



Handbok om kollektivavtalad
tjänstepension och försäkring 2023

Avtalat



Handbok om kollektivavtalad
tjänstepension och försäkring 2023

Avtalat

Innehållsförteckning

 INLEDNING	4	 FÖRÄLDRALEDIGHET	30	 DÖDSFALL	76	 UTLANDSTJÄNSTGÖRING	116
Välkommen till Avtalats handbok!	5	Föräldraförsäkring enligt lag	31	Ersättning till efterlevande enligt lag	77	Utlandstjänstgöring	122
Trygghet genom livet	6	Föräldrapenning tillägg (FPT) via kollektivavtal för arbetare	33	Ersättning till efterlevande för arbetare via kollektivavtal	79	Försäkringar enligt lag	122
 FÖRSÄKRINGSSYSTEMET	8	Föräldralön via kollektivavtal för tjänstemän	35	Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) via kollektivavtal för arbetare	80	Försäkringar enligt kollektivavtal för arbetare	124
Försäkringssystemet – så hänger det ihop	9	Checklista – Föräldraledighet	36	Ersättning via kollektivavtal till efterlevande för tjänstemän	83	Försäkringar enligt kollektivavtal för tjänstemän	126
Arbetsgivaren ska teckna försäkringar	10	 SJUKDOM	38	Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) via kollektivavtal för tjänstemän	86	Checklista – Utlandstjänstgöring	128
Sammanställning – allmän pension och försäkringar enligt lag	14	Sjukförsäkring enligt lag	39	Checklista – Dödsfall	90	 UTLÄNDSKA MEDBORGARE	116
Sammanställning – tjänstepension och försäkringar via kollektivavtal	15	Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) via kollektivavtal för arbetare	43	Allmän pension enligt lag	93	Utländska medborgare	130
Företagarens egna försäkringsskydd	18	ITP sjukpension via kollektivavtal för tjänstemän	46	Avtalspension SAF-LO via kollektivavtal för arbetare	95		
Index och basbelopp	20	Checklista – Sjukdom	50	ITP-planen via kollektivavtal för tjänstemän	99		
Arbetsgivaravgifter och premier	21	 ARBETSSKADA	52	Jämförelse mellan ITP 1 och ITP 2	100		
Avdragsregler och skatter för pensioner	22	Arbetsskadeförsäkring enligt lag	53	ITP 1 via kollektivavtal för tjänstemän	101		
Arbetsgivaravgifter – detta gäller	23	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) via kollektivavtal för alla anställda	56	ITP 2 via kollektivavtal för tjänstemän	105		
Premier för kollektivavtalade försäkringar – arbetare	24	ILO-konventionen – förteckning över yrkessjukdomar	60	Checklista – Pension	114		
Premier för kollektivavtalade försäkringar – tjänstemän med ITP1	25	Checklista – Arbetsskada	62	 OLIKA TYPER AV FRÅNVARO	116		
Premier för kollektivavtalade försäkringar – tjänstemän med ITP2	26	 KOMPETENS OCH OMSTÄLLNING	64	Försäkringsskydd vid olika typer av frånvaro under anställning	117		
Så administreras pension och försäkringar	28	Omställningsstudiestöd och arbetslösheitsförsäkring enligt lag	65	Arbetare	118		
Vad påverkar försäkringsskyddet?	29	Kompetens och omställning via kollektivavtal för arbetare	68	Tjänsteman	120		
		Kompetens och omställning via kollektivavtal för tjänstemän	72				
		Checklista – Kompetens och omställning	75				



Inledning



Välkommen till Avtalats handbok!

Vårt uppdrag är att ge arbetsgivare och anställda information och vägledning om kollektivavtalad tjänstepension och försäkring. Genom [avtalat.se](#), kundtjänst, utbildningar, material samt våra pensions- och försäkringsspecialister hjälper vi till med alla frågor om tjänstepension och försäkring via jobbet.

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

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

Du kan ladda ner handboken på [avtalat.se](#).

PS. Vi reserverar oss för eventuella ändringar som har tillkommit efter tryckningen av boken (mars 2023). Aktuell information hittar du på [avtalat.se](#).



Trygghet genom livet

Att klara av förändringar är en del av livet.

Människor blir föräldrar, råkar ut för olyckor eller vill gå i pension. Då är det tryggt att veta att pension och försäkringar via kollektivavtal kan ge den som är anställd ett extra ekonomiskt stöd.



Föräldraledighet

Förutom föräldrapenning kan den anställda få extra ersättning enligt kollektivavtal.



Sjukdom

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



Arbetsskada

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

Kompetens och omställning

Genom kollektivavtal finns det kompetensstöd för den anställda och omställningsstöd för den uppsagda.



Dödsfall

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



Kollektivavtal

Kollektivavtal är en skriftlig överenskommelse mellan parterna på arbetsmarknaden. Det beskriver arbetsgivarens och den anställdas rättigheter och skyldigheter gentemot varandra, till exempel när det gäller lön, pension och försäkringar.



Pension

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

INLEDNING



Försäkrings-systemet

Försäkringssystemet – så hänger det ihop

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

Allmän pension och försäkringar enligt lag

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

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

Tjänstepension och försäkringar via kollektivavtal

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

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

Kollektivavtalet är framförhandlade av arbetsmarknadens parter.

Försäkringar i toppen av pyramiden

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



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



Arbetsgivaren ska teckna försäkringar

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



- Arbetsgivare kan omfattas av kollektivavtal genom
 - medlemskap i ett arbetsgivarförbund
 - hängavtal, vilket innebär att arbetsgivaren förbinder sig att tillämpa förbundsavtalet för branschen utan att vara medlem i en arbetsgivarorganisation.

Försäkringar för arbetare tecknas hos Fora och för tjänstemän hos både Fora och Collectum, som administrerar försäkringarna. Försäkringsavtalet är igång när arbetsgivaren har fått bekräftelser, och avtalet gäller från och med den dag då kollektivavtalet började gälla. Vid tveksamhet kring kollektivavtalets bestämmelser, ska arbetsgivaren kontakta sitt arbetsgivarförbund.

Arbetsgivaren som har ett hängavtal kontaktar fackförbundet som hängavtalet är tecknat med.

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

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

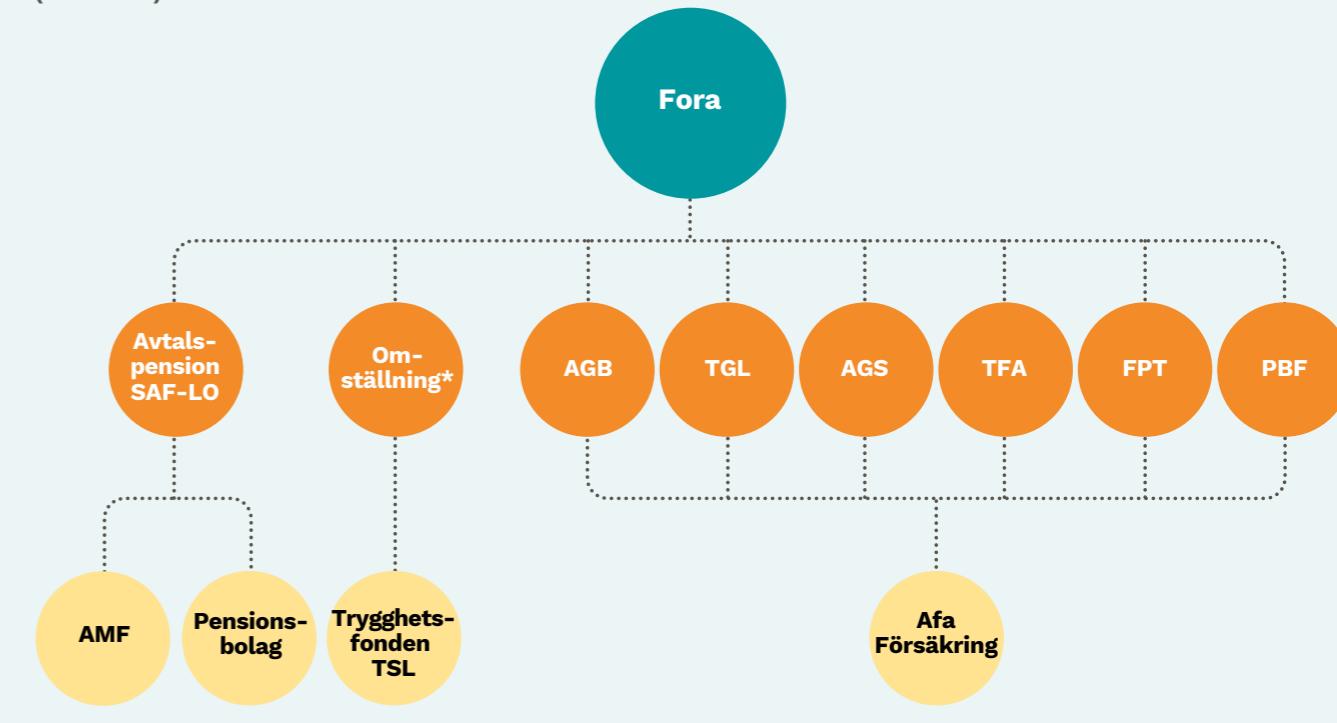
Arbetsgivare utan kollektivavtal kan frivilligt teckna försäkringsavtal med Fora och betala till tjänstepension och försäkring (förutom kompetens- och omställningsstöd från Trygghetsfonden TSL) för sina anställda arbetare. Anställda tjänstemän hos arbetsgivare som tecknar försäkringsavtalet via Fora frivilligt, omfattas alltid av Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA). Arbetsgivaren har möjlighet att teckna till Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) och Avgångsbidrag (AGB) för tjänstemän via separat försäkringsanmälan.

Försäkringar för arbetare

Arbetsgivare som har tecknat kollektivavtal måste teckna ett försäkringsavtal med Fora. Via Fora omfattas arbetare av Afa-försäkringarna, Kompetens- och omställningsstöd från Trygghetsfonden TSL och Avtalspension SAF-LO. Försäkringsavtalet omfattar alltid även Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) för tjänstemän.

Tjänstepension och försäkringar – så hänger det ihop

**AVTALSORÅDE SVENSKT NÄRINGSLIV-LO
(ARBETARE)**



FÖRSÄKRINGSAVTALEN OMFATTAR DESSA FÖRSÄKRINGAR:

AVTALSORÅDE SVENSKT NÄRINGSLIV-LO

Avtalspension SAF-LO	
Kompetens- och omställningsstöd	
Avgångsbidrag (AGB)	
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)	
Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)	
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)	
Föräldrapenningstillägg (FPT)	
Premiebefrielseförsäkring (PBF)	



ITP1

= anställda tjänstemän födda 1979 eller senare.

ITP2

= anställda tjänstemän födda 1978 eller tidigare.

Försäkringar för tjänstemän

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

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

ITP-avtalet innehåller två avdelningar: ITP1 och ITP2. Huvudregeln är att anställda tjänstemän som är födda 1979 eller senare har ITP1 och födda 1978 eller tidigare har ITP2. Arbetsgivare som idag tecknar kollektivavtal har möjlighet att teckna ITP1 för alla tjänstemän oavsett ålder. Vill du veta mer? Läs på sidan 99.

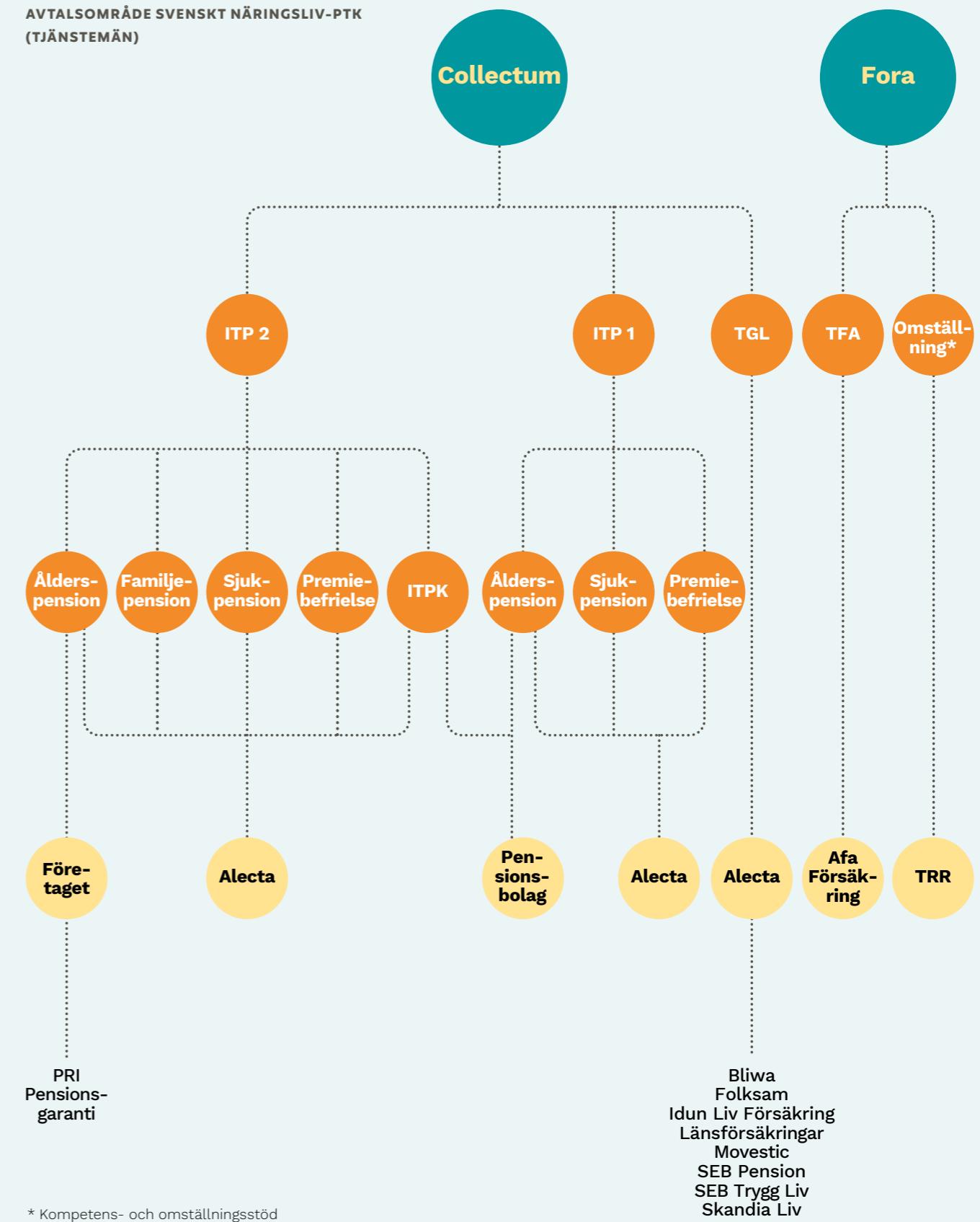
I försäkringsavtalet hos Fora omfattas tjänstemän av Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) och kompetens- och omställningsstöd från TRR.

FÖRSÄKRINGSAVTALEN OMFATTAR DESSA FÖRSÄKRINGAR FÖR AVTALSOMRÅDE SVENSKT NÄRINGSLIV-PTK:

ITP2	ITP1
Ålderspension	Ålderspension
Familjepension	Sjukpension
Sjukpension	Premiebefrielseförsäkring (PBF)
Premiebefrielseförsäkring (PBF)	Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
ITPK	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)	Kompetens- och omställningsstöd
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)	
Kompetens- och omställningsstöd	

Tjänstepension och försäkringar – så hänger det ihop

AVTALSOMRÅDE SVENSKT NÄRINGSLIV-PTK
(TJÄNSTEMÄN)





Sammanställning – allmän pension och försäkringar enligt lag

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



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

Föräldraledighet – Föräldraförsäkring

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

Sjukdom – Sjukförsäkring

Den som är sjuk har i regel rätt att få sjuklön av sin arbetsgivare under de 14 första dagarna med ett karensavdrag. Från dag 15 kan Försäkringskassan betala ut sjukpenning. Försäkringskassan kan också betala ut aktivitets- eller sjukersättning vid sjukdom (arbetsoförmåga) under längre tid.

Arbetskada – Arbetskadeförsäkring

Den som har skadat sig på jobbet kan få ersättning från den allmänna arbets-skadeförsäkringen. Försäkringen omfattar alla anställda, egna företagare och uppdragstagare och hanteras av Försäkringskassan. Den anställda kan själv anmäla arbetskadan på [forsakringskassan.se](#). Arbetsgivare måste anmäla arbetskador på Försäkringskassans och Arbetsmiljöverkets gemensamma sajt [anmalarbetskada.se](#).

Kompetens och omställning – Omställningsstudiestöd och arbetslösheitsförsäkring

Från 1 oktober 2022 gäller nytt omställningsstudiestöd som hanteras av CSN. Stödet gäller för studier som påbörjas efter den 1 januari 2023. Arbetslösheitsförsäkringen gäller både anställda och företagare med olika regler.

Dödsfall – Efterlevandepension

Om den anställda dör kan de efterlevande ha rätt till efterlevandepension. Pensio nen ersätter en del av försörjningen som försvinner när en nära anhörig dör, och består av följande delar: barnpension, omställningspension och förlängd omställningspension. Andra ersättningar kan tillkomma.

Pension – Allmän pension

Den som har arbetat eller bott i Sverige kan ha rätt till allmän pension enligt lag. Allmän pension hanteras av Pensionsmyndigheten och finansieras via arbets-givaravgifter och de anställdas egenavgift. Den allmänna pensionen består av inkomstpension, premiepension, inkomstpensionstillägg, garantipension och tilläggspension.

Läs mer om allmän pension och försäkringar på [pensionsmyndigheten.se](#), [forsakringskassan.se](#), [kammarkollegiet.se](#) och [csn.se](#).

Sammanställning – tjänstepension och försäkringar via kollektivavtal

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

Arbetare

Föräldraledighet – Föräldrapenningstillägg (FPT)

Föräldrapenningstillägg är en extra ersättning under den anställdas föräldraledighet, utöver föräldrapenningen från Försäkringskassan. Tillägget betalas ut när föräldrapenning på sjukpenningsnivå betalas av Försäkringskassan och som längst under 180 dagar fram till dess att barnet är 18 månader eller 18 månader efter adoption.



180 dagar

Föräldrapenningstillägget betalas ut under som längst 180 dagar.

Sjukdom – Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

För den som har sjukpenning, smittbärarpenning och rehabiliteringspenning kan AGS ge dagsersättning under dag 15-360 i sjukperioden. Om arbetsgivaren betalar sjuklön längre än 14 dagar lämnas ersättning tidigast efter sista sjuklönedagen.

Om aktivitets- eller sjukersättning lämnas kan AGS ge en kompletterande månadssersättning.

Arbetskada – Trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA)

Om arbetaren har skadat sig på jobbet kan det finnas rätt till ersättning genom TFA. Försäkringen gäller vid olycksfall på jobbet, vid skada på vägen till eller från jobbet eller vid arbetssjukdom. TFA kan ersätta den inkomst den anställda förlorar på grund av arbetskadan och eventuella kostnader. Den kan också ge ersättning för psykiskt lidande och invaliditet. Färdolycksfall där trafikförsäkringspliktig fordon är inblandat omfattas inte av försäkringen. Ersättning ska i stället sökas från fordonets trafikförsäkring.

Kompetens och omställning – Trygghetsfonden TSL och avgångsbidrag (AGB)

Det finns kompetensstöd under anställning. Det finns också stöd vid uppsägning av tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist, sjukdom eller när en tidsbegränsad anställning avslutas. Försäkringen består av två delar: kompetens- och omställningsstöd som hanteras av Trygghetsfonden TSL och Försäkringen om avgångsbidrag (AGB), ett engångsbelopp genom Afa Försäkring.

Nya regler

Från 1 oktober 2022 gäller nya regler om utökad rätt till kompetens- och omställningsstöd för arbetare.

Dödsfall – Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) och efterlevandeskydd

Om en arbetare jobbar på en arbetsplats med kollektivavtal har hen automatiskt Tjänstegrupplivförsäkring (TGL). TGL betalar ut ett skattefritt engångsbelopp till arbetarens familj om hen dör innan hen går i pension. Den anställda kan skriva ett särskilt förmånstagarförordnande och själv bestämma vem som ska få pengarna. Vid dödsfall kan nära anhöriga få ersättning från Avtalspension SAF-LO om arbetaren har valt återbetalningsskydd eller familjeskydd eller båda.



ITP 1

Älderspension ITP 1
är en premiebestämd
tjänstepension.



ITP sjukpension

Från 1 januari 2023 gäller ITP sjukpension till månaden innan den anställda fyller 66 år. För sjukfall som började tidigare gäller 65 år. Gäller för både ITP 1 och ITP 2.

Tjänstemän med ITP 1

Sjukdom – ITP 1 sjukpension

Har arbetsgivare kollektivavtal kan den anställda få sjuklön från arbetsgivaren fram till dag 90, utöver sjukpenningen från Försäkringskassan. Mellan dag 91–360 i sjukperioden kan den anställda få ITP sjukpension. Tjänstemän med lön över 10 prisbasbelopp (43 750 kronor per månad) kan få ITP sjukpension för lönedel över 10 prisbasbelopp från dag 91 utan bortre gräns. ITP sjukpension gäller även vid aktivitets- eller sjukersättning.

Arbetsskada – Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Om den anställda har skadat sig på jobbet kan det finnas rätt till ersättning genom TFA. För att få ersättning ska skadan ha orsakats av olycksfall på jobbet eller på vägen till eller från jobbet. Försäkringen kan också gälla vid sjukdom på grund av arbetet. TFA kan ersätta den inkomst som förloras på grund av arbets-skadan och eventuella kostnader. Den kan också ge ersättning för exempelvis psykiskt lidande och invaliditet. Färdolycksfall där trafikförsäkringspliktigt fordon är inblandat omfattas inte av försäkringen. Ersättning ska i stället sökas från fordonets trafikförsäkring.

Nya regler

Från 1 oktober 2022 gäller nya regler om utökad rätt till omställnings- och kompetensstöd för tjänstemän.

Kompetens och omställning – TRR och Avgångersättning (AGE)

Det finns kompetensstöd under anställning. Det finns också stöd vid uppsägning av tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist, sjukdom eller när en tidsbegränsad anställning avslutas. Försäkringen består av två delar: kompetens- och omställningsstöd som hanteras av TRR och som även omfattar Avgångersättning (AGE).

Dödsfall – Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) och efterlevandeskydd

Om en tjänsteman jobbar på en arbetsplats med kollektivavtal har hen automatiskt Tjänstegrupplivförsäkring (TGL). TGL betalar ut ett skattefritt engångsbelopp till tjänstemannens familj om hen dör innan hen går i pension. Den anställda kan skriva ett särskilt förmånstagarförordnande och själv bestämma vem som ska få pengarna. Vid dödsfall kan nära anhöriga få ersättning genom ITP 1 om hen har valt återbetalningsskydd eller familjeskydd eller båda. För den anställda som tjänar över 7,5 inkomstbasbelopp per år (557 250 kronor, år 2023) finns ett efterlevandeskydd som heter Familjepension.

Tjänstepension – Avtalspension SAF-LO

Avtalspension SAF-LO är en premiebestämd tjänstepension. Sedan den 1 januari 2023 börjar den anställda tjäna in till Avtalspension SAF-LO från 22 års ålder och längst till 65 år, om inte arbetsgivaren och den anställda har kommit överens om fortsatt inbetalning.

Premiebefrielseförsäkring (PBF)

Försäkringen kan ta över arbetsgivarens inbetalningar till Avtalspension SAF-LO. Den gäller när den anställda är sjukskriven från dag 15, har föräldrapenning, graviditetspenning från Försäkringskassan eller är sjukskriven på grund av arbets-skada.



Tjänstemän med ITP 2

Premiebefrielseförsäkring ITP 1

Försäkringen kan ta över arbetsgivarens inbetalningar av premier till ITP 1. Det gäller vid sjukskrivning efter dag 14 samt vid föräldraledighet (även vid vård av barn). Det gäller också om sjukskrivning är på deltid, på minst 25 %.



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

ITP 2

Älderspension ITP 2
är en förmånsbestämd
tjänstepension.

Tjänstepension – ITP 1

ITP 1 är en premiebestämd tjänstepension. Den anställda börjar tjäna in tjänste-pension från 25 års ålder och längst till 66 år – om inte arbetsgivaren och den anställda har kommit överens om fortsatt inbetalning.

Tjänstemän med ITP 2

Sjukdom – ITP 2 sjukpension

Har arbetsgivare kollektivavtal kan den anställda få sjuklön från arbetsgivaren fram till dag 90, utöver sjukpenningen från Försäkringskassan. Mellan dag 91–360 i sjukperioden kan den anställda få ITP sjukpension. Tjänstemän med lön över 10 prisbasbelopp (43 033 kronor per månad) kan få ITP sjukpension för lönedel över 10 prisbasbelopp från dag 91 utan bortre gräns. ITP sjukpension gäller även vid aktivitets- eller sjukersättning.

Arbetsskada – Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Om den anställda har skadat sig på jobbet kan det finnas rätt till ersättning genom TFA. Försäkringen gäller vid olycksfall på jobbet, vid skada på vägen till eller från jobbet eller vid arbetssjukdom. TFA kan ersätta den inkomst som förloras på grund av arbetsskadan och eventuella kostnader. Den kan också ge ersättning för exempelvis psykiskt lidande och invaliditet. Färdolycksfall där trafikförsäkringspliktigt fordon är inblandat omfattas inte av försäkringen. Ersättning ska i stället sökas från fordonets trafikförsäkring.

Kompetens och omställning – TRR och Avgångersättning (AGE)

Det finns kompetensstöd under anställning. Det finns också stöd vid uppsägning av tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist, sjukdom eller när en tidsbegränsad anställning avslutas. Försäkringen består av två delar: kompetens- och omställningsstöd som hanteras av TRR och som även omfattar Avgångersättning (AGE).

Nya regler

Från 1 oktober 2022 gäller nya regler om utökad rätt till omställnings- och kompetensstöd för tjänstemän.

Dödsfall – Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) och efterlevandeskydd

Om en tjänsteman jobbar på en arbetsplats med kollektivavtal har hen automatiskt Tjänstegrupplivförsäkring (TGL). TGL betalar ut ett skattefritt engångsbelopp till tjänstemannens familj om hen dör innan hen går i pension. Den anställda kan skriva ett särskilt förmånstagarförordnande och själv bestämma vem som ska få pengarna. Vid dödsfall kan nära anhöriga få ersättning genom ITP 2 om den anställda för ITPK valt återbetalningsskydd eller familjeskydd eller båda. För den anställda som tjänar över 7,5 inkomstbasbelopp per år (557 250 kronor, år 2023) finns ett efterlevandeskydd som heter Familjepension.

Tjänstepension – ITP 2

Tjänstepensionen i ITP 2 är förmånsbestämd med en premiebestämd del som heter ITPK. Tjänstepension i ITP 2 tjänas in mellan 28 och 65 års ålder. Arbetsgivaren och den anställda kan komma överens om fortsatt inbetalning till ITP 1 efter 65 års ålder.

Premiebefrielseförsäkring ITP 2

Försäkringen kan ta över arbetsgivarens inbetalningar av premier till ITP 2. Det gäller vid sjukskrivning från månaden efter dag 90 eller om den anställda varit sjuk i perioder om sammanlagt 105 dagar. Det gäller också om sjukskrivning är på deltid, på minst 25 %.

ITP 2

Älderspensionen ITP 2
är en förmånsbestämd
tjänstepension.



Företagarens egna försäkringsskydd

Försäkringar som är kollektivavtalade gäller inte företagare. Därför måste företagare skaffa försäkringsskydd själva. Men det finns ett undantag och det är Trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA).



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

Vem är företagare?

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

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

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

Företagare som inte har anställda kan teckna ett försäkringsavtal med Fora och omfattas då av Trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA). En minimipremie betalas på 200 kronor per år. Om företagaren anställer personal omfattas dessa av Foras försäkringar för anställda och arbetsgivaren börjar betala för försäkringarna. Försäkringsskyddet kan utökas med Fora genom att företagaren tecknar Företagares egen försäkring, där olika tillval kan göras.

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

De här försäkringarna kan företagaren teckna via Fora och Collectum

FÖRSÄKRING	OMFATTNING	INFORMATION HOS
TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetskada. Egna företagare omfattas kostnadsfritt om företaget har tecknat försäkringsavtal hos Fora.	Fora
AGS	Avtalsgruppsjukförsäkring.	Fora
TGL	Tjänstegrupplivförsäkring.	Fora och Collectum
AVTALSPENSION SAF-LO	Pensionsförsäkring.	Fora
ITP	Egna företagare i aktiebolag kan ansluta sig till ITP. Det är enbart arbetsgivare som har skyldighet att teckna ITP enligt kollektivavtal som kan anslutas.	Collectum

Företagare eller anhörig till företagare som omfattas av kollektivavtal omfattas inte av omställningsstödet. Däremot kan hen ha rätt till karriär- och vägledning från Trygghetsfonden TSL eller TRR och få hjälp med yttrande till CSN i samband med ansökan om omställningsstudiestöd.

Försäkringsskydd för vd

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



Index och basbelopp

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

Index

I det allmänna pensionssystemet finns två olika index: inkomstindex och balansindex. Inkomstindex fastställs av regeringen och är ett mått som visar hur den genomsnittliga inkomsten i Sverige förändras varje år och används för att beräkna räntan i pensionssystemet. Varje år upprättas en balansräkning för pensionssystemet. Om skuldena är större än tillgångarna kan inte pensionerna följa löneutvecklingen. Balansindex garanterar att pengarna i systemet ska räcka.

