

Försäkringar på arbetsmarknaden enligt lag och kollektivavtal 2019

Försäkringar på arbetsmarknaden enligt lag och kollektivavtal 2019

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

VÄLKOMMEN TILL FINFA – EN DEL AV SVENSKT NÄRINGSLIV.

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

KONTAKTA FINFA VID

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

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

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

Välkommen!

INNEHÅLL

Förkortningar	6
Inledning	7
Arbetsgivarens skyldighet att teckna försäkringar enligt kollektivavtal	8
Försäkringar för anställda – sammanställning	11
Försäkringar enligt lag – sammanställning	12
Försäkringar för arbetare enligt kollektivavtal – sammanställning	14
Försäkringar för tjänstemän enligt kollektivavtal – sammanställning	16
Avgifter och premier	18
Avdragsregler och skatter för pensioner	19
Arbetsgivaravgifter enligt lag	20
Premier till avtalsförsäkringar	
- Arbetare	21
- Tjänstemän ITP 1	22
- Tjänstemän ITP 2	23
Basbelopp och index	24
Ålderspension enligt lag	25
Ålderspension enligt kollektivavtal	
- Arbetare, Avtalspension SAF-LO	28
- Tjänstemän, ITP-planens avdelningar	33
- Tjänstemän, ITP 1	37
- Tjänstemän, ITP 2	41
Sjukförmåner enligt lag	47
Sjukförmåner enligt kollektivavtal	
- Arbetare, Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)	53
- Ekonomiskt stöd till arbetsgivare för arbetslivsinriktad rehabilitering	56
- Tjänstemän, ITP 1 och 2	57
Föräldraförsäkring enligt lag	59
Föräldraledighet – kollektivavtalade förmåner	
- Arbetare, Föräldrapenningtillägget (FPT)	61
Dödsfall – förmåner enligt lag	63

Dödsfall – kollektivavtalade förmåner	
– Arbetare, Avtalspension SAF – LO	65
– Arbetare, Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)	66
– Tjänstemän, ITP 1	69
– Tjänstemän, ITP 2	70
– Tjänstemän, Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)	71
Arbetskadeförsäkring enligt lag	74
Arbetskada – kollektivavtalade förmåner för samtliga anställda	
– Trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA)	76
Arbetslöshetsförsäkring enligt lag	79
Arbetslöshet – kollektivavtalade förmåner	
– Arbetare, Omställningsförsäkring och TSL	82
– Tjänstemän, Omställningsavtalet och TRR	84
Utlandstjänstgöring – försäkringsskydd	87
– Socialförsäkring	87
Utlandstjänstgöring – försäkringsskydd	
– Arbetare	89
– Tjänstemän	90
Utländska företag med tillfällig verksamhet i Sverige	92
Frånvaro under anställning	
– Arbetare	93
– Tjänstemän	96
Anställning efter 65 år	98
Företagarens försäkringsskydd	100
Basbelopp	113
AGS – månadsersättning	114
Finansieringssystem – pensioner	115
ILO-konventionen om förmåner vid yrkesskada	116
Sökord	117
Telefon- och adresslista	
– Arbetare	118
– Tjänstemän	119
Finfa – en del av Svenskt Näringsliv	120

FÖRKORTNINGAR

FÖRSÄKRINGSFÖRMÄNER, LAGAR M M

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

FÖRSÄKRINGSBOLAG, ORGANISATIONER M M

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

INLEDNING

Försäkringar på arbetsmarknaden enligt lag och kollektivavtal 2019 är den privata arbetsgivarens aktuella handbok i pensions- och försäkringsfrågor.

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

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

Texten beskriver regelverket som det är känt vid tidpunkten för tryckningen. Vi reserverar oss därför för senare ändringar. Nyheter inom området redovisas löpande på vår hemsida www.finfa.se.

Vi vill gärna ha dina förbättringsförslag och andra synpunkter. Vänd dig i första hand till info@finfa.se.

Finfa - en del av Svenskt Näringsliv
Februari 2019

GENERELL INFO

TJÄNSTEMÄN

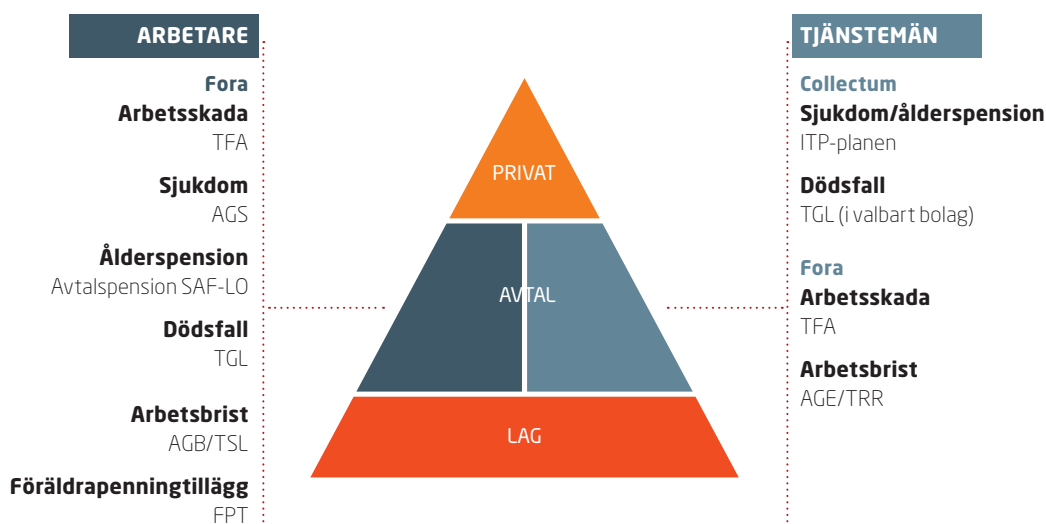
ARBETARE

LAGEN

FÖRETAGARE

ARBETSGIVARENS SKYLDIGHET ATT TECKNA FÖRSÄKRINGAR ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL

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



FÖRETAGSÖVERLÄTELSE

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

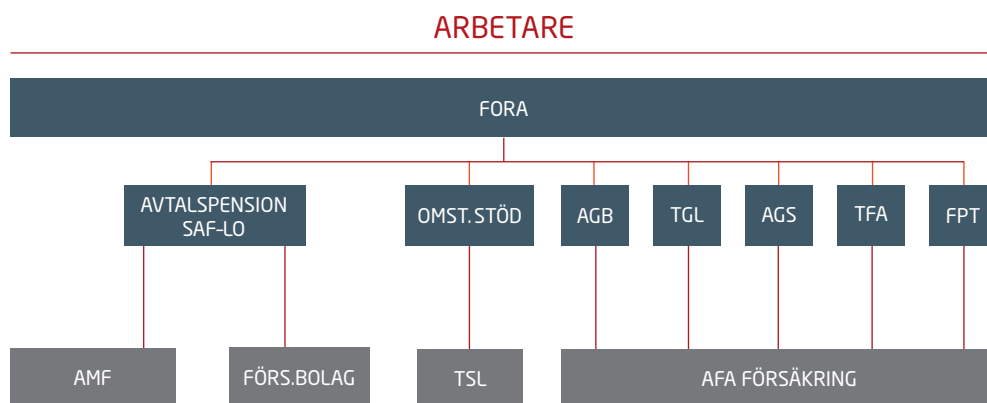
FÖRETAGET GÖR FÖRSÄKRINGSANMÄLAN

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

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

Lär dig mer:



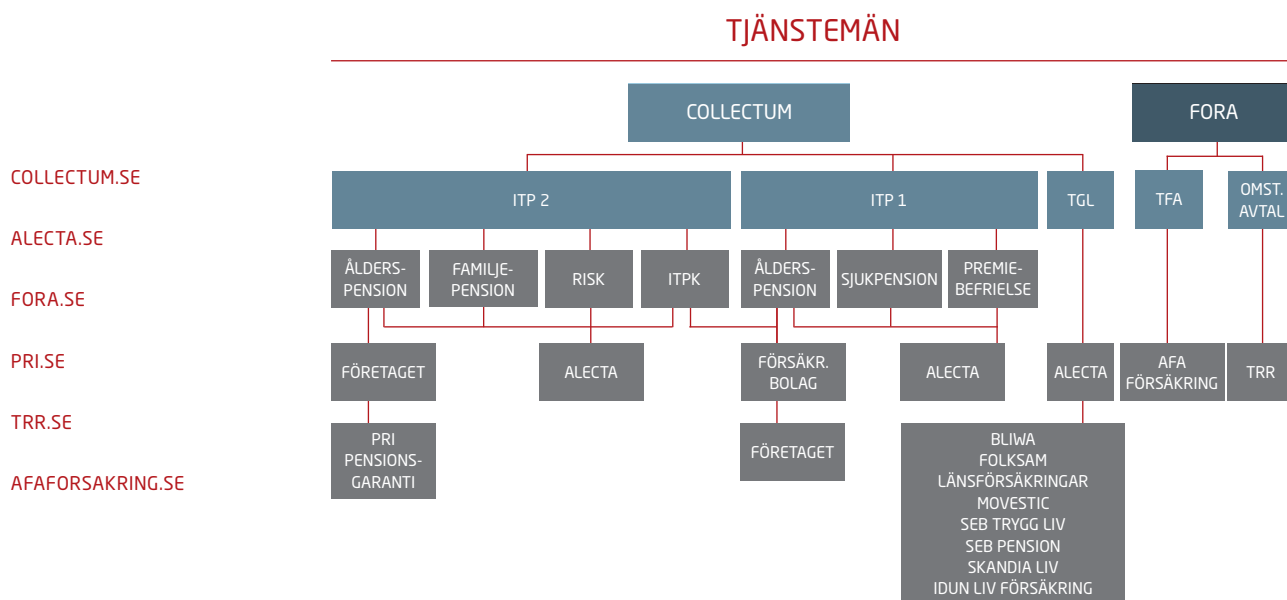


SAMTLIGA FÖRETAG MÅSTE TECKNA FÖRSÄKRINGSAVTAL OM

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

Försäkringsavtal tecknas genom Fora, www.fora.se.

ARBETARE

**TJÄNSTEMÄN**

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

Information angående tecknande av ITP 1 för samtliga tjänstemän oavsett ålder finns på sidan 40. Möjligheterna till avstående eller undantag beskrivs på sidan 34.

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

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

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

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

FÖRSÄKRINGAR FÖR ANSTÄLLDA – SAMMANSTÄLLNING

INOM DEN PRIVATA SEKTORN

	LAG	AVTAL ARBETARE	AVTAL TJÄNSTEMÄN
ÅLDERSPENSION	Inkomstpension Premiepension Garantipension	Avtalspension SAF-LO	ITP 1 och 2 ITPK avdelning 2
SJUKDOM	Sjuklön Sjukpenning Aktivitets-/sjukersättning	AGS AGS	Kollektivavtalad sjuklön ITP Sjukpension
FÖRÄLDRALEDIGHET	Föräldraförsäkring	Försäkring om föräldrapenningtillägg (FPT)	Försäkring finns inte (Föräldralön enligt kollektivavtal från arbetsgivaren)
DÖDSFALL	Omställningspension Förlängd omställnings- pension	Avtalspension SAF-LO TGL	ITP 1 ITP 2 Familjepension ITPK avdelning 2 TGL
ARBETSSKADA	Arbetsskadeförsäkring	TFA	
ARBETSBRIST	Arbetslöshetsförsäkring	Omställningsförsäkring (TSL)	Omställningsavtal (TRR)

FÖRSÄKRINGAR ENLIGT LAG – SAMMANSTÄLLNING

FÖRSÄKRING	ARBETSGIVARENS SKYLDIGHET ATT TECKNA FÖRSÄKRING	AVGIFTSBETALNING
ÅLDERSPENSION För mer utförlig information, se kapitel Ålderspension enligt lag.	Gäller automatiskt. Ingen särskild anmälan från företaget.	I företagets skattedeklaration redovisas underlaget för arbetsgivaravgifter och särskild löneskatt. Arbetsgivaravgifterna ska betalas för anställda och uppdragstagare som under året uppburit 1 000 kronor eller mer i form av kontantersättning och värdet av skattepliktiga förmåner samt kostnadsersättningar. Se www.skatteverket.se .
SJUKFÖRSÄKRING För mer utförlig information, se kapitel Sjukförmåner enligt lag.	Gäller automatiskt. Ingen särskild anmälan från företaget.	
EFTERLEVANDEPENSION För mer utförlig information, se kapitel Dödsfall - förmåner enligt lag.	Gäller automatiskt.	
ARBETSSKADEFÖRSÄKRING För mer utförlig information, se kapitel Arbetskadeförsäkring enligt lag.	Gäller automatiskt. Ingen särskild anmälan från företaget.	
ARBETSLÖSHETSFÖRSÄKRING För mer utförlig information, se kapitel Arbetslöshetsförsäkring enligt lag.	För att omfattas av inkomstrelaterad ersättning måste den anställda vara medlem i en arbetslöshetskassa. Även oorganiserad kan vara medlem. Ingen särskild anmälan från företaget.	
FÖRÄLDRAFÖRSÄKRING För mer utförlig information, se kapitel Föräldraförsäkring enligt lag.	Gäller automatiskt.	

Digital checklista:



2019 ÅRS ARBETSGIVAR- AVGIFTER, % AV BRUTTOLÖNEN	FÖRMÅNER FÖR DE ANSTÄLLDA	ARBETSGIVARENS MEDVERKAN VID FÖRSÄKRINGSFALL	DEN ANSTÄLLDAS MEDVERKAN VID FÖRSÄKRINGSFALL
10,21	Ålderspensionen med rörlig pensionsålder, kan tidigast tas ut från 61 års ålder. En arbetstagare har rätt att arbeta till 67 år.	Ingen. Den anställda är skyldig att underrätta arbetsgivaren, enligt LAS, senast en månad innan avgångsåldern.	Ansökan till Pensionsmyndigheten. Den anställda är skyldig att underrätta arbetsgivaren, enligt LAS, senast en månad innan avgångsåldern.
3,55	Sjukpenning, aktivitets-/ sjukersättning och rehabiliteringspenning.	Arbetsgivaren betalar i regel sjuklön de första 14 dagarna av en sjukperiod. Arbetsgivaren ansvarar för rapportering till Försäkringskassan.	Sjukanmälan till arbetsgivaren. Sjukpenning samt aktivitets-/ sjukersättning ansöks hos Försäkringskassan.
0,60	Efterlevandepension.	Ingen.	Pensionsmyndigheten utreder. Anhöriga behöver i de flesta fall inte ansöka.
0,20	Arbetskadolivränta och begravningshjälp.	Arbetsgivare är skyldig att omedelbart anmäla skada till Försäkringskassan. Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan har gemensam hemsida för anmälan av arbetskada, www.anmalarbetsskada.se .	Anmälan omedelbart till arbetsgivaren. Egen företagare och uppdragstagare anmäler skadan direkt till Försäkringskassan. Ersättning söks hos Försäkringskassan. Ersättning vid arbetsrelaterade dödsfall utreds av Pensionsmyndigheten.
2,64 (Arbetsmarknadsavgift)	Dagpenning om vissa villkor uppfylls, bla arbetsvillkor och medlemsvillkor.	Den senaste arbetsgivaren är enligt lag skyldig att på begäran utfärda arbetsgivarintyg www.arbetsgivarintyg.nu .	Ansökan till arbetslöshetskassan.
2,60	Förmåner för föräldrar i samband med barns födelse.	Ingen.	Ansökan till Försäkringskassan.

