

PTK

Handbok försäkringar 2019

Innehåll

FÖRORD	3	KOLLEKTIVAVTALAD ÄLDERSPENSION	139
		Pensioner enligt kollektivavtal	140–141
ALLMÄNT OM FÖRSÄKRINGSSKYDDET	5	ITP 1	142
Så växte vårt försäkringsskydd fram	6–9	ITP-valet	143–147
Lagar och kollektivavtal – så kommer de till	10–11	Förmånsbestämd ITP 2	148–149
Försäkringar enligt lag	12–13	ITPK	150
Försäkringar enligt kollektivavtal	14–16	ITPK-valet	151–156
Så administreras försäkringarna	17–19	Flytt av ITP-kapital	157–158
Skatter	20–21	Valmöjligheter för den med lön över 10 inkomstbasbelopp	159–163
Vad kostar försäkringarna?	22–24		
Vad kostar ITP?	25–27	UTBETALNING AV ÄLDERSPENSION	165
Extrapremier till ITP	28–29	Gå tidigt i pension	166–170
		Gå i pension vid 65 år eller senare	171–173
VAD PÅVERKAR FÖRSÄKRINGSSKYDDET	31	Så får man pensionen utbetald	174
Anställningsförhållanden	32–37	Pensionerna under utbetalningstiden	175–177
Tjänstetid	38–42		
Inkomst	43–50	FÖRSÄKRINGSBESKED	179
Basbeloppen	51–52	Årsbesked från Collectum	180–183
Ledighet	53–55	Årsbesked från Pensionsmyndigheten	184–185
Centrala begrepp	56–57		
		ARBETE UTMOLANDS	187–195
FÖRSÄKRINGAR	59	UTLÄNDSKA MEDBORGARES FÖRSÄKRINGSSKYDD	196–203
Föräldraledighet	60–68		
Sjukdom	69–84	Förkortningar	205
Arbetsskada	85–97	Adresser	206–207
Arbetslöshet	98–105	Register	208–211
Ersättningar till efterlevande	106–121		
		LAGSTADGAD ÄLDERSPENSION	123
LAGSTADGAD ÄLDERSPENSION	123	Pensioner enligt lag	124–125
Pensioner enligt lag	124–125	Tilläggs pension	126–127
Tilläggs pension	126–127	Inkomstpension	128–129
Inkomstpension	128–129	Premiepension	130–136
Premiepension	130–136	Garantipension	137
Garantipension	137		

PTK är en facklig arbetsmarknadspart och består av 27 fackförbund som samverkar. Tillsammans arbetar vi för att privatanställda tjänstemän ska ha ett tryggt arbetsliv och en bra pension. Det gör vi genom att förhandla kollektivavtal och utbilda inom områdena pension, försäkring, omställning, inflytande och arbetsmiljö. Vi representerar 860 000 medlemmar i privat sektor och över 2 miljoner anställda omfattas av våra kollektivavtal.

På ptk.se kan du bland annat beställa material, boka kurs och prenumerera på nyhetsbrev.

PTK:s medlemsförbund

Akademikerförbundet SSR / Civilekonomerna / DIK / Fysioterapeuterna / Förbundet Folkhögskollärarna / Journalistförbundet / Jusek / Kyrkans Akademikerförbund / Ledarna / Lärarförbundet / Lärarnas Riksförbund / Naturvetarna / Sjöbefälsföreningen / SRAT / Sveriges Arbetsterapeuter / Sveriges Arkitekter / Sveriges Farmaceuter / Sveriges Ingenjörer / Sveriges Läkarförbund / Sveriges Psykologförbund / Sveriges Skolledarförbund / Sveriges universitetslärare och forskare / Sveriges Veterinärförbund / Sveriges Yrkesmusikerförbund / Teaterförbundet / Unionen / Vårdförbundet.

Handbok om försäkringar 2019 är klimatkompenserad.

Klimatpåverkan för papper, produktion och distribution kompenseras vi genom utsläppsrätter från Naturskyddsföreningen.

Upplaga: 7 000 ex Producerad januari 2019 Produktion: PTK Illustration: Lage Lind Typsnitt: Reader

Tryck: BrandFactory, Stockholm, februari 2019 © PTK Uppgifter i denna bok får citeras helt eller delvis om källan anges.

Förord

Vårt pensions- och försäkringssystem är flexibelt och erbjuder stora möjligheter att påverka vår trygghet och ekonomiska situation. Därmed kan det egna försäkringsskyddet anpassas till de egna behoven. Men informerade val kräver kunskap och engagemang. Vi på PTK tillsammans med medlemsförbunden arbetar för att ge information och kunskap om det lagstadgade och kollektivavtalade försäkringsskyddet – så att de val som vi gör är bra och genomtänkta.

PTK:s Handbok om försäkringar tar upp de försäkringar som privatanställda tjänstemän inom ITP-avtalet omfattas av. Handboken är ett hjälpmedel för alla som kommer i kontakt med dessa försäkringar på något sätt, oavsett om det är som försäkringsinformatör, förtroendevald eller anställd på något av PTK:s medlemsförbund.

Under 2018 bytte PTK grafisk profil och årets handbok har fått ett nytt utseende.

Handboken uppdateras årligen och 2019 års utgåva är den 39:e i ordningen. På ptk.se finns handboken att ladda ned i pdf-format.



Allmänt om försäkringsskyddet

Det här kapitlet beskriver i stort vårt allmänna skyddsnät i form av försäkringar och pensioner som ska ge ekonomisk trygghet i livets olika skeden. Trygghet då vi av någon anledning har en lägre eller ingen inkomst alls.

Socialförsäkringen omfattar alla. Den är lagstadgad och styrs av politiska beslut.

Vid sidan av socialförsäkringen har de flesta privatanställda tjänstemän även ett kollektivavtalat försäkringsskydd. Det har kommit till genom avtal mellan PTK, Svenskt Näringsliv och olika arbetsgivare. De kollektivavtalade försäkringarna kompletterar de lagstadgade och finansieras genom avgifter som betalas av arbetsgivaren.

Så växte vårt försäkringsskydd fram	6–9
Lagar och kollektivavtal – så kommer de till	10–11
Försäkringar enligt lag	12–13
Försäkringar enligt kollektivavtal	14–16
Så administreras försäkringarna	17–19
Skatter	20–21
Vad kostar försäkringarna?	22–24
Vad kostar ITP?	25–27
Extrapremier till ITP	28–29

Så växte vårt försäkringsskydd fram

Idag har vi ett finmaskigt skyddsnät av försäkringar. För de flesta är detta en självklarhet, men många av försäkringarna har införts först efter hetsiga debatter. Likaså har vårt skyddsnät både byggts ut och monterats ned i takt med att samhällets ekonomi förändrats.

