10, 15 eller 20 års tid (dock längst till och med månaden före den då den försäkrade skulle ha fyllt 70 år). Du kan välja mellan 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp att betalas ut per år under den utbetalningstid som du valt.

Försäkringsskyddet upphör att gälla den 31 december det år under vilket du fyller 65 år. Om du väljer bort familjeskyddet tidigare upphör det att gälla den 31 december det år du säger upp skyddet. Försäringsgivare är AFA Livförsäkringsaktiebolag (ett bolag inom AFA Försäkring) och det är Fora som administrerar tecknandet av försäkringen.

Om du väljer familjeskydd senare än vid det första valtillfället har Fora för prövning av ansökan rätt att kräva en hälsodeklaration. Fora kan besluta att inte bevilja familjeskydd för försäkrad som lider av allvarlig sjukdom.

Förmånstagare är i första hand din make/registrerade partner/sambo och i andra hand dina arvsberättigade barn. Möjligheterna att ändra förordnandet i familjeskyddet är av skattetekniska skäl starkt begränsade jämfört med livförsäkring i övrigt. Det är endast möjligt att sätta in före detta sambo, make eller registrerad partner samt foster-/styvbarn och fosterbarn.

Premien för familjeskyddet varierar beroende på hur många prisbasbelopp du väljer och hur lång utbetalningstiden ska vara. I tabellen ser du vad premien 2019 är om du väljer 1 prisbasbelopp (46 500 kronor 2019). För att få fram kostnaden för 2, 3 eller 4 prisbasbelopp, multiplicera tabellens belopp med 2, 3 eller 4.

Ålder	Antal prisbasbelopp	Årspremie om utbetalning i:			
		5 år	10 år	15 år	20 år
30	1	174	325	456	569
40	1	215	401	562	700
50	1	327	611	846	1 050
60	1	729	1 362	1 362	1 362

Observera att premien för familjeskyddet dras från den pensionspremie för Avtalspension SAF-LO som din arbetsgivare – eller premiefrielseförsäkringen, i förekommande fall – betalat in. Det betyder två saker:

1. Din pension blir lägre om du har familjeskydd som tillval.
2. Om du lämnar avtalsområdet, till exempel blir arbetslös eller byter till ett annat avtalsområde där du har en annan avtalspension, så kommer det ju inte längre in några nya pensionspremier att dra kostnaden för familjeskyddet från. Premien betalas årsvis i förskott och familjeskyddet upphör därför inte automatiskt om premiebetalningarna upphör. Det sägs upp med en uppsägningstid på 30 dagar av Fora som verkställer uppsägningarna på uppdrag av AFA Livförsäkringsaktiebolag.

Kom också ihåg att familjeskyddet gäller bara vid dödsfall fram till 65 års ålder – och du kan inte välja en utbetalningstid som sträcker sig förbi din 70-årsdag.

KFO | Gemensam tjänstepension GTP

Nytt pensionsavtal från 2019

I ditt kollektivavtal finns en avtalspension som kompletterar den ålderspension som du får från det allmänna pensionssystemet. Om du är anställd inom Kooperationen (avtalsområde LO-KFO) heter pensionsplanen Gemensam Tjänstepension GTP,

som från och med den 1 januari 2019 ersatte den tidigare pensionsplanen Kooperations Avtalspension, KAP.

Att ordet "gemensam" finns i den nya avtalspensionsplanens namn beror på att det är fler grupper av anställda som omfattas. Den nya grupp på arbetarsidan som tillkommit i GTP är anställda som omfattas av Kommunals löneavtal inom avtalsområdena Hälsa, vård och omsorg samt förskola/skola.

För dig som arbetar i ett kooperativt företag, en ideell organisation eller en folk rörelse och som tidigare hade pensionsplanen KAP är förändringarna färre. Den nya GTP-planen innehåller några förbättringar men i grunden är det ungefär samma villkor som i din tidigare pensionsplan KAP som gäller. Övergången blir så att säga sömlös. De pensionsrätter som du tjänat in i Kooperations Avtalspension KAP förs helt enkelt bara över till Gemensam Tjänstepension GTP.

Administrationsbolag för Gemensam Tjänstepension GTP är Pensionsvalet, som tar emot premierna från arbetsgivare och fördelar ut dem till den förvaltare av avtalspensionen som du själv väljer.

Allmänt om Gemensam Tjänstepension GTP

Ett avgiftsbestämt pensionssystem

Gemensam Tjänstepension GTP (liksom dess närmaste föregångare Kooperations Avtalspension KAP) är ett *avgiftsbestämt* pensionssystem. Det betyder att avgiften, det vill säga premien, är fastställd. Hur stor pensionen sedan blir när du gått i pension, beror på premiens storlek, av hur många år den betalas in samt av pensionskapitalets värdeförändring.

Om du blir arbetslös eller byter avtalsområde

GTP är ett avgiftsbestämt och fonderat pensionssystem. Om du blir arbetslös eller lämnar avtalsområdet av något annat skäl (till exempel för att byta jobb) finns din grundläggande pensionsrätt kvar. Värdet på din intjänade pension, det vill säga de inbetalade premierna, förändras dock uppåt eller nedåt beroende på värdeutvecklingen i det förvaltningsalternativ som du valt.

Mer om Gemensam Tjänstepension GTP

Startålder för pensionsrätt

Du börjar tjäna in pensionsrätt från och med den månad då du fyller 25 år. Men om du och arbetsgivaren kommer överens om det, kan hen också börja betala in premier till din Gemensam Tjänstepension GTP tidigare. Arbetsgivaren är skyldig att betala till din pension fram till det att du fyller 65 år. Om du är kvar i anställningen kan arbetsgivaren välja att fortsätta även därefter, men kan också ensidigt bestämma att sluta betala pensionspremier.

Pensionsrätt både under och över "tak"

Det allmänna pensionssystemet har ett intjänandetak på 7,5 inkomstbasbelopp (ett inkomstbasbelopp är 64 400 kronor 2019). Inkomster över taket ger inte högre pension. Det ger däremot avtalspensionen, som på LO-KFO området är Gemensam Tjänstepension GTP.

Den tidigare pensionsplanen hette STPK. Är du född 1933–1968 kan du, när du går i pension, ha rätt till pension från både den gamla och den nu gällande pensionsplanen. Intjänad pensionsrätt enligt det gamla STPK-systemet kallas avvecklingsförmån-STPK, betalas livsvarigt och kan tidigast betalas ut från och med 60 års ålder.

Pensionspremie för lönedelar under 7,5 inkomstbasbelopp (motsvarar 40 250 kr/mån 2019)	Pensionspremie för lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp
4,5 procent	30 procent

Pensionspremien betalas in av arbetsgivaren en gång i månaden. "Din" andel sätts in på ditt "pensionskonto" i GTP och du får själv välja pensionsförvaltare och pensionsform för hela premien.

Hur stor pensionen sedan blir när du gått i pension, beror på premiens storlek, av hur många år den betalas in samt av hur pengarna förvaltas.

Möjlighet till lokala/individuella förbättringar

Det står fack och arbetsgivare fritt att lokalt komma överens om en högre pensionsavsättning, alltså att arbetsgivaren betalar in mer till avtalspensionen än det centrala avtalet föreskriver. Detsamma gäller för individuella överenskommelser mellan arbetsgivaren och en enskild anställd.

EXEMPEL :

Den äldsta formen för förstärkning av avtalspensionen är det som kallas arbetstidskonto/livsarbetstidspension. På flera avtalsområden finns en kollektivavtalad årlig arbetstidsförkortning, som kan tas ut i form av ledighet, som kontant utbetalning eller så kan den anställda bestämma att arbetstidsförkortningen översatt till kronor förs över till hens GTP för att förstärka pensionen.

EXEMPEL :

Det är möjligt att förhandla fram extra pensionsavsättningar till exempel förbundsvis eller på ett enskilt arbetsställe eller grupp av arbetsställen. Dessa extrapremier höjer den vanliga avsättningen till GTP. Parterna kan till exempel också komma överens om att extrapremierna betalas också för anställda som ännu inte börjat tjäna in pensionsrätt i avtalspensionen. En variant av extrapremier är tänkt att kunna användas för att gå ned i arbetstid eller för att förstärka avtalspensionen efter pensioneringen. Olika namn används på olika avtalsområden; delpension/deltidspension är de vanligaste inom LO-förbunden. (Motsvarande lösningar på tjänstemannasidan kallas ofta flexpension.)

EXEMPEL :

Slutålder för intjänande av pensionsrätt är 65 år men möjligheten finns att komma överens individuellt med arbetsgivaren om fortsatta premiebetalningar till GTP.

Så fungerar GTP från intjänande till pensionering

All kontant bruttolön är pensionsmedförande

Avtalspensionen grundas på din sammanlagda lön under året hos arbetsgivaren. Inte bara tillsvidareanställning på heltid ger pensionsrätt utan även deltid, vikariat eller extrajobb.

All kontant bruttolön hos arbetsgivare som tecknat Gemensam Tjänstepension GTP är pensionsmedförande, från den första kronan till den sista. Med kontant bruttolön menas lön, OB-tillägg, sjuklön och så vidare. Kostnadsersättningar ingår dock inte.

Arbetsgivaren betalar in pensionspremien

Premien för GTP är en viss procentsats på din pensionsmedförande lön. Arbetsgivaren betalar in premien till administrationsbolaget Pensionsvalet. Premien betalas in per månad.

Beträffande hur GTP gäller vid sjukdom, föräldraledighet och arbetsskadeliivränta enligt socialförsäkringsbalken, SFB – alltså när arbetsgivaren inte betalar pensionspremie – se sid 154-155. Dessa regler är gemensamma för GTP och Avtalspension SAF-LO och beskrivs på samma ställe i boken.

Fackligt förtroendevalda

Den här bestämmelsen i avtalet gäller för fackligt förtroendevalda som har fått ersättning från sin fackliga organisation enligt 6 § förtroendemannalagen för förlorad arbetsförtjänst. Om du är i den situationen och har fyllt 25 år, rapporterar ditt fackförbund in detta till Pensionsvalet. Premien för GTP betalas sedan in av Stiftelsen för kollektivavtalsgaranti för avtalspensioner inom avtalsområdet LO-KFO.

Rätt att själv välja förvaltare

Du får själv välja förvaltare för hela din Gemensam Tjänstepension GTP. Om du inte gör något val placeras pengarna i Folksam Liv, som är ickevalsalternativ. Varje år skickas blankett för förstagsångsval ut automatiskt från administrationsbolaget Pensionsvalet till alla som

- har fyllt 25 år och börjat arbeta under ett kollektivavtal där GTP ingår, eller
- fyller 25 år och redan är anställd där det finns avtal om GTP.

Pensionsvalet gäller:

- *Pensionsform:* fondförsäkring eller traditionell pensionsförsäkring.
- *Förvaltare:* en av dem som godkänts av Finansinspektionen och parterna (LO och Kooperationens Förhandlingsorganisation, KFO) och som tecknat administrationsavtal med Pensionsvalet.
- *Återbetalningsskydd:* I GTP ingår redan ett familjeskydd på två förhöjda prisbasbelopp under fem års tid. Men du kan välja att ha också ett återbetalningsskydd som tillval. Du kan välja återbetalningsskydd utan att lämna hälsodeklaration när du gör ditt första pensionsval.

Ändra tidigare gjort val – genom omval eller flytt

Pensionsvalet administrerar allt som gäller nyval, omval eller flytt av pensionskapital. Telefonnummer till Pensionsvalets kundservice är 020-650 111. Du kan också läsa mer på www.pensionsvalet.se.

Du har i princip två möjligheter att ändra ett tidigare gjort val av pensionsförvaltare (eller om du varit passiv tidigare och nu bestämmer dig för att välja förvaltare aktivt). Du kan:

- göra ett omval
- utnyttja rätten till flytt av pensionskapital till annan förvaltare.

Göra ett omval

Omval innebär att du byter förvaltare för det aktuella årets premier och framtida års premier. Genom omval stannar tidigare placerade pengar hos den "gamla" förvaltaren.

Om du vill göra ett omval, beställer du en omvalsblankett antingen på Pensionsvalets hemsida eller per telefon 020-650 111.

I samband med omval kan du lägga till, ändra eller ta bort återbetalningsskydd (se vidare under rubriken "Återbetalningsskydd" längre fram i detta kapitel).

Dessa är de valbara förvaltarna

Bara ett begränsat antal pensionsbolag är valbara och det är parterna – LO och KFO (Kooperationens Förhandlingsorganisation) – som bestämmer vilka. Nyval, omval

Pensionsrätter från den tid då den tidigare pensionsplanen Kooperationens Avtalspension KAP placerades i KP Pension & Försäkring (som ägs av Folksam) ligger kvar där – men från 2012 under det gemensamma bolagsnamnet Folksam.

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

Traditionell pensionsförsäkring	Fondförsäkring
Folksam Liv	Folksam-LO Pension
KPA Pension	Danica Pension
Swedbank Försäkring	Swedbank Försäkring

Läs mer om familjeskyddet och titta på premietabellen på www.fora.se/privat/din-tjans-tepension/hantera-din-tjans-tepension/efterlevandeskydd/familjeskydd/

Detta gäller för flytt av pensionskapital under 2019

Du har rätt att flytta ditt ihopsparede pensionskapital till en annan förvaltare – men bara till en av de valbara förvaltarna på listan.

Kontakta Pensionsvalets kundservice 020-650 111 för mer information.

Observera att det inte är gratis att utnyttja sin flytträtt. Det skiljer mellan bolagen vad de debiterar för att du och dina pengar lämnar dem.

Pensionsvalet har uppgifter om vad som gäller för de olika bolagen vid varje tidpunkt.

Utbetalning av Gemensam Tjänstepension GTP

GTP är i sin grundutformning en livsvarig ålderspension som betalas ut månadsvis i efterskott från och med den månad under vilken du uppnår avtalets pensionsålder, som för närvarande är 65 år. Du kan börja ta ut pensionen tidigast från 55 års ålder.

Livsvarig utbetalning är, som nämnts, huvudregeln. Om du vill kan du dock istället välja en kortare utbetalningstid. Vilken utbetalningstid du väljer, bestämmer du när pensionen ska börja betalas ut. Det du väljer kan inte ändras när utbetalningen har påbörjats. Helt uttag av ålderspension enligt denna huvudregel måste pågå i minst fem år och det finns inget krav på nedtrappning av arbetstid eller annat pensioneringssyfte.

Möjligt att ta ut pensionen delvis (partiellt uttag)

Du kan göra partiellt uttag från och med 55 års ålder. Överenskommelsen innebär att du kan använda Gemensam Tjänstepension GTP om du är överens med din arbetsgivare om att gå ned i arbetstid. Det kan handla om enstaka år eller en längre period men det finns ett krav på att det partiella uttaget måste pågå minst tills du fyllt 65 år. Kravet på att uttaget måste pågå i minst fem år finns dock inte och du kan använda möjligheten till partiellt uttag högst tre gånger.

Följande gäller vid partiellt uttag:

- Du får högst ta ut en så stor andel av försäkringskapitalet som motsvarar din nedtrappning av arbetstiden.
- Uttaget får högst motsvara den totala inkomstförlusten i kronor räknat från tidpunkten för nedtrappningen av arbetstiden och fram till 65 år.

Räkneexempel

Månadsinkomst 24 000 kronor, intjänat pensionskapital 600 000 kronor. 50 procent nedgång i arbetstid från 62 års ålder fram till 65 år (3 år). Max 50 procent av intjänat pensionskapital får användas, alltså i detta fall 300 000 kronor. Månadsbelopp som betalas ut blir ca 8 300 kronor. Inkomstbortfallet under samma tid är 432 000 kronor. Sedan återstår 1 250 kr i månaden livsvarig avtalspension.

GTP Familjeskydd

I Gemensam Tjänstepension GTP finns en "inbyggd" förmån som heter GTP Familjeskydd. Den innebär att två förhöjda prisbasbelopp per år kan betalas till i första hand make, registrerad parter eller sambo under fem år. Två förhöjda prisbasbelopp 2019 är 94 800. Per månad 2019 motsvarar det 7 900 kr.

OBS! Innan du bestämmer dig för ett partiellt uttag – ta reda på hur det påverkar din återstående framtida pension.

Försäkringsgivare till GTP Familjeskydd är Folksam.

Om vuxen efterlevande inte finns, betalas försäkringsbeloppet till arvsberättigade barn. Denna fördelning enligt det generella förmånstagarförordnandet kan ändras.

Familjeskyddets arbetsvillkor

För att omfattas av GTP Familjeskydd ska du ha fyllt 18 år men inte 65 år och påbörjat en tillsvidareanställning eller en visstidsanställning för att utföra arbete under minst tre kalendermånader.

Giltighet och efterskydd

Familjeskyddet gäller så länge som du är anställd, inklusive under tid då du är sjuk, föräldraledig i samband med barns födelse/adoption (högst 13 månader) eller ledig för fackligt uppdrag enligt förtroendemannalagens 6 §. Familjeskyddet fortsätter också att gälla om du blir uppsagd därför att du beviljats hel sjukersättning av Försäkringskassan.

Dessutom gäller Familjeskyddet om du har pensionerats enligt särskild överenskommelse med arbetsgivaren och premie har betalats för GTP. Då gäller GTPs familjeskydd för den tid som premien avser, men längst till LAS-åldern (som för närvarande är 67 år).

Om du däremot blir uppsagd på grund av arbetsbrist, har du efterskydd under hela kalenderåret då du blivit uppsagd men alltid minst tre månader – under förutsättning att du uppfyllde arbetsvillkoret.

Möjlighet att teckna fortsättningsförsäkring

Om försäkringsgivaren så medger, kan du teckna en fortsättningsförsäkring inom tre månader efter att det ordinarie försäkringsskyddet via GTP Familjeskydd har upphört.

Återbetalningsskydd

Du har möjlighet att teckna ett frivilligt återbetalningsskydd för din Gemensam Tjänstepension GTP. Återbetalningsskydd medför att din egen ålderspension blir lägre. I gengäld vet du att ditt pensionskapital går till dina efterlevande om du avlider. Återbetalningsskydd gäller både under den yrkesverksamma tiden och efter pensioneringen.

Förmånstagare till återbetalningsskyddet och familjeskyddet är i första hand din make, registrerade partner eller sambo och i andra hand dina arvsberättigade barn. Du kan anmäla annat förmånstagarförordnande, men bara personer inom en viss begränsad krets får vara förmånstagare till en pensionsförsäkring.

Återbetalningsskyddet fungerar så att om du innan du börjat ta ut pensionen så utbetalas pensionskapitalets värde i form av en pension till förmånstagare under fem års tid. Vid dödsfall efter påbörjat pensionsuttag övergår utbetalningarna till förmånstagare under den tid som återstår, dock högst 20 år sammanlagt.

Om du väljer återbetalningsskydd senare än vid det första valtillfället eller mer än tolv månader efter en familjehändelse, erfordras hälsoprövning. Med familjehändelse avses att du gifter dig, blir registrerad partner, blir sambo eller får barn. Försäkringsgivare är den förvaltare som du valt för din GTP.

Du kan visserligen få återbetalningsskydd beviljat om du väljer senare än vid första valtillfället och om du då lider av en allvarlig sjukdom. I så fall avser återbetalningsskyddet dock enbart premier som du tjänar in från och med året efter valet av återbetalningsskydd.

Så gäller avtalspensionen när du inte får lön

Förutom att lönen från anställningen är pensionsgrundande i Avtalspension SAF-LO och Gemensam Tjänstepension GTP, kan du tjäna in pensionsrätt även i vissa situationer då arbetsgivaren inte betalar lön. Det beror på att en särskild så kallad premiefrielseförsäkring ingår i avtalet. Försäkringen administreras av AFA Försäkring.

Premiefrielseförsäkringen gäller dig som har fyllt 25 år men inte 65. Försäkringen träder in vid vissa fall av sjukdom, föräldraledighet och arbetsskadelivränta och betalar pensionspremien. I dessa situationer får du ingen lön och arbetsgivaren betalar följaktligen inte in pensionspremie heller.

Självklart gäller premiefrielseförsäkringen även den högre pensionspremien som avser lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp.

KFO |

I Gemensam Tjänstepension GTP gäller premiefrielsen också för GTP Familjeskydd, som ingår som en ordinarie del i pensionsplanens grundutformning.

På avtalsområde LO-Privat, i Avtalspension SAF-LO, gäller premiefrielsen också för eventuellt frivilligt familjeskydd.