FÖRSÄKRINGAR FÖR ARBETARE ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL – SAMMANSTÄLLNING

FÖRSÄKRING	ARBETSGIVARENS SKYLDIGHET ATT TECKNA FÖRSÄKRING	UNDERLAG FÖR DEBITERING	PREMIER 2019 % AV BRUTTOLÖN	PREMIEBETALNING
AVTALSPENSION SAF-LO - PENSIONSPREMIE - PREMIEBEFRIELSE-FÖRSÄKRING För mer utförlig information, se kapitel Ålderspension enligt kollektivavtal.	Kollektivavtalsbundna arbetsgivare är skyldiga att teckna försäkringsavtal om Omställningsförsäkring, AGS, TGL, FPT samt Avtalspension SAF-LO som omfattar arbetare och TFA som omfattar både arbetare och tjänstemän. Försäkringsavtal tecknas hos Fora. Avtalet träder i kraft från och med den dag kollektivavtalet börjar gälla.	Löneuppgifter lämnas vid årets början till Fora. Uppgifterna lämnas på www.fora.se . Uppgiften avser slutlig lönesumma från föregående år och ligger till grund för debitering. När slutliga uppgifter lämnats till Fora sker avräkning mellan preliminär och slutlig premie.	Nettopremien är 4,3% på lönedelar upp till 7,5 1000 kr/år) och 30,0% på lönedelar däröver. Premie för premiebefrielseförsäkringen betalas inte år 2019 då bolagen inom AFA Försäkring är välkonsoliderade.	Faktura på preliminära premier sänds ut av Fora i början av varje jämn månad under året. Om årspremien blir mindre än 4 650 kr (2019) sker ingen uppdelning. Hela beloppet erlaggs vid första faktureringsstillfället. Betalningen ska vara Fora tillhanda inom 30 dagar från faktureringsdatum.
AGS-AVTALSGRUPPSJUK-FÖRSÄKRING För mer utförlig information, se kapitel Sjukförmåner enligt kollektivavtal.			Premie betalas inte år 2019 då bolagen inom AFA Försäkring är välkonsoliderade.	Vid avräkning mellan preliminär och slutlig premie uttas referensränta +2%-enheter. Lönedelar över 7,5 prisbasbelopp medräknas i premieunderlaget för TFA och Avtalspension SAF-LO inklusive premiebefrielseförsäkringen.
TGL-TJÄNSTEGRUPPLIV-FÖRSÄKRING För mer utförlig information, se kapitel Dödsfall enligt kollektivavtal.			0,15	Premie erlaggs på företagets årslönesumma för anställda. Den preliminära premien för 2019 baseras normalt på den årslönesumma som företaget slutligen rapporterat till Fora för 2018. Arbetsgivaren kan uppdatera den preliminära lönen på www.fora.se . Om företaget byter namn, och/eller adress, ombildas, byter ägare eller läggs ned måste detta anmälas till Fora. Ändringarna görs på www.fora.se .
TFA-TRYGGHETS-FÖRSÄKRING VID ARBETSSKADA För mer utförlig information, se kapitel Arbetskada enligt kollektivavtal.			0,01	
OMSTÄLLNINGS-FÖRSÄKRING - AGB - OMSTÄLLNINGSSTÖD För mer utförlig information, se kapitel Arbetslöshet.			AGB - Premie betalas inte år 2019 då bolagen inom AFA Försäkring är välkonsoliderade. Omställningsstöd - 0,0773*	
FPT-FÖRSÄKRING OM FÖRÄLDRAPENNING-TILLÄGG För mer utförlig information, se kapitel Föräldradedighet			Premie betalas inte år 2019 då bolagen inom AFA Försäkring är välkonsoliderade.	

*Hängavtalsföretag betalar 0,3773% plus moms. Företag som är medlemmar i arbetsgivarförbund utanför Svenskt Näringsliv betalar 0,0973% plus moms.

FÖRMÅNER FÖR ARBETAREN	FÖRSÄKRINGSFALL HANDLÄGGS AV	ARBETSGIVARENS MEDVERKAN VID FÖRSÄKRINGSFALL	ARBETARENS MEDVERKAN VID FÖRSÄKRINGSFALL
Ålderspension med eller utan återbetalningsskydd. Familjeskydd kan väljas. Premiefrielseförsäkring vid sjukdom, föräldraledighet samt under tid med graviditetspenning.	Det försäkringsbolag den anställda valt. Fora tel 08-787 40 10.	Arbetsgivaren medverkar genom att lämna uppgifter om lön och kan anmäla för premiefrielse. Vid utlandstjänstgöring ska anmälan göras till Fora när allmän ålderspensionsavgift inte längre betalas.	Arbetaren gör pensionsvalet genom Fora. Före 65 års ålder får arbetaren pensionsmeddelande och väljer då utbetalningssätt. Arbetaren kan också själv ta kontakt med sitt försäkringsbolag.
AGS - Dagsersättning under sjukpenningtid resp månadsersättning under tid med aktivitets-/sjukersättning.	AFA Sjukförsäkring* tel 0771-88 00 99.	Arbetsgivaren ska intyga anställningsförhållanden och kan göra anmälan på afaforsakring.se . Vid utlandstjänstgöring ska anmälan göras till Fora när arbetaren förlorar rätten till svensk sjukpenning.	Arbetaren anmäler och söker ersättning på www.afaforsakring.se .
TGL - Engångsbelopp i form av sk grundbelopp, barnbelopp och begravningshjälp till efterlevande vid arbetarens död. I vissa fall även vid makes/registrerad partners/sammanboendes död.	AFA Livförsäkring* tel 0771-88 00 99.	Arbetsgivaren ska lämna anställningsintyg i samband med anmälan.	Anmälan av den avlidnas efterlevande.
TFA - Ersättning lämnas enligt skadeståndsrättsliga regler - vid arbetsskada, dvs olycksfall i arbetet, vissa färdolycksfall och arbetssjukdom. Detta innebär ersättning för kostnader, sveda och värk samt - vid invaliditet - för lyte och men och olägenheter i övrigt. Vid arbetsolycksfall kan inkomstersättning utges.	AFA Trygghetsförsäkring* tel 0771-88 00 99. (skadeutbetalning, skadereglering).	Arbetsgivaren ska intyga anställningsförhållanden m m. Arbetsgivaren intygar enbart anställningsförhållandena och gör inte bedömningen om det föreligger arbetsskada, www.afaforsakring.se .	Arbetaren anmäler och söker ersättning på www.afaforsakring.se .
AGB - Ersättning till arbetare som sägs upp på grund av arbetsbrist. Omställningsstöd - Omställningsprogram för att hjälpa arbetare att få ett nytt jobb så fort som möjligt.	AFA Livförsäkring* tel 0771-88 00 99. Trygghetsfonden TSL tel 010-480 91 00.	AGB - Arbetsgivaren ska intyga anställningsförhållanden mm samt underteckna anmälan tillsammans med arbetaren. TSL - Ansökan görs gemensamt av arbetsgivare och lokal facklig organisation på www.tsl.se .	AGB - Arbetaren anmäler och söker ersättning på www.afaforsakring.se . TSL - Arbetaren ska, efter att ha träffat TSL:s omställningsrådgivare, underteckna en personbilaga.
Ersättning vid föräldraledighet.	AFA Sjukförsäkring* Kundcenter tel 0771-88 00 99.	Arbetsgivaren ska intyga anställningsförhållanden, www.afaforsakring.se . Arbetsgivaren kan göra anmälan.	Arbetaren anmäler och söker ersättning på www.afaforsakring.se .

* Dessa försäkringsgivare kallas tillsammans för AFA och har Fora som gemensam enhet.

FÖRSÄKRINGAR FÖR TJÄNSTEMÄN ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL – SAMMANSTÄLLNING

FÖRSÄKRING	ARBETSGIVARENS SKYLDIGHET ATT TECKNA FÖRSÄKRING	UNDERLAG FÖR DEBITERING	PREMIER 2019 % AV BRUTTOLÖN	PREMIEBETALNING
ITP-PLANEN AVDELNING 1 OCH 2 För mer utförlig information, se kapitel Ålderspension enligt kollektivavtal.	Kollektivavtalsbundna arbetsgivare är skyldiga att teckna försäkringsavtal hos Collectum. Företag kan som ett alternativ till försäkring göra utfästelser om ålderspensionsförmåner i egen regi. Speciella regelverk finns kring trygghande m m. Arbetsgivaren måste också löpande anmäla nyanställda tjänstemän, löneändringar och när tjänstemän slutar av annan anledning än uppnådd pensionsålder. Anmälan görs på www.collectum.se .	Arbetsgivaren anmäler löner till Collectum. För ITP 1 anmäls den kontanta utbetalda bruttolönen varje månad. För ITP 2 avser rapportering invarande års aktuella årslön. Uppgifterna lämnas på www.collectum.se .	För ITP 1 är arbetsgivarens kostnad känd. Premien är 4,74% på lönedelar upp till 7,5 ibb (40 250 kr/mån) och 31,70% på lönedelar däröver. För ITP 2 är kostnaden svår att förutse eftersom premien beräknas utifrån tjänstemännens ålder, lön och beräknad tjänstetid. Företag som tillämpar skuldföring erlägger kreditförsäkringspremier och administrationsavgift till PRI Pensionsgaranti.	Faktura sänds ut av Collectum varje månad. Premiefrielse för ITP 1 gäller vid sjukdom mer än 14 dagar, vid föräldrapenning i 13 månader samt vid tillfällig föräldrapenning. För ITP 2 gäller premiefrielse normalt fr o m månadsskiftet efter sjukdag 90. Premie erläggs fram till och med månaden före pensioneringsmånaden. Collectum hanterar tjänstemännens egna val och sköter fakturering åt berörda försäkringsbolag.
TGL-TJÄNSTEGRUPP-LIVFÖRSÄKRING För mer utförlig information, se kapitel Dödsfall - kollektivavtalade förmåner.	Arbetsgivaren tecknar själv försäkringsavtal hos något av bolagen: Alecta, Bliwa, Folksam, Länsförsäkringar, Movestic, SEB Pension och Försäkring, SEB Trygg Liv, Skandia Liv eller Idun Liv. Försäkring för samtliga tjänstemän som fyllt 18 år.	Arbetsgivaren anmäler till det försäkringsbolag där TGL tecknats. Respektive försäkringsbolag tillämpar olika rutiner för premiebetalning.	Ca 0,15. Fri premiesättning tillämpas och premien ligger inom intervallet 26-43 kr/månad.	Faktura sänds ut av Collectum eller valt TGL-bolag. Vid frivillig militär grundutbildning, GMU, och studier betalas inga premier. Premie betalas som längst till månaden före 70 år.
TFA-TRYGGHETSFÖRSÄKRING VID ARBETSSKADA För mer utförlig information, se kapitel Arbetsskada - kollektivavtalade förmåner	Arbetsgivaren måste själv teckna försäkringsavtal hos Fora, www.fora.se .	Samma som för AFA-försäkringarna.	0,03	Faktura sänds ut av Fora i början av varje jämn månad. Betalningen ska vara Fora tillhanda inom 30 dagar från faktureringsdatum.
OMSTÄLLNINGSAVTALET TRR (OMSTÄLLNINGSSTÖD OCH AGE) För mer utförlig information, se kapitel Arbetslöshet - kollektivavtalade förmåner	När medlemskap i arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv har beviljats ansluts företaget automatiskt till TRR. Hängavtalsföretag ansöker om anslutning.	Samma som för AFA-försäkringarna.	Premie betalas inte år 2019 då TRR är välkonsoliderat.*	Faktura sänds ut av Fora i början av varje jämn månad. Betalningen ska vara Fora tillhanda inom 30 dagar från faktureringsdatum.
LFU-LÄKEKOSTNADSFÖRSÄKRING VID UTLANDSTJÄNSTGÖRING För utförlig information, se kapitel Utlandstjänstgöring - försäkringsskydd.	Arbetsgivaren måste själv teckna försäkringsavtal hos något av de försäkringsbolag som tillhandahåller LFU resp garantiförsäkring.	Enligt resp försäkringsbolags regler.	Enligt resp försäkringsbolags regler.	Enligt resp försäkringsbolags regler.

* Hängavtalsföretag betalar 0,40%.

FÖRMÅNER FÖR TJÄNSTEMÄNNEN	FÖRSÄKRINGSFALL HANDLÄGGS AV	ARBETSGIVARENS MEDVERKAN VID FÖRSÄKRINGSFALL	TJÄNSTEMANNENS MEDVERKAN VID FÖRSÄKRINGSFALL
<p>ITP-planen omfattar</p> <ul style="list-style-type: none"> • ålderspension avdelning 1 • ålderspension avdelning 2 • sjukpension avdelning 1 och 2 • familjepension avdelning 2 • ITPK avdelning 2 • familjeskydd avdelning 1 och 2 	<p>Valt försäkringsbolag. Alecta</p> <p>Alecta Alecta</p> <p>Valt försäkringsbolag. Collectum samt valt försäkringsbolag.</p>	<p>Arbetsgivaren ska normalt fr o m 91a sjukdagen anmäla långvarig arbetsoförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall samt dödsfall till Collectum.</p> <p>I samband med utlandstjänstgöring ska arbetsgivaren anmäla till Collectum när tjänsteman förlorar rätten till svensk sjukpenning eller när allmän ålderspensionsavgift inte längre betalas.</p>	<p>Tjänstemannen gör ITP-val gällande avdelning 1 samt ITPK-val gällande avdelning 2. Tjänsteman som önskar avgå med pension före 65 års ålder måste själv göra anmälan.</p>
<p>TGL - Engångsbelopp i form av sk grundbelopp och barnbelopp till efterlevande vid tjänstemannens död, i vissa fall även vid makes/registrerad partners/sammanboendes död.</p>	<p>Resp försäkringsbolag.</p>	<p>Arbetsgivaren kontaktar berört försäkringsbolag. Avsluta anställningen på www.collectum.se.</p>	<p>Anmälan av den avlidnas efterlevande.</p>
<p>TFA - Ersättning lämnas enligt skadeståndsrättsliga regler - vid arbetsskada, d v s olycksfall i arbetet, vissa färdolycksfall och arbetssjukdom. Detta innebär ersättning för kostnader, sveda och värk samt - vid invaliditet - för lyte och men och olägenheter i övrigt. Vid arbetsolycksfall kan inkomstersättning utges.</p>	<p>AFA Trygghetsförsäkring tel 0771-88 00 99 (skadeutbetalning, skadereglering).</p>	<p>Arbetsgivaren ska intyga anställningsförhållanden. Arbetsgivaren intygar enbart anställningsförhållanden och gör inte bedömningen om det föreligger arbetsskada, www.afaforsakring.se.</p>	<p>Tjänstemannen anmäler och söker ersättning på www.afaforsakring.se.</p>
<p>Omställningsstöd och AGE - Ersättning och stöd i samband med uppsägning pga arbetsbrist, t ex vid driftsinskränkningar, och företagsnedläggningar.</p>	<p>TRR Trygghetsrådet tel 020-87 78 77.</p>	<p>Arbetsgivaren ska intyga vissa anställningsförhållanden och orsaken till uppsägningen. Ansökan görs på www.trr.se.</p>	<p>Tjänstemannen som är uppsagd p g a arbetsbrist ska ansöka på www.trr.se.</p>
<p>LFU -Ersättning för bl a vårdkostnader, hemtransport, tandvård, graviditetskontroll och förlossning.</p>	<p>Resp försäkringsbolag.</p>	<p>Arbetsgivaren gör anmälan till resp försäkringsbolag.</p>	<p>Tjänstemannen ska snarast anlita läkare och snarast anmäla skador, senast inom 6 månader.</p>

AVGIFTER OCH PREMIER

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

ARBETSGIVARAVGIFTEN

Arbetsgivaravgifterna beräknas på kontant lön samt skattepliktiga kostnadsersättningar och förmåner. Ersättning som understiger 1 000 kr till en och samma person under ett kalenderår ska inte medtas. Arbetsgivaravgiftens storlek redovisas på sidan 21. Företag ska redovisa moms, arbetsgivaravgifter och avdragen skatt i en gemensam skattedeclaration. Datum då deklARATION och inbetalning ska vara Skatteverket tillhanda framgår av information från Skatteverket. Arbetsgivaravgifterna är en avdragsgill kostnad.

SÄRSKILD LÖNESKATT

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

ALLMÄN PENSIONSavgIFT

I samband med avdrag för preliminär skatt drar företaget även egenavgift som den anställda enligt lag är skyldig att betala. Egenavgiften består av allmän pensionsavgift om 7% och betalas på lönedelar upp till 8,07 inkomstbasbelopp. Företaget kan redovisa egenavgiften på lönespecifikationen.

PREMIER TILL KOLLEKTIVAVTALADE FÖRSÄKRINGAR

ARBETARE

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

TJÄNSTEMÄN

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

AVDRAGSREGLER OCH SKATTER FÖR PENSIONER

Premierna för anställdas pensioner är en avdragsgill kostnad för arbetsgivarna. Det finns ett tak för hur stor kostnad som får dras av. Taket beräknas antingen genom huvud- eller kompletteringsregeln. Huvudregeln är att premien får utgöra högst 35% av lönen. Kostnaderna kan utgöras av försäkringspremier, skuldföring i balansräkningen eller avsättning till pensionsstiftelse. Avdragsrätten begränsas till 10 prisbasbelopp (465 000 kr) per år och anställd.

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

AVDRAGSREGLER FÖR TJÄNSTEPENSION

35%

AV LÖNEN ÄR VAD
PREMIEN FÅR VARA
SOM HÖGST

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

**2019
är prisbasbeloppet
46.500 kr**

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

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

LÖNEVÄXLING

Pensionspremier beskattas med särskild löneskatt 24,26%. Den betalas av arbetsgivaren. För mer information, www.skatteverket.se.