Våra äldsta socialförsäkringar

I och med att 1901 års lag om försäkring vid olycksfall i arbetet blev antagen kunde en arbetstagare för första gången få ersättning för en arbetsskada utan att behöva bevisa att arbetsgivaren hade varit vållande. Denna lag betraktas som vår äldsta socialförsäkring.

1913 beslutade riksdagen om vår första folkpension. Pensionsåldern bestämdes då till 67 år.

De första SPP-planerna

Sveriges Privatanställdas Pensionskassa bildades 1917.

Den första SPP-pensionsplanen omfattade ålders- och änkepension. Pensionsåldern var 62 år för män och 57 år för kvinnor. Eftersom denna pensionsplan inte tillät några individuella variationer, tyckte många arbetsgivare att det var för dyrt att ansluta sig.

I 1925 års SPP-plan kunde pensionsförsäkringen i stort sett anpassas efter företagets önskemål. Man kunde även teckna sjuk-, invalid- och barnpension.

Folkpensionen förbättras

En ny folkpensionslag trädde i kraft 1937. Pensionsbeloppen höjdes, men men var fortfarande mycket små. I 1948 års folkpensionslag förbättrades pensionsnivån kraftigt. Pensionen skulle betalas ut oberoende av pensionärernas ekonomiska situation tidigare i livet.

Efterlevandestöd till barn och barnpension

1955 fick vi en lag om obligatorisk sjukförsäkring. Innan dess hade man bara kunnat få en liten sjukpenning genom att frivilligt ansluta sig till en erkänd sjukkassa.

ATP

ATP infördes 1960 efter flera utredningar och en hård debatt. Hösten 1957 hölls en rådgivande folkomröstning där alternativet med lagstadgad tilläggspension segrade.

Vid riksdagsomröstningen året därpå avslogs ATP-förslaget i andra kammaren, vilket ledde till att kammaren upplöstes och nyval hölls. När den nya riksdagen gick till omröstning 1959, godkändes ATP-förslaget med en rösts övertikt.

ITP-planen kommer till

1960 undertecknade SAF (nuvarande Svenskt Näringsliv), SIF (nuvarande Unionen tillsammans med HTF) och SALF (nuvarande Ledarna) avtalet om tilläggspensionen, ITP-planen. Planen skulle administreras av SPP (nuvarande Alecta).

Den första ITP-planen i korthet

Förmåner

Ålderspension, Invalidpension (sjukpension) och änkepension.

Intjänande av ålderspension
Män från 25 år och kvinnor från 30 år.

Pensionslöfte

ITP ska tillsammans med ATP och folkpension ge cirka 65 procent av slutlönen.

Krav för full pension

360 månaders pensionsmedförande tjänstetid.

Pensionsålder

60 år för kvinnor och 65 år för män. De som haft en annan pensionsålder i ett tidigare avtal fick behålla den.

Avgifter

Betalas av arbetsgivaren.

System

Premiereservsystem där pengarna fonderas för de individuella pensionerna.

Vid ITP-förhandlingarna 1969 fick SIF, SALF och HTF igenom sitt krav på att ITP-planen skulle gälla som kollektivavtal. ITP-planen skulle gälla automatiskt vid företag som skrev på avtalet före den 1 oktober 1969. Vid företag som inte gjorde det, trädde den i kraft först efter påkallande från SIF, SALF eller HTF.

Sedan den 1 oktober 1974 gäller ITP-planen som kollektivavtal utan påkallande.

En ny ITP-plan gick igenom 1977 efter en omfattande konflikt på arbetsmarknaden. Möjligheterna att gå i pension före 65 år ökade. Det infördes regler om slutbetalning av pensionsavgifterna för tjänstemän som går i pension mellan 62 och 65 års ålder. ITPK infördes som en kompletterande ålderspension. Andra nyheter var delpension och utjämnade premier. Även en särskild värdesäkringsfond inrättades.

I juli 1990 infördes begreppet alternativ pensionslösning i ITP-planen. Syftet från SAF:s och PTK:s sida var att ge tjänstemän med en lön över tio basbelopp större frihet att själva sätta samman sitt pensionsskydd samt att skapa konkurrens på området. De utbytbara delarna i ITP-planen avser

- ålderspension på lönedelar över 7,5 basbelopp
- hela familjepensionen.

Dessutom fick alla tjänstemän, oavsett lönens storlek, nu rätt att byta sin ITPK mot egenpension i annat försäkringsbolag än SPP (nuvarande Alecta).

I juli 2002 förbättrades villkoren för deltids- och visstidsanställda samt vikarier.

Från och med år 2003 används inkomstbasbeloppet för att fastställa de flesta av ITP:s lönegränser.

I april 2006 träffade Svenskt Näringsliv och PTK ett avtal om en ny ITP-plan samt vissa förändringar i den tidigare planen. Den nya planen (ITP 1), som trädde i kraft den 1 juli 2007 med retroaktiv verkan från den 1 januari 2007, gäller generellt för personer som är födda 1979 eller senare. I vissa fall kan även äldre personer vara försäkrade i den nya planen.

Ålderspensionen i den nya planen (ITP 1) är helt premiebestämd och den försäkrade ska dels välja hur premien ska förvaltas, dels om en del av premien ska användas till efterlevandeskydd. Vid pensioneringen får den försäkrade välja hur pensionen ska betalas ut, livslångt eller under en begränsad tid och helt eller delvis. Den nya planen innehåller dessutom sjukpension och premiebefrielseförsäkring.

I samband med det nya avtalet har även Svenskt Näringsliv och PTK upphandlat de försäkringsbolag som den försäkrade kan välja som förvaltare av ålderspensionspremien. Upphandlingen medförde att administrations- och förvaltningsavgifterna kunde sänkas kraftigt. Upphandlingen gällde även vilka försäkringsbolag som är valbara för förvaltning av ITPK-premien från juli 2007. År 2010 och 2013 genomfördes upphandlingar och avgifterna sänktes ytterligare.

I den tidigare planen (ITP 2) gjordes vissa förbättringar. De nya utbetalningsreglerna infördes successivt. Från april 2008 utökades valmöjligheterna för familjeskydd. Från april 2009 (med retroaktiv verkan från april 2008) infördes möjligheten att avstå från framtida intjänande av familjepension och i stället låta den premien gå till en förstärkning av ITPK.

Från och med år 2008 ändrades begränsningsreglerna för löneökningar, som sker då mindre än fem år återstår till pensionsåldern.

Från och med år 2009 ändrades reglerna för samordning med tidigare intjänad pension vid inträde i ITP-planen.