Basbelopp 2023

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

De olika basbeloppen används i skilda sammanhang. Till exempel:

- ▶ **Prisbasbelopp 52 500 kr.** Inkomsttak för sjukpenning och aktivitets- eller sjukersättning, garantipension samt arbetsskadelivränta.
- ▶ **Inkomstbasbelopp 74 300 kr.** Inkomsttak för pensionsgrundande inkomst (PGI), allmän pensionsavgift samt extra pensionsrätt vid barnår.
- ▶ **Förhöjt prisbasbelopp 53 500 kr.** Används bland annat vid beräkning av pensionspoäng för tilläggspension.

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

52 500 kr
Prisbasbelopp

74 300 kr
Inkomstbasbelopp

53 500 kr
Förhöjt prisbasbelopp

Arbetsgivaravgifter och premier

Arbetsgivaren är enligt lag skyldig att betala arbetsgivaravgifter för till exempel allmän pension och sjukförsäkring. Arbetsgivaren som har kollektivavtalade försäkringar betalar även premier för dessa.

Arbetsgivaravgifter

Arbetsgivaren ska redovisa och deklarera moms, avdragen skatt och arbetsgivaravgifter. Det är den kontanta lönen samt skattepliktiga kostnadsersättningar och förmåner som ligger till grund för hur stor arbetsgivaravgiften är. Avgiften är en kostnad som kan dras av i deklarationen. Betalar arbetsgivaren ersättning som är högst 999 kronor under ett år till en anställd behöver arbetsgivaren inte göra skatteavdrag, betala arbetsgivaravgifter eller lämna kontrolluppgift. Läs mer på [skatteverket.se](#) om när deklarationen och inbetalningen senast ska vara inne.

Särskild löneskatt

Arbetsgivaren betalar särskild löneskatt 24,26 % på sina pensionskostnader för anställda. Fora, Collectum och Alecta har uppgift om underlag för särskild löneskatt i sina internetkontor. Särskild löneskatt redovisas på arbetsgivarens inkomstdeklarations och skatten fastställs vid taxering. Arbetsgivaren kan dra av löneskatten på taxerad inkomst. Läs mer på [skatteverket.se](#).

Arbetsgivaren betalar särskild löneskatt på sina pensionskostnader för anställda.

Premier till kollektivavtalade försäkringar för arbetare

Varje år bestäms storleken på premierna. Fora fakturerar Afa-försäkringarna, Tryggfonden TSL och Avtalspension SAF-LO varje jämn månad. Premierna är oftast avdragsgilla.

Premier till kollektivavtalade försäkringar för tjänstemän

Varje år bestäms storleken på premierna. Collectum fakturerar premien för ITP1 och ITP2 samt ITPK varje månad. Om arbetsgivaren har tecknat TGL i Alecta ingår premien i Collectums faktura.

Fora fakturerar premier för TFA och TRR. Fakturan skickas i början av varje jämn månad. Premierna är oftast avdragsgilla.

Ersättning för premier

Från 1 oktober 2022 har arbetsgivare som betalar avgift till en hos Kammarkollegiet godkänd omställningsorganisation, rätt till ersättning enligt lag. Exempel på registrerade omställningsorganisationer är Tryggfonden TSL och Tryggħetsrådet TRR. Ersättningen administreras av Fora efter beslut av Kammarkollegiet.

Från 1 oktober 2022

Ersättning för premier gäller endast för arbetsgivare som är anslutna till en omställningsorganisation som är registrerad hos Kammarkollegiet.



Avdragsregler och skatter för pensioner

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

35 %

Pensionspremien får utgöra högst 35 % av pensionsmedförande lön.

525 000 kr/år

Arbetsgivaren får dra av maximalt 10 prisbasbelopp (525 000 kr, år 2023) per år och anställd.

Huvudregeln är att avdraget för premien får utgöra högst 35 % av den pensionsmedförande lönén. Kostnaden kan vara en försäkringspremie, skuldföring i balansräkningen eller avsättning till pensionsstiftelse. Arbetsgivaren får dra av maximalt 10 prisbasbelopp (525 000 kr, år 2023) per år och anställd.

Kompletteringsregeln som bara får användas till engångspremier, får användas om minst en av följande förutsättningar finns:

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

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

LÖNEDELAR I PRISBASBELOPP	JÄMFÖRELSENIVÅ 1% AV LÖN, VID PENSIONSÅLDER	
	55–64 ÅR	65–ÅR
-7,5	80	20
7,5–20	70	70
20–30	40	40

Arbetsgivaravgifter – detta gäller

Arbetsgivare ska betala arbetsgivaravgifter för sina anställda. Det gäller också egna företagare. För vissa åldersgrupper är arbetsgivaravgiften nedsatt.

ARBETSGIVARAVGIFTER FÖR ARBETARE OCH TJÄNSTE- MÄN (% AV BRUTTOLÖN)	AVGIFTER FÖR EGNA FÖRETAGARE – EJ AKTIE- BOLAG (% AV BRUTTOLÖN)
Ålderspensionavgift	10,21
Sjukförsäkringsavgift	3,55
Föräldraförsäkrings- avgift	2,60
Efterlevandepensions- avgift	0,60
Arbetskadeavgift	0,20
Arbetsmarknadsavgift	2,64
Allmän löneavgift	11,62
Totalt	31,42
	28,97

För anställda som är födda 1938–1956 betalar arbetsgivare ålderspension på 10,21 %.

För anställda som är födda 2000–2004 betalar arbetsgivare arbetsgivaravgifter på 19,73 % för ersättning upp till 25 000 kronor per månad. På del av lön över 25 000 betalas full arbetsgivaravgift. Reglerna är tillfälliga och gäller till och med 31 mars 2023.

För anställda som är födda 2005 till 2007 ska arbetsgivaren bara betala ålderpensionsavgift på 10,21 % för ersättning upp till 25 000 kronor per månad. På del av lön över 25 000 kronor betalas full arbetsgivaravgift.

För enmansföretag som anställer sin första medarbetare är arbetsgivaravgiften sänkt till ålderspension på 10,21 %. Detta gäller under de 24 första månaderna av anställningen.

För egenföretagare som är födda 1938–1956 är egenavgiften 10,21 %, om inte karenstid valts. Om näringssverksamheten är passiv betalas enbart särskild löneskatt på 24,26 %. Denna regel gäller oavsett hur gammal egenföretagaren är.

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

Läs mer om arbetsgivar- och egenavgifter på [skatteverket.se](#)



Premier för kollektivavtalade försäkringar – arbetare

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



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

Den totala lönesumman avgör storleken på försäkrings-premien. Varje år bestäms storleken på premierna. Fora fakturerar Afa-försäkringarna, Kompetens- och omställningsstöd och Avtalspension SAF-LO varje jämna månad. Premierna kan oftast dras av i deklarationen.

Deltidspension

Deltidspension innebär både att arbetsgivaren betalar in extra pengar till tjänstepension och att den anställda kan få en möjlighet att gå ned i tid i slutet av arbetslivet. Deltidspension kallas ibland för flexpension.

PREMIER FÖR AVTALSPENSION SAF-LO – ARBETARE (% AV BRUTTOLÖN)	LÖN ≤ 557 250 KR/ÅR	LÖN > 557 250 KR/ÅR
Pensionspremie *	4,50 %	30,00 %
Premiebefrielseförsäkring (PBF) **	0 %	0 %
Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) **	0 %	0 %
Föräldrapenningtillägg (FPT) **	0 %	0 %
Avgångsbidrag (AGB) ***	0,15 %	-
Omställningsstöd från Tryggfonden TSL ****	0,15 %	0 %
Tryggförsäkring vid arbetskada, TFA	0,01 %	0,01 %
Tjänstegrupplivförsäkring, TGL ***	0,10 %	0 %
Total premie	4,91 %	30,01 %
Finansieras av överskott*****	-0,20 %	0 %
Total premie som faktureras	4,71 %	30,01 %

* Premien betalas från och med månaden då arbetaren fyller 22 år och till och med månaden innan 65 år.
** Premie betalas inte år 2023 då bolagen inom Afa Försäkring är välkonsoliderade.
*** Premien betalas på lönedelar upp till 7,5 prisbasbelopp (393 750 kr/år, år 2023).
**** Premien 0,15 % betalas på lönedelar upp till 7,5 prisbasbelopp (393 750 kr/år, år 2023). Ersättning för kostnader upp till 0,15 % kommer att återbetalas av Kammarkollegiet via Fora. Premien för arbetsgivare med hängavtal är 0,55 % upp till 7,5 prisbasbelopp. Ersättning för kostnader upp till 0,15 % kommer att återbetalas av Kammarkollegiet via Fora. Läs mer information om premier på [fora.se](#).
***** Premiereduktion som finansieras genom ett överskott inom STP-planen via AMF (den gamla pensionsplanen för arbetare).

Premier enligt branschavtal

Parterna inom många branscher har kommit överens om premier för extra pensionsavsättningar eller deltidspension. Dessa premier tillkommer och finns inte i sammanställningen ovan. Fora administrerar avsättningen. Läs mer om premierna på [fora.se](#) och i aktuellt kollektivavtal.

Särskild löneskatt

Arbetsgivare betalar särskild löneskatt 24,26 % på pensionskostnaderna för sina anställda. Det är Fora som tar fram underlaget för löneskatt. Särskild löneskatt redovisas på arbetsgivarens inkomstdeklarations och skatten fastställs vid taxering. Arbetsgivaren kan dra av löneskatten på taxerad inkomst. Läs mer på [skatteverket.se](#).

Premier för kollektivavtalade försäkringar – tjänstemän med ITP1

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

PREMIER FÖR ITP 1 – TJÄNSTEMAN (% AV BRUTTOLÖN)	LÖN UPP TILL 7,5 IBB ≤ 46 438 KR/MÅN	LÖN 7,5–30 IBB (46 438–185 750 KR/MÅN)
Ålderspension *	4,50 %	30,00 %
Premiebefrielseförsäkring (PBF) *	0,14 %	1,236 %
ITP sjukpension **	0,03 %	0,117 %
Omställningsstöd och Avgångsersättning (AGE) från TRR ***	0,55 %	0,55 %
Tjänstegrupplivförsäkring, (TGL) ****	ca 0,09 %	0 %
Tryggförsäkring vid arbetskada (TFA)	0,05 %	0,05 %
Total premie	5,36 %	31,95 %

* Premien betalas från och med månaden då tjänstemannen fyller 25 år och till och med månaden innan 66 år.
** Premien 0,03 % betalas på lönedelar upp till 10 prisbasbelopp (43 750 kr/månad, år 2023). Premien 0,117 % betalas på lönedelar över 10 prisbasbelopp upp till 30 inkomstbasbelopp. (185 750 kr/månad, år 2023)
*** Från 1 oktober 2022 kommer ersättning för kostnader upp till 0,15 % att återbetalas av Kammarkollegiet via Fora. Premien för arbetsgivare med hängavtal är 0,95 % minus återbetalning på 0,15 %.
**** Fri premiesättning tillämpas och premien ligger inom intervallet 20 till 39 kronor per månad vilket motsvarar cirka 0,09 % vid lönen upp till 7,5 prisbasbelopp (32 812 kr/månad, år 2023).

Den totala lönesumman avgör storleken på försäkrings-premien. Varje år bestäms storleken på premierna. Collectum fakturerar premien för ITP 1 varje månad. Om arbetsgivaren har tecknat TGL i Alecta ingår premien i Collectums faktura. Fora fakturerar premier för TFA och TRR. Fakturan skickas i början av varje jämn månad. Premierna kan oftast dras av i deklarationen.

Premier enligt branschavtal

Parterna inom många branscher har kommit överens om extra premier för deltidspension eller flexpension. Dessa premier tillkommer och finns inte i sammanställningen ovan. Collectum administrerar premierna för tjänstemän som omfattas av ITP. För tjänstemän som avstått från ITP ska en överenskommelse göras om administrationen av de extra premierna. Läs mer om premier på [collectum.se](#) och i aktuellt kollektivavtal.

ITP1

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

Särskild löneskatt

Arbetsgivare betalar särskild löneskatt 24,26 % på pensionskostnaderna för sina anställda. Det är Collectum som tar fram underlagen för löneskatt för ITP 1. Särskild löneskatt redovisas på arbetsgivarens inkomstdeklarations och skatten fastställs vid taxering. Arbetsgivaren kan dra av löneskatten på taxerad inkomst. Läs mer på [skatteverket.se](#).

24,26 %

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



Premier för kollektivavtalade försäkringar – tjänstemän med ITP2

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

Den totala lönesumman avgör storleken på försäkringspremien. Varje år bestäms storleken på premierna. Collectum fakturerar premien för ITP 2 samt ITPK varje månad. Om arbetsgivaren har tecknat TGL i Alesta ingår premien i Collectums faktura. Fora fakturerar premier för TFA och TRR. Fakturan skickas i början av varje jämn månad. Premierna kan oftast dras av i deklarationen.



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

PREMIER FÖR ITP 2 – TJÄNSTEMAN (% AV BRUTTOLÖN)	LÖN UPP TILL 7,5 IBB (557 250 KR/ÅR)	LÖN 7,5–30 IBB (557 250–2 229 000 KR/ÅR)
Ålderspension	Individuell*	Individuell*
ITPK	2,00 %	2,00 %
ITP sjukpension**	0,03 %	0,117 %
Familjepension	–	Individuell*
Premiebefrielseförsäkring (PBF)***	0,22 %	1,816 %
Omställningsstöd **** och Avgångersättning (AGE) från TRR	0,55 %	0,55%
Tjänstegeplivförsäkring (TGL)*****	ca 0,09 %	0 %
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)	0,05 %	0,05 %
Utjämningspremie*****	0,20 %	0,20 %
Totalt	Individuell	Individuell

- * Flera faktorer påverkar storleken på premien som bland annat lön, ålder, tidigare intjänad pension och inkomstbasbeloppets förändring. Premie betalas in till och med månaden innan tjänstemannen fyller 65 år.
- ** Här gäller 10 prisbasbelopp. Premien 0,03 % betalas på lönedelar upp till 10 prisbasbelopp (525 000 kr/år, år 2023). Premien 0,117 % betalas på lönedelar mellan 10–30 inkomstbasbelopp (2 229 000 kr/år, år 2023).
- *** Här ingår även premien för slutbetalning av ITP 2. Vid Alternativ ITP är premien 0,054 % av lön över 7,5 inkomstbasbelopp (557 250 kr/år).
- **** Från 1 oktober kommer ersättning för kostnader upp till 0,15 % att återbetalas av Kammarkollegiet via Fora. Premien för arbetsgivare med hängavtal är 0,95 % (minus ersättning på 0,15 %).
- ***** Fri premiesättning tillämpas och premien ligger inom intervallet 20–39 kr/månad vilket motsvarar ca 0,09 % vid lönens upp till 7,5 prisbasbelopp (393 750 kr, år 2023).
- ***** Finansierar premiemaximering i ITP 2. Om premien blir högre än vad den maximalt får bli, skjuts det till pengar från en särskild utjämningsfond. Alla arbetsgivare med ITP 2 bidrar till medlen i fonden genom att betala utjämningspremien.

Premier enligt branschavtal

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

ITP 2

Tjänstemän som är födda 1978 eller tidigare omfattas av ITP 2. Arbetsgivare som idag tecknar kollektivavtal kan tillämpa ITP 1 för samtliga tjänstemän oavsett ålder, under förutsättning att Collectum godkänner det. Läs mer på sidan 99.

Särskild löneskatt

Arbetsgivare betalar särskild löneskatt 24,26 % på pensionskostnaderna för sina anställda. Det är Alesta som tar fram underlagen för löneskatt för ITP 2 och Collectum för ITPK. Särskild löneskatt redovisas på arbetsgivarens inkomstdeklaration och skatten fastställs vid taxering. Arbetsgivaren kan dra av löneskatten på taxerad inkomst. Läs mer på [skatteverket.se](#).

Flexpension

Flexpension innebär både att arbetsgivaren betalar in extra pengar till den anställdas tjänstepension och att den anställda kan få en möjlighet att gå ned i tid i slutet av arbetslivet. Flexpension kallas ibland för deltidspension.

Så administreras pension och försäkringar

Allmän pension och försäkringar enligt lag administreras av myndigheter: Pensionsmyndigheten, Försäkringskassan och Skatteverket. Tjänstepension och de kollektivavtalade försäkringarna administreras av Fora och Collectum.

Pensionsmyndigheten,
Försäkringskassan,
och Skatteverket sköter
administrationen.



Kollektivavtalad tjänstepension och försäkringar administreras av Fora och Collectum.

Allmän pension och försäkringar enligt lag

Det är riksdag och regering som stiftar lagar och ser över författningar inom området pension och försäkringar. Pensionsmyndigheten, Försäkringskassan och Skatteverket sköter administrationen. Skatteverket beslutar varje år om pensionsgrundande inkomst. Skatteverket skickar uppgiften till Pensionsmyndigheten och uppgiften kommer att ligga till grund för framtidiga pensioner. Allmän pension är pensionen enligt lag och som betalas ut av Pensionsmyndigheten. Försäkringskassan ansvarar för stora delar av socialförsäkringen. Läs mer om vad som gäller för pension och försäkringar under respektive kapitel i boken.

Tjänstepension och försäkringar via kollektivavtal

Det är arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer centralt som förhandlar och kommer överens om tjänstepension och försäkringar som finns i kollektivavtalet. De kollektivavtalade tjänstepensionerna och försäkringarna administreras av Fora och Collectum. Läs mer om vad som gäller under respektive kapitel i boken.

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

Vad påverkar försäkringsskyddet?

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

Olika anställningsformer

Det finns olika anställningsformer, tillsvidareanställningar och tidsbegränsade.



Det finns olika anställningsformer: tillsvidareanställning och tidsbegränsade.

TILLSVIDAREANSTÄLLNING:

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

TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING:

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

Tjänstetid – kvalifikationstid

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

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

Tjänstgöringsgrad

Tjänstgöringsgraden kan påverka pension och försäkringsskydd.

Inkomst – så påverkar den

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

Basbelopp

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

Ledighet – vad gäller?

Försäkringar under ledighet gäller till exempel vid studier eller föräldraledighet. De kan också gälla vid tjänstledighet och semester. Läs mer om ledighet på sidorna 118–121.

Prisbasbelopp

Prisbasbeloppet följer den allmänna prisutvecklingen.

Inkomstbasbelopp

Inkomstbasbeloppet följer den allmänna inkomstutvecklingen i Sverige.



Föräldra-ledighet



Föräldraförsäkring enligt lag

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

Föräldrapenning vid barns födelse eller adoption

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

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

Barn födda år 2014 och senare

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

LÄS MER OM LAGEN PÅ

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



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



Olika ersättningsnivåer – så stor är ersättningen

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

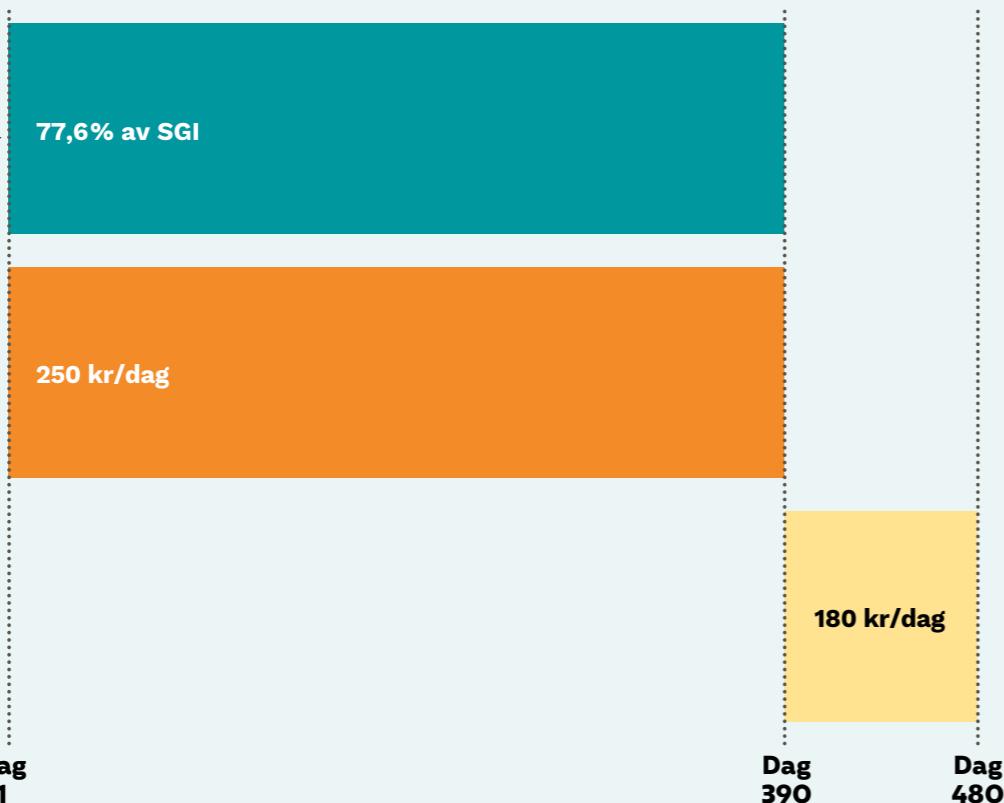
- Den första kallas för sjukpenningnivå och motsvarar 77,6 % av den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) med ett inkomsttak på 10 prisbasbelopp. Det förutsätter att föräldern har haft en årsinkomst på minst 85 000 kronor i minst 240 dagar i följd före barnets beräknade eller faktiska födelse. Ersättning på den nivån kan lämnas till förälder som är försäkrad för arbetsbaserad föräldrapenning.
- Den andra nivån kallas grundnivå och är 250 kronor per dag. Grundnivån gäller för den förälder som inte har en inkomst eller har tjänat mindre än 117 590 kronor på ett år.
- Den tredje nivån kallas för lägstanivå och gäller i 90 dagar. Lägstanivån är 180 kronor/dag. Den kan lämnas till förälder som är försäkrad för bosättningsbaserad föräldrapenning och avser tid då föräldrapenning inte lämnas på sjukpenningnivån eller grundnivån.

Mer om hur sjukpenningen räknas ut hittar du på sidan 41.

Olika ersättningsnivåer från Försäkringskassan

Sjukpenningnivå

Förutsätter att föräldern har haft en årsinkomst på minst 85 000 kronor i minst 240 dagar i följd före barnets beräknade eller faktiska födelse.



Grundnivå

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

Lägstanivå

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

Föräldrapenningstillägg (FPT) via kollektivavtal för arbetare

Föräldrapenningstillägg (FPT) ger en extra ersättning under den anställdas föräldraledighet, utöver föräldrapenningen från Försäkringskassan.

Anställningstid för rätt till Föräldrapenningstillägg (FPT)

För att en anställd ska ha rätt till FPT från Afa Försäkring via kollektivavtal måste han ha varit anställd under minst 12 eller 24 månader, inom en period på fyra år innan barnets födelse eller adoption, hos en eller flera arbetsgivare som har haft försäkringen om Föräldrapenningstillägg. Om anställningstiden började innan arbetsgivaren hade försäkringen räknas denna tid också in.

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

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

Rätt till ersättning

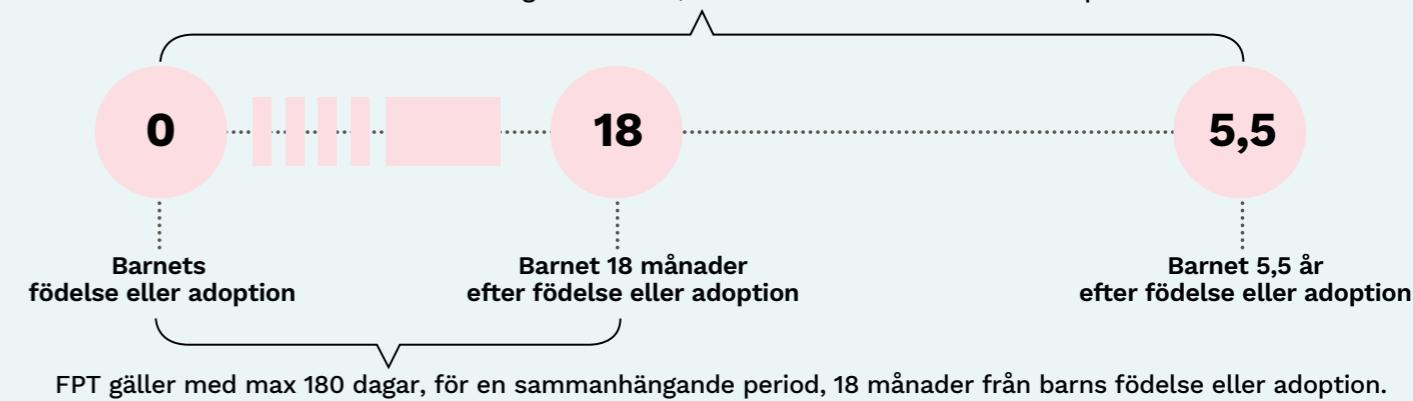
En anställd som är föräldraledig har rätt till FPT under en sammanhängande period med föräldrapenning på sjukpenningnivå. Ledigheten behöver inte vara förlagd till veckans alla dagar utan det är den ledighetsperiod som den anställda och arbetsgivaren kommer överens om. FPT gäller 18 månader från barns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



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

Utag av Föräldrapenningstillägg från Afa Försäkring

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





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

Utag av Föräldrapenningtillägg (FPT)

För varje födelse eller adoption har den anställda rätt till Föräldrapenningtillägg under 60 eller maximalt 180 kalenderdagar med föräldrapenning på sjukpenning-nivå. Efter utbetalning av föräldrapenning från Försäkringskassan kan ansökan göras om FPT till Afa försäkring. Ersättning ges bara för en sammanhängande föräldraledighetsperiod. Under perioden kan dagar med föräldrapenning vara sammanhängande eller strödagar.

Storleken på Föräldrapenningtillägg (FPT)

Ersättningen är 10 % på del av lönen upp till 10 prisbasbelopp och 90 % på löne-delar däröver. Det finns inget inkomsttak för ersättning i försäkringen om föräldrapenningtillägg. FPT betalas ut proportionellt till hur mycket som tas ut av föräldrapenning enligt lag. Försäkringen är utformad så att den ökar förutsättningarna till ett jämfört uttag av ersättningsdagar oberoende av föräldrarnas eventuella skillnad i lönenivå.

Ansökan om Föräldrapenningtillägg (FPT) hos Afa Försäkring

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

Premiebefrielseförsäkring (PBF)

När den anställda gör en ansökan om Föräldrapenningtillägg hos Afa Försäkring görs samtidigt en ansökan till premiebefrielseförsäkringen. Den försäkringen är kopplad till tjänstepension som finns i kollektivavtalet. Försäkringen tar över inbetalning av premier till tjänstepensionen som arbetsgivaren skulle betalat in när den anställda varit på arbetet och fått lön. Premien betalas under högst 13 månader per barn. Den som missat att göra ansökan om Föräldrapenningtillägg inom 5,5 år efter födelse eller adoption kan fortfarande ansöka. Den anställda kommer bli nekad FPT, men får inbetalda premier till Avtalspension SAF-LO via premiebefrielseförsäkring.

Arbetaren kan ha rätt till pensionsavsättning för tid innan Föräldrapenning-tillägg började gälla (1 januari 2014). Den blivande mamman kan få pensions-avsättning även när hon får graviditetspenning före barnets födelse från den 1 januari 2012.

Läs mer om premiebefrielseförsäkring i kapitel om pension på sidan 98.

Arbete efter 65 år

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

Föräldralön via kollektivavtal för tjänstemän

I kollektivavtalet finns föräldralön som kan betalas ut av arbets-givaren vid föräldraledighet. Däremot finns ingen kollektivavtalad föräldraförsäkring.

Föräldralön är en extra ersättning under den anställdas föräldraledighet, utöver föräldrapenning en från Försäkringskassan. Tillsammans motsvarar föräldrapenning och föräldralönen knapp 90 % av lönen. Föräldralön fungerar olika i olika branscher eller kollektivavtal. Läs mer i aktuellt kollektivavtal.

Tjänsteman med ITP1

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

Tjänsteman med ITP 2

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

≈90 %

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



Checklista – Föräldraledighet

Checklistan tar upp några viktiga saker. Bra att tänka på är att olika gäller för arbetare och tjänstemän samt om det är tjänstemän med ITP 1 eller ITP 2.



ARBETSGIVARE TILL ARBETARE

- ▶ Informera den anställda om att Föräldrapenning-tillägg är ett komplement till föräldrapenningen.
- ▶ Komma överens med den anställda när föräldraledigheten ska börja och sluta. FPT betalas ut under en sammanhängande ledighetsperiod.
- ▶ Bekräfta anställningen till Afa Försäkring när en anställd har ansökt om FPT.

ARBETARE

- ▶ Ansöka om föräldrapenning hos Försäkringskassan.
- ▶ Komma överens med arbetsgivaren när föräldraledigheten ska börja och sluta. FPT betalas ut under en sammanhängande ledighetsperiod. Därför är det viktigt att planera vilken period som gäller.

ARBETSGIVARE TILL TJÄNSTEMÄN MED ITP 1

- ▶ Fortsätt att anmäla den utbetalda bruttolönen/månad till Collectum. Detta gäller även om lönen är 0 kronor. Kom ihåg! Den anställda ska inte avanmälas.
- ▶ Komma överens med den anställda när föräldraledigheten ska börja och sluta.
- ▶ Premien till tjänstepensionen ITP 1 betalas automatiskt genom premiebefrielseförsäkringen vid föräldraledighet eller vård av sjukt barn (VAB).