SÄRSKILD LÖNESKATT

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

AVKASTNINGSSKATT

ARBETSGIVARAVGIFTER ENLIGT LAG

ARBETARE, TJÄNSTEMÄN OCH EGNA FÖRETAGARE

ARBETSGIVARAVGIFTER FÖR ARBETARE OCH TJÄNSTEMÄN (% AV BRUTTOLÖN)	
Ålderspension	10,21
Sjukförsäkring	3,55
Föräldraförsäkring	2,60
Efterlevandepension	0,60
Arbetskadeförsäkring	0,20
Arbetsmarknadsavgift	2,64
Allmän löneavgift	11,62
Totalt	31,42

AVGIFTER FÖR EGNA FÖRETAGARE - EJ AKTIEBOLAG (% AV BRUTTOLÖN)	
Ålderspension	10,21
Sjukförsäkring*	3,64
Föräldraförsäkring	2,60
Efterlevandepension	0,60
Arbetskadeförsäkring	0,20
Arbetsmarknadsavgift	0,10
Allmän löneavgift	11,62
Totalt	28,97

För personer som är födda 1938-1953 uppgår arbetsgivaravgiften till 16,36%. För personer födda 1937 eller tidigare betalas 6,15%.

För egenföretagare som är födda 1938-1953 uppgår egenavgiften till 16,36%, om inte karenstid valts. Bedrivs passiv näringsverksamhet betalas istället för egenavgifter särskild löneskatt 24,26% oavsett ålder.

** Den generella karenstiden är 7 dagar. Egenföretagare har möjlighet att välja 1, 14, 30, 60 eller 90 dagars karenstid. Egenavgiften ändras vid val av karenstid på lönedelar upp till 7,5, prisbasbelopp. På lönedelar därutöver betalas 28,97% oavsett karenstid. Mer information om arbetsgivar- och egenavgifter finns på www.skatteverket.se. Information om olika anställningsstöd finns på www.arbetsformedlingen.se.*

NEDSÄTTNING AV AVGIFTERNA

Nedsättningar finns inom vissa regionala områden. Länsstyrelsen kan ge mer information. Enskild näringsidkare och delägare i handelsbolag kan få ett särskilt avdrag från egenavgifterna, Vissa andra nedsättningar finns också, www.skatteverket.se.

SÄRSKILT ANSTÄLLNINGSTÖD

Särskilt anställningsstöd innebär att arbetsgivaren har möjlighet att få ekonomiskt stöd vid nyanställning av personer som t ex. under en längre tid varit sjukskrivna, arbetslösa eller är nyanlända till Sverige. Mer information finns på www.arbetsformedlingen.se. Arbetsgivaren ansöker om särskilt anställningsstöd hos Arbetsförmedlingen.

PREMIER TILL AVTALSFÖRSÄKRINGAR

– Arbetare

PREMIER - ARBETARE (% AV BRUTTOLÖN)		
	Lön ≤ 483 000 kr/år	Lön > 483 000 kr/år
Omställningsförsäkring*	0,0773	0,00
AGS (Sjukförsäkring)**	0,00	0,00
TFA (Arbetskadeförsäkring)	0,01	0,01
TGL (Livförsäkring)	0,15	0,00
FPT (Föräldrapenningtillägg)**	0,00	0,00
Avtalspension SAF-LO		
- pensionspremie***	4,50	30,00
- premiefrielseförsäkring**	0,00	0,00
Total premie	4,74	30,01
Finansieras av överskott****	-0,20	0,00
Total premie som faktureras	4,54	30,01

* Hängavtalsföretag betalar 0,3773%. Företag som är medlemmar i arbetsgivarförbund utanför Svenskt Näringsliv betalar 0,0973%. Premien betalas på lönedelar upp till 7,5 prisbasbelopp (348 750 kr). Omställningsförsäkring består av två delar; Omställningsstöd (TSL) som är momsbelagd och Avgångsbidrag (AGB).

** Premie betalas inte år 2019 då bolagen inom AFA Försäkring är välkonsoliderade.

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

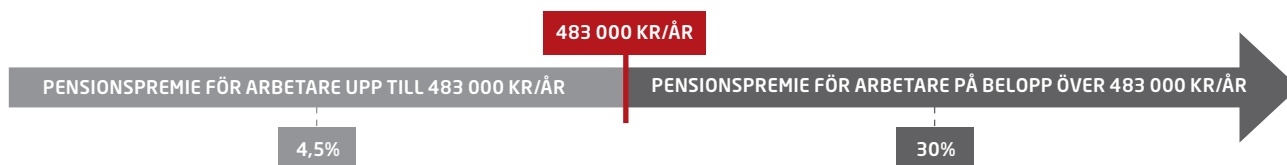
**** I samband med avvecklingen av den pensionsplan som gällde för arbetare t o m 1995, STP-planen, kom Svenskt Näringsliv och LO överens om att eventuellt överskott, efter att nödvändigt kapital för att betala den förmånsbestämda STPn avskilts inom AMF Pension, ska återbetalas till arbetsgivarna. Det överskott som nu finns används för år 2019 till att betala 0,20 procentenheter av premien till Avtalspension SAF-LO på lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp.

PREMIER ENLIGT BRANSCHAVTAL

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

SÄRSKILD LÖNESKATT

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



PREMIER TILL AVTALSFÖRSÄKRINGAR

- Tjänstemän ITP 1

PREMIER - TJÄNSTEMÄN ITP 1 (% AV BRUTTOLÖN)		
	Lön < 40 250 kr/mån	Lön > 40 250 kr/mån
ITP 1		
- ålderspension*	4,50	30,00
- premiebefrielseförsäkring*	0,12	1,194
- sjukförsäkring**	0,12	0,51
TGL (livförsäkring)***	ca 0,15	0,00
TFA (arbetskadeförsäkring)	0,03	0,03
TRR (omställningsavtal)****	0,00	0,00
Totalt	4,92	31,73

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

** Premien 0,12% betalas på lönedelar upp till 29 063 kr/mån (7,5 prisbasbelopp). Premien 0,51% betalas på lönedelar mellan 29 063 kr/mån och 161 000 kr/mån (30 inkomstbasbelopp).

*** Fri premiesättning tillämpas och premien ligger inom intervallet 26-43 kr/mån vilket motsvarar ca 0,15% vid lönen 29 063 kr/mån (7,5 prisbasbelopp).

**** Premie betalas inte år 2019 då TRR är välkonsoliderat. Hängavtalsföretag betalar 0,40%.

PREMIER ENLIGT BRANSCHAVTAL

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

ITP 1

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

SÄRSKILD LÖNESKATT

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

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

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

PREMIER TILL AVTALSFÖRSÄKRINGAR

- Tjänstemän ITP 2

PREMIER - TJÄNSTEMÄN ITP 2 (% AV BRUTTOLÖN)	
ITP 2 (ålderspension, ITPK, sjukförsäkring m m)*	ca 13,8
TGL (livförsäkring)**	ca 0,15
TFA (arbetskadeförsäkring)	0,03
TRR (omställningsavtal)***	0,00
Totalt	ca 14,0

* Prognos för år 2019, stora avvikelser förekommer. Premien ligger normalt mellan 5 och 20%. I beräkningen har ingen hänsyn tagits till löneutveckling under år 2019. Effekten av löneökning kan uppskattas genom att anta att en löneökning på 1% ger en ökad premie på ca 1,3 procentenheter. Premie betalas på lönedelar upp till 30 inkomstbasbelopp (1 932 000 kr/år). Premie betalas i o m månaden innan tjänstemannen fyller 65 år.

** Fri premiesättning tillämpas och premien ligger inom intervallet 26-43 kr/månad vilket motsvarar ca 0,15% vid lönen 7,5 prisbasbelopp (348 750 kr/år).

*** Premie betalas inte år 2019 då TRR är välkonsoliderat. Hängavtalsföretag betalar 0,40%.

PREMIER ENLIGT BRANSCHAVTAL

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

ITP 2

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

**särskild
löneskatt
24,26%**

SÄRSKILD LÖNESKATT

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

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

BASBELOPP OCH INDEX

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

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

INDEX

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

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

BASBELOPP

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

prisbasbeloppet (46 500 KR ÅR 2019) - Inkomsttak för sjukpenning och aktivitets-/ sjukersättning, garantipension samt arbetsskadelivränta.

inkomstbasbeloppet (64 400 KR ÅR 2019) - Taket för pensionsgrundande inkomst (PGI), allmän pensionsavgift samt extra pensionsrätt vid barnår.

förhöjda prisbasbeloppet (47 400 KR ÅR 2019) - Vid beräkning av pensionspoäng för tilläggspension.

ÅLDERSPENSION ENLIGT LAG

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

PENSIONSGRUNDANDE INKOMST (PGI) GER PENSIONSRRÄTT

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

Pensionsrätt tjänas in när inkomsterna överstiger 42,3% av prisbasbeloppet (46 500 kr) och pensionsrätten räknas då från första kronan. Någon nedre eller övre åldersgräns finns inte.

Skatteverket fastställer varje år den pensionsgrundande inkomsten (PGI) med utgångspunkt från deklARATIONERNA. När PGI ska fastställas görs avdrag för den allmänna pensionsavgiften som är 7% av inkomsten. PGI kan inte vara högre än 7,5 inkomstbasbelopp (483 000 kr för år 2019). För att få maximal PGI måste inkomsten, före avdrag för den allmänna pensionsavgiften, uppgå till 519 708 kr (8,07 inkomstbasbelopp).

7,5

PENSIONSGRUNDANDE
INKOMST KAN INTE
VARA HÖGRE ÄN 7,5
INKOMSTBASBELOPP

PENSIONSGRUNDANDE BELOPP GER PENSIONSRRÄTT

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

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

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

- Barnåren blir en utfyllnad upp till den inkomst föräldern hade året innan barnet föddes.
- Barnåren blir en utfyllnad upp till en tänkt lön som motsvarar 75% av genomsnittsinkomsten i Sverige.
- Ett fast tillägg som motsvarar ett inkomstbasbelopp (64 400 kr).

Pensionsmyndigheten väljer automatiskt det alternativ som är mest förmånlig för föräldern. Barnåret ges till den av föräldrarna som hade den lägsta inkomsten för året.

Om föräldrarna vill ha det på annat sätt kan de meddela Pensionsmyndigheten.

För att få pension beräknad för barnår och studier måste det finnas en viss anknytning till arbetslivet. Det krävs att en PGI motsvarande lägst två inkomstbasbelopp ska intjänas i minst fem år och innan 70 års ålder (det s k förvärvsvillkoret).

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

PENSIONSGRUNDANDE
BELOPP

AVGIFTER

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

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

INKOMSTPENSION

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

INDEXERING

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

2,5%

AV ÅRSINKOMSTEN SÄTTS AV TILL
PREMIEPENSION VARJE ÅR

PREMIEPENSION

Ett belopp motsvarande 2,5% av årsinkomsten avsätts till premiepension. Varje år tillkommer nya pensionsrätter, de pengar som placerades i fonder under december 2018 härrör sig från inkomståret 2017. Varje person kan välja maximalt fem olika fonder. Pengarna placeras enligt det senaste val som personen har gjort. Fondbyten går att göra hur många gånger som helst och är för närvarande kostnadsfritt. Om något val inte gjorts placeras pengarna inom sjunde AP-fonden. Makar har möjlighet att överföra pensionsrätt för premiepension till varandra. Anmälan görs till Pensionsmyndigheten och medför en reduktion av pensionsrätten med 6% för närvarande.

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

PENSIONSÅLDER

Ansökan om inkomst- och/eller premiepension görs hos Pensionsmyndigheten och kan göras tidigast från 61 års ålder. Ju längre man arbetar desto högre pension får man. Pensionen är livsvarig och kan tas ut som 1/1, 3/4, 1/2 eller 1/4. Inkomst- och premiepensionen behöver inte tas ut i samma andelar. Att ålderspensionen kan tas ut på deltid innebär ingen skyldighet för arbetsgivaren att erbjuda deltidsarbete. Enligt lag har den anställda rätt att arbeta till 67 års ålder. Det finns ingen koppling mellan arbetstid och uttag av ålderspension. Det går alltså bra att arbeta heltid och samtidigt ta ut hel ålderspension.

TILLÄGGSPENSION

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

GARANTIPENSION

Garantipensionen är ett grundskydd för den som inte haft någon inkomst eller som haft en låg inkomst. Full garantipension är 2,13 prisbasbelopp för ensamstående (8 254 kr/mån) och 1,90 prisbasbelopp för gifta (7 363 kr/mån). Full garantipension får den som helt saknar inkomstgrundad pension. Om den inkomstgrundade pensionen understiger ca 3 prisbasbelopp kan individen få utfyllnad i form av garantipension. Hur stor utfyllnaden blir beror på hur stor den inkomstgrundade pensionen är.

FÖRSLAG TILL ÄNDRINGAR

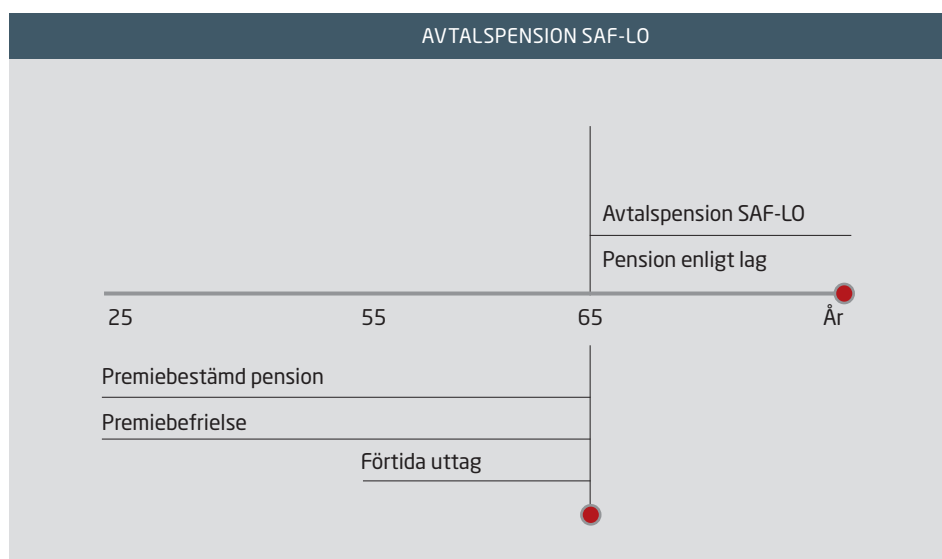
Pensionsgruppen, som bl a består av de flesta riksdagspartierna, har gjort en gemensam överenskommelse där de lämnat förslag om förändringar av dagens pensionssystem. Lagförslagen ska bearbetas ytterligare innan de beslutas av riksdagen. Överenskommelsen innehåller bland annat förslag om:

- Förstärkning av grundskyddet, garantipensionen, bostadstillägg mm.
- Premiépensionen, bättre och tryggare för spararna, gäller från november 2018.
- Höjning av avgångsåldern enligt Lagen om anställningsskydd (LAS)
 - 2020 från 67 till 68 år
 - 2023 från 68 till 69 år
- Livslängdsanpassad pensionsålder, sk riktålder införs. På regeringens uppdrag har Pensionsmyndigheten lämnat förslag på hur riktålder beräknas. Förslaget innebär att pensionsåldern anpassas till att vi lever längre. Enligt förslaget bestäms riktåldern till 66 år för de födda 1958-1960 för att sedan höjas till 67 år för de födda 1961-1963. Därefter fasas riktåldern in stegvis. Åldern för tidigaste pensionsuttag är satt till riktåldern minus 4 år. Undantag gör för personer födda 1958 som fyller 61 år under 2019.

ÅLDERSPENSION ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL

– Arbetare, Avtalspension SAF-LO

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



ÅLDERSPENSION

Pensionspremien är 4,5% på lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp (483 000 kr/år) och 30,0% på lönedelar däröver. Det finns inget tak för lönen. Pensionsmedförande lön är under året kontant utbetald bruttolön. Pensionspremie betalas från och med den månad arbetaren fyller 25 år. Alla omfattas oberoende av anställningsform och omfattning.

