



ARBETARE
FREMIA-LO

PHIA NIDB OK

Kollektivavtalad pension och försäkring
via jobbet för arbetare 2022

Avtalat

HANDBOK

Kollektivavtalad pension och försäkring
via jobbet för arbetare 2022

Avtalat

Innehållsförteckning

	INLEDNING 4		DÖDSFALL 46
	Välkommen till Avtalats handbok!..... 5		Ersättning till efterlevande enligt lag..... 47
	Trygghet genom livet..... 6		Ersättning till efterlevande via jobbet..... 48
	FÖRSÄKRINGSSYSTEMET 8		PENSION 54
	Försäkringssystemet – så hänger det ihop..... 9		Pension enligt lag..... 55
	Sammanställning – allmän pension och försäkringar enligt lag..... 11		Gemensam tjänstepension (GTP) via jobbet..... 57
	Sammanställning – tjänstepension och försäkringar via jobbet..... 12		Checklista pension..... 61
	Vad påverkar försäkringsskyddet?..... 13		OLIKA TYPER AV FRÅNVARO 62
	FÖRÄLDRALEDIGHET 16		Försäkringsskydd vid olika typer av frånvaro under anställning..... 63
	Föräldraförsäkring enligt lag..... 17		UTLANDSTJÄNSTGÖRING 62
	Föräldrapenningtillägg (FPT) via jobbet..... 18		Utlandstjänstgöring..... 66
	Checklista föräldraledighet..... 21		Checklista utlandstjänstgöring..... 71
	SJUKDOM 22		UTLÄNDSKA MEDBORGARE 62
	Sjukförsäkring enligt lag..... 23		Utländska medborgare..... 72
	Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) via jobbet..... 26		OMPRÖVNINGAR 74
	Checklista sjukdom..... 29		Överklaga beslut som rör försäkringar enligt lag..... 75
	ARBETSSKADA 30		Överklaga beslut som rör kollektivavtalade försäkringar..... 76
	Arbetskadeförsäkring enligt lag..... 31		ÖVRIG INFORMATION 78
	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) via jobbet..... 32		Förklaringar och namn..... 79
	ILO-konventionen – förteckning över yrkessjukdomar..... 36		Index..... 80
	Checklista arbetsskada..... 39		
	ARBETSBRIST 40		
	Arbetslöshetsförsäkring enligt lag..... 41		
	Omställningsavtal via jobbet..... 43		
	Checklista arbetsbrist..... 45		



Inledning

Välkommen till Avtalats handbok!

Avtalat har som uppdrag att se till att arbetare anställda inom Kooperation, civilsamhälle och idéburen välfärd vet hur tjänstepension och försäkring via jobbet fungerar.

Genom avtalat.se, kundtjänst, utbildningar, material samt våra pensions- och försäkringsspecialister hjälper vi till med alla frågor om kollektivavtalad tjänstepension och försäkring.

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

I handboken beskriver vi hur försäkringarna gäller utifrån olika händelser i livet – föräldraledighet, sjukdom, arbetsskada, uppsägning vid arbetsbrist, dödsfall och pension. Vid varje händelse finns en checklista där vi samlat vad den anställda behöver få information om och tänka på.

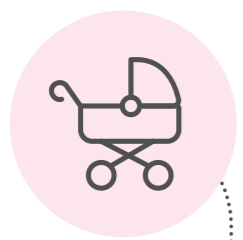
Du kan ladda ner handboken på avtalat.se.

PS. Vi reserverar oss för eventuella ändringar som har tillkommit efter tryckningen av boken (april 2022). Aktuell information hittar du på avtalat.se.



Trygghet genom livet

Att klara av förändringar är en del av livet. Människor blir föräldrar, råkar ut för olyckor eller vill gå i pension lite tidigare. Då är det tryggt att veta att pension och försäkringar via jobbet kan ge den som är anställd ett extra ekonomiskt stöd.



Föräldraledighet

Förutom föräldrapenning kan den anställda få extra ersättning enligt kollektivavtal.



Sjukdom

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



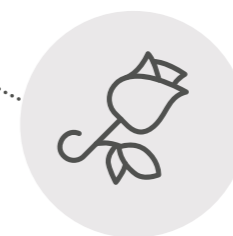
Arbetskada

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



Arbetsbrist

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



Dödsfall

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



Pension

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





Försäkringssystemet – så hänger det ihop

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

PENSION OCH FÖRSÄKRINGAR ENLIGT LAG

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

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

KOLLEKTIVAVTAL – TJÄNSTEPENSION OCH FÖRSÄKRING VIA JOBBET

Arbetsgivare som har tecknat kollektivavtal ska teckna tjänstepension och försäkringar för anställda.

Arbetsgivare kan omfattas av kollektivavtal genom

- ▶ medlemskap i ett arbetsgivarförbund
- ▶ hängavtal, vilket innebär att arbetsgivaren slutit kollektivavtal direkt med ett fackförbund.

Idag omfattas de flesta anställda av kollektivavtal. De anställda får en trygghet både i jobbet, mellan jobb och efter arbetslivet. Arbetsgivaren kan känna sig trygg med att ge de anställda bra villkor.

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

Kollektivavtalen är framförhandlade av arbetsmarknadens parter.

FÖRSÄKRINGAR I TOPPEN AV PYRAMIDEN

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

ANSTÄLLDA OCH FÖRSÄKRINGAR

Försäkringar för arbetare anställda inom Kooperation, civilsamhälle och idéburen välfärd som omfattas av kollektivavtal mellan Fremia och LO omfattas också av Avtalsförsäkringar Fremia-LO som administreras av Pensionsvalet. Försäkringsavtalet är igång när arbetsgivaren har fått bekräftelser, och avtalen gäller retroaktivt från och med den dag då kollektivavtalet började gälla.

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

- Grupp- försäkringar och privata försäkringar
- Enligt kollektivavtal
- Enligt lag



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



Den 1 januari 2021 bildades Fremia genom sammangående mellan Arbetsgivarföreningen KFO och Arbetsgivarförbundet Idea.

Försäkrings- systemet



Fremia och LO bildade den 1 januari 2019 Kollektivavtalsstiftelsen Omställning CIKO. CIKO är en omställningsorganisation för arbetsgivarna anslutna till Fremia och deras anställda.

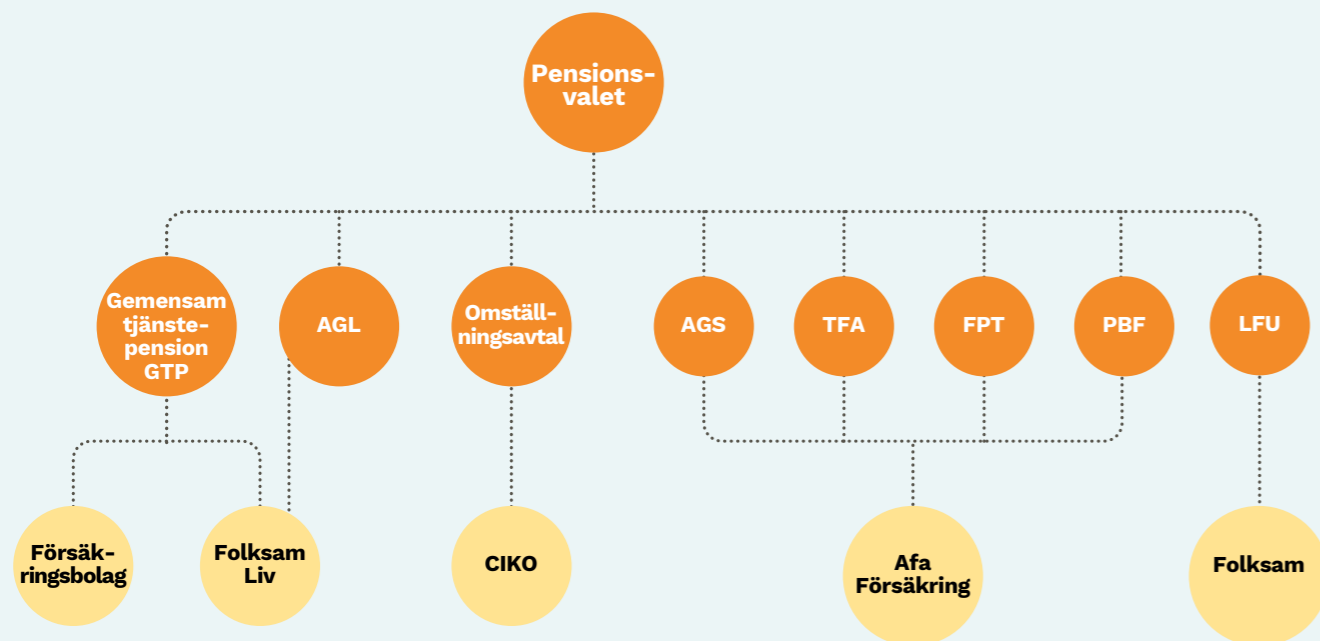
CIKO administrerar de två delarna som ingår i Omställningsavtal Fremia-LO: aktivt omställningsstöd och Omställningsersättning (OSE).

Avtalsförsäkringar Fremia-LO

- Gemensam tjänstepension (GTP)
- Avtalsgrupplivförsäkring (AGL)
- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)
- Omställningsavtal Fremia-LO
- Föräldrapenningtillägg (FPT)
- Premiefrielseförsäkring (PBF)
- Läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring (LFU)

Pension och försäkring – så hänger det ihop

AVTALSOMRÅDE FREMIA-LO



Sammanställning – allmän pension och försäkringar enligt lag

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

FÖRÄLDRAFÖRSÄKRING

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



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

SJUKFÖRSÄKRING

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

ARBETSSKADEFÖRSÄKRING

Den som har skadat sig på jobbet kan få ersättning från den allmänna arbetsskadeförsäkringen. Försäkringen omfattar alla anställda och hanteras av Försäkringskassan. Den anställda kan själv anmäla arbetsskadan på forsakringskassan.se.

ARBETSLÖSHETSFÖRSÄKRING

En person kan vara medlem i en branschspecifik a-kassa eller vara ansluten till Alfa-kassan.

EFTERLEVANDEPENSION

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

PENSION

Den som har arbetat eller bott i Sverige kan ha rätt till allmän pension enligt lag. Pensionen finansieras via arbetsgivaravgifter och de anställdas egenavgift. Det är Pensionsmyndigheten som ansvarar för den allmänna pensionen. Den allmänna pensionen består av inkomstpension, inkomstpensionstillägg, premiepension, garantipension och tilläggspension.

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



Sammanställning – tjänstepension och försäkringar via jobbet

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

180 dagar

Föräldrapenningtillägget betalas ut under som längst 180 dagar.

FÖRÄLDRAPENNINGTILLÄGG (FPT)

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

AVTALSGRUPPSJUKFÖRSÄKRING (AGS)

För den som har sjukpenning, smittbärarpennning och rehabiliteringspenning kan AGS ge dagsersättning under dag 15-360 i sjukperioden. Om sjuklön enligt kollektivavtal betalas längre än 14 dagar lämnas ersättning tidigast efter sista sjuklöne-dagen.

Om sjukpenningen övergår i aktivitets- eller sjukersättning kan AGS ge månadsersättning.

TRYGGHETSFÖRSÄKRING VID ARBETSSKADA (TFA)

Om den anställda har skadat sig på jobbet kan det finnas rätt till ersättning genom TFA. För att få ersättning ska skadan ha orsakats av olycksfall på jobbet, eller på vägen till eller från jobbet. Försäkringen kan också gälla vid sjukdom som beror på arbetet eller vid smitta.

OMSTÄLLNINGSAVTAL FREMIA-LO

Arbetare anställda inom Kooperation, civilsamhälle och idéburen välfärd som blir uppsagda på grund av arbetsbrist kan ha rätt till aktivt omställningsstöd som består av olika stöd till nytt jobb. Hen kan också ansöka om omställningsersättning (OSE) som är ett skattepliktigt engångsbelopp. Båda delarna hanteras av Kollektivavtalsstiftelsen Omställning CIKO. Hen kan också ha rätt till engångsinsättning till tjänstepension.

AVTALSGRUPPLIVFÖRSÄKRING (AGL)

Om den anställda dör kan ett skattefritt engångsbelopp från AGL betalas ut till make, maka, registrerad partner, sambo, arvsberättigade barn, barnbarn eller föräldrar.

GEMENSAM TJÄNSTEPENSION (GTP)

GTP är en premiebestämd tjänstepension som, från den 1 januari 2022, börjar tjänas in från 23 års ålder. Om arbetsgivare och anställd är överens kan den anställda börja tjäna in pension tidigare, och längst till och med 65 års ålder. Efter det kan arbetsgivaren ensidigt välja att fortsätta betala in premier. Om den anställda dör kan anhöriga få ersättning via GTP-familjeskydd som ingår, men också via återbetalningsskydd om den anställda har valt till det.

PREMIEBEFRIELSEFÖRSÄKRING (PBF)

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

LÄKEKOSTNADSFÖRSÄKRING VID UTLANDSTJÄNST (LFU)

LFU ger ersättning för en del kostnader under arbete utomlands.

Vad påverkar försäkringsskyddet?

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

OLIKA ANSTÄLLNINGSFORMER

Det finns olika anställningsformer: tillsvidareanställning och tidsbegränsade.