Premiefrielseförsäkring vid sjukdom eller arbetsskada

Försäkringen betalar in din pensionspremie under tid då du har sjukpenning, rehabiliteringspenning, sjukersättning eller aktivitetsersättning på grund av sjukdom eller arbetsskada eller arbetsskadelivränta. Om du saknar rätt till sjuklön, betalas premien från och med den första sjukpenningdagen.

Premiefrielse förutsätter att du var arbetsför till minst 25 procent vid anställningens början. Premiefrielsen är proportionell till graden av arbetsförmåga.

Den lön som du hade i anställningen när du blev sjuk ligger till grund för både ersättningen från Avtalsgruppsjukförsäkringen AGS och premiefrielseförsäkringen.

Efterskydd i premiefrielseförsäkringen vid sjukdom eller arbetsskada

Ett efterskydd finns i premiefrielseförsäkringen vid sjukdom eller sjukersättning/aktivitetsersättning, som inträffar inom tre månader, 90 dagar, från det att anställningen upphört. Efterskyddet följer AGS-bestämmelserna, vilket innebär att man ska ha fullgjort kvalifikationstid i AGS (se sid 50) för att omfattas av efterskyddet i premiefrielseförsäkringen.

Premiefrielseförsäkring vid föräldraledighet

Även graviditetspenning eller föräldraledighet med föräldrapenning i högst 13 månader i samband med barns födelse är pensionsgrundande.

Premiefrielseförsäkringen gäller *inte* ledighet med tillfällig föräldrapenning, till exempel ledighet för vård av sjukt barn eller de tio dagar med föräldrapenning som pappan har rätt till i samband med förlossningen.

Premiefrielseförsäkring vid arbetsskadelivränta från Försäkringskassan

Om du får arbetsskadelivränta enligt socialförsäkringsbalken, SFB, utan att du samtidigt får sjukersättning eller aktivitetsersättning har du också rätt till premiefrielse i Avtalspension SAF-LO eller Gemensam Tjänstepension GTP.

Det innebär att du som varit tvungen att byta till ett lägre betalt jobb eller gå ned i arbetstid efter en arbetsskada inte får sämre pensionsrätt i avtalspensionen än du skulle ha haft om skadan inte hade inträffat.

Termen för arbetsskadelivränta som betalas ut från Försäkringskassan enligt lag är numera "arbetsskadelivränta enligt socialförsäkringsbalken".

Ansökan om premiefrielse

Vid sjukdom eller arbetsskada

Ansökan om premiefrielse vid sjukdom görs i första hand digitalt på www.afaforsakring.se eller – om det av någon anledning inte är möjligt – på den för AGS och premiefrielseförsäkringen gemensamma pappersblanketten "Anmälan, avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) och premiefrielseförsäkring".

Vid arbetsskada gäller också i första hand digital anmälan på www.afaforsakring.se eller pappersblanketten "Skadeanmälan TFA/TFA-KL". Också vid arbetsskada fungerar anmälan till TFA/TFA-KL även som anmälan till premiefrielseförsäkringen.

Vid föräldraledighet

Du som omfattas av den nya avtalsförsäkringen Föräldrapenningtillägg FPT (se sid 168-170) behöver från och med 2014 inte fylla i mer än anmälan till FPT. Den gäller samtidigt som anmälan till premiefrielseförsäkringen. Till FPT finns ingen pappersblankett, utan digital anmälan på www.afaforsakring.se är vad som gäller.

Värdesäkring vid premiefrielse

Premien vid sjukdom, inklusive tidsbegränsad sjukersättning, sjukersättning eller aktivitetsersättning beräknas på den inkomst som du hade vid insjuknandet. Det innebär att inkomsten inte räknas upp med löneutvecklingen.

Därför har en värdesäkringsbestämmelse införts i Avtalspension SAF-LO. Den innebär att den pensionsmedförande lönen ska räknas upp den 1 januari varje år med förändringen av inkomstbasbeloppet. År 2019 är inkomstbasbeloppet 64 400 kronor.

Premiebetaling till GTP vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Under vissa förutsättningar ska arbetsgivaren betala in en engångspremie för dig till Gemensam Tjänstepension GTP, om du blir uppsagd på grund av arbetsbrist. Dessa är förutsättningarna:

- Före den månad då din anställning upphör ska du ha hunnit tjäna in pensionsrätt i Gemensam Tjänstepension GTP eller dess föregångare Kooperationens Avtalspension KAP under minst tre år (36 månader) under den senaste femårsperioden (60 månader).
- Om du får en ny anställning hos samma arbetsgivare inom tre kalendermånader efter den då den anställningen upphörde har du inte rätt till engångsbelopp.
- Om du på grund av sjukdom tjänar in pensionsrätt i GTP helt från premiefrielseförsäkringen. Om du senare blir frisk kan du dock ha rätt till engångsbelopp.

Den partssammansatta KFF-nämnden bestämmer varje år hur många månadspremier som engångsbeloppet ska omfatta, vanligtvis är det tolv.

Det är arbetsgivaren som ska anmäla dig för engångsbelopp till Pensionsvalet inom 6 månader från det att anställningen upphört. Om arbetsgivaren av någon anledning skulle missa att göra det, kan du själv anmäla dig för engångsbelopp till Pensionsvalet. Du har 24 månader på dig efter det att anställningen upphörde.

Övergångsregler för de båda avtalspensionsplanerna

Avtalspension SAF-LO enligt övergångsregler

Dessa övergångsregler gäller för dig som är född 1932-1967 och hade hunnit tjäna in så kallade STP-år i det tidigare avtalspensionssystemet STP när det år 1996 ersattes av Avtalspension SAF-LO.

Pensionen beräknas med hänsyn till bland annat pensionsgrundande tid (STP-år)

Traditionell pensionsförsäkring

I traditionell pensionsförsäkring bestämmer förvaltaren hur pengarna ska placeras. Du är garanterad en viss avkastning och kan få mer men inte mindre än denna.

Fondförsäkring

I fondförsäkring är det du själv som väljer vilken eller vilka av "din" valda förvaltares fonder som du placerar pensionspengarna i. Du tar själv ansvaret för dina placeringar. Försäkringsbolaget ger ingen garanti.

KFO

och pensionsgrundande lön för respektive STP-år till och med 1995. Med andra ord används inkomsterna under alla STP-år vid beräkningen av pensionsbeloppet. AMF beräknar och betalar ut belopp enligt övergångsreglerna.

För att du som är född 1945 eller senare ska kunna få maximal pension, fordras en pensionsgrundande tid på 37 år. För tidigare årskullar – som fyllde 65 år under 2009 eller tidigare – gällde ett färre antal år.

Oavsett födelseår fordras dock alltid 37 år för maximal pension om du i dina STP-år fått tillgodoräkna dig pensionsgrundande tid i någon annan erkänd pensionsplan än STP.

Gemensam Tjänstepension GTP enligt övergångsregler

KFO

Dessa övergångsregler gäller för dig som är född 1933-1968 och hade hunnit tjäna in så kallade STPK-år i det tidigare avtalspensionssystemet STPK till och med 1996. Förutsättningen är att du omfattades av försäkringsavtal om STPK den 31 december 1996.

Pensionen beräknas med hänsyn till bland annat pensionsgrundande tid (STPK-år) och pensionsgrundande lön för respektive STPK-år till och med 1996. Med andra ord används inkomsterna under alla STPK-år från och med 28 års ålder vid beräkningen av pensionsbeloppet.

Sjuklivränta och förlängd livränta

Dessa bestämmelser gäller för dig som var sjukskriven på grund av sjukdom eller arbetsskada när den nuvarande avtalspensionsplanen började gälla och som beviljades sjukersättning (som hette förtidspension före 2003) i omedelbar anslutning till sjukskrivningen. Du ska inte heller ha återgått i arbete efter det att den nya pensionsplanen började gälla:

KFO

- Om du omfattas av Avtalspension SAF-LO är tidpunkten den 31 december 1995.
- Om du omfattas av Gemensam Tjänstepension GTP, är tidpunkten den 31 december 1996.

Om du uppfyller förutsättningarna får du din avtalspension i form av så kallad sjuklivränta eller förlängd livränta från AFA Försäkring från och med den månad då du uppnår 65 års ålder. Kontakta AFA Försäkring för mer information, till exempel per telefon 08-696 41 80. Du kan också använda e-postformuläret på www.afaforsakring.se.

Praktiska anvisningar och annat stödmaterial – pension

Sammanfattning – pension

FÖRMÅN	FÖRSÄKRING	VEM HAR RÄTT TILL FÖRMÅN	ERSÄTTNING
Ålderspension i form av Inkomstpension	Socialförsäkringsbalken, avdelning E.	Pensionsgrundande inkomst och pensionsgrundande belopp.	Pensionen är avgiftsbestämd. Ingen utfästelse om en viss nivå.
Ålderspension i form av Premiépension	Socialförsäkringsbalken, avdelning E.	Pensionsgrundande inkomst och pensionsgrundande belopp.	Pensionen är avgiftsbestämd. Ingen utfästelse om en viss nivå.
Ålderspension i form av Tilläggspension	Socialförsäkringsbalken, avdelning E.	Pensionsgrundande inkomst som tjänats in i folkpensions-/ATP-systemet under minst tre år.	60 procent av genomsnittet av de 15 bästa åren med tillägg för folkpension enligt reglerna för ogift respektive gift pensionär.
Ålderspension i form av Garantipension	Socialförsäkringsbalken, avdelning E.	Minst tre års bosättning i Sverige. För full garantipension krävs 40 års bosättning.	Basnivå före samordning med inkomstgrundad pension: Ogift: 2,13 prisbasbelopp. Gift: 1,90 prisbasbelopp.
Bostadstillägg till pensionärer, BTP	Socialförsäkringsbalken, avdelning G.	Pensionär som har hel ålderspension fr o m 65 års ålder.	Inkomstprövat. 96 procent av bostadskostnad upp till 5 000 kronor + 70 procent av bostadskostnad mellan 5 001 och 5 600 kronor för ogift. Motsvarande för gift pensionär är 96 procent av bostadskostnad upp till 2 500 kronor + 70 procent av bostadskostnad mellan 2 501 och 2 800 kronor.
Ålderspension	Avtalspension SAF-LO eller Gemensam Tjänstepension GTP.	Tjänat in ålderspension på avtalsområdet, enligt försäkringsvillkoren i kollektivavtalet.	Pensionsavsättningen är 4,5 procent ”under taket” och 30 procent över. Intjänandestart vid 25 års ålder. Pensionens storlek beror på inbetalda premier, avkastningen och avgifterna.
Premiefrielseförsäkring	Avtalspension SAF-LO.	Vid sjukdom, föräldraledighet och arbetsskadelivränta.	Betalar pensionspremien till den försäkrades Avtalspension SAF-LO.
Premiefrielseförsäkring	Gemensam Tjänstepension GTP.	Vid sjukdom, föräldraledighet, arbetsskadelivränta och uppsägning p g a arbetsbrist.	Betalar pensionspremien till den försäkrades Gemensam Tjänstepension GTP.
KFO GTP Familjeskydd	Gemensam Tjänstepension GTP (ingår i avtalspensionens grundutformning).	Efterlevande vuxen livspartner eller arvsberättigade barn.	Vid dödsfall före 65 års ålder (fr o m 18 års ålder) utbetalas en tidsbegränsad efterlevandepension i form av 2 förhöjda prisbasbelopp per år (94 800 kr år 2019) under fem års tid.
KFO Familjeskydd	Tillval till Avtalspension SAF-LO.	Efterlevande vuxen livspartner eller arvsberättigade barn.	Vid dödsfall före 65 års ålder (fr o m 25 års ålder) utbetalas en tidsbegränsad efterlevandepension i form av 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp. Det årliga beloppet betalas ut med en tolfedel varje månad i 5, 10, 15 eller 20 år, dock inte längre än t o m månaden före den då den försäkrade skulle ha fyllt 70 år.
Återbetalningsskydd	Tillval till Avtalspension SAF-LO eller Gemensam Tjänstepension GTP.	Efterlevande vuxen livspartner eller arvsberättigade barn.	Vid dödsfall före 65 års ålder (fr o m 25 års ålder) utbetalas pensionskapitalets värde i form av en pension under fem års tid.
Individuell pension	Pensionssparande som du tidigare fick göra skatteavdrag för, till exempel den i LO-förbunden vanliga Medlemspension. Rätten att göra skatteavdrag har upphört, men själva sparandet finns ju kvar och uttagsreglerna är oförändrade.	Uttag tidigast fr o m 55 års ålder. Livsvarigt eller tidsbegränsat uttag m fl möjligheter till flexibilitet.	Pensionens storlek beror på premien, avkastningen och avgifterna.

Praktiska anvisningar

– ålderspension från det allmänna pensionssystemet

Ansökan om ålderspension

Dessa lägstaåldrar kan komma att höjas successivt, men ligger kvar under 2019.

Du måste själv ta initiativet när du vill ansöka om ålderspension och du måste göra det skriftligt på en blankett som Pensionsmyndigheten har. Eftersom vi inte har någon lagstadgad pensionsålder, är det din ensak när du tar ut din pension. Det enda som är bestämt är att du inte får ta ut inkomstgrundad pension innan du har fyllt 61 år. För garantipensionen måste du vänta tills du fyllt 65 år.

På ansökan anger du från vilken månad du vill ha ut din pension.

OBS! Du kan inte få ut pension retroaktivt. Inkomstpension och tilläggspension kan beviljas tidigast från och med den månad då ansökan lämnats in till Pensionsmyndigheten.

Ansökan om bostadstillägg

Om till exempel din hyra höjs kan du ha rätt till mer bostadstillägg. Glöm alltså inte att omprövning av BTP numera inte sker automatiskt; du måste ta initiativet själv.

Du måste själv lämna in en särskild ansökan till Pensionsmyndigheten för att få rätten till bostadstillägg för pensionärer prövad. Om du beviljas BTP får du normalt ett beslut om att BTP beviljats som en tillsvidareförmån. Har/får du ett tillsvidarebeslut så behöver du bara anmäla om dina ekonomiska förhållanden ändras.

Uttag av ålderspension vid bosättning i utlandet

Om du flyttar utomlands som ålderspensionär – alltså permanent, i bemärkelsen att du blir folkbokförd i ett land utanför Sverige – får du behålla din svenska inkomstgrundade ålderspension. Garantipension kan du, åtminstone under 2019 dock bara få behålla om du bor i ett EU/EES-land eller Schweiz och i vissa fall Kanada. Även ny eller ändrad pension eller livränta från ett annat land kan påverka beräkningen av din svenska pension, och i vissa fall också om ditt civilstånd ändras.

Du behöver till Pensionsmyndigheten anmäla förändringar som kan påverka din pension. Du kan ringa kundservice på +46 498-200 700 eller mejla till international@pensionsmyndigheten.se.

Levnadsintyg krävs för utlandsbosatta som får allmän ålderspension, efterlevandepension, sjuk-/aktivitetsersättning eller arbetsskadelivränta. Den som har e-legitimation kan logga in och fylla i levnadsintyget på www.pensionsmyndigheten.se

Om du är bosatt utomlands och får svensk pension utbetalad kräver Pensionsmyndigheten varje år (i början av hösten) in ett levnadsintyg. Syftet är att säkerställa att utbetalningarna går till en person som fortfarande lever.

I vissa länder (Danmark, Finland, Norge, Tyskland, USA, Polen och Storbritannien) sker detta automatiskt genom ett elektroniskt utbyte mellan länderna. I övriga länder får du ett pappersbrev skickat till dig som du måste skicka tillbaka med underskrift från svensk ambassad eller konsulat, svenska kyrkan, utländsk socialförsäkringsinstitution, notarius publicus, utländsk polismyndighet eller utländsk registerförande befolkningsmyndighet.

Praktiska anvisningar – Avtalspension SAF-LO eller Gemensam Tjänstepension GTP

Om du omfattas av Avtalspension SAF-LO är det Fora som har alla uppgifter om exempelvis pensionsgrundande anställningar och vilka årslöner som du fått pensionsrätt för.

Om du omfattas av Gemensam Tjänstepension GTP är det Pensionsvalet som har motsvarande funktion.

KFO

Om du vill göra ett omval eller en flytt

Din Avtalspension SAF-LO hanterar du enklast genom att logga in med e-legitimation på Foras avdelning Mina sidor. Om du inte kan eller vill göra omvals- eller flyttanmälan elektroniskt kan du istället beställa papperblankett från Fora.

För Gemensam Tjänstepension GTP ska du vända dig till Pensionsvalet som har mer information om hur du ska gå tillväga för att genomföra en flytt.

Observera att pappersblanketter inte finns på pensionsadministratörernas webbplats. Det beror på att pensionsadministratören framställer en individuell blankett för dig. Flyttblanketterna liknar de för omval, men innehåller inte alla de möjliga förvaltarna utan endast de val som du själv gjort.

Ålderspension från din avtalspensionsplan

En viss tid före 65-årsdagen får du ett pensionsbesked från ditt eller dina försäkringsbolag med uppgift om avtalspensionens storlek. Observera att du kan ha avtalspension att hämta ut från flera försäkringsbolag, till exempel om du bytt jobb och avtalsområde under arbetslivet. Ta i god tid före pensioneringen reda på om du har annan avtalspension att få ut än från den senaste anställningen!

Avtalspension genom kollektivavtal är, liksom den allmänna pensionen, en skattepliktig inkomst. Försäkringsbolaget drar 30 procent i skatt, och lämnar inkomstuppgift till skattemyndigheten om utbetald pension. Du får en kontrolluppgift.

Premiebefrielse vid sjukdom/föräldraledighet

Ansökan om premiebefrielse vid sjukdom och arbetsskada finns så att säga inbakad i anmälan till AGS respektive TFA. Du behöver inte göra någon separat anmälan till premiebefrielseförsäkringen. Vid föräldraledighet behövdes före 2014 en särskild blankett men från och med 2014 gäller dock den nya FPT-försäkringen (se sid 168-170) också som samtidig anmälan till premiebefrielseförsäkringen. Samtliga dessa anmälningar gör du enklast genom att gå in (med e-legitimation) på webb-anmälningsfunktionen på www.afaforsakring.se.

Premiebefrielsen vid arbetsskadelivränta från Försäkringskassan enligt socialförsäkringsbalken, SFB, behöver du inte ansöka om separat. Den beviljas automatiskt.

Blankett hjälp

Hjälp med den digitala anmälan för premiebefrielseförsäkring vid sjukdom eller arbetsskada respektive föräldraledighet, liksom omvals- och flyttblanketterna i Avtalspension SAF-LO och ändringsblanketten för förmånstagareförordnande finns i "Blankettguiden", som du kan beställa från LO-distribution. Den finns också som pdf-fil på Ff-torget under Facket försäkrar-avdelningen på www.lo.se.

Checklista – pension

Försäkringsinformatören

- Informera medlemmar som närmar sig pensioneringen att man numera själv måste ansöka om ålderspension hos Pensionsmyndigheten. Pensionen betalas inte längre ut automatiskt.
- Informera medlemmen om att det är viktigt att kontrollera det värdebesked som kommer från Fora (Avtalspension SAF-LO) eller Pensionsvalet (Gemensam Tjänstepension GTP). Om någon löneuppgift saknas eller är felaktig, hjälp medlemmen att komplettera!
- Den försäkrade kommer överens med sin förvaltare om vid vilken ålder som avtalspensionen ska börja betalas ut. Avtalspensionen börjar utbetalas då utan ansökan. Försäkringsbolaget gör avdrag för preliminär skatt.
- Informera om det finns försäkringar som gäller för medlemmen även efter pensioneringen.

KFO

Försäkringsgivarna har olika regler och rutiner för hur man ska anmäla uttag. Ta reda på vad som gäller hos din/dina förvaltare av avtalspensionen!

2019 års upplaga av Blankettguiden kommer ut i juni 2019. Använd 2018 års upplaga till dess!

Den anställda

- Ansök om utbetalning av ålderspension från Pensionsmyndigheten. Ange också särskilda önskemål om utbetalning osv.
- Ansök i förekommande fall separat om bostadstillägg från Pensionsmyndigheten.

A series of horizontal dotted lines for writing, consisting of 20 lines spaced evenly down the page.