ARBETSGIVARE TILL TJÄNSTEMÄN MED ITP 2

- ▶ Överväg om ITP-försäkringen ska betalas under föräldraledighet. Arbetsgivaren är inte skyldigt att göra det men Svenskt Näringslivs och PTK:s rekommendation är att fortsätta betala ITP 2 i elva månader.
- ▶ Komma överens med den anställda när föräldraledigheten ska börja och sluta.

TJÄNSTEMÄN MED ITP 1 ELLER ITP 2

- ▶ Ansöka om föräldrapenning hos Försäkringskassan.
- ▶ Kolla med arbetsgivaren eller ditt fackförbund vilka regler som gäller på arbetsplatsen kring föräldralön.
- ▶ Komma överens med arbetsgivaren när föräldraledigheten ska börja och sluta.
- ▶ Premien till tjänstepensionen ITP 1 betalas automatiskt genom premiebefrielseförsäkringen vid föräldraledighet eller vård av barn (VAB).



Sjukdom

Sjukförsäkring enligt lag

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

Olika ersättningar

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

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

Den som är yngre än 30 år och, som på grund av sjukdom eller skada, har nedsatt arbetsförmåga under minst ett år, kan få aktivitetsersättning. Sedan 2017 kan hel sjukersättning i vissa fall beviljas från och med 19 års ålder. För den som har fyllt 30, men inte 66 år, och har stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan kan sjukersättning beviljas tillsvidare.

Sjuklönelagen

Arbetsgivaren betalar sjuklön de första 14 kalenderdagarna när en anställd har nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom. Det gäller för den som är tillsvidareanställd eller har en tidsbegränsad anställning som omfattar minst en månad.

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

Sjuklönens storlek

Den anställdas sjuklön under sjuklöneperioden är 80 % av lönen. Detta gäller oavsett hur hög lönen är. Ett karensavdrag ska göras för varje sjukperiod.

Karensavdrag

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

LÄS MER OM LAGEN PÅ

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

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

20 %

Karensavdrag motsvarar 20 % av sjuklön under en genomsnittlig vecka.

sjuklöneperioden: $20\% \times \text{månadslönen} \times 12 / 52 \times \text{veckoarbetstiden} = \text{sjukavdrag per timme}$. Läs mer i aktuellt kollektivavtal om hur beräkning av karensavdrag ska göras.

SÄRSKILDA REGLER VID ÅTERINSJUKNANDE

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

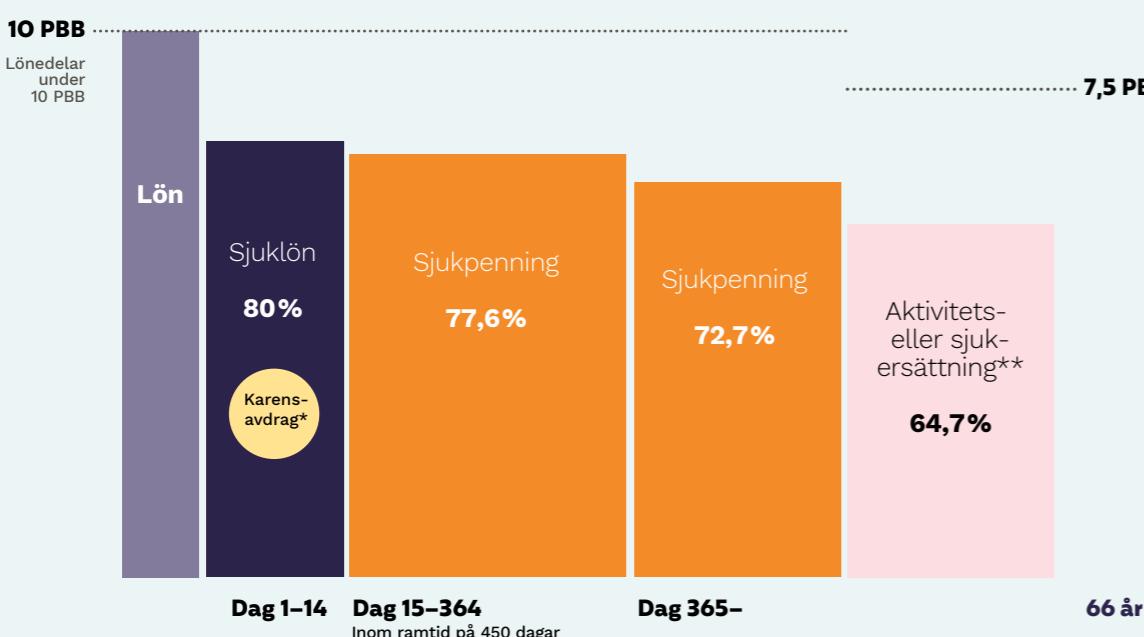
MAX TIO TILLFÄLLEN MED KARENSAVDRAG

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

Särskilt högriskskydd samt höga sjuklönekostnader

Vid sjukdom eller funktionsnedsättning som kan innebära sjukfall ofta (fler än tio gånger under ett år) eller sjuk längre (fler än 28 dagar i följd), kan den anställda ansöka om särskilt högriskskydd hos Försäkringskassan. Detta innebär att den anställda kan slippa karensavdrag vid upprepade sjukfall. Arbetsgivaren får ersättning för sjuklönekostnader över en viss nivå beräknat på årsbasis. Läs mer på [forsakringskassan.se](#).

Ersättningar vid sjukdom



* Karensavdrag motsvarar 20 % av sjuklön under en genomsnittlig arbetsvecka.

** Sjukersättning utgår från antagandeinkomsten.

Sjukpenning

Alla som har en sjukpenninggrundande inkomst (SGI) på minst 12 600 kr år 2023 – och jobbar i Sverige – kan ha rätt till sjukpenning från Försäkringskassan.

Den anställdas SGI räknas ut genom att multiplicera månadslönen gånger 12 och därefter med faktor 0,97. Tak för inkomst vid beräkning av SGI är tio prisbasbelopp (525 000 kr år 2023). Sjukpenning på normalnivå är 80 % och sjukpenning på fortsättningsnivå är 75 % av SGI. Detta gör att ersättningsnivåerna blir 77,6 % av lönen respektive 72,7 %. Skattepliktiga förmåner eller semestertillägg får inte räknas in i SGI.

Den som har haft sjukpenning i 364 dagar under en ramtid som består av de senaste 450 dagarna behöver ansöka på nytt för att fortsätta få sjukpenning. Det finns två nivåer av sjukpenning efter dag 364 – sjukpenning på fortsättningsnivå och sjukpenning på normalnivå. Vid allvarlig sjukdom gäller sjukpenning på normalnivå. Nivån bestäms utifrån sjukdomen enligt kriterier från Socialstyrelsen.

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

Aktivitets- och sjukersättning

Vid nedsatt arbetsförmåga under lång tid finns två olika ersättningar från Försäkringskassan, aktivitetsersättning och sjukersättning. Den som är yngre än 30 år och har nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom, skada eller funktionsnedsättning under minst ett år kan få aktivitetsersättning. Om den anställda har en så svår funktionsnedsättning att hen sannolikt aldrig kommer att kunna arbeta kan hel sjukersättning beviljas från och med 19 års ålder.

Den som har ständigvarande nedsättning av arbetsförmågan och har fyllt 30 år, men inte 66, kan få sjukersättning. För båda ersättningarna gäller att arbetsförmågan är nedsatt med minst 25 %. Andra nivåer är 50 %, 75 % eller 100 %. Den inkomstrelaterade aktivitets- eller sjukersättningen beräknas på antagandeinkomsten. Antagandeinkomst beräknas enligt huvudregel som genomsnittet av de tre högsta årsinkomsterna under en ramtid. Ramtidens längd varierar från fem till åtta år och beror på personens ålder. En person som är 46 år eller yngre har en ramtid på åtta år, äldre personer har kortare ramtid.

Antagandeinkomst kan aldrig vara högre än 7,5 pbb. Hel inkomstrelaterad aktivitets- eller sjukersättning beräknas som 64,7 % av antagandeinkomsten. Det är Försäkringskassan som betalar ut ersättningarna.

Arbete efter 66 år

Sjuklönlagen har ingen åldersgräns. Sjukpenning betalas ut för anställda som har fyllt 66 år – men med vissa begränsningar. För anställd som har haft sjukpenning i 180 dagar och har fyllt 66 år, kan Försäkringskassan pröva fortsatt rätt till sjukpenning. Har den anställda fyllt 71 år betalas sjukpenning ut sammanlagt i som längst 180 dagar. Anställda som har fyllt 66 år kan inte få sjukersättning. Läs mer på [forsakringskassan.se](#).

Arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd

Arbetsgivaren kan få bidrag för att anlita experter för att utreda, planera, initiera, genomföra och följa upp arbetsplatsinriktade åtgärder.

Läs mer på [forsakringskassan.se](#).

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





Rehabiliteringskedjan – så bedömer Försäkringskassan

Rehabiliteringskedjan innebär bestämda tidpunkter för Försäkringskassans prövning av den anställdas arbetsförmåga och rätt till sjukpenning. Sjukpenningen kan bytas ut mot rehabiliteringspenning under en arbetslivsinriktad rehabilitering.

- ▶ Till och med dag 90 i sjukperioden prövas möjlighet att arbeta i det ordinarie arbetet, med eller utan anpassning.
- ▶ Från dag 91–180 prövas arbetsförmågan mot annat arbete (även anpassat) hos arbetsgivaren.
- ▶ Från dag 181 i sjukperioden ska Försäkringskassan bedöma om den anställda kan arbeta på den vanliga arbetsmarknaden.

Det finns några undantagssituationer för att prövningen kan skjutas upp och arbetsförmågan kan bedömas i förhållande till arbete hos arbetsgivaren även efter dag 180. Undantagssituationer kan vara:

- ▶ Om det är troligt (övervägande skäl) att den anställda kommer att återgå till arbetet med samma arbetstid inom ett år (dag 365) efter sjukskrivningen.
- ▶ Om det finns särskilda skäl som talar för att den anställda kommer att återgå till arbetet hos sin arbetsgivare senast dag 550.
- ▶ Om den anställda har en allvarlig sjukdom eller får rehabilitering efter en olycka.
- ▶ Om vård eller rehabilitering har försenats på grund av coronapandemin.
- ▶ Om den anställda har fyllt 63 år.

För sjukersättning gäller särskilda regler för den anställda som har fyllt 60 år och 11 månader.

Arbetsförmågan ska bedömas mot normalt förekommande arbeten som anställd har erfarenhet av under de senaste femton åren eller mot andra lämpliga arbeten som är tillgängliga. Anställd som inte har arbetat de senaste femton åren bedöms enligt ordinarie sjukersättningsregler. Läs mer på [forsakringskassan.se](#).

Rehabiliteringskedjan



Den som är anställd har rätt till sjukpenning om hen inte kan utföra sitt vanliga arbete eller annat tillfälligt arbete hos sin arbetsgivare.

Den anställda har rätt till sjukpenning om hen inte kan utföra något arbete alls hos sin arbetsgivare.

Den som är anställd och fortfarande inte kan utföra sitt arbete har rätt till sjukpenning om hen inte kan utföra normalt förekommande arbete inom angiven yrkesgrupp. Det finns några situationer där arbetsförmågan ska fortsätta prövas mot arbetet hos arbetsgivaren.

Efter dag 365 utredes Försäkringskassan om arbetsförmågan ska bedömas mot normalt förekommande arbete. Försäkringskassan kan göra undantag.

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) via kollektivavtal för arbetare

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) från Afa Försäkring kompletterar sjukpenningen och aktivitets- eller sjukersättningen från Försäkringskassan när en arbetare är sjukskriven och inte kan jobba.

Vem kan få ersättning från Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)?

Arbetare som är sjukskriven under en längre tid kan, från sjukdag 15, få en extra ersättning genom Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS). Den anställda måste ha sjukpenninggrundande inkomst för att försäkringen ska gälla.



AGS gäller för arbetare som är sjukskriven under en längre tid.

Villkor för AGS

För att ha rätt till AGS-ersättning från Afa Försäkring måste arbetaren

- ▶ ha varit anställd i 90 dagar (kvalifikationstid). Arbetaren kan räkna med tidigare anställningar två år bakåt i tiden, från den dagen då din nuvarande anställning började. Hen får även räkna tidigare anställningstid hos arbetsgivare som tecknat försäkringsavtal om AGS, AGS-KL, ITP eller KTP
- ▶ ha varit arbetsför till minst 25 % sedan minst en vecka när försäkringen ska träda i kraft
- ▶ ha en sjukpenninggrundande inkomst (SGI) fastställd av Försäkringskassan.

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



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

Ersättning från AGS

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

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

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

Premiebefrielseförsäkring (PBF)

När den anställda gör en ansökan om AGS undersöker Afa Försäkring om det finns rätt till premiebefrielse. Den försäkringen är kopplad till tjänstepension som finns i kollektivavtalet. Försäkringen tar över inbetalning av premier till tjänstepensionen som arbetsgivaren skulle betalat in när den anställda varit på arbetet och fått lön. Läs mer om premiebefrielseförsäkring i kapitel om pension på sidan 98.

Efterskydd för AGS

Om anställningen upphör eller vid längre tids frånvaro från arbetet kan försäkringen fortsätta att gälla under viss tid. Sådan tid kallas för efterskyddstid och gäller som längst i 720 kalenderdagar. För att detta ska gälla måste den försäkrade ha en sjukpenninggrundande inkomst (SGI). Om arbetaren får sjukpenning under tiden med efterskydd förbrukas inte några efterskyddsstäder. Efterskyddet upphör om hen inte varit anmäld till Arbetsförmedlingen inom tre månader. Efterskyddet upphör om den anställda

- ▶ har varit anställd i sammanlagt 180 dagar hos arbetsgivare som inte tecknat AGS
- ▶ får rätt till i huvudsak motsvarande förmåner på annat sätt
- ▶ lämnar sin anställning utan att följa avtalad uppsägningstid.

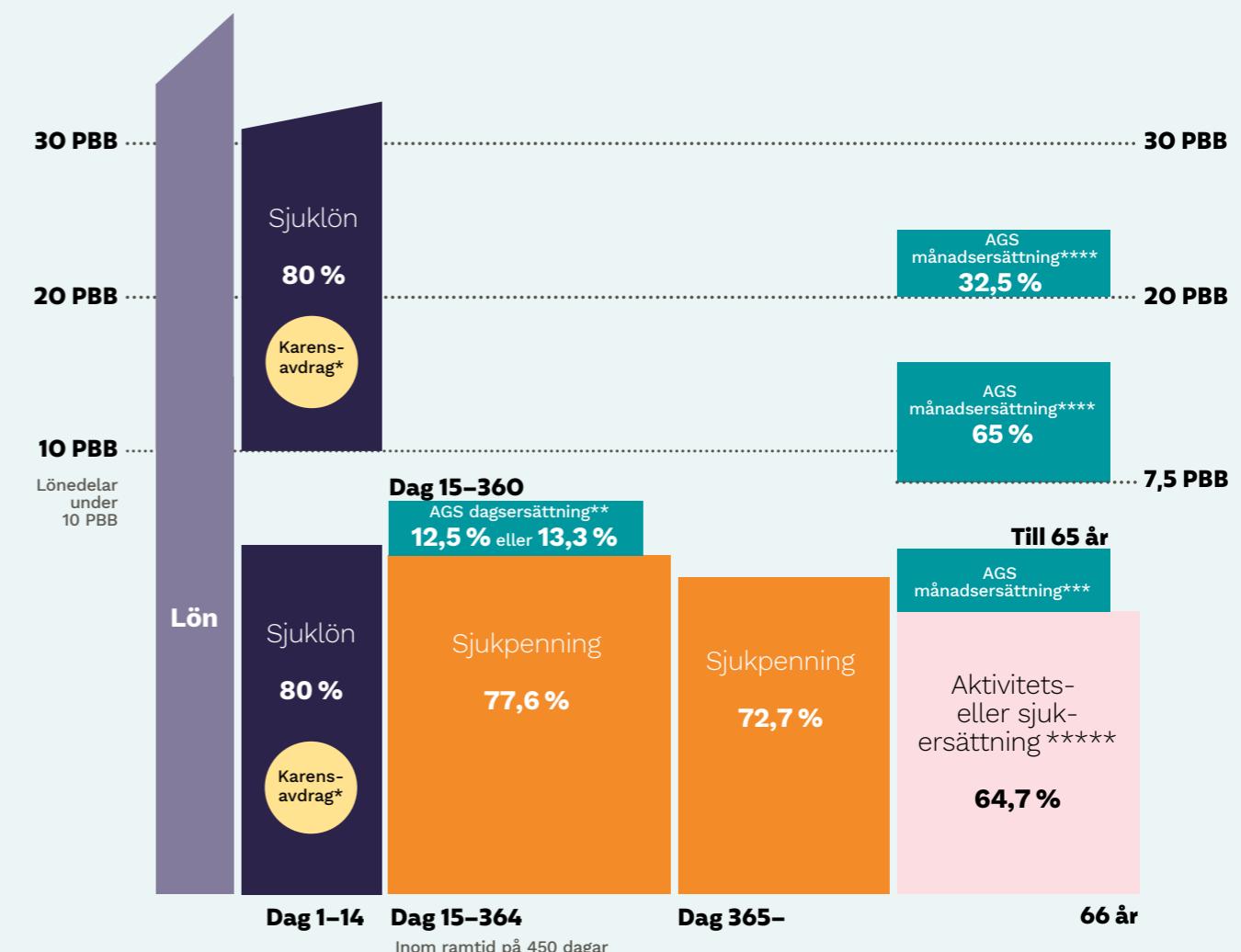
Arbete efter 65 år

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

Rehabiliteringsstöd – stöd till arbetslivsinriktad rehabilitering

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

Avtalsgrupsjukförsäkring (AGS) för arbetare



* Karensavdraget motsvarar 20 % av sjuklön under en genomsnittlig arbetsvecka.

** Dagsersättning från AGS lämnas med 12,5 % av sjukpenning på normalnivå (77,6 %) och 13,3 % på fortsättningsnivå (72,7 %).

*** Månadsersättning från AGS för lönedelar under 7,5 prisbasbelopp utgår från en tabell.

**** Månadsersättning från AGS för lönedelar över 7,5 upp till och med 20 prisbasbelopp lämnas med 65 %. För inkomstdelar över 20 prisbasbelopp upp till och med 30 prisbasbelopp lämnas månadsersättning med 32,5 %.

***** Sjukersättning utgår från antagandeinkomsten.

ITP sjukpension via kollektivavtal för tjänstemän

Tjänsteman som är sjukskriven kan få sjuklön från arbetsgivaren, från dag 15, och ITP sjukpension från dag 91 i sjukperioden.



Rätt till kollektivavtalad sjuklön

Den anställda som är sjukskriven i mer än 14 dagar kan få kompletterande ersättning fram till och med dag 90 i sjukperioden genom kollektivavtalad sjuklön. Det gäller för den anställda som omfattas av kollektivavtal under minst ett år eller övergått direkt från en anställning i vilken hen har haft rätt till sjuklön under minst 90 dagar. Den som har jobbat mindre än ett år får sjuklön mellan dag 15 och 45. Blir hen sjuk flera gånger under en tolvmånadersperiod gäller sjuklön i sammanlagt högst 105 dagar. Sjuklönen betalas ut av arbetsgivaren. Läs mer i aktuellt kollektivavtal.

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

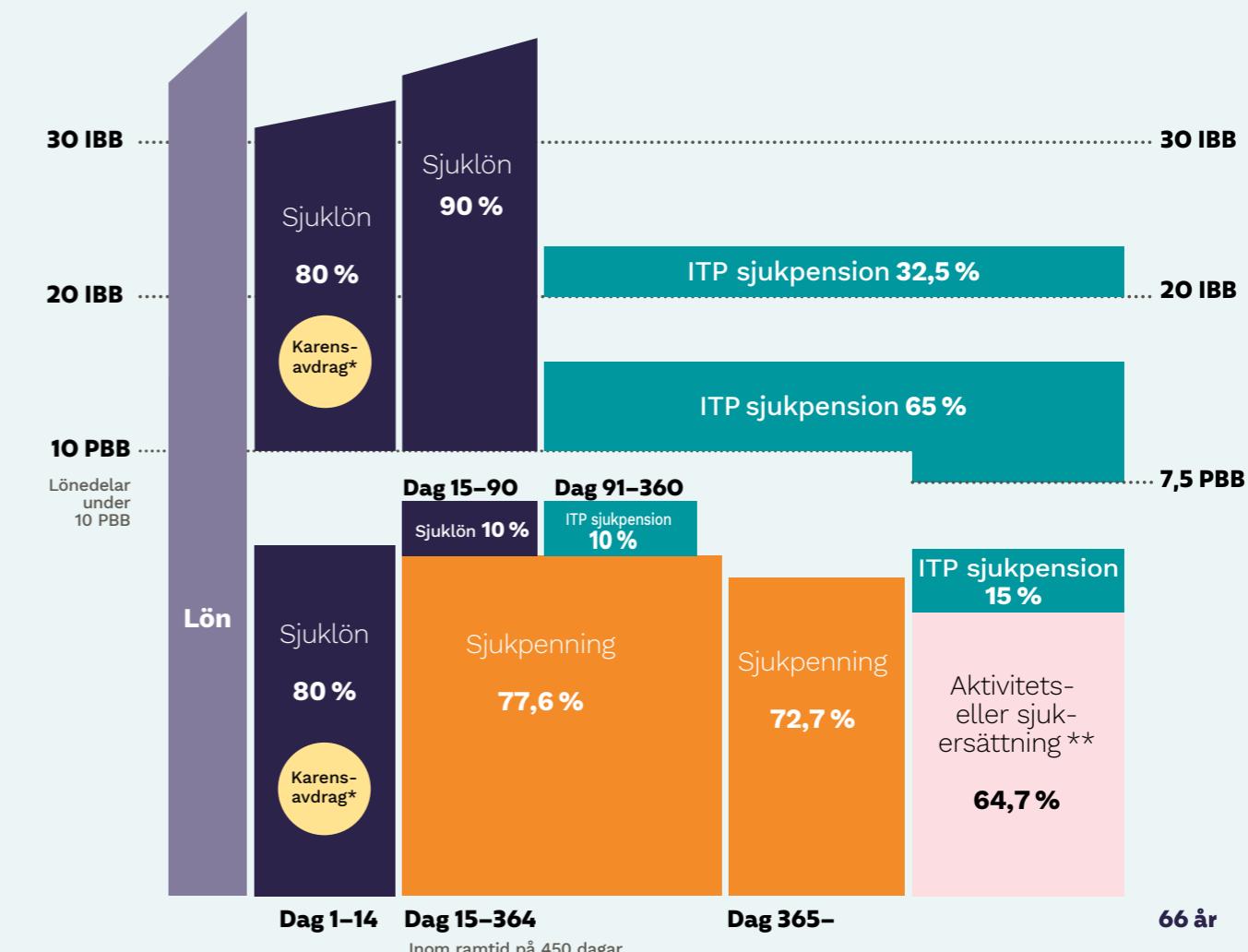
Den som har jobbat mindre än ett år får kollektivavtalad sjuklön mellan dag 15 och 45.

Ersättning från ITP sjukpension

Efter dag 90 i sjukperioder upphör rätten till kollektivavtalad sjuklön. Sjukpenning från Försäkringskassan och ITP sjukpension från Alecta kan totalt bli upp till 90 % av lönen.

- ▶ Från dag 91 till dag 360 i sjukperioden när Försäkringskassan lämnar sjukpenning kompletterar ITP sjukpension med 10 % av lönen.
- ▶ För inkomstdelar över 10 prisbasbelopp och upp till 20 inkomstbasbelopp kompletterar ITP sjukpension med 65 % av lönen.
- ▶ För inkomster över 20 och upp till 30 inkomstbasbelopp kompletterar ITP sjukpension med 32,5 % av lönen.
- ▶ Från dag 361 betalas ITP sjukpension bara till anställda med lön över 10 prisbasbelopp, som längst till 66 år.
- ▶ För inkomster under 7,5 prisbasbelopp, vid utbetalning av aktivitets- eller sjukersättning från Försäkringskassan kan ITP sjukpension lämnas med 15 % av lönen.
- ▶ Ersättning från ITP sjukpension är skattepliktiga förmåner.

ITP för tjänstemän



* Karen-savdrag motsvarar 20 % av sjuklön under en genomsnittlig vecka.

** Sjukersättningutgår från antagandeinkomsten.

ITP 1

För nya sjukfall från den 1 januari 2023 gäller ITP sjukpension till månaden innan den anställda fyller 66 år. För sjukfall som började innan ändringen gäller 65 år. PBF gäller till månaden innan 66 års ålder.

ITP 2

För nya sjukfall från den 1 januari 2023 gäller ITP sjukpension till månaden innan den anställda fyller 66 år. För sjukfall som började innan ändringen gäller 65 år. PBF gäller fortfarande till månaden innan 65 års ålder.

Från 65 till 66 år

Åldersgräns för ITP sjukpension har höjts från 65 till 66 år för de som tillhör ITP 1 och ITP 2. Ändringen gäller bara nya sjukfall från 1 januari 2023.

Villkor för ITP sjukpension

Tjänstemän kan ha rätt till ITP sjukpension om hen:

- ▶ har fyllt 18 år upp till månaden innan 66 år och omfattas av ITP-planen
- ▶ är sjukskriven minst 25 %
- ▶ får förebyggande sjukpenning, sjukpenning, rehabiliteringspenning, aktivitets- eller sjukersättning
- ▶ har varit sjuk i mer än 90 dagar i följd (eller mer än 105 kalenderdagar under olika perioder de senaste tolv månaderna).

PREMIEBEFRIELSEFÖRSÄKRING (PBF), ITP 1

Försäkringen tar över inbetalningen till tjänstepension vid inkomstförluster på grund av sjukdom mer än 14 dagar. Gäller från och med månaden som den anställda fyller 25 år till och med månaden innan 66 år för nya sjukfall från 1 januari 2023. För sjukfall som började tidigare gäller 65 år. Premiebefrielsen är proportionell till graden av ersättning från Försäkringskassan.

PREMIEBEFRIELSEFÖRSÄKRING (PBF), ITP 2

För anställda med ITP 2 tar premiebefrielseförsäkringen helt över inbetalningen till tjänstepension månaden efter dag 91 i sjukperioden eller om den anställda varit sjuk i perioder om sammanlagt 105 dagar under de senaste tolv månaderna. Det gäller även om sjukskrivningen är på deltid.

Försäkringen gäller till och med månaden innan den anställda fyller 65 år. Så länge premiebefrielsen gäller beräknas hela ITP-försäkringen på den lön den anställda hade direkt före premiebefrielsen. Försäkringen följer inte löneutvecklingen utan förmånerna räknas upp med Alectas pensionstillägg. Förmåner under utbetalning räknas också upp med Alectas pensionstillägg.

Efterskydd för ITP sjukpension

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

Arbete efter 66 år

Den som fortsätter att jobba efter 66 år har oftast rätt till kollektivavtalad sjuklön fram till 69 år, dock kan andra regler gälla vid nyanställning. Tjänstemän kan omfattas av ITP sjukpension om vissa villkor är uppfyllda.

En tjänsteman som omfattats av ITP 1 före 66 år och fortsätter arbeta hos samma arbetsgivare efter det, kan ha rätt till ITP sjukpension i upp till 180 dagar. En förutsättning är att Försäkringskassan betalar ut sjukpenning under perioden. För tjänstemän med ITP 2 upphör rätten till ITP sjukpension vid 66 år.





Checklista – Sjukdom

SJUKDOM

Checklistan tar upp några viktiga saker att göra vid kortare och längre sjukdom. Olika gäller beroende på om det är en arbetare eller tjänsteman.



ARBETSGIVARE TILL ARBETARE

- ▶ Notera att den anställda sjukanmäler sig och gör karensavdrag på lönen.
- ▶ Betala sjuklön som är 80 % av lönen och andra eventuella anställningsförmåner.
- ▶ Ansöka om ersättning för sjuklönekostnad för den anställda som beviljats särskilt högriskskydd.
- ▶ Sjukanmäla den anställda till Försäkringskassan efter 14 dagar – då sjuklönens avslutas.
- ▶ Bekräfta anställningen hos Afa Försäkring om den anställda har ansökt om AGS.
- ▶ Arbetsgivaren betalar lägre eller inga premier alls när den anställda är sjukskriven. I Avtalspension SAF-LO ingår premiebefrielseförsäkring (PBF).
- ▶ Upprätta en plan senast dag 30 för hur den sjuka ska kunna gå tillbaka till jobbet. Detta gäller om den anställda förväntas vara sjuk i mer än 60 dagar.
- ▶ Ansöka om ekonomiskt stöd för rehabiliteringskostnader hos Försäkringskassan och stöd från AGS-fonden hos Afa Försäkring.

ARBETARE

- ▶ Lämna ett läkarintyg till arbetsgivaren efter sju dagar.
- ▶ Ansöka om dagsersättning från AGS hos Afa Försäkring vid sjukskrivning längre än 14 dagar.
- ▶ Ansöka om aktivitets- eller sjukersättning om arbetsoförmågan bedöms vara bestående eller stadigvarande. Det gäller olika regler och åldersgränser.
- ▶ Ansöka om månadsersättning från AGS hos Afa Försäkring om aktivitets- eller sjukersättning har beviljats.