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

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

TJÄNSTETID – KVALIFIKATIONSTID

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

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

TJÄNSTGÖRINGSGRAD

Tjänstgöringsgraden kan påverka pension och försäkringsskydd.

INKOMST

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

LEDIGHET

Försäkringar under ledighet gäller till exempel vid studier eller föräldraledighet. De kan också gälla vid tjänstledighet och semester. Läs mer om ledighet på sidorna 64 och 65.



Det finns olika anställningsformer: tillsvidareanställning och tidsbegränsade.





Index och basbelopp

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

INDEX

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

BASBELOPP 2022

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

De olika basbeloppen används i skilda sammanhang. Till exempel:

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

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

Premier

Den totala lönesumman avgör storleken på försäkringspremien.

PREMIER TILL KOLLEKTIVAVTALADE FÖRSÄKRINGAR

Varje år bestäms storleken på premierna. Inom avtalsområde Fremia-LO sköts all administration av valcentralen Pensionsvalet. Det är företagets årliga, totala lönesumma som bestämmer storleken på försäkringspremierna. Premierna till Gemensam tjänstepension (GTP) beräknas på lönesumman per månad.

Prisbasbelopp

Prisbasbeloppet följer den allmänna prisutvecklingen.

Inkomstbasbelopp

Inkomstbasbeloppet följer den allmänna inkomstutvecklingen i Sverige.

48 300 kr

Prisbasbelopp

71 000 kr

Inkomstbasbelopp

49 300 kr

Förhöjt prisbasbelopp

Premier för tjänstepension och försäkringar (% av bruttolön)	Lön	
	≤ 44 375 kr/mån	> 44 375 kr/mån
Pensionspremie *	4,50 %	30,00 %
Premiefrielseförsäkring (PBF)	0 %	0 %
Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)	0 %	0 %
Föräldrapenningtillägg (FPT)	0 %	0 %
Omställningsstöd, CIKO	0,20 %	0,20 % av anmäld lön
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)	0,01 %	0,01 % av anmäld lön
Tjänstegrupplivförsäkring (AGL) **	0,20 %	0 %
GTP Familjeskydd	35 kr/månad	0 %
Total premie som faktureras	4,91 % + 35 kr/månad	30,21 %
Utlandsanställning ***	Vid tjänsteresa 5,15 kr/dag	Vid längre utlandsvistelse 340 kr/mån

* Premien betalas från och med månaden då den anställda fyller 23 år och till och med månaden innan 65 år.

** Beräknas på 7,5 prisbasbelopp, (362 250 kr år 2022).

*** Premie betalas från 18 års ålder till 65 års ålder. Längre utlandsvistelse = Om utlandsvistelsen varar längre än ett år.

PREMIER ENLIGT BRANSCHAVTAL

Parterna inom de flesta branscher har kommit överens om att arbetsgivaren ska betala premier för deltidspension eller delpension. Det kan också finnas andra kompletterande premier, via kollektivavtal, överenskommelse med lokal facklig organisation eller mellan arbetsgivare och den anställda. Dessa premier tillkommer och finns inte i sammanställningen ovan. Pensionsvalet hanterar dessa premier. Läs mer om vad som gäller under respektive kapitel i handboken och i aktuellt kollektivavtal.

Så administreras pension och försäkringar

Pension och försäkringar enligt lag administreras av myndigheter: Pensionsmyndigheten, Försäkringskassan och Skatteverket. Den kollektivavtalad tjänstepension och försäkringar administreras av Pensionsvalet.

ALLMÄN PENSION OCH FÖRSÄKRINGAR ENLIGT LAG

Det är riksdag och regering som stiftar lagar och ser över författningar inom området pension och försäkringar. Pensionsmyndigheten, Försäkringskassan och Skatteverket sköter administrationen. Skatteverket beslutar varje år om pensionsgrundande inkomst. Skatteverket skickar uppgiften till Pensionsmyndigheten och uppgiften kommer att ligga till grund för framtida pension. Läs mer om vad som gäller för pension och försäkringar under respektive kapitel i boken.

TJÄNSTEPENSION OCH FÖRSÄKRINGAR VIA JOBBET

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



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

Pensionsmyndigheten, Försäkringskassan, och Skatteverket sköter administrationen.



Kollektivavtalad tjänstepension och försäkringar administreras av Pensionsvalet.

Föräldraförsäkring enligt lag

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

Föräldrapenning vid barns födelse eller adoption

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

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

Barn födda år 2014 och senare

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

Barn födda före 2014

För barn som är födda före år 2014 finns särskilda regler. Föräldrarna kan som längst få föräldrapenning till och med att barnet avslutat första året i grundskolan. Om barnet fyller åtta år efter skolavslutningen kan föräldrapenningen tas ut till och med den dagen som barnet fyller åtta år.

Olika ersättningsnivåer – så stor är ersättningen

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

- ▶ Den första kallas för sjukpenningnivå och motsvarar 77,6 % av den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) med ett inkomsttak på tio prisbasbelopp. Det förutsätter att föräldern har haft en årsinkomst på minst 82 300 kronor i minst 240 dagar i följd före barnets beräknade eller faktiska födelse. Ersättning på den nivån kan lämnas till förälder som är försäkrad för arbetsbaserad föräldrapenning.
- ▶ Den andra nivån kallas grundnivå och är 250 kr/dag. Grundnivån gäller för den förälder som inte har en inkomst eller har tjänat mindre än 117 590 kronor på ett år.
- ▶ Den tredje nivån kallas för lägstanivå och gäller i 90 dagar. Lägstanivån är 180 kronor/dag. Den kan lämnas till förälder som är försäkrad för bosättningsbaserad föräldrapenning och avser tid då föräldrapenning inte lämnas på sjukpenningnivån eller grundnivån.

Mer om hur sjukpenningen räknas ut hittar du på sidan 24.

LÄS MER OM LAGEN PÅ

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



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

Föräldraledighet





Olika ersättningsnivåer

Sjukpenningnivå

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

77,6% av SGI

Grundnivå

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

250 kr/dag

Lägstanivå

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

Dag 1

Dag 390

Dag 480

180 kr/dag

Föräldrapenningtillägg (FPT) via jobbet

Föräldrapenningtillägg (FPT) ger en kompletterande ersättning till anställda, som är föräldralediga och får föräldrapenning från Försäkringskassan.

Anställningstid för rätt till Föräldrapenningtillägg (FPT)

För att ha rätt till FPT måste anställning pågå minst tolv månader, inom en period på fyra år innan barnets födelse eller adoption, hos en eller flera arbetsgivare som har haft försäkringen om Föräldrapenningtillägg. Om anställningstiden började innan arbetsgivaren hade försäkringen räknas denna också.

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

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



Rätt till ersättning

En anställd som är föräldraledig har rätt till FPT under en sammanhängande period med föräldrapenning på sjukpenningnivå. Ledigheten behöver inte vara förlagd till veckans alla dagar utan det är den ledighetsperiod som den anställda och arbetsgivaren kommit överens om.

Uttag av Föräldrapenningtillägg (FPT)

För varje födelse eller adoption har den anställda rätt till Föräldrapenningtillägg under 60 eller maximalt 180 kalenderdagar med föräldrapenning på sjukpenningnivå. Föräldrapenningtillägg gäller för 18 månader från barns födelse eller adoption. Ansökan om FPT görs till Afa försäkring. Ersättning ges bara för en sammanhängande föräldraledighetsperiod. Perioden kan vara sammanhängande eller bestå av ströddagar om den anställda kommit överens med sin arbetsgivare om det.

Storleken på Föräldrapenningtillägg (FPT)

Ersättningen är 10 % på del av lönen upp till tio prisbasbelopp och 90 % på lönedelar däröver. Det finns inget inkomsttak för ersättning i försäkringen om föräldrapenningtillägg. Föräldrapenningtillägg är proportionellt till hur mycket som tas ut av föräldrapenningen.

Ansökan om Föräldrapenningtillägg (FPT) hos Afa Försäkring

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

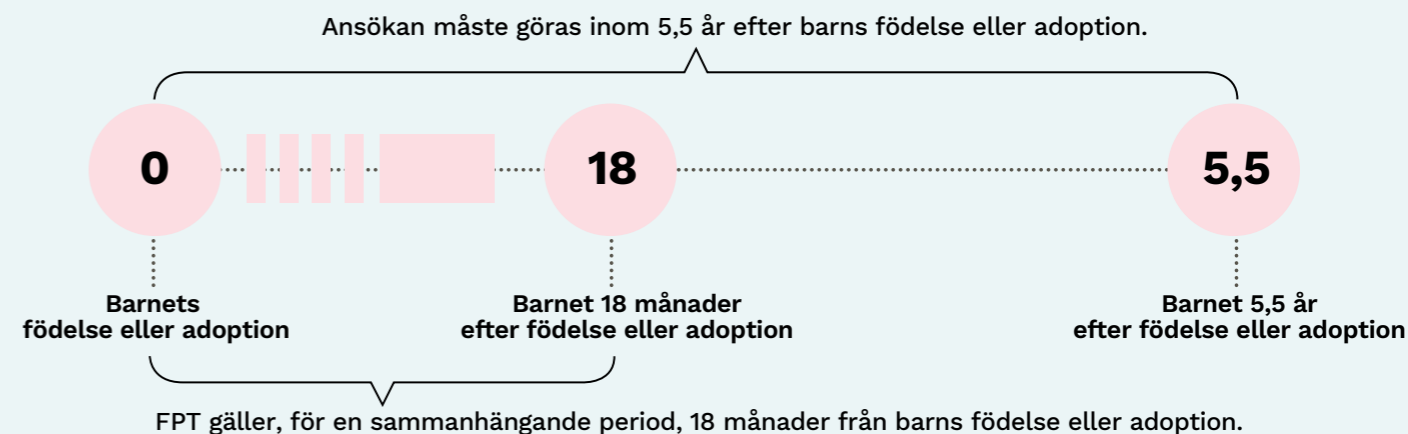


För varje födelse eller adoption har den anställda rätt till FPT under maximalt 180 kalenderdagar med föräldrapenning på sjukpenningnivå.



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

Uttag av Föräldrapenningtillägg





Premiefrielseförsäkring (PBF)

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

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

Läs mer om premiefrielseförsäkring i kapitel om pension på sidan 60.

Arbete efter 65 år

Den anställda har rätt till FPT även efter 65 år, ingen övre åldersgräns finns. Premiefrielseförsäkring upphör vid 65 år.



Checklista föräldraledighet

Vad ska anställda göra vid föräldraledighet?
Checklistan tar upp några viktiga saker att informera om som den anställda behöver göra.



- ▶ Ansök om föräldrapenning hos Försäkringskassan.
- ▶ Komma överens med arbetsgivaren när föräldraledigheten ska börja och sluta. FPT betalas ut under en sammanhängande ledighetsperiod. Därför är det viktigt att planera vilken period som gäller.
- ▶ Ansök om FPT hos Afa Försäkring.
- ▶ Om ingen ansökan om FPT – ansök om premiefrielseförsäkringen hos Afa Försäkring.

Sjukdom

Sjukförsäkring enligt lag

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

Olika ersättningar

Om den anställda blir sjuk eller skadad och får nedsatt arbetsförmåga kan hen ha rätt till sjuklön från arbetsgivaren. Sjuklön kan ges upp till 14 dagar vid varje ny sjukperiod. I början av sjukperioden gör arbetsgivaren ett avdrag på lönen (karensavdrag). Från och med dag 15 i sjukperioden kan sjukpenning beviljas från Försäkringskassan.

Den som är yngre än 30 år och, som på grund av sjukdom eller skada, har nedsatt arbetsförmåga under minst ett år, kan få aktivitetsersättning. Sedan 2017 kan hel sjukersättning i vissa fall beviljas från och med 19 års ålder. För den som är 30–64 år och har stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan kan sjukersättning beviljas tillsvidare.

Sjuklönelagen

Arbetsgivaren betalar sjuklön de första 14 kalenderdagarna när en anställd har nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom. Det gäller vid tillsvidare- eller tidsbegränsad anställning som omfattar minst en månad.

Den som är visstidsanställd under en kortare tid än en månad har rätt till sjuklön om hen har varit anställd i 14 dagar i följd. Flera anställningsperioder hos samma arbetsgivare får räknas samman, om uppehållet mellan dem inte är mer än 14 kalenderdagar. Sjuklönelagen har ingen åldersgräns och sjukpenning betalas ut för anställda som har fyllt 65 år – men med vissa begränsningar. För anställd som har haft sjukpenning i 180 dagar och har fyllt 65 år, kan Försäkringskassan pröva fortsatt rätt till sjukpenning. Har personen fyllt 70 år betalas sjukpenning ut sammanlagt i längst 180 dagar. Anställda som har fyllt 65 år kan inte få sjukersättning. Läs mer på forsakringskassan.se.

Sjuklönens storlek

Den anställdas sjuklön under sjuklöneperioden är 80 % av lönen. Detta gäller oavsett hur hög lönen är.

Karensavdrag

Karensavdrag är ett avdrag som görs på sjuklön eller sjukpenning i samband med sjukfrånvaro. Detta motsvarar 20 % av sjuklön under en genomsnittlig vecka. Avdrag görs för varje timme som den anställda skulle ha jobbat om hen inte varit sjuk. Som veckoarbetstid räknas antalet arbetstimmar/helgfri vecka. Läs mer i aktuellt kollektivavtal om hur beräkning av karensavdrag ska göras.