Föräldraförmaner

Mikael Rolf
med sonen Santiago



Innehåll

Om innehållet i detta kapitel.....	164
Snabböversikt över kapitlet Föräldraförmåner	164
Föräldraförsäkringen	164
Tre olika förmåner.....	164
Graviditetspenning	164
Föräldrapenning	165
Tillfällig föräldrapenning (vab-dagar)	166
Övriga förmåner för föräldrar	167
Avtalsförsäkringen Föräldrapenningtillägg, FPT	168
Vad är FPT?.....	169
Vem omfattas?	169
Fler viktiga regler för uttag av FPT.....	169
Så ansöker du.....	169
Fortsätt tjäna in avtalspension under tid med FPT	170
Praktiska anvisningar och annat stödmaterial – föräldraförmåner.....	170
Sammanfattning – föräldraförmåner.....	170
Praktiska anvisningar – föräldraförsäkringen och andra lagstadgade föräldraförmåner.....	171
Praktiska anvisningar – Föräldrapenningtillägg, FPT.....	171

Föräldraförmåner genom lag och kollektivavtal

Om innehållet i detta kapitel

Det lagstadgade försäkringsskyddet för föräldrar består bland annat av föräldrapenning. I den delen beskrivs kortfattat också några övriga ersättningar, bland annat barnbidraget som inte är en försäkring utan ett statligt bidrag.

Därefter kommer beskrivningen av FPT, alltså föräldrapenningtillägg genom kollektivavtal. Denna försäkring är vår senaste avtalsförsäkring och började gälla 2014.

Snabböversikt över kapitlet Föräldraförmåner

Lagstadgade försäkringar och motsvarande	Föräldraförsäkringen	Läs på sidan 164-167
	Övriga föräldraförmåner inklusive barnbidrag	167-168
Avtalsförsäkringar	Föräldrapenningtillägg, FPT	168-170

Föräldraförsäkringen

Tre olika förmåner

Det som i dagligt tal kallas föräldraförsäkringen består av flera socialförsäkringsförmåner för föräldrar och blivande föräldrar:

- Graviditetspenning
- Föräldrapenning
- Tillfällig föräldrapenning (de 10 "pappdagarna", de så kallade "vab-dagarna" samt tillfällig föräldrapenning när ett barn har avlidit)

I detta avsnitt i handboken beskrivs bara huvudreglerna och dessutom översiktligt. I slutet av avsnittet informerar vi mycket kortfattat om några andra förmåner för föräldrar, till exempel barnbidrag. Det finns givetvis betydligt fler detaljer om dessa förmåner än vi har utrymme att redovisa här, så det viktigaste rådet är att läsa mer på www.forsakringskassan.se eller kontakta Försäkringskassan.

Graviditetspenning

Du har rätt till graviditetspenning om du har ett fysiskt påfrestande arbete och din arbetsförmåga på grund av graviditeten är nedsatt med minst en fjärdedel. Du har också rätt till graviditetspenning om du har blivit avstängd från ditt arbete enligt arbetsmiljölagen.

Förutsättningen för att Försäkringskassan ska bevilja graviditetspenning är att din arbetsgivare inte kan omplacera dig. Det är omplacering som gäller i första hand och du måste anmäla att du vill ha omplacering till arbetsgivaren minst en månad i förväg. Gör du anmälan för sent, och arbetsgivaren därför inte kan ordna en omplacering, kan du inte få någon graviditetspenning på grund av fysiskt påfrestande arbete.

Beviljas graviditetspenning kan du få den under högst 50 dagar och tidigast från och med den 60:e dagen före beräknad förlossning och fram tills det är 10 dagar kvar till beräknad förlossning. Om du vill kan du ta ut föräldrapenning under de sista 10 dagarna fram till förlossningen.

Graviditetspenningens storlek

Graviditetspenningen är 80 procent av din sjukpenninggrundande inkomst, SGI, multiplicerad med 0,97 och dividerad med 365. För graviditetspenning är inkomsttaket 7,5 prisbasbelopp (för föräldrapenning vid barns födelse/adoption gäller däremot det högre inkomsttaket på 10 prisbasbelopp).

Glöm inte att bifoga Intyg om graviditet (blankett 7211) och Utlåtande om omplacering (blankett 7206) som arbetsgivaren ska underteckna. Enklast ansöker du på Mina Sidor på www.forsakringskassan.se med e-legitimation.

Föräldrapenning

Föräldrapenning betalas ut under sammanlagt högst 480 dagar till dess att barnet har fyllt 12 år eller tills barnet slutar femte klass om det sker efter det att barnet har fyllt 12 år. Antalet dagar som får tas ut efter barnets 4-årsdag är högst 96.

Du som är gravid kan ta ut föräldrapenning från och med den 60:e dagen före beräknad förlossning. Både du och den andra föräldern kan ta ut föräldrapenning för att delta i föräldrautbildning före förlossningen..

Föräldrapenning kan tas ut som hel, tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels dag. Exempel: fyra dagar med vardera en fjärdedels ersättning blir en hel ersättningsdag.

”10-dagar”-ersättning i samband med barns födelse eller adoption

Den förälder som inte föder barnet har rätt till 10 dagar med tillfällig föräldrapenning i samband med barnets födelse. Anmälan kan skickas in senast samma dag som man vill ha ersättning för (vanligast: förlossningsdagen). Dessa dagar är en separat förmån och räknas inte av från vare sig föräldrapenningen eller den tillfälliga föräldrapenningen för vård av sjukt barn..

Vid adoption har båda föräldrarna rätt till 5 dagar var om ni inte har kommit överens om en annan fördelning. Dagarna kan inte tas ut efter den 60:e dagen efter det att barnet har kommit hem från sjukhuset eller efter den 60:e dagen efter den dag då adoptivföräldrar får barnet i sin vård.

Fördelning av föräldrapenningdagar mellan föräldrarna

De 480 dagarna med föräldrapenning vid födelse eller adoption av ett barn är uppdelade på följande sätt:

- Var och en av föräldrarna har rätt till 240 dagar. Undantag: En förälder som ensam har vårdnaden har rätt till samtliga föräldrapenningdagar.

Det finns alltså en princip om hälftindelning i föräldraförsäkringens utformning. Hälftindelning är dock inte obligatoriskt, utan det går att dela upp dagarna på annat sätt, men med vissa begränsningar:

- 90 dagar (tre månader) med föräldrapenning på sjukpenningnivå är reserverade för respektive förälder. Dessa dagar får inte överlåtas, utan de ”fryser inne” om de inte tas ut.
- 150 dagar förfogar respektive förälder fritt över. Dessa dagar kan överlåtas. 30 av de överlåtbara föräldrapenningdagarna får föräldrarna ta ut samtidigt under barnets första levnadsår (eller första året efter adoptionen).

Försäkringskassan har på sin hemsida en bra tabell som ser ut så här:

	Förälder 1	Förälder 2
Dagar på sjukpenningnivå som kan avstås	105	105
Dagar på sjukpenningnivå som inte kan avstås	90	90
Dagar på lägstanivå (180 kr per dag) som kan avstås	45	45
Totalt	240	240

30 av de överlåtbara föräldrapenningdagarna får föräldrarna ta ut samtidigt under barnets första levnadsår (eller första året efter adoptionen).

Om en av föräldrarna överlåter dagar till den andra, ska det på ansökan också

Föräldrapenning står det om i socialförsäkringsbalken, SFB, i avdelning B Familjeförmåner.

Hur stor är föräldrapenningen? Läs mer under rubriken Föräldrapenningens storlek lite längre fram!

Eftersom rätten till ersättningen gäller även samkönade föräldrar kallar Försäkringskassan den numera för ”10-dagar” kort och gott.

Vid flerbarnsfödelse eller flerbarns-adoption tillkommer som nämnts ovan 180 dagar per barn utöver det första.

anges vilken/vilka ersättningsnivåer som de överlåtna dagarna ska ligga på (hittills har den mottagande föräldern själv kunnat bestämma det).

Om att överlåta föräldrapenningdagar till sambo

En förälder har hittills bara kunnat överlåta dagar med föräldrapenning till sin sambo, men bara om föräldern och sambon tidigare har varit gifta med varandra eller har/har haft barn med varandra. Denna inskränkning tas bort den 1 juli 2019, då föräldrapenning kan överlåtas till sambo utan krav på tidigare äktenskap eller gemensamma barn. Den nya regeln innebär att en förälders sambo därmed likställs med en förälder. Även rätten till föräldraledighet från arbetet föreslås anpassas på motsvarande sätt.

Föräldrapenningens storlek

Det finns tre olika ersättningsnivåer. För 390 av dagarna gäller antingen SGI-nivå eller grundnivå som betalas om du haft låga eller inga inkomster. Grundnivån är 250 kronor om dagen. För 90 av de 390 föräldrapenningdagarna gäller en lägstanivå på 180 kronor om dagen.

Inkomsttaket för föräldrapenning i samband med barns födelse är högre än för graviditetspenning och tillfällig föräldrapenning (eller sjukpenning).

För föräldrapenning på SGI-nivå gäller ett inkomsttak på 10 prisbasbelopp, vilket år 2019 motsvarar 465 000 kronor eller 38 750 kronor i månaden. Ersättning på SGI-nivå förutsätter att du har varit försäkrad för sjukpenning över 60 kronor under minst 240 dagar i följd före barnets födelse.

Har du inte varit försäkrad för en sjukpenning över 60 kronor får du föräldrapenning på grundnivån. Den är 250 kronor om dagen.

Om du får tvillingar får du ytterligare 90 dagar med ersättning enligt SGI, det vill säga lägst 250 kronor per dag, för varje barn utöver det första och 90 dagar med ersättning enligt lägstanivå. Om du får fler än två barn samtidigt, får du för varje barn utöver det andra barnet föräldrapenning på SGI-nivån för samtliga tillkommande ersättningsdagar.

Tillfällig föräldrapenning (vab-dagar)

Tillfällig föräldrapenning är det som i dagligt tal brukar kallas "vård av sjukt barn" eller vab-dagar. Det kan du få för barn under 12 år och i särskilda fall för barn som fyllt 12, men inte 16 år. Den förälder som stannar hemma från arbetet är den som har rätten till tillfällig föräldrapenning. Som "förälder" räknas även till exempel sambo eller fosterföräldrar. Rätten till tillfällig föräldrapenning kan dessutom överlåtas till en annan person, till exempel mor-/farförälder.

Du kan få tillfällig föräldrapenning under högst 120 dagar per barn och år. Under 60 av dessa dagar kan du få ersättning även för vård av barnet "vid ordinarie vårdarens sjukdom eller smitta", som Försäkringskassan uttrycker det. Det kan till exempel vara förälder, dagbarnvårdare eller släkting.

När 60 dagar är uttagna – oavsett om det är barnet eller den ordinarie vårdaren som varit sjuk – så får du bara ersättning på grund av barnets sjukdom/smitta.

Det finns ett flertal specialregler bland annat för barn som är yngre än 240 dagar och barn med en långvarig sjukdom eller funktionsnedsättning. Kontakta Försäkringskassan eller läs mer på www.forsakringskassan.se.

Tillfällig föräldrapenning kan tas ut som hel, tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels dag. Vid beräkning av antalet dagar räknas två dagar med halv eller fyra dagar med fjärdedels ersättning som en dag. Du får inte ersättning för arbetsfria dagar.

Observera att det som kallas föräldrapenning på sjukpenningnivå eller föräldrapenning på SGI-nivå har ett högre inkomsttak (10 prisbasbelopp) än SGI för till exempel sjukpenning, eller, för den delen, graviditetspenning och tillfällig föräldrapenning (vab-dagar).

Föräldrapenning på SGI-nivå har dessutom ett förstärkt efterskydd som innebär att den sjukpenninggrundande inkomsten inte sänks om ett tidigare barn är yngre än 2,5 år när det nya barnet föds.

Här beskrivs den del av förmånen tillfällig föräldrapenning som avser vård av sjukt barn. Andra former är de 10 så kallade pappadagarna i samband med barns födelse/adoption och 10 dagar vid barns dödsfall.

Ersättningens storlek

Den tillfälliga föräldrapenningen har även fortsättningsvis ett lägre inkomsttak än den "ordinarie" föräldrapenningen, vars inkomsttak är 10 prisbasbelopp. För tillfällig föräldrapenning gäller 7,5 prisbasbelopp som inkomsttak.

Tillfällig föräldrapenning kan tas ut som hel, tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels dag. Vid beräkning av antalet dagar räknas två dagar med halv eller fyra dagar med fjärdedels ersättning som en dag. Du kan inte få ersättning för arbetsfria dagar.

Övriga förmåner för föräldrar**Barnbidrag**

Barnbidrag är inte en del av föräldraförsäkringen utan en separat förmån. Barnbidraget är ett icke inkomstprövat och skattefritt statligt bidrag. Du behöver inte ansöka om barnbidrag, utan det betalas ut automatiskt från och med månaden efter barnets födelse. Vid adoption betalas barnbidraget ut från och med månaden efter det att barnet anses vara bosatt i Sverige.

Barnbidraget betalas ut till och med det kvartal då barnet fyller 16 år. Om barnet fortfarande går i grundskolan (eller i någon av de särskilda skolformer som anges i SFB) kan man få förlängt barnbidrag.

Har du fler barn än ett får du flerbarnstillägg.

	Barnbidrag, kr	Flerbarnstillägg, kr	Summa, kr
1 barn	1 250	---	1 250
2 barn	2 500	150	2 650
3 barn	3 750	730	4 480
4 barn	5 000	1 740	6 740
5 barn	6 250	2 990	9 240
6 barn	7 500	4 240	11 740

Några tilläggsupplysningar

- Om föräldrarna vill dela på barnbidrag och eventuella flerbarnstillägg går det bra. Är ni överens kan ni anmäla tillsammans på blankett 5180.
- Flerbarnstillägg kan betalas ut för hemmaboende barn från tidigare förhållanden om föräldrarna i den nya familjen är gifta (inte sambo).

Adoptionsbidrag

Adoptionsbidraget är 75 000 kronor och beräknas täcka en tredjedel av kostnaderna vid adoption.

Bostadsbidrag

Bostadsbidrag är ett stöd för barnfamiljer som behöver hjälp att betala hyra eller månadsavgift för sitt boende. Det finns också ett särskilt bidrag som betalas om barn bor växelvis hos båda föräldrarna, vilket gör det mindre betydelsefullt var barnet är folkbokfört. Mer information och räknesnurra för att beräkna bostadsbidrag finns på www.forsakringskassan.se.

Underhållsbidrag och underhållsstöd

På www.forsakringskassan.se finns också utförlig information om vad som gäller ifråga om underhållsbidrag och underhållsstöd om du och den andra föräldern sepa-

Även barnbidraget finns med i socialförsäkringsbalken, SFB, i avdelning B Familjeförmåner, kapitlen 15 och 16. I kapitel 18 kan du läsa om underhållsstöd.

Lättläst information (som inte är lagtext) finns givetvis också på www.forsakringskassan.se.

Läs mer om Försäkringskassans uppdrag på www.forsakringskassan.se/myndigheter/kommuner/foraldradorsakring/underhallsstod.

Här finns också en länk till en räknesnurra för att beräkna underhållsbidrag och skapa avtalsunderlag.

rerar. Försäkringskassan har i uppdrag att informera föräldrar när det gäller frågor om underhåll och försörjning av barn. I uppdraget ingår också att hjälpa föräldrar att räkna ut underhållsbidrag och att komma överens i civilrättsliga avtal.

Underhållsbidrag är det som den förälder som barnet inte bor hos ska betala. Föräldrarna kan avtala enskilt om underhållsbidrag eller så kan det fastställas av domstol om föräldrarna inte kommer överens. Underhållsbidrag regleras av bestämmelser i föräldrabalken. Avtalet mellan föräldrarna räknas som ett civilrättsligt avtal.

Underhållsstöd är ett bidrag som regleras av bestämmelser i socialförsäkringsbalken, SFB. Bidraget finns för att barn till särlevande föräldrar ska kunna få ett visst underhåll även om den bidragsskyldiga föräldern inte kan betala underhållsbidrag.

- Underhållsstödet till barn som fyllt 15 år är 2 073 kronor i månaden.
- Underhållsstödet till barn som fyllt 11 men inte 15 år är 1 723 kronor i månaden.

Grundavdraget för den bidragsskyldiga föräldern (det som hen minst ska ha rätt att behålla för sina egna levnadsomkostnader).

Nya ersättningsformer 2019: Omvårdnadsbidrag och merkostnadsersättning

Från och med den 1 januari 2019 kommer den tidigare ersättningsformen Vårdbidrag inte att nybeviljas längre. Från årsskiftet är förmånen uppdelad i två delar som heter Omvårdnadsbidrag respektive Merkostnadsersättning.

Ersättningsberättigade för Omvårdnadsbidrag är liksom tidigare föräldrar till barn/unga som inte fyllt 19 år och som behöver särskild vård eller tillsyn på grund av sjukdom, utvecklingsstörning eller annat funktionshinder.

I den tidigare ersättningsformen Vårdbidrag kunde ersättning för merkostnader också ingå. Denna del är från och med 2019 separat och heter Merkostnadsersättning.

Omvårdnadsbidrag och eventuell merkostnadsersättning kan betalas till en förälder eller delas mellan dem.

Övergångsregler

Före årsskiftet 2018/2019 beviljade vårdbidrag fortsätter att löpa tiden ut enligt vad som föreskrivs i beslutet från Försäkringskassan eller tills de skulle ha omprövats enligt de tidigare bestämmelserna.

Tillfällig föräldrapenning om barnet avlider

Om ett barn under 18 år avlider har föräldrarna rätt till ledighet med tillfällig föräldrapenning under tio dagar var. Syftet med denna nya bestämmelse i socialförsäkringsbalken är att föräldrar varken för arbetsgivaren eller för Försäkringskassan ska behöva styrka att barnets dödsfall lett till en sådan nedsättning av arbetsförmågan att ersättning vid sjukdom kan beviljas.

Avtalsförsäkringen Föräldrapenningtillägg, FPT

Föräldrapenningtillägg eller föräldralön – kärt barn har många namn. Avtal som ger föräldralediga anställda en kompletterande ersättning till föräldrapenningen har funnits länge på svensk arbetsmarknad, även inom LO-förbunden.

FPT-försäkringen började gälla den 1 januari 2014 och omfattar i stort sett alla privat eller kooperativt anställda arbetare – förstås under förutsättning att kollektivavtal som innehåller FPT finns.

Vad är FPT?

Försäkringen innebär att du kan få en kompletterande ersättning till föräldrapenningen på sjukpenningnivå under högst 180 dagar (sex månader). Ersättningen från FPT motsvarar 10 procent på föräldrapenningunderlaget upp till och med 10 prisbasbelopp och 90 procent på lönedelar därutöver. Det finns alltså inget inkomsttak utan FPTs kompletterande ersättning betalas på hela lönen.

Vem omfattas?

Detta gäller för arbetsgivaren

Självklart ska det finnas kollektivavtal på arbetsplatsen för att FPT ska gälla.

Detta gäller för dig (kvalifikationstid)

När barnet föds eller adopteras ska du ha varit anställd under de senaste fyra åren i minst 12 eller 24 månader hos en eller flera arbetsgivare som har FPT-försäkringen. Du får lägga ihop anställningstid hos flera sådana arbetsgivare under den senaste fyraårsperioden, 48 månader.

- minst 12 månaders anställningstid ger dig rätt till högst 60 dagar med FPT
- minst 24 månaders anställningstid ger dig rätt till högst 180 dagar med FPT

Om du är anställd hos en arbetsgivare utan kollektivavtal men som senare tecknar kollektivavtal, beräknas anställningstiden från anställningens början.

Om du är frånvarande från arbetet?

Du uppfyller kvalifikationstiden även om du är frånvarande på grund av sjukdom (med ersättning såsom sjuklön, sjukpenning eller sjuk-/aktivitetsersättning), ledighet enligt föräldraledighetslagen eller hel ledighet med lön.

I alla andra fall bryts kvalifikationstiden om du är frånvarande i mer än 6 månader.

Fler viktiga regler för uttag av FPT

En enda sammanhängande ledighetsperiod

Du kan bara få ersättning från FPT-försäkringen för en sammanhängande ledighetsperiod. Det är därför viktigt att du planerar din föräldraledighet och kommer överens med din arbetsgivare om en sammanhängande period enligt föräldraledighetslagen. Du behöver inte vara ledig alla dagar i veckan utan du kan förlägga ledigheten på det sätt ni kommer överens om. Du får dock bara ersättning från FPT de dagar du tar ut föräldrapenning på sjukpenningnivå under denna överenskomna ledighetsperiod.

FPT kan betalas ut för högst 180 dagar med föräldrapenning på sjukpenningnivå per födelse/adoption och per försäkrad förälder. Om du har en arbetsgivare som enbart beviljar föräldraledighet för en period i taget, så kan du själv välja vilken period du ansöker om. Om du till exempel kommer överens om en kortare föräldraledighetsperiod i början och tror att du kommer att ta ut en längre period senare kan du vänta och ansöka om den perioden istället.