ARBETSGIVARE TILL TJÄNSTEMÄN

- ▶ Notera att den anställda sjukanmäler sig och gör karensavdrag på lönen.
- ▶ Betala sjuklön som är 80 % av lönen och andra eventuella anställningsförmåner.
- ▶ Ansöka om ersättning för sjuklönekostnad för den anställda som beviljats särskilt högriskskydd.
- ▶ Sjukanmäla den anställda till Försäkringskassan efter 14 dagar – då sjuklönens avslutas.
- ▶ Betala sjuklön som komplement till sjukpenning under dag 15 till som längst dag 90 – gäller arbetsgivare med kollektivavtal.
- ▶ Rapportera den utbetalda bruttolönen som vanligt varje månad när det gäller ITP 1, men inkludera inte den kollektivavtalade sjuklönens.
- ▶ Sjukanmäla till Collectum efter 90 sjukdagar – eller 105 under en tolvmånadersperiod.
- ▶ Arbetsgivaren betalar lägre eller inga premier alls när den anställda är sjukskriven. I ITP ingår premiebefrielseförsäkring som hanteras av Collectum. Arbetsgivaren behöver inte göra något.
- ▶ Gör en friskanmälan till Collectum när den anställda är tillbaka på jobbet.
- ▶ Upprätta en plan senast dag 30 för hur den sjuka ska kunna komma tillbaka till jobbet. Detta gäller om den anställda förväntas vara sjuk i mer än 60 dagar.
- ▶ Ansöka om ekonomiskt stöd för rehabiliteringskostnader hos Försäkringskassan och stöd från AGS-fonden hos Afa Försäkring.

TJÄNSTEMÄN

- ▶ Lämna ett läkarintyg till arbetsgivaren efter sju dagar.
- ▶ Ansöka om aktivitets- eller sjukersättning om arbetsoförmågan bedöms vara bestående eller stadigvarande. Det gäller olika regler och åldersgränser.



Arbetsskadeförsäkring enligt lag

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

Vem omfattas av arbetsskadeförsäkringen?

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

Vad är en arbetsskada?

- ▶ Olycksfall – om den anställda råkar ut för en olycka och skadar sig på jobbet.
- ▶ Färdolycksfall – om den anställda råkar ut för ett olycksfall på väg till eller från jobbet.
- ▶ Arbetssjukdom – om den anställda har blivit psykiskt eller fysiskt sjuk på grund av jobbet.
- ▶ Sjukdom som är framkallad genom smitta i vissa fall.

LÄS MER OM LAGEN PÅ

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

Så ersätter den allmänna arbetsskadeförsäkringen

Vid arbetsskada eller arbetssjukdom utreder Försäkringskassan om den anställda har rätt till ersättning. Vid godkänd arbetsskada kan Försäkringskassan lämna ersättning för:

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

1/15

För att en livränta ska kunna beviljas krävs att inkomsten minskar med minst en femtondel (1/15) av tidigare inkomst.



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

Arbetsskadelivränta

Om en anställd går miste om inkomst på grund av en arbetsskada kan hen få ersättning i form av livränta. Ersättning kan beviljas när skadan medför varaktig inkomstförlust som bedöms föreligga minst ett år framåt i tiden. För att en livränta ska kunna beviljas krävs att inkomsten minskar med minst en femtondel (1/15) av tidigare inkomst. Inkomstförlisten måste också vara minst en fjärdedel av prisbasbeloppet per år. Ytterligare ett krav är att det bedöms vara arbetet som orsakat arbetsskadan och efterföljande besvär. Taket för arbetsskadelivräntan är 7,5 prisbasbelopp.

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

Arbetsskadelivräntan är pensionsgrundande för allmän ålderspension. Livräntan kan minskas eller dras in om inkomsten efter skadan förbättras eller om arbetsförmågan har förbättrats. I det här fallet betyder förbättrad arbetsförmåga att det bedöms möjligt för personen att skaffa ett arbete med lika inkomst som innan skadan.

För att få livränta måste hen ansöka om ersättning hos Försäkringskassan. Livränta betalas normalt ut längst till och med månaden innan hen fyller 66 år. Om anställd råkar ut för arbetsskada efter att hen har fyllt 66 år kan livränta betalas ut från 2023 som längst till och med månaden innan hen fyller 69 år.

Arbetsskadeförsäkring vid dödsfall

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

- ▶ begravningshjälp
- ▶ ersättning till familj i form av: omställningslivränta till make, maka eller sambo, förlängd omställningslivränta och livränta till barn.

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

Skyldighet att anmäla en arbetsskada

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

Den anställda ansöker om ersättning

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

Preskription

En försäkrad kan få livränta sex år tillbaka från ansökningstillfället.

Smitta

Det finns en förteckning över vilka smittsamma sjukdomar som räknas som arbetsskador. För att en smittsam sjukdom ska räknas som arbetsskada står det i förordningen att den anställda ska ha fått smittan:

- ▶ vid ett laboratorium där man arbetar med smittämnet
- ▶ genom arbete på sjukvårdsinrättning genom arbete med behandling, vård eller omhändertagande av personer med smitta
- ▶ vid omhänderhavande eller hantering av djur med smitta eller material.

Samhällsfarlig smitta omfattas av arbetsskadeförsäkringen oavsett vilket yrke och vilka arbetsuppgifter hen har smittats i. Läs mer i Förordningen (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd.

COVID-19

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

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) via kollektivavtal för alla anställda

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

Arbetsskada

- ▶ Olycksfall på jobbet
- ▶ Färdolycksfall på väg till eller från jobbet
- ▶ Arbetssjukdom
- ▶ Smitta



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

När gäller Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)?

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

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

Arbetssjukdomen ska även vara godkänd av Försäkringskassan eller finnas i ILO-listan nr 121. TFA-avtalet har förändrats vid olika tillfällen och det är datumet för skadan eller visandedatum som styr vilka försäkringsvillkor som gäller.

Olika ersättningar från TFA

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) gäller för både arbetare och tjänstemän. Den anställda kan få ersättning från TFA även om hen inte har fått ersättning från Försäkringskassan. TFA kan ge den anställda olika ersättningar i samband med en arbetsskada:

- ▶ För hela inkomstförlusten vid sjukskrivning som uppstår på grund av ett olycksfall eller arbetssjukdom. Vid godkänd arbetsskada kan ersättning lämnas från första dagen i sjukskrivningsperioden.
- ▶ För kostnader, till exempel ersättning för läkarvård, läkemedel och sjukgymnastik.
- ▶ För sveda och värk.
- ▶ För bestående fysiska och psykiska besvär.
- ▶ När ärr och andra utseendemässiga följer uppkommit vid skada.
- ▶ Förlust av tand.

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

Ansökan om ersättning

Den anställda anmäler arbetsskadan och söker ersättning på afaforsakring.se. Arbetsgivaren ska bekräfta anställningen. Den anställda kan följa ärendet genom att logga in på Afa Försäkring. Färdolycksfall där trafikförsäkringspliktig fordon är inblandat omfattas inte av försäkringen. Ersättning ska i stället sökas från fordonets trafikförsäkring. Försäkringen kan täcka inkomstförluster som inte täcks av arbetsskadelivränta.

Ersättning under akut sjukdomstid

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

För arbetssjukdom kan den anställda få ersättning för hela inkomstförlusten från dag ett. Arbetssjukdomen ska vara godkänd av Försäkringskassan eller finnas i ILO-listan nr 121 och kvarstå i 180 dagar. För arbetssjukdomar med visandedag innan den 1 januari 2021 gäller att vållande ska visas för att inkomstförlusten under tid med sjuklön och sjukpenning ska ersättas.

Vid färdolycksfall får den anställda ingen inkomstersättning från TFA under akut sjukdomstid. Däremot lämnas ersättning för framtida inkomstförlust.

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

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

Smitta

Enligt TFA-villkoren räknas smitta som arbetssjukdom. För att räknas som smittsam sjukdom ska besvären kvarstå i minst 180 dagar och finnas med i Förordningen (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd. Den anställda ska ha smittats på något av följande sätt:

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

Samhällsfarlig smitta omfattas av arbetsskadeförsäkringen oavsett vilket yrke och vilka arbetsuppgifter den anställda har smittats i. Läs mer i Förordningen (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd.



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



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



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

Ersättning vid bestående arbetsoförmåga

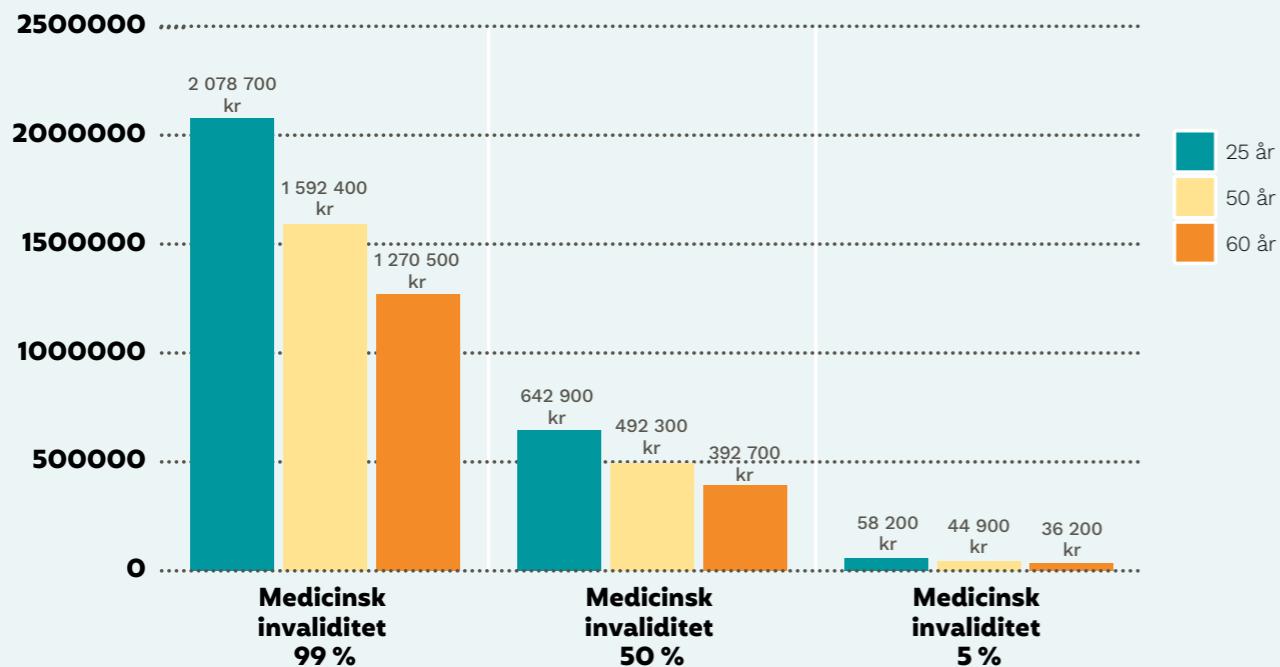
Om arbetsskadan innebär bestående invaliditet och därför minskad eller ingen inkomst, kan hen få kompletterande ersättning från TFA, såvida detta inte ersätts från Försäkringskassan eller annat håll. Ersättningen utbetalas antingen som engångsbelopp eller livränta. Engångsbeloppet är 40 % skattefritt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

Ersättning vid invaliditet

Som arbetsskadad kan hen få ersättning för lyte eller annat stadigvarande men. Lyte är en utseendemässig förändring, till exempel ärr eller en haltande gång. Det kan även vara en amputation, det vill säga förlust av kroppsdel. Begreppet "annat stadigvarande men" avser en bestående funktionsnedsättning. Hit räknas förlust eller nedsättning av syn, hörsel, lukt eller smak. Det kan också handla om svårighet att röra sig eller smärkor vid vissa rörelser.

Ersättningen beräknas enligt skadeståndsrättsliga regler. Utgångspunkten är den medicinska invaliditetsgraden som bedöms bli bestående för framtiden, men även ålder och om den skadade har återgått i arbete eller inte påverkar ersättningen. Exemplen i diagrammet gäller skador från 1 januari 2002 där den skadade inte har återgått i arbete. Om den skadade har återgått i arbete blir beloppen högre. För att se aktuella belopp, se tabellerna på [trafikskadenamnden.se](#). Ersättningen är skattefri.

Exempel på ersättningsbelopp från TFA*



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

Ersättning för särskilda olägenheter

Om arbetsskadan tydligt påverkar den drabbade i vardagen kan hen få ersättning för särskilda olägenheter utifrån individuell bedömning utöver den summa som visas i diagram om ersättningsbelopp från TFA på sidan 58.

Framtida merkostnader

Om skadan medför merkostnader för framtiden kan den anställda få ersättning från TFA i form av livränta eller engångsbelopp. Denna ersättning är skattefri och ska täcka kostnader som inte ersätts från annat håll.

Ersättning vid dödsfall

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

Värdesäkring

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

PREMIEBEFRIELSEFÖRSÄKRING (PBF)

När den anställda gör en ansökan till TFA hos Afa Försäkring ansöks samtidigt om premiebefrielse. Den försäkringen är kopplad till den tjänstepension som finns i kollektivavtalet. Försäkringen tar över inbetalning av premier till tjänstepension som arbetsgivaren skulle betalat in om den anställda varit på arbetet och fått lön. Läs mer om premiebefrielse i kapitel om pension på sidorna 98, 104 och 110.

Arbete efter 65 år

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

Efterskydd för TFA

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

Preskription

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



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

Efterlevande

Efterlevande är en avliden persons nära anhöriga. Som nära anhöriga räknas normalt makar, registrerade partner, sambor och barn.



ILO-konventionen – förteckning över yrkessjukdomar

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

TABELL 1

Förteckning nr 121 över yrkessjukdomar (reviderad 1980).

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

YRKESSJUKDOMAR

14 Sjukdomar orsakade av fluor eller giftiga föreningar därav.

-"-

15 Sjukdomar orsakade av koldisulfid.

-"-

16 Sjukdomar orsakade av toxiska halogenderivat av alifatiska eller aromatiska kolväten.

-"-

17 Sjukdomar orsakade av bensen eller dess giftiga homologer.

-"-

18 Sjukdomar orsakade av giftiga amino- och nitroderivat av bensen eller dess homologer.

-"-

19 Sjukdomar orsakade av nitroglycerin eller andra estrar av salpetersyra.

-"-

20 Sjukdomar orsakade av alkoholer, glykoler eller ketoner.

-"-

21 Sjukdomar orsakade av kvävande gaser: kolmonoxid, cyanväte eller toxiska föreningar därav, svavelväte.

-"-

22 Hörselnedsättning orsakad av buller.

-"-

23 Sjukdomar orsakade av vibrationer (rubbningar i muskler, senor, ben, ledar, perifera blodkärl eller perifera nerver).

-"-

24 Sjukdomar orsakade av arbete i komprimerad luft.

-"-

25 Sjukdomar orsakade av joniserande strålning.

Allt arbete som medför exponering för joniserande strålning.

26 Hudsjukdomar orsakade av fysiska, kemiska eller biologiska faktorer som inte tagits upp under andra rubriker.

Allt arbete som medför exponering för den aktuella risken.

27 Primär hudcancer orsakad av tjära, beck, mineralolja, antracen eller föreningar, produkter eller rester av dessa substanser.

-"-

28 Lungcancer eller mesoteliom orsakade av asbest.

-"-

29 Infektions- eller parasitsjukdomar förvärvade i yrkesarbete som medför särskilt stor risk för smitta.

A Hälsovårds- och laboratoriearbete.
B Veterinärarbete.

C Hantering av djur, djurkroppar, delar av djurkropp och handelsvaror som kan ha blivit kontaminerade av djur, djurkroppar eller delar av djurkroppar.

D Annat arbete som medför särskilt stor risk för kontaminering.

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

Checklista – Arbetsskada

Checklistan tar upp några viktiga saker som gäller vid arbets-skada. Samma gäller för arbetare och tjänstemän.



ARBETSGIVARE TILL ARBETARE OCH TJÄNSTEMÄN

- ▶ Anmäla arbetsskadan på [anmalarbetsskada.se](#), i samråd med skyddsombud och den drabbade.
- ▶ Den anställda och skyddsombudet ska ha varsin kopia på anmälan.
- ▶ Bekräfta anställningen på Afa Försäkrings arbetsgivarsidor när det avviseras om att den anställda har gjort en anmälan.

ARBETARE OCH TJÄNSTEMÄN

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



Kompetens och omställning



Omställningsstudiestöd och arbetslöshtsförsäkring enligt lag

Från 1 oktober 2022 gäller ett nytt regelverk för kompetens och omställning. Arbetslöshtsförsäkringen är oförändrad.

Omställningsstudiestöd

Omställningsstudiestödet hanteras av CSN. Den anställda kan få omställningsstudiestöd motsvarande maxmalt 44 veckor heltidsstudier. Längre tid vid deltid. Deltidsstudierna ska vara på minst 20 % under minst en vecka. Gäller under anställning samt vid uppsägning vid arbetsbrist, sjukdom eller när tidsbegränsad anställning upphör. Omställningsstudiestödet består av ett bidrag och ett lån. Läs mer på csn.se.

- ▶ Bidraget ersätter 80 % av inkomsten upp till ett tak på 4,5 inkomstbasbelopp per år (år 2023 motsvarar det 27 863 kronor per månad), vilket ger som mest 5 143 kronor per vecka, före skatt (år 2023).
- ▶ Maxbelopp för lånet är 12 556 kronor per månad (år 2023).

LÄS MER OM LAGEN PÅ

- ▶ Lag (1997:238) om arbetslöshtsförsäkring på riksdagen.se
- ▶ sverigesakassor.se
- ▶ kammarkollegiet.se
- ▶ csn.se

Villkor

Aktualitets- och etableringsvillkor måste uppfyllas för att ha rätt till omställningsstudiestöd.

VILLKOR FÖR OMSTÄLLNINGSSUDIESTÖD

- ▶ Bidraget kan fås från året den anställda fyller 27 år till och med året hen fyller 62 år. Från året hen fyller 61 år kan hen få bidrag i max 10 veckor. Lånet kan fås till och med året hen fyller 60 år.
- ▶ Utbildningen måste stärka den anställdas ställning på arbetsmarknaden utifrån arbetsmarknadens behov.
- ▶ Aktualitetsvillkor innebär att den anställda behöver ha en aktuell anknytning till arbetsmarknaden. Det betyder att den anställda behöver ha arbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i minst 12 månader av de senaste 24 månaderna.
- ▶ Etableringsvillkor innebär att den anställda behöver vara väl etablerad på arbetsmarknaden. Det betyder att den anställda måste ha arbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i minst 96 månader (8 år) inom de senaste 14 åren. Den anställda kan räkna in tid hen har arbetat tidigast från året hen fyllde 19 år, förutsatt att arbetet varit huvudsyssla under den här tiden. Även annan tid kan jämföras med förvärvsarbete under högst 24 månader. Exempel på sådan tid är föräldraledighet.

- ▶ Yttrande till CSN. Innan CSN fattar beslut om den anställda ska få omständighetsstudiestöd har den omständighetsorganisation som hen tillhör möjlighet att yttra sig. I yttrandet görs en bedömning om utbildningen förväntas stärka den anställdas framtida ställning på arbetsmarknaden. CSN ska lägga särskild vikt vid yttrandet när de fattar sitt beslut.

Ersättning från Arbetslöshestskassan

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

INKOMSTBASERAD ERSÄTTNING

Den anställda har rätt till ersättning baserad på inkomst om hen

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

GRUNDERSÄTTNING

Grundersättning betalas ut till den som har fyllt 20 år och uppfyller ett arbetsvillkor, men inte medlemsvillkoret. Grundersättningen som motsvarar heltid är max 510 kronor per dag och utbetalas av den a-kassa som personen är medlem i. Om hen inte är medlem i en a-kassa betalar Alfa-kassan ut grundersättningen.

Villkor för ersättning från a-kassan

För att få ersättning från arbetslöshefts-försäkringen måste hen uppfylla både grundvillkoren och arbetsvillkoret

GRUNDVILLKOR

För att uppfylla grundvillkoren ska den anställda

- ▶ kunna arbeta minst tre timmar varje arbetsdag, i genomsnitt minst 17 timmar i veckan
- ▶ vara anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen
- ▶ stå till arbetsmarknadens förfogande.

För att få grundersättning från arbetslöshefts-försäkringen måste hen uppfylla både grundvillkoren och arbetsvillkoret.

ARBETSVILLKOR

För att uppfylla arbetsvillkoret måste den anställda

- ▶ under de senaste tolv månaderna ha arbetat minst sex månader och minst 60 tim/månad
- ▶ alternativt under de senaste tolv månaderna ska ha arbetat 420 timmar under en sammanhängande tid av sex månader, under minst 40 timmar varje kalendermånad.

MEDLEMSVILLKOR

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

ÖVERHOPPNINGSBAR TID

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

SÅ LÄNGE GES ERSÄTTNING

Den som har rätt till arbetslöshestsättning kan få detta under 300 ersättningsdagar. Om hen har barn som är under 18 år dag 300, får hen automatiskt ytterligare 150 dagar. Ersättningsperioden med arbetslöshestsättning inleds alltid med sex karensdagar. Därefter får hen ersättning för högst fem dagar per vecka. Ersättningen är en skattepliktig inkomst och pensionsgrundande för allmän pension.

ERSÄTTNINGSNIVÅER – DEN INKOMSTBASERADE ERSÄTTNINGEN

Den som är medlem i en a-kassa och uppfyller grund-, arbets- och medlemsvillkoret kan ha rätt till inkomstbaserad ersättning. Storleken på dagpenningen beror på den inkomst den anställda hade innan hen förlorade jobbet. Från 2023 gäller a-kassan fram till det att den anställda har uppnått 66 års ålder.

- ▶ Dag 1–100 är ersättningsnivån 80 %, som högst 1 200 kronor i dagpenning.
- ▶ Dag 101–200 får personen 80 % av sin tidigare inkomst, som högst 1 000 kronor i dagpenning.
- ▶ Dag 201–300 får personen 70 % av sin tidigare inkomst, som högst 1 000 kronor i dagpenning.
- ▶ Efter dag 300 erbjuds den som är arbetslös att delta i jobb- och utvecklingsgarantin, då aktivitetsstöd betalas ut med 65 % av tidigare framräknad dagpenning.
- ▶ Den som har barn under 18 år dag 300, får ytterligare 150 dagar i sin ersättningsperiod. Nivån på ersättningen fortsätter med 70 % av tidigare inkomst. Därefter gäller jobb- och utvecklingsgarantin med ersättningsnivån 65 % av tidigare framräknad dagpenning.
- ▶ För den som är arbetslös efter dag 450 respektive dag 300 prövas det på nytt om hen uppfyller villkoren för en ny period.

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

Har pension och blir arbetslös

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

300

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

65 år

Den som har fyllt 65 år under 2022 kan inte vara medlem eller få ersättning under 2023, medlemskapet avslutas automatiskt.



Kompetens och omställning via kollektivavtal för arbetare

Olika villkor gäller för arbetare som omfattas av huvudavtal eller Kollektivavtal om omställningsförsäkring.



De LO-förbund som inte har anslutit sig till huvudavtalet kan i stället ansluta sig till kollektivavtalet om omställningsförsäkring för arbetare, där villkoren skiljer sig från huvudavtalet om omställning.

Kompetens och omställning via kollektivavtal

Svenskt Näringsliv och LO har antagit två kollektivavtal som ger kompetensstöd under anställning och omställningsstöd vid uppsägning. De heter Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd och Kollektivavtal om omställningsförsäkring. Trygghetsfonden TSL hanterar kompetens- och omställningsstöd som gäller olika beroende på vilket avtal den anställda omfattas av. I avtalet ingår också en ekonomisk ersättning som hanteras av Afa försäkring.

Kompetensstöd från Trygghetsfonden TSL

Kompetensstöd är ett samlingsnamn för det stöd som Trygghetsfonden TSL kan erbjuda för att kunna stärka den anställdas framtida ställning på arbetsmarknaden. Utöver omställningsstödet från CSN kan den anställda som omfattas av huvudavtal även få följande kompetensstöd från Trygghetsfonden TSL:

- ▶ Kompletterande kollektivavtalat studiestöd som fyller ut omställningsstudiestödets bidragsdel upp till 80 % av inkomsten upp till 5,5 inkomstbasbelopp per år (år 2023 motsvarar det en månadslön på 34 054 kronor). Om den anställda har en högre inkomst än så fyller studiestödet ut upp till 65 % av inkomsten upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp per år (år 2023 motsvarar det en månadslön på 74 300 kronor). För att kunna beviljas kompletterande studiestöd ska den anställda ha beviljats omställningsstöd från CSN. Dessutom ska både aktualitets- och etableringsvillkor uppfyllas.
- ▶ Kortvarigt kollektivavtalat studiestöd som betalas för utbildningar som är kortare än fem dagar. Utbildningen ska bedömas kunna stärka den anställdas framtida ställning på arbetsmarknaden. Nivån är 70 % av den anställdas minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp per år (år 2023 motsvarar det en månadslön på 74 300 kronor). Både aktualitets- och etableringsvillkor behöver uppfyllas.
- ▶ Köpt utbildning eller validering för den anställda eller uppsagda som omfattas av huvudavtal. Trygghetsfonden TSL kan, under vissa förutsättningar, bekosta kursavgifterna.
- ▶ Individuell rådgivning och vägledning.

Arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation kan även få vägledning och rådgivning i samband med organisationsförändringar.

Om den anställda omfattas av Kollektivavtal om omställningsförsäkring, innehåller kompetensstödet endast rådgivning och vägledning.

Kollektivavtal om omställningsförsäkring

Kompetensstöd innehåller endast rådgivning och vägledning.

VILLKOR FÖR KOMPETENSSTÖD

- ▶ Aktualitetsvillkor innebär att den anställda behöver ha arbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i minst 12 av de senaste 24 månaderna. Aktualitetsvillkor behöver uppfyllas för rätt till kompetensstöd. Om arbetaren uppfyller villkoren men inte hos en arbetsgivare som var ansluten i Trygghetsfonden TSL eller TRR kan hen få Omställningsstöd från CSN men bara rådgivning, vägledning och yttrande till CSN från Trygghetsfonden TSL.
- ▶ Etableringsvillkor innebär att den anställda måste ha arbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i minst 96 månader (8 år) inom de senaste 14 åren. Etableringsvillkor gäller bara för de ekonomiska studiestöden det vill säga för kompletterande och kortvarigt studiestöd.

Omställningsstöd

Arbetsgivare som omfattas av huvudavtal om omställning eller Kollektivavtal om omställningsförsäkring och anställda hos dessa arbetsgivare har rätt till omställningsstödet. Omställningsstöd gäller vid uppsägning och innehåller två delar. Stöd och hjälp att hitta ett nytt jobb, starta eget eller börja studera till den som blivit uppsagt på grund av arbetsbrist, sjukdom eller har avslutat en tids begränsad anställning och hanteras av Trygghetsfonden TSL. Det innehåller också ett ekonomiskt engångsbelopp från Afa Försäkring som heter Försäkring om avgångsbidrag (AGB).

Arbetsgivare utan kollektivavtal, men som har tecknat avtal med Fora, omfattas endast av AGB vid uppsägning från en tillsvidareanställning.

Arbetsgivare med kollektivavtal som har tecknat försäkringsavtal om AGB är också anslutna till Trygghetsfonden TSL.

Omställningsstöd från Trygghetsfonden TSL

Trygghetsfonden TSL erbjuder individuellt stöd och hjälp till den som blivit uppsagt på grund av arbetsbrist, sjukdom eller har avslutat en tids begränsad anställning. Insatsen kan påbörjas under uppsägningstiden och Trygghetsfonden TSL återkopplar resultatet till arbetsgivaren. Det är samma stöd för både huvudavtal om omställning och Kollektivavtal om omställningsförsäkring förutom den sista punkten.

- ▶ Personlig jobbcoach som hjälper den anställda att hitta och söka nytt jobb och kan hjälpa i kontakter med myndigheter. Rådgivning som omfattar olika typer av tjänster och stöd som Trygghetsfonden TSL kan erbjuda när det gäller jobbsökning eller start av företag. Rådgivningen är personlig och anpassas efter den anställdas förutsättningar och önskemål. Den kan ske i en kombination av digitala och fysiska möten utifrån behov.
- ▶ Vägledning som är ett samlingsbegrepp som omfattar olika typer av tjänster och stöd som Trygghetsfonden TSL kan erbjuda när det gäller individuella karriärväg och studievägar. Vägledningen anpassas efter den anställdas förutsättningar och önskemål och kan erbjudas såväl digitalt som fysiskt eller i kombination.
- ▶ Förstärkt stöd för sjuka. Stödet ska kunna ges av Trygghetsfonden TSL till den anställda som får omställningsstöd och som har särskilda behov till följd av sjukdom. Det förstärkta stödet kan bestå av exempelvis mer omfattande och

intensiv rådgivning och vägledning, eller extra stöd i kontakter med myndigheter. Stödet syftar till att hen ska kunna söka nytt arbete, starta eget företag eller studera utifrån den arbetsförmåga hen har. Stödet innefattar inte rehabiliteringsinsatser.

- ▶ Utbildning och validering som under vissa förutsättningar Trygghetsfonden TSL kan bekosta kursavgifter för.
- ▶ Kompletterande arbetslössetsättning vid tvist om uppsägning för den som omfattas av huvudavtal, är medlem i en arbetstagarorganisation som företräden hen som part i tvisten. Läs mer på [tsl.se](#).