SÄRSKILDA REGLER VID ÅTERINSJUKNANDE

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

MAX TIO TILLFÄLLEN MED KARENSAVDRAG

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

LÄS MER OM LAGEN PÅ

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

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

20%

Karensavdrag motsvarar 20 % av sjuklön under en genomsnittlig vecka.

Särskilt högriskskydd

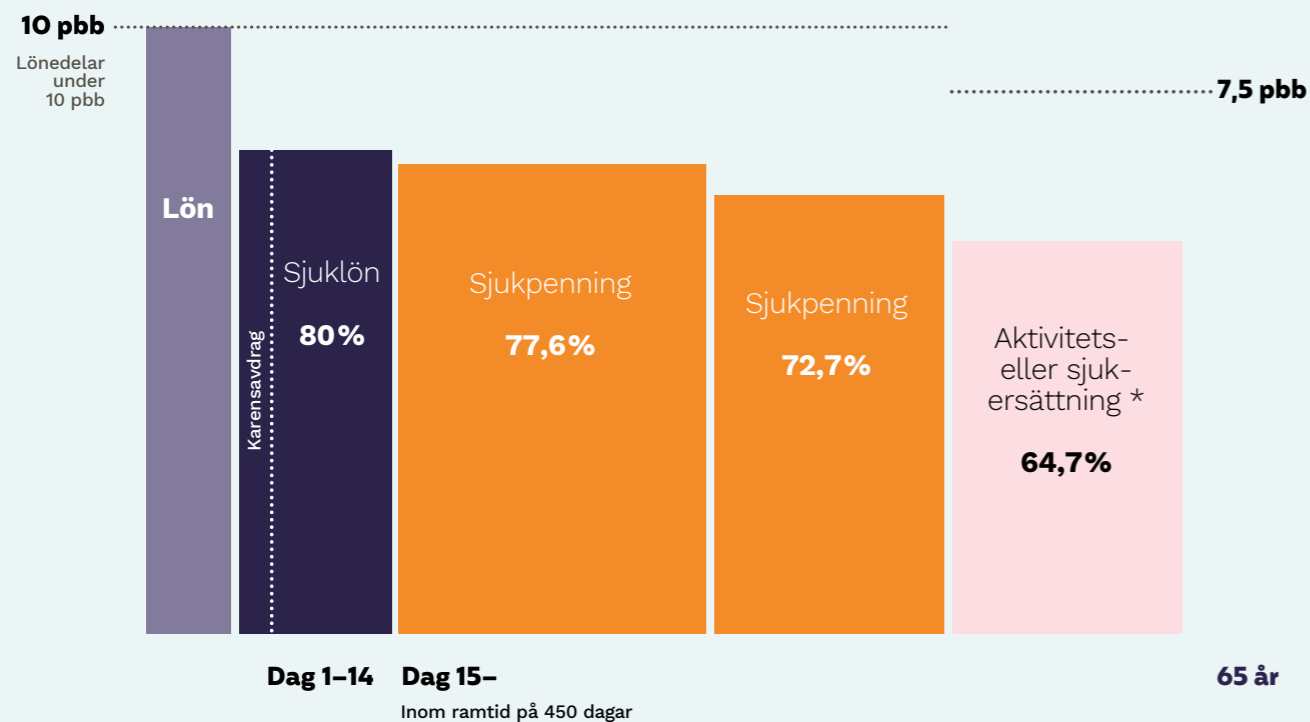
Vid sjukdom eller funktionsnedsättning som kan innebära sjukfall ofta (fler än tio gånger under ett år) eller sjuk länge (fler än 28 dagar i följd), kan ansökan om särskilt högriskskydd göras hos Försäkringskassan. Detta innebär att den anställda kan slippa karensavdrag vid upprepade sjukfall och arbetsgivaren kan få ersättning för sjuklönekostnader vid långa eller ofta återkommande sjukperioder. Läs mer på forsakringskassan.se.

Sjukpenning

Alla som har en sjukpenninggrundande inkomst (SGI) på minst 11 500 kr år 2022 – och jobbar i Sverige – kan ha rätt till sjukpenning från Försäkringskassan. Den anställdas SGI räknas ut genom att multiplicera månadslönen gånger tolv och därefter med faktor 0,97. Tak för inkomst vid beräkning av SGI är tio prisbasbelopp (483 000 kr år 2022). Sjukpenning på normalnivå är 80 % och sjukpenning på fortsättningsnivå är 75 % av SGI. Detta gör att ersättningsnivåerna blir 77,6 % av lönen respektive 72,7 %. Skattepliktiga förmåner eller semestertillägg får inte räknas in i SGI. Den som har haft sjukpenning i 364 dagar under en ramtid som består av de senaste 450 dagarna behöver ansöka på nytt för att fortsätta få sjukpenning. Det finns två nivåer den anställda kan ansöka om; sjukpenning på normalnivå eller på fortsättningsnivå. Vid allvarlig sjukdom gäller sjukpenning på normalnivå.

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

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



* Sjukersättning utgår från antagandeinkomsten.

Aktivitets- och sjukersättning

Vid nedsatt arbetsförmåga under lång tid finns två olika ersättningar, aktivitetsersättning och sjukersättning. Den som är yngre än 30 år och har nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom, skada eller funktionsnedsättning under minst ett år kan få aktivitetsersättning. Från 19 års ålder kan hen få hel sjukersättning om det bedöms att arbetsförmågan är stadigvarande nedsatt. Den som har stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan och har fyllt 30 år, men inte 65, kan få sjukersättning. För båda ersättningarna gäller att arbetsförmågan är nedsatt med minst 25 %. Andra nivåer är 50 %, 75 % eller 100 %. Den inkomstrelaterade aktivitets- eller sjukersättningen beräknas på antagandeinkomsten. Antagandeinkomst beräknas enligt huvudregel som genomsnittet av de tre högsta årsinkomsterna under en ramtid. Ramtidens längd varierar från fem till åtta år och beror på personens ålder. En person som är 46 år eller yngre har en ramtid på åtta år, äldre personer har kortare ramtid. Antagandeinkomst kan aldrig vara högre än 7,5 prisbasbelopp. Hel inkomstrelaterad aktivitets- eller sjukersättning beräknas som 64,7 % av antagandeinkomsten. Det är Försäkringskassan som betalar ut ersättningarna.

Arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd

Arbetsgivaren kan få bidrag för att anlita experter för att utreda, planera, initiera, genomföra och följa upp arbetsplatsinriktade åtgärder. Läs mer på forsakringskassan.se.

Rehabiliteringskedjan

Rehabiliteringskedjan innebär bestämda tidpunkter för Försäkringskassans prövning av den anställdas arbetsförmåga och rätt till sjukpenning. Sjukpenningen kan bytas ut mot rehabiliteringspenning under en arbetslivsinriktad rehabilitering. Dag 15–90 prövas möjlighet att arbeta i sitt ordinarie arbete, med eller utan anpassning. Från dag 91–180 prövas arbetsförmågan mot annat arbete (även anpassat) hos arbetsgivaren.

Från dag 181 i sjukperioden ska Försäkringskassan bedöma om den anställda kan utföra något arbete på den vanliga arbetsmarknaden. Denna prövning kan skjutas upp, som längst till dag 365, om det är sannolikt att den anställda inom kort kan återgå till arbete hos sin arbetsgivare eller om det finns särskilda skäl.

Om det finns särskilda skäl kan den anställda få sin arbetsförmåga prövad mot sitt vanliga jobb. Det kan bli aktuellt om det är tydligt att hen kan gå tillbaka till jobbet innan dag 550 i sjukperioden. Läs mer om på forsakringskassan.se.

Rehabiliteringskedjan



Antagandeinkomst

Antagandeinkomst beräknas enligt huvudregel som genomsnittet av de tre högsta årsinkomsterna under en ramtid. Ramtidens längd varierar från fem till åtta år och beror på personens ålder.

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) via jobbet

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



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



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

Rätt till ersättning

Försäkringen gäller för arbetare som inte kan jobba på grund av sjukdom eller olycksfall från dag 15 till 360.

För att ha rätt till AGS-ersättning måste den anställda

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

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

Så ersätter Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

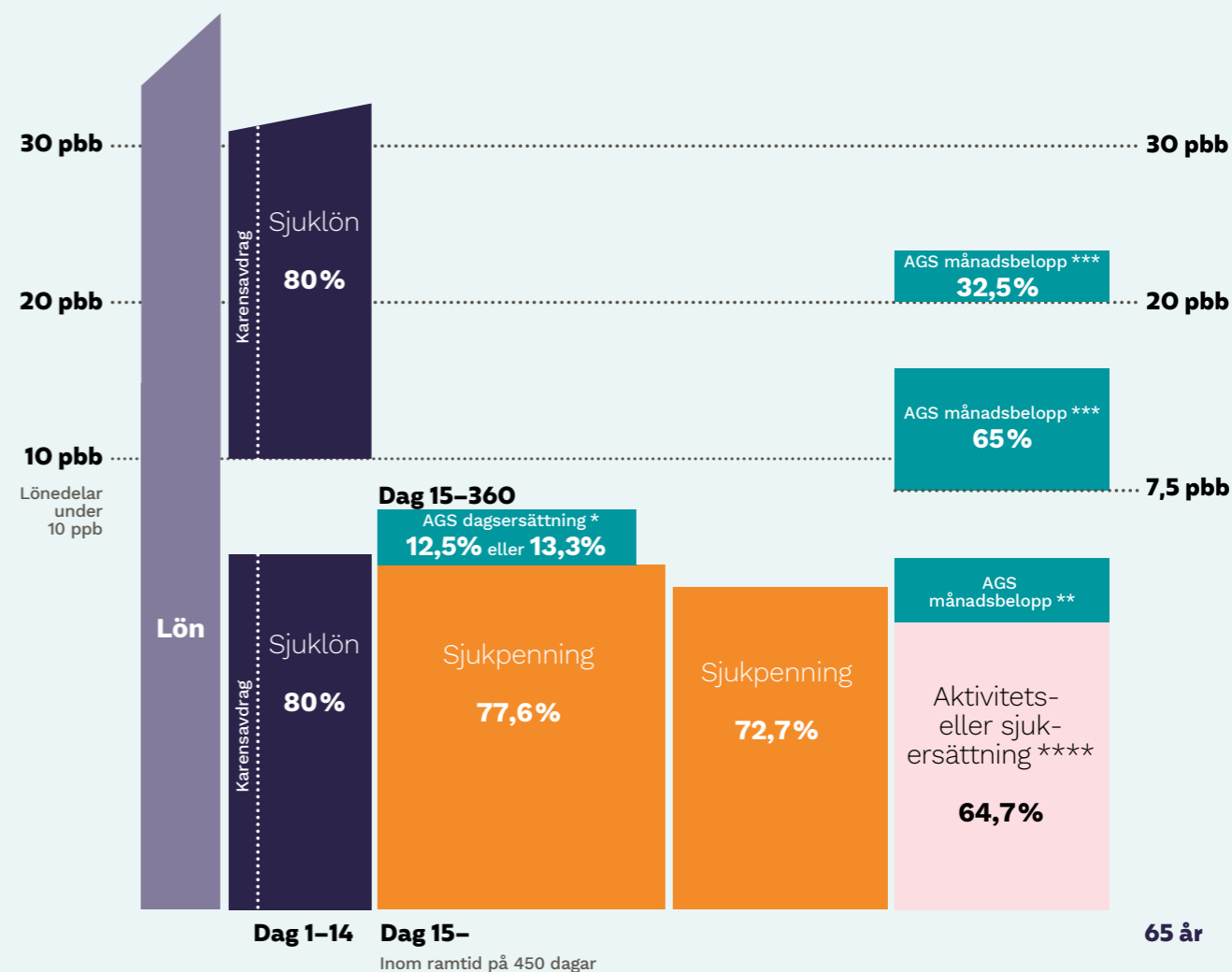
- ▶ När sjukpenning är på normalnivå (ca 80 % av SGI = 77,6 % av lön) blir dagsersättningen från AGS 12,5 % av sjukpenningen.
- ▶ När sjukpenning är på fortsättningsnivå (ca 75 % av SGI = 72,7 % av lön) blir dagsersättningen 13,3 % av sjukpenningen.
- ▶ AGS ger ingen dagsersättning för tiden efter dag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

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

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

Både dagsersättning och månadsersättning är skattepliktiga förmåner.

Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) för arbetare



* AGS dagsersättning blir 12,5 % vid sjukpenning på normalnivå och 13,3 % på fortsättningsnivå.

** Månadsbelopp utgår från en tabell.

*** Månadsbelopp utgår från SGI vid insjuknandet.

**** Sjukersättning utgår från antagandeinkomsten.

Premiefrielseförsäkring (PBF)

När den anställda gör en ansökan om AGS undersöker Afa Försäkring om det finns rätt till premiefrielse. Den försäkringen är kopplad till tjänstepension som finns i kollektivavtalet. Försäkringen tar över inbetalning av premier till avtalspension som arbetsgivaren skulle betalat in när den anställda varit på arbetet och fått lön. Om den anställda omfattas av kompletterande pensionsavsättningar i form av deltidspension eller delpension fortsätter arbetsgivaren att betala in dessa premier till Pensionsvalet. Läs mer om premiefrielseförsäkring i kapitel om pension på sidan 60.