Bara under de första 18 månaderna

Den borte gränsen för hur länge FPT kan betalas är tills barnet fyllt 18 månader eller 18 månader efter adoptionstillfället.

Planera din föräldraledighet och kom överens med din arbetsgivare! Hur ersättningen blir beror på hur du har kommit överens om föräldraledigheten med arbetsgivaren.

Så ansöker du

Läs mer om detta i avsnittet med praktiska anvisningar sist i detta kapitel.

Fortsätt tjäna in avtalspension under tid med FPT

Anmälan till FPT-försäkringen – som du gör på www.afaforsakring.se – gäller samtidigt som anmälan till premiebefrielseförsäkringen.

Den försäkringen finns också i ditt kollektivavtal och är kopplad till avtalspensionen. Försäkringen tar över inbetalningen av de premier till avtalspensionen som arbetsgivaren skulle ha betalat in om du varit på arbetet och fått lön.

Premiebefrielseförsäkringen finns i ditt kollektivavtal och är kopplad till avtalspensionen. Det fungerar så att den särskilda premiebefrielseförsäkringen tar över inbetalningen av de premier till avtalspensionen som arbetsgivaren skulle ha betalat in om du varit på arbetet och fått lön.

Både du som omfattas av Avtalspension SAF-LO och du som har Gemensam Tjänstepension GTP, har alltså möjlighet att fortsätta tjäna in pensionsrätt under tiden som du är föräldraledig med nyfött eller nyadopterat barn. Högst 13 månader per födelse eller adoption ger rätt till ersättning.

Den blivande mamman kan dessutom få premiebefrielse – som försäkringens pensionsinbetalningar kallas – även vid graviditetspenning före barnets födelse.

Om du vill anmäla ”äldre” föräldraledighetsperioder (före 2014) så kan du göra det också på www.afaforsakring.se. Om du inte har möjlighet att anmäla via webben, ring AFA Försäkrings kundcenter på 0771-88 00 99.

Praktiska anvisningar och annat stödmaterial – föräldraförmåner

Sammanfattning – föräldraförmåner

Observera att den här tabellen bara är en översiktlig sammanfattning som inte går in på detaljer i det lagstadgade skyddet. Detaljerad och alltid uppdaterad information om alla lagstadgade förmåner för föräldrar och barn finns hos Försäkringskassan.

FÖRMÅN	FÖRSÄKRING	VEM HAR RÄTT TILL FÖRMÅN	ERSÄTTNING
Graviditetspenning	Familjeförmåner enligt socialförsäkringsbalken, SFB, avdelning B.	Arbetar i Sverige, SGI minst 11 160 kr och har nedsatt arbetsförmåga till minst en fjärdedel p g a graviditeten.	Beräknas på samma sätt som sjukpenning på normalnivån.
Föräldrapenning inklusive tillfällig föräldrapenning	Familjeförmåner enligt socialförsäkringsbalken, SFB, avdelning B.	Arbetar eller är bosatt i Sverige.	Olika regler gäller för olika delar av föräldrapenningen, inklusive tillfällig föräldrapenning. Bland annat skiljer det i ersättningsnivå beroende på om förmånen är bosättningsbaserad eller om den är arbetsbaserad.
Barnbidrag och övriga förmåner, till exempel omvårdnadsbidrag, merkostnadsersättning och bostadsbidrag	Socialförsäkringsbalken, SFB (olika avdelningar beroende på förmån).	Arbetar eller är bosatt i Sverige.	Olika regler gäller för olika förmåner.
Föräldrapenningtilllägg, FPT	Avtalsförsäkringen Föräldrapenningtilllägg, FPT.	Anställd under de senaste fyra åren i minst 12 eller 24 månader hos en eller flera arbetsgivare som har FPT-försäkringen.	Högst 180 dagar i en enda sammanhängande period. Ersättningsnivå 10 % på sjukpenningunderlaget upp till och med 10 prisbasbelopp och 90 % procent på lönedelar därutöver.

Praktiska anvisningar – Föräldraförsäkringen och andra lagstadgade föräldraförmåner

Mer information och verktyg på Försäkringskassan

Försäkringskassan har detaljerad information om alla förmåner till barnfamiljer. Informationen är både lättläst och lättanvänd och finns på www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder.

På denna uppdaterade föräldraportal finns också verktyg för att planera din föräldraledighet, ansöka om föräldrapenning och andra förmåner på Mina sidor och mycket mer. Har du frågor kan du också chatta med Försäkringskassan på www.facebook.com/foralder.

Använd också specialsidorerna för föräldraförsäkringen på www.forsakringskassan.se. Där finns både film och text om hur föräldraförsäkringen fungerar i olika situationer.

Förutom föräldraförsäkringen finns här också information, räkneseuror och anmälningsfunktioner som gäller barnbidrag, bostadsbidrag och underhåll.

Praktiska anvisningar – Föräldrapenningtillägg, FPT

AFA Försäkring administrerar föräldrapenningtillägget vid föräldraledighet för anställda inom avtalsområdena LO Privat och LO-KFO Arbetare.

Så ansöker du

Du måste själv anmäla föräldraledighet till AFA Försäkring för att få ersättning från försäkringen. (Din arbetsgivare får också anmäla, men måste inte göra det.) Du kan bara anmäla vid ett tillfälle.

Anmäl föräldraledighet på www.afaforsakring.se med e-legitimation (BankID). Då kan du följa dina ärenden och skicka dokument elektroniskt. Om du inte har möjlighet att anmäla via webben, ring AFA Försäkrings kundcenter på 0771-88 00 99.

Uppmaning till försäkringsinformatörerna

Informera medlemmar som väntar barn eller nyligen fått barn om FPT-försäkringen! Vi vet från alla år med premiebefrielseförsäkringen att det är lätt hänt att anmälan till AFA Försäkring glöms bort och att föräldern därför missar ersättning.

Om du glömmer att ansöka?

Avtalet innehåller en preskriptionsregel, alltså när ansökan senast måste ha kommit in. Tidsgränsen är 5,5 år efter barnets födelse eller adoption. Kommer ansökan in senare så har du inte rätt att få ut FPT.

Hjälp med digital anmälan till AFA Försäkring

Råd och anvisningar för AFA Försäkrings digitala anmälan finns i LOs publikation "Blankettguiden", som du kan beställa från LO-distribution. Den finns också som pdf-fil på Ff-torget under Facket försäkrar-avdelningen på www.lo.se.

2019 års upplaga av Blankettguiden kommer ut i juni 2019. Använd 2018 års upplaga till dess!

Övrigt

Anna-Karin Göransson
Handels



Innehåll

2019 års tre olika basbelopp	175
Det ”vanliga” prisbasbeloppet	175
Det förhöjda prisbasbeloppet	175
Inkomstbasbeloppet	176
Den svenska socialförsäkringen – allmän information	176
Försäkrad genom bosättning	176
Försäkrad genom arbete	177
Efterskydd	178
Socialförsäkringsbalken (2010:110)	178
Detta innehåller socialförsäkringsbalken	179
Så är balken uppbyggd	179
Socialförsäkringsbalken och sakområdena	179
Det statliga tandvårdsstödet	181
Avgiftsfri eller kraftigt subventionerad tandvård	181
Regler för det reguljära tandvårdsstödet	182
EU-samordning av socialförsäkringsförmåner	183
Vilka förmåner omfattas?	183
Fyra principer	183
Vem omfattas av vad?	183
Mer information finns	183
Avtalsförsäkring i utländska företag med tillfällig verksamhet i Sverige	184
Huvudregel och undantag	184
Föra administrerar	185
Så gäller försäkringsskyddet om du arbetar utomlands	185
Vem omfattas?	185
Kort information om socialförsäkringsskyddet	185
Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS	186
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA	187
Försäkring om avgångsbidrag, AGB	187
Avtalspension SAF-LO eller Gemensam Tjänstepension, GTP	187
Försäkringar vid dödsfall	187
Att överklaga beslut – så här gör man	188
Att tänka på vid alla överklaganden	188
Beslut inom socialförsäkringssystemet	188
Beslut inom avtalsförsäkringarna	190

Ekonomiskt bistånd ("socialbidrag")	192
Förutsättningar	192
Flera delar i det ekonomiska biståndet	192
Förkortningar	194
Hjälpmedel och mer information	196
LOs och förbundens gemensamma resurser	196
Avtalsförsäkringar och avtalspension	197
Myndigheternas informationsmaterial med mera	198
Index	202

2019 års tre olika basbelopp

Många ersättningar i avtalsförsäkringarna och i tjänstepensionen uttrycks i basbelopp. Det finns tre olika basbelopp som används i olika sammanhang. Fördelen med att använda basbelopp i stället för fasta kronor är att man får en automatisk värdesäkring utan att behöva räkna om varje enskilt ersättningsbelopp varje år.

Det "vanliga" prisbasbeloppet

Det "vanliga" prisbasbeloppet är 46 500 kronor under 2019.

(En höjning med 1 000 kronor jämfört med 2018 års prisbasbelopp som var 45 500 kronor.)

Prisbasbeloppet bygger på konsumentprisindex och används bland annat för att fastställa inkomsttaket i sjukförsäkringen och föräldraförsäkringen och för att beräkna pensioner som ska betalas ut. Även försäkringsbolagen använder ofta prisbasbeloppet i stället för fasta kronor.

Högsta sjukpenninggrundande inkomst är 7,5 prisbasbelopp för de flesta socialförsäkringsersättningar utom föräldrapenning (där taket är 10 prisbasbelopp), sjukpenning och fyra andra förmåner (där taket höjdes till 8 prisbasbelopp den 1 juli 2018) och allmän pension (som uttrycks i inkomstbasbelopp). Så blir de vanligaste prisbasbeloppsanknutna inkomsttaken omräknade till årsinkomst respektive månadsinkomst år 2019:

- 7,5 prisbasbelopp 2019 = 348 750 kronor per år = 29 063 kronor per månad.
- 8 prisbasbelopp 2019 = 372 000 kronor per år = 31 000 kronor per månad.
- 10 prisbasbelopp 2019 = 465 000 kronor per år = 38 750 kronor per månad.

Taket för den högsta ersättningen från a-kassan är dock lägre. Det uttrycks i ett fast kronor, 25 025 kronor. Genom att a-kassetaket är ett kronor och inte kopplat till prisbasbeloppet är det dock inte värdesäkrat med automatik (som de prisbasbeloppsanknutna ersättningarna), utan det krävs separat beslut för att höja takbeloppet.

Det förhöjda prisbasbeloppet

Det förhöjda prisbasbeloppet är 47 400 kronor under 2019.

(En höjning med 900 kronor jämfört med 2018 års förhöjda prisbasbelopp som var 46 500 kronor.)

Även det förhöjda prisbasbeloppet bygger på konsumentprisindex och används bland annat för att beräkna pensionsgrundande inkomst och för ATP-poäng enligt reglerna för det gamla pensionssystemet.

ATP-poäng beräknas fortfarande för personer födda 1938-1953, alltså det allmänna pensionssystemets så kallade mellangeneration. Deras allmänna pension enligt de nya reglerna omfattar ju även något som kallas tilläggspension och som består av sammanräknade pensionsrätter enligt det gamla folkpensions-/ATP-systemet. Ju äldre personen är, desto fler andelar tilläggspension.

Inkomstbasbeloppet

Inkomstbasbeloppet är 64 400 kronor under 2019.

(En höjning med 1 900 kronor jämfört med 2018 års inkomstbasbelopp som var 62 500 kronor.)

Inkomstbasbeloppet bygger på ett inkomstindex, som speglar den genomsnittliga löneutvecklingen i landet. Syftet är att pensionerna ska utvecklas i samma takt som inkomsterna för de yrkesverksamma. När inkomstindex för ett visst år har fastställts, så har man därmed en procentuell ökning i förhållande till föregående år. Pensionsbehållningen i inkomstpensionssystemet (den som framgår av det orange kuvertet) räknas alltså upp med denna ökning, som fungerar som "ränta".

Inkomstbasbeloppet används också för att räkna upp intjänandetaket för allmän pension och för att fastställa pensionsgrundande belopp för till exempel barnår.

Den högsta pensionsgrundande inkomsten, PGI, är 7,5 inkomstbasbelopp. Men för att komma dit, måste årsinkomsten vara 8,07 inkomstbasbelopp. Det beror på att PGI enligt reglerna räknas ut på ett speciellt sätt = årsinkomsten minus den allmänna pensionsavgiften. (Om man tjänar mer än 8,07 inkomstbasbelopp blir det dock inte högre pension – högsta PGI får ändå bara vara 7,5 inkomstbasbelopp.)

- 7,5 inkomstbasbelopp 2019 = 483 000 kronor per år = 40 250 kronor per månad.
- 8,07 inkomstbasbelopp 2019 = 519 708 kronor per år = 43 309 kronor per månad.

Den svenska socialförsäkringen – allmän information

Reglerna för vem som är försäkrad och som har rätt till svenska socialförsäkringsförmåner finns i socialförsäkringsbalken, SFB. En person kan vara försäkrad genom *bosättning* i Sverige eller genom *förvärvsarbete* i Sverige. Specialregler finns för till exempel utlandsstuderande, sjömän, utsända, asylsökande och biståndsarbetare. Försäkringskassan har exakta uppgifter om vad som gäller för vem.

Försäkrad genom bosättning

Om du är bosatt i Sverige (har din "egentliga hemvist", alltså "dygnsvilan", här) omfattas du av de bosättningsbaserade förmånerna.

Den som kommer till Sverige och avser att stanna här mer än ett år anses bosatt i Sverige direkt vid ankomsten. Undantag: Den som söker asyl eller uppehållstillstånd av andra skäl har inte rätt till bosättningsförmåner förrän permanent uppehållstillstånd beviljats.

Om en person som är bosatt i Sverige lämnar landet, anses hen fortfarande vara bosatt här om utlandsvistelsen inte varar längre än ett år. Bosättningsbaserad försäkring upphör när en person inte längre är bosatt i Sverige, det vill säga vid utlandsvistelse som varar i mer än ett år.

Bosättningsbaserade förmåner

Bosättningsbaserade förmåner gäller garantibelopp, grundnivåer och bidrag. För att ha rätt till dessa förmåner behöver du inte ha arbetsinkomst. Men även personer som har arbetsinkomst kan ha rätt till bosättningsbaserade förmåner (typexempel: barnbidrag).

Om du vet att du ska vara borta från Sverige i mer än ett år, ska du anmäla det till Skatteverket senast en vecka före utresan. Blanketten för "utskrivning från Sverige" heter SKV 7665 och finns på www.skatteverket.se. (Läs också mer i kapitlet om försäkringsskyddet vid arbete utomlands på sid 185-188)

Vid sjukdom eller skador

- sjukpenning eller rehabiliteringspenning i särskilda fall
- sjukvård, rehabilitering, bidrag till arbetshjälpmedel och särskilt bidrag
- subvention av tandvård för vuxna
- sjuk- och aktivitetsersättning i form av garantiersättning
- bostadstillägg till pensionärer, BTP och SBTP
- boendetillägg.

Vid funktionsnedsättning

- assistansersättning
- handikappersättning, enligt övergångsregler under 2019
- vårdbidrag (till föräldrar till barn med sjukdom och/eller funktionsnedsättning), enligt övergångsregler under 2019
- omvårdnadsbidrag (till föräldrar till barn med sjukdom och/eller funktionsnedsättning)
- merkostnadsersättning (till vuxen med sjukdom eller funktionsnedsättning eller som komplement till omvårdnadsbidrag till föräldrar)
- bilstöd.

För barnfamiljer

- föräldrapenning på lägstanivå och grundnivå
- barnbidrag inklusive förlängt barnbidrag
- bidrag vid adoption
- underhållsstöd
- bostadsbidrag.

För pensionärer

- garantipension
- pensionstillägg till ålderspension för långvarig vård av sjukt eller handikappat barn
- bostadstillägg till pensionärer, BTP och SBTP
- äldreförsörjningsstöd.

För efterlevande

- garantipension i form av änkepension eller omställningspension
- efterlevandestöd till barn.

Försäkrad genom arbete

Du som förvärvsarbetar i Sverige har rätt till de arbetsbaserade förmånerna oberoende av om du räknas som bosatt i Sverige eller inte.

Om du behöver arbetstillstånd eller uppehållstillstånd i Sverige har du inte rätt till arbetsbaserade förmåner förrän sådant tillstånd beviljats.

För anställda gäller rätten till arbetsbaserade förmåner från och med den första anställningsdagen. För egenföretagare och uppdragstagare gäller denna rätt från och med den dag då arbetet påbörjats.

Självklart måste du också uppfylla kraven som gäller för den speciella förmånen som du ansöker om. Exempelvis krävs, för rätt till sjukpenning, förutom att ha förvärvsarbetat, att arbetsförmågan är nedsatt med minst en fjärdedel på grund av sjukdom.

OBS att arbetslöshetsförsäkringen inte listas här. Det beror på att detta kapitel handlar om de förmåner som finns med i socialförsäkringsbalken. Arbetslöshetsförsäkringen och a-kassorna regleras i två separata lagar.

Detsamma gäller sjuklön från arbetsgivaren. Även för den förmånen finns en separat lag.

Arbetsbaserade förmåner

Vid sjukdom eller skador

- sjukpenning på normalnivån eller fortsättningsnivån
- rehabiliteringsersättning i form av rehabiliteringspenning och särskilt bidrag samt bidrag till arbetshjälpmedel
- arbetsskadeersättning
- inkomstrelaterad sjukersättning/aktivitetsersättning.

Vid graviditet

- graviditetspenning.

För barnfamiljer

- föräldrapenning på grundnivå eller sjukpenningnivå
- tillfällig föräldrapenning.

Vid vård av nära anhörig

- närståendepenning.

För pensionärer

- inkomstpension
- premiepension
- tilläggspension (sammanräkningen av tidigare ATP och folkpension).

För efterlevande

- barnpension
- omställningspension
- änkepension
- efterlevandeförmåner vid dödsfall på grund av arbetsskada
- efterlevandeskydd i form av premiepension.

Efterskydd

Arbetsbaserad försäkring upphör i regel tre månader efter det att arbete i Sverige upphört. Efterskydd för inkomstrelaterad sjukersättning/aktivitetsersättning gäller dock i tolv månader.

Efterskydd gäller också för den som uppbär en arbetsbaserad förmån när arbetet upphör. Då fortsätter försäkringen gälla så länge förmånen betalas ut. Exempel: Sjukpenning betalas enligt reglerna i lagen om allmän försäkring även om arbetet har upphört. Försäkringen fortsätter också att gälla under tid då någon genomgår viss utbildning eller är arbetslös och står till arbetsmarknadens förfogande.

OBS! I detta kapitel har vi tittat på försäkringsskyddet från ett "inuti Sverige"-perspektiv. Tidgränserna för till exempel efterskyddet kan bli betydligt kortare om du åker utomlands för att arbeta där. Läs mer i kapitlet om detta på sid 185-188.

Försäkringskassan kan ge närmare besked

Särskilt vid arbete utomlands är det viktigt att du kontaktar Försäkringskassan för att få detaljerad information om vad som gäller i just din situation. I denna bok kan vi bara informera om huvudreglerna och även det i översiktlig form.

Socialförsäkringsbalken (2010:110)

Den 1 januari 2011 trädde den nya socialförsäkringsbalken (SFB) i kraft. Det som hände var att cirka 30 tidigare separata lagar inom socialförsäkring och allmän pension upphörde och istället flyttades in i en sammanhållen lagsamling – SFB.

Detta innehåller socialförsäkringsbalken

I huvudsak hela innehållet i de tidigare lagarna flyttades över till SFB vid årsskiftet 2010/2011. I balken finns nu både lagstiftning som berör försäkringssystem – som sjukförsäkringen – och lagstiftning som handlar om bidrag – som barnbidrag och bostadsbidrag. Dessutom flyttades all lagstiftning som berör pensioner – både ålderspension och efterlevandepension – till SFB.

Hela listan på tidigare lagar som nu ingår i SFB hittar du i 1 kap 2§ lagen (2010:111) om införande av socialförsäkringsbalken.

Så är balken uppbyggd

Socialförsäkringsbalken är omfattande och därför uppdelad i åtta avdelningar (A-H). Under varje avdelning finns underavdelningar som betecknas med romerska siffror, till exempel I, II, III, IV. Kapitlen är löpande numrerade genom hela balken. För närvarande finns 117 kapitel (har inte ändrats sedan SFB trädde i kraft 2011).