TGL

Vid 1960 års förhandlingar om ITP träffade man även en överenskommelse om tjänstegrupplivförsäkring, TGL som trädde i kraft 1961. TGL har sedan förbättrats vid flera tillfällen.

Arbetskadskyddet

Den 1 september 1974 började den första centralt tecknade Trygghetsförsäkringen vid yrkesskada (TFY) att gälla. Det var en överenskommelse mellan SAF, LO och PTK.

Den lagstadgade försäkringen vid arbetsskada ändrades 1977. En nyhet var att den faktiska inkomstförlusten skulle ersättas vid invaliditet. Tidigare var det den medicinska invaliditetsgraden som bestämde ersättnings storlek.

I samband med denna nya lag ersattes TFY av Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA).

Från och med 1993 infördes ett nytt och strängare arbetsskadebegrepp i lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF). Vidare slopades den särskilda arbetsskadesjukpenningen. Mot bakgrund av ändringarna i LAF träffade SAF, LO och PTK ett nytt TFA-avtal. Ändringarna innebar bland annat att det nya strängare arbetsskadebegreppet även skulle gälla för TFA. Dessutom ändrades reglerna för ersättning för inkomstförlust.

I juli 2002 ändrades bedömningen av rätten till arbets-skadeersättning från LAF. Syftet var att fler skulle få rätt till ersättning.

Nytt allmänt pensionssystem

Ett nytt allmänt pensionssystem började gälla den 1 januari 1999 med viss retroaktivitet. De första utbetalningarna skedde dock år 2001. Det nya pensionssystemet infördes gradvis. ATP inklusive folkpension har bytt namn till tilläggspension. Den tidigare grundtryggheten har från och med år 2003 ersatts av garantipension.

De som är födda före 1938 berörs inte av det nya systemet. Mellangenerationen, det vill säga de som är födda åren 1938–1953, får sin pension från både det gamla och det nya systemet. De som är födda 1954 eller senare får sin pension helt enligt det nya systemet.

De nya inkomstrelaterade pensionerna består av två delar; inkomst- och premiepension. Inkomstpensionen bokförs på ett fiktivt konto, medan premiepension är pengar som man själv får placera i fonder. Premiepensionen startade redan 1995. De premier som betalats in åren 1995–1998 fick var och en placera i fonder under hösten år 2000.

Förtids- och efterlevandepensionssystemen

Från och med år 2003 beräknas förtidspensioner och efterlevandepensioner utifrån det nya ålderspensions-systemet i stället för i form av folkpension och ATP. Samtidigt ersattes begreppet förtidspension av sjukersättning respektive aktivitetsersättning.

Delpension

Delpension har inneburit en möjlighet att före 65 års ålder minska sin arbetstid och få en del av inkomst-förlusten ersatt. Från och med år 2005 har all utbetalning av delpension upphört.

SPP blev Alecta

I februari 2001 bytte SPP namn till Alecta. Samtidigt såldes det tidigare dotterbolaget SPP Liv till Handelsbanken. Även namnet SPP såldes.

Försäkringar för anställda hos arbetsgivare, som är bundna av kollektivavtal att teckna ITP, administreras av Alecta.

SPP Liv, som idag ägs av Storebrand, administrerar försäkringar för anställda hos arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal, men ändå väljer att teckna ITP-liknande försäkring. En del sådana arbetsgivare har sedan tidigare tecknat ITP i Alecta.

Förenade Liv blev Collectum och KAF

Förenade Liv har administrerat ITPK-valet och varit försäkringsgivare för ITPK Familjeskydd sedan 1990. Från och med år 2003 administreras ITPK-valet i stället av Collectum AB.

Försäkringsgivare för ITPK Familjeskydd under åren 2003 och 2004 var KAF Kollektivavtalsförsäkring. KAF var även försäkringsgivare för en del tjänstegrupplivförsäkringar (TGL) som tidigare fanns i Förenade Liv.

Från och med januari 2005 har KAF avvecklats. Försäkringarna i KAF har flyttats över till Alecta.

Collectum – knutpunkt för ITP

Collectum ska vara en knutpunkt för administrationen av ITP. I uppdraget ingår bland annat att teckna pensioneringsavtal med arbetsgivarna, att ta emot uppgifter om de försäkrade och deras löner, att debitera premier för ITP, ITPK samt TGL som är tecknad i Alecta och fördela premierna till berörda försäkringsbolag. Dessutom ska Collectum hantera valet av försäkringsgivare för ålderspension i den nya planen och ITPK-valet. Collectum ska även sköta förmånstagarregistret för återbetalnings-skydd, familjeskydd och TGL.

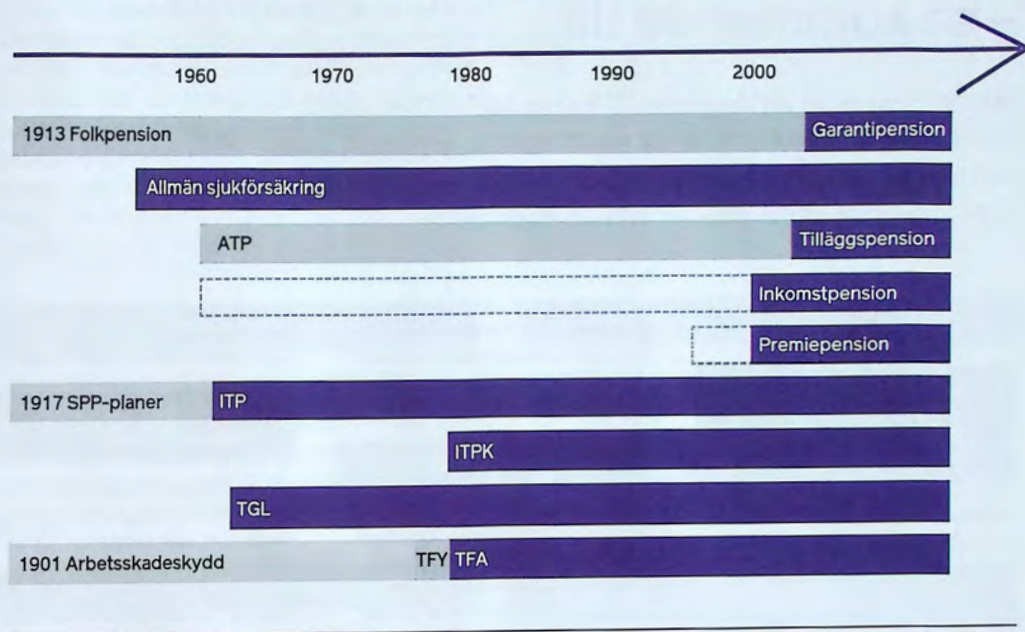
Collectum ska också utfärda ett gemensamt värdebesked för ITP, ITPK och TGL som är tecknad i Alecta.