Premiefrielseförsäkring

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



Efterskydd för Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)

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

Arbete efter 65 år

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

Rehabiliteringsstöd – stöd till arbetslivsinriktad rehabilitering

Arbetsgivaren kan få ekonomisk ersättning för upp till hälften av sina kostnader när en arbetare genomgår förebyggande insatser eller arbetslivsinriktad rehabilitering för både psykiska och fysiska besvär. Arbetsgivaren ansöker om stödet hos Afa Försäkring.



Checklista sjukdom

Vad ska den anställda tänka på vid sjukdom?
Checklistan tar upp några viktiga saker att informera om som den anställda behöver göra vid kortare och längre sjukdom.



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

Arbetskadeförsäkring enligt lag

Den som skadar sig på jobbet kan få ersättning från den allmänna arbetskadeförsäkringen.

Vem är arbetskadeförsäkrad?

Alla som jobbar omfattas av arbetskadeförsäkringen, både de som är tillsvidareanställda och de som har en tillfällig anställning. Dessutom omfattas den som studerar inom ett arbetsområde och utsätter sig för risk under dessa studier.

Vad är en arbetsskada?

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

Så ersätter den allmänna arbetskadeförsäkringen

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

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

Arbetskadelivränta

Om en anställd går miste om inkomst på grund av en arbetsskada kan hen få ersättning från Försäkringskassan, så kallad livränta. Ersättningen kan beviljas när skadan medför inkomstförlust som bedöms föreligga minst ett år framåt i tiden. Arbetskadelivräntan är pensionsgrundande för allmän pension. Livränta betalas normalt ut längst till och med månaden innan den anställda fyller 65 år. Om anställd råkar ut för arbetsskada efter fyllda 65 år kan livränta betalas som längst till och med månaden innan hen fyller 68 år. Kollektivavtalad sjukförsäkring kan påverkas vid beviljad arbetskadelivränta på grund av samordning. Läs mer på forsakringskassan.se.

Dödsfall

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

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

LÄS MER OM LAGEN PÅ

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

1/15

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

Arbetskada





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

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

Skyldighet att anmäla en arbetsskada

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

Den anställda ansöker om ersättning

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

Preskription

En försäkrad kan få livränta sex år tillbaka från ansökningstillfället.

Covid-19

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

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

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

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

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) via jobbet

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) kan ge ersättning om den anställda råkar ut för en arbetsskada på jobbet.

Så fungerar Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

TFA kan ge olika ersättningar i samband med en arbetsskada:

- ▶ Vid sjukskrivning kan ersättning lämnas för hela inkomstförlusten som uppstår på grund av ett olycksfall eller arbetssjukdom i arbetet. Ersättningen gäller från första dagen i sjukskrivningsperioden vid godkänd arbetsskada.
- ▶ För kostnader, till exempel ersättning för läkarvård, läkemedel och sjukgymnastik.

- ▶ För fysiskt och psykiskt lidande av övergående natur (sveda och värk).
- ▶ Ersättning för bestående fysiska och psykiska besvär.
- ▶ När ärr och andra utseendemässiga följder uppkommit vid skada.
- ▶ Förlust av tand.

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

Den anställda kan få ersättning från TFA även om Försäkringskassan inte betalar någon ersättning.

När gäller Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)?

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

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

Försäringen gäller också när en sjukskriven besöker arbetsplatsen under rehabilitering samt när en anställd jobbar utomlands. TFA-avtalet har förändrats vid olika tillfällen och det är datumet för skadan eller visandedatum som styr vilka försäkringsvillkor som gäller. Utomlands gäller TFA även för skador som beror på miljöfaktorer som klart avviker från vad som förekommer i Sverige.

Ansökan om ersättning

Den anställda anmäler arbetsskadan och söker ersättning på afaforsakring.se. Arbetsgivaren ska bekräfta anställningen. Arbetsgivaren och den anställda kan följa ärendet genom att logga in på Afa Försäkring.

För olycksfall där trafikförsäkringspliktigt fordon är inblandat ska ersättning sökas från fordonets trafikförsäkring. Försäringen kan täcka inkomstförluster som inte täcks av arbetsskadelivränta.

Ersättning under akut sjukdomstid

Vid olycksfall inträffade efter den 1 april 2012 kan ersättning, enligt skadeståndsrättsliga regler, ges för hela inkomstförlusten från första dagen. För olycksfall inträffade före detta datum gäller andra regler.

För arbetssjukdom kan den anställda få ersättning för hela inkomstförlusten från dag ett. Arbetssjukdomen ska vara godkänd av Försäkringskassan eller ska finnas i ILO-listan nr 121 och kvarstå i 180 dagar. Sverige har beslutat att det är denna lista som ska användas. För arbetssjukdomar med visandedag den 1 januari 2019 eller senare ersätter TFA enligt skadeståndsrättsliga regler upp till full ersättning för inkomstförlust. För arbetssjukdom innan det datum gäller andra regler.

Vid färdolycksfall får den anställda ingen inkomstersättning från TFA.

För olycksfall som leder till personskada, kan hen få ersättning för läkar- och sjukvårdskostnader eller kostnader för vid olycksfallet skadade kläder, glasögon och liknande.



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

Dag 1

Samtliga anställda omfattas av TFA från och med första anställningsdagen, oberoende av arbetstidens omfattning.



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





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



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



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

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

Är den anställda sjukskriven på grund av en olycka, kan hen få ersättning för fysiskt och psykiskt lidande av övergående natur från första dagen.

Lungsäckscancer

Vid cancersjukdom orsakad av asbestexponering i arbetet finns ingen åldersgräns längre för när sjukdomen ska ha visat sig. För försäkringsfall inträffade innan 1 januari 2019 gäller åldersgräns 75 år. Cancersjukdomen mesoteliom är sedan 2008 undantagen från kravet på att vållande ska visas för att ersättning ska ges.

Smitta

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

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

Ersättning vid bestående arbetsoförmåga

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

Ersättning vid invaliditet

Som arbetsskadad kan den anställda få ersättning för lyte eller annat stadigvarande men. Lyte är en utseendemässig förändring, till exempel ärr eller en haltande gång. Det kan även vara en amputation, det vill säga förlust av kroppsdel. Begreppet "annat stadigvarande men" används för fysiskt och psykiskt lidande av bestående art som medför besvär i vardagen. Hit räknas förlust eller nedsättning av syn, hörsel, lukt eller smak. Det kan också handla om svårighet att röra sig eller smärtor vid vissa rörelser.

Ersättningen beräknas enligt skadeståndsrättsliga regler. Utgångspunkten är den medicinska invaliditetsgraden som tros bli bestående för framtiden. Även ålder och om den skadade har återgått i arbete påverkar ersättningen. Exempelen i diagrammet gäller skador från 1 januari 2002 där den skadade inte har återgått i arbete. Om den skadade har återgått i arbete blir beloppen högre. För att se aktuella belopp, se tabellerna på trafikskadenamnden.se. Ersättningen är skattefri.

Ersättning för särskilda olägenheter

Om arbetsskadan tydligt påverkar den drabbade i vardagen kan den anställda få ersättning för särskilda olägenheter utifrån individuell bedömning utöver den summa som visas i tabellen.

Framtida merkostnader

Om skadan medför merkostnader för framtiden kan hen få ersättning från TFA i

form av livränta eller engångsbelopp. Denna ersättning är skattefri och ska täcka kostnader som inte Försäkringskassan ersätter.

Ersättning vid dödsfall

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

Värdesäkring

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

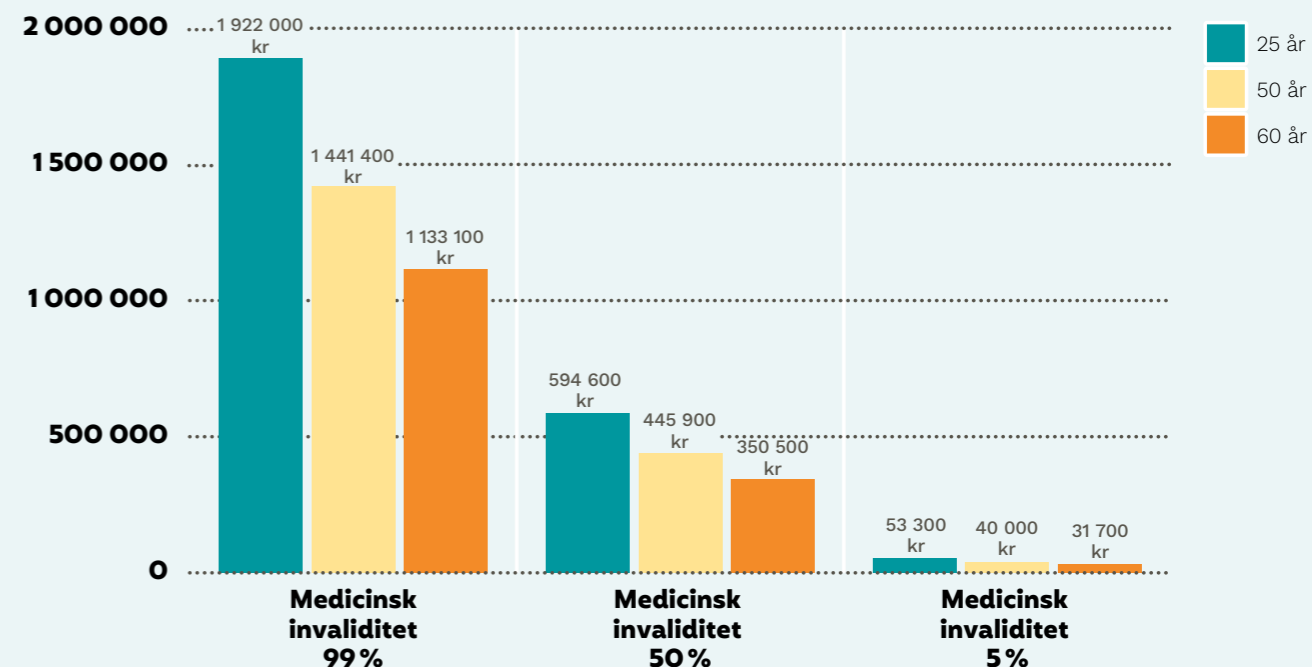
PREMIEBEFRIELSEFÖRSÄKRING (PBF)

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

Arbete efter 65 år

TFA gäller om en anställd råkar ut för en arbetsskada, oavsett ålder.

Ersättningsbelopp från TFA*



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





Efterskdd för Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Arbetsjukdom som visar sig efter anställningens slut och innan fyllda 65 år kan omfattas av efterskydd. Undantag gäller cancersjukdom orsakad av asbestsarbete. Vid denna sjukdom, som visar sig före 1 januari 2019 får hen inte fyllt 75 år. Vid sjukdom som visar sig efter det datum finns ingen åldersgräns.

Preskription

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

ILO-konventionen – förteckning över yrkessjukdomar

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

TABELL 1

Förteckning nr 121 över yrkessjukdomar (reviderad 1980).

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

YRKESJUKNOMAR

ARBETE SOM MEDFÖR EXPONERING FÖR RISKER*

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 andra rubriker.	Allt arbete som medför exponering för den aktuella risken.
27 Primär hudcancer orsakad av tjära, beck, mineralolja, antracen eller föreningar, produkter eller rester av dessa substanser.	--
28 Lungcancer eller mesoteliom orsakade av asbest.	--
29 Infektions- eller parasitsjukdomar förvärvade i yrkesarbete som medför särskilt stor risk för smitta.	A Hälsovårds- och laboratoriearbete. B Veterinärarbete. C Hantering av djur, djurkroppar, delar av djurkropp och handelsvaror som kan ha blivit kontaminerade av djur, djurkroppar eller delar av djurkroppar. D Annat arbete som medför särskilt stor risk för kontaminering.

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



Checklista arbetsskada

Vad ska en anställd som skadat sig på jobbet göra? Checklisten tar upp några viktiga saker att informera den anställda om som gäller vid arbetsskada.



- ▶ Anmäl arbetsskadan till arbetsgivaren samt sök ersättning hos Afa Försäkring genom att gå in på afaforsakring.se.
- ▶ Ansök om ersättning från Försäkringskassan på forsakringskassan.se.
- ▶ Om olyckan har skett med ett trafikförsäkringspliktigt fordon ska anmälan göras till fordonets trafikförsäkring.
- ▶ Uppsök sjukvårdsinrättning i direkt samband med olycksfallet. Viktigt att skadorna dokumenteras.
- ▶ Sök ersättning för eventuella kostnader för tandvård, hjälpmedel eller kostnader för sjukvård utomlands som har uppkommit i samband med en arbetsskada. Ansök hos Försäkringskassan.
- ▶ Följ ärende genom att logga in på Mina sidor på afaforsakring.se.
- ▶ Invänta besked från Afa Försäkring om eventuell ersättning för till exempel inkomstbortfall, merkostnader eller fysiskt och psykiskt lidande av övergående natur.
- ▶ Läs mer om arbetsskador på arbetskadeguiden.se.