SFBs åtta avdelningar, varav sex är de egentliga försäkringsdelarna, är följande:

- Avdelning A Övergripande bestämmelser
- Avdelning B Familjeförmåner
- Avdelning C Förmåner vid sjukdom eller arbetsskada
- Avdelning D Särskilda förmåner vid funktionshinder
- Avdelning E Förmåner vid ålderdom
- Avdelning F Förmåner till efterlevande
- Avdelning G Bostadsstöd
- Avdelning H Vissa gemensamma bestämmelser

Dispositionen i SFB skiljer sig från den som används i denna handbok. Exempelvis behandlas i SFB både sjukdom och arbetsskada i samma avdelning (C). I denna handbok är dessa sakområden separata kapitel.

Avdelning A är inledningen där man bland annat slår fast vilka förmåner som är arbetsbaserade (till exempel sjukpenning) och vilka som är bosättningsbaserade (till exempel barnbidrag). Denna första avdelning i SFB motsvarar det som tidigare fanns i Socialförsäkringslagen.

Avdelningarna B, C, D, E, F och G handlar om själva förmånerna. De är i princip sorterade utifrån ett "brukarperspektiv", alltså efter den försäkrades livscykel. Därför börjar detta förmånsblock med det som fått namnet Familjeförmåner (Avdelning B). Olika slags bostadsstöd som berör flera livssituationer (barnfamiljer, sjuk- och aktivitetsersättning samt ålderspension) ligger sist i Avdelning G.

Avdelning H, som avslutar balken, innehåller gemensamma bestämmelser av mer administrativt slag. Här finns bland annat reglerna för hur man överklagar beslut som fattats av Försäkringskassan eller Pensionsmyndigheten.

Socialförsäkringsbalken och sakområdena

Dispositionen i SFB skiljer sig från den som vanligen används i våra material för försäkringsinformatörer, bland annat denna grundbok. Exempelvis behandlas i SFB både sjukdom och arbetsskada i samma avdelning (C). I denna bok är dessa sakområden separata kapitel. SFBs disposition är annorlunda också när det gäller förmåner som handikappersättning och bostadstillägg. Dessa återfinns i varsin avdelning, D respektive G.

Innehållet i sjuklönelagen, SjlL, har inte flyttats över till socialförsäkringsbalken utan finns i en separat lag. Det samma gäller bestämmelserna om sjukvårdsersättning och tandvårdsstöd.

Sjukdom

Till sakområdet Sjukdom hör ett antal underavdelningar dels i SFB avdelning C, dels i SFB avdelning D och G.

C:II	Sjukpenning m m	kap 25 – 28a
C:III	Rehabilitering och rehabiliteringsersättning	kap 29 – 31a
C:IV	Sjukersättning och aktivitetsersättning	kap 32 – 37
C:VI	Särskilda förmåner vid smitta, sjukdom eller skada	kap 45 – 47
D:II	Handikappersättning, assistansersättning och bilstöd till försäkrade med funktionshinder	kap 49 – 52
G:III	Bostadstillägg	kap 99 – 103a-e

Den 1 januari 2012 började två nya kapitel om ersättningar vid sjukdom att gälla i avdelning C. Den då nya förmånen sjukpenning i särskilda fall är kapitel 28a och motsvarande rehabiliteringspenning i särskilda fall är kapitel 31a.

Bidraget till boendekostnader för personer som lämnat tidsbegränsad sjukersättning – boendetillägg – som även det började gälla 2012, är kapitel 103a i avdelning G.

Arbetskada

När sakområdet Arbetskada beskrivs separat är det underförstått att ”grundersättningarna” vid arbetskada är desamma som de som gäller på sakområdet Sjukdom. De lagstadgade ersättningar som gäller specifikt vid arbetskada finns i SFB på två ställen, i avdelning C och avdelning F.

C:V	Förmåner vid arbetskada	kap 38 – 44
F:III	Efterlevandeförmåner från arbetsskadeförsäkringen m m	kap 86 – 88

Arbetslöshet

Socialförsäkringsbalken, SFB, gäller *inte* på sakområdet Arbetslöshet. Arbetslöshetsförsäkringen finns fortfarande i en separat lag, lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring, som kompletteras med förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring.

Dödsfall

Efterlevandeförmånerna i socialförsäkringsbalken finns i balkens avdelning F:

F:II	Efterlevandepension och efterlevandestöd	kap 76 – 85
F:III	Efterlevandeförmåner från arbetsskadeförsäkringen m m	kap 86 – 88
F:IV	Efterlevandeskydd i form av premiepension	kap 89 – 92

Avdelning F:III består av den del av den tidigare lagen om arbetsskadeförsäkring, LAF, som reglerar förmåner till efterlevande vid dödsfall på grund av arbetskada.

Pension

Alla bestämmelser som rör allmän pension finns i avdelning E. Till ålderspension kan Pensionsmyndigheten efter ansökan bevilja bostadstillägg, BTP och eventuellt SBTP. Dessa återfinns i SFB, avdelning G.

E:III	Inkomstgrundad ålderspension	kap 57 – 64
E:IV	Garantipension	kap 65 – 67
E:V	Vissa gemensamma bestämmelser om allmän ålderspension	kap 68 – 71
E:VI	Särskilda förmåner vid ålderdom	kap 72 – 74
G:III	Bostadstillägg	kap 99 – 103a–e

Det statliga tandvårdsstödet

Hälso- och sjukvård, till exempel läkarbesök, omfattas av högkostnadsskyddet som beskrivs i kapitlet Sjukdom. Det finns ett högkostnadsskydd även för tandvård, men det är utformat på ett annorlunda sätt. Vissa grupper har gratis tandvård, medan resten av oss betalar en del själva och får andra delar subventionerade genom det som kallas Statligt tandvårdsstöd.

I detta kapitel finns en kort sammanfattning av regelverket för tandvårdsstöd. Mer information finns på www.forsakringskassan.se och på Tandvårds- och läkemedelsförmånsverkets hemsida www.tlv.se.

En tandvårdsbehandling ska alltid genomföras i samråd med patienten. Tandläkaren eller tandhygienisten ska bland annat upplysa dig om tandhälsotillståndet och om de behandlingsmetoder som finns. Innan en behandling påbörjas ska du även få information om kostnaderna för behandlingen. Detta är viktigt, eftersom prissättningen på tandvård är fri. Tandläkaren eller tandhygienisten ska ha en prislista över de olika tandvårdsåtgärderna på mottagningen.

Avgiftsfri eller kraftigt subventionerad tandvård

Barn och ungdomar

Under 2019 har barn och ungdomar till och med 23 år (hela kalenderåret då 23-årsdagen infaller) rätt till avgiftsfri tandvård.

Observera dock att det kan finnas landsting/regioner – alltså så kallade sjukvårdshuvudmän – som redan har högre åldersgränser. Det som lagen slår fast är minimiregler i detta avseende och eftersom det är landstinget/regionen som tar kostnaden har den också rätt att ha generösare åldersregler.

Personer med vissa sjukdomar och funktionsnedsättningar

Tandvårdsstödet för personer med vissa sjukdomar och funktionsnedsättningar ska ge möjlighet för personer med stora tandvårdsbehov att få tandvård till en rimlig kostnad och uppmuntra till förebyggande behandlingar.

Tandvårdsstödet består av två delar.

- Den ena delen av stödet riktar sig till personer som har stora tandvårdsbehov på grund av långvarig sjukdom eller funktionsnedsättning.

Om du uppfyller förutsättningarna för denna del av stödet kan du, efter prövning av landstinget, få tandvård till hälso- och sjukvårdsavgift. Exempel: svår psykisk funktionsnedsättning, Parkinsons sjukdom, MS, symtom som kvarstår mer än sex månader efter en stroke.

De sjukdomar och funktionsnedsättningar som kan ge rätt till tandvårdsstöd anges i tandvårdsförordningen (1998:1338) och i förordningen (2008:193) om statligt tandvårdsstöd. För att få rätt till stöd krävs oftast läkarintyg.

- Den andra delen kallas Särskilt tandvårdsbidrag (STB) och riktar sig till dig som på grund av sin sjukdom eller funktionsnedsättning riskerar att få en försämrad tandhälsa.

Bidraget, som är på 600 kronor per halvår, administreras av Försäkringskassan och kallas Särskilt tandvårdsbidrag (STB). Det kan användas till förebyggande tandvård. Du kan få del av STB om du till exempel lider av muntorrhet efter långvarig läkemedelsbehandling, har svårinställd diabetes, genomgår dialysbehandling eller har frätskador på tänderna på grund av anorexi.

Regler för det reguljära tandvårdsstödet

Tandvårdsstödet, som består av två delar, ges under 2019 från och med det kalenderår du fyller 24 år. Tandläkaren eller tandhygienisten måste vara ansluten till Försäkringskassan.

Allmänt tandvårdsbidrag

Den första delen av tandvårdsstödet heter Allmänt tandvårdsbidrag. Det är i första hand tänkt att användas för undersökningar och förebyggande vård. Hur stort bidraget är beror på hur gammal du är.

- Till och med det år som du fyller 29 år bidraget 600 kronor per år.
- Från och med det år du fyller 30 och till och med det år du fyller 64 år bidraget 300 kronor per år.
- Från och med det år du fyller 65 år bidraget 600 kronor per år.

Inom en tvåårsperiod kan du själv välja om du vill använda bidraget en gång om året eller med dubbla beloppet vartannat år. Du behöver inte ansöka om bidraget, utan säger bara till tandläkaren eller tandhygienisten att du vill använda bidraget för att betala hela eller en del av kostnaden.

Högekostnadsskydd för tandvård

Observera att högekostnadsskyddet bygger på en statlig referensprislista för åtgärder och material. Varje tandläkare eller tandhygienist får dock ta ut vilka priser de vill – det råder fri prissättning. Innan en behandling påbörjas ska du få information om kostnaderna för behandlingen och mottagningen ska ha en prislista över de olika tandvårdsåtgärderna.

Om vårdgivaren har högre priser än referenspriset för en åtgärd får du betala hela det överskjutande beloppet till vårdgivaren. Beloppen strax nedan är alltså det som du betalar utifrån referenspriserna. Om mottagningen tar ut högre priser, betalar du mer än vad som anges nedan.

I högekostnadsskyddet som löper per tolv månadersperiod ingår allt från bastandvård till protetiskt arbete. Under en tolv månadersperiod som räknas från den första behandlingen fungerar högekostnadsskyddet så här:

- Du betalar de första 3 000 kronorna själv.
- Kostnader mellan 3 001 kronor och 15 000 kronor betalar du 50 procent av (och staten 50 procent).
- Kostnader över 15 001 kronor betalar du 15 procent av (och staten 85 procent).

Det som beskrivs här är det system som gäller för de flesta vuxna. Från början räknades man som vuxen i tandvårdshänseende från 20 år. Avgiftsfriheten har flyttats framåt i flera steg och gäller nu till och med året då 23-årsdagen infaller.

En kortfattad version av referensprislistan finns på Tandvårds- och läkemedelsförmånsverkets hemsida, www.tlv.se/tandvard/referensprislista.

EU-samordning av socialförsäkringsförmåner

Det finns regler inom EU för samordning av socialförsäkringsförmåner och motsvarande. Reglerna finns i de EU-gemensamma förordningarna EU 883/2004 och EU 987/2009 (den sistnämnda är en tillämpningsförordning).

Syftet med att ha ett EU-gemensamt regelverk för samordning av socialförsäkringsförmåner är att se till att den som har tjänat in förmåner, till exempel pension, i ett land inom EU och EES-området inte går miste om dem om hen flyttar till ett annat land.

Hela namnet på huvudförordningen är Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen. Den senaste upplagan finns på svenska på EUs lagportal Eur-Lex, <http://eur-lex.europa.eu>

Vilka förmåner omfattas?

En lång rad svenska förmåner och deras motsvarigheter i andra EU-länder omfattas. Här är några exempel:

Sjuklön, sjukpenning, rehabiliteringsersättning, ersättning vid arbetsskada, sjuk-/aktivitetsersättning, läkarvård, sjukhusvård, tandvård, läkemedel, ålderspension inklusive tilläggspension och garantipension, efterlevandepension, graviditetspenning, föräldrapenning i samband med barns födelse (inklusive pappaförmåner), barnbidrag, flerbarnstillägg, studiebidrag samt arbetslöshetsersättning i vissa fall.

Fyra principer

- *Likabehandling.* Om du är bosatt eller arbetar i ett annat EU-/EES-land har du rätt till samma förmåner som det landets egna medborgare. Familjemedlemmar och efterlevande ska också behandlas lika.
- *Sammanläggning.* Om det finns krav på att du ska ha varit försäkrad en viss tid för att få en förmån, får du lägga ihop försäkringstid som du fullgjort i andra EU-/EES-länder också.
- *Exportabilitet.* Du får ta med dig förmåner över gränserna i EU-/EES-området. Det gäller till exempel pension, efterlevandeförmåner, arbetsskadeförmåner och liknande.
- *Andelsberäkning.* Om du har tjänat in rätt till ålderspension i mer än ett land, har du rätt till en proportionellt beräknad pension från varje land.

Vem omfattas av vad?

En bärande tanke bakom EU-samordningen av socialförsäkringsförmåner är att ingen ska "falla mellan stolarna". Reglerna om EU-samordning gäller därför numera för alla (inte bara för arbetstagare) som är försäkrade i sitt hemland.

Man ska dock bara kunna vara försäkrad enligt ett lands lagstiftning åt gången. Om du förvärvsarbetar så är det arbetslandets lagstiftning som gäller för dig, annars bosättningslandets. Om det är oklart var en person ska anses försäkrad, får dock provisorisk utbetalning ske i avvaktan på beslut om "rätt" försäkringsland.

Om du är arbetslös och söker jobb i ett annat medlemsland får du behålla rätten till din svenska arbetslöshetsersättning i tre månader. Huvudregeln är att ersättningen utbetalas via "behörig institution" i landet där du söker arbete. A-kassan kan dock numera betala ersättningen direkt till dig och söktiden kan utsträckas till sex månader.

Mer information finns

Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten och Arbetsförmedlingen har alla uppgifter om vad som gäller för olika förmåner och olika grupper av personer – anställda, utsända, familjemedlemmar, gränsarbetare, studerande, pensionärer, medborgare/tredjelandsmedborgare och så vidare. När det gäller arbetslöshetsförsäkringen kan, förutom Arbetsförmedlingen, även a-kassan lämna mer information.

I kapitlet "Så gäller försäkringsskyddet om du arbetar utomlands" på sid 185-188 kan du läsa mer om vad som gäller vid arbete utomlands.

Avtalsförsäkringar i utländska företag med tillfällig verksamhet i Sverige

Enligt ett avtal från 2005 mellan LO och Svenskt Näringsliv ska avtalsförsäkringarna – med vissa undantag – gälla för alla, även för anställda i utländska företag som driver tillfällig verksamhet i Sverige. Det kan ske genom att företaget blir medlem i en arbetsgivarorganisation och då blir man ju bunden av kollektivavtal direkt. Eller så tecknar företaget hängavtal eller avtal med Fora om försäkringarna.

Med tillfällig verksamhet menas verksamhet som avses bedrivas i Sverige under högst tolv månader, räknat från den dag då företaget började sin verksamhet i Sverige.

Om tidsperioden blir längre än tolv månader, ska företaget omfattas av samtliga försäkringar från och med månad 13. Om företaget redan från början vet att tiden i Sverige kommer att överstiga tolv månader, ska samtliga försäkringar tecknas att gälla från och med kollektivavtalsdatum.

Huvudregel och undantag

Avtalsförsäkringarna och avtalspension ska gälla på alla företag som är verksamma i Sverige. Det åstadkoms genom att alla berörda arbetsmarknadsparter inom det privata näringslivet slutit avtal med denna innebörd. Inom avtalsområde LO Privat gäller följande:

Premien för Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA, och Tjänstegrupplivförsäkringen, TGL, ska alltid betalas. Dessa försäkringar omfattas alla av, alltså även företag som är verksamma här kortare tid än tolv månader.

För Avtalsgruppsjukförsäkringen, AGS, omställningsförsäkringen och Avtalspension SAF-LO samt premiefrielseförsäkringen kan undantag medges i de situationer som sammanfattas nedan.

Undantag från AGS

Om en anställd i ett utländskt företag fortfarande omfattas av sitt hemlands sjukförsäkring, behöver företaget inte betala premien för AGS för hen. Arbetsgivaren ska för Fora visa upp ett intyg från hemlandets motsvarighet till Försäkringskassan. Skälet till att undantag kan beviljas i den här situationen är att AGS är utformad så att den bara kan komplettera de svenska sjukförmånerna enligt lag, till exempel sjukpenning.

Undantag från omställningsförsäkringen

Om ett utländskt företag ska vara verksamt i Sverige kortare tid än tolv månader, behöver företaget inte betala premien för omställningsförsäkringen.

Undantag från Avtalspension SAF-LO och premiefrielseförsäkringen

Om företaget fortsätter att betala premier i hemlandet till ett kompletterande pensionssystem för en viss anställd som är utstationerad i Sverige, behöver företaget inte betala premien till Avtalspension SAF-LO för hen. Arbetsgivaren måste visa intyg på detta för Fora.

Fora administrerar

Fora har en särskild sida på avdelningen för utländska företag med tillfällig verksamhet. Direktadressen är www.fora.se/foretag/pension-forsakring/ och där finns information, kontaktuppgifter och alla blanketter i pdf-format för nedladdning.

Om företaget inte är bundet av kollektivavtal, kommer försäkringarna att gälla från den dag då Fora tar emot anmälan. Om företaget har kollektivavtal, är företaget skyldigt att teckna försäkringarna från den dag då kollektivavtalet börjar gälla.

Försäkringsavtalet måste sägas upp för att upphöra. För detta har Fora blanketten "Uppsägning av försäkringsavtal för utländska företag" som ska skickas in till Fora när företagens verksamhet i Sverige har upphört.

Så gäller försäkringsskyddet om du arbetar utomlands

Bland LO-förbundens medlemmar är det fortfarande inte så många som arbetar utomlands – men antalet ökar stadigt, inte minst bland de yngre. Därför får du här en kortfattad information om hur i första hand avtalsförsäkringarna i kollektivavtalet gäller vid utlandstjänstgöring. Reglerna för detta finns i försäkringsvillkoren, §§ 29–55. Du hittar dem på www.afaforsakring.se eller på www.fora.se.

Nedan finns också en mycket kort information om socialförsäkringsskyddet. Vill du veta mer, kontakta Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten!

Vem omfattas?

Du ska omfattas av avtalsförsäkringarna i din anställning i Sverige. Grundförutsättningen för dig som är utsänd är densamma som för att avtalsförsäkringarna ska gälla i Sverige, alltså att din arbetsgivare ska ha kollektivavtal/hängavtal.

Dessutom ska du, omedelbart innan du påbörjar arbetet utanför Sverige, ha omfattats av svensk arbetsskadeförsäkring, svensk socialförsäkring genom förvärvsarbete i Sverige eller omedelbart före utlandsjobbet fullgjort en annan utlandstjänstgöring där du omfattades av denna.

Om du har både en svensk och en utländsk arbetsgivare samordnas ersättningen från dina svenska avtalsförsäkringar med sådana som du kan få från en utländsk socialförsäkring eller arbetsskadeförsäkring, enligt utländska skadeståndsrättsliga regler eller liknande.

Arbetsgivaren ska anmäla anställda utomlands

Avtalsförsäkringarna fortsätter att gälla även om rätten till svensk sjukpenning upphör. Arbetsgivaren ska dock – om/när du förlorar rätten till svensk sjukpenning – anmäla till det berörda administrationsbolaget att du som anställd arbetar utomlands.

- Om du tillhör avtalsområdet LO-Privat ska arbetsgivaren anmäla utlandstjänstgöringen till Fora.
- Om du tillhör avtalsområdet KFO-LO är det till Pensionsvalet som arbetsgivaren ska anmäla att du är utsänd att arbeta utomlands.

Kort information om socialförsäkringsskyddet

I denna bok finns inte utrymme för all information som du kan behöva om det svenska respektive arbetslandets försäkrings- och pensionsförmåner och om hur de gäller i just din situation. Använd den rätt du har att få kostnadsfri, detaljerad och individuellt anpassad information från våra svenska myndigheter Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten och Arbetsförmedlingen!

Att arbeta som utsänd

Viktigt att veta

Reglerna i detta kapitel för hur avtalsförsäkringarna gäller utomlands är aktuella om du på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands. Det kallas "utsändning".

De gäller alltså inte om du tar anställning hos ett företag i arbetslandet (till exempel din arbetsgivares dotterbolag). I så fall omfattas du av det försäkringsskydd genom lag och eventuellt avtal som gäller i det aktuella landet och det aktuella företagets regler.