Huvudavtal om omställning

Huvudavtalet innehåller, utöver omställningsstödet som finns i båda avtal, också kompletterande ersättning till A-kassan vid tvist om uppsägning.

Hängavtal

En arbetsgivare kan träffa hängavtal direkt med de anställdas fackliga organisation. Det innebär att arbetsgivaren förbinder sig att tillämpa förbundsavtalet för branschen utan att vara medlem i en arbetsgivarorganisation.

VILLKOR FÖR OMSTÄLLNINGSSTÖDET

För att få omställningsstöd från Trygghetsfonden TSL behöver vissa villkor uppfyllas:

- ▶ Aktualitetsvillkor innebär att den anställda behöver ha arbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i minst 12 av de senaste 24 månaderna.
- ▶ Ska omfattas av kollektivavtal eller hängavtal inom Svenskt Näringsliv och LO:s avtalsområde.

Om det blir en tvist om uppsägningen har arbetaren inte rätt till omställningsstöd. Möjligheten att ogiltigförklara uppsägningen eller yrka skadestånd preskriberas en vecka efter det att ansökan om stöd kommit in till Trygghetsfonden TSL.

ANSÖKA OM OMSTÄLLNINGSSTÖD

Arbetsgivaren och facket ansöker om omställningsstöd direkt på [tsl.se](#). Trygghetsfonden TSL kontaktar arbetsgivaren för att diskutera förutsättningarna för omställningsarbetet och för att planera informationsmöten för de anställda. Efter den 1 oktober 2022 kan även den anställda själv söka omställningsstöd från [tsl.se](#) vid uppsägning på grund av sjukdom eller om en tidsbegränsad anställning upphör.

Huvudavtal om omställning

Försäkring om avgångsbidrag (AGB) gäller vid uppsägning vid arbetsbrist, sjukdom och om en tidsbegränsad anställning löpt ut.

Kollektivavtal om omställningsförsäkring

Försäkringen om avgångsbidrag (AGB) gäller bara vid uppsägning av arbetsbrist.

Försäkring om avgångsbidrag (AGB) från Afa Försäkring

AGB ersättning hanteras av Afa Försäkring och gäller vid uppsägning på grund av arbetsbrist. AGB kan betalas ut oavsett om den anställda blir arbetslös eller inte. Även arbetare som slutar sin anställning utan att ha blivit uppsagd kan få AGB. Men det måste framgå att hen slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist. Detta är vanligt vid avgångspension. Avgångspension är en pension som den anställda kan få av sin arbetsgivare om hen lämnar anställningen före den ordinarie pensionsåldern. Det kan till exempel bli aktuellt när arbetsgivaren behöver minska antalet anställda. Efter den 1 oktober 2022 när den anställda omfattas av huvudavtal gäller AGB vid uppsägning på grund av arbetsbrist, sjukdom eller när en tidsbegränsad anställning upphör.

Om den anställda omfattas av Kollektivavtal om omställningsförsäkring gäller AGB bara vid uppsägning av arbetsbrist.

VILLKOR FÖR AGB

För att få AGB måste arbetaren:

- ▶ ha fyllt 40 år sista anställningsdagen
- ▶ ha varit anställd i minst 50 månader under en femårsperiod hos en eller flera arbetsgivare som omfattades av AGB-försäkringen. Perioden räknas bakåt, från tidpunkten då anställningen upphör. Med månad menas det 30 dagar. För den anställda som på grund av arbetsbrist blivit uppsagd och senast tre månader efter återanställdts med lägre arbetsstidsmått än i den tidigare anställningen, betalas AGB ut i proportion till skillnaden mellan arbetsstidsmåtten. Läs mer på [afaforsakring.se](#).

ARBETAREN HAR INGEN RÄTT TILL AGB OM HEN:

- ▶ fått rätt till hel sjukersättning före det att anställningen avslutas
- ▶ fått eller erbjudits återanställning inom företaget eller koncernen inom tre månader från uppsägningsdagen
- ▶ avböjt erbjudande om anställning hos ny arbetsgivare vid verksamhetsövergång.

Vid särskilda skäl kan AGB-nämnden besluta om undantag.

ERSÄTTNING FRÅN AGB

Beloppet från AGB är skattepliktigt men inte pensionsgrundande. A-kassan minskas inte för att AGB betalas ut. Engångsbeloppet vid heltidsarbete för 2023 är enligt följande:

- ▶ 38 870 kronor för alla mellan 40 och 49 år
- ▶ mellan 40 475 till 54 920 kronor för ålder mellan 50 och 59 (engångsbeloppet höjs med 1 605 kronor för varje levnadsår)
- ▶ 56 525 kronor för alla mellan 60 och 64 år.

ANSÖKA OM AGB

Senast två år efter att anställningen har upphört måste Afa Försäkring ha fått in ansökan om AGB på särskild pappersblankett. Under en femårsperiod ges det bara ett helt AGB-belopp. Läs mer på [afaforsakring.se](#).

Arbete efter 65 år

I avtalsområde Svenskt Näringsliv-LO kan kompetens- och omställningsstöd beviljas längst till och med månaden före den då den anställda fyller 65 år.



Kompetens och omställning via kollektivavtal för tjänstemän

Avtalet om omställning ska underlätta för tjänstemän samt stötta arbetsgivaren som ska genomföra omställningen.

Kompetens och omställning via kollektivavtal

Svenskt Näringsliv och PTK har undertecknat Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd. Huvudavtalet gäller för alla tjänstemän. Trygghetsrådet TRR hanterar kompetensstöd under anställning och omställningsstödet som gäller om den anställda blir uppsagd av tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist, sjukdom eller avslutar en tidsbegränsad anställning.

Kompetensstöd från TRR

Kompetensstöd är ett samlingsnamn för det stöd som Trygghetsrådet TRR kan erbjuda för att kunna stärka den anställdas framtida ställning på arbetsmarknaden. TRR kan ge följande stöd:

- ▶ Kompletterande kollektivavtalat studiestöd som fyller ut omställningsstudiestödets bidragsdel upp till 80 % av inkomsten upp till 5,5 inkomstbasbelopp per år (år 2023 motsvarar det en månadslön på 34 054 kronor). Om den anställda har en högre inkomst än så fyller studiestödet ut upp till 65 % av inkomsten upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp per år (år 2023 motsvarar det en månadslön på 74 300 kronor). För att kunna beviljas kompletterande studiestöd ska den anställda ha beviljats omställningsstudiestöd från CSN. Dessutom ska både aktualitets- och etableringsvillkor uppfyllas.
- ▶ Kortvarigt kollektivavtalat studiestöd som betalas för utbildningar kortare än fem dagar. Utbildningen ska bedömas kunna stärka hens framtida ställning på arbetsmarknaden. Nivån är 70 % av den anställdas arbetsinkomst upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp per år (år 2023 motsvarar det en månadslön på 74 300 kronor). Både aktualitets- och etableringsvillkor behöver uppfyllas.
- ▶ Köpt utbildning eller validering för den anställda eller uppsagda. TRR kan, under vissa förutsättningar, bekosta kursavgifterna för utbildning eller validering.
- ▶ Individuell rådgivning och vägledning.

Arbetsgivaren och lokal arbetstagarorganisation kan även få vägledning och rådgivning i samband med organisationsförändringar.

VILLKOR FÖR KOMPETENSSTÖD

Följande villkor ska uppfyllas:

- ▶ Aktualitetsvillkor, innebär att den anställda behöver ha arbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i minst 12 av de senaste 24 månaderna.

- ▶ Etableringsvillkor, innebär att den anställda måste ha arbetat i genomsnitt minst 16 timmar per vecka under en kalendermånad i minst 96 månader (8 år) inom de senaste 14 åren.

Omställningsstöd från TRR

Omställningsorganisationen TRR hanterar kompetens- och omställningsstödet som finns i huvudavtalet. Gäller vid uppsägning på grund av arbetsbrist, sjukdom eller när tidsbegränsad anställning upphör. Efter prövning kan den anställda, under vissa förutsättningar, få förlängt omställningsstöd. Arbetsgivaren och den anställda kan ansöka om stödet tillsammans. TRR kan hjälpa den anställda med följande:

- ▶ Rådgivning som omfattar olika typer av tjänster och stöd som TRR kan erbjuda när det gäller jobbsökning eller start av företag. Rådgivningen är personlig och anpassas efter den anställdas förutsättningar och önskemål. Den kan ske i en kombination av digitala och fysiska möten utifrån behov.
- ▶ Vägledning som är ett samlingsbegrepp omfattar olika typer av tjänster och stöd som TRR kan erbjuda när det gäller individuella karriärvägar och studievägar. Vägledningen anpassas efter den anställdas förutsättningar och önskemål och kan erbjudas såväl digitalt som fysiskt eller i kombination.
- ▶ Förstärkt stöd för sjuka. Stödet ska kunna ges av omställningsorganisationen till den anställda som har särskilda behov till följd av sjukdom. Det förstärkta stödet kan bestå av exempelvis mer omfattande och intensiv rådgivning och vägledning, eller extra stöd i kontakter med myndigheter. Stödet syftar till att den anställda ska kunna söka nytt arbete, starta eget företag eller studera utifrån den arbetsförmåga hen har. Stödet innefattar inte rehabiliteringsinsatser.
- ▶ Kort utbildning och validering. Omställningsorganisationen kan, under vissa förutsättningar, bekosta kursavgifter för utbildningar och validering.
- ▶ För den som är uppsagd finns också möjlighet till ekonomiskt stöd för att öka kompetensen med TRR-studiestöd eller Avgångersättning (AGE) som är komplement till a-kassan.
- ▶ Kompletterande arbetslössetsersättning vid tvist om uppsägning för den som omfattas av huvudavtal, är medlem i en arbetstagarorganisation som företräder hen som part i tvisten. Läs mer på [trr.se](#).

VILLKOR FÖR OMSTÄLLNINGSSTÖDET

För att få omställningsstöd från TRR behöver vissa villkor uppfyllas:

- ▶ Aktualitetsvillkoren måste uppfyllas. . Tid men anställning hos en eller flera arbetsgivare, som varit anslutna till TRR eller Trygghetsfonden TSL, får räknas ihop.
- ▶ Ska omfattas av huvudavtal om omställning eller ha hängavtal inom Svenskt Näringsliv och PTK:s avtalsområde.



Uppsigd på grund av sjukdom eller när tidbegränsad anställning upphör kan även själv ansöka om omställningsstöd.

Avgångersättning (AGE)

Avgångersättning (AGE) är en ersättning som den anställda i vissa fall kan få om hen blir uppsagd på grund av arbetsbrist eller personliga skäl i samband med sjukdom eller om tidsbegränsade anställning löpt ut alternativt avslutats på grund av arbetsbrist.

Avgångersättning (AGE)

En tjänsteman som blir uppsagd kan få en kompletterande ekonomisk ersättning som heter Avgångersättning (AGE). Detta innebär att den inkomstrelaterade ersättningen från a-kassan – tillsammans med AGE – uppgår till cirka 70 % av tidigare lön under de 130 första ersättningsdagarna. Hur många dagar ersättningen betalas ut beror på tjänstemannens ålder vid uppsägningstidens slut. Personer mellan 45 och 59 år får AGE i ytterligare 130 dagar upp till 50 % av bruttolönen. Personer mellan 60 och 65 år kan få ytterligare 130 dagar med en ersättning på upp till 50 %. AGE ska ansökas inom två år efter sista anställningsdagen. För att få AGE ska den anställda:

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

TRR Studieersättning

För att TRR studiestöd skall kunna beviljas skall den som uppfyller kvalifikationskraven för kompletterande studiestöd först ha förbrukat det stödet. TRR Studieersättning gäller för tjänsteman som har rätt till omställningsstöd och som har fyllt 40 år vid tidpunkten för studiestart. Studierna ska syfta till att öka möjligheten till ett nytt jobb. Tillsammans med studiestöd från CSN ska ersättningen ge ekonomisk utfyllnad upp till 70 % av tidigare lön under termin ett och två. Ersättningen kan ges under maximalt fyra terminer samt upp till 50 % av tidigare lön under termin tre och fyra.

TRR Matchning

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

Efterskydd hos TRR

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

Arbete efter 65 år

Kompetens- och omställningsstöd från TRR gäller för anställda fram till 65 års ålder. Från den månad som den anställda fyller 65 år betalar arbetsgivaren ingen premie.

Checklista – Kompetens och omställning

Checklistan tar upp några viktiga saker som gäller vid kompetens och omställning. Det gäller olika för en arbetare eller tjänsteman.



ARBETSGIVARE TILL ARBETARE

- ▶ Genomföra förhandling.
- ▶ Ansöka tillsammans med det lokala facket om omställningsstöd hos Trygghetsfonden TSL. Vissa villkor för anställningstid och ålder måste vara uppfyllda för att omställningsstödet ska gälla.



ARBETARE

- ▶ Uppsagd ska anmäla sig hos Arbetsförmedlingen den första arbetslösa dagen.
- ▶ Uppsagd på grund av sjukdom eller avslutat tidsbegränsad anställning kan även själv ansöka om stöd från Trygghetsfonden TSL på tsl.se.



ARBETSGIVARE TILL TJÄNSTEMÄN

- ▶ Genomföra förhandling.
- ▶ Anmäla uppsägningen till TRR. Ansökan om omställningsstöd och eventuell Avgångersättning (AGE) ska göras av både arbetsgivaren och den uppsagda. Vissa villkor beträffande ålder och anställningstid måste vara uppfyllda för att försäkringarna ska gälla.



TJÄNSTEMÄN

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



Dödsfall

Ersättning till efterlevande enligt lag

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

Stöd till efterlevande vuxna

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

LÄS MER OM LAGEN PÅ

- ▶ Socialförsäkringsbalk (2010:110) på [riksdagen.se](#)
- ▶ [pensionsmyndigheten.se](#)

OMSTÄLLNINGSPENSION

Om en make, maka eller sambo dör kan den efterlevande få en omställningspension om hen inte har fyllt 66 år. För att ha rätt till omställningspension krävs att den efterlevande var gift eller registrerad partner med den som dött och att de bott tillsammans under minst fem år eller har vårdnaden om barn som inte har fyllt 18 år.

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

FÖRLÄNGD OMSTÄLLNINGSPENSION

Efterlevande som har vårdnaden om barn kan få förlängd omställningspension. Utbetalningstiden är i grunden tolv månader, men kan bli både längre och kortare, beroende på barnens ålder. Förlängd omställningspension betalas ut till och med den månad det yngsta barnet fyller tolv år. Har barnet fyllt tolv år får den efterlevande tolv månaders förlängd omställningspension. Fyller barnet 18 år innan tolvmaandersperioden får den efterlevande förlängd omställningspension till och med den månaden barnet fyller 18 år. Pensionen upphör när den efterlevande fyller 66 år.

ERSÄTTNING VID OMSTÄLLNINGSPENSION

Omställningspensionen är 55 % av den dödas beräknade ålderspension. Beräkningen görs som om hen arbetat fram till 66 års ålder, det gäller både efterlevandepensionen till barn och till vuxna.

Efterlevande

Efterlevande är en avliden persons nära anhöriga. Som nära anhöriga räknas normalt makar, registrerade partner, sambor och barn.



GARANTIPENSION TILL OMSTÄLLNINGSPENSION

Garantipensionen är ett grundskydd som fungerar som en utfyllnad till omställningspensionen. Om omställningspensionen är lägre än 9 319 kronor per månad eller 111 825 kronor per år kan garantipension utges som komplement till omställningspensionen. Årsbeloppet motsvarar 2,13 prisbasbelopp (9 319 kronor per månad år 2023).

ÄNKEPENSION ENLIGT ÖVERGÅNGSREGLER

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

Stöd till efterlevande barn

Om en förälder dör har barnet rätt till ekonomiskt stöd:

- ▶ barnpension
- ▶ efterlevandestöd.



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

BARNPENSION

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

ERSÄTTNING VID BARNPENSION

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

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

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

EFTERLEVANDESTÖD

Efterlevandestöd är ett ekonomiskt grundskydd för de barn som har en död förälder med en låg beräknad pension. Ersättningen uppgår till 40 % av prisbasbeloppet, 1 750 kronor per månad. Om båda föräldrarna har dött är efterlevandestödet 80 % av ett prisbasbelopp. (52 500 kronor, år 2023).

Ersättning till efterlevande för arbetare via kollektivavtal

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

ÅTERBETALNINGSSKYDD INOM AVTALSPENSION SAF-LO

Arbetare kan välja till ett återbetalningsskydd för sin tjänstepension. Detta innebär att den intjänade pensionen betalas ut till förmånstagare vid dödsfall. Återbetalningsskydd omfattar vanligtvis värdet av pensionskapitalet vid dödsfallet. Det finns ingen avgift men arbetaren får inte ta del av arvsvinster från andra pensionssparare. Återbetalningsskyddet finns kvar även efter det att tjänstepensionen har börjat betalas ut, om det inte väljs bort. Men arbetaren kan inte välja till skyddet, om en pensionsutbetalning har påbörjats. När arbetaren tecknar ett återbetalningsskydd kan det krävas en hälsodeklaration. Läs mer i kapitlet om pension på sidan 96.



Valperioden är en månad från anställning på arbetsplats som omfattas av Avtalspension SAF-LO eller när den anställda fyller 22 år och ansluts till Avtalspension SAF-LO.

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

FAMILJESKYDD INOM AVTALSPENSION SAF-LO

Familjeskydd är en försäkring som den anställda själv kan teckna. Den ger familjen pengar om den anställda dör innan hen har fyllt 65 år. Vid dödsfall före 65 års ålder betalas familjeskyddet ut efter det val arbetaren har gjort med 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp/år i 5, 10, 15 eller 20 år. Som längst kan familjeskyddet betalas ut till att arbetaren skulle ha fyllt 70 år. Premien för familjeskyddet bestäms för ett år i taget och reducerar premien till ålderspensionen. Den tar också hänsyn till arbetarens ålder. När arbetaren tecknar ett familjeskydd kan det krävas en hälsodeklaration. Läs mer i kapitlet om pension på sidan 97.

Exempel på premie/år för familjeskydd

PREMIE/ÅR FÖR 1 PRISBASBELOPP	ÅLDER	UTBETALNING 5 ÅR	UTBETALNING 20 ÅR
	25 år	302 kr	985 kr
	40 år	407 kr	1 328 kr
	55 år	847 kr	

FÖRMÅNSTAGARE

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

Arvsinst

Den som inte har återbetalningsskydd på pensionsförsäkring får arvsinst, och det gör pensionen högre. Arvsinsten kommer från andra försäkrade i samma åldersgrupp, som dött, och som inte heller har återbetalningsskydd. Pengarna som finns kvar i försäkringarna fördelar till (ärvs av) dem som lever.



Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) via kollektivavtal för arbetare

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) är en kollektivavtalad försäkring. Den kan ge den anställdas förmånstagare ett skattefritt engångsbelopp när hen dör.

TGL

En försäkring den anställda har automatiskt, som ger till den anställdas familj ett engångsbelopp om hen dör.

När gäller Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)?

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

- ▶ grundbelopp
- ▶ barnbelopp
- ▶ begravningshjälp.

Efterlevande

Efterlevande är en avliden persons nära anhöriga. Som nära anhöriga räknas normalt makar, registrerade partner, sambor och barn.

Villkor för ersättningar

Ersättning från TGL betalas ut med ett engångsbelopp, oavsett om dödsfallet inträffar under arbetstid eller inte. Vilka ersättningar och storleken på beloppen beror på arbetstid, ålder och vilka efterlevande det finns.

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

Grundbelopp

Grundbelopp = högst sex prisbasbelopp

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

Om det finns barn under 17 år reduceras inte grundbeloppet oavsett hur gammal arbetaren är vid dödsfallet.

I tabellen (på nästa sida) visas den anställdas ålder vid dödsfallet samt helt och halvt prisbasbelopp som gällde vid tidspunkten för dödsfallet.

ÅLDER VID DÖDSFALLET	ERSÄTTNING I PRISBASBELOPP *	HELT GRUNDBELOPP (MINST 16 TIM/V)	HALVT GRUNDBELOPP (MELLAN 8–16 TIM/V)
Till 54 år	6,0	315 000 kr	157 500 kr
55 år	5,5	288 750 kr	144 375 kr
56 år	5,0	262 500 kr	131 250 kr
57 år	4,5	236 250 kr	118 125 kr
58 år	4,0	210 000 kr	105 000 kr
59 år	3,5	183 750 kr	91 875 kr
60 år	3,0	157 500 kr	78 750 kr
61 år	2,5	131 250 kr	65 625 kr
62 år	2,0	105 000 kr	52 500 kr
63 år	1,5	78 750 kr	39 375 kr
64 eller däröver	1,0	52 500 kr	26 250 kr

*1 prisbasbelopp är 52 500 kronor för år 2023.

Barnbelopp

Barnbelopp betalas ut om den döda har arvsberättigat barn under 21 år. Om make, maka, registrerad partner, sambo inte finns och inga barn, kan beloppet betalas ut till den dödas syskon som inte fyllt 21 år. Förutsättningen är att ingen av syskonens föräldrar är i livet. Barnbelopp betalas ut med 0,5–2 prisbasbelopp för varje barn under 21 år. Se tabellen nedan.

BARNETS ÅLDER VID ARBETARENS DÖDSFALL	ERSÄTTNING I PRISBASBELOPP *	HELT BARNBELOPP (MINST 16 TIM/V)	HALVT BARNBELOPP (MELLAN 8–16 TIM/V)
Under 17 år	2,0	105 000 kr	52 500 kr
17–18 år	1,5	78 750 kr	39 375 kr
19–20 år	1,0	52 500 kr	26 250 kr

Begravningshjälp

Ett dödsbo får begravningshjälp med halvt prisbasbelopp, (26 250 kronor, år 2023) när försäkringskyddet finns.

Makeförsäkring

Om arbetarens make, maka, registrerad partner eller sambo dör, kan ett engångsbelopp från den så kallade makeförsäkringen betalas ut. Den döda ska inte ha fyllt 65 år och arbetaren ska inte ha fyllt 70 år. Arbetaren ska vara anställd minst 16 timmar per vecka vid dödsfallet. Förutsättningen är att maken, maken, den registrerade partnern eller sambon själv inte omfattas av TGL eller motsvarande försäkring. Beloppen är

- ▶ begravningshjälp med 0,5 prisbasbelopp till dödsboet (26 250 kronor, år 2023)
- ▶ 1 prisbasbelopp till varje hemmaboende barn under 17 år (52 500 kronor, år 2023).



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

65 år

Avtalsområde
Svenskt Näringsliv-LO.



FÖRMÅNSTAGARE

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

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

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

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

Efterlämnas både arvsberättigade barn och annan sambo betalas hälften av grundbeloppet till sambon och hälften till barnen. Om den anställda saknar anhörig enligt den generella förmånstagarförordnande kan ingen annan förmånstagare väljas. Annan förmånstagare, fysisk eller juridisk person, måste anmälas genom ett särskilt förmånstagarförordnande skriftligt till Afa Försäkring.

BESKATTNING

TGL-belopp till efterlevande är fri från inkomstskatt.

Efterskydd för TGL

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

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

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

Om arbetaren är arbetssökande eller har hel föräldrapenning under den allmänna efterskyddstiden behålls efterskyddet, dock i högst i två år.

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

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

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

Arbete efter 65 år

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

Ersättning via kollektivavtal till efterlevande för tjänstemän

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



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

ITP1 vid dödsfall

Inom ITP1 kan tjänstemän välja till återbetalningsskydd eller familjeskydd – eller båda. Detta betalas ut till förmånstagare vid dödsfall. För att en utbetalning ska ske måste den anställda aktivt ha valt återbetalningsskydd och familjeskydd. Om en nyanställd tjänsteman väljer att lägga till skydden vid ett senare tillfälle än vid inträdet i ITP1, och inte under den så kallade valperioden som är tre månader, behöver hen fylla i en hälsodeklaration och bli godkänd. Lägger den anställda till skydden i samband (inom tolv månader) med en familjehändelse kan hen utan att fylla i någon hälsodeklaration välja återbetalningsskydd och familjeskydd upp till två prisbasbelopp med utbetalningstid fem år, alternativt ett prisbasbelopp per år i tio år. Exempel på familjehändelser är att gifta sig, bli sambo eller få barn.

ÅTERBETALNINGSSKYDD

Tjänstemän kan välja till ett återbetalningsskydd för sin ålderspension. Detta innebär att värdet av pensionskapitalet betalas ut månadsvis under fem år om hen dör före pensionen börjat betalas ut. I annat fall under återstoden av påbörjad utbetalning. Återbetalningsskyddet finns kvar även efter det att ålderspensionen har börjat betalas ut, om det inte väljs bort. Skyddet kan inte väljas till om pensionsutbetalningen har påbörjats. Läs mer i kapitlet om pension på sidan 103.

FAMILJESKYDD

Familjeskydd är en försäkring som den anställda själv kan teckna. Försäkringen ger familjen pengar om den anställda dör före 66 års ålder. Familjeskyddet betalas ut efter det val som hen har gjort med 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp per år i 5, 10, 15 eller 20 år. Familjeskyddet kan betalas ut som längst till månaden innan hen skulle ha fyllt 71 år. Premien bestäms för ett år i taget och reduceras till ålderspensionen. Den tar hänsyn till tjänstemannens ålder. Familjeskyddet gäller så länge det betalas in pengar till ITP 1, men som längst till dess att den anställda fyller 66 år. Läs mer i kapitlet om pension på sidan 103.

**EXEMPEL PÅ PREMIE/MÅNAD FÖR 1 PRISBASBELOPP FÖR FAMILJESKYDD**

ÅLDER	UTBETALNING 5 ÅR	UTBETALNING 20 ÅR
25 år	4 kr	16 kr
40 år	6 kr	25 kr
55 år	25 kr	

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

FÖRMÅNSTAGARE

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

ITP 2 vid dödsfall

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

ÅTERBETALNINGSSKYDD

Tjänstemän kan välja till ett återbetalningsskydd för sin ITPK. Detta innebär att värdet av pensionskapitalet betalas ut månadvis under fem år om hen dör före tjänstepensionen börjat betalas ut. I annat fall under återstoden av påbörjad utbetalning. Förmånstagaren kan även begära en längre utbetalningstid. Återbetalningsskyddet finns kvar även efter det att ålderspensionen har börjat betalas ut, om det inte väljs bort. Skyddet kan inte väljas till om en pensionsutbetalning har påbörjats. Läs mer i kapitlet om pension på sidan 109.

FAMILJESKYDD

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

**FÖRMÅNSTAGARE**

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

FAMILJEPENSION

Familjepension är ett efterlevandeskydd som ingår i ITP 2 om den anställda tjänar över 7,5 inkomstbasbelopp per år. Familjepensionen betalas ut till make eller maka samt barn under 20 år. Om det inte finns gemensamma barn måste äktenskapet ha varat i minst fem år, om giftermålet skedde efter tjänstemannens 60-årsdag. Makar har rätt till familjepension även efter det att den anställda har passerat pensionsåldern. Beloppet för hel familjepension bygger på ett grundbelopp och antalet förmånstagare. Vid skilsmässa har inte frånskilda makar någon rätt till familjepension om den anställda dör. Den som vill kan begära att denne står kvar som förmånstagare till en del av familjepension. Anmälan ska i så fall göras till Alecta inom ett år från domen om skilsmässan.

Familjepensionens storlek

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

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

AVSTÅENDE FRÅN FAMILJEPENSION

En tjänsteman kan välja att avstå från framtida inbetalningar till familjepension och istället få premien överförd till ITPK. Detta avstående gäller för all framtid och även om hen byter arbetsgivare. Tjänstemannens tidigare intjänade till familjepensionen ligger kvar (kallas fribrev) och betalas ut till förmånstagare vid dödsfall enligt ovan.



Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) via kollektivavtal för tjänstemän

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) är en kollektivavtalad försäkring. Den kan ge den anställdas förmånstagare ett skattefritt engångsbelopp när hen dör.

TGL

En försäkring den anställda har automatiskt, som ger till den anställdas familj ett engångsbelopp om hen dör.

När gäller Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)?

TGL gäller från och med den dag som den anställda börjar jobba. Skyddet finns kvar så länge hen är anställd. TGL upphör när anställningen avslutas eller när den anställda går i pension. Den gäller längst till och med månaden före 70-årsdagen. Arbetsgivaren tecknar TGL i något av försäkringsbolagen Alecta, Bliwa, Folksam, Idun Liv Försäkring AB, Länsförsäkringar, Movestic, SEB Trygg Liv, SEB Pension och Försäkring AB eller Skandia Liv. Följande förmåner ingår i försäkringen till efterlevande:

- ▶ grundbelopp
- ▶ barntillägg
- ▶ begravningshjälp.

Villkor för ersättningar

Ersättning från TGL betalas ut med ett engångsbelopp, oavsett om dödsfallet inträffar under arbetstid eller inte. Vilka ersättningar och storleken på beloppen beror på arbetstid, ålder och vilka efterlevande som finns.

- ▶ Arbete minst 16 timmar per vecka ger hel ersättning.
- ▶ Arbete mellan 8 och 16 timmar per vecka ger halv ersättning.
- ▶ Om det inte finns förmånstagare betalas begravningshjälp ut till dödsboet.

Grundbelopp

Ett grundbelopp på högst sex prisbasbelopp betalas ut till förmånstagare. Om det inte finns förmånstagare betalas inte något grundbelopp ut. Begravningshjälp kan ändå betalas ut till dödsboet. Grundbeloppet betalas ut med utgångspunkt från den dödas ålder. Om det finns barn under 17 år reduceras inte grundbeloppet oavsett tjänstemannens ålder vid dödsfallet.