Arbetsbrist

Arbetslöshetsförsäkring enligt lag

Arbetslöshetsförsäkringen är uppdelad i två delar – en inkomstrelaterad försäkring och en grundförsäkring.

Ersättning från Arbetslöshetskassan

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

INKOMSTBASERAD ERSÄTTNING

Den anställda har rätt till ersättning baserad på inkomst om hen

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

GRUNDERSÄTTNING

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

Villkor för ersättning från a-kassan

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

GRUNDVILLKOR

- ▶ Kunna arbeta minst tre timmar varje arbetsdag, i genomsnitt minst 17 timmar i veckan.
- ▶ Vara anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen.
- ▶ Stå till arbetsmarknadens förfogande.

ARBETSVILLKOR

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

MEDLEMSVILLKOR

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

LÄS MER OM LAGEN PÅ

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

Tillfällig ändring till och med 31 december 2022

Grundersättning

510 kr/dag

Tillfälligt ändrat arbetsvillkor under perioden 13 april 2020 – 31 december 2022:

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

ÖVERHOPPNINGSBAR TID

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

SÅ LÄNGE GES ERSÄTTNING

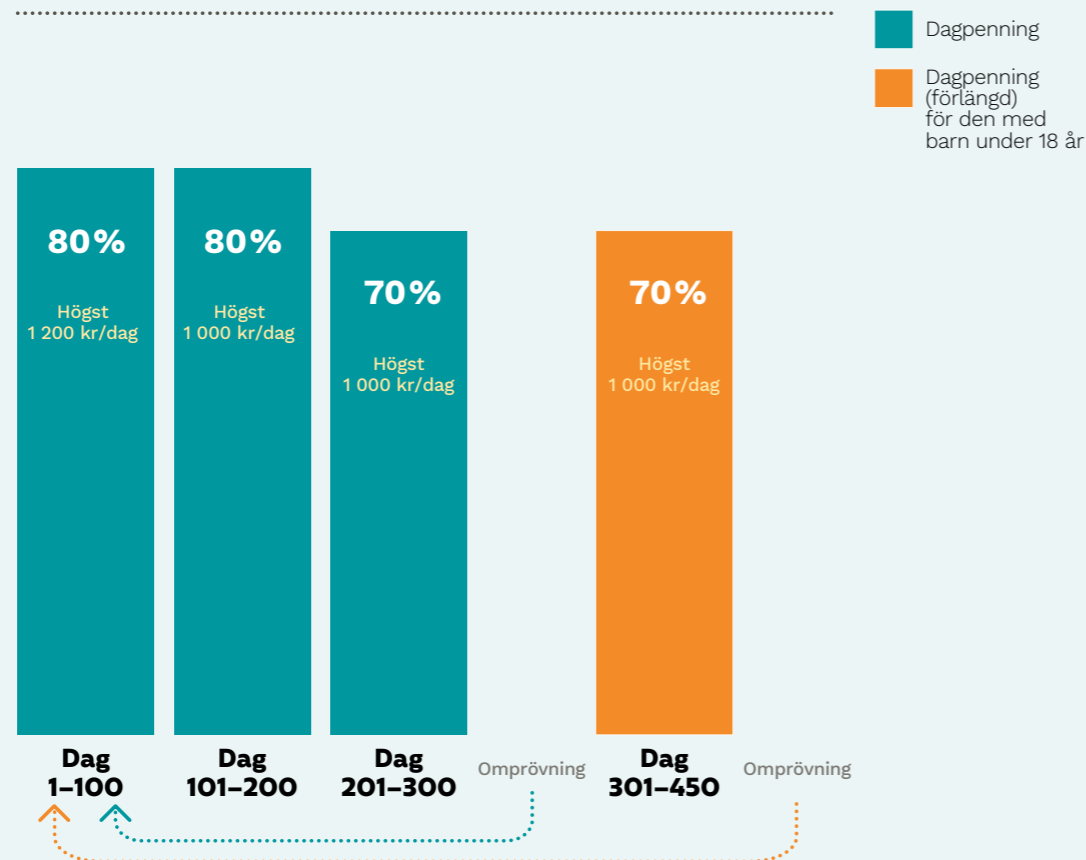
Den som har rätt till arbetslöshetsersättning kan få detta under 300 ersättningsdagar. Om hen har barn som är under 18 år dag 300, får hen ytterligare 150 dagar. Ersättningsperioden med arbetslöshetsersättning inleds alltid med sex karensdagar. Därefter får hen ersättning för högst fem dagar/vecka. Ersättningen är en skattepliktig inkomst och pensionsgrundande för allmän pension. A-kassan gäller fram till det att den anställda har uppnått 65 års ålder.

ERSÄTTNINGSNIVÅER – DEN INKOMSTBASERADE ERSÄTTNINGEN

Den som är medlem i en a-kassa och uppfyller grund-, arbets- och medlemsvillkoret kan ha rätt till inkomstbaserad ersättning. Storleken på dagpenningen beror på den inkomst den anställda hade innan hen förlorade jobbet.

Ersättningsnivåer – den inkomstbaserade ersättningen (enligt tillfällig ändring till och med 31 december 2022)**Månadslön 100%**

Max 25 025 kr/månad



- ▶ Dag 1–100 är ersättningsnivån 80 %, som högst 910 kronor i dagpenning.
- ▶ Dag 101–200 får personen 80 % av sin tidigare inkomst, som högst 760 kronor i dagpenning.
- ▶ Dag 201–300 får personen 70 % av sin tidigare inkomst, som högst 760 kronor i dagpenning.
- ▶ Efter dag 300 erbjuds den som är arbetslös att delta i jobb- och utvecklingsgarantin, då aktivitetsstöd betalas ut med 65 % av tidigare framräknad dagpenning.
- ▶ Den som har barn under 18 år dag 300, får ytterligare 150 dagar i sin ersättningsperiod. Nivån på ersättningen fortsätter med 70 % av tidigare inkomst. Därefter gäller jobb- och utvecklingsgarantin med ersättningsnivån 65 % av tidigare framräknad dagpenning.
- ▶ För den som är arbetslös efter dag 450 respektive dag 300 prövas det på nytt om hen uppfyller villkoren för en ny period.

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

Ha pension och blir arbetslös

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

Omställningsavtal via jobbet

Omställningsavtal Fremia-LO via CIKO ska underlätta omställningen om det blir arbetsbrist på jobbet.

Omställningsavtal Fremia-LO via CIKO

Avtalsparterna har den 1 januari 2019 bildat en stiftelse, Kollektivavtalsstiftelsen Omställning CIKO, som verkställer och administrerar omställningsavtalet. Avtalet gäller anställda inom företag och organisationer inom kooperativ, ideell och civilsamhällets verksamheter. Avtalet innehåller:

- ▶ aktivt omställningsstöd
- ▶ omställningsersättning (OSE).

AKTIVT OMSTÄLLNINGSSTÖD

Aktivt omställningsstöd hjälper den anställda att få ett nytt arbete. Det gäller när anställd blir uppsagd på grund av arbetsbrist från tillsvidareanställning. Det gäller också om den anställda inte kan arbeta kvar på grund av sjukdom och inte kan utföra de arbetsuppgifter som ingår i anställningen. Det ska ha konstaterats att arbetsgivaren saknar möjligheter att erbjuda anpassade eller alternativa arbetsuppgifter. Hen måste ha varit anställd hos en eller flera arbetsgivare som har avtal med Fremia sedan minst tolv månader sammanhängande från att anställ-

300

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

Tillfällig ändring till och med 31 december 2022:

Dag 1–100 högst
1200 kr/dag

Dag 101–200 högst
1000 kr/dag

Dag 201–300 högst
1000 kr/dag

50%

Omställningsersättning utbetalas med ett engångsbelopp på 50 % av inkomstbasbeloppet vid tiden för ansökan.



Arbetare som blir uppsagd på grund av arbetsbrist från anställning kan få omställningsersättning.

ningen upphör. Hen ska också ha en sysselsättningsgrad på minst 40 %. Den som har en tidsbegränsad anställning kan också få stöd om arbetstiden har varit sammanhängande i minst 24 månader med minst 40 % sysselsättningsgrad hos en eller flera arbetsgivare med försäkringen. Det finns ingen åldersgräns nedåt för att få del av det aktiva omställningsstödet. Arbetsgivaren och den uppsagda ansöker om omställningsstöd – själv eller tillsammans – hos CIKO.

OMSTÄLLNINGERSÄTTNING (OSE)

För omställningsersättning gäller samma krav som för det aktiva omställningsstödet. Förutom detta krävs också att den anställda har arbetat sammanlagt i minst 50 månader under de senaste 5 åren på ett företag anslutet till Fremia eller till KFO. Den anställda måste ha fyllt minst 40 år. Omställningsersättning (OSE) storlek motsvarar ett halvt inkomstbasbelopp (35 500 kr år 2022) vid tiden för ansökan och utbetalas i proportion till sysselsättningsgraden. Om hen blir uppsagd och återanställd med lägre sysselsättningsgrad kan hen få ersättning för mellanskillnaden av sysselsättningsgraden mellan den tidigare och den nya anställningen. Den anställda måste själv ansöka inom 18 månader om omställningsersättning hos CIKO. Tiden räknas från datum då anställningen upphörde.

Engångsbelopp till gemensam tjänstepension (GTP)

Den som blir uppsagd på grund av arbetsbrist kan ha rätt till en engångspremie som betalas in till Gemensam tjänstepension (GTP) eller till Kooperationens Avtalspension KAP (som det hette innan 2019). Det är KFF-nämnden som beslutar hur många månadspremier som engångsbeloppet ska vara. Arbetsgivaren ska vända sig till Pensionsvalet inom sex månader från anställningens upphörande för att anmäla den anställda för ersättning av engångsbelopp. Om arbetsgivaren har missat det kan den anställda själv anmäla senast 24 månader efter att anställningen upphörde.

FÖR ATT HA RÄTT TILL ENGÅNGSBELOPPET MÅSTE FÖLJANDE UPPFYLLAS:

- ▶ Den som blir uppsagd ska ha hunnit tjäna in pensionsrätt i GTP eller Kooperationens Avtalspension KAP innan månaden för anställningens upphörande. Det ska ha gällt i minst tre år under de senaste fem åren.
- ▶ Arbetsgivaren ska ha rapporterat in den anställdas löner till Pensionsvalet.

Undantag gäller om hen har fått en ny anställning hos samma arbetsgivare inom tre månader efter att anställningen upphört. Det gäller inte heller om hen på grund av sjukdom har tjänat in pensionsrätt i GTP helt från premiefrielseförsäkring. Om den anställda blir frisk senare kan hen ha rätt till engångsbelopp.

Arbete efter 65 år

Omställningsavtalet gäller för anställda längst till och med 68 års ålder.

Checklista arbetsbrist

Vad ska den anställda som blir uppsagd göra? Checklistan tar upp några viktiga saker att informera den anställda om som gäller vid arbetsbrist.



- ▶ Arbetsgivaren och den anställda kan ansöka om aktivt omställningsstöd och omställningsersättning hos CIKO.
- ▶ Ansvaret för ansökan om Omställningsersättning ligger på den anställda. Ansökan ska göras hos CIKO inom 18 månader från det datum då tillsvidareanställningen upphörde.
- ▶ Har arbetsgivaren missat att anmäla till Pensionsvalet om engångsbelopp till GTP kan den anställda anmäla själv senast inom 24 månader.

Dödsfall

Ersättning till efterlevande enligt lag

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

Stöd till efterlevande vuxna

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

OMSTÄLLNINGSPENSION

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

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

FÖRLÄNGD OMSTÄLLNINGSPENSION

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

ERSÄTTNING VID OMSTÄLLNINGSPENSION

Omställningspensionen är 55 % av den dödas beräknade allmänna pension. Beräkningen görs som om hen arbetat fram till 65 års ålder, det gäller både efterlevandepensionen till barn och till vuxna.

GARANTIPENSION TILL OMSTÄLLNINGSPENSION

Garantipensionen är ett grundskydd som fungerar som en utfyllnad till omställningspensionen. Om omställningspensionen är lägre än 8 573 kr/månad eller 102 879 kr/år kan garantipension utges som komplement till omställningspensionen.

ÄNKEPENSION ENLIGT ÖVERGÅNGSREGLER

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

LÄS MER OM LAGEN PÅ

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



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

Stöd till efterlevande barn

Om en förälder dör kan barn ha rätt till ekonomiskt stöd:

- ▶ barnpension
- ▶ efterlevandestöd.

BARNPENSION

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

ERSÄTTNING VID BARNPENSION

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

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

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

EFTERLEVANDESTÖD

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

Ersättning till efterlevande via jobbet

Den anställda kan välja till återbetalningsskydd. Familjeskydd ingår i Gemensam tjänstepension. Skyddet ger ersättning till efterlevande om hen dör.

Återbetalningsskydd inom Gemensam tjänstepension (GTP)

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

Detta innebär att den intjänade pensionen betalas ut till förmånstagare vid dödsfall. Återbetalningsskydd omfattar vanligtvis värdet av hela pensionskapitalet som har tjänats in. Återbetalningsskyddet finns kvar även efter det att tjänstepensionen har börjat betalas ut, om det inte tidigare valts bort. Skyddet kan inte

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



läggas till, om en pensionsutbetalning har påbörjats. Läs mer i kapitlet om pension på sidan 58.