KFO

Det som beskrivs här är vad som gäller vid utsändning inom EU/EES-området. Om du blir utsänd att arbeta någon annanstans i världen, kontakta Försäkringskassan för mer information!

Det viktigaste rådet

Kontakta Försäkringskassan innan du åker utomlands för att arbeta, oavsett om det är som utsänd eller för att arbeta som lokal- eller dotterbolagsanställd. Du kan behöva ett så kallat utsändningsintyg för att bevisa att du är kvar i den svenska socialförsäkringen.

Både Försäkringskassan och andra myndigheter (Pensionsmyndigheten, Arbetsförmedlingen och Skatteverket) har all information som du behöver.

till krigsområden och motsvarande kan inskränkningar i försäkringsskyddet finnas.

Det är skillnad på om du arbetar utomlands som utsänd av din svenska arbetsgivare (inklusive tjänsteresa) eller om du blir anställd i ett utländskt företag, till exempel ett utländskt dotterbolag. Försäkringskassan bestämmer om du anses vara utsänd eller inte.

Om du ska arbeta utomlands enligt reglerna för utsändning under kortare tid än två år, kvarstår du som försäkrad i den svenska Försäkringskassan. Normalt betalar ju din arbetsgivare då in svenska arbetsgivaravgifter för dig. Därmed har du rätt till svensk sjukpenning och andra förmåner i den allmänna försäkringen. Om du är of-fentligt anställd finns det ingen tidsgräns för hur länge du kan arbeta som utsänd.

Vid längre tids avregistreras du från den allmänna försäkringen. Det innebär bland annat att du inte längre har en fastställd sjukpenninggrundande inkomst, inte omfattas av lagen om arbetsskadeförsäkring och så vidare. Du har förstås kvar dina intjänade pensionsrätter i det svenska allmänna pensionssystemet men du tjänar inte in nya pensionsrätter, eftersom du förväntas tjäna in pensionsrätt i arbetslandets pensionssystem.

Om det redan från början är klart att utlandstjänstgöringen ska pågå i mer än två år, avregistrerar Försäkringskassan dig redan dagen efter avresan. Annars avregistreras du automatiskt efter 24 månader – eller när du anmäler att en utlandsvistelse som ursprungligen skulle vara kortare tid än två år kommer att bli längre.

Observera att du i båda fallen själv är skyldig att anmäla till Försäkringskassan att du kommer att bo och arbeta utomlands inom EU/EES-området längre tid än två år.

Att arbeta hos en arbetsgivare i utlandet

Om du arbetar i ett utländskt företag (lokanställd) eller i ett dotterbolag till den koncern där du vanligtvis är anställd i Sverige, så räknas det inte som utsändning. Du anses då ha lämnat den svenska socialförsäkringen och omfattas istället av arbetslandets socialförsäkringssystem.

Reglerna inom EU/EES-området för samordning av socialförsäkringsförmåner kan du läsa om i ett separat kapitel i denna Övrigt-bokdel.

Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS

När du förvärvsarbetar i Sverige har du rätt till sjukpenning om du är sjuk längre än de 14 dagar då arbetsgivaren betalar sjuklön enligt sjuklönelagen, SjlL. Sjukpenningen bygger på att Försäkringskassan har fastställt en sjukpenninggrundande inkomst SGI, för dig.

Om du arbetar som utsänd i utlandet har du kvar din rätt till svenska försäkringsförmåner vid sjukdom enligt socialförsäkringsbalken (SFB) om utlandsjobbet inte pågår längre än två år. Annars avregistreras du och har därmed inte heller rätt till sjukpenning från Försäkringskassan.

Om du inte längre är försäkrad för sjukpenning i Sverige, kan du ändå ha rätt till något som kallas särskild AGS-förmån vid bortfall av svensk sjukpenning.

När du kommer tillbaka till Sverige efter utlandstjänstgöringen har du rätt till fortsatt försäkringsskydd (efterskydd) i AGS tills Försäkringskassan fastställer en sjukpenninggrundande inkomst för dig – men då högst i 30 dagar.

Arbetsgivaren ska betala en särskild tilläggspremie för dig om du på grund av arbetet i utlandet inte längre omfattas av svensk sjukpenning.

Läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring, LFU

Arbetsgivaren ska anmäla till Pensionsvalet om du blir utsänd för att arbeta utomlands. Då ska arbetsgivaren också teckna en läkekostnadsförsäkring, som ersätter nödvändiga och skäliga kostnader som du kan ha om du drabbas av sjukdom eller olycksfall.

Om du och arbetsgivaren har träffat överenskommelse om att din make, registre-

rade partner eller sambo ska följa med på utlandstjänstgöringen, ska din arbetsgivare teckna läkekostnadsförsäkringen också för hen.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA

Omfattas du av TFA i Sverige så gör du det även om ditt företag skickar dig på jobb utomlands. TFA gäller för samma typer av skador och enligt samma förutsättningar och TFA-villkor som om skadan inträffat vid arbete hemma i Sverige.

Om du drabbas av olycksfall eller sjukdom som leder till minst 180 dagars sjukskrivning, kan du få ersättning också i andra situationer. Det gäller om du skadas på grund av miljöfaktorer som klart avviker från vad som förekommer i Sverige eller sådana speciella risker som du på grund av utlandsvistelsen rimligen inte kan undvika.

TFA har ju funktionen att komplettera det lagstadgade arbetsskadeskydd som du har genom socialförsäkringsbalken, SFB. Om du på grund av utlandstjänstgöringen inte omfattas av den lagstadgade arbetsskadeförsäkringen, kan TFA träda in och lämna motsvarande ersättning som du annars skulle ha fått från Försäkringskassan.

Försäkring om avgångsbidrag, AGB

AGB gäller som vanligt om du är utsänd av svensk arbetsgivare och uppfyller kraven för att omfattas. (Se ovan under rubriken "Vem omfattas" på sid 185.) Om du inte längre tillhör den svenska Försäkringskassan, måste arbetsgivaren anmäla detta till Fora.

Avtalspension SAF-LO eller Gemensam Tjänstepension GTP

Avtalspension SAF-LO eller Gemensam Tjänstepension GTP har du rätt till oavsett om du tjänstgör i Sverige eller utomlands. Arbetsgivaren fortsätter att årligen betala in ett belopp som motsvarar 4,5 procent av din lön under 7,5 inkomstbasbelopp och 30 procent över detta tak. Samma regler som gäller vid arbete i Sverige, alltså.

Men om du arbetar utomlands kan det hända att din arbetsgivare inte är skyldig att betala in ålderspensionsavgiften (en av arbetsgivaravgifterna) på 10,21 procent. Därmed registrerar Försäkringskassan inte någon pensionsrätt för dig i det allmänna pensionssystemet.

Detta är inget problem så länge som din utlandstjänstgöring sker i ett EU/EES-land eller i något av de länder som Sverige har ingått socialförsäkringskonvention med. I så fall tjänar du nämligen in en motsvarande pension i arbetslandet. Den pensionsrätten räknas in i den ålderspension som du så småningom får ut när du går i pension.

Om du däremot tjänstgör i ett land som inte hör till EU-/EES-/konventionsländerna, ska arbetsgivaren betala in 10,21 procent till en tjänstepensionsförsäkring med samma utformning som Avtalspension SAF-LO respektive Gemensam Tjänstepension GTP. Premien betalar arbetsgivaren in till Fora respektive Pensionsvalet.

Försäkringar vid dödsfall

Tjänstegrupplivförsäkringen TGL respektive Avtalsgrupplivförsäkringen AGL gäller som vanligt om du är utsänd av svensk arbetsgivare och uppfyller kraven för att omfattas. (Se under rubriken "Vem omfattas" på sid 185.) Om du inte längre omfattas av det svenska socialförsäkringsskyddet, måste arbetsgivaren anmäla detta till Fora respektive Pensionsvalet.

Alla som bor och arbetar i Sverige omfattas av förmåner till efterlevande enligt socialförsäkringsbalken, SFB. Vid dödsfall betalar Pensionsmyndigheten ut omställningspension, barnpension och andra delar av det lagstadgade efterlevandeskyddet.

Om din arbetsgivare under din utlandstjänstgöring inte är skyldig att betala in efterlevandepensionsavgift (som är en del av de lagstadgade arbetsgivaravgifterna), har du ändå rätt till motsvarande skydd för dina närmaste om du skulle avlida. Därför ska

Observera att vid utsändning till krigsområden och motsvarande kan inskränkningar i försäkringsskyddet finnas.

KFO

I Gemensam Tjänstepension GTP ingår familjeskydd redan i avtalspensionsplanens grundutformning, vilket innebär att den premie som (enligt närmast föregående avsnitt strax ovan här i Handboken) arbetsgivaren ska betala in till en tjänstepension täcker även familjeskyddsdelen.

arbetsgivaren betala in en avgift som motsvarar efterlevandepensionsavgiften till ett efterlevandeskydd som är identiskt med familjeskyddet i Avtalspension SAF-LO.

Undantaget från denna kollektivavtalade regel är om din utlandstjänstgöring sker i ett EU-/EES-land eller i något av de länder som Sverige har ingått socialförsäkringskonvention med. Då har du motsvarande skydd i arbetslandet ändå.

Att överklaga beslut – så här gör man

Det bästa rådet till en försäkrad som är missnöjd – eller bara har frågor – är att ta kontakt med den aktuella handläggaren/avdelningen. Att ta kontakt kan vara så enkelt som att ringa upp eller skicka en e-post. En sådan kontakt kan ge kompletterande uppgifter och eventuella missförstånd kan ofta klaras upp.

Det går alltid att begära omprövning av ett beslut under förutsättning att begäran om omprövning sker i rätt tid. Läs mer om de olika tidsfristerna för omprövningsbegäran och överklagande i detta kapitel.

Att tänka på vid alla överklaganden

När du får ett beslut som du inte är nöjd med: Granska kritiskt den utredning som legat till grund för beslutet. Är något fel i sak? Fattas viktiga fakta? Är exempelvis läkarintygen fullständiga? Dina chanser att få rätt när du begär omprövning eller överklagar ökar om du kan tillföra beslutsunderlaget ytterligare något som talar för din sak.

Begäran om omprövning ska alltid vara skriftlig. Men kom ihåg att det inte betyder att till exempel Försäkringskassan eller AFA Försäkring kräver att du ska skriva på perfekt rättstavad svenska eller på en viss typ av papper. Det går till exempel alldeles utmärkt att skriva "som du talar" och för hand på ett vanligt kollegieblocksblad.

Det som är viktigt är innehållet, alltså att du beskriver noga och gärna också bifogar exempelvis läkarintyg eller annan dokumentation till varför du tycker att det ursprungliga beslutet är fel och hur du vill ha det ändrat.

Som medlem i facket kan du alltid vända dig till din fackliga organisation för att få hjälp med att överklaga. Antingen kan förbundet ge det bistånd som behövs eller också på annat sätt hjälpa dig att få tillgång till juridisk eller medicinsk expertis.

Beslut inom socialförsäkringssystemet

Innan myndigheten, till exempel Försäkringskassan, får fatta ett beslut som är negativt för dig ska myndigheten delge (kommunicera) dig alla handlingar som ska ligga till grund för beslutet. Det kan röra sig om kassans egna utredningar, läkarutlåtanden eller uttalanden av kassans försäkringsläkare.

Efter kommunikeringen har du normalt 14 dagar på dig att lämna dina synpunkter till myndigheten. Har utredningen brister kan du begära att myndigheten förbättrar sin utredning eller välja att själv göra kompletteringar. De olika beslutsfattande myndigheterna bifaller i regel en begäran om uppskov om kompletteringarna är tidskrävande.

Försäkringskassan

Beslut om exempelvis sjuk- och aktivitetsersättning, arbetsskadelivränta, handikappersättning och assistansersättning fattas av en tjänsteman med funktionstiteln "beslutsfattare" på Försäkringskassan.

Om du är missnöjd med beslutet kan du begära att Försäkringskassan gör en omprövning. Det står på beslutet hur lång tid man har på sig att begära omprövning.

Omprövningsbegäran ska vara skriftlig och innehålla uppgift om den klagandes – det vill säga ditt – namn, adress och personnummer. Du ska även ange vilket beslut

Facklig rättshjälp – en medlemsförmån

Det är ditt förbund som beslutar om att bevilja rättshjälp eller inte. Kontakta din försäkringsinformatör eller ditt lokala fack för mer information!

Försäkringskassans kundcenter, telefon 0771-524 524, kan lämna närmare information. På Försäkringskassans hemsida finns också (under menyfliken Dina rättigheter och skyldigheter) en sida som heter "Om du inte är nöjd" och som innehåller mer information.

Det finns en länk på förstasidan, men du kan också välja "Om Försäkringskassan" i huvudmenyn.

det handlar om, varför du tycker att beslutet är felaktigt och hur du vill att det ska ändras. Om du använder dig av ombud ska du skriva en fullmakt för ombudet.

Begäran om omprövning ska skickas till den enhet där grundbeslutet fattades (adressen står på beslutsdokumentet). Om den försäkrade efter omprövningen fortfarande är missnöjd, går det bra att överklaga till förvaltningsrätten.

Att tänka på vid återkravsbeslut

Om Försäkringskassan har betalat ut för mycket i ersättning, får du ett beslut om återkrav. Återkravsbeslutet kan omprövas – men det är viktigt att ändå betala skulden senast på förfallodagen för att slippa dröjsmålsränta. Även i detta fall gäller att omprövningsbegäran ska vara skriftlig.

A-kassan eller Arbetsförmedlingen

Motsvarande som i socialförsäkringssystemet gäller för a-kassans beslut. Om du är missnöjd, ska du först komplettera dina uppgifter och begära omprövning. Om du fortfarande är missnöjd efter omprövningen, framgår det av a-kassans skriftliga beslut hur du ska gå tillväga för att överklaga.

Är du missnöjd med ett beslut som Arbetsförmedlingen fattat, kan du vända dig till Arbetsförmedlingens centrala enhet för omprövning av beslut. Din lokala arbetsförmedling kan ge mer information om hur du går tillväga.

Pensionsmyndigheten

Även när det gäller ålderspensionssystemet, har du rätt att få din sak prövad. Du måste alltid först begära omprövning hos Pensionsmyndigheten. Omprövningsbegäran ska vara skriftlig och brevet ska skickas till Pensionsmyndigheten, Box 304, 301 08 Halmstad. Det omprövningsbeslutet kan sedan överklagas till förvaltningsrätten.

Observera att tidsfristerna för begäran om omprövning hos Pensionsmyndigheten är olika beroende på vad det är som du är missnöjd med. Exempel: beslut om pensionsgrundande inkomst, PGI, pensionspoäng i det gamla ATP-systemet, barnårsvård, pensionsrätt i premiepensionen. Pensionsmyndigheten har mer information om hur man begär omprövning, vad det innebär och vilka tidsfrister som gäller.

Överklaga till en förvaltningsdomstol

Om Försäkringskassans, Pensionsmyndighetens eller a-kassans omprövning inte leder till att beslutet ändras, har du rätt att överklaga till förvaltningsrätten.

REPETITION: Du måste alltså börja med att begära omprövning hos den myndighet som fattade det ursprungliga beslutet, till exempel Försäkringskassan. På omprövningsbeslutet står den adress som du ska skicka överklagandet till och när det senast ska vara inne. Det som sker sedan är att den ursprungliga beslutsfattande instansen kontrollerar att överklagandet kommit in i rätt tid och skickar sedan in det till förvaltningsrätten.

Förutom skälen till varför du anser att det överklagade omprövningsbeslutet är felaktigt och hur du vill att det ska ändras, ska du skriva ditt namn, personnummer, adress och telefonnummer. Om du anlitar ett ombud, ska en fullmakt i original skickas med.

Om du efter dom i förvaltningsrätten är missnöjd med domstolens bedömning har du möjlighet att överklaga till kammarrätten (det finns fyra kammarrätter i Sverige) och i sista hand till Högsta förvaltningsdomstolen. Hur man går tillväga vid dessa överklaganden och vad som gäller finns det mer information om på respektive dom.

Allmänt gäller att man inte har en automatisk rätt att få sin sak prövad i dessa

En förteckning över Förvaltningsrätterna finns på Sveriges Domstolars hemsida, www.domstol.se.

högre instanser. I både kammarrätten och Högsta förvaltningsdomstolen krävs att domstolen ger så kallat prövningstillstånd. Ett sådant beviljas i huvudsak endast när det är av vikt för rättstillämpningen att överklagandet prövas i högre instans – så kallad prejudikatsdispens.

Beslut inom avtalsförsäkringarna

När AFA Försäkring fattar det slutliga skaderegleringsbeslutet i ett ärende, följer det alltid med en så kallad besvärshänvisning. Alltså en instruktion för hur den som eventuellt är missnöjd med beslutet ska göra för att begära omprövning.

Nedan beskriver vi de olika möjligheter som du har att klaga på beslut, men vi börjar med det som kallas serviceklagomål och som inte handlar om innehållet i ett beslut utan om formaliafrågor:

Klagomålsansvarig på AFA Försäkring

Klagomålsansvarig är en funktion på AFA Försäkring som handlägger serviceklagomål. Med serviceklagomål avses att en kund i ett enskilt ärende framför konkret missnöje med AFA Försäkrings formella hantering av ärendet, till exempel handläggningstid, tillgänglighet eller bemötande.

Klagomålsansvarig ska svara så snart som möjligt. Om du inte kan få svar inom 14 dagar får du ett skriftligt besked med information om när ett svar kan förväntas.

Adressen är: Klagomålsansvarig, AFA Försäkring, 106 27 Stockholm, klagomalsansvarig@afaforsakring.se, telefon 08-696 35 70.

Ny prövning av skadeavdelningen

En försäkrad som är missnöjd med ett beslut ska i första hand vända sig till den aktuella skadeavdelningen och begära en ny prövning av det beslut som hen är missnöjd med. Kontaktuppgifter finns på beslutsbrevet från AFA Försäkring.

Omprövningsavdelningen vid AFA Försäkring

Omprövningsavdelningen vid AFA Försäkring handlägger sakklagomål. Med sakklagomål avses att den försäkrade begär att ett slutligt ställningstagande på skadeavdelning i ett försäkringsärende ska omprövas i sak (begäran om omprövning). Slutligt ställningstagande på skadeavdelning kan ske genom:

- slutligt beslut i en delfråga under försäkringsärendets gång, samt
- slutlig ställning (TFA) eller slutligt beslut (AGS) i samband med att ärendet avslutas.

Omprövningsavdelningen gör en ny, självständig prövning av de tvistiga frågorna och har rätt att fatta beslut som ändrar AFA Försäkrings (det vill säga skadeavdelningens) ställningstagande helt eller delvis. Att begära omprövning är kostnadsfritt.

Begäran om omprövning ska vara skriftlig. Ange vad du vill ha omprövat, hur du vill att AFA Försäkrings ställningstagande ska ändras och vilka skäl du har för ändring.

Tidsfristen för att begära omprövning är sex månader för TFA-ärenden (alltså ett halvår). Den börjar löpa från det att AFA Försäkring tagit slutlig ställning. För övriga avtalsförsäkringar gäller ingen tidsfrist. Närmare information ligger som bilaga till AFA Försäkrings ställningstagande i ärendet.

Adressen är Omprövningsavdelningen AFA Försäkring, Box 162 43, 103 24 Stockholm. Telefon 020-44 04 64.

Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar

Om du fortfarande är missnöjd efter Omprövningsavdelningens beslut, kan du begära prövning av beslutet i Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar. Skiljenämnden består av ledamöter som utses av arbetsmarknadens parter. Arbetsmarknadens parter utser gemensamt en ordförande som är lagfaren domare.

Även till Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar ska begäran om prövning göras skriftligt och innehålla:

- Vilket beslut som du vill få prövat, hur du vill att beslutet ska ändras och vilka skäl som du har för ändring av beslutet.
- Kopia av beslutet från Omprövningsavdelningen.
- Ditt namn, personnummer, ärendenummer, adress och telefonnummer samt eventuell facktillhörighet.

Begäran om prövning ska skickas till Skiljenämnden för Arbetsmarknadsförsäkringar, 101 56 Stockholm.

Skiljeförfarandet innebär att det aktuella beslutet prövas slutligt. En skiljedom kan inte överklagas.

Viktig information om kostnader

Att begära omprövning hos Omprövningsavdelningen AFA Försäkring är, som nämnts ovan, kostnadsfritt.

För att få ärendet prövat i Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar – alltså steget efter Omprövningsavdelningen – är reglerna däremot olika beroende på när skadan är anmäld.