>8 timmar/vecka

Tjänstemän som arbetar minst åtta timmar per vecka omfattas av TGL

ÅLDER VID DÖDSFALLET	ERSÄTTNING I PRISBASBELOPP *	HELT GRUNDBELOPP (MINST 16 TIM/V)	HALVT GRUNDBELOPP (MELLAN 8-16 TIM/V)
Till 54 år	6,0	315 000 kr	157 500 kr
55 år	5,5	288 750 kr	144 375 kr
56 år	5,0	262 500 kr	131 250 kr
57 år	4,5	236 250 kr	118 125 kr
58 år	4,0	210 000 kr	105 000 kr
59 år	3,5	183 750 kr	91 875 kr
60 år	3,0	157 500 kr	78 750 kr
61 år	2,5	131 250 kr	65 625 kr
62 år	2,0	105 000 kr	52 500 kr
63 år	1,5	78 750 kr	39 375 kr
64 upp till 70 år	1,0	52 500 kr	26 250 kr

*1 prisbasbelopp är 52 500 kronor för år 2023.

Barntillägg

Barntillägg betalas ut om den döda har barn under 20 år. Barntillägg betalas ut med 0,5–2 prisbasbelopp för varje barn under 20 år. Se tabellen nedan.

BARNETS ÅLDER VID TJÄNSTEMANNENS DÖDSFALL	ERSÄTTNING I PRISBASBELOPP *	HELT BARNBELOPP (MINST 16 TIM/V)	HALVT BARNBELOPP (MELLAN 8-16 TIM/V)
Under 17 år	2,0	105 000 kr	52 500 kr
17–18 år	1,5	78 750 kr	39 375 kr
Fyllt 19 men inte 20 år	1,0	52 500 kr	26 250 kr

*1 prisbasbelopp är 52 500 kronor för år 2023.

Begravningshjälp

Finns ingen förmånstagare kan dödsboet få begravningshjälp med ett halvt prisbasbelopp (26 250 kronor år 2023).

Makeförsäkring

Om tjänstemannens make, maka eller registrerad partner dör – och vid dödsfall har barn under 17 år – får tjänstemannen ett engångsbelopp från den så kallade makeförsäkringen. Sammanboende omfattas av detta om det finns gemensamma barn. Sambo som är förmånstagare till grundbeloppet omfattas, även om barnen inte är gemensamma. Förutsättningen är att den döda inte omfattades av TGL eller likvärdig tjänstegrupplivförsäkring. Beloppen är

- ▶ 0,5 prisbasbelopp till tjänstemannen (26 250 kronor, år 2023)
- ▶ 1 prisbasbelopp till varje barn under 17 år (52 500 kronor, år 2023).

0,5–2 PBB

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



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



FÖRMÅNSTAGARE

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

1. Makar, registrerad partner.
2. Arvsberättigade barn.
3. Föräldrar.

Den anställda kan ändra turordning eller välja annan förmånstagare genom att lämna skriftlig förmånstagarförordnande till Collectum. Collectum skickar tillbaka en kopia som kvitto på att förordnat har registrerats. Tjänsteman som är sambo och som vill att den sammanboende ska vara förmånstagare måste alltid skriva förordnande. Detta gäller även om gemensamma barn finns.

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

BESKATTNING

TGL-belopp till efterlevande är fri från inkomstskatt.

Efterskydd för TGL

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

Om den anställda förlorar jobbet, söker nytt arbete eller får ny anställning som inte har TGL-försäkring, kan efterskyddet förlängas. Samma sak gäller om hen är ledig för studier och har rätt till studiestöd eller studiemedel. Efterskyddet gäller lika länge som anställningen har varat, men längst i 24 månader. Efter denna period gäller det generella efterskyddet på tre månader. Om hen blir sjuk under efterskyddstiden förlängs också efterskyddet med lika lång tid. Efterskyddet för anställda som omfattas av ITP 1 gäller som längst till 66 år. För anställda som omfattas av ITP 2 gäller efterskyddet som längst till 65 år.

Arbete efter 65 år

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



Checklista – Dödsfall

DÖDSFALL

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



ARBETSGIVARE TILL ARBETARE

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



ARBETSGIVARE TILL TJÄNSTEMÄN

- ▶ Arbetsgivare kan stötta efterlevande till en anställd genom att informera om att de kan få ersättning från Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) om en nära anhörig har dött.
- ▶ Om arbetsgivaren tecknat TGL i annat försäkringsbolag än Alecta, ska arbetsgivaren kontakta aktuellt försäkringsbolag.
- ▶ Om den som har dött arbetade utomlands för arbetsgivarens räkning, ska arbetsgivaren anmäla dödsfallet till Alecta.
- ▶ Om dödsfallet beror på en arbetsskada ska arbetsgivaren göra en anmälan till Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket på sajten anmalarbetsskada.se.

EFTERLEVANDE TILL ARBETARE

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

EFTERLEVANDE TILL TJÄNSTEMÄN

- ▶ Den som är anhörig kan komma att bli kontaktad av de pensionsbolag där den som har dött hade pensionsförsäkringar eller efterlevandeskydd. Det kan handla om information om den dödas tjänstepension eller begäran om ett så kallat dödsfallsintyg.
- ▶ Om dödsfallet beror på en arbetsskada kan de efterlevande ansöka ersättning från Trygghefts-försäkring vid arbetsskada (TFA) hos Afa Försäkring.

Pension



Allmän pension enligt lag

Alla som har arbetat eller varit bosatta i Sverige har rätt till allmän pension enligt lag. Allmän pension betalas livet ut av Pensionsmyndigheten.

Pensionsgrundande inkomst (PGI) ger pensionsrätt

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

För att tjäna in till pensionsrätt måste den totala, årliga inkomsten överstiga 42,3 % av prisbasbeloppet (22 208 kronor, år 2023). Pensionsrätten räknas från första beskattningsbara kronan och det finns ingen nedre eller övre åldersgräns för att börja tjäna in detta.

Det är Skatteverket som avgör hur stor den pensionsgrundande inkomsten (PGI) blir. Beslutet grundar sig på samtliga inkomstdeklarationer som vi har haft genom årens lopp. För att bestämma PGI görs ett avdrag för den allmänna pensionsavgiften som är 7 % av inkomsten. PGI kan aldrig vara högre än 7,5 inkomstbasbelopp (557 250 kronor per år eller 46 438 kronor per månad för år 2023). För att få maximal PGI måste inkomsten – före avdrag för den allmänna pensionsavgiften – uppgå till cirka 8,07 inkomstbasbelopp (599 250 kr, år 2023).

Pensionsrätt när anställd inte jobbar

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

För att pensionsrätterna från de fiktiva inkomsterna ska kunna räknas med i den framtida pensionen behövs minst fem år med inkomster innan fylda 71 år. Inkomsterna ska motsvara minst två inkomstbasbelopp för det aktuella året.

Avgifter

En av grundtankarna i pensionssystemet är att pensionerna ska finansieras av arbetsgivarna och de anställda. Finansieringen sker via arbetsgivaravgiften och den egna pensionsavgiften. Avgifterna går till inkomstpension och premiepension.

LÄS MER OM LAGEN PÅ

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

PGI=

Pensionsgrundande
inkomst

Inkomstpension

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



Premiepension

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

Inkomstpensionstillägg

Inkomstpensionstillägget kan betalas ut som ett tillägg till allmän pension. Tillägget kan betalas ut tidigast från 66 års ålder. Den som har arbetat ett långt arbetsliv i Sverige men med låg lön kan ha rätt till inkomstpensionstillägg. Tillägget baseras främst på storleken på inkomstgrundade pension, men även på hur många år med pensionsgrundande inkomst som har tjänats in i Sverige.

Garantipension

Garantipensionen är ett grundskydd i den allmänna pensionen som är till för den som har liten eller ingen arbetsinkomst under livet. För att få rätt till full garantipension behövs att personen varit bosatt i Sverige under 40 år mellan 16–66 års ålder. Garantipensionen betalas ut samtidigt som den inkomstrelaterade allmänna pensionen dock tidigast från 66 års ålder.

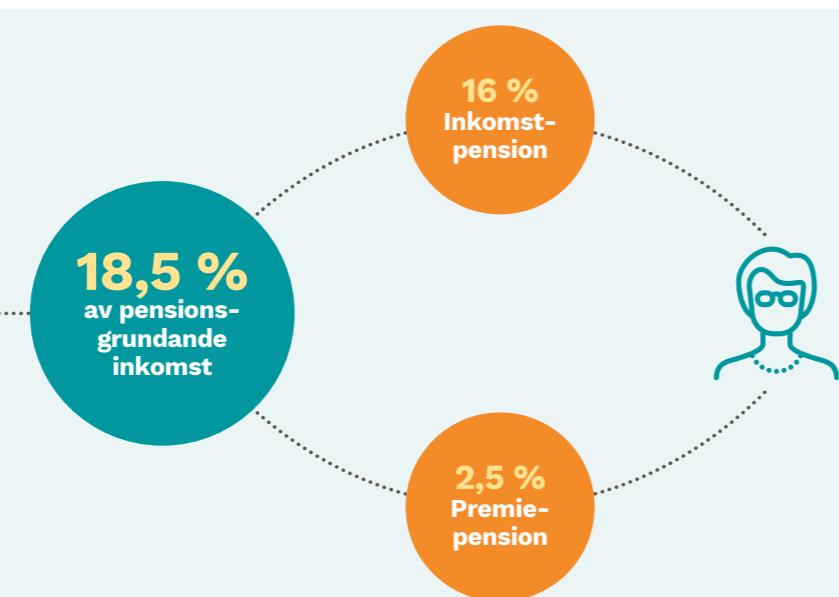
Från 2023

Det tidigaste tidpunkten för att ta ut allmän pension är 63 år, vilket gäller de som är födda 1961 och 1962.

Allmän pension

Arbetsgivaravgift

Egen pensionsavgift



Avtalspension SAF-LO via kollektivavtal för arbetare

Den som omfattas av kollektivavtal har rätt till tjänstepension.

Avtalspension SAF-LO är en kollektivavtalad tjänstepension för privatanställda arbetare.

Avtalspension SAF-LO

För privatanställda arbetare heter pensionsplanen Avtalspension SAF-LO och den administreras av Fora. Fora fördelar ut premierna till det pensionsbolag som den anställda har valt för sin tjänstepension. Inom Avtalspension SAF-LO börjar arbetsgivaren betala in premier från den månad som den anställda fyller 22 år och fram till 65 års ålder.

Pensionsgrundande lön

Det är kontant utbetalad bruttolön (exklusive kostnadsersättningar) under året som är pensionsgrundande och tillsammans med de val som den anställda har gjort ligger till grund för storleken på tjänstepensionen. Läs mer på [fora.se](#).

Pensionspremier

Storleken på premien för Avtalspension SAF-LO är bestämd till en viss procent på den pensionsmedförande årslönen. Arbetsgivaren betalar in pensionspremien som motsvarar 4,5 % på lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp (557 250 kr år 2023). För lön därutöver betalas det en summa som motsvarar 30 %. Det finns inget tak för lönen.

Val om tjänstepension

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

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

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

Sparform – traditionell försäkring eller fondförsäkring

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

I en fondförsäkring kan den anställda själv påverka hur pengarna placeras, och bestämmer själv vilken risknivå hen vill ha. Den som väljer en fondförsäkring

Avtalspension SAF-LO

Ändring om intjänandear: 1 januari 2023 från 22 år



Fond

En fond är en samling av värdepapper, till exempel aktier eller obligationer.

TRADITIONELL FÖRSÄKRING OCH FONDFÖRSÄKRING

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



Familjehändelse

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

Arvsvinst

Arvsvinst får den anställda som inte har återbetalningsskydd på pensionsförsäkringen, och det gör pensionen högre. Arvsvinsten kommer från andra försäkrade i samma åldersgrupp, som dött, och som inte heller har återbetalningsskydd. Pengarna som finns kvar i försäkringarna fördelas till (ärvs av) dem som lever.

hamnar i valt bolags entrélösning. En entrélösning är en eller flera fonder som pengarna placeras i om den anställda inte gör något eget val av fonder i en fondförsäkring. Den som vill kan sedan gå vidare och välja inom bolagets erbjudna fonder. Fondförsäkringen har ingen garanterad pensionsutbetalning och kan bli högre eller lägre än den som garanteras i traditionell försäkring.

Valbara pensionsbolag

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

TRADITIONELL FÖRSÄKRING

- Alecta
- AMF
- Folksam
- SEB Pension och Försäkring

FONDFÖRSÄKRING

- AMF
- Folksam LO
- Futur Pension
- Handelsbanken Liv
- Länsförsäkringar Fondliv
- Movestic Liv & Pension
- Nordea Liv & Pension
- SEB Pension och försäkring
- SPP Pension & Försäkring
- Swedbank Försäkring

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

Återbetalningsskydd

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

Det finns två tillfällen då den anställda inte behöver fylla i hälsodeklaration för att teckna återbetalningsskydd. Det är inom en månad från att hen ansluts till Avtalspension SAF-LO – antingen genom att fylla 22 år, eller genom anställning på en arbetsplats som omfattas av Avtalspension SAF-LO. Det är också när återbetalningsskydd tecknas inom tolv månader efter en familjehändelse. Återbetalningsskydd kan beviljas vid senare tillfälle trots att arbetaren har drabbats av allvarlig sjukdom. Om hälsoprövning inte blivit godkänd beviljas återbetalningsskydd bara för premier som betalas in efter valet av återbetalningsskydd. Den förvaltare som valts för tjänstepensionen är den som är försäkringsgivare för återbetalningsskydd.

Familjeskydd

Familjeskydd är en försäkring som den anställda själv kan teckna. Den ger familjen pengar om den anställda dör innan hen har fyllt 65 år. Kostnaden för försäkringen tas ifrån pensionspremier som arbetsgivaren betalar in till tjänstepensionen. Premien för familjeskyddet varierar beroende på hur många prisbasbelopp som är valda och längden av utbetalningstiden.

Längden på utbetalningstiden för familjeskyddet är 5, 10, 15 eller 20 års tid (längst till och med månaden före då den anställda skulle ha fyllt 70 år). Det är möjligt att välja 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp. Valt belopp betalas ut månadvis under den valda tiden. Den anställda har en månad på sig att teckna familjeskydd utan hälsoprövning när hen ansluts till Avtalspension SAF-LO. Det är antingen genom att fylla 22 år, eller genom anställning på arbetsplats som omfattas av Avtalspension SAF-LO. Familjeskyddet sägs upp när det inte längre finns några inbetalningar till Avtalspension SAF-LO som kan bekosta skyddet. Går den anställda i pension vid 65 år upphör skyddet automatiskt den sista december det året hen fyller 65 år.

FÖRMÅNSTAGARE

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

Ta ut hel pension

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

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

MÖJLIGHET ATT TA UT PENSIONEN DELVIS (PARTIELLT UTTAG)

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

Arbete efter 65 år

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



Efterlevandeskydd

Efterlevandeskydd är ett samlingsnamn för olika typer av skydd som kan ge ekonomisk ersättning till de efterlevande när en anställd dör.

65 år

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

Livsarbeitstidspension eller Arbetstidspension

För privatanställda arbetare i vissa branscher finns ett komplement till Avtalspension SAF-LO som heter Livsarbeitstidspension eller Arbetstidspension. Den anställda väljer själv om avsättningen ska användas till pensionspremier, betald ledighet eller kontant ersättning. Om avsättningen går till pensionspremier ska arbetsgivaren rapportera till Fora. Samma sak gäller för individuella överenskommelser mellan arbetsgivare och anställd. Läs mer på [fora.se](#) och i aktuellt kollektivavtal.

Arbetstidspension

Arbetstidspension innebär att arbetsgivare betalar en kompletterande pensionspremie till den anställdas tjänstepension.

Deltidspension

Inom många branscher är parterna överens om att arbetsgivaren ska betala in en extra premie för deltidspension. Inom vissa avtalsområden ska premier för deltidspension betalas in även efter 65 år. Det är Fora som administrerar avsättningen. Läs mer på [fora.se](#) och i aktuellt kollektivavtal.

Premiebefrielseförsäkringen (PBF)

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

Premiebefrielse gäller även de som är försäkrade och har livränta enligt lagen om arbetsskadeförsäkring utan att samtidigt få sjuk- eller aktivitetsersättning. Premiebefrielseförsäkring gäller om den anställda var arbetsför på minst 25 % vid anställningens början. Hade den anställda en arbetsförmåga när anställningen började och den oförmågan fortsatte hela tiden gäller premiebefrielsen bara för ytterligare arbetsförmåga med minst 25 %. Premiebefrielsen är proportionell till graden av arbetsförmåga. Premiebefrielseförsäkring gäller från att den anställda fyller 22 år och tills månaden innan den anställda fyller 65 år.

Den som ansöker om Föräldrapenningstillägg (FPT), Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) eller Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) hos Afa Försäkring, anmäler samtidigt till premiebefrielseförsäkring. Alla försäkringsfall som kan ge rätt till premiebefrielse måste anmälas. Arbetsgivaren ska bekräfta anställningen till Afa Försäkring. Har den försäkrade varit anställd i 90 dagar finns ett efterskydd för premiebefrielse i 90 dagar vid sjukdom eller olycksfall. Premie betalas på ett beräknat bortfall av den pensionsmedförande lönen, som fastställs utifrån sjukpenninggrundande inkomster vid insjuknandet. Även lönedelar över 7,5 prisbasbelopp räknas med. Premie betalas året efter intjänandeåret. Läs mer på [fora.se](#) och i aktuellt kollektivavtal.

Kollektivavtalsgaranti

Avtalspension SAF-LO innehåller en garantiregel. Har arbetsgivaren tecknat kollektivavtal innehåller det att den anställda har försäkringsskydd och rätt till tjänstepensionsinbetalningar, även om arbetsgivaren inte har tecknat försäkring eller betalat premien. Garantifonden gör inbetalning till Avtalspension SAF-LO, men den anställda måste ansöka själv. Fondens hanteras av Stiftelsen för särskilda pensionsmedel, som administreras av Fora.

ITP-planen via kollektivavtal för tjänstemän

Arbetsgivare som omfattas av kollektivavtal för tjänstemän tecknar ITP-planen med Collectum, som administrerar ITP och är valcentral för anställda.

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

ITP är en kollektivavtalad tjänstepension för tjänstemän inom den privata sektorn och har två avdelningar. Födda 1979 eller senare har ITP 1 som är premiebestämd. Födda 1978 eller tidigare har förmånsbestämda ITP 2 samt ITPK.

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

Ett annat undantag är att den som är född 1978 eller tidigare, och har en lön som överstiger 10 inkomstbasbelopp, kan komma överens med arbetsgivaren om att övergå till ITP 1, istället för förmånsbestämd ITP 2.

Alla tjänstemän omfattas

Arbetsgivare som har kollektivavtal för tjänstemän har en skyldighet att teckna ITP genom Collectum. Alla tjänstemän – förutom vd i aktiebolag, företagare eller verksamma makar i företaget – omfattas av ITP. Definitionen av företagare beskrivs på sidan 18. Arbetsgivaren ska rapportera in alla tjänstemän över 18 år till Collectum. Företagare och vd kan frivilligt ansluta sig till arbetsgivarens ITP-plan. Ägare i handelsbolag, komplementär i kommanditbolag respektive ägare till företag som inte är en juridisk person kan inte anslutas till ITP. Tjänstemän ska normalt omfattas av ITP. Finns särskilda skäl kan undantag sökas till ITP-nämnden hos Collectum. Undantag beviljas mycket sparsamt.

Avstående från ITP

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

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

PREMIEBESTÄMD OCH FÖRMÅNSBESTÄMD PENSION

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

Flexpension

Flexpension innebär både att arbetsgivaren betalar in extra pengar till den anställdas tjänstepension och att den anställda kan få en möjlighet att gå ned i tid i slutet av arbetslivet. Flexpension kallas ibland för deltidspension.



Jämförelse mellan ITP 1 och ITP 2

	ITP 1	ITP 2
Pensionssystem	Premiebestämd.	Förmåns- och premiebestämd.
Inträdesålder/ Omfattning	Ålderspension 25–66 år (sjukpension 18–66 år).	Ålderspension omfattar alla försäkrade som inte har fyllt 65 år, d.v.s. tjänstemän födda 1978 och tidigare. (sjukpension till 66 år).
Pensionens storlek	Premien är fastställd och storleken på pensionen beror på inbetalda premier som beräknas utifrån tjänstemannens lön, förvaltning och vilka avgifter bolagen tar ut.	Premien beror på den förmån som ska utbetalas. ITP ålderspension beror främst på tjänstetid samt slutlön vid tidpunkten för pensionering. För ITPK är premien fastställd och storleken på pensionen beror på inbetalda premier som beräknas utifrån tjänstemannens lön, förvaltning och vilka avgifter bolagen tar ut.
Kollektiv slutbetalning	Kollektiv slutbetalning finns ej.	Kollektiv slutbetalning finns, se sidan 108.
Kostnad	Arbetsgivarens kostnad är känd. Premien baseras på utbetalad månadslön. Premierna presenteras på sidan 25.	Arbetsgivarens kostnad varierar då merparten av premien sätts individuellt. Premierna presenteras på sidan 26.
Pensionsmedförande lön	Kontant utbetalad bruttolön, bl.a. övertid, tantiem och provision per månad. Kostnadsersättning ingår inte.	Aktuell fast månadslön x 12,2 plus eventuella rörliga lönedelar m.m. Bl.a. ingår inte övertids- och kostnadsersättning.
Lönedelar som omfattas	Lönegräns 30 IBB (185 750 kr/mån år 2023).	Lönegräns 30 IBB (2 229 000 kr/år, år 2023).
Ersättning till efterlevande	Inom ramen för pensionspremien kan tjänstemanen välja att lägga till skydd för familjen. De skydd som kan väljas är återbetalningsskydd och familjeskydd.	Familjepension utbetalas livsvarigt till efterlevande om tjänstemanen har eller haft lön över 7,5 IBB. Gäller inte sambo och barn över 20 år. Premien till familjepension kan överföras till ITPK. I ITPK kan familje- och återbetalningsskydd väljas.
Premiebefrielse-försäkring	Premiebefrielse för arbetsgivaren vid: ► sjukdom eller olycksfall (träder i kraft vid sjukdom mer än 14 dagar) ► föräldraledighet med föräldrapenning (13 månader) ► tillfällig föräldrapenning – vård av barn ► gäller till 66 år. Premiebefrielsen är proportionell till graden av arbetsförmåga.	Premiebefrielse för arbetsgivaren vid: ► sjukdom eller olycksfall (träder i kraft efter 90 dagars sjukdom i följd eller efter 105 dagar under de senaste tolv månaderna) ► gäller till 65 år. Arbetsgivaren är helt premiebefriad, vid minst 25 % sjukskrivning.

ITP 1 via kollektivavtal för tjänstemän

ITP 1 gäller för tjänstemän som är födda 1979 eller senare. Pensionspremien betalas från och med den månad då den anställda fyller 25 år och fram till 66 års ålder.

Vem omfattas?

ITP 1 gäller för tjänstemän som är födda 1979 eller senare. Åldersgränsen för att tjäna in i ITP 1 höjdes från 65 till 66 från 2023. Från 66 år kan arbetsgivaren och den anställda komma överens om fortsatt inbetalning till tjänstepension.



Från 1 januari 2023 höjdes pensionsålder från 65 till 66 år och inkomsttak på 30 ibb har införts.

All kontant bruttolön är pensionsmedförande

Pensionsmedförande lön är den kontanta utbetalda bruttolönen (exklusive kostnadsersättningar) för respektive kalendermånad. Arbetsgivaren ska rapportera utbetalad bruttolön till Collectum varje månad. Läs mer om pensionsmedförande lön och lönerapportering på [collectum.se](#).

Arbetsgivaren betalar in pensionspremien

ITP 1 är helt premiebestämd. Premien är 4,5 % på delar av lönerna upp till 7,5 inkomstbasbelopp (46 438 kronor per månad, år 2023). För delar av lön från 7,5 upp till 30 inkomstbasbelopp är premie 30 %. Från 1 januari 2023 har införts ett tak vilket innebär att på lön över 182 705 kronor per månad (30 inkomstbasbelopp, år 2023) betalas ingen premie och pension tjänas inte in.

Premien betalas av arbetsgivaren fram till månaden innan den anställda fyller 66 år.

ITP-valet

Den anställda kan själv göra följande val för premier till sin pension:

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

Valet kan ändras under försäkringstiden. Den anställda kan själv hantera sin tjänstepension genom att logga in på Mina sidor hos Collectum.

Sparform – traditionell försäkring eller fondförsäkring

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

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

TRADITIONELL FÖRSÄKRING OCH FONDFÖRSÄKRING

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

Den som väljer en fondförsäkring kan själv påverka hur pengarna placeras, och bestämma själv vilken risknivå hen vill ha. Det valbara pensionsbolaget har ett antal fonder att välja mellan. Fondförsäkringen har ingen garanterad pensionsutbetalning och kan bli högre eller lägre än den som garanteras i traditionell försäkring.

Valbara pensionsbolag

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

Pensionskapitalet är värdet på den anställdas försäkring och påverkas bland annat av inbetalningar, avgifter och avkastning. Nyval, omval och flytt av pensionskapital får bara göras till de förvaltare som parterna valt ut som valbara:

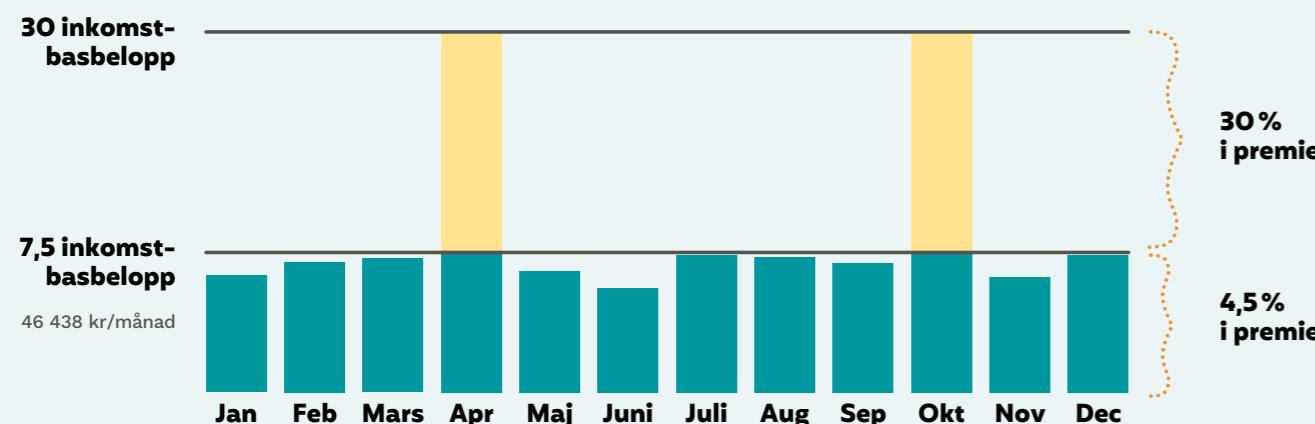
TRADITIONELL FÖRSÄKRING	FONDFÖRSÄKRING
Alecta	Futur Pension
AMF	Handelsbanken Liv
Folksam Liv	Movestic Liv & Pension
SEB Pension & Försäkring	SPP Pension & Försäkring
Skandia Liv	Swedbank Försäkring

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

Flyttträtt

Flyttträtt är rätten att flytta pengar från en pensionsförsäkring till en annan pensionsförsäkring inom samma bolag eller till ett annat bolag.

ITP 1 – en premiebestämd plan



Återbetalningsskydd

Det finns tillfällen då den anställda inte behöver fylla i hälsodeklaration för att teckna återbetalningsskydd. Det är inom tre månader från när den anställda ansluts till ITP 1 – antingen genom att fylla 25 år, eller genom anställning på arbetsplats som omfattas av ITP 1. Det är också när återbetalningsskydd tecknas inom tolv månader efter en familjehändelse. Återbetalningsskydd kan beviljas vid senare tillfälle trots att den anställda har drabbats av allvarlig sjukdom. Blir hälsoprövning inte godkänt beviljas återbetalningsskydd bara för premier som betalas in efter valet av återbetalningsskydd. Den förvaltare som valts för tjänstepensionen är den som är försäkringsgivare för återbetalningsskydd. Om en tjänstemän dör och har ålderspension med återbetalningsskydd betalas den intjänande pensionen ut till förmånstagare. Den som har återbetalningsskydd får en lägre ålderspension, men i gengäld går hela eller delar av pensionskapitalet till familjen när hen dör. Återbetalningsskydd kan gälla både under den tiden hen jobbar och efter pensioneringen. Om den anställda dör efter att pensionen har börjat tas ut övergår utbetalningarna till förmånstagare under den avtalade utbetalningstiden men högst 20 år sammanlagt. Återbetalningsskyddet fortsätter att gälla tills det väljs bort.