GTP-FAMILJESKYDD

I Gemensam tjänstepension (GTP) ingår familjeskydd. Detta skydd ger totalt två förhöjda prisbasbelopp/år och betalas ut månadsvis under fem år från och med månaden efter dödsfallet. För att omfattas av GTP-familjeskydd måste den anställda ha fyllt 18 år men inte 68 år. Hen måste också ha påbörjat en tillsvidareanställning eller visstidsanställning för att utföra arbete under minst tre månader. Läs mer i kapitlet om pension på sidan 58.

FÖRMÅNSTAGARE

Förmånstagare för GTP-familjeskydd är i första hand, make, registrerad partner eller sambo och i andra hand barn. Om det inte finns någon vuxen efterlevande betalas försäkringsbeloppet ut till barn som är arvsberättigade. Ordningsföljden kan ändras eller låta före detta make, registrerad partner, före detta sambo eller barn till någon av dessa personer vara förmånstagare, genom att kontakta Pensionsvalet.

Avtalsgrupplivförsäkring (AGL)

Avtalsgrupplivförsäkring (AGL) är livförsäkringar som betalas ut med engångsbelopp om en anställd dör. Avtalsgrupplivförsäkring (AGL) hanteras av Folksam.

När gäller Avtalsgrupplivförsäkring (AGL)?

AGL gäller från och med den dag som den anställda börjar jobba. Skyddet finns kvar så länge hen är anställd. Om den anställda var frånvarande när avtalet började gälla finns ändå skyddet om frånvaron inte var längre än 90 dagar. Om arbetstiden är mindre än åtta timmar/vecka gäller skyddet bara om hen utfört arbete samma dag som hen dött.

Förmåner och ersättningar

Följande förmåner ingår i AGL:

- ▶ grundbelopp
- ▶ barnbelopp
- ▶ begravningshjälp.

Vilka ersättningar och storleken på beloppen beror på arbetstid, ålder och vilka efterlevande det finns.

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

GRUNDBELOPP

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

Grundbelopp = högst sex prisbasbelopp (289 800 kr år 2022)

GTP

Den som har Gemensam tjänstepension (GTP) har automatiskt ett familjeskydd som betalas ut till förmånstagare under vissa villkor.

AGL

Gäller för avtalsområde Fremia-LO.

Om den anställda har barn under 17 år reduceras inte grundbeloppet, även om hen är mellan 55 till 65 år. I tabellen visas den anställdas ålder vid dödsfallet samt helt och halvt prisbasbelopp som gäller om dödsfallet inträffat 2022.

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



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

BARNBELOPP

Barnbelopp betalas ut om den döda har arvsberättigat barn under 21 år. Om make, maka, registrerad partner, sambo inte finns, kan beloppet betalas ut till den dödas syskon som inte fyllt 21 år. Förutsättningen är att ingen av syskonens föräldrar är i livet. Barnbelopp betalas ut med 0,5–2 prisbasbelopp för varje barn under 21 år. Se tabellen nedan som visar barnets eller syskonets ålder vid den anställdas dödsfall samt prisbasbelopp som gäller 2022.

BARNETS ÅLDER	HELT BARNBELOPP	HALVT BARNBELOPP
Under 17 år	96 600 kr	48 300 kr
17–18 år	72 450 kr	36 225 kr
19–20 år	48 300 kr	24 150 kr

BEGRAVNINGSHJÄLP

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

Makeförsäkring

Om en anställds make, maka, registrerad partner eller sambo dör, får dödsboet begravningshjälp med halvt prisbasbelopp (24 150 kronor för år 2022). Förutsättningen är att maken, maken, den registrerade partnern eller sambon själv inte omfattas av AGL eller motsvarande försäkring.

Den döda får inte ha fyllt 68 år, vara anställd minst 16 timmar/vecka vid dödsfallet och den efterlevande ska inte ha fyllt 70 år vid dödsfallet. Om det finns hemmaboende barn under 17 år betalas det ut ett barnbelopp på ett prisbasbelopp (48 300 kr, år 2022) till varje barn.

Förmånstagare för Avtalsgrupplivförsäkring (AGL)

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

1. Makar, registrerad partner.
2. Sambo.
3. Barn eller barnbarn.
4. Föräldrar.

Samboförhållande ska ha varit stadigvarande och äktenskaps- eller partnerskapsliknande i minst 6 månader. Båda ska vara ogifta. Saknas gemensamt barn ska båda ha fyllt 18 år.

Efterlämnas både arvsberättigade barn och sambo betalas hälften av grundbeloppet till sambon och hälften till barnen. Ordningen kan ändras genom ändring av förmånstagarförordnande, för att göra det kontakta Pensionsvalet. Förmånstagarens rätt bestäms enligt svensk lag.

Beskattning

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

Efterskydd för Avtalsgrupplivförsäkring (AGL)

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

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

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

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

Om hen lämnat sin anställning på grund av sjukdom eller olycksfall gäller försäkringsskyddet i AGL tills den anställda fyllt 68 år. Den som omfattas av AGL kan teckna AGLs fortsättningsförsäkring hos Folksam som är försäkringsgivare för Avtalsgrupplivförsäkring AGL.

Arbete efter 65 år

AGL gäller så länge den anställda inte är frånvarande mer än 90 dagar i följd.

I villkoren för AGL har den normala slutåldern höjts till 68 år genom ändringen i LAS § 32 a. För anställd som har fyllt 68 år gäller AGL-förmåner så länge den anställda, intill dödsfallet, kvarstår i avlönat arbete.



Kom ihåg! Ett förmånstagarförordnande bör vara aktuellt.

Checklista dödsfall

Checklistan tar upp vad den anställda kan göra för val och behöver tänka på. Checklistan tar också upp vad den anställda behöver tänka på om en närstående dör. En bra hjälp för de efterlevande är [efterlevandeguiden.se](https://www.efterlevandeguiden.se).



- ▶ Se över förmånstagarförordnande för GTP-familjeskydd och AGL! Bör vara aktuellt, om till exempel familjeförhållandena ändras.
- ▶ Kan välja att lägga till eller ta bort återbetalningsskydd för tjänstepension. Familjeskydd ingår i GTP.
- ▶ Vid val av återbetalningsskydd under den så kallade valperioden som är tre månader, eller i samband (inom tolv månader) med en familjehändelse behövs inte någon hälsodeklaration fyllas i.
- ▶ Efterlevande måste anmäla dödsfallet till Pensionsvalet (blanketten "Dödsfallsanmälan AGL").
- ▶ Om dödsfallet beror på en arbetsskada kan de efterlevande ansöka om ersättning från Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) hos Afa Försäkring.
- ▶ Den som är anhörig kan komma att bli kontaktad av de försäkringsbolag där den som har dött hade pensionsförsäkringar eller efterlevandeskydd. Det kan handla om information om den dödas tjänstepension eller begäran om ett så kallat dödsfallsintyg.

Pension enligt lag

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

Pensionsgrundande inkomst (PGI) ger pensionsrätt

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

För att tjäna in till pensionsrätt måste den totala, årliga inkomsten överstiga 42,3% av prisbasbeloppet (20 431 kronor, år 2022). Pensionsrätten räknas från första beskattningsbara kronan och det finns ingen nedre eller övre åldersgräns för att börja tjäna in detta.

Det är Skatteverket som avgör hur stor den pensionsgrundande inkomsten (PGI) blir. För att bestämma PGI görs ett avdrag för den allmänna pensionsavgiften som är 7% av inkomsten. PGI kan aldrig vara högre än 7,5 inkomstbasbelopp (532 500 kr/år eller 44 375 kr/mån för år 2022). För att få maximal PGI måste inkomsten – före avdrag för den allmänna pensionsavgiften – uppgå till 8,07 inkomstbasbelopp (572 600 kr, år 2022).

Pensionsrätt när anställd inte jobbar

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

För att pensionsrätterna från de fiktiva inkomsterna ska kunna räknas med i den framtida pensionen behövs minst fem år med inkomster innan fyllda 70 år. Inkomsterna ska motsvara minst två inkomstbasbelopp för det aktuella året.

Avgifter

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

Inkomstpension

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

Premiepension

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

LÄS MER OM LAGEN PÅ

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

PGI=

Pensionsgrundande inkomst

Pension





Inkomstpensionstillägget

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



Garantipensionen är ett grundskydd för den som haft en låg eller ingen inkomst under livet.

Garantipension

Garantipensionen är ett grundskydd för den som haft en låg eller ingen inkomst under livet. För att få rätt till full garantipension behövs att personen varit bosatt i Sverige under 40 år mellan 16–64 års ålder. Garantipensionen betalas ut samtidigt som den inkomstrelaterade allmänna pensionen dock tidigast från 65 års ålder.

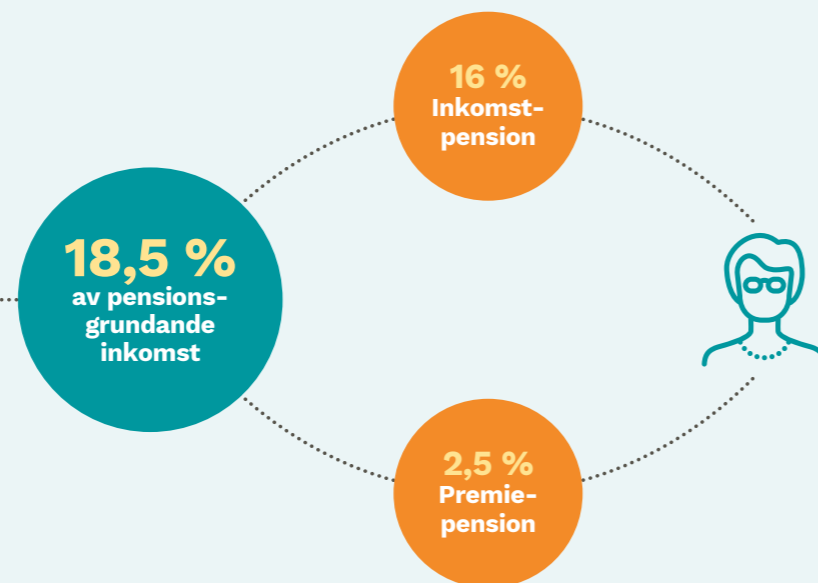
Pensionsålder

Den som vill ansöka om inkomstpension eller premiepension eller båda, ska göra detta hos Pensionsmyndigheten. Pensionen är livsvarig och kan tas ut som hel, tre fjärdedelar, halv eller en fjärdedel. Tidigaste tidpunkten för att ta ut allmän pension är idag 62 år. Förslag finns att höja denna ålder till 63 år från och med 2023. Från 2023 föreslås också att tidigaste åldern för att kunna få garantipension, inkomstpensionstillägg och bostadstillägg ska höjas från 65 år till 66 år. Från 2026 kommer troligen riktålder att införas som kommer att styra när allmänna pensionen tidigast kan tas ut. Riktåldern följer medellivslängdens utveckling.

Allmän pension

Arbetsgivaravgift

Egen pensionsavgift



Gemensam tjänstepension (GTP) via jobbet

Den som omfattas av kollektivavtal har rätt till tjänstepension. Denna kompletterar pensionen som den anställda får genom det allmänna pensions-systemet.

Gemensam tjänstepension (GTP)

För arbetare anställda inom Kooperation, civilsamhälle och idéburen välfärd heter pensionsplanen Gemensam tjänstepension (GTP) och är premiebestämd. Det är Pensionsvalet som administrerar GTP. Varje månad fördelar Pensionsvalet ut premierna till den förvaltare som den anställda har valt för sin tjänstepension. Anställda inom GTP börjar tjäna in pensionspremier från 23 år, men den anställda och arbetsgivaren kan komma överens om att betala in premier till GTP tidigare.

PENSIONSGRUNDANDE LÖN

Det är kontant utbetald bruttolön (exklusive kostnadsersättningar) under året som är pensionsgrundande och tillsammans med de val som den anställda har gjort ligger till grund för storleken på tjänstepensionen. Med bruttolön menas till exempel lön, ersättning för obekvämt arbetstid, semesterersättning, övertidsersättning, sjuklön med mera. Vill du veta mer om vad som gäller? Gå in på pensionsvalet.se.

PENSIONSPREMIER

Storleken på premien för Gemensam tjänstepension (GTP) är bestämd till en viss procent av den pensionsmedförande månadslönen. Arbetsgivaren betalar in pensionspremier som motsvarar 4,5 % på delar av lönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp (44 375 kr/månad år 2022). För lönedelar därutöver betalas det en summa som motsvarar 30 %. Det finns inget tak för lönen.

Val om tjänstepension

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

1. Sparform – traditionell försäkring eller fondförsäkring.
2. Försäkringsbolag – vem som ska förvalta premierna.
3. Återbetalningsskydd – att lägga till eller inte (familjeskydd ingår).

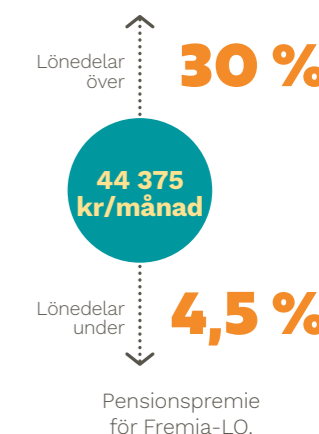
Det går att göra nya val och omval under pågående försäkringstid. Den anställda kan själv hantera sin tjänstepension genom att logga in på "Mina sidor" hos Pensionsvalet.