Från och med januari 2006 är Collectum ett fristående bolag som ägs av Svenskt Näringsliv och PTK.

Collectum upphandlar vanligtvis vart femte år – på uppdrag av Svenskt Näringsliv och PTK – de bolag som ska få vara valbara och förvalta ITP1 eller ITPK-premierna.

Genom de framgångsrika upphandlingar som gjorts har man lyckats pressa avgifterna för pensionsförvaltningen till bland de absolut lägsta i Sverige. Man har också kvalitetsäkrat utbudet av de cirka 100 olika valalternativ som bolagen erbjuder och följer kontinuerligt upp hanteringen.

Vårt försäkringsskydd har växt fram under en lång tid



Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten

Den 1 januari 2010 bildades Pensionsmyndigheten. Den tog över all administration och utbetalning av bland annat ålderspensioner och efterlevandepensioner som Försäkringskassan tidigare hanterat. Även all verksamhet som Premiepensionsmyndigheten (PPM) svarat för, fördes över till den nya myndigheten.

Socialförsäkringsbalk

Från 2011 sammanfördes all lagstiftning om socialförsäkring, utom lagen om sjuklön, i en socialförsäkringsbalk.

Tanken är att det ska ge en bättre överskådlighet samt en förbättring av enhetligheten för gemensamma regler och begrepp. Även en språklig modernisering görs.

Lagar och kollektivavtal – så kommer de till

Som en följd av att vårt samhälle förändras, uppstår ständigt behov av ändrade regler och förmåner för medborgarna. Genom att ta upp frågor och förslag i fackföreningar, politiska föreningar eller intresseorganisationer, har vi möjlighet att påverka samhällsutvecklingen.

Så kommer en lag till

1. Lagförslag från regering och riksdag

1.a Förslag från regeringen
Innan regeringen lämnar ett förslag till riksdagen behöver den kanske ordentligt undersöka olika alternativ. Regeringen tillsätter då en utredning, som består av en eller flera personer. Det kan vara experter, tjänstemän och politiker. Utredningen lämnar sina förslag i ett betänkande. Regeringen skickar sedan betänkandet på remiss till myndigheter, organisationer och kommuner för att höra vad de tycker. Regeringen tar därefter ställning till utredningen. Sina egna förslag till ny lagstiftning skriver regeringen ned i en proposition. Oftast skickar regeringen lagförslagen i den blivande propositionen till Lagrådet som undersöker om det finns några juridiska problem med dem. När regeringen är klar skickar den förslaget till riksdagen.

1.b Förslag från riksdagsledamöter

Riksdagsledamöterna kan också lämna förslag till riksdagen i motioner. Det kan vara en eller flera ledamöter som står bakom en motion. Det finns regler om när motioner får lämnas och vad de får handla om. Motionerna kan lämnas i anslutning till ett förslag, en proposition, från regeringen. Dessa motioner ska handla om samma saker som propositionen. En gång om året, under den allmänna motionstiden, kan ledamöterna

skriva motioner om nästan vad som helst. Allmänna motionstiden börjar när riksdagen öppnar på hösten och slutar 15 dagar efter det att regeringen lämnat budgetpropositionen till riksdagen.

2. Förslaget i riksdagen

2.a Kammarken

När regeringen och ledamöterna lämnat sina förslag till riksdagen bordlägger riksdagens kammare först förslagen. Det innebär att kammaren skjuter upp sitt beslut. Kammarken skickar dem i stället till utskottet som ska arbeta med förslagen. Det kallas att förslagen remitteras.

2.b Utskott

Alla förslag måste förberedas av ledamöterna i ett utskott innan riksdagens kammare beslutar om en ny lag. Utskottet är som arbetsgrupper, och mycket av arbetet i riksdagen görs här. Det finns 15 utskott som vart och ett har sina egna ansvarsområden.

2.c Partigrupperna

Ledamöterna i ett utskott diskuterar och stämmer av de frågor som kommer upp i utskottet med sina partikamrater i riksdagen i respektive partigrupp (riksdagsgrupp).

2.d Beslut

När ett utskott har lämnat sitt förslag till kammarken är det dags för riksdagens ledamöter att debattera och besluta om den nya lagen. Allt som sägs i kammarken skrivs ned i ett protokoll där det också står hur partierna röstat. Riksdagen

skickar sedan ett kort meddelande, en riksdagsskrivelse, till regeringen och talar om vilket beslut som har fattats.

3. Regeringen verkställer och rapporterar

Efter att riksdagen beslutat om en ny lag innebär det till att börja med att regeringen ska se till att lagen publiceras i Svensk författningssamling (SFS). SFS finns både som bok och på webben, och där kan alla läsa lagen. Regeringen ansvarar också för att det blir som riksdagen beslutat. Till sin hjälp har regeringen ett regeringskansli, med olika departement, och cirka 400 olika statliga myndigheter och verk. De lyder under regeringen och ska praktiskt genomföra det som riksdagen och regeringen beslutar. Regeringen rapporterar varje år i en skrivelse till riksdagen vilka åtgärder den har vidtagit med anledning av riksdagens olika beslut.

4. Riksdagen följer upp

Konstitutionsutskottet i riksdagen behandlar skrivelsen, därefter debatterar och beslutar kammarken om utskottets förslag. Riksdagen kan också med ett så kallat tillkännagivande ge regeringen i uppdrag att rapportera om resultatet av ett beslut. Riksdagens utskott ägnar sig också åt att utvärdera och följa upp olika beslut.

Så kommer ett kollektivavtal till

Det som kännetecknar ett kollektivavtal är att det har träffats mellan den fackliga organisationen och en enskild arbetsgivare eller ett arbetsgivarförbund, och är skriftligt. Ett kollektivavtal kan träffas på tre nivåer (företags-, bransch- och nationell nivå). Exempelvis kan avtal om arbetstidsförläggning träffas mellan den lokala klubben och företaget, avtal om löner mellan Sveriges Ingenjörer och Almega och avtal om ITP mellan PTK och Svenskt Näringsliv.

1. Krav från arbetsmarknadens parter

De privatanställda tjänstemännens krav förs via klubbar och avdelningar/regioner till förbunden. Förbunden avgör om kraven ska föras vidare till PTK eller om man ska förhandla med arbetsgivarna på branschnivå, så kallad förbundsförhandling. Arbetsgivarnas krav går på motsvarande sätt från företagen till Svenskt Näringslivs branschförbund och eventuellt till Svenskt Näringsliv.