ANSTÄLLNING EFTER 65 ÅR

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

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

ANNAN PENSIONSÖSLÖSNING

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

KOMPLETTERANDE PREMIER

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

VALMÖJLIGHETER

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

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

TRADITIONELL
PENSIONSFRÖSÄKRING

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

FONDFÖRSÄKRING

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

VALBARA
FÖRSÄKRINGSBOLAG

VALBARA FÖRSÄKRINGSBOLAG

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

FLYTTRÄTT

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

ÅTERBETALNINGSSKYDD

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

FAMILJESKYDD

Ålderspensionen kan kompletteras med ett familjeskydd som utbetalas med 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp per år i 5, 10, 15 eller 20 år vid dödsfall. Utbetalning av familjeskyddet görs dock inte längre än till att den avlidna skulle ha fyllt 70 år. Premien för familjeskyddet är åldersberoende och reducerar premien till ålderspensionen, se sid 65. Familjeskyddet försäkras i AFA Försäkring. Familjeskydd utbetalas till make/maka, registrerad partner, sambo eller barn.

EXEMPEL - ARBETARE 45 ÅR

ÅRSLÖN	300 000 KR
Premie 4,5%	13 500 kr
Familjeskydd 1 pbb/år under 5 år (se tabell sid 65)	- 256 kr
Till pension	13 244 kr

"ICKE-VÄLJARE"

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

UTTAG AV PENSION

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

**Flexibelt uttag
av pension**

PENSIONSBSKED OCH ÅRSAVSTÄMNING

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

PREMIEBEFRIELSEFÖRSÄKRING

Premiebefrielseförsäkring (PBF) innebär att premien till arbetarens ålderspension, samt i förekommande fall familjeskydd, betalas vid sjukdom och föräldraledighet med föräldrapenning samt under tid med graviditetspenning. PBF träder in vid frånvaro p g a sjukdom och olycksfall för tid utöver sjuklöneperioden. Premiebefrielsen är proportionell till graden av arbetsförmåga. PBF gäller även försäkringsfall när den försäkrade uppbär livränta enligt lagen om arbetsskadeförsäkring utan att samtidigt uppbära sjukersättning. Vid föräldraledighet med föräldrapenning betalas premien under högst 13 månader. Vid ansökan till AFA Försäkring om föräldrapenningtillägg, se sid 61, gäller PBF automatiskt.

**Premiebefrielse
vid sjukdom och
föräldraledighet**

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

EFTERSKYDD

TIDIGARE INTJÄNADE PENSIONSFORMÅNER I STP-PLANEN

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

BRANSCHAVTAL

DELTIDSPENSION/FLEXPENSION

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

LIVSARBETSTIDS-/ARBETSTIDSPENSION

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

Tips!

Administrativ checklista finns på
www.finfa.se/checklistor

ÅLDERSPENSION ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL

– Tjänstemän, ITP-planens avdelningar

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

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

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

NYANSLUTNA FÖRETAG

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

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

ITP sjukpension gäller från 18-års ålder och beskrivs under försäkringshändelsen sjukdom, sid 57.

Tjänsteman, försäkrad i ITP 2 med pensionsmedförande lön som är högre än 10 inkomstbasbelopp (644 000 kr år 2019), kan efter överenskommelse med arbetsgivaren välja att omfattas av ITP 1. Detta gäller oavsett om tjänstemannen har traditionell ITP, eller har tecknat alternativ ITP, s k tiotaggarlösning.

TJÄNSTEMÄN MED ÅRSLÖN ÖVER 10 INKOMSTBASBELOPP

FÖRETAGARE

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

Som företagare betraktas:

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

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

UNDANTAG

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

AVSTÅENDE FRÅN ITP

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

**AVSTÅENDE OCH INTRÄDE
HOS NY ARBETSGIVARE**

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

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

Tjänsteman med årslön överstigande 10 inkomstbasbelopp kan också beviljas återinträde om alternativ ITP tecknas, se sid 44.

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

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

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

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

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

ÅLDERSPENSION ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL

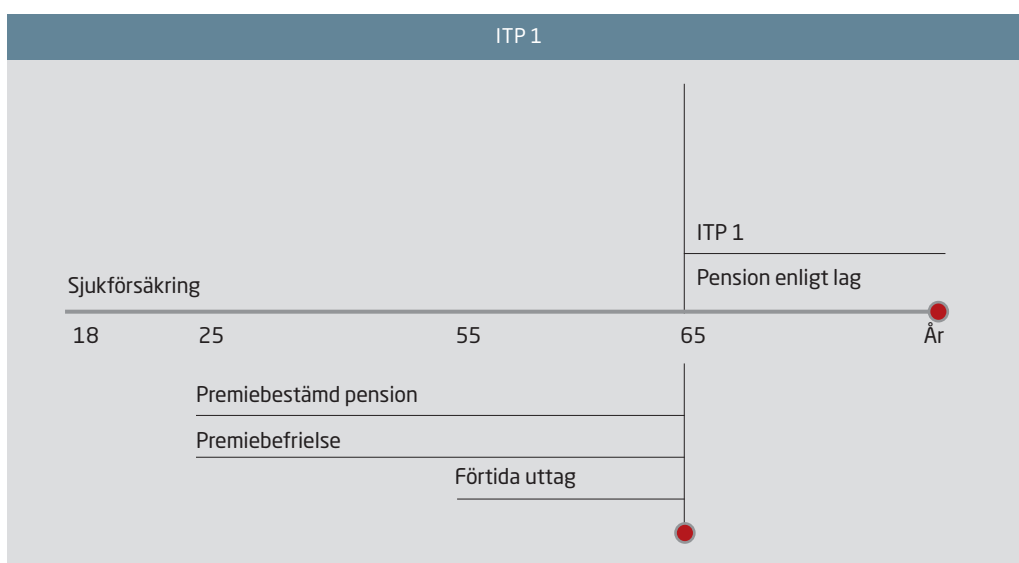
– Tjänstemän, jämförelse mellan ITP-planens avdelningar

	ITP 1	ITP 2
Pensionssystem	Premiebestämd.	Förmåns-/premiebestämd.
Inträdesålder/ Omfattning	Ålderspension 25-65 år. Sjukpension 18 år.	Ålderspension och sjukpension omfattar alla försäkrade som inte är 65 år fyllda, d v s tjänstemän födda 1978 och tidigare.
Pensionens storlek	Premien är fastställd och storleken på pensionen beror på inbetalda premier, som beräknas utifrån tjänstemannens lön, förvaltning och vilka avgifter bolagen tar ut.	Premien beror på den förmån som ska utbetalas. ITP ålderspension beror på lönen vid pensioneringstidpunkten. ITPK ålderspension beror på inbetalda premier samt vilken lön tjänstemannen har haft, förvaltning och vilka avgifter bolagen tar ut.
Slutbetalning	Slutbetalning finns ej.	Slutbetalning finns, se sid 45.
Kostnad	Arbetsgivarens kostnad är känd. Premien är 4,5% på lönedelar upp till 7,5 ibb (40 250 kr/månad) och 30% på lönedelar däröver. Premien grundar sig på kontant utbetald bruttolön/månad. Dessutom tillkommer en kostnad för sjuk- och premiefrielseförsäkring.	Arbetsgivarens kostnad är svår att förutse eftersom premien beräknas utifrån tjänstemannens ålder, lön och beräknad tjänstetid (avser ålders- och familjepension). Generellt gäller att ju högre lön och ålder desto dyrare försäkring. ITPK-premien motsvarar 2% av lönen.
Pensionsmedförande lön	Kontant utbetald bruttolön bl a övertid, tantiem, provision etc per månad. Kostnadsersättning ingår inte.	Aktuell fast månadslön x 12,2 plus ev rörliga lönedelar etc. Bl a ingår inte övertids- och kostnadsersättning.
Lönedelar som omfattas	Ingen övre lönegräns.	Lönegräns 30 ibb (1 932 000 kr/år).
Ersättning till efterlevande	Inom ramen för pensionspremien kan tjänsteman välja familjeskydd och återbetalningsskydd.	Familjepension utbetalas livsvarigt till efterlevande om tjänsteman har/haft lön över 7,5 ibb. Gäller inte sambo och barn över 20 år. Premien till familjepension kan överföras till ITPK. I ITPK kan familje- och återbetalningsskydd väljas.
Premiefrielseförsäkring	Premiefrielse för arbetsgivaren vid - sjukdom/olycksfall (träder i kraft vid sjukdom mer än 14 dagar) - föräldraledighet med föräldrapenning (13 mån) - tillfällig föräldrapenning - vård av eget barn. Premiefrielsen är proportionell till graden av arbetsoförmåga.	Premiefrielse för arbetsgivaren vid - sjukdom/olycksfall (träder i kraft efter 90 dagars sjukdom i följd eller efter 105 dagar under den senaste tolv månadersperioden) samt vid minst 25% sjukskrivning. Arbetsgivaren är helt premiefriad, vid minst 25% sjukskrivning.

ÅLDERSPENSION ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL

– Tjänstemän, ITP 1

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



ITP 1

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

Planen är helt premiebestämd. Premien är 4,5% på lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp (40 250 kr/månad) och 30% på lönedelar däröver. Det finns inget tak för lönen. Utöver den premiebestämda planen tillkommer premie för ITP-sjukpension och premiefrielseförsäkring.

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

ANSTÄLLNING EFTER 65 ÅR

PENSIONSMEDFÖRANDE LÖN

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

Utgå från bruttolönen varje månad

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

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

LÖNEVÄXLING

LÖNEBEGREPP

LÄGG TILL

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

TA INTE MED

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

För detaljerad sammanställning gällande lönebegreppet, www.collectum.se.

Lönebegrepp finns på
www.collectum.se

ITP-VAL

Tjänstemannen har möjlighet att välja förvaltare och sparform (traditionell pensionsförsäkring eller fondförsäkring). Dock ska minst hälften av premien placeras i en traditionell pensionsförsäkring. Begreppen traditionell försäkring och fondförsäkring beskrivs på sidorna 44-45.

Tjänstemannen kan också välja återbetalningsskydd (om den försäkrade tjänstemannen avlider betalas intjänad pension istället ut till förmånstagare) samt familjeskydd med 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp som utbetalas per år i 5, 10, 15 eller 20 år vid dödsfall. Utbetalning av familjeskyddet görs dock inte längre än till att den avlidna skulle ha fyllt 70 år. Premien för familjeskyddet är åldersberoende och reducerar premien till ålderspensionen, se sid 69. Valcentral är Collectum och familjeskyddet försäkras i Alecta.

EXEMPEL - TJÄNSTEMAN 45 ÅR

ÅRSLÖN	300 000 KR
ITP-premie 4,5%	13 500 kr
Familjeskydd 1 pbb/år under 5 år (se tabell sid 69)	- 34 kr
Till pension	13 466 kr

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

VAL AV FÖRSÄKRINGSBOLAG

VALBARA FÖRSÄKRINGSBOLAG

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

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

FLYTTRÄTT

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

UTTAG AV PENSION

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

KOMPLETTERANDE PREMIER

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

PREMIEFRIELSE-
FÖRSÄKRING

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

EFTERSKYDD

**TRYGGANDE I ARBETS-
GIVARENS EGEN REGI**

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

BRANSCHAVTAL**DELTIDSPENSION/FLEXPENSION**

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

LIVSARBETSTIDS-/ARBETSTIDSPENSION

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

NYANSLUTNA FÖRETAG

Företag som idag blir bundet av kollektivavtal som innebär skyldighet att teckna ITP tillämpar normalt ITP 1 för samtliga tjänstemän oavsett ålder. Det krävs ett centralt godkännande av berörda förbundsparter för att få tillämpa ITP 1 för samtliga tjänstemän. Collectum lämnar på parternas uppdrag godkännande. Godkännande ges inte, när företaget inom 18 månader från tecknande av nytt kollektivavtal, har omfattats av tidigare tecknat kollektivavtal som innebar skyldighet att teckna ITP 2. Se även avsnittet "Avstående" på sid 35.

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

Tips!

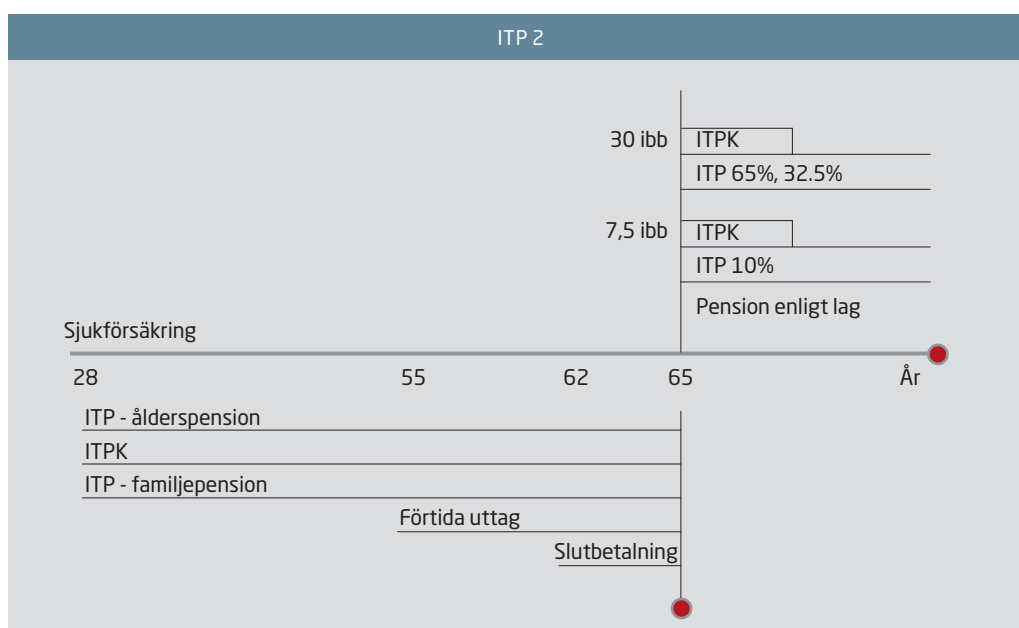
Administrativ checklista finns på

www.finfa.se/checklistor

ÅLDERSPENSION ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL

– Tjänstemän, ITP 2

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



ITP-PLANENS FÖRMÅNER OMFATTAR

- ålderspension
- ITPK - kompletterande ålderspension
- slutbetalning (se vidare sid 45)
- sjukpension (se vidare sid 57)
- familjepension (se vidare sid 70).

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

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

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

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

FÖRSÄKRINGSSKYDDET VID
OLIKA ANSTÄLLNINGSFORMER

ANSTÄLLNING EFTER 65 ÅR

PENSIONSMEDFÖRANDE LÖN

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

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

BONUS

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

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

**Lönebegrepp finns på
www.collectum.se**

För detaljerad sammanställning gällande lönebegreppet, www.collectum.se.

LÖNEVÄXLING OCH DELPENSION

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

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

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

LÖNEKAPNING

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

Exempel: Inkomstbasbeloppets ökning är 3,0%. En tjänsteman som är 62 år får tillgodoräkna sig en pensionsgrundande lönehöjning motsvarande maximalt $3,0\% \times 1,10 = 3,3\%$. Exemplet bygger på att tjänstemannen har 65 års pensionsålder.

PENSIONSGRUNDANDE TJÄNSTETID

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

SAMORDNING MED TIDIGARE INTJÄNAD PENSIONSÄTT

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

PREMIEBEFRIELSEFÖRSÄKRING

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

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

EFTERSKYDD

65 ÅR

ÄR PENSIONSÅLDERN ENLIGT
ITP-PLANEN

BASBELOPP

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

ÅLDERSPENSION

Pensionsåldern enligt ITP-planen är 65 år.

HEL ÅLDERSPENSION UTBETALAS LIVSVARIGT MED FÖLJANDE PROCENTTAL AV LÖNEN

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

UTTAG AV PENSION

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

TJÄNSTEMÄN MED ÅRSLÖN ÖVER 10 INKOMSTBASBELOPP

Arbetsgivare kan träffa överenskommelse med tjänsteman med pensionsmedförande lön överstigande 10 inkomstbasbelopp (644 000 kr år 2019) om att tillämpa annan pensionslösning avseende lönedelar mellan 7,5 och 30 inkomstbasbelopp, s k *alternativ ITP*, vilket innebär att ITP-planen delvis byts ut. Sådan överenskommelse får bara gälla pensionsändamål och avser ålders- och efterlevandepension.

Överenskommelsen gäller därefter så länge anställningen består. Arbetsgivaren beslutar om företaget ska erbjuda alternativ ITP. Premien kan betalas som löpande kompletterande premie till ITPK, www.collectum.se.