SPARFORM – TRADITIONELL FÖRSÄKRING ELLER FONDFÖRSÄKRING

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

GTP

Ändring om intjänandeår:
1 januari 2023 från 22 år





Den som väljer en fondförsäkring hamnar i valt bolags entréfond. Den som vill kan sedan gå vidare och välja inom bolagets erbjudna fonder. Fondförsäkringen har ingen garanterad pensionsutbetalning och kan bli högre eller lägre än den som garanteras i traditionell försäkring.

TRADITIONELL FÖRSÄKRING OCH FONDFÖRSÄKRING

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



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



Familjeskydd är ett tidsbegränsat efterlevandeskydd.

VALBARA FÖRSÄKRINGSBOLAG

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

TRADITIONELL FÖRSÄKRING	FONDFÖRSÄKRING
Folksam Liv	Folksam LO Pension
KPA Pension	Futur Pension
	Swedbank Försäkring

Pensionsvalet administrerar allt som gäller nyval, omval eller flytt av pensionskapital. Om den anställda inte gör något val placeras pengarna i Folksam Liv i en traditionell försäkring utan återbetalningsskydd.

ÅTERBETALNINGSSKYDD

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

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

GTP-FAMILJESKYDD

Den som omfattas av Gemensam tjänstepension (GTP) har ett familjeskydd som betalas ut till förmånstagare under vissa villkor. Skyddet ger totalt två förhöjda prisbasbelopp/år (98 600 kr/år år 2022) som betalas ut månadsvis under fem år från och med månaden efter dödsfallet. För att ha rätt till GTP-familjeskydd måste den anställda ha fyllt 18 år men inte 68 år. Hen måste också ha påbörjat en tillsvidare- eller visstidsanställning för att utföra arbete under minst tre månader. Så länge hen har en anställning, är borta från jobbet på grund av sjukdom, är föräldraledig (i max 13 månader), ledig för fackliga uppdrag enligt FML §6 eller blir uppsagd och får sjukersättning från Försäkringskassan fortsätter skyddet att gälla. Familjeskyddet gäller också för tiden längst till 68 års ålder om den anställda gått i pension enligt överenskommelse och pensionspremien för GTP genom premiefrielsen har betalats under tiden. Om hen blir uppsagd på grund av arbetsbrist finns det efterskyddet som fortsätter gälla hela kalenderåret men alltid minst tre månader om förutsättningar för arbetsvillkoret uppfylls. Hen kan ha möjlighet att teckna en fortsättningsförsäkring inom tre månader efter att ordinarie försäkringsskyddet har upphört.

FÖRMÅNSTAGARE

Förmånstagare för återbetalningsskydd och familjeskydd är i första hand make, maka, registrerad partner, i andra hand sambo och i tredje hand arvsberättigade barn (oavsett ålder). Det går bra att ändra ordningsföljden eller låta före detta make, registrerad partner, sambo eller tidigare sambo, barn till någon av dessa, styvbarn eller fosterbarn bli förmånstagare genom att lämna in ett nytt förmånstagarförordnande. Saknas förmånstagare görs ingen utbetalning.

TA UT HEL PENSION

Gemensam tjänstepension (GTP) utbetalas månadsvis från och med den månad den anställda begär och utbetalas så länge den försäkrade lever. Begär inte hen att ta ut tjänstepensionen under den ordinarie pensionsåldern 65 år, utbetalas tjänstepensionen från och med den månad som följer då hen uppnår 68 års ålder. Den anställda kan välja att ta ut tjänstepensionen tidigast från 55 års ålder. Hen kan välja att ta ut hela tjänstepensionen på kortare tid än fem år före 65 års ålder. Kravet är då att uttaget pågår till 65 års ålder. Vid helt uttag efter 65 års ålder är kortaste uttagstid fem år. Viktigt att tänka på är att utbetalningstiden inte kan ändras eller stoppa utbetalning efter att utbetalningen har påbörjats.

55 år

Den anställda kan välja att ta tjänstepensionen tidigast från 55 års ålder.

MÖJLIGHET ATT TA UT PENSIONEN DELVIS (PARTIELLT UTTAG)

Den anställda kan ta ut pensionen delvis från och med månaden efter hen har fyllt 55 år och uttaget ska pågå minst till den månad hen fyller 65 år. Det finns krav på att det ska finnas pensioneringssyfte. Det går att göra ett partiellt uttag högst tre gånger. Hen kan inte ångra sig och gå upp i arbetstid igen, efter att utbetalning av det partiellt uttaget är påbörjat. Om hen får sjukpenning eller sjukersättning från Försäkringskassan, kan partiellt uttag göras enbart för den del som inte berörs av ersättning från Försäkringskassan.

ARBETE EFTER 65 ÅR

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

LIVSARBETSTIDSPENSION ELLER ARBETSTIDSPENSION

I Gemensam tjänstepension (GTP) finns ett komplement i vissa branscher som heter Livsarbetstidspension eller Arbetstidspension. Den anställda väljer själv om avsättningen ska användas till pensionspremier (även arbetare som är yngre än 25 år), betald ledighet eller kontant ersättning. Om avsättningen går till pensionspremier ska arbetsgivaren rapportera till Pensionsvalet. Samma sak gäller för individuella överenskommelser mellan arbetsgivare och anställd. Läs mer på pensionsvalet.se och i aktuellt kollektivavtal.

DELTIDSPENSION/DELPENSION

Arbetsgivarföreningen Fremia och GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (GS-facket), Fremia och Livsmedelsarbetareförbundet (Livs) respektive Fremia och Industrifacket Metall (IF Metall) har överenskommit om möjlighet för deltidspension. Avsikten med delpension är att den anställda ska kunna gå i pension i förtid. Premien betalas in som extra tillägg till ordinarie tjänstepension GTP. Parterna kan också komma överens om att det ska gälla även för den som är under 23 år. Det är Pensionsvalet som administrerar avsättningen. Läs mer information om premier i aktuell kollektivavtal.

PREMIEFRIELSEFÖRSÄKRINGEN (PBF)

Premiefrielseförsäkring (PBF) betalar in premien till tjänstepension och förekommande fall familjeskydd. Premien betalas om den anställda inte kan arbeta



Premiefrielseförsäkring

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

på grund av sjukdom eller olycksfall och har sjukpenning, rehabiliteringspenning, aktivitets- eller sjukersättning eller är föräldraledig med föräldrapenning eller graviditetspenning. Vid föräldraledighet med föräldrapenning betalas premien under högst 13 månader per födsel.

Premiefrielse gäller även de som är försäkrade och har livränta enligt lagen om arbetsskadeförsäkring utan att samtidigt få sjuk- eller aktivitetsersättning. Försäkringen gäller om hen var arbetsför på minst 25 % vid anställningens början. Hade hen en arbetsförmåga när anställningen började och den oförmågan fortsatte hela tiden gäller premiefrielsen bara för ytterligare arbetsförmåga med minst 25 %. Premiefrielsen är proportionell till graden av arbetsförmåga. Försäkringen gäller från att den anställda fyller 23 år och tills månaden innan den anställda fyller 65 år.

Den som ansöker om Föräldrapenningtillägg (FPT), Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) eller Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) hos Afa Försäkring, anmäler automatiskt till premiefrielseförsäkring. Arbetsgivaren ska bekräfta anställningen till Afa Försäkring. Har den försäkrade varit anställd i 90 dagar finns ett efterskydd för premiefrielse i 90 dagar vid sjukdom eller olycksfall. Premie betalas på ett beräknat bortfall av den pensionsmedförande lönen, som fastställs utifrån sjukpenninggrundande inkomster vid insjuknandet. Även lönedelar över 7,5 prisbasbelopp räknas med. Premie betalas månadsvis i efterskott.

ENGÅNGSPREMIE TILL GTP

Den som blir uppsagd på grund av arbetsbrist kan ha rätt till en engångspremie som betalas in till GTP. KFF-nämnden beslutar varje år hur många månadspremier som engångsbeloppet ska vara, oftast är det tolv månadspremier. Arbetsgivaren ska vända sig till Pensionsvalet inom sex månader från att anställningen upphörde för att anmäla den anställda för ersättning av engångsbelopp. Om arbetsgivaren har missat det kan den anställda själv anmäla senast 24 månader efter att anställningen upphörde. För att ha rätt till engångsbelopp måste hen ha hunnit tjäna in pensionsrätt i minst tre år under de senaste fem åren i GTP (eller tidigare KAP) månaden innan uppsägning. Det gäller inte vid ny anställning inom tre kalendermånader efter att anställningen har upphört hos samma arbetsgivare. Det gäller inte heller om hen har tjänat in pensionsrätt i GTP helt från premiefrielseförsäkring på grund av sjukdom. Om hen blir frisk senare kan hen ha rätt till engångsbelopp.

Kollektivavtalsgaranti

GTP innehåller en garantiregel. Har arbetsgivaren tecknat kollektivavtal innebär det att den anställda har försäkringsskydd och rätt till tjänstepensionsinbetalningar, även om arbetsgivaren inte har tecknat försäkring eller betalat premien. Pensionsvalet gör inbetalning till GTP, men den anställda måste ansöka själv.



Checklista pension

Vad behöver den anställda som ska gå i pension göra? Checklistan tar upp några viktiga saker att informera om som den anställda behöver tänka på.



- ▶ Den anställda fortsätter att tjäna in till den allmänna pensionen så länge hen har en pensionsgrundande inkomst.
- ▶ Gör ett medvetet val av förvaltare, förvaltningsform, och återbetalningsskydd. Familjeskydd ingår i GTP.
- ▶ Se över förmånstagarförordnande för GTP-familjeskydd! Bör vara aktuellt, om till exempel familjeförhållandena ändras.
- ▶ Ansök till Pensionsmyndigheten. Den allmänna pensionen kan tidigast tas ut från 62 års ålder.
- ▶ Kontakta berörda försäkringsbolag om pensionering ska ske innan eller senare än 65 års ålder. Tjänstepensionen kan tidigast tas ut från 55 års ålder.
- ▶ Försäkringsbolaget som den anställda har valt kontaktar oftast den försäkrade några månader innan hen fyller 65 år. Det är viktigt att svara på frågan om utbetalningstid och ange kontaktuppgifter. Utbetalningarna sker per automatik vid avtalad pensionsålder om inte annat meddelas.
- ▶ Gå in på minpension.se, fundera över sparform under utbetalningstid, hur lång utbetalningstiden ska vara, om eventuellt valt återbetalningsskydd ska behållas.
- ▶ Det går att stoppa utbetalningar av den allmänna pensionen. Men det går inte att stoppa eller ändra utbetalning av tjänstepensionen om den har börjat betalas ut.



Olika typer av frånvaro



Utlandstjänstgöring



Utländska medborgare

Försäkringsskydd vid olika typer av frånvaro under anställning

Förutom frånvaro vid sjukdom och arbetsskada finns andra typer av frånvaro under en anställning. Här beskriver vi hur kollektivavtalad tjänstepension och försäkring gäller för anställda vid föräldraledighet, tjänstgöring inom värnplikt, studier och övrig tjänstledighet.

**FÖRSÄKRING****FÖRÄLDRALEDIGHET****VÄRNPLIKT****STUDIER****ÖVRIG TJÄNSTLEDIGHET****AVTALSGRUPPSJUKFÖRSÄKRING (AGS)**

Vid hel ledighet enligt föräldraledighetslagen gäller försäkringsskyddet.

Se under studier.

Vid längre tids frånvaro från arbetet kan försäkringen fortsätta att gälla under viss tid så kallad efterskyddstid. Läs mer om försäkringens efterskydd på sidan 27.

Försäkringsgrundande anställningstid kan fortsätta att gälla i sex månader. Därefter gäller försäkringen med efterskydd i som längst 720 dagar. Sjukdagar med sjuklön enligt lag, sjukpenning, smittbärrpenning, arbets-skadesjukpenning, aktivitets- eller sjukersättning förbrukar inte dagar med efterskydd.

AVTALSGRUPPLIVFÖRSÄKRING (AGL)

Vid hel ledighet enligt föräldraledighetslagen gäller försäkringsskyddet.

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

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

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

TRYGGHETSFÖRSÄKRING VID ARBETSSKADA (TFA)

Försäkringsskyddet gäller enbart vid arbete.

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

Försäkringsskyddet gäller enbart vid arbete.

Försäkringsskyddet gäller enbart vid arbete.

FÖRÄLDRAPENNINGTILLÄGG (FPT)

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

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

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

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

OMSTÄLLNINGSAVTAL FRÅN CIKO

Gäller om arbetaren fortfarande har en anställning i företaget.

Gäller om arbetaren fortfarande har en anställning i företaget.

Gäller om arbetaren fortfarande har en anställning i företaget.

Gäller om arbetaren fortfarande har en anställning i företaget.

GEMENSAM TJÄNSTEPENSION (GTP)

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

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

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

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



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



Utlandstjänstgöring

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

LÄS MER OM LAGEN PÅ

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

FÖRSÄKRINGSSKYDD VID UTLANDSTJÄNSTGÖRING

Varje land beslutar och har sina egna försäkringssystem, ersättningsbelopp och avgifter. Det finns inga gemensamma regler för socialförsäkringar.