2. Förbundsförhandlingar på branschnivå

Om en fråga tas upp till förhandling på branschnivå så träffas tjänstemannaförbundet och arbetsgivarförbundet. Ofta sker någon form av samordning på arbetstagsidan mellan de förbund som har samma motpart. Ibland finns även berört LO-förbund med i samordningen. Träffas uppgörelse, kommer alla medlemmar och företag automatiskt att omfattas av uppgörelsen.

3. Centrala förhandlingar

Beslutar sig förbunden för att överlåta frågan till PTK och Svenskt Näringsliv, tas den upp till central förhandling.

4. Centralorganisationerna rekommenderar

Om Svenskt Näringsliv och PTK enas, rekommenderar de sina förbund att anta överenskommelsen.

5. Medlemsförbunden granskar avtalsförslaget

Svenskt Näringslivs branschförbund och PTK:s medlemsförbund antar eller förkastar överenskommelsen. Om de antar den, blir den ett kollektivavtal som tjänstemännen och arbetsgivarna är bundna av.

6. Kollektivavtalet är klart

Så här har vårt kollektivavtalade försäkringsskydd kommit till. Avtalen som den här handboken framför allt handlar om är ITP, TGL, TFA samt de allmänna anställningsvillkoren.



Försäkringar enligt lag

De lagstadgade försäkringarna ger ett ekonomiskt skydd i olika situationer då inkomsten upphör eller minskar. Vilka ersättningar försäkringarna ger beror på den försäkrades ålder och anställningsförhållanden.



Socialförsäkringsbalken

- Sjukpenning
- Rehabiliteringspenning
- Sjukersättning/aktivitetsersättning
- Garantiersättning till sjukersättning/aktivitetsersättning
- Graviditetspenning
- Föräldrapenning
- Tillfällig föräldrapenning
- Livränta vid invaliditet
- Livränta vid dödsfall
- Vissa kostnadsersättningar
- Omställningspension
- Änkepension
- Barnpension

- Garantipension
- Efterlevandestöd till barn
- Inkomstpension
- Premiepension
- Tilläggspension (ATP + folkpensionstillägg)
- Premiepension till efterlevande
- Garantipension

Lagen om sjuklön

- Sjuklön

Socialförsäkringsbalken

I socialförsäkringsbalken anges vilka försäkringar som man har rätt till när man arbetar i Sverige (arbetsbase-rade) och vilka försäkringar man har rätt till genom att enbart bo i Sverige (bosättningsbaserade).

Ersättningar till den anställda

Lagstadgad sjuklön

Alla anställda oavsett ålder. Rätten till sjuklön gäller från och med den första anställningsdagen.

Om den avtalade anställningstiden avser kortare tid än en månad, har den anställda rätt till sjuklön efter 14 dagars sammanhängande anställning.

Sjukpenning

Alla som har en inkomst av förvärvsarbete på minst 24 procent av prisbasbeloppet per år.

Rehabiliteringspenning

Den som genomgår arbetslivsinriktad rehabilitering.

Aktivitetsersättning

Den som är 19–29 år och bedöms vara arbetsoförmögen på grund av sjukdom under minst ett år.

Sjukersättning

Den som är 30–64 år och bedöms vara varaktigt arbetsoförmögen på grund av sjukdom.

Arbetsskadeförsäkringens livränta vid invaliditet

Alla som förvärvsarbetar i Sverige och vissa studerande. (Viss rätt även vid arbete utomlands.)

Graviditetspenning

Gravida kvinnor som har en inkomst av förvärvsarbete på minst 24 procent av prisbasbeloppet per år.

Till den som inte kan vara kvar på sitt arbete på grund av graviditeten.

Föräldrapenning

Föräldrapenning betalas ut i samband med barns födelse i sammanlagt 480 dagar.

Tillfällig föräldrapenning

Den som avstår arbete för att vårda ett sjukt barn och som har en inkomst av förvärvsarbete på minst 24 procent av prisbasbeloppet per år.

Tilläggspension

Gäller den som är född 1953 eller tidigare. Alla som har förvärvsarbetat och tjänat in minst 3 år med pensionspoäng i Sverige. Man kan ta ut tilläggspensionen i förtid från 61 år eller skjuta upp uttaget till 70 års ålder.

Inkomst- och premiepension

Gäller den som är född 1938 eller senare. Alla som är 61 år eller äldre och som haft inkomst i Sverige.

Garantipension

Alla som är 65 år eller äldre och har bott i Sverige i minst 3 år samt saknar eller har låg inkomst-/premiepension och/eller tilläggspension.

Ersättningar till efterlevande barn

Barnpension

Till barn upp till 18 år (vid studier till 20 år) och som är bosatta i Sverige. (Viss rätt även för barn som är bosatta utomlands.)

Arbetsskadeförsäkringens livränta vid dödsfall

Till barn upp till 18 år (vid studier till 20 år).

Ersättningar till efterlevande vuxna*

Omställningspension

I 12 månader till make/maka, och i vissa fall sambo, som är under 65 år. Förlängs med 12 månader vid vårdnad av barn under 18 år, eller som minst till dess att det yngsta barnet fyller 12 år.

Arbetsskadeförsäkringens livränta vid dödsfall

I 12 månader till make/maka, och i vissa fall sambo, som är under 65 år.

Förlängs med 12 månader vid vårdnad av barn under 18 år, eller som minst till dess att det yngsta barnet fyller 12 år.

* Det finns dessutom en rad övergångsbestämmelser som gäller änkepension.

Försäkringar enligt kollektivavtal

För privat tjänstemän som arbetar vid företag som omfattas av kollektivavtal inom PTK-området gäller flera försäkringar. Genom medlemskap i ett av Svenskt Näringslivs branschförbund blir arbetsgivaren som regel bunden av kollektivavtal för sina anställda tjänstemän.



En arbetsgivare kan också teckna hängavtal med ett PTK-förbund. Även arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal kan ha tecknat försäkringarna.

ITP Industrins och handelns tilläggspension

- Sjukpension
- Ålderspension
- Kompletterande ålderspension (ITPK)
- Familjepension
- Familjeskydd
- Återbetalningsskydd

TGL Tjänstegrupplivförsäkring

- Engångsbelopp vid dödsfall

TFA Trygghetsförsäkring vid arbetsskada

- Ersättning för inkomstbortfall vid sjukdom
- Livränta eller engångsbelopp vid invaliditet
- Ideella ersättningar, det vill säga ersättningar för sveda och värk, lyte och men samt för särskilda olägenheter
- Livränta eller engångsbelopp vid dödsfall

Avtalet om allmänna anställningsvillkor

- Sjuklön
- Föräldralön

ITP 1

Enligt huvudregeln gäller ITP 1 för den som är född 1979 eller senare. Enligt undantagsregler kan dock ITP 1 gälla även för den som är född 1978 eller senare (se nästa sida).