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

BYTE AV ITP-PLAN

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

ITPK

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

TRADITIONELL PENSIONS FÖRSÄKRING

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

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

FONDFÖRSÄKRING

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

VAL AV FÖRSÄKRINGSBOLAG

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

ÅTERBETALNINGSSKYDD

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

FAMILJESKYDD

Om familjeskyddet är valt före 1 april 2008 gäller den ”gamla” varianten på 1 eller 2 förhöjda prisbasbelopp som betalas ut till efterlevande i 5 år. Premien, som inte är åldersberoende, uppgår till 7 kr per basbelopp och månad under år 2019.

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

”ICKE-VÄLJARE”

Intjänat kapital i ITPK kan flyttas inom valbart bolag eller till något av de övriga valbara bolagen. Det gäller även ursprunglig ITPK. Collectum administrerar flytten.

FLYTTRÄTT

På www.collectum.se finns uppgifter om avgifterna för flytt.

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

KOMPLETTERANDE PREMIER

SLUTBETALNING

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

FRIBREV

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

PRI

FÖRSÄKRINGSBOLAGET
PRI PENSIONS GARANTI

SKULDFÖRING OCH PENSIONSSTIFTELSE

ITPs ålderspension kan tryggas genom försäkring hos försäkringsbolaget Alecta, skuldföring i det egna företaget eller avsättning till pensionsstiftelse. Skuldföring innebär att pensionsmedlen bibehålls i företagets rörelse. En pensionsstiftelse är en juridisk person. Genom att arbetsgivaren upprättar pensionsutfästelser för alla eller för vissa anställda har företaget rätt att sätta av medel till pensionsstiftelsen för framtida pensionsändamål. Vid utbetalning av pension har arbetsgivaren rätt att gottgöra sig ur stiftelsen för pensionskostnaden.

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

De preliminära genomsnittliga ITP-premierna som redovisas på sid 23 avser den genomsnittliga kostnaden för hela ITP-kollektivet. För ett företag som tillämpar FPG/PRI-modellen är i regel de redovisade kostnaderna högre. Detta beror på att företaget av redovisningstekniska skäl måste redovisa en del av pensionsskulden som en finansiell kostnad.

Den finansiella kostnaden fastställs av PRI Pensionsgaranti. Den beräknas utifrån en räntesats på den genomsnittliga pensionsskulden för året. Räntesatsen grundas på de diskonteringsräntor som används vid beräkning av pensionsskulden och den inflationsuppräknning som gjorts under året. Vid jämförelse med försäkringsalternativet måste den finansiella kostnaden frånräknas.

PENSIONSTILLÄGG

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

VAD KOSTAR DET?

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

DELTIDSPENSION/FLEXPENSION

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

LIVSARBETSTIDS-/ARBETSTIDSPENSION

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

BRANSCHAVTAL

SJUKFÖRMÅNER ENLIGT LAG

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

SJUKLÖNELAGEN

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

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

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

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

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

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

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

Nyhet 2019
Karensavdrag
ersätter
karensdagen

KARENSAVDRAG

ÅTERINSJUKNANDEREGEL

LÄKARINTYG

SÄRSKILT HÖGRISKSKYDD

ARBETSGIVARES
REDOVISNINGSSKYLDIGHET

ERSÄTTNING FÖR HÖGA SJUKLÖNEKOSTNADER

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

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

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

ERSÄTTNINGENS STORLEK

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

Arbetsgivaren kan få ersättning för den del av sjuklönekostnaderna som överstiger

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

HÖGSTA ERSÄTTNING

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

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

SJUKPENNING

Sjukpenningförsäkrade hos Försäkringskassan är samtliga personer som arbetar i Sverige och som har en sjukpenninggrundande inkomst (SGI) om minst 11 100 kr per år. SGI är den beräknade kontanta lönen per månad gånger 12. SGI multipliceras med faktorn 0,97. Detta ska göras i avvaktan på ett förslag att SGI ska beräknas utifrån historiska inkomster istället för förväntade inkomster som gäller idag. Sjukpenning betalas ut på SGI upp till 8 prisbasbelopp (372 000 kr för år 2019) som multiplicerad med 0,97 blir 360 840 kr. Varken skattepliktiga förmåner eller semestertillägg räknas in i SGI. För rätt till sjukpenning krävs att personen har en sjukdom som sätter ned arbetsförmågan med minst en fjärdedel. För rätt till hel sjukpenning krävs att personen är helt arbetsoförmögen. Övriga sjukpenningnivåer är halv och tre fjärdedels.

RESEERSÄTTNING

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

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

SJUKPENNING PÅ
NORMALNIVÅ

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

FLER DAGAR MED SJUK-
PENNING PÅ NORMALNIVÅ

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

SJUKPENNING PÅ
FORTSÄTTNINGSNIVÅ

Sjukpenning på normal- och fortsättningsnivå beräknas per dag enligt följande: 80% resp 75% x SGI x 0,97/365. Den maximala sjukpenningen år 2019 vid ersättning på normalnivå (80%) är 791 kr per dag. Högsta sjukpenning för arbetslösa är 543 kr per dag.

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

MINSKNINGSREGLN

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

SJUKPENNING I
FÖREBYGGANDE SYFTE

AKTIVITETS-/SJUKERSÄTTNING

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

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

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

INKOMSTRELATERAD
ERSÄTTNING

GARANTIERSÄTTNING

Garantiersättningen är åldersrelaterad fram till 30 års ålder. Den ökar från 2,15 prisbasbelopp per år för en 20-åring till 2,40 för en 29-åring. För personer i åldrarna 30-64 år är garantinivån 2,45 prisbasbelopp. Garantinivån är densamma för gifta och ogifta. Garantiersättningen samordnas krona för krona med den inkomstrelaterade ersättningen.

AKTIVITETSERSÄTTNING

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

ANSTÄLLNINGEN

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

ATT ARBETA MED SJUKERSÄTTNING

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

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

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

REHABILITERING

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

**ARBETSPLOTSINRIKTAT
REHABILITERINGSSTÖD**

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

**EKONOMISKT STÖD FÖR
ARBETSLIVSINRIKTAD
REHABILITERING**

AFA Försäkring kan finansiera upp till halva kostnaden för arbetslivsinriktad rehabilitering eller förebyggande insatser avseende anställd som omfattas av AGS-försäkring. Mer information finns på sid 56.

REHABILITERINGSERSÄTTNING

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

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

ARBETSHJÄLPMEDEL

REHABILITERINGSKEDJAN

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

DAG 1-90

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

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

PLAN FÖR ÅTERGÅNG I
ARBETE

DAG 91-180

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

DAG 181-365

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

DAG 366 OCH FRAMÅT

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

LEDIGHETSLAG

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

KUNDCENTER FÖR ARBETSGIVARE

Försäkringskassans kundcenter för arbetsgivare ansvarar för frågor om vad sjukskrivning eller sjukfrånvaro innebär för arbetsgivare, se telefon- och adresslista sid 118-119.

FRÅN 1 JULI 2018

Det så kallade taket i sjukförsäkringen höjdes från 7,5 till 8 prisbasbelopp den 1 juli 2018. De förmåner som omfattas är sjukpenning, rehabiliteringspenning, närståendepenning, smittbärarpenning och ersättning från Försäkringskassan vid tvist om sjuklön.

SJUKFÖRMÅNER ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL

– Arbetare, Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

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

NÄR GÄLLER AGS?

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

NÄR GES ERSÄTTNING?

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

VILLKOR FÖR RÄTT TILL ERSÄTTNING

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

KVALIFIKATIONSTID

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

FÖRSÄKRINGSGRUNDANDE
ANSTÄLLNINGSTID

ERSÄTTNINGENS STORLEK

Följande ersättningsregler gäller beträffande dagsersättningen

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

ERSÄTTNING UNDER
SJUKPENNINGTID

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

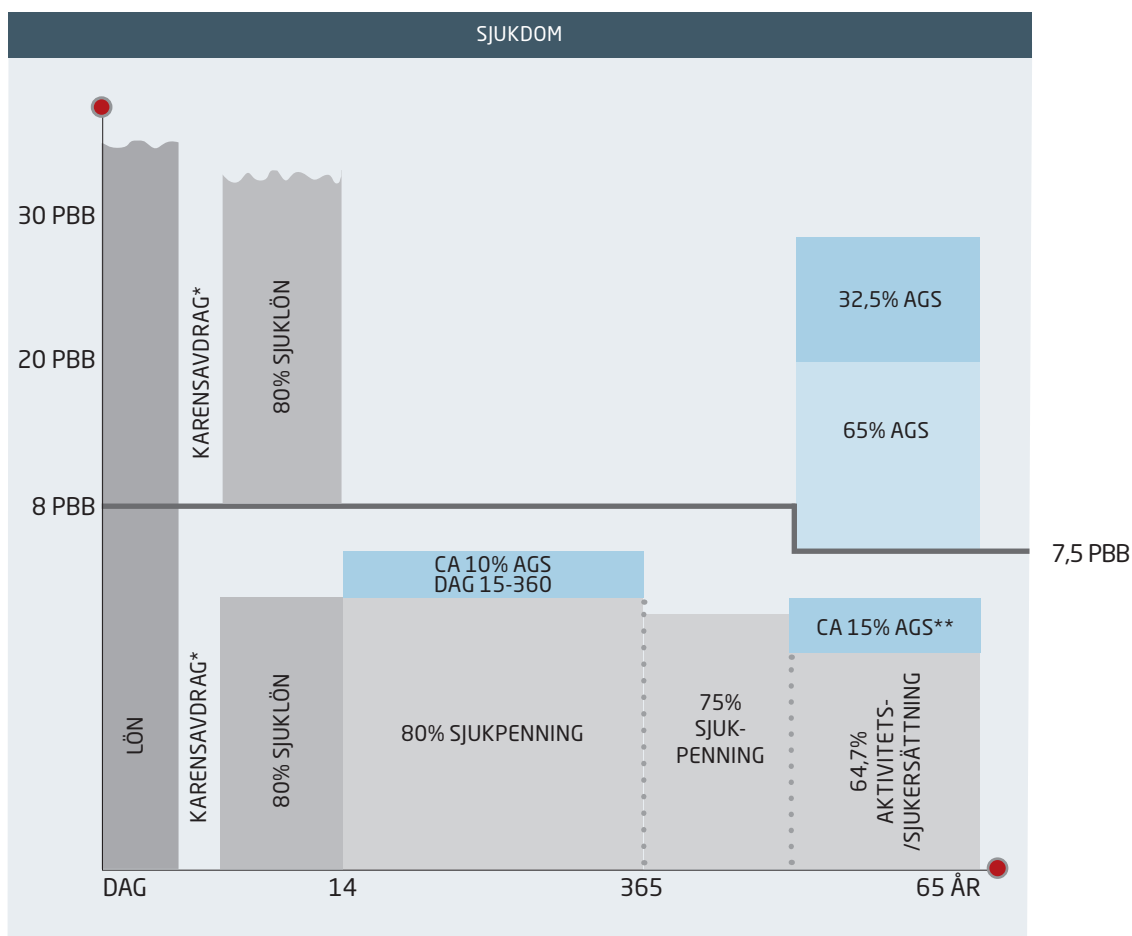
När aktivitets-/sjukersättning utges, beräknas ersättningen från AGS med utgångspunkt från den sjukpenninggrundande inkomstens (SGI) storlek vid insjuknandet. Månadsersättningen kan, beroende på arbetsförmågan, utgöras av helt, tre fjärdedels, halvt eller en fjärdedels belopp. Månadsersättningens storlek, som är ca 15% på lönedelar upp till 321 000 kr/år, visas i tabellen på sid 114.

ERSÄTTNING UNDER
AKTIVITETS-/
SJUKERSÄTTNINGSTID

ERSÄTTNING PÅ INKOMST ÖVER 7,5 PRISBASBELOPP

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

ERSÄTTNING VID SJUKDOM - AGS



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

**Betalas ut, enligt tabell på sid 114, på lönedelar upp till 321 000 kr/år.

PREMIEBEFRIELSE

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

BESKATTNING

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

VÄRDESÄKRING

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

EFTERSKYDD

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

E-TJÄNSTER HOS AFA FÖRSÄKRING

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

**Arbetsgivaren ska
bekräfta anställningen
på afaforsakring.se**

Tips!
Administrativ checklista finns på
www.finfa.se/checklistor

AGS-FONDEN

– Ekonomiskt stöd till arbetsgivare för arbetslivsinriktad rehabilitering

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

VILLKOR FÖR BEVILJANDE AV REHABILITERINGSSTÖD

För att AFA Försäkring ska delfinansiera rehabilitering krävs att

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

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

Vid en insats i förebyggande syfte kan ersättning betalas

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

OMFATTNING

AFA Försäkring kan finansiera upp till halva rehabiliteringskostnaden för anställd.

ANSÖKAN

Arbetsgivaren, Försäkringskassan eller Arbetsförmedlingen ansöker om rehabiliteringsbidrag hos AFA Försäkring, www.afaforsakring.se.

SJUKFÖRMÅNER ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL

- Tjänstemän, ITP 1 och 2

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

SJUKLÖN

SJUKPENSION I ITP-PLANEN

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

KARENSTID

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

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

SJUKPENSIONSGRUNDANDE LÖN

Den lön som ligger till grund för sjukpension gällande ITP 1, är den *genomsnittliga pensionsmedförande lönen för de senaste 12 månaderna innan sjukfallet*. På sidan 37 definieras lönebegreppet.

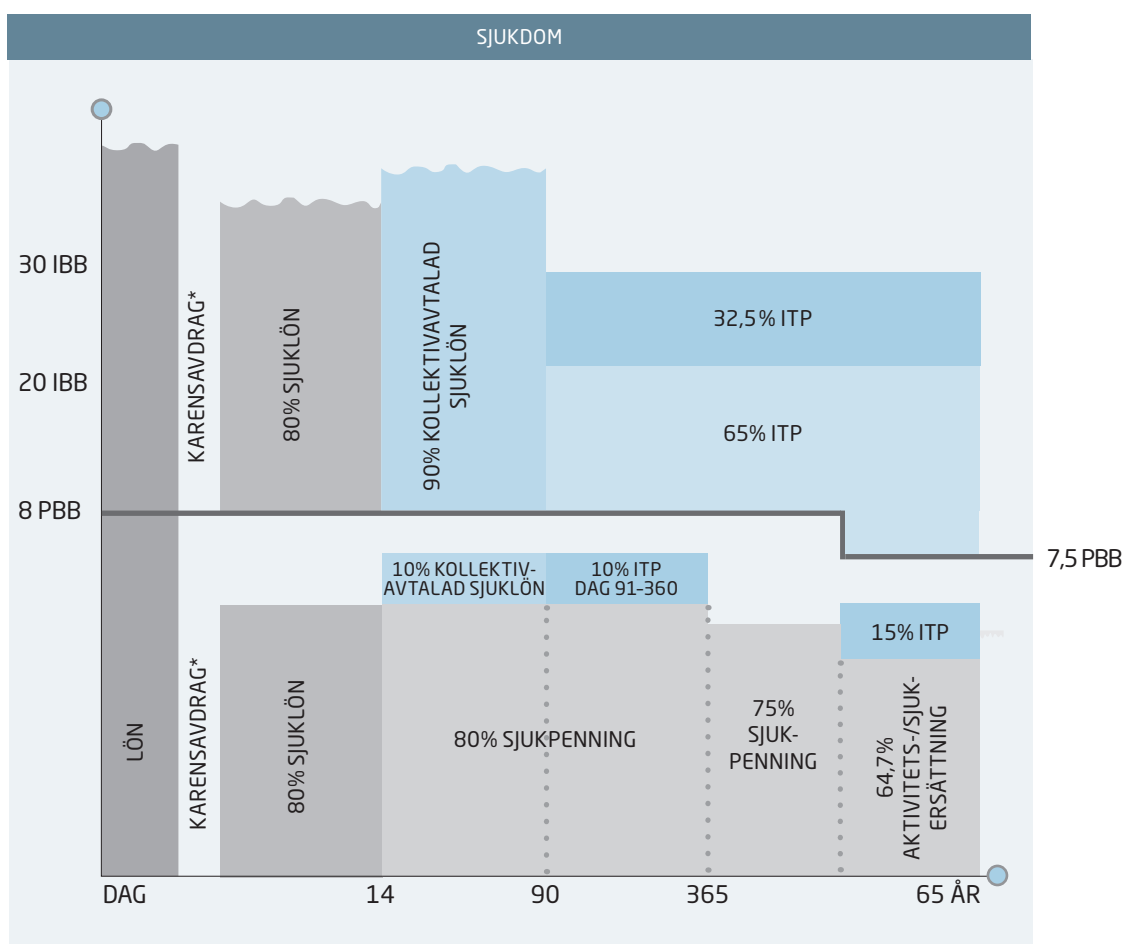
För ITP 2 gäller lönebegrepp enligt vad som beskrivs på sidan 42.