Försäkringar enligt lag

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

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

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

EXEMPEL PÅ FÖRMÅNER SOM OMFATTAS AV SAMORDNINGEN

- Sjukpenning och föräldrapenning.
- Sjukersättning och rehabiliteringsåtgärder.
- Allmän pension.
- Arbetsskadeersättning vid olycksfall i arbetet och vid arbetssjukdomar.
- Ersättning från arbetslöshetskassa vid arbetslöshet.
- Dödsfallsersättningar.
- Familjeförmåner och barnbidrag.

FÖR ARBETE INOM EU GÄLLER FÖLJANDE PRINCIPER:

Principen om lagstiftning

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

Likabehandlingsprincipen

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

Sammanläggningsprincipen

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

Exportabilitetsprincipen

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

Intjänandeprincipen

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

EU-Förordning 883/2004

Samordningen av socialförsäkringssystemen inom EU styrs av EU-förordning 883/2004 (från och med maj 2010). Även Schweiz samt EES-länderna Norge, Lichtenstein och Island tillämpar denna EU-förordning (från och med 1 juli 2012). Det huvudsakliga innehållet i förordning 883/2004 är:

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

Biståndsarbetare

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



24 mån

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



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

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

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

Konventionsländer

Om den anställda är utsänd till ett land utanför EU/EES, och som Sverige har en socialförsäkringskonvention med, är den anställda kvar i svensk socialförsäkring under den tid som konventionen anger. Tabellen visar konventionstid för respektive land. Arbetsgivaren och den anställda ansöker gemensamt om konventionsintyg hos Försäkringskassan (blankett 6220).

12 MÅNADER	24 MÅNADER	36 MÅNADER	60 MÅNADER
Chile	Serbien	Israel	USA
Kap Verde	Bosnien/Herzegovina	Marocko	Kanada
Turkiet	Indien (med möjlighet att förlänga ytterligare 24 månader.	Sydkorea	Japan (från 1 juni 2022)
	Quebec		
	Filippinerna		

Övriga länder

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

Distansarbete

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

Försäkringar enligt kollektivavtal

För den som arbetar utomlands fortsätter avtalsförsäkringarna att gälla enligt kollektivavtal och försäkringsavtal med Pensionsvalet. Detta gäller både tjänsteresor och längre utlandsuppdrag. Vid utlandstjänstgöring för mer ett år ingår följande förmåner:

Gemensam tjänstepension (GTP), sjukpenninggaranti, Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS), Avtalsgruppsjuklivförsäkring (AGL), Trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA) och omställningsförsäkring.

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

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

tilläggspremier för allmän pension och efterlevandepensionsavgift på den anställdas lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp till GTP. Tilläggspremier omfattas av samma bestämmelser som gäller för ordinarie tjänstepension. För den som arbetar i ett EU/EES-land eller i annat land som Sverige har ingått en socialförsäkringskonvention med gäller inte kompensationen för bortfall av allmän ålders- och efterlevandepension.

Läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänst (LFU)

Den anställda omfattas av en läkekostnadsförsäkring (LFU) som kan ge ersättning för nödvändiga och skäliga kostnader vid sjukdom och olycksfall. En reseförsäkring kan kompletteras, men inte ersätta avtalet om försäkringsskydd vid utlandstjänstgöring. Arbetsgivaren ska anmäla till Pensionsvalet den anställda som ska tjänstgöra utomlands. LFU tecknas i Folksam.

LFU kan ge den anställda ersättning för

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

Om överenskommelse finns mellan arbetsgivaren och den anställda att den anställdas familj ska följa med under utlandstjänstgöringen kan även dessa omfattas av LFU. Med familj menas här make, maka, sambo och barn under 21 år.

NÄR GÄLLER FÖRSÄKRINGSSKYDDET?

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

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

UNDANTAG

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

- ▶ Utlandstjänsten tros vara – eller har varat – i mer än sex år.
- ▶ Arbetaren är dubbelanställd och har anställning både hos ett svenskt och ett utländskt företag. Hen har avtal om sociala förmåner med det utländska företaget.

DISTANSARBETE

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



Checklista utlandstjänstgöring

Vad behöver den anställda veta kring utlandstjänstgöring? Checklisten tar upp några viktiga saker att informera om som gäller vid utlandstjänstgöring.



- ▶ Planera utlandstjänstgöringen tillsammans med arbetsgivaren. Socialförsäkringen i Sverige gäller om arbetsperioden inom EU/EES är max två år. För övriga länder gäller vanligtvis max ett år. De kollektivavtalade försäkringarna fortsätter vanligtvis att gälla. Men tänk på att längden och landet kan inverka på beslutet.
- ▶ Arbetsgivaren anmäler till Försäkringskassan om den anställda ska arbeta i ett land inom EU/EES i max två år. Anmäl tillsammans med arbetsgivaren och begär ett utsändningsintyg (blankett 6220).
- ▶ Arbetsgivaren kontaktar Försäkringskassan om den anställda ska arbeta i ett land utanför EU/EES för information om blanketter.
- ▶ Arbetsgivaren anmäler till Pensionsvalet om den anställda lämnar svensk socialförsäkring. Den anställda kompenseras för bortfall av svensk sjukpenning samt för allmän ålders- och efterlevandepension genom avtalsförsäkringarna.
- ▶ Arbetsgivaren ska teckna läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring (LFU) för den anställda.



Utländska medborgare

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

LÄS MER PÅ

- forsakringskassan.se
- skatteverket.se
- pensionsmyndigheten.se

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

Bosättningsbaserade förmåner

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

BOSÄTTNINGSBASERADE FÖRMÅNER

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

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

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

Arbetsbaserade förmåner

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

ARBETSBASERADE FÖRMÅNER

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

Kollektivavtalade försäkringar

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

UTBETALNING AV KOLLEKTIVAVTALAD PENSION

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

I Sverige kan tjänstepension oftast tas ut från 55 år, helt eller delvis, och under vissa förutsättningar.

Den anställda måste meddela sin adress om hen lämnar Sverige. Detta behöver aktuellt bolag för att kunna betala ut pensionsbeloppen. Den som vill gå tidigare i pension än vid 65 år måste kontakta aktuellt bolag direkt. Försäkringsbolag kan begära att få se ett levnadsintyg vid utbetalning för personer bosatta utomlands.

Tips!

Läs mer om vad som gäller för utländska medborgare:

- [Avtalat.se](https://avtalat.se) – foldern *Your guide for collectively agreed pensions and insurance through work*, under "våra tjänster"
- [Forsakringskassan.se](https://forsakringskassan.se) – arbeta i Sverige
- [Sweden.se](https://sweden.se) – samlad information och fakta på flera språk om Sverige, utgiven av Svenska Institutet





Omrövning och överklagan

Överklaga beslut som rör försäkringar enligt lag

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

Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten

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

Förvaltningsrätten

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

Kammarrätten

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

Högsta förvaltningsdomstolen

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

Skatteverket

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

Överklaga beslut som rör kollektivavtalade försäkringar

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



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

Missnöjd med beslut om avtalsförsäkringar

KLAGOMÅLSANSVARIG PÅ AFA FÖRSÄKRING

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

Missnöjd med skadereglering

AVTALSFÖRSÄKRINGARNA

- ▶ Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS), Föräldrapenningtillägg (FPT) inom avtalsområdet Fremia-LO.
- ▶ Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), en partsgemensam produkt mellan Fremia-LO-PTK.

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

SKADEAVDELNINGEN INOM AFA FÖRSÄKRING

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

OMPRÖVNINGSAVDELNINGEN PÅ AFA FÖRSÄKRING

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

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

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

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

SKILJENÄMNDEN FÖR ARBETSMARKNADSFÖRSÄKRINGAR

Den som fortfarande är missnöjd efter omprövningsavdelningens beslut, kan begära prövning i Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar. Skiljenämnden består av ledamöter som är utsedda av arbetsmarknadens parter. Begäran om prövning ska vara skriftlig och innehålla

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

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

Viktig information om kostnader

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

- ▶ För skadeanmälan som har skickats till Afa Försäkring 1 maj 2007 eller senare, är ansökningsavgiften 4 % av prisbasbeloppet (1 932 kronor, år 2022).
- ▶ Ärenden som skickats tidigare är kostnadsfria.

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

DOMSTOLSPRÖVNING

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

OMPRÖVNING INOM FREMIA-LO FÖR AGL OCH GTP-FAMILJESKYDD

För kollektivavtalsförsäkringen AGL och GTP-familjeskydd gäller att den försäkrade eller annan ersättningsberättigad som inte är nöjd med Folksamns beslut och vill överklaga så ska hen kontakta klagomålsansvarig, det vill säga avdelningschefen för den grupp som handlagt ärendet. Klagomål ska behandlas effektivt och omsorgsfullt. Om Folksam inte kan ge svar inom två veckor ska den klagande bli informerad om handläggningen av ärendet och få besked om när svar kommer att lämnas. Den klagande som fortfarande är missnöjd, kan begära att få ärendet prövat av Kundombudsmannen Folksam. Kundombudsmannen är en fristående och opartisk instans som kostnadsfritt omprövar de flesta försäkrings- och skadeärenden.

Anmälan måste göras inom ett år från det att Folksam lämnat slutligt besked. Begäran skickas till Kundombudsmannen Folksam. Den klagande som också är konsument kan också vända sig till Allmänna reklamationsnämnden (ARN), som är en opartisk statlig myndighet som utan kostnad för parterna kan pröva försäkringstvister. Saken kan även prövas i allmän domstol. Domstolsprövning ska ske i enlighet med svensk lag.



Övrig information

Förklaringar och namn

Försäkringsförmåner, lagar m.m.

AGL	Avtalsgrupplivförsäkring
AGS	Avtalsgruppsjukförsäkring
ATP	Allmän tilläggspension, benämns numera tilläggspension
FPT	Föräldrapenningtillägg
GTP	Gemensam tjänstepension
KAP	Kooperationens avtals pension
LAS	Lagen om anställningsskydd
LFU	Läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring
OSE	Omställningsersättning
PBF	Premiefrielseförsäkring
SFB	Socialförsäkringsbalken
SGI	Sjukpenninggrundande inkomst
TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada

Försäkringsbolag, organisationer m.m.

Afa Försäkring	Tjänstepensionsföretag för kollektiv-avtalade försäkringar inom privat sektor, kommuner och regioner
CIKO	Omställningsorganisationen inom Fremia-LO för arbetare och vissa tjänstemän
Fremia	Förening som är resultat av samgåendet mellan Arbetsgivarföreningen KFO och Arbetsgivarförbundet Idea
Folksam	Kundägt försäkringsbolag
ILO	International Labour Organisation, FN-organ
LO	Förening för 14 fackförbund med cirka 1,5 miljoner arbetare
Pensionsmyndigheten	Administrerar och betalar ut den allmänna pensionen
Pensionsvalet	Administrationsbolag för kollektiv-avtalade försäkringar
KFF-nämnden	Kooperativa fackliga försäkringsnämnden, bildades av KFO och LO år 2019.



Index

A

Aktivitetsersättning	23, 25, 60, 72, 73
Allmän pension	15, 31, 42, 55
Arbetslöshetsförsäkring	11, 41, 69
Arbetskadeförsäkring	11, 31
Avtalsgrupplivförsäkring (AGL)	12, 15, 49, 51, 64,
Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)	12, 26, 27, 60, 64

B

Barnpension	11, 47, 48
Basbeloppen	14
Begravningshjälp	31, 35, 49, 50
Branschavtal	15

D

Deltidspension	15, 27, 59
----------------	------------

E

Efterlevandestöd till barn	48
Efterskydd	27, 36, 51

F

Familjeskydd	49, 57, 58, 60, 77
Förmånstagarförordnande	51, 59
Föräldraförsäkring	11, 17

G

Garantipension	14, 47, 56
Gemensam tjänstepension (GTP)	12, 14, 44, 48, 57, 64, 68
Graviditetspenning	20, 60, 64

K

Karensavdrag	11, 23
Kollektivavtal	9, 57, 68, 72, 73

L

Läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänst (LFU)	13, 69
--	--------

M

Makeförsäkring	50
----------------	----

O

Omställningsavtal	12, 43, 64
Omställningsersättning (OSE)	12, 43, 44
Omställningsförsäkring	68
Omställningspension	11, 43, 47

P

Pensionsgrundande inkomst	14, 55, 56, 75
Pensionsrätt	14, 55
Premiefrielseförsäkring (PBF)	13, 15, 20, 27, 35, 60
Premiepension	11, 43, 55, 56, 73

R

Rehabiliteringsersättning	73
Rehabiliteringskedjan	25

S

Samordning	31, 66, 72
Sjukersättning	11, 23, 25, 73
Sjukpenninggrundande inkomst	24, 28
Sveda och värk	33, 34

T

Tilläggs pension	11, 73
Trygghetsförsäkring vid arbetskada (TFA)	12, 32, 33, 36, 64, 68

U

Utlandstjänstgöring	62, 66, 69
---------------------	------------

Å

Återbetalningsskydd	12, 48, 58
---------------------	------------

Ä

Änkepension	43, 47
-------------	--------

Avtalat

2022

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

Tryck: Arkitektkopia

Det här är Avtalat

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

avtalat.se