Den som är född 1979 eller senare kan aldrig omfattas av ITP 2.

Ersättningar till den anställda

ITP:s sjukpension

Till tjänstemän som fyllt 18 år.

Sjuklön

Till alla tjänstemän.

TFA

Till alla tjänstemän. Ersättning för inkomstbortfall vid arbetsolycksfall, livränta vid invaliditet, ideella ersättningar.

Föräldralön

Till tjänsteman som är tjänstledig i samband med barns födelse och som har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

ITP 1 ålderspension

Till tjänstemän som är 65 år eller äldre. Man kan ta ut ålderspensionen i förtid, dock tidigast vid 55 års ålder.

Krav för att omfattas av försäkringarna

För att man ska omfattas av ITP 1 krävs att man fyllt 18 år och arbetar. För intjänande av ålderspension och möjlighet att teckna familjeskydd måste man ha fyllt 25 år oavsett anställningsform.

För att TGL ska gälla så måste man i genomsnitt arbeta minst åtta timmar per vecka. TGL gäller från första anställningsdagen.

TFA gäller från första anställningsdagen oavsett anställningsform och arbetsomfattning.

Arbetstidskraven i de allmänna anställningsvillkoren varierar i de olika kollektivavtalen.

Ersättningar till efterlevande barn

Pension beroende på den försäkrades val*

Till barn oavsett ålder om det inte finns make/maka eller sambo.

Efter tjänsteman som var över 25 år, men inte pensionär.

TGL

Till barn om det inte finns make/maka. Dessutom ett barn tillägg till varje barn under 20 år. Efter tjänsteman som var över 18 år men inte pensionär.

TFA:s livränta vid dödsfall

Till barn upp till 20 år.

Ersättningar till efterlevande vuxna

Pension beroende på den försäkrades val*

Till make/maka eller sambo.

Efter tjänsteman som var över 25 år, men inte pensionär.

TGL

Till make/maka. Om det inte finns efterlevande make/maka eller barn, till föräldrar. Efter tjänsteman som var över 18 år men inte pensionär.

TFA:s livränta vid dödsfall

Till make/maka eller sambo. I vissa fall till föräldrar.

* Från 25 års ålder kan den försäkrade tjänstemannen avstå från en del av sin ålderspension. I stället kan tjänstemannen teckna familjeskydd och/eller återbetalningsskydd.

ITP 2

Enligt huvudregeln gäller ITP 2 för den som är född 1978 eller tidigare. Enligt undantagsregler kan dock ITP 1 gälla för sådana personer i stället för ITP 2.

- Företag som tecknar ITP efter den 25 april 2006 kan tillämpa ITP 1 även för anställda som är födda 1978 eller tidigare.
Från och med 2007 kan arbetsgivaren få tillämpa ITP 1 för alla anställda tjänstemän om de inte sedan tidigare omfattas av kollektivavtal om ITP.
- Även tjänsteman med lön över 10 inkomstbasbelopp kan komma överens med arbetsgivaren om att tillämpa ITP 1 istället för ITP 2.
- Tjänsteman som fortsätter att arbeta efter 65 år kan komma överens med arbetsgivaren om att ålderspensionspremier enligt ITP 1 ska betalas.

Krav för att omfattas av försäkringarna

För att man ska omfattas av ITP 2 krävs att man arbetar minst åtta timmar per vecka i genomsnitt.

Är man fast anställd gäller ITP från första anställningsmånaden.

Är man anställd som vikarie eller för viss tid gäller dock försäkringen först efter tre hela månaders anställning och då med retroaktiv verkan från första anställningsmånaden.

Anställs man då det återstår mindre än 36 månader till pensionsåldern och inte har varit försäkrad tidigare för ITP eller likvärdig pensionsplan, så gäller inte ITP.

För att TGL ska gälla så måste man i genomsnitt arbeta minst åtta timmar per vecka. TGL gäller från första anställningsdagen.

TFA gäller från första anställningsdagen oavsett anställningsform och arbetsomfattning.

Arbetstidskraven i de allmänna anställningsvillkoren varierar i de olika kollektivavtalen.

Ersättningar till den anställda

ITP:s sjukpension

Till tjänstemän som inte fyllt 65 år.

Sjuklön

Till alla tjänstemän.

TFA

Till alla tjänstemän. Ersättning för inkomstbortfall vid arbetsolycksfall, livränta vid invaliditet, ideella ersättningar.

Föräldralön

Till tjänsteman som är tjänstledig i samband med barns födelse och som har varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd.

ITP 2 ålderspension och kompletterande ålderspension, ITPK

Till tjänstemän som är 65 år eller äldre. Man kan ta ut ålderspensionen i förtid, dock tidigast vid 55 års ålder.

Ersättningar till efterlevande barn

ITP:s familjepension

på lön över 7,5 inkomstbasbelopp

Till barn upp till 20 år. Tjänstemannen kan välja att avstå från familjepensionen och istället använda premien till en förhöjd ITPK ålderspension.

Pension beroende på den försäkrades val*

Till barn oavsett ålder om det inte finns make/make eller sambo. Efter tjänsteman som inte var pensionär.

TGL

Till barn om det inte finns make/maka. Dessutom ett barn tillägg till varje barn under 20 år. Efter tjänsteman som inte var pensionär.

TFA:s livränta vid dödsfall

Till barn upp till 20 år.

Ersättningar till efterlevande vuxna

ITP:s familjepension

på lön över 7,5 inkomstbasbelopp

Till make/maka. Tjänstemannen kan välja att avstå från familjepensionen och istället använda premien till att förstärka ITPK.

Pension beroende på den försäkrades val*

Till make/maka eller sambo. Efter tjänsteman som inte var pensionär.

TFA:s livränta vid dödsfall

Till make/maka eller sambo. I vissa fall till föräldrar.

TGL

Till make/maka. Om det inte finns efterlevande make/maka eller barn, till föräldrar. Efter tjänsteman som var över 18 år men inte pensionär.

TFA:s livränta vid dödsfall

Till make/maka eller sambo. I vissa fall till föräldrar.

* Den försäkrade tjänstemannen kan avstå från en del av sin kompletterande ålderspension, ITPK. I stället kan tjänstemannen teckna familjeskydd och/eller ITPK med återbetalningsskydd.

Så administreras försäkringarna

I det här avsnittet beskrivs hur de lagstadgade respektive kollektivavtalade försäkringarna administreras. Vidare beskrivs hur man kan överklaga ett beslut som man inte är nöjd med.