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

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

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

ERSÄTTNING VID SJUKDOM - ITP



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

PREMIEBEFRIELSE-
FÖRSÄKRING ITP 1

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

PREMIEBEFRIELSE-
FÖRSÄKRING ITP 2

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

EFTERSKYDD

Efter anställningens upphörande gäller försäkringen i ytterligare tre månader.

FÖRÄLDRAFÖRSÄKRING ENLIGT LAG

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

FÖRÄLDRAPENNING VID BARNS FÖDELSE/ADOPTION

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

BARN FÖDDA ÅR 2014 OCH SENARE

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

BARN FÖDDA FÖRE ÅR 2014

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

NIVÅER

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

RÄTT TILL LEDIGHET

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

FÖRÄLDRAPENNINGENS STORLEK

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

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

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

480

FÖRÄLDRAPENNING BETALAS UT
UNDER HÖGST 480 DAGAR

11

DAGAR FÖRE FÖRLOSSNINGEN
HAR KVINNAN RÄTT TILL
GRAVIDITETSPENNING

FÖRÄLDRAPENNING UNDER LEDIGA DAGAR

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

GRAVIDITETSPENNING

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

TILLFÄLLIG FÖRÄLDRAPENNING VID BARNS FÖDELSE

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

TILLFÄLLIG FÖRÄLDRAPENNING VID SJUKT BARN

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

FÖRÄLDRALEDIGHET – KOLLEKTIVAVTALADE FÖRMÅNER

– Arbetare, Föräldrapenningtillägget (FPT)

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

Försäkringen administreras av Fora och försäkras i AFA Försäkring.

KVALIFIKATIONSKRAV

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

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

RÄTT TILL ERSÄTTNING

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

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

UTBETALNINGSTID

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

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

ERSÄTTNINGENS STORLEK

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

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

**PREMIEBEFRIELSEFÖRSÄKRING
AVTALSPENSION SAF-LO****ANSÖKAN**

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

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

Vid ansökan till AFA Försäkring om föräldrapenningtillägg gäller premiefrielseförsäkringen automatiskt.

E-TJÄNSTER HOS AFA FÖRSÄKRING

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

Tips!

Administrativ checklista finns på
www.finfa.se/checklistor

DÖDSFALL – FÖRMÅNER ENLIGT LAG

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

STÖD TILL EFTERLEVANDE VUXNA

- Omställningspension
- Förlängd omställningspension
- Garantipension till omställningspension
- Änkepension

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

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

OMSTÄLLNINGSPENSION

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

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

Förlängd omställningspension beviljas

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

FÖRLÄNGD
OMSTÄLLNINGSPENSION

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

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

Garantipensionen till omställningspension ger 2,13 prisbasbelopp per år, vilket blir 8 254 kr per månad. Garantipensionen reduceras av omställningspensionen krona för krona. Samma ersättningar gäller vid förlängd omställningspension.

ERSÄTTNING VID
OMSTÄLLNINGSPENSION

ÄNKEPENSION ENLIGT ÖVERGÅNGSREGLER

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

STÖD TILL EFTERLEVANDE BARN

- Barnpension
- Efterlevandestöd till barn

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

ERSÄTTNING VID BARNPENSION

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

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

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

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

EFTERLEVANDESTÖD

Har den avlidna föräldern en låg beräknad ålderspension finns en garanti i form av efterlevandestöd. Efterlevandestöd är ett grundskydd där ett barn är garanterat att ersättningen efter varje avliden förälder uppgår till 40% av prisbasbeloppet, 1 550 kr/mån.

FINANSIERING

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

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

DÖDSFALL – KOLLEKTIVAVTALADE FÖRMÅNER

– Arbetare, Avtalspension SAF – LO

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

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

ÅTERBETALNINGSSKYDD

Ålderspensionen kan kompletteras med ett familjeskydd som utbetalas med 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp per år i 5, 10, 15 eller 20 år vid dödsfall före 65 års ålder. Utbetalning av familjeskyddet görs dock inte längre än till att den avlidna skulle ha fyllt 70 år. Vid tecknande av familjeskyddet finns ett regelverk gällande när hälsodeklaration krävs. Premien för familjeskyddet, som bestäms för ett år i taget, reducerar premien till ålderspensionen och är åldersberoende, se exempel på sidan 30. Familjeskyddet försäkras i AFA Försäkring.

EXEMPEL PÅ PREMIE/ÅR FÖR FAMILJESKYDD

ÅLDER	PREMIE/ÅR FÖR 1 PRISBASBELOPP	
	UTBETALNING 5 ÅR	UTBETALNING 20 ÅR
25 år	161 kr	524 kr
35 år	187 kr	611 kr
45 år	256 kr	834 kr
55 år	479 kr	1 187 kr*
64 år	1 203 kr	1 203 kr*

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

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

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

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

DÖDSFALL – KOLLEKTIVAVTALADE FÖRMÅNER

– Arbetare, Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

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

I TGL INGÅR FÖLJANDE FÖRMÅNER:

- Begravningshjälp
- Grundbelopp
- Barnbelopp

NÄR GÄLLER TGL?

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

TGL-FÖRMÅNER

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

Grundbelopp utbetalas efter arbetare som vid dödsfallet som närmast anhörig efterlämnar make, registrerad partner, ogift sammanboende eller barn. Om inte någon av nämnda anhöriga finns utbetalas inte något grundbelopp. Beloppet utbetalas med utgångspunkt från den avlidnas ålder. Helt grundbelopp utbetalas i de fall den avlidna varit anställd för att utföra arbete minst 16 timmar per vecka. Halvt belopp utbetalas då anställningen varit lägst 8 timmar men mindre än 16 timmar per vecka. Halvt grundbelopp utbetalas efter arbetare som endast efterlämnar barn som fyllt 21 år.

GRUNDBELOPP UTBETALAS MED UTGÅNGSPUNKT FRÅN DEN AVLIDNAS ÅLDER

ARBETAREN ÄR VID DÖDSFALLET	HELT GRUNDBELOPP I KRONOR	HALVT GRUNDBELOPP I KRONOR
Under 55 år	279 000	139 500
55 men ej 56 år	255 750	127 875
56 men ej 57 år	232 500	116 250
57 men ej 58 år	209 250	104 625
58 men ej 59 år	186 000	93 000
59 men ej 60 år	162 750	81 375
60 men ej 61 år	139 500	69 750
61 men ej 62 år	116 250	58 125
62 men ej 63 år	93 000	46 500
63 men ej 64 år	69 750	34 875
64 eller däröver	46 500	23 250

FÖRSÄKRINGSGRUNDANDE
ANSTÄLLNINGSTID

GRUNDBELOPP

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

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

BARNBELOPP

BARNET ÄR VID ARBETARENS DÖDSFALL	HELT BARNBELOPP I KRONOR	HALVT BARNBELOPP I KRONOR
Under 17 år	93 000	46 500
17 eller 18 år	69 750	34 875
19 eller 20 år	46 500	23 250

Begravningshjälp utbetalas till den avlidnas dödsbo med 23 250 kronor, även när utbetalning av grundbelopp/barnbelopp sker till förmånstagare.

BEGRAVNINGSHJÄLP

Om arbetarens make, registrerad partner eller sammanboende avlider, utbetalas begravningshjälp med 23 250 kronor till dödsboet under förutsättning att maken, den registrerade partnern eller den sammanboende inte själv omfattades av TGL. Vidare fordras att den avlidna inte fyllt 65 år och arbetaren inte fyllt 70 år samt varit anställd för att utföra arbete under minst 16 timmar per vecka. Finns barn under 17 år utbetalas dessutom barnbelopp på 46 500 kronor för varje hemmaboende barn under 17 år.

MAKEFÖRSÄKRING

FÖRMÅNSTAGARFÖRORDNANDE

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

GENERELLT FÖRMÅNSTAGARFÖRORDNANDE

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

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

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

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

ÄNDRAT FÖRMÅNSTAGARFÖRORDNANDE

BESKATTNING

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

EFTERSKYDD

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

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

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

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

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

FORTSÄTTNINGSFÖRSÄKRING

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

Tips!

Administrativ checklista finns på
www.finfa.se/checklistor

DÖDSFALL – KOLLEKTIVAVTALADE FÖRMÅNER

– Tjänstemän, ITP 1

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

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

ÅTERBETALNINGSSKYDD

Ålderspensionen kan kompletteras med ett familjeskydd som utbetalas med 1, 2, 3 eller 4 prisbas-belopp per år i 5, 10, 15 eller 20 år vid dödsfall före 65 års ålder. Utbetalning av familjeskyddet görs dock inte längre än till att den avlidna skulle ha fyllt 70 år. Vid tecknande av familjeskyddet finns ett regelverk gällande när hälsodeklaration krävs. Premien för familjeskyddet, som bestäms för ett år i taget, reducerar premien till ålderspensionen och är åldersberoende, se exempel på sidan 39. Familjeskyddet försäkras i Alecta.

FAMILJESKYDD

EXEMPEL PÅ PREMIE/ÅR FÖR FAMILJESKYDD

ÅLDER	PREMIE/ÅR FÖR 1 PRISBASBELOPP	
	UTBETALNING 5 ÅR	UTBETALNING 20 ÅR
25 år	6 kr	22 kr
35 år	12 kr	46 kr
45 år	34 kr	125 kr
55 år	105 kr	298 kr*
64 år	301 kr	360 kr*

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

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

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

FÖRMÅNSTAGARE

DÖDSFALL – KOLLEKTIVAVTALADE FÖRMÅNER

– Tjänstemän, ITP 2

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

ÅTERBETALNINGSSKYDD

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

FAMILJESKYDD

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

FÖRMÅNSTAGARE

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

Om familjeskyddet är valt före 1 april 2008 gäller den ”gamla” varianten på 1 eller 2 förhöjda prisbasbelopp som betalas ut till efterlevande i 5 år. Premien, som inte är åldersberoende, uppgår till 7 kr per basbelopp och månad under år 2019.

FAMILJEPENSION

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

FAMILJEPENSIONENS STORLEK

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

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

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

AVSTÅENDE FRÅN FAMILJEPENSION

DÖDSFALL – KOLLEKTIVAVTALADE FÖRMÅNER

– Tjänstemän, Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)

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

I TGL INGÅR:

- Grundbelopp
- Barntillägg.

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

NÄR GÄLLER TGL?

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

TGL-FÖRMÅNER

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

GRUNDBELOPP

GRUNDBELOPP UTBETALAS MED UTGÅNGSPUNKT FRÅN DEN AVLIDNAS ÅLDER

TJÄNSTEMANNEN ÄR VID DÖDSFALLET	HELT GRUNDBELOPP I KRONOR	HALVT GRUNDBELOPP I KRONOR
Under 55 år	279 000	139 500
55 men ej 56 år	255 750	127 875
56 men ej 57 år	232 500	116 250
57 men ej 58 år	209 250	104 625
58 men ej 59 år	186 000	93 000
59 men ej 60 år	162 750	81 375
60 men ej 61 år	139 500	69 750
61 men ej 62 år	116 250	58 125
62 men ej 63 år	93 000	46 500
63 men ej 64 år	69 750	34 875
64 men ej 70 år	46 500	23 250

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

BARNTILLÄGG

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

BARNET ÄR VID TJÄNSTEMANNENS DÖDSFALL	HELT BARNBELOPP I KRONOR	HALVT BARNBELOPP I KRONOR
Under 17 år	93 000	46 500
17 eller 18 år	69 750	34 875
19 men ej 20 år	46 500	23 250

BEGRAVNINGSHJÄLP

Om förmånstagare till grundbeloppet saknas då tjänstemannen avlider utbetalas 23 250 kronor till dödsboet som begravningshjälp.

MAKEFÖRSÄKRING

Om tjänstemannens make, registrerad partner, eller sammanboende avlider och de har barn under 17 år utbetalas ett engångsbelopp till den efterlevande från den så kallade makeförsäkringen. Sammanboende omfattas om det finns gemensamma barn. Sammanboende som av den försäkrade har satts in som förmånstagare till grundbeloppet omfattas också, även om barnen inte är gemensamma. Förutsättningen är att den avlidna inte själv omfattades av TGL. Beloppen för år 2019 är

- 23 250 kronor till tjänstemannen
- 46 500 kronor till varje barn under 17 år.

FÖRMÅNSTAGARFÖRORDNANDE

GENERELLT FÖRMÅNSTAGARFÖRORDNANDE

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

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

ÄNDRAT FÖRMÅNSTAGARFÖRORDNANDE

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

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

Förmånstagarförordnandet bör hållas aktuellt, om t ex familjeförhållandena ändras.

Hos Collectum finns ett förmånstagarregister, som är gemensamt för de försäkringsbolag som försäkrar TGL för tjänstemän.

BESKATTNING

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

EFTERSKYDD

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

Vid sjukersättning gäller skyddet fram till 65 års ålder.

Tips!
Administrativ checklista finns på
www.finfa.se/checklistor

ARBETSSKADEFÖRSÄKRING ENLIGT LAG

Den allmänna arbetsskadeförsäkringen hanteras av Försäkringskassan och alla arbetsskador ska anmälas på www.anmalarbetsskada.se.

VEM ÄR ARBETSSKADEFÖRSÄKRAD?

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

VAD ÄR ARBETSSKADA?

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

ERSÄTTNING ENLIGT DEN ALLMÄNNA ARBETSSKADEFÖRSÄKRINGEN

Försäkringskassan bedömer skadan. Försäkringen kan ersätta kostnader för

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

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

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

ARBETSSKADELIVRÄNTA

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

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

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

ERSÄTTNING VID DÖDSFALL

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

LIVRÄNTA TILL EFTERLEVANDE

Denna förmån består av omställningslivränta och förlängd omställningslivränta.

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

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

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

BARNLIVRÄNTA

ANMÄLAN OM ARBETSSKADA

Arbetsgivare som fått kännedom om inträffad arbetsskada är skyldig att anmäla skadan till Försäkringskassan. Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan har en gemensam hemsida för anmälan av arbetsskada www.anmalarbetsskada.se.

**Anmäl en arbetsskada på
www.anmalarbetsskada.se.**

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

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

ANSÖKAN

Försäkringen finansieras genom arbetsskadeavgift som ingår i arbetsgivaravgiften.

FINANSIERING

EFTERSKYDD - PRESKRIPTION

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

ARBETSSKADA – KOLLEKTIVAVTALADE FÖRMÅNER FÖR SAMTLIGA ANSTÄLLDA

– Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

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

VAD ÄR TFA?

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

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

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

NÄR GÄLLER TFA?

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

- olycksfall i arbete
- färdolycksfall om trafikskadelagen inte är tillämplig
- arbetssjukdomar som varar i minst 180 dagar
 - om Försäkringskassan bedömt sjukdomen som arbetsskada eller
 - om sjukdomen finns angiven i ILO-konventionen (angående förmåner vid yrkesskada, se sid 116)
- skada framkallad av smitta under vissa förutsättningar.

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

INKOMSTERSÄTTNING UNDER SJKPENNINGTID

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

Den anställda ansöker själv om ersättning på afaforsakring.se

ERSÄTTNING UNDER AKUT SJUKDOMSTID

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

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

KOSTNADER

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

SVEDA OCH VÄRK

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

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

ERSÄTTNING FÖR REHABILITERING

ERSÄTTNING VID BESTÅENDE ARBETSOFORMÅGA

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

FRAMTIDA INKOMSTFÖRLUST

ERSÄTTNING VID INVALIDITET

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

LYTE OCH MEN

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

NÅGRA EXEMPEL PÅ BELOPPENS STORLEK

MEDICINSK INVALIDITET	25-ÅRING engångsbelopp, kronor	50-ÅRING engångsbelopp, kronor	65-ÅRING engångsbelopp, kronor
99%	1 758 500	1 337 700	910 500
50%	544 300	414 000	281 600
5%	48 100	36 700	25 400

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

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

ERSÄTTNING VID DÖDSFALL

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

VÄRDESÄKRING

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

EFTERSKYDD - PRESKRIPTION

Den som drabbats av en arbetssjukdom har i vissa fall rätt till ersättning från TFA även om arbetssjukdomen visat sig först efter det att anställningen har upphört. TFA-villkoren innehåller en 10-årig preskription beträffande ideell ersättning. För utbetalning av annan ersättning kan detta endast lämnas 6 år tillbaka i tiden från anmälan registrerats.

E-TJÄNSTER HOS AFA FÖRSÄKRING

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

Arbetsgivaren ska bekräfta anställningen på afaforsakring.se

Tips!