Familjeskydd

Familjeskydd är en försäkring som den anställda själv kan teckna. Den anställda har tre månader på sig att teckna familjeskydd utan hälsoprövning när hen ansluts till ITP 1 – antingen genom att fylla 25 år, eller genom anställning på arbetsplats som omfattas av ITP 1. Det är också när familjeskydd tecknas upp till vissa nivåer inom tolv månader efter en familjehändelse. Den ger familjen pengar om den anställda dör innan hen har fyllt 66 år. Kostnaden för försäkringen tas ifrån pensionspremier som arbetsgivaren betalar in till tjänstepensionen. Premien för familjeskyddet varierar beroende på hur många prisbasbelopp som är valda och längden av utbetalningstiden. Längden på utbetalningstiden för familjeskyddet är 5, 10, 15 eller 20 års tid (längst till och med månaden före då den anställda skulle ha fyllt 71 år). Hen kan välja mellan att få 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp per år som betalas ut månadsvis under den tid som hen har valt. Premien för familjeskyddet reducerar premien till ålderspensionen och varierar beroende på hur många prisbasbelopp som är valda och längden av utbetalningstiden. Familjeskyddet tecknas hos Collectum.

FÖRMÅNSTAGARE

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

Ta ut pensionen från ITP 1

Pensionen kan tidigast tas ut från 55 år och betalas ut under ett antal år (minst fem år och som längst livet ut). Den anställda kan välja att göra delvis (partiellt) uttag. Vid helt uttag före 66 år måste hen sluta arbeta i pensioneringssyfte. Det innebär arbete mindre än åtta timmar per vecka före 66 år. Den anställda får inte heller ha arbetslössetsersättning eller ersättning från Försäkringskassan på grund av sjukdom. Vid delvis uttag före 66 år krävs pensioneringssyfte motsvarande den del som pensionen tas ut. Går hen, som exempel ner 20 % i arbetstid och arbetar 80 %, kan den anställda ta ut maximalt 20 % av tjänstepensionen. Delvis uttag kan göras högst tre gånger.

Familjehändelse

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



Efterlevandeskydd

Efterlevandeskydd är ett samlingsnamn för olika typer av skydd som kan ge ekonomisk ersättning till de efterlevande när den anställda dör.

Kompletterande premier

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

Premier enligt branschavtal

Inom de flesta branscher är parterna överens om att arbetsgivaren ska betala in en extra premie för deltidspension eller flexpension. Deltidspension eller flerx-pension innebär både att arbetsgivaren betalar in extra pengar till den anställdas tjänstepension och att den anställda kan få en möjlighet att gå ned i tid i slutet av arbetslivet. Det är Collectum som administrerar avsättningen.

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

Premiebefrielse-försäkring

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

Premiebefrielseförsäkring (PBF)

I ITP 1 ingår premiebefrielseförsäkring som gäller både vid sjukdom och föräldraledighet (både vid födsel eller adoption och VAB). Premiebefrielsen är proportionell till graden av arbetsoförmåga. Försäkringen gäller från och med den månad som den anställda fyller 25 och som längst till och med månaden innan den anställda fyller 66 år.

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

Arbete efter 66 år

Premieinbetalningar till tjänstepension ITP 1 avslutas automatiskt den månad som den anställda fyller 66 år. Arbetsgivaren och den anställda kan komma överens om att arbetsgivaren fortsätter att betala in till tjänstepensionen ITP 1. Om det finns en överenskommelse anmäler arbetsgivaren den anställda på nytt till Collectum och fortsätter att rapportera in den anställdas bruttolön.

ITP 2 via kollektivavtal för tjänstemän

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

Vem omfattas?

ITP 2 gäller för tjänstemän som är födda 1978 eller tidigare. ITP-planen gäller både för tillsvidareanställda och provanställda tjänstemän från och med den första anställningsmånaden. Vikarie, praktikant eller annan visstidsanställning har rätt till ITP om anställningen varar tre hela kalendermånader i följd. Arbetsgivaren betalar då ITP från första anställningsmånaden. För den som är deltidsanställd gäller att den genomsnittliga arbetstiden uppgår till minst åtta timmar/vecka hos samma arbetsgivare. Om den anställda har mindre än tre år kvar till ordinarie pensionsålder 65 år – och inte tidigare tjänat in ITP 2 eller annan likvärdig pension – omfattas hen inte av ITP 2-planen. Möjlighet finns att anmäla in den anställda till ITP 1. Arbetsgivaren ska alltid göra en anmälan till Collectum och ITP 2.



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

Vad kostar det?

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



ITP 2 beräknas på den aktuella årlönen. Detta innebär att ålderspensionen beräknas utifrån den lön som den anställda hade direkt före pensioneringen. Det finns undantag, se kommande stycken "Lönekapning" och "Lönesänkningsförmån". Den pensionsmedförande lönen kan vara högst 30 inkomstbasbelopp (2 229 000 kronor, år 2023).

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

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

- ▶ Föregående års utbetalda ersättning för regelbundet skiftarbete, förskjuten arbetstid, jourtid och beredskapstjänst.
- ▶ Föregående års utbetalda restidsersättning (ej resekostnadsersättning).
- ▶ Semesterlön på rörliga lönedelar enligt tidigare punkter.
- ▶ Naturaförmåner i form av helt fri kost eller bostad.

Bonus, som jämfälls med provision, ska ingå i den pensionsmedförande lönen. Med detta menas att bonusen är en rörlig ersättning som utbetalas då uppsatta mål nås. Regelverket ska vara känt i förväg. Gratifikation, som ensidigt bestäms av arbetsgivaren, räknas inte som pensionsmedförande lön. Gratifikation är en engångersättning eller en gåva som ofta används vid ovanligt goda insatser och som ensidigt bestäms av arbetsgivaren. Gratifikationen är inte kommunicerad i förväg av arbetsgivaren.

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

Vill du veta mer?
Läs mer på collectum.se

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

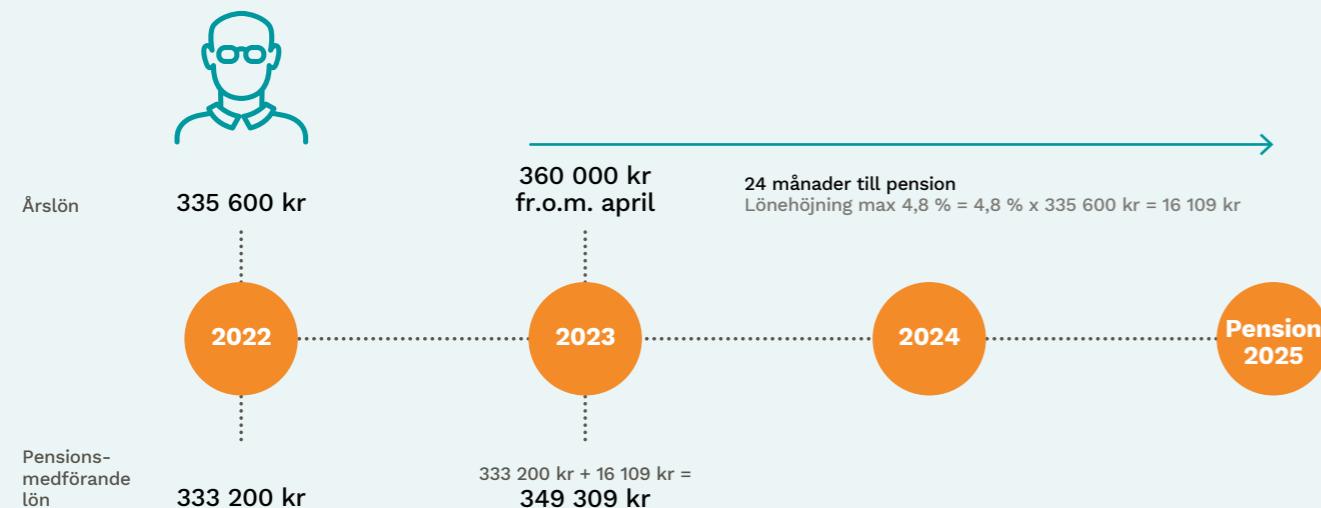
Lönekapning

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

Exempel – lönekapning

Lars får höjd lön till **360 000 kr** från april 2023. Då återstår det **24 månader tills han ska gå i pension**. Hans anmälda årlön för år 2022 är **335 600 kr** och den pensionsmedförande lön var **333 200 kr**.

Eftersom det återstår 24 månader till pension får lönens höjning med **högst 4,8 %**, det vill säga med **$4,8 \% \times 335\,600 = 16\,109$ kr**. Hans pensionsmedförande lön för år 2023 blir därmed **$333\,200 + 16\,109 = 349\,309$ kr**.



Procenttalet för lönekapningen baseras på förändringen av inkomstbasbeloppet och hur många månader det återstår till pensionsåldern vid tidpunkten för lönehöjningen. Höjningen av inkomstbasbeloppet var 4,6 % från år 2022 till 2023. Höjningen beräknas sedan på den årlön som arbetsgivaren har anmält för föregående år och läggs till den pensionsmedförande lönen som gäller för föregående år.

ANTAL MÅNADER KVAR TILL PENSIONSÅLDERN	MAXIMAL LÖNEHÖJNING SOM KAN BLI PENSIONSMEDFÖRANDE	HÖJNING I % FÖR ÅR 2023
59–49	1,20 x inkomstbasbeloppshöjningen	5,5 %
48–37	1,15 x inkomstbasbeloppshöjningen	5,3 %
36–25	1,10 x inkomstbasbeloppshöjningen	5,1 %
24–13	1,05 x inkomstbasbeloppshöjningen	4,8 %
12–1	1,00 x inkomstbasbeloppshöjningen	4,6 %

Retroaktiva lönehöjningar

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

Lönesänkningsförmån

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

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

Storleken på ålderspension ITP 2

Förmånsbestämd ITP 2 räknas ut i procent av den pensionsmedförande lönen. Olika procentsatser används för olika inkomstsintervaller. ITP 2 kompletterar den allmänna pensionen som tjänas in på lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp. Därför är förmåner i ITP 2 är olika och beroende av löneintervaller.

LÖN I INKOMSTBASBELOPP	LÖN I KR 2023	ITP TJÄNSTEPENSION
0–7,5	0–557 250	10 %
7,5–20	557 250–1 486 000	65 %
20–30	1 486 000–2 229 000	32,5 %

Den förmånsbestämda ITP 2-pensionen minskas om tjänstetiden är kortare än 360 månader, med 1/360-del för varje månad som saknas. ITP 2-pensionen betalas vanligtvis ut som en jämn pension under resten av livet. Men när den ska börja att betalas ut kan den anställda välja att ta ut pensionen på annat sätt.



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

ITPK 2 %

ITPK-premien är 2 % av den pensionsmedförande lönen.

TRADITIONELL FÖRSÄKRING OCH FONDFÖRSÄKRING

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

Alternativ ITP

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

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

Kollektiv slutbetalning

En tjänsteman som har fyllt 62 år och väljer att lämna sin tjänst kan få tjänstepension som om tjänste-, ITPK- och familjepension hade tjänats in fram till 65 års ålder. För att slutbetalning ska gälla krävs att den anställda slutar arbeta i penseringssyfte. Fram tills den anställda fyllt 65 år får hen endast jobba mindre än åtta timmar per vecka. Efter att den anställda fyllt 65 år kan hen däremot jobba så mycket hen vill. Den anställda får inte heller gå i pension när hen är arbetslös, hen måste gå direkt från en anställning. De premier arbetsgivaren skulle betala in fram till 65 år betalas i stället genom kollektiva fonder. Om den anställda väljer att ta ut en livslång pension före 65 års ålder sänks pensionen enbart på grund av att den beräknade utbetalningstiden blir längre.

ITP 2 i egen regi

En arbetsgivare kan trygga ITP:s ålderspension inom ITP 2 genom försäkring hos Alecta eller välja att trygga ålderspensionen i egen regi. Det innebär att arbetsgivaren avsätter pensionskapitalet i balansräkningen eller avsätter medlen till en pensionsstiftelse eller båda. Med pension i egen regi förvarar arbetsgivaren över kapitalet till det är dags att betala ut pensionerna. På så sätt fungerar pensionskapitalet som en långfristig finansieringskälla samtidigt som de anställdas pensioner är tryggade. Enligt avtal om ITP 2 ska arbetsgivaren teckna kreditförsäkring i PRI Pensionsgaranti för att få hantera pensionerna i egen regi.

Kreditförsäkringen garanterar att de anställda får sina pensioner även om arbetsgivaren inte skulle kunna betala sina skulder. PRI Pensionsgaranti ansvarar även för administration av ITP 2 i egen regi, i samverkan med Collectum och Alecta. Läs mer på [pri.se](#).

Alternativ ITP

Alternativ ITP, även kallad tiotaggarlösning, är en tjänstepension som ersätter delar av den kollektivavtalade tjänstepensionen ITP 2. För att kunna välja en alternativ ITP måste den anställda tjäna mer än tio inkomstbasbelopp om året. Arbetsgivaren och den anställda måste vara överens, men det är arbetsgivaren som bestämmer om alternativ ITP ska erbjudas. Den anställda måste komma överens med sin arbetsgivare om att ersätta vissa delar av ITP 2, över 7,5 inkomstbasbelopp med en alternativ ITP (så kallad tiotaggarlösning). Det går också att helt byta till ITP 1.

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

ITPK

För den som omfattas av ITP 2 betalar arbetsgivaren en kompletterande ålderspension ITPK. ITPK är en premiebestämd pension och premien till ITPK motsvarar 2 % av den pensionsmedförande lönen upp till 30 inkomstbasbelopp (2 229 000 kr för år 2023).

Den anställda kan själv göra följande val för premier till sin pension:

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

Har anställda inte gjort ett val kan valet göras vid senare tillfälle. Det går bra att ångra valet och göra omval under försäkringstiden. ITPK-valet administreras av Collectum och den anställda kan själv hantera sin tjänstepension genom att logga in på Mina sidor hos Collectum.

Sparform

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

Den som väljer en fondförsäkring kan själv påverka hur pengarna placeras och bestämma själv vilken risknivå hen vill ha. Om en tjänsteman inte gör ett aktivt val placeras premierna i en traditionell pensionsförsäkring i Alecta. Försäkringen har inget återbetalningsskydd eller familjeskydd och är samma som för icke-väljare inom ITP 1.

Valbara bolag

Collectum har upphandlat de pensionsbolag som är möjliga att välja. Valbara bolag är samma som för ITP 1. Skillnaden är att den anställda får välja enbart ett bolag för ITPK och inte behöver lägga en viss del av premierna på traditionell försäkring. Den anställda har rätt att flytta det intjänade pensionskapitalet till en annan förvaltare bland de valbara. Se information om de valbara bolagen för ITP 1 på sidan 102.

Återbetalningsskydd och familjeskydd

Den anställda kan teckna ett återbetalningsskydd för sin ITP 2. De regler som gäller för hälsoprövning finns beskrivet under avsnittet ITP 1, se återbetalningsskydd samt familjeskydd på sidan 103. Den förvaltare som valts för tjänstepensionen är den som är försäkringsgivare för återbetalningsskydd. Om en tjänsteman dör och har ITPK-ålderspension med återbetalningsskydd betalas det intjänande pensionskapitalet ut till förmånstagare. Om den anställda dör efter att pensionen har börjat tas ut övergår utbetalningarna till förmånstagare under den avtalade utbetalningstiden men högst 20 år sammanlagt. Den som har återbetalningsskydd får en lägre ålderspension, men i gengäld går hela eller delar av pensionskapitalet till tjänstemannens familj vid hens dödsfall.

Tjänstemän kan också komplettera denna med ett familjeskydd. Om den anställda dör före 65 år betalas detta ut med 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp/år i 5, 10, 15 eller 20 år. Familjeskydd kan som längst betalas ut till att den anställda skulle ha fyllt 70 år. Premien för familjeskyddet är åldersberoende och reducerar premien till ålderspensionen. Familjeskyddet försäkras i Alecta och är detsamma

Efterlevandeskydd

Efterlevandeskydd är ett samlingsnamn för olika typer av skydd som kan ge ekonomisk ersättning till de efterlevande när en anställd dör.

Familjeskydd

Familjeskydd är en försäkring som den anställda själv kan teckna. Den ger familjen pengar om hen dör innan hen har fyllt 65 år.



som för ITP 1. Om den anställda har valt familjeskydd före 1 april 2008 gäller 1 eller 2 förhöjda prisbasbelopp som betalas ut till efterlevande i fem år. Premien för det familjeskyddet beror inte på åldern.

FÖRMÅNSTAGARE

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

Kompletterande premier

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

Fribrev

Ett fribrev är en pensionsförsäkring som det inte görs några nya inbetalningar till. Den anställdas framtida tjänstepension bygger på de pensionspengar som redan har betalats in och hur värdet på dem förändras. Fribrevsrätt finns för ålders- och familjepension samt ITPK.

Premiebefrielseförsäkring (PBF)

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

Premiebefrielseförsäkringen gäller som längst till och med månaden innan den anställda fyller 65 år. Den anställda måste beviljas ersättning från Försäkringskassan och arbetsgivaren ska göra en sjukanmälan till Collectum för att premiebefrielseförsäkringen ska gälla. Så länge premiebefrielsen gäller beräknas hela ITP-försäkringen på den lön den anställda hade direkt före premiebefrielsen. Förmånerna räknas upp med Alectas pensionstillägg.

Ta ut pensionen från ITP 2

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

Pensionstillägg

När den anställda får utbetalning från den förmånsbestämda ITP-pensionen räknas den om med pensionstillägg som Alectas styrelse beslutar om varje år. Pensionstillägget får högst motsvara ökningen av konsumentprisindex.

Premier enligt branschavtal

Inom de flesta branscher är parterna överens om att arbetsgivaren ska betala in en extra premie för deltidspension eller flexpension. Deltidspension eller flexpension innebär både att arbetsgivaren betalar in extra pengar till den anställdas tjänstepension och att den anställda kan få en möjlighet att gå ned i tid i slutet av

arbetslivet. Collectum administrerar premierna för tjänstemän som omfattas av ITP. För tjänstemän som avstått från ITP ska en överenskommelse göras om administrationen av de extra premierna. Läs mer om premier på [collectum.se](#) och i aktuellt kollektivavtal.

Arbete efter 65 år

Premieinbetalningar avslutas automatiskt den månad som tjänstemannen fyller 66 år för ITP 1 samt 65 år för ITP 2. Arbetsgivaren och den anställda kan komma överens om att arbetsgivaren fortsätter att betala in till tjänstepensionen, men endast till ITP 1. Om det finns en överenskommelse anmäler arbetsgivaren hen som ny medarbetare till Collectum och rapporterar in den anställdas bruttolön.

Deltidspension

Deltidspension innebär både att arbetsgivaren betalar in extra pengar till den anställdas tjänstepension och att den anställda kan få en möjlighet att gå ned i tid i slutet av arbetslivet. Deltidspension kallas ibland för flexpension.

Familjepension

Familjepension är ett efterlevandeskydd som ingår i ITP 2 om den anställda tjänar över 7,5 inkomstbasbelopp per år.



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



Jämförelse mellan ITP 2, alternativ ITP och ITP 1

	ITP 2	ALTERNATIV ITP *	ITP 1		ITP 2	ALTERNATIV ITP *	ITP 1
Pensions-system	Storlek av förmånsbestämd pension ITP 2 är känd i förväg och baseras på sluttönen vid 65 eller tidigast vid 62 års ålder.	Alternativ ITP är normalt premiebestämd, det vill säga pensionens storlek är inte känd från början utan beror bland annat på premiens storlek, hur pengarna förräntas och pensionsbolagets avgifter.	Ålderspensionen i ITP 1 är premiebestämd. Minst 50 % ska tecknas som traditionell försäkring och högst 50 % får tecknas som fondförsäkring.		Premie-befrielse	I ITP 2 gäller för närvarande hel premiebefrielse för arbetsgivaren vid sjukdom. Det betyder att den anställda fortsätter att tjäna in förmånsbestämd ålderspension och familjepension samt ITPK under sin sjukdomstid utan att arbetsgivaren behöver betala premierna. Hen tjänar in pension utifrån lönen före sjukperioden oavsett om hen är helt eller delvis sjuk. Verklig inkomst för den som är delvis sjuk påverkar inte pensionen.	Premiebefrielsen är proportionell mot arbetsoförmågan och gäller vid såväl sjukdom som föräldraledighet.
Köns-neutralitet	I ITP 2 är premien könsneutral. För samma inbetalda premie får män och kvinnor samma månadspension.	I alternativ ITP kan hänsyn tas till kvinnors och mäns olika medellivslängd. För samma sparade pensionskapital får kvinnorna då en lägre månads pension än männen eftersom de i genomsnitt lever längre. Villkoren kan dock variera mellan de olika bolagen. Regler från EU kan komma att ändra detta.	I ITP 1 gäller könsneutralitet.		Kollektiv-avtalsgaranti	I ITP 2 är den anställda garanterad att få hela sin förmånsbestämda ålderspension och familjepension samt ITPK även om arbetsgivaren inte skött inbetalningen av premierna.	För den alternativa ITP:n är garantin högst tolv månader tillbaka i tiden.
Ersättning till efterlevande	I ITP 2 är fördelningen mellan ålderspension och familjepension bestämd på förhand. Men den anställda kan själv välja att avstå fortsatt intjänande av ITP familjepension och i stället använda den premien till att förstärka ITPK-pensionen. Dessutom kan återbetalningsskydd eller familjeskydd eller båda väljas till.	I alternativ ITP väljer tjänstemannen fördelningen mellan ålderspension och efterlevandeskydd. Sambo och barn över 20 år kan vara förmånstagare.	I ITP 1 finns ingen familjepension men genom ett ITP-val är det möjligt att lägga till skydd för familjen. De skydd som kan väljas är återbetalningsskydd och familjeskydd.		Premie-maximering	Det finns en övre gräns för hur mycket den förmånsbestämda ålderspensionen får kosta – en maxpremie. Om premien blir högre än vad den maximalt får bli, skjuts det till pengar från en särskild utjämningsfond. Alla arbetsgivare med ITP 2 bidrar till medlen i fonden genom att betala en utjämningspremie	I ITP 1 finns en motsvarande garanti som i ITP 2.
Slutbetalning	I ITP 2 blir pensionspremierna slutbetalda om den anställda väljer att gå i pension i förtid efter 62 års ålder. Premierna för förmånsbestämd ålderspension och familjepension samt för ITPK betalas då in genom kollektiva fonder.	I alternativ ITP finns ingen slutbetalning.	ITP 1 har inte slutbetalning.				ITP 1 har inte premie-maximering.

* Alternativ ITP är inte en specifik produkt vilket innebär att alternativa lösningar kan se olika ut.

Checklista – Pension

Checklistan tar upp några viktiga saker att tänka på.



ARBETSGIVARE FÖR ARBETARE

- ▶ Informera den blivande pensionären om att själv ansöka hos Pensionsmyndigheten för uttag av allmän pension. Går den anställda i pension vid 65 års ålder behöver inte kontakt tas med de pensionsbolag där tjänstepension är placerad, de kontaktar den anställda.
- ▶ Uppdatera de preliminära lönesummorna hos Fora när den anställda slutar. Då blir det rätt premier på kommande fakturor.
- ▶ Slutrapportera den pensionerades lön till Fora, januari månaden året därpå.



ARBETSGIVARE FÖR TJÄNSTEMÄN

- ▶ Informera den blivande pensionären om att själv ansöka hos Pensionsmyndigheten för uttag av allmän pension. Går den anställda i pension vid 65 års ålder eller 66 för ITP 1, behöver inte kontakt tas med de pensionsbolag där tjänstepension är placerad, de kontaktar den anställda.
- ▶ Avanmäla försäkringarna om den anställda slutar före 65 års ålder eller 66 för ITP 1.



ANSTÄLLD

- ▶ Den anställda fortsätter att tjäna in till den allmänna pensionen så länge hen har en pensionsgrundande inkomst.
- ▶ Ansöka till Pensionsmyndigheten. Den allmänna pensionen kan tidigast tas ut från 63 års ålder.
- ▶ Kontakta berörda pensionsbolag om pensionering ska ske innan eller senare än 65 års ålder. För ITP 1 gäller innan eller senare än 66 år. Tjänstepensionen kan tidigast tas ut från 55 års ålder för de som är födda 1961 eller 1962.
- ▶ Pensionsbolaget som den anställda har valt kontaktar oftast hen några månader innan hen fyller 65 år eller 66 år för ITP 1. Det är viktigt att svara på frågan om utbetalningstid och ange kontaktuppgifter. Utbetalningarna sker per automatik vid avtalad pensionsålder om inte annat meddelas.
- ▶ Gå in på minpension.se, fundera över sparform under utbetalningstid, hur lång utbetalningstiden ska vara, om eventuellt valt återbetalningsskydd ska behållas.
- ▶ Det går att stoppa utbetalningar av den allmänna pensionen. Men det går inte att stoppa eller ändra utbetalning av tjänstepensionen om den har börjat betalas ut.



Olika typer av frånvaro



Utländstjänstgöring



Utländska medborgare

Försäkringsskydd vid olika typer av frånvaro under anställning

Förutom frånvaro vid sjukdom och arbetsskada finns andra typer av frånvaro under en anställning. Här beskriver vi hur kollektivavtalad tjänstepension och försäkring gäller för anställda vid föräldraledighet, tjänstgöring inom försvarsmakten, studier och övrig tjänstledighet. Olika gäller för arbetare och tjänstemän. Se tabeller på sidorna 118-121.



Arbetare

FÖRÄLDRALEDIGHET

VÄRNPLIKT

STUDIER

ÖVRIG TJÄNSTLEDIGHET

AVTALSGRUPPSJUKFÖRSÄKRING (AGS)

Vid hel ledighet enligt föräldraledighetslagen gäller försäkringsskyddet.

TJÄNSTEGRUPPLIVFÖRSÄKRING (TGL)

Vid hel ledighet enligt föräldraledighetslagen gäller försäkringsskyddet.

TRYGGHETSFÖRSÄKRING VID ARBETSSKADA (TFA)

Försäkringsskyddet gäller enbart vid arbete.

FÖRÄLDRAPENNINGTILLÄGG (FPT)

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

KOMPETENS- OCH OMSTÄLLNINGS- STÖD SAMT AVGÅNGSBIDRAG (AGB)

AVTALSPENSION SAF-LO

Om en arbetare är föräldraledig med föräldrapenning har hen rätt till premiebefrielseförsäkringen. Detta innebär att premierna betalas av försäkringen under högst 13 månader per födsel. Premiebefrielsen gäller även under den tid som en anställd har graviditetspenning.

VÄRNPLIKT

STUDIER

Vid längre tids frånvaro från arbetet kan försäkringen fortsätta att gälla under viss tid så kallad efterskyddstid. Läs mer om försäkringens efterskydd på sidan 44.

Vid längre tids frånvaro från arbetet kan försäkringen fortsätta att gälla under viss tid, så kallad efterskyddstid. Läs mer om försäkringens efterskydd på sidan 44.

Försäkringsskyddet gäller inte vid värnplikt. Däremot har staten en grupplicförsäkring som skyddar.

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

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

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

Försäkringsskyddet gäller enbart vid arbete.

Försäkringsskyddet gäller enbart vid arbete.

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

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

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

Gäller om arbetaren fortfarande har en anställning i företaget.

Gäller om arbetaren fortfarande har en anställning i företaget.

Gäller om arbetaren fortfarande har en anställning i företaget.

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

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

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



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



Tjänsteman

FÖRÄLDRALEDIGHET

VÄRNPLIKT

STUDIER

ÖVRIG TJÄNSTLEDIGHET

TRYGGHETSFÖRSÄKRING VID ARBETSSKADA (TFA)

Försäkringsskyddet gäller enbart vid arbete.

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

Försäkringsskyddet gäller enbart vid arbete.

Försäkringsskyddet gäller enbart vid arbete.

ITP 1

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

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

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

Om den anställda är tjänstledig under en längre tid anämäler arbetsgivaren hen.

ITP 2

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

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

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

Om den anställda är tjänstledig under en längre tid anämäler arbetsgivaren hen.

KOMPETENS- OCH OMSTÄLLNINGS-STÖD - SAMT AVGÅNGSERSÄTTNING (AGE)

Att vara tjänstledig från jobbet jämställs med arbetad tid när det kommer till kvalifikationstider i avtalet om omställning.

Tjänstledighet jämställs med arbetad tid när det kommer till kvalifikationstider i avtalet om omställning.

Tjänstledighet jämställs med arbetad tid när det kommer till kvalifikationstider i avtalet om omställning.

Tjänstledighet jämställs med arbetad tid när det kommer till kvalifikationstider i avtalet om omställning.

TJÄNSTEGRUPPLIVFÖRSÄKRING (TGL)

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

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

Tjänsteman som har lagenlig tjänstledighet för studier omfattas inte av TGL och därfor anämäler arbetsgivaren den anställda. Om hen har rätt till studiestöd eller studiemeDEL under sin studieledighet gäller TGL med ett förlängt efterskydd. Skyddet gäller med lika många månader som hen varit anställd, dock max 24 månader. Dessutom tillkommer allmänt efterskydd på tre månader.

Även om den anställda är tjänstledig gäller försäkringsskyddet för TGL.



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

Utlandstjänstgöring

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

LÄS MER OM LAGEN PÅ

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

FÖRSÄKRINGSSKYDD VID UTLANDSTJÄNSTGÖRING

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

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

Huvudregeln är att den anställda är försäkrad i det land där hen jobbar. De personer i den anställdas familj som inte själva arbetar är också försäkrade i detta land. Detta gäller även egenföretagare.

EXEMPEL PÅ FÖRMÅNER SOM OMFATTAS AV SAMORDNINGEN

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

FÖR ARBETE INOM EU GÄLLER FÖLJANDE PRINCIPER:

Principen om lagstiftning

Principen om lagstiftning innebär att det endast går att tillhöra ett lands socialförsäkring. Det är också endast till detta land som det betalas socialförsäkringsavgifter. Huvudregeln är att den som jobbar i ett medlemsland tillhör detta lands socialförsäkring även om hen är bosatt i ett annat land.