- I ärenden, där skadeanmälan sänts till AFA Försäkring den 1 maj 2007 eller senare, är avgiften fyra procent av prisbasbeloppet (avrundat till 1 860 kronor år 2019).
- I äldre ärenden är prövningen i Skiljenämnden avgiftsfri.

Avgiften betalas till Fora, bankgirokonto 5131-6099. Vid betalning måste namn och personnummer anges.

Om skiljenämndens beslut helt eller delvis går på den klagandes linje, betalas avgiften tillbaka.

Ekonomiskt förmånligare med skiljeförfarande än domstolsprövning

Observera att det trots avgiften fortfarande är ekonomiskt förmånligare att begära skiljenämndsprövning än att inleda rättsligt förfarande i allmän domstol.

I skiljenämnden får du vid förlust svara för dina egna ombudskostnader, om sådana kostnader finns. Däremot behöver du inte svara för AFA Försäkrings kostnader eller skiljenämndens kostnader. Om AFA Försäkring förlorar tvisten får AFA Försäkring som huvudregel betala såväl sina egna som dina rättegångskostnader.

Om du väljer att inleda rättsligt förfarande i allmän domstol, får du vid förlust däremot som huvudregel betala både dina egna rättegångskostnader och AFA Försäkrings rättegångskostnader. Om AFA Försäkring förlorar tvisten betalar AFA Försäkring såväl sina egna som dina rättegångskostnader.

KFF-nämnden – för AGL och GTP

Den partssammansatta KFF-nämnden svarar för tolkningen av bestämmelserna för Avtalsgrupplivförsäkringen AGL, och Gemensam Tjänstepension GTP och är i övrigt rådgivande till försäkringsgivaren. Även du som är försäkrad kan begära att fråga

Mer information finns på www.skiljenamnden.se. Där finns också en PDF-mall för begäran om prövning i Skiljenämnden. Istället för att skriva ett brev kan man printa ut mallen, fylla i den och skicka in sin begäran om prövning så.

som angår dig ska tas upp till behandling i KFF-nämnden.

Kontaktuppgifter till KFF-nämnden är:

Pensionsvalet PV

Box 90 209

120 23 Stockholm

Telefon: 020-650 111

E-post: info@pensionsvalet.se

Ekonomiskt bistånd ("socialbidrag")

Denna handbok handlar om försäkringar genom lag och avtal i olika livssituationer. Men cirka 405 000 personer i 214 000 hushåll hade 2017 (som är det senaste året som Socialstyrelsen har statistik på) så svag ekonomi att de fick ekonomiskt bistånd från sin hemkommun. Av dessa personer var 123 400 kvinnor, 138 800 män och 142 500 barn.

Förutsättningar

Om du anser att du behöver ekonomiskt bistånd för att klara din försörjning, är det hos socialtjänsten i din hemkommun som du ska ansöka. Ekonomiskt bistånd regleras i socialtjänstlagen, Socialstyrelsen sätter upp riktlinjerna men det är varje enskild kommun som gör prövningen och fattar beslut.

Hela din och hushållets ekonomi granskas. Ekonomiskt bistånd kan beviljas först efter att du har gjort allt du kan för att söka och få de ersättningar som du har rätt till från annat håll och ha använt alla tillgångar du har för din försörjning.

Flera delar i det ekonomiska biståndet

Det ekonomiska biståndet är uppdelat i flera delar. Du kan få bistånd från en eller flera av dessa delar.

- Försörjningsstöd enligt riksnormen
- Skäliga kostnader utanför riksnormen
- Bidrag till livsföring i övrigt.

Försörjningsstöd enligt riksnormen

Försörjningsstöd enligt riksnormen innehåller bidrag till kostnader som alla kan anses ha. Socialstyrelsen anger mat, kläder och hygien som exempel. Dessa kostnader spaltas inte upp separat utan ligger inbakade i riksnormens summerade belopp för "personliga kostnader". Riksnormen anges i kronor vad olika typer av hushåll anses behöva för att täcka de kostnader som ingår i riksnormen.

Två exempel

I dessa exempel utgår vi från 2019 års riksnorm. När man läser tabellerna på Socialstyrelsens hemsida kan det vara enklast att utgå från personliga kostnader för vuxna – antingen beloppet för ensamstående eller för sammanboende vuxna – och lägga ihop dem med beloppet för gemensamma hushållskostnader för antalet personer i hushållet. Sedan lägger man, om det är aktuellt, ihop denna första summa med beloppet i tabellen för personliga kostnader för hemmavarande barn och skolungdom (med eller utan lunch 5 dagar i veckan).

Kostnader för boende ligger utanför riksnormen. De prövas istället som bidrag till skäliga kostnader utanför riksnormen.

Socialstyrelsens har en samlings sida om ekonomiskt bistånd, www.socialstyrelsen.se/hittarattmyndighet/ekonomiskt_bistand. Under fliken Riksnormen finns de aktuella beloppen i tabellform och du kan också ladda ned dokumentet som pdf-fil.

EXEMPEL 1:

Ensamstående vuxen. Personliga kostnader 3 090 kronor plus hushållskostnader 990 kronor = 4 080 kronor.

EXEMPEL 2:

Ensamstående vuxen med två barn, ett i åldern 7-10 år och ett annat i åldern 15-18 år. Personliga kostnader för den vuxna plus hushållskostnader blir samma 4 080 kronor som i Exempel 1. Men till detta ska läggas personliga kostnader för barnen, 2 990 kronor plus 3 880 kronor = 6 870 kronor. Summa enligt riksnormen för hela hushållet är 4 080 kronor plus 6 870 kronor = 10 950 kronor.

En kommentar om bostadskostnader

Som vi flaggat för i marginaltexten på föregående sida så prövas kostnader för boende separat, mot kriteriet "skäliga kostnader utanför riksnormen". Det beror på att bostadskostnaderna kan variera stort, bland annat beroende på var i landet man bor.

Om kommunen anser att kostnaden för den biståndssökandes boende inte är skälig, rekommenderar Socialstyrelsen kommunerna att ge den biståndssökande en tidsfrist (som bedöms från fall till fall) för att sänka sina bostadskostnader, till exempel genom att byta till ett billigare boende.

Skäliga kostnader utanför riksnormen

Utöver detta kan hushållet, som nämnts, få bidrag för skäliga kostnader utanför riksnormen. Dessa prövas alltid från fall till fall. Som exempel på kostnader som kan komma ifråga anger Socialstyrelsen boende, hushållsel, arbetsresor, hemförsäkring och medlemskap i fackförening och a-kassa.

Som riktmärke för vad som kan anses vara en skälig kostnad skriver Socialstyrelsen i sin information att det kan vara "Vad en låginkomsttagare normalt kan kosta på sig".

Livsföring i övrigt

Alla delar av det ekonomiska biståndet prövas individuellt, men särskilt de kostnader som rubriceras som Livsföring i övrigt. Hit hör exempelvis kostnader för tandvård, hälso- och sjukvård, läkemedel, glasögon och hemutrustning.

Förkortningar

Förkortningar i kursiv och inom parentes avser lagar/försäkringar/institutioner som har upphört, avskaffats eller bytt namn.

AFA	AFA Försäkring är den gemensamma organisationen för de tre bolagen AFA Sjukförsäkring, AFA Trygghetsförsäkring och AFA Livförsäkring. (AFL <i>Lagen om allmän försäkring</i>). Upphörde den 1 januari 2011. Bestämmelserna finns nu i socialförsäkringsbalken, SFB.
AGB	Försäkring om avgångsbidrag
AGL	Avtalsgrupplivförsäkring
AGS	Avtalsgruppsjukförsäkring
AGS-KL	Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda i kommuner och landsting (regioner)
AMF	Bolaget hette tidigare AMF Pension
AML	Arbetsmiljölagen
AMU	Arbetsmarknadsutbildning
(ATP	<i>Allmän tilläggspension</i>)
AV	Arbetsmiljöverket
BTP	Bostadstillägg för pensionärer
BÅI	Bruttoårsinkomst
EPU	Efterlevandepensionsunderlag
FPT	Föräldrapenningtillägg
GTP	Gemensam Tjänstepension (för kooperativt anställda arbetare)
IAF	Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen
ILO	International Labour Organisation
ITP	Industrins och handelns tilläggspension för tjänstemän
ITP-K	Industrins och handelns tilläggspension för tjänstemän – Komplettering
IUP	Institutet för utbetalning av partsavtalade ersättningar
(KAP	<i>Kooperationens Avtalspension</i>)
KAP-KL	KollektivAvtalad Pension, för kommun- och landstingsanställda
KFO	Kooperationens Förhandlingsorganisation
KPI	Konsumentprisindex
(LAF	<i>Lagen om arbetsskadeförsäkring</i>). Upphörde den 1 januari 2011. Bestämmelserna finns nu i socialförsäkringsbalken, SFB.
LAS	Lagen om anställningsskydd
LFU	Läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring
LO	Landsorganisationen i Sverige
OB	Obekväm arbetstid
PGI	Pensionsgrundande inkomst
(PPM	<i>Premiepensionsmyndigheten</i>). Har upphört och ersatts av den sammanhållna myndigheten Pensionsmyndigheten, dit även Försäkringskassans tidigare pensionsverksamhet överförts.

PTK	Förhandlings- och samverkansrådet PTK. Hette tidigare <i>Privattjänstemannakartellen</i> .
SACO	Sveriges Akademikers Centralorganisation
(SAF	Svenska arbetsgivareföreningen). Föregångaren till Svenskt Näringsliv.
SBTP	Särskilt bostadstillägg för pensionärer
SFB	Socialförsäkringsbalken. Trädde i kraft den 1 januari 2011 och ersatte då cirka 30 tidigare lagar på området socialförsäkring och allmän pension.
SGI	Sjukpenninggrundande inkomst
SjLL	Lagen om sjuklön
STB	Särskilt tandvårdsbidrag
(STP	<i>Särskild tilläggspension</i>). Föregångaren till <i>Avtalspension SAF-LO</i> .
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetskada
(TFY	<i>Trygghetsförsäkring vid yrkesskada</i>). Föregångaren till TFA.
TGL	Tjänstegrupplivförsäkring
TLV	Tandvårds- och läkemedelsförmånsverket
TSL	Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden TSL

Hjälpedel och mer information

Handboken är din grundläggande lärobok och uppslagsverk i uppdraget som försäkringsinformatör. När du läst det som finns här har du kommit mycket långt. Men naturligtvis finns det mer som du kan ta del av om försäkringsskyddet genom lag och kollektivavtal. Här får du några tips:

LOs och förbundens gemensamma resurser

Förbunden organiserar sitt arbete med försäkringsinformation på olika sätt, vilket innebär att det finns skillnader i exempelvis vilken information som finns på förbundets hemsida. Tillsammans har förbunden och LO därför en hel del gemensamt material och resurser – inte minst den här handboken och utbildningarna.

Ff-torget på www.lo.se

Ff-torget är en plats för alla LO-förbundens försäkringsinformatörer.

Det finns en länk till Ff-torget under fliken Facket försäkrar på LOs hemsida www.lo.se – men det enklaste sättet att komma in på Ff-torget är att skriva in den här adressen direkt i webbläsaren: <http://fftorget.lo.se>

Alla dina material i pdf-form

Under Ff-torget's flik Material kan du hämta allt informations- och utbildningsmaterial som pdf-filer. Det gäller bland annat den här Handboken. Under fliken Checklistor hittar du alltid den senaste upplagan av ditt förbunds checklista för Försäkringsamtalet. Utbildningsmaterialen "Ditt uppdrag som försäkringsinformatör" hittar du under fliken Utbildningen. Resten av materialet (handlingsplan, grupparbetsuppgifter, presentationsbilder i PowerPoint med mera) finns under Material, avdelningen Grundutbildning.

LO-distribution

De flesta material som LO producerar kan du beställa från LO-distribution. Enklast gör du det genom att gå in på LOs webbshop på www.lo.se (på startsidan, under Material). Eller så kan du använda dessa kontaktvägar: tel: 026-24 90 26, fax: 026-24 90 10, e-post: lo@strombergdistribution.se. Om inget annat anges i "Materialnytt" är själva materialen gratis, men LO-distribution skickar en faktura på frakt- och expeditionsavgiften.

Fackliga utbildningar på nätet

Under avdelningen Facket på sin sida på www.lo.se hittar du bland annat LOs utbildningar på nätet för dig som är förtroendevald eller medlem i facket, främst korta självstudiekurser om fackliga frågor och arbetsrätt. LOs nätutbildningar är öppna för alla. Även om grundtanken är självstudier kan utbildningarna med fördel användas i studiecirkel och som diskussionsmaterial på möten, utbildningar och konferenser.

Nätutbildningar som anknyter till denna Handbok är:

- Vad är ett kollektivavtal?
- Om a-kassan
- Hjälptill nytt jobb (om omställningsstödet)
- Pensionsboken på nätet

Att göra någon av LOs nätutbildningar är ett lätt och "tidsekoniskt" sätt att lära sig mer om fackligt viktiga ämnesområden.

På www.lo.se hittar du allt material som LO producerar under avdelningarna LO Fakta och Material.

Gå in på www.lo.se och välj Facket på din sida i menyn och sedan Facklig utbildning. Om LOs hemsida ändras under året, kan du alltid skriva in kursernas namn i sidans SÖK-ruta så kommer du rätt.

LOs och Folksam's flerspråkiga kundtjänst

LO och Folksam har sedan många år en flerspråkig telefonservice – Informationscenter – med information på flera olika språk, inklusive på "lätt svenska". Dit kan man vända sig med frågor om fackligt medlemskap och få information om socialförsäkringarna, avtalsförsäkringarna och medlemsförsäkringarna.

Informationscenter – www.folksam.se/kundservice/flera-satt-att-kontakta-oss/in-other-languages – är en medlemsförmån. Den fungerar som ett komplement till LO-förbundens vanliga försäkringsinformation på arbetsplatserna och genom avdelningar/sektioner. Samtalet kostar som ett vanligt lokalsamtal – och i övrigt beroende på operatör och om man ringer inom Sverige eller från utlandet – och själva tjänsten att få tala med någon på ett annat språk än svenska är kostnadsfri.

Vill du mejla finns ett formulär på www.folksam.se/kundservice/flera-satt-att-kontakta-oss/med-e-post.

För att boka kundservice på teckenspråk fyller du i kontaktformuläret på www.folksam.se/kundservice/flera-satt-att-kontakta-oss/pa-teckensprak. Sedan blir du kontaktad av Folksam's rådgivare. Kommunikationen sker därefter på teckenspråk via ett videosystem.

Många medlemmar har ett annat språk än svenska som modersmål. Om medlemmen varit kort tid i Sverige kan det vara svårt att förstå alla detaljer i det som du beskriver. Tipsa medlemmen om dessa möjligheter att komplettera din information med information på det egna modersmålet!

Arabiska	0771-58 59 00	Polska	0771-58 59 08
Bosniska	0771-58 59 01	Ryska	0771-58 59 09
Engelska	0771-58 59 02	Serbiska	0771-58 59 10
Finska	0771-58 59 03	Somaliska	0771-58 59 11
Italienska	0771-58 59 04	Spanska	0771-58 59 12
Kroatiska	0771-58 59 05	Turkiska	0771-58 59 14
Kurdiska (både nord- och sydkurdiska)	0771-58 59 58	Tyska	0771-58 59 15
Pashto/Dari	0771-58 59 06	Teckenspråk	www.folksam.se/kundservice/flera-satt-att-kontakta-oss/pa-teckensprak
Persiska	0771-58 59 07		

Avtalsförsäkringar och avtalspension

AFA Försäkring

Hemsidan och kundcenter (även på vissa andra språk än svenska)

På www.afaforsakring.se hittar du den viktiga webbanmälningssfunktionen där du kan anmäla skada/försäkringsfall med e-legitimation (BankID). Därutöver finns försäkringsvillkor för avtalsförsäkringarna och telefonnumret (0771-88 00 99) till kundcenter samt ett webbformulär för att skicka e-post.

Under rubriken Languages (en länk som ligger högst upp, bredvid inloggningsrutan) finns information om avtalsförsäkringarna även på andra språk än svenska – arabiska, bosniska, engelska, finska, kroatiska, spanska, polska, serbiska och turkiska.

AFA Försäkrings webbanmälningssfunktion

För flera av avtalsförsäkringarna kan du använda webbanmälningssfunktion att anmäla sjukdom, skador och andra försäkringsfall på. AFA Försäkrings webbanmälningssfunktion når du direkt från startsidan på www.afaforsakring.se. Där kan du som anställd logga in med e-legitimation (till exempel mobilt BankID) och göra anmälan om skada eller försäkringsfall.

Även arbetsgivaren kan använda AFA Försäkrings webbanmälningssfunktion. Arbetsgivaren kan ansluta sig kostnadsfritt till tjänsten på www.afaforsakring.se, under fliken Arbetsgivare & Fack/E-tjänster.

Det fackliga medlemskapet och fackets försäkringar genom kollektivavtal och medlemskap är till för alla. Ingen ska behöva gå miste om sina rättigheter på grund av språksvårigheter.

AFA Försäkring på Facebook

Adressen är www.facebook.com/afaforsakring. Någon tid för besvarande av frågor finns inte angiven, men sannolikt handlar det om aktiv kundtjänst på vardagar under motsvarande kontorstid som Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten.

AFA Försäkring på Youtube

Adressen <http://www.youtube.com/user/afaforsakring> går till AFA Försäkrings Youtube-sida med bland annat inspelade frukostseminarier om olika ämnen som berör avtalsförsäkringar och lagstadgade försäkringar och pensioner. Här finns också instruktionsfilmer om hur man använder webbanmälningfunktionen på www.afaforsakring.se.

Fora

Inom Avtalspension SAF-LO är det Fora, www.fora.se, som administrerar allt som gäller nyval, omval eller flytt av pensionskapital samt ändring av förmånstagarförordnande. Telefonnumret till Foras kundservice för avtalspensionen är 08-787 40 10.

På hemsidan www.fora.se kan du både få information (välj avdelningen Privatanställd arbetare) och göra pensionsval direkt på webben genom att ansluta dig till Mina sidor. Under avdelningen Så påverkas du kan du läsa mer om vilka förmåner du har från kollektivavtalets försäkringar i olika livssituationer och få länkar till bland annat AFA Försäkring.

Pensionsvalet

KFO

Inom Gemensam Tjänstepension GTP är det Pensionsvalet som administrerar allt som gäller nyval, omval eller flytt av pensionskapital samt ändring av förmånstagarförordnande. Telefonnumret till Pensionsvalets kundservice är 020-650 111 och e-postadressen är info@pensionsvalet.se.

Du kan inte genomföra omval på webben, utan måste beställa eller ladda ned de blanketter du behöver.

Myndigheternas informationsmaterial med mera

Prenumerera på nyheter från regeringskansliet

Ett av de bästa sätten att snabbt få information om vad som är på gång inom socialförsäkringar och allmänna pensioner är att prenumerera på pressmeddelanden per e-post från socialdepartementet. Om det till exempel handlar om ett lagförslag (proposition) eller en rapport (betänkande) från en statlig utredning så ligger alltid en länk till dokumentet som du kan titta på och också ladda ned till din egen dator i pdf-form.

Längst ned på www.regeringen.se finns ett mörkblått fält med bland annat "Prenumerera via e-post"-avdelningen. Gå in där, välj vad du vill ha skickat till dig och hur ofta (varje dag eller en gång i veckan) och följ sedan instruktionerna.

Prenumerationen är självklart gratis eftersom det handlar om offentligt statligt material.

Försäkringskassan

Nedladdningsbart material med mera

Försäkringskassans webbplats växer för varje år och blir alltmer användarvänlig. På

Direktadress till prenumerationsavdelningen: www.regeringen.se/prenumerera-via-e-post

www.forsakringskassan.se finns både nedladdningsbart material i form av broschyrer eller blanketter och "räknesnurror" som du kan använda för att räkna ut exempelvis om du har rätt till bostadsbidrag.

Till de nyare hjälpmedlen hör "Kassakollen" (www.forsakringskassan.se/privaters/kassakollen) där du kan se hur stor ersättning du i normalfallet kan få vid sjukdom, föräldraskap, vård av barn, bostadsbidrag och tandvårdsstöd.

Du kan också anmäla föräldrapenninguttag, vård av sjukt barn, friskanmäla dig själv och göra mycket annat själv, direkt på www.forsakringskassan.se. Genom Mina sidor kan du följa ditt eget ärende, se när ersättningar betalas ut och så vidare. Mina sidor kan även användas i mobiltelefon eller surfplatta via en app.