Administrativ checklista finns på www.finfa.se/checklistor

ARBETSLÖSHETSFÖRSÄKRING ENLIGT LAG

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

INKOMSTBASERAD ERSÄTTNING

Rätt till ersättning baserad på inkomst har den som

- varit medlem i kassan i minst 12 sammanhängande kalendermånader (lika för anställd och företagare)
- och uppfyllt ett arbetsvillkor inom medlemstiden (medlemsvillkor).

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

GRUNDERSÄTTNING

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

ARBETSVILLKOR

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

För att uppfylla arbetsvillkoret gäller att den anställda ska

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

Som förvärvsarbete räknas

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

Som förvärvsarbete räknas också:

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

ÖVERHOPPNINGSBAR TID

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

LÄMPLIGT ARBETE

GRUNDVILLKOR

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

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

AKTIVITETSRAPPORT

Erbjudet arbete anses lämpligt om:

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

ERSÄTTNINGSPERIOD OCH KARENS

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

JOBBS- OCH UTVECKLINGS- GARANTIN

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

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

ERSÄTTNINGSNIVÅER

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

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

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

DELTIDSBEGRÄNSNINGEN

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

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

EGEN UPPSÄGNING

HÄLSOSKÄL

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

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

AVGÅNGSVEDERLAG

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

STATLIG LÖNEGARANTI

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

ANSÖKAN OM ERSÄTTNING

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

AVSTÄNGNING OCH ÅTGÄRDER

ARBETSLÖSHET – KOLLEKTIVAVTALADE FÖRMÅNER

– Arbetare, Omställningsförsäkring och TSL

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

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

OMSTÄLLNINGSTÖD

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

OMFATTNING

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

PREMIE

Premien till avtal om omställningsförsäkring är 0,0773% för företag som är medlemmar i ett arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv. Företag med hängavtal betalar 0,3773%. Företag som är medlemmar i arbetsgivarförbund utanför Svenskt Näringsliv betalar 0,0973%. Premien beräknas på företagets lönesumma för arbetarna. Styrelsen för AFA Försäkring fattar varje år beslut om nivå och premie för omställningsförsäkringen.

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

VILLKOR FÖR OMSTÄLLNINGSTÖD

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

0,0773%

ÄR PREMIEN TILL AVTAL OM
OMSTÄLLNINGSFÖRSÄKRING
FÖR FÖRETAG SOM
ÄR MEDLEMMAR I ETT
ARBETSGIVARFÖRBUND INOM
SVENSKT NÄRINGS LIV.

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

ANSÖKAN

AGB

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

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

VILLKOR FÖR AGB

Det finns ingen rätt till AGB i följande fall

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

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

AGB är ett engångsbelopp som betalas ut av AFA Försäkring. Engångsbeloppet är 35 736 kr för år 2019. Den som har fyllt 50 år får ytterligare 1 476 kr, den som har fyllt 51 år får 2 952 kr o s v till och med 60 år. Det högsta beloppet som utbetalas uppgår totalt till 51 972 kr (arbetare mellan 60 och 65 år). Ansökan ska vara AFA Försäkring tillhanda senast två år efter att anställningen upphört. Beloppet är skattepliktigt men inte pensionsgrundande. Ersättningen från a-kassan minskas inte för att AGB utbetalas.

AGB - BELOPP

ARBETSLÖSHET – KOLLEKTIVAVTALADE FÖRMÅNER

– Tjänstemän, Omställningsavtalet och TRR

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

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

0%

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

KOLLEKTIVAVTALSSTIFTELSEN TRR TRYGGHETSRADET

TRRs uppgift är att underlätta för företag och anställda, när uppsägningar måste ske på grund av arbetsbrist. Verksamheten bygger på ovan nämnda omställningsavtal. Den finansieras normalt genom en premie, som beräknas på företagets lönesumma för de anställda som omfattas av omställningsavtalet. Premien 2019 är nedsatt till 0% för medlemsföretag i Svenskt Näringsliv.

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

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

VILKA STÖD KAN TRR GE?

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

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

AVGÅNGSERSÄTTNING (AGE)

Riktpunkten för AGE är att ge en inkomstnivå, inkl ersättning från arbetslöshetskassa, på 70% av tidigare lön. Efter 130 dagar med ersättning (ca 6 månader) sänks ersättningsnivån till 50%. Tjänsteman ska ha haft en månadslön på minst ca 27 100 kr eftersom man på löner därunder redan via a-kassan är kompenserad till 70% eller mer av tidigare lön. Då ersättningsnivån sänks till 50% krävs en månadslön på ca 33 000 kr för att AGE ska utbetalas. Den högsta månadslön som kan ligga till grund för AGE är 1,4 inkomstbasbelopp (90 160 kr/mån).

RÅD TILL FÖRETAGET

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

LÖNEBEGREPP

UTBETALNING AV AGE

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

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

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

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

VEM FÅR AGE?

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

Nytt i omställningsavtalet 2019 är att den som blivit uppsagd på grund av sjukdom kan få TRR Trygghetsrådets omställningsstöd och inkomstersättning AGE. TRR har även möjlighet att besluta om TRR studieersättning vid längre studier, minst motsvarande en termin och upp till fyra terminer.

NYHETER 2019

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

OMSTÄLLNINGSTÖD

**DEM FÅR
OMSTÄLLNINGSSTÖD?**

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

**ALTERNATIV TILL
OMSTÄLLNINGSSTÖD**

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

LOKALT AVTAL

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

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

**TJÄNSTEMANNENS VAL AV
ANNAN LEVERANTÖR**

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

REKRYTERINGSSERVICE

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

ANSÖKAN

Både arbetsgivare och tjänsteman behöver ansöka, www.trr.se.

UTLANDSTJÄNSTGÖRING – FÖRSÄKRINGSSKYDD

– Socialförsäkring

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

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

INOM EU/EES

DE FÖRMÅNER SOM OMFATTAS AV SAMORDNINGEN ÄR

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

FÖR ATT MÖJLIGGÖRA DEN FRIA RÖRLIGHETEN FÖR ARBETSKRAFTEN GÄLLER FÖLJANDE PRINCIPER

PRINCIPEN OM EN LAGSTIFTNING

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

LIKABEHANDLINGSPRINCIPEN

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

SAMMANLÄGGNINGSPRINCIPEN

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

EXPORTABILITETSPRINCIPEN

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

INTJÄNANDEPRINCIPEN

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

EU-FÖRORDNING 883/2004

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

Det huvudsakliga innehållet i förordning 883/2004 är:

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

24 MÅNADER

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

DISPENS

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

KONVENTIONSLÄNDER

UTANFÖR EU/EES

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

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

ÖVRIGA LÄNDER

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

UTLANDSTJÄNSTGÖRING – FÖRSÄKRINGSSKYDD

– Arbetare

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

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

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

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

LÄKEKOSTNADSFÖRSÄKRING

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

NÄR GÄLLER FÖRSÄKRINGSSKYDDET?

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

Vidare måste följande punkter vara uppfyllda:

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

UNDANTAG

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

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

Tips!

Administrativ checklista finns på
www.finfa.se/checklistor

UTLANDSTJÄNSTGÖRING – FÖRSÄKRINGSSKYDD

– Tjänstemän

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

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

INOM EU/EES

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

UTANFÖR EU/EES

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

INNEHÅLL I ITP UTLAND

ITP Utland består av två delar:

- Sjukpension vid utlandstjänstgöring
- Kompensation utland

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

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

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

NÄR GÄLLER FÖRSÄKRINGSSKYDDET?

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

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

Vidare måste följande punkter vara uppfyllda:

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

UNDANTAG

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

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

LÄKEKOSTNADSFÖRSÄKRING

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

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

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

SJUKPENNINGGARANTI

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

Tips!
Administrativ checklista finns på
www.finfa.se/checklistor

UTLÄNDSKA FÖRETAG MED TILLFÄLLIG VERKSAMHET I SVERIGE

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

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

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

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

Undantag enligt ovan ska sökas hos Fora för arbetare och hos Collectum för tjänstemän.

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

FRÅNVARO UNDER ANSTÄLLNING

– Arbetare

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

FÖRÄLDRALEDIGHET

AGS

Vid hel ledighet enligt föräldraledighetslagen gäller försäkringsskyddet.

TGL

Vid hel ledighet enligt föräldraledighetslagen gäller försäkringsskyddet.

TFA

Skyddet gäller enbart vid arbete.

FPT

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

AVTALSPENSION SAF-LO

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

OMSTÄLLNINGSFÖRSÄKRING

Om arbetaren fortfarande har en anställning i företaget gäller försäkringen.

TJÄNSTGÖRING INOM FÖRSVARSMAKTEN

AGS

Om arbetaren inte är berättigad till sjukpenning gäller inte försäkringsskyddet.

OMSTÄLLNINGSFÖRSÄKRING

Om arbetaren fortfarande har en anställning i företaget gäller försäkringen.

TFA

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

FPT

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

TGL

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

AVTALSPENSION SAF-LO

Arbetare som inte får lön tjänar inte in pension.

STUDIER

TFA

Skyddet gäller enbart vid arbete.

OMSTÄLLNINGSFÖRSÄKRING

Om arbetaren fortfarande har en anställning i företaget gäller försäkringen.

FPT

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

TGL

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

AGS

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

AVTALSPENSION SAF-LO

Arbetare som inte får lön tjänar inte in pension.

ÖVRIG TJÄNSTLEDIGHET

TFA

Skyddet gäller enbart vid arbete.

OMSTÄLLNINGSFÖRSÄKRING

Om arbetaren fortfarande har en anställning i företaget gäller försäkringen.

AVTALSPENSION SAF-LO

Arbetare som inte får lön tjänar inte in pension.

TGL

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

AGS

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

FPT

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

FRÅNVARO UNDER ANSTÄLLNING

– Tjänstemän

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

FÖRÄLDRALEDIGHET

TFA

Skyddet gäller enbart vid arbete.

ITP 1

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

ITP 2

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

OMSTÄLLNINGSAVTALET OCH TRR

Tjänstledighet jämföras med anställningstid när det gäller kvalifikationstider i omställningsavtalet.

TGL

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

TJÄNSTGÖRING INOM FÖRSVARSMAKTEN

ITP 1 OCH 2

Företaget är inte skyldig att upprätthålla ITP-försäkringen.

TFA

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

TGL

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

OMSTÄLLNINGSAVTALET OCH TRR

Tjänstledighet jämföras med anställningstid när det gäller kvalifikationstider i omställningsavtalet.

STUDIER

ITP 1 OCH 2

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

OMSTÄLLNINGSAVTALET OCH TRR

Tjänstledighet jämförs med anställningstid när det gäller kvalifikationstider i omställningsavtalet.

TGL

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

TFA

Skyddet gäller enbart vid arbete.

ÖVRIG TJÄNSTLEDIGHET

ITP 1 OCH 2

Vid övrig längre tjänstledighet avanmäler företaget tjänstemannen.

OMSTÄLLNINGSAVTALET OCH TRR

Tjänstledighet jämförs med anställningstid när det gäller kvalifikationstider i omställningsavtalet.

TGL

Så länge anställningen består gäller försäkringsskyddet för TGL.

TFA

Skyddet gäller enbart vid arbete.

ANSTÄLLNING EFTER 65 ÅR

16,36%

ÄR ARBETSGIVAREAVGIFTEN
FÖR FÖDDA 1938-1953

ENLIGT AVTAL
- ARBETARE

ENLIGT LAG

Enligt lagen om anställningsskydd (LAS) har arbetstagare avgångsskyldighet vid 67 års ålder. Vid denna ålder avslutas anställningen med ett förenklat förfarande. Om personer är kvar i anställning efter 67 år har arbetsgivaren 1 månads uppsägningstid. Efter 67 år förloras rätten till förtur till ny anställning. Arbetsgivare har även möjlighet att anställa en 67-åring för tidsbegränsad anställning utan särskilda skäl.

ARBETSGIVAREAVGIFTER

Det år en person fyller 65 år betalas full arbetsgivaravgift. På ersättning till personer som vid årets ingång har fyllt 65 år och är födda 1938-1953 betalas 16,36%. För personer födda 1937 eller tidigare betalas 6,15%.

ÅLDERSPENSION

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

ARBETSSKADEFÖRSÄKRING

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

SJUKDOM

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

ARBETSLÖSHETSFÖRSÄKRING

A-kassan gäller fram till 65 års ålder.

TFA

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

AGS

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

FPT

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

TGL

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

AVTALSPENSION SAF-LO

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

OMSTÄLLNINGSFÖRSÄKRING

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

TFA

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

ENLIGT AVTAL
- TJÄNSTEMÄN

TGL

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

ITP 1

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

ITP 2

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

OMSTÄLLNINGSAVTALET OCH TRR

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

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

KOLLEKTIVAVTALAD SJUKLÖN

FÖRETAGARENS FÖRSÄKRINGSSKYDD FÖRSÄKRINGAR ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL

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

SOM FÖRETAGARE RÄKNAS

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

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

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

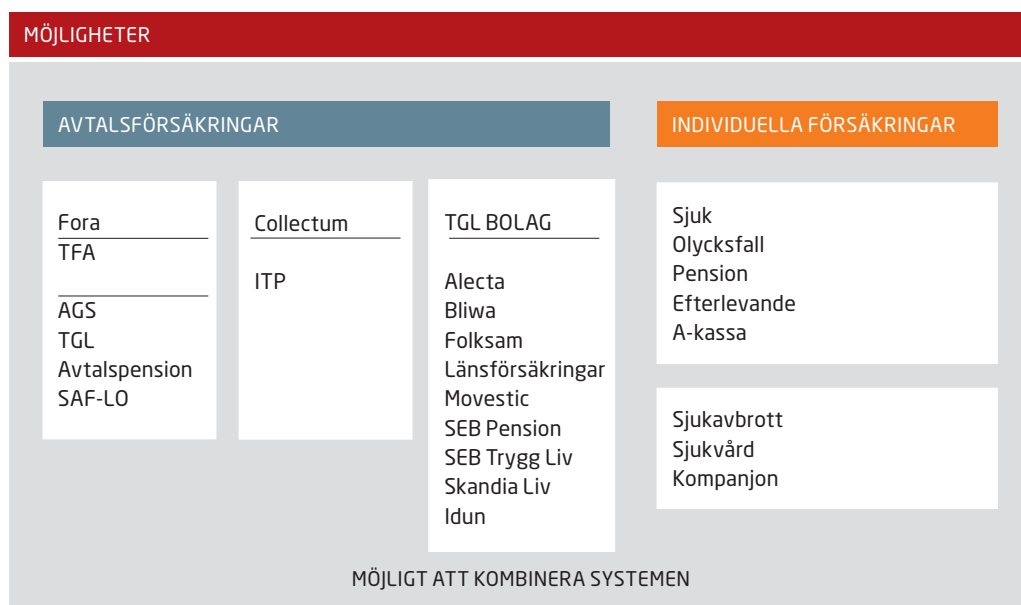
För att teckna ITP via Collectum krävs kollektivavtal.

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

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

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

FÖRETAGARENS VAL



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

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

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

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

INDIVIDUELLA FÖRSÄKRINGAR

På marknaden finns försäkringsbolag som tillhandahåller

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

SJUKDOM

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

OLYCKSFALL

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

PENSION

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

LIV

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

SJUKAVBROTT

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

SJUKVÅRD

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

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

KOMPANJON

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

SJUKDOM – DET ALLMÄNNA SKYDDET ENLIGT LAG

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

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

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

KARENSTID

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

HÖGRISKSKYDD

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

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

SJUKLÖN

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

SJUKPENNING

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

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

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

ENSKILD
NÄRINGSVERKSAMHET
- UNDER UPPBYGGNAD

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

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

KONTAKTA
FÖRSÄKRINGSKASSAN

INDIVIDUELLA FÖRSÄKRINGAR – SJUKDOM

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

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

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

HÖGSTA ERSÄTTNINGSNIVÅ

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

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

HÄLSOPRÖVNING

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

PREMIE

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

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

AVDRAGSRÄTT

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

INDIVIDUELLA FÖRSÄKRINGAR – OLYCKSFALL

OLYCKSFALL - HELTID

exempel

- | | | |
|--|---|------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • Invaliditetskapital 20 pbb
- medicinsk eller ekonomisk • Sveda och värk | <ul style="list-style-type: none"> • Läkemedelskostnader • Tandvårdskostnader, erforderliga belopp • Resor, erforderliga belopp • Merkostnader, max 3,5 pbb • Rehabiliteringskostnader | (Dödsfall 1 pbb) |
|--|---|------------------|

INDIVIDUELL OLYCKSFALLSFÖRSÄKRING

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

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

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

FLERA OLYCKSFALLS-
FÖRSÄKRINGAR

INVALIDITETSKAPITAL

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

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

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

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

Premien är normalt inte åldersberoende utan baseras på det invaliditetskapital som tecknats. Vissa riskfyllda yrken medför en förhöjning av premien.