Lagstadgade försäkringar

Riksdag och regering stiftar lagar och utfärdar författningar för de lagstadgade försäkringarna. Administrationen sköts av Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten och Skatteverket.

Skatteverket beräknar pensionsgrundande inkomster för inkomstpension, premiepension och tilläggspension.

Regering och riksdag

- Stiftar lagar.
- Utfärdar författningar.

Försäkringskassan

- Beslutar om och betalar ut sjukpenning, föräldrapenning, sjuk- /aktivitetsersättning och arbetsskadelivräntor.
- Verkar för att försäkringarna tillämpas likformigt och rättvist.
- Ger råd och service.

Pensionsmyndigheten

- Beslutar om och betalar ut pensioner.
- Ansvarar för premiepensionskonton och köper/säljer fondandelar.
- Tillhandahåller premiepensionens efterlevandeskydd.
- Ger information och service.

Finansinspektionen

- Kontrollerar bland annat Pensionsmyndighetens kapitalförvaltning.

Skatteverket

- Beräknar pensionsgrundande inkomst.
- Debiterar arbetsgivaravgifter och allmänna pensionsavgifter.

Den som vill överklaga beslut enligt lagstadgad försäkring

Försäkringskassan/Pensionsmyndigheten

Om man vill få ett beslut enligt en lagstadgad försäkring omprövat, vänder man sig till Försäkringskassan/Pensionsmyndigheten. Begäran om omprövning ska normalt ske inom två månader efter det att man fått beslutet.

Förvaltningsrätten

Om Försäkringskassan/Pensionsmyndigheten inte ändrar sitt beslut efter omprövningen, kan man inom två månader överklaga till förvaltningsrätten.

Kammarrätten

Om man inte accepterar förvaltningsrättens beslut kan man överklaga hos kammarrätten. För det krävs prövningstillstånd. Överklagandet sänds till förvaltningsrätten inom två månader efter det man fått beslutet.

Högsta förvaltningsdomstolen

Kammarrättens beslut överklagas inom två månader till Högsta förvaltningsdomstolen, som är sista instans. Även här krävs prövningstillstånd. Överklagandet sänds till kammarrätten. Högsta förvaltningsdomstolen fattar det slutgiltiga beslutet. Det kan man inte överklaga.

Skatteverket

Gäller överklagandet den pensionsgrundande inkomsten, arbetsgivaravgifter eller allmänna pensionsavgifter ska man vända sig till Skatteverket. Om beslutet inte ändras, kan man överklaga i följande turordning: förvaltningsrätt, kammarrätt och Högsta förvaltningsdomstolen.

Kollektivavtalade försäkringar

Svenskt Näringsliv och PTK förhandlar om kollektivavtalade försäkringar. De träffar överenskommelse och rekommenderar sina bransch- respektive medlemsförbund att anta överenskommelsen.

Svenskt Näringslivs branschförbund och PTK:s medlemsförbund förhandlar om de allmänna anställningsvillkoren och därmed om villkoren för sjuklön och föräldralön.

Svenskt Näringsliv och PTK

- Parterna förhandlar och träffar överenskommelser.
- Gör tolkningar av avtalen.

Förbunden

- Svenskt Näringslivs branschförbund och PTK:s medlemsförbund antar överenskommelser som då blir kollektivavtal.

ITP (Industrins och handelns tilläggspension)

Administreras av Collectum för arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal att teckna ITP. Arbetsgivaren anmäler till Collectum för vilka anställda ITP ska gälla och vilken lön som försäkringen ska beräknas på.

- Försäkringsgivare för sjukpension, premiebefrielseförsäkring och familjeskydd är Alecta.
- Anställd som tillhör ITP 1 får välja vilket eller vilka försäkringsbolag som ska förvalta premierna och betala ut pensionen (se sidan 144).
- Försäkringsgivare för ITP 2s förmånsbestämda ålderspension är Alecta. Arbetsgivaren kan dock välja att tillämpa FPG/PRI-modellen. I stället för att betala premier till Alecta behåller då arbetsgivaren premierna i rörelsen. När den anställda går i pension ansvarar arbetsgivaren för pensionen. Utbetalningen görs dock från Alecta.
- För ITPK-premien får den anställda välja vilket försäkringsbolag som ska förvalta premierna och betala ut pensionen (se sidan 152).
- Anställd med lön över 10 inkomstbasbelopp (644 000 kronor under år 2019) kan komma överens med arbetsgivaren att välja alternativ ITP i valfritt bolag eller tillämpa ITP 1 i stället för ITP 2.

Arkitektföretag kan välja att låta AI Pension (Arkitekter & Ingenjörer) administrera ITP 2. Tidningsföretag har fram till 1 januari 2013 kunnat välja att låta PP Pension AB administrera ITP. Arbetsgivare som inte är bundna av kollektivavtal kan välja att teckna en ITP-liknande försäkring i något annat försäkringsbolag som kan erbjuda detta.

TGL (Tjänstegruppplivförsäkring)

Arbetsgivaren väljer i vilket av nedanstående försäkringsbolag TGL ska tecknas. Respektive bolag svarar för utbetalningen av försäkringsbeloppet.

- Alecta
- Bliwa
- Folksam
- Länsförsäkringar
- Movestic
- SEB Pension och Försäkrings AB
- SEB Trygg Liv
- Skandia Liv
- Idun Liv Försäkring AB

Collectum administrerar registret för förmånstagarförordnanden för samtliga bolag.

TFA (Trygghetsförsäkring vid arbetsskada)

- Administreras av AFA Försäkring.

Den som inte är nöjd med beslut som rör kollektivavtalad försäkring

ITP

Anser man att ITP-försäkringen är felaktig för att arbetsgivaren lämnat felaktiga uppgifter till Collectum, ska man be arbetsgivaren att justera uppgifterna. Får man inte rättelse kan man vända sig till ITP-nämnden – en rådgivande nämnd med representanter från Svenskt Näringsliv och PTK.

Är man inte nöjd med ett beslut från Alecta, ska man i första hand begära att Alecta omprövar detta. Får man då inte rättelse, kan man vända sig till ITP-nämnden om det handlar om tolkning eller tillämpning av ITP-avtalet. Handlar det om Alectas hantering ska man däremot vända sig till Alectas Försäkringsnämnd.

I sista hand kan man vända sig till Pensionsskiljenämnden. Ledamöter där är representanter från Svenskt Näringsliv och PTK med en opartisk ordförande.

ITP-nämnden och Pensionsskiljenämnden administreras av Collectum.