För att hitta det du söker kan du antingen klicka i vänstermenyn på ärendetypen ("Förälder", "Pension", "Sjuk" med mera) eller skriva något i sökrutan högst upp till höger. Väljer du efter ärendetyp så kommer du till en sida där du hittar information samt länkar vidare till exempelvis blanketter eller till Mina sidor-funktionen.

Du som är försäkringsinformatör kan ibland ha behov av mer information. Om du går in på fliken "Om Försäkringskassan" (som finns strax under sökrutan) hittar du fördjupningsmaterial. Bland annat ligger där lagar och regler samt Försäkringskassans egna vägledningar för handläggningen av olika ärenden.

Prata med eller mejla till Försäkringskassan på både svenska och andra språk

En sammanfattning av alla kontakttjänster finns under rubriken Kontakta oss som ligger under den utfällbara avdelningen Meny. Vill du ringa har Försäkringskassans kundcenter telefonnummer 0771-524 524.

På www.forsakringskassan.se/kontakt/kundcenter_privat finns en länk till avdelningen Prata med en handläggare på ditt språk. Där kan du boka telefonsamtal på tolv olika språk: arabiska, finska, franska, meänkieli, polska, samiska, somaliska, spanska, tigrinja, turkiska och tyska. Samtalet kostar som ett vanligt lokalsamtal – och i övrigt beroende på operatör och om man ringer inom Sverige eller från utlandet – och själva tolkservicen är kostnadsfri.

På bokningssidan väljer man själv tidpunkt för samtalet, vardagar mellan kl 8 och 16. Försäkringskassan ringer upp på den tid man själv valt. Det går också att ringa till kundtjänsten och få hjälp direkt, utan bokning, men då bara på svenska eller engelska.

Observera att det också finns skriftlig information "Om socialförsäkringen" under bokningslänkarna på sidan, på respektive språk. På informationssidorna kan man bland annat ladda hem Försäkringskassans blanketter på fler av språken och det finns också pdf-filer med mer detaljerad information om de olika ersättningarna.

Försäkringskassan på Facebook

Adressen är www.facebook.com/forsakringskassan och kundtjänsten där besvarar frågor på vardagar kl 8–16.

Arbetsförmedlingen

Din fackliga a-kassa har givetvis all information som du kan behöva om arbetslöshetsförsäkringen med mera. Och det har Arbetsförmedlingen också. På hemsidan www.arbetsformedlingen.se finns information för både arbetssökande och arbetsgivare.

En särskilt användbar del av hemsidan är den som heter Stöd och service. Där finns fortlöpande uppdaterade beskrivningar av de arbetsmarknadspolitiska programmen, information om arbetslöshetsförsäkringen samt alla blanketter och broschyrer – och mycket mer.

Direktadressen är www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsso-kande/Stod-och-service.html

Pensionsmyndigheten

Nedladdningsbart material med mera

Från startsidan, www.pensionsmyndigheten.se, når du en rad olika funktioner och materialsamlingar. Liksom på Försäkringskassans hemsida kan du välja ärendetyp (till exempel "Spara till pension" eller "Gå i pension") och då komma till ett sidblock som innehåller alla länkar och nedladdningsbart material. En genväg är att gå via sökrutan, som finns högst upp.

Högst upp, bredvid sökrutan, finns ingången till Dina pensionssidor, där du kan logga in för att få fram dina egna individuella pensionsuppgifter.

Fördjupningsmaterialet finns under fliken "Om Pensionsmyndigheten". Vill du komma till avsnittet med Pensionsmyndighetens vägledningar, trycker du på "Lagar och regler" i vänstermenyn under Om Pensionsmyndigheten-fliken.

Kundservice numera både på svenska och andra språk

Telefonnumret till Kundservice är 0771-776 776 och på webbplatsen finns e-post-formulär som man kan använda för att mejla sin fråga till Pensionsmyndigheten. Alla olika kontaktmöjligheter finns förtecknade med länkar (inklusive den till e-postformuläret) på www.pensionsmyndigheten.se/Kontakt.html.

Pensionsmyndigheten har en omfattande service på andra språk än svenska. Dels finns direktnummer man kan ringa (se fliken "Om Pensionsmyndigheten" och där-efter "Kontakta oss"), dels går det att boka tolk på alla minoritetsspråk och ett stort antal andra språk. Samtalet kostar som ett vanligt lokalsamtal – och i övrigt beroende på operatör och om man ringer inom Sverige eller från utlandet – och själva tolkservicen är kostnadsfri.

På direktadressen www.pensionsmyndigheten.se/other-languages finns en avdelning med skriftlig information på femton språk.

Pensionsmyndigheten på Facebook

Adressen är www.facebook.com/pensionsmyndigheten och kundtjänsten besvarar frågor på vardagar kl 8-16.

Pensionsmyndighetens kanal på Youtube

www.youtube.com/user/Pensionsmyndighetens

Pensionsportalen www.minpension.se

Pensionsportalen www.minpension.se är ett samarbete mellan staten genom Pensionsmyndigheten och pensionsbolagen. Genom pensionsportalen kan du se hur stor din samlade pension blir vid 62, 65, 67 eller 70 års ålder. Portalen är öppen för alla mellan 21 och 65 års ålder. Tjänsten är kostnadsfri för dig som använder den men kräver att du har tillgång till dator och internet.

I dagsläget kan du få en prognos på din samlade pension från det allmänna pensionssystemet och den pension som du har genom kollektivavtal. Privat pensions-sparande ingår ännu inte men ska göra det i framtiden så att du kan få en totalbild över alla dina pensionstillgångar.

För att använda tjänsten på www.minpension.se registrerar du dig som användare. För registreringen behöver du en e-legitimation. E-legitimation laddar du ned från bankernas webbplatser.

När du registrerat dig på pensionsportalen skickas en pensionsfråga till de olika pensionsinstitutet. Efter ungefär en vecka får du svar.

Glöm inte s-et i slutet av Pensionsmyndighetens namn i webbadressen till Youtube!

Glöm inte att även t ex Fora skickar ut Pensionsbesked på avtalspensionen varje år.

Efterlevandeguiden – ett samarbete mellan flera myndigheter

www.efterlevandeguiden.se är en webbportal som Skatteverket, Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten står bakom. Här finns all information som de efterlevande behöver om formalia efter ett dödsfall. Dessutom åtskilligt av rent praktiskt inriktat material, som exempelvis en utomordentlig checklista över allt praktiskt som de efterlevande behöver göra omedelbart efter dödsfallet, månaderna efter samt året efter (bland annat att deklarerat dödsboet).

Arbetsmiljöverket

www.av.se är en mycket användbar sida för både skyddsombud och försäkringsinformatörer – inte minst för de fackligt aktiva som har båda uppdragen. Här finns såväl hela regelverket (arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och alla Arbetsmiljöverkets föreskrifter) som en stor mängd informationsmaterial och hjälpmedel i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

AGB, Försäkring om avgångsbidrag	102	Bostadsbidrag till barnfamiljer	467
AGB-nämnden	103	Bostadstillägg till pensionärer – BTP	42
AGS, Avtalsgruppsjukförsäkring	46	Bosättningsbaserade socialförsäkringsförmåner	176
AGS-fonden – Rehabilitering	37	Bouppteckning	127
AGL, Avtalsgrupplivförsäkring	115	Bruttoårsinkomst, BÅI	40
A-kassa	93	Cancer	86
Aktivitetsersättning	38	Checklista	
Aktivitetsstöd	97	arbetslöshet	109
Allmän pension	14, 132	arbetskada	88
Allmän pensionsavgift	133	dödsfall	129
Anställningsstöd och arbetslöshetsersättning	95	pension	159
Antagandeinkomst i sjuk-/aktivitetsersättning	40	sjukdom	57
Arbetsbaserade socialförsäkringsförmåner	178	Dagpenning från a-kassan	97
Arbetsförmågebedömning	31	Dagersättning från AGS	48
Arbetsgivarintyg		Dagsförtjänst, definition av	97
vid arbetslöshet	107	Delningstal i allmän pension	137
vid sjukdom	56	Delpension / deltidspension	150
Arbetslivsinriktad rehabilitering	36	Deltidsarbetslöshet	98
ARBETSLÖSHET (kapitlet)	90	Dödsbodelägare	127
Arbetslöshetsförsäkringen	93	DÖDSFALL (kapitlet) 1	110
Arbetsmarknadens förfogande, stå till	96	Efterlevandelivräntor enligt (SFB (tidigare enligt LAF) 66	
Arbetsmarknadspolitiska program	100	Efterlevandepensioner	124
Arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd	37	Efterlevandepensionsunderlag, EPU	113
Arbetsjukdom, definition	61	Efterlevandeskydd i Avtalspension SAF-LO	121
ARBETSSKADA (kapitlet)	58	Efterlevandestöd till barn	115
Arbetskadeförsäkring enligt lag	60	Efterskydd	
Arbetsidskonto / livsarbetsidspension	150	AGS	51
Arbetsidsregler – TGL	117	arbetsbaserad socialförsäkring	178
Arbetsvillkor i arbetslöshetsförsäkringen	95	Avtalspension SAF-LO, vid sjukdom	153
Arvsordning – regler för arv	126	Gemensam Tjänstepension GTP, vid sjukdom	153
Arvsrätt	125–128	TGLs fortsättningsförsäkring	116
Arvsskifte	128	TFA	68
Assistansersättning	7	TGL	116
Avgiftsbestämt system	133	Eksem	85
Avgångsvederlag, samordning av arbetslöshetsersättningen	99	Ekonomiskt bistånd ("socialbidrag")	192
Avstängningsregler, a-kassan	100	EU/EES-samordning av socialförsäkringsförmåner	183
Avtalsförsäkringarnas nämnder	190	Familjeskydd (se Efterlevandeskydd i Avtalspension SAF-LO)	
Avtalsgrupplivförsäkring, AGL	115	Felbehandling, ersättning för	46
Avtalspension SAF-LO	143	Flerbarnstillägg	167
Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS		Fortsättningsförsäkring TGL	120
(se AGS, Avtalsgruppsjukförsäkring)	46	Framtida inkomstförlust – TFA	72
Barnbelopp i TGL	119	Framtida kostnader – TFA	75
Barnbidrag	167	Frikort (se Högkostnadsskydd)	
Barnlivränta enligt SFB (arbetskada)	67	Färdolycksfall	69
Barnårsrätt, beräkning av	135	Förebyggande sjukpenning	29
Begravningshjälp	66, 119	Fördelning av föräldrapenningdagar	165
Besvär i rörelse- och stödjeapparaten	84	Förlust av underhåll – TFA	75
Bevisregler i SFB (arbetskada)	63	Förlängd livränta	156
Bilstöd till funktionshindrade	46	Förlängd omställningspension	114
Bisyssla och arbetslöshetsersättning	99		
Bodelning	128		
Boendetillägg	43		

Förmånstagare	118		
Förmånstagarförordnande	159	Jobb- och utvecklingsgaranti	98
Förstadagsintyg (se Läkarintyg)		Jobbgaranti för ungdomar	99
Försäkring om avgångsbidrag, AGB (se AGB,		Juridiken efter dödsfall	125
Försäkring om avgångsbidrag)		Jämkning av TFA-ersättning	76
Försäkringsgrundande anställningstid	51		
AGS	51	Kammarrätten	189
TGL	116	Karensbelopp/självrisk i TFA	68
Försäkringsinformatör	5	Karensdagsregler	
Försäkringsrådgivare (se Försäkringsinformatör)		arbetslöshetsförsäkringen	98
Försörjningsstöd	192	högriskskydd	21
Förtroendevalda och arbetslöshet	100	om flera arbetsgivare	21
Förvaltningsrätten	189	sjuklön	21
Förvärvsvillkor (se Pensionsgrundande belopp)		sjukpenning	24
FÖRÄLDRAFÖRMÅNER (kapitlet)	162	återinsjuknanderegler	24
Föräldrapenning	165	KFF-nämnden	105
Föräldrapenningtillägg, FPT	168	Klagomålsansvarig, AFA Försäkring	190
		Kostnader, ersättning för i TFA	69
Garantipension till ålderspension	140	Kvalifikationstid i AGS	53
Garantiregel för mellangenerationen	141		
Gemensam Tjänstepension GTP	148	Levnadsintyg	158
Graviditetspenning	164	Livsinkomstprincipen	133
Grundbelopp i TGL	117	Livränta vid arbetsskada	
Grundförsäkringen (se Arbetslöshetsförsäkringen)		enligt SFB	64
Grundtrygghetsersättningar vid dödsfall	113	enligt TFA	67
Grundvillkor i arbetslöshetsförsäkringen	94	Lokalanställd, vid arbete utomlands	186
		Luftrörsbesvär	85
Handikappersättning	46	Lungsjukdomar	86
(se Merkostnadsersättning och omvårdnadsbidrag)		Lyte och men	74
Hemförsäkring, fackets	14	Läkarintyg	
Hjärtsjukdomar	87	blankett	54
Högekostnadsskydd för sjukvård och medicin	45	förstadagsintyg	21
Högriskskydd	21	för arbetsgivarens utlåtande	22
Hörselskador	86	för förebyggande sjukpenning	23
Högsta förvaltningsdomstolen	189	Läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring, LFU	186
		Läkemedelsförsäkringen	46
Icke-väljares pensionspengar		Länsrätten (se Förvaltningsrätten)	
Avtalspension SAF-LO	145	Lönebidrag	95
premiepensionen	138	Lösningsmedelspåverkan	87
Inkomstbortfallsförsäkringen (se Arbetslöshetsförsäkringen)			
Inkomstförsäkring	106	Makeförsäkring i TGL	120
Inkomstgrundad ålderspension (se Allmän pension)		Mellangenerationen	139
Inkomstpension	135	Medlemsförsäkringar	
Inkomsttak		dödsfall	122
allmän pension	134	olycksfall på fritiden	14
bruttoårsinkomst, BÅI	40	sjukdom	50
rehabiliteringspenning	40	Merkostnadsersättning och omvårdnadsbidrag	168
sjuk-/aktivitetsersättning	40	Månadsersättning från AGS	49
sjuklön	21	Normalarbetstid	96
sjukpenning	24	Närståendepenning	46
vilka tak höjdes 2018 (och vilka inte)	6		
Intjänandestart i Avtalspension SAF-LO	144	Olycksfall i arbetet, definition	61
Invaliditetsersättning från TFA	72		

Omprövning		Preskriptionsregler	
avtalsförsäkringarna	191	AGB	103
socialförsäkringarna	188	FPT	171
Omprövningsavdelning, AFA Försäkrings	190	TGL	121
Omprövningsverksamhet, Försäkringskassan	188	TFA	76
Omställningsförsäkring	101	Prövning i allmän domstol	188
omställningsstöd	101	Prövningstillstånd i kammarrätten	
AGB-villkor	102	eller Högsta förvaltningsdomstolen	188
Omställningspension	114	Psykisk chock, ersättning vid	75, 121
Omval i Avtalspension SAF-LO	146	Psykiska och psykosomatiska sjukdomar	87
Omvårdnadsbidrag och merkostnadsersättning	168		
Orange kuvertet	136	Ramtid	
		arbetslöshetsförsäkringen	95
Partiellt uttag		sjukersättning/aktivitetsersättning	41
Avtalspension SAF-LO	147	sjukpenning	26
Gemensam Tjänstepension GTP	148	Regeringsrätten (se Högsta förvaltningsdomstolen)	
Patientavgifter (se Högkostnadsskydd)		Registrerat partnerskap, jämställt med äktenskap	127
Patientförsäkringen	46	Rehabilitering	31
PENSION (kapitlet)	130	Rehabiliteringsersättning	64
Pensionsavgifter		Rehabiliteringskedjan	31
allmän pensionsavgift	133	Rehabiliteringsplan	35
premie för Avtalspension SAF-LO	144	Rehabiliteringsutredning	35
premie för Gemensam Tjänstepension GTP	150	Resekostnadsersättning	
statliga ålderspensionsavgifter	133	istället för sjuklön	22
ålderspensionsavgift	133	istället för sjukpenning	28
Pensionsbehållning	136	Riksnormen för försörjningsstöd	192
Pensionsform i Avtalspension SAF-LO	145		
Pensionsgrundande belopp	134	Saklig grund för uppsägning vid hel sjukersättning	39
Pensionsgrundande inkomst, PGI	134	Sambolagen	127
Pensionsgruppen	10	Sambors arvsrätt	127
Pensionsmedförande lön	145, 150	Sammanfattning	
Pensionsmyndigheten	189	arbetslöshet	107
Pensionsrätt för tiden 1960–1998	141	arbetsskada	77
Pensionsuttag och arbetslöshet	9	dödsfall	123
Pensionsval		föräldraförmåner	170
Avtalspension SAF-LO	145	pension	158
Gemensam Tjänstepension GTP	151	sjukdom	53
premiepension	137	Sammanläggningsregler i SFB	26
Pensionsålder (se Livsinkomstprincipen)		SFI, sjukpenninggrundande inkomst	24
Permittering och arbetslöshetsersättning	99	SFI-skyddad tid	25
Praktiska anvisningar		Sjukanmälan	54
arbetslöshet	107	SJUKDOM (kapitlet)	16
arbetsskada	77	Sjukdom, definition av (se Arbetsförmåga/arbetsoförmåga)	
föräldraförmåner	170	Sjukersättning	38
dödsfall	123	Sjukersättning/aktivitetsersättning	38
pension	157	Sjuklivränta	156
sjukdom	53	Sjuklön	20
Prejudikatsdispens	190	Sjuklönelagen, SjlL	20
Premiebefrielse i Avtalspension SAF-LO	154	Sjuklöneperioden	20
Premiepension	137		
Premiepensionsmyndigheten, PPM (se Pensionsmyndigheten)			

Sjukpenning	23	Underhållsbidrag och underhållsstöd	167
i särskilda fall	48	Utmätning	128
på normal- eller fortsättningsnivån	26, 27	Utlandsbosättning och ålderspension	158
vid arbetslöshet	29	Utländska företag i Sverige	185
Sjukpenninggrundande inkomst, SGI	24	Utseendet, skador som påverkat	72
Självrisk/karensbelopp i TFA	68	Utsändning, vid arbete utomlands	186
Skatteregler			
AGB	103	Vab-dagar (se Tillfällig föräldrapenning)	
AGS	50	Vibrationsskador	86
barnlivränta enligt LAF	67	Vilande sjukersättning	44
begravningshjälp enligt LAF	66	Vällande	71
framtida kostnader från TFA	75	Vällandenämnden	72
handikappersättning	49	Värdbidrag	168
livränta från TFA	73	(se Omvårdnadsbidrag och merkostnadsersättning)	
lyte och men-ersättning från TFA	74	Värdesäkring	
månadsersättning från AGS	50	AGS månadsersättning	49
omställningslivränta enligt LAF	67	Avtalspension SAF-LO vid premiebefrielse	154
sveda och värk-ersättning från TFA	69		
TGL-ersättningar	116	Ålderspensionsavgift	133
Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringarna	191	Återbetalningsskydd	
Smitta, definition	72	(se Efterlevandeskydd i Avtalspension SAF-LO)	
Socialförsäkringsbalken	178	Återbetalningsskyldighet, AGS	56
Statliga ålderspensionsavgifter (se Pensionsavgifter)		Återinsjuknanderegeln	
Studiestöd och arbetslöshetsersättning	98	AGS	46
Sveda och värk, TFA		sjuklön	20
vid olycksfall i arbetet	69		
vid arbetssjukdom	70	Åldreförsörjningsstöd i	140
Särskild arbetsskadeersättning	75	Änkepension	115
Särskilda olägenheter – TFA	75		
Särskilt bidrag, vid rehabilitering	36	Överhoppningsbar tid i arbetslöshetsförsäkringen	95
Särskilt tandvårdsbidrag (STB)	181	Överklaganden	190
Särskild försäkring från den sjukskrivna	54	ÖVRIGT (kapitlet)	170
Testamente	126		
TFA-nämnden	190		
TFA, Trygghetsförsäkring vid arbetsskada	67		
TGL, Tjänstegrupplivförsäkring	115		
Tillfällig verksamhet i Sverige	184		
Timvillkoret i arbetslöshetsförsäkringens arbetsvillkor	95		
Tjänstegrupplivförsäkring, TGL (Se TGL, Tjänstegrupplivförsäkring)			
TGL-nämnden	190		
Tillfällig föräldrapenning	166		
Tilläggs pension	139		
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA (se TFA, Trygghetsförsäkring vid arbetsskada)			
TSL, Trygghetsfonden	101		
Tystnadsplikt	22		

A series of 20 horizontal dotted lines for writing.