Likabehandlingsprincipen

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

Sammanläggningsprincipen

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

Exportabilitetsprincipen

Förmåner som den anställda har tjänat in i ett EU/EES-land ska kunna betalas ut oavsett om personen bor i ett annat EU/EES-land vid utbetalningen.

Intjänandeprincipen

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

EU-Förordning 883/2004

Samordningen av socialförsäkringssystemen inom EU styrs av EU-förordning 883/2004. Även Schweiz samt EES-länderna Norge, Lichtenstein och Island tillämpar denna EU-förordning. Det huvudsakliga innehållet i förordning 883/2004 är:

- ▶ Den som blir utsänd till ett annat land för att arbeta, omfattas av i hemlandets socialförsäkring upp till 24 månader. Det finns möjlighet till dispens vid längre utsändningar.
- ▶ Vid arbete i flera medlemsländer måste arbetet omfatta minst 25 % i bosättningslandet för att få detta lands socialförsäkring.
- ▶ Den som är anställd i ett medlemsland och samtidigt är egenföretagare i ett annat land kan bara ha socialförsäkring i det land där hen har sin huvudsakliga inkomst.
- ▶ Vid utsändning inom EU gäller intyg om tillämplig lagstiftning (A1/E101). Arbetsgivare och anställd ansöker gemensamt om detta hos Försäkringskassan (blankett 6220).





24 mån

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



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

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

Den utsända kan få stå kvar i utsändningslandets socialförsäkringsystem även under längre utsändningstid. I sådana fall ska det göras en dispensansökan till Försäkringskassan och detta bör göras redan vid utsändningstillfället. Det finns idag en praxis som säger att normalt sett ges dispens i fem år.

Arbete i flera länder

Om den anställda bor i Sverige och arbetar i minst två olika länder inom EU/EES eller i Schweiz, ska anmälan göras till Försäkringskassan för utredning om vilket lands socialförsäkring den anställda ska omfattas av.

Om den anställda bor i ett annat land inom EU/EES eller Schweiz och arbetar i minst två olika EU/EES-länder eller Schweiz ska anmälan i stället göras det till den myndighet som motsvarar Försäkringskassan i det land där den anställda bor och arbetar. Då kommer den myndigheten att utreda vilket lands socialförsäkring den anställda ska omfattas av.

Konventionsländer

Avtal eller konvention om social trygghet styr avgiftsskyldigheten. Förförordning 883/04 är inte tillämplig. Sverige har slutit avtal eller konventioner om social trygghet med ett tjugotal länder. I konventionerna regleras ländernas ömsesidiga skyldigheter vad gäller den sociala tryggheten för arbetstagare. Konventionerna innebär i stora drag att en anställd omfattas av socialförsäkringen i det land där hen arbetar och att socialavgifterna betalas i arbetslandet. Konventionerna innehåller även regler om utsändning av arbetstagare. Normalt ska den utsände arbetstagaren omfattas av hemlandets socialförsäkring om utsändningen pågår under en kortare period. Hur lång en sådan kortare period är varierar mellan 12, 24, 36 och 60 månader, beroende på konvention. Under denna tid betalas alla avgifter enligt konventionen i utsändningslandet, det vill säga den utsändes hemland. Därefter betalas alla avgifter i arbetslandet. I Skatteverkets broschyr SKV 401 finns mer information.

Övriga länder

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

Distansarbete

När en anställd arbetar på distans i ett annat land räknas det oftast som arbete i det land där arbetsuppgifterna utförs. Det innebär att den anställda är socialförsäkrad i det land som hen arbetar i. Det finns möjlighet att göra undantag från reglerna genom ansökan om undantag. Om önskemålet är att omfattas av svensk socialförsäkring ska Försäkringskassan kontaktas. Se rubrik "Distansarbete" på sidan 127 om vad som gäller för de kollektivavtalade försäkringarna.

Försäkringar enligt kollektivavtal för arbetare

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

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

Om den anställda förlorar svensk sjukpenning ska arbetsgivaren betala en tilläggspremie till Avtalsgruppsjuförsäkring (AGS) för att denna försäkring ska kompensera bortfallet. Om hen förlorar allmän pension och efterlevandepension ska arbetsgivaren betala tilläggspremier för allmän pension och efterlevandepensionsavgift på den anställdas lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp till Avtalspension SAF-LO. Tilläggspremier omfattas av samma bestämmelser som gäller för ordinarie tjänstepension. För den som arbetar i ett EU/EES-land eller i annat land som Sverige har ingått en socialförsäkringskonvention med gäller inte kompensation för bortfall av allmän ålders- och efterlevandepension.

LÄKEKOSTNADSFÖRSÄKRING (LFU)

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

Läkekostnadsförsäkringen LFU kan ge den anställda ersättning för

- ▶ skäliga kostnader i samband med läkar- och sjukhusvård, resekostnader, hemtransport och återresa
- ▶ tandbehandling vid akut tandvård
- ▶ graviditetskontroll och förlossning.

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

NÄR GÄLLER FÖRSÄKRINGSSKYDDET?

Svensk arbetsskadeförsäkring eller arbetslösheitsförsäkring måste omfatta arbetaren omedelbart innan utlandstjänstgöringen börjar, för att avtalsförsäkringarna ska gälla. Ett annat giltigt kvalifikationskrav är att hen haft en annan utlandstjänstgöring som omfattas av avtalet om social trygghet. Med tjänstgöring utomlands menas både tjänsteresor och längre utlandsuppdrag. Dessutom måste följande vara uppfyllt:

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

UNDANTAG

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

- ▶ Utlandstjänsten tros vara – eller har varat – i mer än sex år.
- ▶ Arbetaren har anställning både hos en svensk och en utländskt arbetsgivare och har avtal om sociala förmåner med den utländska arbetsgivaren.



med de kollektivavtalade sjukförsäkringarna eftersom det i de flesta fall krävs att den anställda har svensk sjukpenninggrundande inkomst., vilket i sin tur kräver svensk socialförsäkring.

Försäkringar enligt kollektivavtal för tjänstemän

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

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

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

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

INNEHÅLL I ITP UTLAND

ITP Utland består av två delar:

- ▶ Sjukpension vid utlandstjänstgöring. ▶ Kompenstation utland.

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

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

Som kompenstation för bortfall av svensk allmän ålderspension och omställningspension kan arbetsgivaren teckna Kompenstation utland. Men detta gäller endast vid tjänstgöring i länder utanför EU/EES-området eller Schweiz och inte för den som arbetar i konventionsländer. I princip går det alltså inte att teckna Kompenstation utland inom EU/EES. Men om den anställda arbetar i något av de "nya" EU-länderna Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Tjeckien, Slovakien, Slovenien, Polen, Ungern eller Rumänien kan arbetsgivaren teckna Kompenstation utland på frivillig basis om arbetsgivaren tycker att socialförsäkringsskyddet i arbetslandet inte är tillräckligt omfattande. Arbetsgivaren kan teckna Kompenstation utland genom Collectum. Arbetsgivaren kan också teckna Kompenstation utland i ett annat försäkringsbolag men då förmedlar inte Collectum premierna, förutom för särskild efterlevandepension som alltid tecknas via Collectum. Storleken på kompenstation av ålderspension avgörs av den anställdas ålder. Kompenstation av efterlevandepension är en försäkring utan sparande, som försäkras i Alecta.

NÄR GÄLLER FÖRSÄKRINGSSKYDDET?

Svensk arbetsskadeförsäkring eller arbetslösheitsförsäkring måste ha omfattat den anställda omedelbart innan utlandstjänstgöringen började, för att avtalsför-

säkringarna ska gälla. En annan giltig bakgrund till avtalsförsäkring är att hen haft en annan utlandstjänstgöring som omfattas av avtalet om social trygghet. Med tjänstgöring utomlands menas både tjänsteresor och längre utlandsuppdrag. Dessutom måste följande vara uppfyllt:

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

UNDANTAG

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

- ▶ Utlandstjänsten tros vara – eller har varat – i mer än sex år.
- ▶ En tjänsteman har anställning både hos en svensk och en utländskt arbetsgivare och har avtal om sociala förmåner med den utländska arbetsgivaren.

LÄKEKOSTNADSFÖRSÄKRING (LFU)

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

För LFU kan arbetsgivaren välja mellan försäkringsbolagen Aetna International, AIG, Allianz Worldwide Care, Chubb, Cigna, Europeiska ERV, Gouda och If, SI Insurance (Europe), SA. Enligt avtalet om social trygghet för tjänsteman vid utlandstjänstgöring kan en arbetsgivare i vissa fall helt eller delvis svara för motsvarande ersättning själv istället för att teckna LFU. Arbetsgivaren ska i sådana fall teckna en kreditförsäkring som garanti för åtagandet. Kontakta ITP-nämnden för mer information. Läkekostnadsförsäkringen kan ge den anställda ersättning för

- ▶ skäliga kostnader i samband med läkar- och sjukhusvård, resekostnader, hemtransport och återresa
- ▶ tandbehandling vid akut tandvård
- ▶ graviditetskontroll och förlossning.

Om arbetsgivare och den anställda har kommit överens om att den anställdas familj ska följa med under utlandstjänstgöringen omfattas dessa också av LFU. Med familj menas här make, maka, sambo och barn. För kortare resor finns särskilda tjänstereseförsäkringar som är anpassade till Svenskt Näringsliv och PTK-överenskommelsen. Tjänstereseförsäkringen ingår ofta i företagsförsäkringen. Upplysningsar om LFU lämnas av försäkringsbolagen.

SJUKPENNINGSGARANTI

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



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





DISTANSARBETE

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

Checklista – Utlandstjänstgöring

Checklistan tar upp några viktiga saker som gäller vid utlands-tjänstgöring. Olika villkor gäller för arbetare och tjänstemän.



ARBETSGIVARE TILL ARBETARE

- ▶ Planera utlandstjänstgöringen tillsammans med den anställda. Socialförsäkringen i Sverige gäller om arbetsperioden inom EU/EES är max två år. För övriga länder gäller vanligtvis max ett år. De kollektivavtalade försäkringarna fortsätter vanligtvis att gälla. Men tänk på att längden och landet kan inverka på beslutet.
- ▶ Anmäl till Försäkringskassan om den anställda ska arbeta i ett land inom EU/EES i max två år. Anmäl tillsammans med den anställda och begär ett utsändningsintyg (blankett 6220).



ARBETSGIVARE TILL TJÄNSTEMÄN

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

Utländska medborgare

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

LÄS MER PÅ

- ▶ [forsakringskassan.se](#)
- ▶ [skatteverket.se](#)
- ▶ [pensionsmyndigheten.se](#)

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

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

Bosättningsbaserade förmåner

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

BOSÄTTNINGSBASERADE FÖRMÅNER

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

Den som är folkbokförd i Sverige anses vara bosatt här, men det är ingen garanti att hen får ersättning. Försäkringskassan gör alltid en egen, oberoende bedömning.

Den som sökt uppehållstillstånd har rätt till förmåner tidigast från dagen då uppehållstillståndet började gälla. Om hen får tillståndet retroaktivt kan hen få förmåner för maximalt tre månader bakåt i tiden. Medborgarskap kan ha betydelse för när i tid hen får tillgång till förmånerna.

Arbetsbaserade förmåner

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

ARBETSBASERADE FÖRMÅNER

- ▶ Graviditetspenning.
- ▶ Föräldrapenning på grund- och sjukpenningsnivå och tillfällig föräldrapenning.
- ▶ Sjukpenning och arbetsskadeersättning.
- ▶ Rehabilitering och rehabiliteringsersättning samt bidrag till arbetshjälpmedel.
- ▶ Inkomstrelaterad sjukersättning och aktivitetsersättning.
- ▶ Närståendepenning, efterlevandeskydd, omställning.
- ▶ Tilläggspension (f.d. ATP), inkomstpension och premiepension, barnpension.

Kollektivavtalade försäkringar

Utländska arbetare och tjänstemän som arbetar för en svensk arbetsgivare med kollektivavtal har samma pensioner och försäkringar genom jobbet som sina svenska kollegor. Detta gäller oavsett om den anställda omfattas av svensk socialförsäkring eller inte.

ANSÖKAN OM UNDANTAG FRÅN KOLLEKTIVAVTALETS BESTÄMMELSER OM AVTALSFÖRSÄKRINGAR FÖR UTLÄNDSKA MEDBORGARE

Det finns ingen generell möjlighet att undantas från Avtalspension SAF-LO och ITP för utländska medborgare som har tjänstepensionsförsäkringar i hemlandet. Men inom ITP går det att ansöka om temporärt undantag. Detta kan vara aktuellt för den som ska arbeta i ett dotterbolag i Sverige i några år och som redan har sin tjänstepension ordnad i hemlandet. Ansökan om temporärt undantag från ITP görs till ITP-nämnden. Temporärt undantag kan beviljas som mest tre år i taget under maximalt sex år sammanlagt.

ANSÖKAN OM UNDANTAG FRÅN KOLLEKTIVAVTALETS BESTÄMMELSER OM AVTALS- FÖRSÄKRINGAR FÖR UTLÄNDSKA ARBETSGIVARE MED TILLFÄLLIG VERKSAMHET I SVERIGE

Arbetsgivare med säte inom EU/EES som avser att bedriva verksamhet i Sverige för kortare tid än tolv månader kan teckna kollektivavtal mellan Svensk Näringsliv och LO eller PTK. Genom att teckna kollektivavtal förbinder sig arbetsgivaren att teckna försäkringar från kollektivavtalstidspunkt med Fora för arbetare och Collectum för tjänstemän. Alla försäkringar ska tecknas med vissa undantag:

- ▶ Tjänstegrupplivförsäkring och Trygghetsförsäkring vid arbetsskada tecknas alltid.
- ▶ Kompetens- och omställningsstöd för anställda tecknas inte.

- ▶ Avtalsgruppsjukförsäkring för arbetare och ITP sjukpension för tjänstemän tecknas inte om arbetsgivare kan visa att den anställda omfattas av socialförsäkringssystem i annat EU/EES-land.
- ▶ Om avgifter till kompletterande ålderspension i hemlandet fortfarande betalas kan arbetare undantas från Avtalspension SAF-LO och tjänstemän undantas från ITP-planen.

Undantag om dessa ska sökas hos Fora för arbetare och Collectum för tjänstemän.

Arbetsgivare som har säte utanför EU/EES och bedriver tillfällig verksamhet i Sverige förbinder sig genom kollektivavtal att teckna försäkringarna. Dessa arbetsgivare kan också ansöka om undantag enligt ovan efter särskild prövning i Försäkringsnämnden hos Fora eller ITP-nämnden hos Collectum.

UTBETALNING AV KOLLEKTIVAVTALAD TJÄNSTEPENSION

Det pensionsbolag som förvaltar pensionen kontaktar den anställda några månader före 65-årsdagen eller före 66-årsdagen för den som omfattas av ITP 1. Hen får tjänstepension i förhållande till inkomst och den tid hen tjänat in den. Den som lämnar Sverige och flyttar tillbaka till hemlandet har kvar rätten till pensionen som tjänades in då hen omfattades av kollektivavtalet.

I Sverige går det inte att ta ut sin tjänstepension före pensionen som i vissa andra länder. Inte förrän den anställda har fyllt minst 55 år och går ner helt eller delvis i pension kan dessa pengar betalas ut.

Den anställda måste meddela sin adress om hen lämnar Sverige. Detta behöver aktuellt bolag för att kunna betala ut pensionsbeloppen. Den som vill ansöka om uttag av pension före 65 år måste kontakta aktuellt bolag direkt. Tidigast uttagsålder är 55 år. Pensionsbolagen kan begära att få se ett levnadsintyg vid utbetalning för personer bosatta utomlands.

Vill du veta mer?

Läs kapitlet
Försäkringssystemet.

HUR FINANSIERAS FÖRSÄKRINGARNA?



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



Omprövningar

Överklaga beslut som rör försäkringar enligt lag

Det finns tillfällen då det upplevs att fel försäkringsbeslut tagits. Att överklaga ett beslut är möjligt och görs i olika steg och instanser.

Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten

Det finns de som upplever att de har fått ett felaktigt beslut. Genom att vända sig till Försäkringskassan eller Pensionsmyndigheten kan beslutet om allmän försäkring och pension omprövas. I beslutet står det hur lång tid den som vill överklaga har på sig för att begära omprövning och hur begäran ska göras.

Förvaltningsrätten

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

Kammarrätten

Om förvaltningsrättens dom inte accepteras är det möjligt att överklaga hos kammarrätten. För att kunna göra detta krävs ett prövningstillstånd. Kammarrätten avgör om det finns skäl att ändra förvaltningsrättens dom eller om det kan vara vägledande i andra liknande fall och beslutar om prövningstillstånd. Domen skickas alltid ut till parterna.

Högsta förvaltningsdomstolen

Som sista instans kan kammarrättens beslut överklagas till Högsta förvaltningsdomstolen. Överklagandet skickas till Högsta förvaltningsdomstolen inom två månader. Om Högsta förvaltningsdomstolen beviljar prövningstillstånd tillkännages dom som inte kan överklagas.

Skatteverket

Överklagan görs till Skatteverket om det gäller den pensionsgrundande inkomsten, arbetsgivaravgifter eller allmänna pensionsavgifter. Om beslutet inte ändras, är det möjligt att överklaga i följande turordning: förvaltningsrätten, kammarrätten och Högsta förvaltningsdomstolen.

Överklaga beslut som rör kollektivavtalade försäkringar

Den som är missnöjd över ett beslut kan överklaga. Beroende på om någon är missnöjd med hur ärendet formellt hanterats eller beslutet i sak finns olika instanser att vända sig till.



När Afa Försäkring fattar ett slutligt skaderegleringsbeslut, följer det alltid med en besvärvänvisning. Detta är en instruktion för hur den som är missnöjd med beslutet ska göra för att begära omprövning.

Missnöjd med beslut om avtalsförsäkringar

KLAGOMÅLSANSVARIG PÅ AFA FÖRSÄKRING

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

Missnöjd med skadereglering

AVTALSFÖRSÄKRINGARNA

- ▶ Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS), Föräldrapenningstillsägg (FPT), Tjänstegruppliv-försäkring (TGL) och avgångsbidrag (AGB) inom avtalsområdet Svenskt Näringsliv-LO.
- ▶ Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), en partsgemensam produkt mellan Svenskt Näringsliv-LO-PTK.

Alla ovan nämnda försäkringar hanteras av Afa Försäkring och omprövningar behandlas lika och i samma instanser. När Afa Försäkring fattar det slutliga skaderegleringsbeslutet i ett ärende, och det skickas till den berörde, följer det alltid med en så kallad besvärvänvisning. Det är information om hur den som är missnöjd med beslutet ska göra för att begära omprövning.

SKADEAVDELNINGEN INOM AFA FÖRSÄKRING

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

OMPRÖVNINGSAVDELNINGEN PÅ AFA FÖRSÄKRING

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

- ▶ slutligt beslut i en delfråga under försäkringsärendets gång
- ▶ slutlig ställningstagande i TFA-ärende eller slutligt beslut i AGS-ärende.

Omprövningsavdelningen gör en ny, självständig prövning av frågorna och har rätt att fatta beslut som ändrar skadeavdelningens beslut, helt eller delvis. Begäran om omprövning är kostnadsfritt och ska vara skriftlig. Den försäkrade måste ange vad som ska omprövas och hur beslutet ska ändras. Skälen måste också anges.

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

PENSIONSNÄMNDEN FÖR AVTALSPENSION SAF-LO

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

Pensionsnämnden är en partssammansatt nämnd med representanter från Svenskt Näringsliv och LO. Nämnden ansvarar för tolkning av överenskommelsen om Avtalspension SAF-LO. Fora ansvarar för nämndens kansli. Läs mer på [fora.se](#).

Försäkringsnämnden för arbetsmarknadsförsäkringar

Vid önskan om att få ett beslut omprövat som handlar om de gemensamma villkoren för Afa-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO vänder sig arbetsgivaren eller den anställda till Försäkringsnämnden för arbetsmarknadsförsäkringar. Försäkringsnämnden för arbetsmarknadsförsäkringar är en partssammansatt nämnd med representanter från Svenskt näringliv, LO, PTK, Sveriges Kommuner och Regioner samt Svenska Kommunalarbetarförbundet.

Nämnden ansvarar för tolkningen av de gemensamma försäkringsvillkoren för Avtalspension SAF-LO, Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS), Trygghetsförsäkring vid Arbetsskada (TFA), Försäkring om avgångsbidrag (AGB), Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) och Föräldrapenningstillsägg (FPT). Nämnden bistår också både försäkringsgivarna/försäkringsbolagen och Fora med råd. Fora ansvarar för nämndens kansli. Läs mer på [fora.se](#).

SKILJENÄMNDEN FÖR ARBETSMARKNADSFÖRSÄKRINGAR

Den som fortfarande är missnöjd efter omprövningsavdelningens beslut eller vill begära omprövning av Pensions- eller Försäkringsnämndens beslut, kan begära prövning i Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar. Skiljenämnden består av ledamöter som är utsedda av arbetsmarknadens parter. Läs mer på [skiljenamnden.se](#). Begäran om prövning ska vara skriftlig och innehålla

- ▶ vilket beslut som ska prövas, hur beslutet ska ändras och vilka skäl som finns för detta
- ▶ kopia av beslutet från Omprövningsavdelningen.

Viktig information om kostnader

För att få ärendet prövat i Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar ser reglerna olika ut och beror på när skadan är anmäld.

- ▶ För skadeanmälan som har skickats till Afa Försäkring 1 maj 2007 eller senare, är ansökningsavgiften 4 % av prisbasbeloppet (2 100 kronor, år 2023).

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

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

DOMSTOLSPRÖVNING

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

TOLKNING AV ITP-PLANEN OCH TGL-AVTALET FÖR TJÄNSTEMÄN

Frågor eller tvister som avser tolkning och tillämpning av ITP-planen och TGL-avtalet prövas av ITP-nämnden som administreras av Collectum. Från 1 januari 2023 ersätts det tre tidigare nämnderna, ITP-nämnden, TGL-nämnden och LFU-nämnden, med en ny ITP-nämnd som tar över de tre nämndernas uppgifter.

ITP-nämnden är en partssammansatt nämnd med representanter från Svenskt Näringsliv och PTK. Nämndens beslut kan överklagas av Pensionsskiljenämnden.

COLLECTUM

Om en twist skulle uppstå mellan privatperson eller arbetsgivare och Collectum finns möjlighet att få denna prövad i allmän domstol. Eftersom Collectum är registrerat i Stockholm kontaktas då Stockholms tingsrätt. Collectum har en ansvarsförsäkring hos If Skadeförsäkring. Om privatperson eller arbetsgivare har krav att rikta mot Collectum, ska hen först vända sig till Collectum. I nästa steg vänder sig privatpersonen eller arbetsgivaren till If Skadeförsäkring. Ett krav ska riktas mot Collectum eller If Skadeförsäkring snarast, och allra senast tio år efter det att skadan inträffat.

ITP 1 och ITP 2

Den som tycker att ITP-försäkringen inte stämmer, på grund av att arbetsgivaren har lämnat felaktiga uppgifter till Collectum, måste be arbetsgivaren om att justera uppgifterna. Om den anställda inte får rätt kan hen vända sig till ITP-nämnden.

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

ITP1 ålderspension eller ITPK

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

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

Om efterlevande menar att de inte har fått rätt ersättning från TGL, ska de i första hand begära en omprövning av försäkringsbolaget. I nästa steg kan de vända sig till ITP-nämnden som administreras av Collectum.

Pensionsskiljenämnden

Den som vill ompröva ITP-nämndens beslut kan vända sig till pensionsskiljenämnden. Pensionsskiljenämnden avgör tvister enligt reglerna i ITP-avtalet avseende tolkning och tillämpning av pensioneringsavtal, försäkringsavtal, försäkringsvillkor eller andra bestämmelser rörande ITP-planen. Pensionsskiljenämnden är en partssammansatt nämnd med representanter från Svenskt Näringsliv och PTK. De utsedda ledamöterna utser gemensamt en opartisk ordförande. Den administrativa kostnaden för att få ett ärende prövat av Pensionsskiljenämnden är tio procent av ett prisbasbelopp.

Garantifrågor ITP och TGL

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

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

På sidorna 136–137 kan du läsa vad som gäller för omprövning av TFA-ärende.



Övrig information



Förklaringar och namn

Försäkringsförmåner, lagar m.m.

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

Pensionsbolag, organisationer m.m.

Afa Försäkring	Tjänstepensionsföretag för kollektivavtalade försäkringar inom privat sektor, kommuner och regioner
Alecta	Tjänstepensionsbolag med fokus på kollektivavtalade tjänstepensionen ITP
AMF	Tjänstepensionsföretag med fokus på kollektivavtalade tjänstepensioner
Collectum	Administrationsbolag för kollektivavtalade försäkringar (Svenskt Näringsliv-PTK)
CSN	CSN Ansvarig myndighet för den officiella statistiken inom studiestödsområdet.
Fora	Administrationsbolag för kollektivavtalade försäkringar (Svenskt Näringsliv-LO)
ILO	International Labour Organisation, FN-organ
Kammar-kollegiet	Statlig myndighet som lyder under Finansdepartementet
LO	Förening för 14 fackförbund med cirka 1,5 miljoner arbetare
Pensions-myndigheten	Administrerar och betalar ut den allmänna pensionen
PRI	Pensionsregisteringsinstitutet
Svenskt Näringsliv	Förening med 60 000 medlemsföretag inom 50 bransch- och arbetsgivarorganisationer
TRR	Omställningsorganisationen TRR (Svenskt Näringsliv-PTK)
Trygghets-fonden TSL	Omställningsorganisationen Trygghetsfonden TSL (Svenskt Näringsliv-LO)
PTK	Facklig arbetsmarknadspart för 25 fackförbund med 950 000 privatanställda tjänstemän



Index

A

- Aktivitetsersättning 39, 41, 54, 93
Allmän pension 9, 14, 28, 93, 94, 125
Alternativ ITP 108, 112, 113
Arbetsgivaravgifter 21, 23, 135
Arbetslöshetsförsäkring 14, 65
Arbetsskadeförsäkring 14, 23, 53
Avgångsbidrag (AGB) 69, 70, 136
Avgångersättning (AGE) 16, 17, 74
Avgångsvederlag 106
Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) 15, 43, 45, 98, 125
Avtalspension SAF-LO 16, 79, 118, 125

B

- Barnpension 14, 77, 78
Basbeloppen 20, 29
Begravningshjälp 54, 80, 81
Bonus 106
Branschavtal 24, 25, 27, 104, 111

D

- Deltidspension 24, 98, 104, 111

E

- Efterlevandestöd till barn 78
Efterskydd 44, 48, 59, 74, 82, 88

F

- Familjepension 26, 85, 105, 110
Familjeskydd 79, 83, 84, 97, 103, 109
Flexpension 99, 104, 111
Fortsättningsförsäkring 82
Fribrev 85, 110
Företagare 14, 18, 19, 23, 53, 97
Förmanstagarförordnande 82, 88, 97
Föräldraförsäkring 14, 23, 31
Föräldrapenningstillägg (FPT) 15, 33, 34

G

- Garantipension 20, 77, 78, 94
Graviditetspenning 34, 36, 98, 118

H

- Huvudavtal 68, 69, 72

I
Invaliditet 58
ITP 12, 16, 46, 99, 100, 112, 113, 120, 138
ITPK 21, 84, 105, 106, 109, 110, 138

K

- Karensavdrag 39, 40
Kollektivavtal 9, 10, 12, 28, 35, 68, 93, 95, 101, 126, 131
Kollektivavtal om omställningsförsäkring 68, 69
Kompetensstöd 68, 72
Kompletterande kollektivavtalat studiestöd 68, 72

L

- Livränta 54, 59
Livsarbetstidspension 98, 104
Läkekostnadsförsäkring (LFU) 125, 127
Lönekapning 106

M

- Makeförsäkring 81

O
Omställningsförsäkring 68, 131
Omställningspension 77, 78, 126
Omställningsstudiestöd 14, 65, 69, 70, 72, 73, 74
Omställningsstöd 67, 72, 73, 77, 78

P

- Pensionsgrundande inkomst 20
Pensionsrätt 20, 93
Premiebefrielseförsäkring (PBF) 16, 17, 34, 44, 48, 59, 98, 104, 110
Premiepension 67, 93, 94, 131

R

- Rehabiliteringsersättning 131
Rehabiliteringskedjan 42
Restidsersättning 106
Riktålder 94
Rådgivning 73

S

- Samordning 54, 122, 130

- Sjukersättning 39, 41, 54, 71, 122
Sjukpenninggrundande inkomst 41, 43, 44
Sjukpension 46, 48, 100, 126, 132
Sveda och värk 56, 63
Särskild löneskatt 21, 23, 24, 25, 27

T

- Tilläggspension 14, 20, 131
Tjänstegrupplivförsäkring (TGL) 12, 15, 16, 17, 80, 86, 118, 120, 136
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) 10, 12, 18, 56, 98, 118, 120

U

- Utlandstjänstgöring 122, 125, 126

V

- Validering 68, 72, 73
Vägledning 73

Ä

- Ålderspension 16, 17, 23, 83, 84, 100, 105, 107, 112, 113
Återbetalningsskydd 77, 79, 83, 84, 100, 103, 109

Ä
Änkepension 67, 77, 78

Avtalat

Mars 2023

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

Tryck: Arkitektkopia

Det här är Avtalat

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

avtalat.se