En viss självrisk kan ingå i den här typen av olycksfallsförsäkring.

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

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

MEDICINSK- OCH EKONOMISK
INVALIDITET

PREMIE

SJÄLVRISK

AVDRAGSRÄTT

ALLMÄNT OM TJÄNSTEPENSIONER

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

TJÄNSTEPENSION

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

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

FINANSIERINGSSYSTEM

SÅ HÄR KAN TJÄNSTEPENSIONEN TRYGGAS

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

Följande finansieringssystem finn:

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

ÅLDERSPENSION - PENSIONSUTFÄSTELSE

förmånsbestämd

- Garanterar en viss pension
- Kostnaden är svår att förutse

premiebestämd

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

PENSIONSUTFÄSTELSE

FÖRMÅNSBESTÄMD ELLER PREMIEBESTÄMD PENSION?

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

ALLA FÖRETAGARE KAN INTE TECKNA TJÄNSTEPENSIONS-FÖRSÄKRING

Möjligheten att teckna tjänstepensionsförsäkring beror på bolagsformen.

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

AKTIEBOLAG

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

HANDELS-/
KOMMANDITBOLAG

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

ENSKILD FIRMA

PENSIONSSPARANDE

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

AVDRAGSGILL PREMIE

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

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

AVKASTNINGSSKATT

INDIVIDUELLA FÖRSÄKRINGAR – DÖDSFALL

EFTERLEVANDEPENSION

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

UTBETALNINGSTID

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

PREMIEBEFRIELSE

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

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

LIVFÖRSÄKRING

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

LIVFÖRSÄKRING - REN

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

LIVFÖRSÄKRING - MED SPARANDE

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

PREMIE

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

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

PREMIEBEFRIELSE - LIV

Premiefrielse inträder normalt vid minst 25% sjukersättning.

AVDRAGSREGLER

AVDRAGSREGLER - PENSION

huvudregel

- Premiebestämd
- Max 35% av lön

kompletteringsregel

- Förmånsbestämd
- Procentsats av slutlön

Obs! Gäller enbart företagare i AB.

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

HUVUDREGEL

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

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

AVDRAGSREGLER - KOMPLETTERINGSREGELN

före 65 år

- 7,5 pbb	→	80%
7,5 - 20 pbb	→	70%
20 - 30 pbb	→	40%

efter 65 år

- 7,5 pbb	→	20%
7,5 - 20 pbb	→	70%
20 - 30 pbb	→	40%

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

Kompletteringsregeln kan användas om man t ex vill

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

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

SJUK- OCH
EFTERLEVANDEPENSION

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

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

AVDRAGSREGLER - AKTIV NÄRINGSVERKSAMHET

inkomstunderlag

Avdrag i näringsverksamhet
35%
(max 10 prisbasbelopp)

AKTIV NÄRINGSVERKSAMHET

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

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

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

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

ARBETSLÖSHET

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

En företagare räknas som arbetslös om

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

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

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

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

- Arbetslöshetskassan Alfa
- Småföretagarnas a-kassa.

UNDERLAG FÖR ERSÄTTNING

NÄR ÄR EN FÖRETAGARE
ARBETSLÖS?

BISYSSLA

A-KASSOR FÖR FÖRETAGARE

ANSVARSFÖRSÄKRING FÖR VD OCH STYRELSE

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

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

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

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

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

BASBELOPP

ÅR	PRISBASBELOPP KRONOR	ÅR	PRISBASBELOPP KRONOR	ÅR	PRISBASBELOPP KRONOR
1966	5300	1984	20 300	2002	37 900
1967	5500	1985	21 800	2003	38 600
1968	5 700	1986	23 300	2004	39 300
1969	5 800	1987	24 100	2005	39 400
1970	6 000	1988	25 800	2006	39 700
1971	6400	1989	27 900	2007	40 300
1972	7100	1990	29 700	2008	41 000
1973	7300	1991	32 200	2009	42 800
1974	8 100	1992	33 700	2010	42 400
1975	9 000	1993	34 400	2011	42 800
1976	9 700	1994	35 200	2012	44 000
1977	10 700	1995	35 700	2013	44 500
1978	11 800	1996	36 200	2014	44 400
1979	13 100	1997	36 300	2015	44 500
1980	13 900	1998	36 400	2016	44 300
1981	16 100	1999	36 400	2017	44 800
1982	17 800	2000	36 600	2018	45 500
1983	19 400	2001	36 900	2019	46 500

ÅR	FÖRHÖJT PRISBASBELOPP KRONOR	INKOMSTBASBELOPP KRONOR
2000	37 300	
2001	37 700	37 700
2002	38 700	38 800
2003	39 400	40 900
2004	40 100	42 300
2005	40 300	43 300
2006	40 500	44 500
2007	41 100	45 900
2008	41 800	48 000
2009	43 600	50 900
2010	43 300	51 100
2011	43 700	52 100
2012	44 900	54 600
2013	45 400	56 600
2014	45 300	56 900
2015	45 400	58 100
2016	45 200	59 300
2017	45 700	61 500
2018	46 500	62 500
2019	47 400	64 400

AGS – MÅNADSERSÄTTNING

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

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

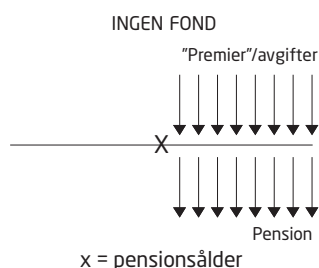
SJKPENNINGGRUNDANDE INKOMST VID INSJUKNANDETIDPUNKTEN UPPGÅR TILL			MÅNADSERSÄTTNING FRÅN AGS
kronor		men ej kronor	kronor
0	-	132 000	75
140 000	-	141 000	657
150 000	-	151 000	1 315
160 000	-	161 000	2 000
170 000	-	171 000	2 125
180 000	-	181 000	2 250
190 000	-	191 000	2 375
200 000	-	201 000	2 500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

FINANSIERINGSSYSTEM – PENSIONER

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

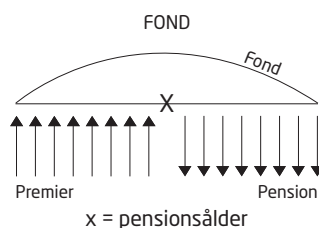
FÖRDELNINGSSYSTEM

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



FONDERAT SYSTEM

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



ILO-KONVENTIONEN OM FÖRMÅNER VID YRKESSKADA

Tabell 1. Förteckning över yrkessjukdomar (reviderad 1980).

YRKESJUKDOMAR	ARBETE SOM MEDFÖR EXPONERING FÖR RISKER
1. Pneumokonioser orsakade av fibrosframkallande mineralpartiklar (silikos, antrakosilikos, asbestos) och silikotuberkulos förutsatt att silikos i väsentlig grad orsakat arbetsförmåga eller döden.	Allt arbete där arbetstagaren blir utsatt för denna risk.
2. Sjukdomar i andningsorganen orsakade av hårdmetalldamm.	"
3. Sjukdomar i andningsorganen orsakade av damm av bomull (byssinos), lin, hampa eller sisal.	"
4. Astma orsakad av sensibiliserande eller irriterande ämnen som kan ge dessa effekter och som förekommer i arbetsprocessen.	"
5. Extrinsic allergisk alveolit och sviter därav orsakade av inandning av organiska dammpartiklar (enligt bestämmelser i landets lagstiftning).	"
6. Sjukdomar orsakade av beryllium eller giftiga föreningar därav.	"
7. Sjukdomar orsakade av kadmuim eller giftiga föreningar därav.	"
8. Sjukdomar orsakade av fosfor eller giftiga föreningar därav.	"
9. Sjukdomar orsakade av krom eller giftiga föreningar därav.	"
10. Sjukdomar orsakade av mangan eller giftiga föreningar därav.	"
11. Sjukdomar orsakade av arsenik eller giftiga föreningar därav.	"
12. Sjukdomar orsakade av kvicksilver eller giftiga föreningar därav.	"
13. Sjukdomar orsakade av bly eller giftiga föreningar därav.	"
14. Sjukdomar orsakade av fluor eller giftiga föreningar därav.	"
15. Sjukdomar orsakade av koldisulfid.	"
16. Sjukdomar orsakade av toxiska halogenderivat av alifatiska eller aromatiska kolväten.	"
17. Sjukdomar orsakade av bensen eller dess giftiga homologer.	"
18. Sjukdomar orsakade av giftiga amino- och nitroderivat av bensen eller dess homologer.	"
19. Sjukdomar orsakade av nitroglycerin eller andra estrar av salpetersyra.	"
20. Sjukdomar orsakade av alkoholer, glykoler eller ketoner.	"
21. Sjukdomar orsakade av kvävande gaser: kolmonoxid, cyanväte eller toxiska föreningar därav, svavelväte.	"
22. Hörselnedsättning orsakad av buller.	"
23. Sjukdomar orsakade av vibrationer (rubbningar i muskler, senor, ben, leder, perifera blodkärl eller perifera nerver).	"
24. Sjukdomar orsakade av arbete i komprimerad luft.	"
25. Sjukdomar orsakade av joniserande strålning.	Allt arbete som medför exponering för joniserande strålning"
26. Hudsjukdomar orsakade av fysiska, kemiska eller biologiska faktorer som inte tagits upp under alla andra rubriker.	Allt arbete som medför exponering för den aktuella risken
27. Primär hudcancer orsakad av tjära, beck, mineralolja, antracen eller föreningar, produkter eller rester av dessa substanser.	"
28. Lungcancer eller mesoteliom orsakade av asbest.	"
29. Infektioner eller parasitsjukdomar förvärvade i yrkesarbete som medför särskilt stor risk för smitta.	(a) Hälsovårds- och laboratoriearbete. (b) Veterinärarbete. (c) Hantering av djur, djurkroppar, delar av djurkropp och handelsvaror som kan ha blivit kontaminerade av djur, djurkroppar eller delar av djurkroppar. (d) Annat arbete som medför särskilt stor risk för kontaminering.

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

SÖKORD

Aktivitetsersättning.....	50	Läkekostnadsförsäkring	91
Allmän pension.....	25	Lönebegrepp Avtalspension SAF-LO.....	28
Alternativ ITP.....	44	Lönebegrepp ITP 1.....	37
Anställning efter 65 år.....	98	Lönebegrepp ITP 2.....	42
Arbetsgivaravgift.....	20	Lönekapning.....	43
Arbetskadeförsäkring.....	74, 76	Löneväxling	19, 37, 42
Arbetslöshetsförsäkring.....	79	Makeförsäkring	67, 72
Avgångsbidrag.....	83	Minskingsregeln.....	49
Avgångsersättning.....	85	Omställningsavtalet.....	84
Avgångsvederlag	81	Omställningsförsäkring.....	82
Avtalsgruppsjukförsäkring.....	53	Omställningspension.....	63
Avtalspension SAF-LO	29	Omställningsstöd.....	82, 85
Avkastningsskatt	19	Pensionsavgift, allmän.....	18, 26
Barnpension	64	Pensionsgrundande inkomst	25
Basbeloppen	24, 113	Pensionsrätt	25
Begravningshjälp	67, 72	Premiefrielse	31, 39, 58
Branschavtal.....	32, 40, 46	Premiepension	26
Bonus.....	38, 42	Rehabiliteringsersättning	51
Deltidspension.....	32, 40, 46	Rehabiliteringskedjan.....	51
Efterlevandepension	63, 65, 69	Rehabiliteringskostnader (bidrag).....	56
Efterlevandestöd till barn	64	Reseersättning	48
Efterskydd	55, 58, 68, 75, 78	Resttidsersättning.....	38, 42
Ersättning för höga sjuklönekostnader.....	48	Samordning.....	43
Familjepension	70	Sjukavbrottsförsäkring.....	102
Familjeskydd	65, 69, 70	Sjukersättning	49
Flexpension	32, 40, 46	Sjukförmåner	47, 53, 57
Fortsättningsförsäkring	68	Sjukpenning	48
Fribrev	45	Sjukpenninggrundande inkomst	48
Företagare	100	Sjukpension	57
Förmånstagarförordnande	67, 72	Sjukvårdsförsäkring.....	102
Föräldraförsäkring.....	59, 61	Sveda och värk	77
Föräldrapenningtillägg.....	61	Särskild löneskatt.....	19
Garantipension	27	Tilläggs pension	27
Graviditetspenning	60	Tiotaggare	44
Högriskskydd, särskilt	47	Tjänstegrupplivförsäkring	66, 71
Inkomstpension	26	Utlandstjänst	87, 89, 90
Karensavdrag	47	Utländska företag i Sverige.....	92
Karensdag.....	80	Ålderspension	25, 28, 33
Kollektivavtal	8	Återbetalningsskydd	65, 69, 70
Livsarbetstidspension	32, 40, 46	Återinsjuknanderegeln	47
Livsinkomst	25	Änkepension	63
Lyte och men	77		

TELEFON- OCH ADRESSLISTA

- Arbetare

ARBETARE		
Allmän information om AFA-försäkringarna, försäkringsavtal, fakturor, ändring av försäkring, blanketter, villkor m m.	Fora 101 56 Stockholm www.fora.se	08-787 40 10
AGB (arbetsbrist)	AFA Försäkring 106 27 Stockholm www.afaforsakring.se	0771-88 00 99
AGS (sjukdom) Premiebefrielseärenden	AFA Försäkring 106 27 Stockholm www.afaforsakring.se	0771-88 00 99
Försäkring om föräldrapenningtillägg (FPT)	AFA Försäkring 106 27 Stockholm www.afaforsakring.se	0771-88 00 99
Avtalspension SAF-LO	Fora 101 56 Stockholm www.fora.se	08-787 40 10
Omställningsstöd (arbetsbrist)	Trygghetsfonden TSL Box 190 81 111 36 Stockholm www.tsl.se	010-480 91 00
Pensionsval, Avtalspension SAF-LO	Fora 101 56 Stockholm www.fora.se	08-787 40 10
Frågor rörande sjukfrånvaron	Försäkringskassan www.forsakringskassan.se	0771-17 90 00
TFA (arbetsskada)	AFA Försäkring 106 27 Stockholm www.afaforsakring.se	0771-88 00 99
TGL (dödsfall)	AFA Försäkring 106 27 Stockholm www.afaforsakring.se	0771-88 00 99
Utlandstjänst	Fora 101 56 Stockholm www.fora.se	08-787 40 10

TELEFON- OCH ADRESSLISTA

- Tjänstemän

TJÄNSTEMÄN		
ITP 2 - ärenden <ul style="list-style-type: none"> • premieberäkningar • individuella förmåner • avgångspension • fortsättningsförsäkring • utbetalning Arbetsgivare Anställda	Alecta 103 73 Stockholm www.alecta.se	08-441 62 00 08-441 62 00 020-78 22 80
ITP-ärenden <ul style="list-style-type: none"> • ITP 1 • allmänt om ITP 2 • fakturan • ITPK-valet • förmånstagarregister Arbetsgivare Anställda	Collectum 103 76 Stockholm www.collectum.se	08-508 981 00 08-508 981 00 020-40 85 00
PRI Pensionsgaranti	PRI Pensionsgaranti Box 7504 103 92 Stockholm www.pri.se	08-679 06 00
Frågor rörande sjukfrånvaron	Försäkringskassan www.forsakringskassan.se	0771-17 90 00
TGL (dödsfall)	Alecta Bliwa Folksam Länsförsäkringar Movestic SEB Trygg Liv SEB Pension och Försäkring Skandia Liv Idun Liv Försäkring	020-78 22 80 08-696 22 80 0771 - 95 09 50 08-562 830 00 08-120 393 20 0771-43 10 00 0771-43 10 00 0771-55 55 06 020-120 00 15
TFA* (arbetsskada)	AFA Försäkring 106 27 Stockholm www.afaforsakring.se	0771-88 00 99
TRR* (arbetsbrist)	TRR Box 16291 103 25 Stockholm www.trr.se	020-87 78 77
Utlandsförsäkring, ITP	Collectum 103 76 Stockholm www.collectum.se	08-508 981 00

* Försäkringsavtal och premier m m administreras av Fora, telefon 08-787 40 10.

FINFA – EN DEL AV SVENSKT NÄRINGS LIV

ARBETSGIVARSERVICE 010-45 53 800

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

Kontakta oss:



www.finfa.se

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

Besök finfa.se