ITP 1 ålderspension/ITPK

Är man inte nöjd med ett beslut som berör ITP 1 ålderspension eller ITPK, ska man i första hand begära en omprövning hos det försäkringsbolag som har fattat beslutet. Får man inte rättelse kan man vända sig till ITP-nämnden.

Alternativ pensionslösning

Anställd med lön över 10 inkomstbasbelopp som valt alternativ ITP i annat försäkringsbolag och inte är nöjd, ska vända sig till det valda bolaget för rättelse eller till sin arbetsgivare.

TGL

Anser efterlevande att de inte fått rätt ersättning från TGL, ska de i första hand begära att försäkringsbolaget gör en omprövning av sitt beslut. Därefter kan de vända sig till TGL-nämnden, som är en rådgivande nämnd med representanter från Svenskt Näringsliv och PTK.

Får man inte rättelse kan man i sista hand vända sig till Pensionsskiljenämnden.

TGL-nämnden administreras av Collectum.

Garantifrågor ITP och TGL

Om en arbetsgivare, som är bunden av kollektivavtal att teckna ITP- och TGL-försäkringarna, inte har gjort så, är man ändå skyddad. I första hand ska arbetsgivaren rätta till misstaget genom att retroaktivt teckna försäkringarna. Sker inte så eller har arbetsgivaren upphört, kan man vända sig till TGL-nämnden för att få det försäkringsskydd man har rätt till.

TFA

Är man inte nöjd med AFA Försäkrings beslut om arbets-skadeersättning vänder man sig till AFA Försäkring och begär en omprövning av beslutet. Om AFA Försäkring inte ändrar beslutet finns möjlighet att begära ändring i Skiljenämnden för AFA-försäkringarna. Skiljenämnden består av representanter för arbetsmarknadens parter med en ordförande som är domare i Arbetsmarknadsdomstolen.

Adresser, se sidan 206.

Skatter

Alla försäkringsersättningar som handboken behandlar är skattepliktig inkomst utom TGL, vissa engångsbelopp från TFA, samt lagstadgat efterlevandestöd till barn. Även lagstadgad barnpension är delvis skattefri.

Skattepliktiga ersättningar

Vem betalar skatten?

Den som har rätt till ersättningen ska betala skatten. Det innebär till exempel att barnet betalar skatt för en skattepliktig barnpension.

Hur betalas skatten?

Alla arbetsgivare och försäkringsgivare i Sverige drar preliminärskatt för den inkomst som de betalar ut. Den som man får sin huvudsakliga inkomst från drar skatt enligt tabell, och den som betalar ut sidoinkomst drar 30 procent.

Man kan ansöka hos Skatteverket om ändrat skatteavdrag när det preliminära avdraget beräknas bli för högt eller för lågt. Beräknas det bli för lågt, kan man själv begära att utbetalaren av den huvudsakliga inkomsten gör ett högre skatteavdrag.

Berörda lagar och avtal

- Inkomstskattelagen
- Skatteförfarandelagen
- Lagen om särskild inkomstskatt för utomlands bosatta (SINK)

Vem bör begära förhöjt avdrag?

- Den som har en sammanlagd årsinkomst som överstiger den så kallade brytpunkten för statlig skatt och har sidoinkomster.
- Den som ska betala fastighetsavgift/fastighetsskatt eller "ränta" på uppskovsbelopp avseende ersättningsbostad eller har inkomster som det inte görs något skatteavdrag på, till exempel inkomst av näringsverksamhet eller kapitalvinster (reavinster).
- Den som är hemma med barn och får föräldrapenning med lägstaniå, eftersom det då inte alltid görs skatteavdrag automatiskt.
- Den förälder som arbetar deltid och samtidigt får delar av hel föräldrapenning. Arbetsgivarens och Försäkringskassans skatteavdrag blir då ofta för lågt i förhållande till den sammanlagda inkomsten. Man bör därför begära ett högre skatteavdrag om utbetalningen av föräldrapenningen blir långvarig.
- Den som är delvis sjukskriven och får partiell sjukpenning. Arbetsgivarens och Försäkringskassans skatteavdrag blir då ofta för lågt i förhållande till den sammanlagda inkomsten. Om sjukdomen blir långvarig bör man därför begära ett högre skatteavdrag. Detsamma gäller den som har partiell sjukersättning eller aktivitetsersättning.
- Den som har tjänsteinkomst eller pensionsinkomst från utlandet som ska beskattas i Sverige.

Skattefria ersättningar

TGL

Ersättning från TGL (tjänstegrupplivförsäkring) är fri från inkomstskatt.

TFA

Vissa engångsersättningar från TFA (trygghetsförsäkring vid arbetsskada) är skattefria. Det gäller ersättning för fysiskt och psykiskt lidande, särskilda olägenheter samt sjukvårds- och begravningskostnader.

Efterlevandestöd till barn och barnpension

Det lagstadgade grundskyddet, efterlevandestöd till barn, är fritt från inkomstskatt. Det är också den del av barnpension enligt lag som för varje månad är högst en tolfedel av 40 procent av prisbasbeloppet (1 550 kr/månad under år 2019). Vid pension efter båda föräldrarna gäller i stället 80 procent av prisbasbeloppet.

Skatteverkets uppgifter

Beslut från Skatteverket

Ett särskilt beslut om ändrad beräkning av skatteavdrag från Skatteverket innebär att avdrag sker med antingen tabellavdrag minskat eller ökat med ett visst krontal eller med en viss procent.

Beslutet måste sändas till den utbetalare som berörs av beslutet. Det är oftast den som betalar ut den huvudsakliga inkomsten.

Kontrolluppgift

Man får årligen en kontrolluppgift om det gångna årets utbetalningar och skatteavdrag från Försäkringskassan, Alecia och andra utbetalare.

Man får alltid en kontrolluppgift när det gäller pension enligt lag, sjukpenning eller annan skattepliktig dag-ersättning oavsett hur stort beloppet är. Annars kommer kontrolluppgift på försäkringsersättningar bara om det utbetalda årsbeloppet är minst 100 kronor.

Pensionärer i utlandet får kontrolluppgift även om Skatteverket beslutat att särskild inkomstskatt (SINK) inte ska betalas på pensionen.

När för lite skatt har betalats in

Om det gjorts för lågt skatteavdrag uppstår ett underskott på det skattekonto man har hos Skatteverket när den slutliga skatten fastställs. Underskottet framgår av det slutskattebesked man får från Skatteverket. Man måste då själv betala in pengar till skattekontot för att täcka underskottet.

Bosatt utomlands

I vilka fall betalar en pensionär i utlandet skatt i Sverige?

Enligt svensk lagstiftning är man skattskyldig i Sverige för vissa pensioner även om man inte räknas som bosatt här. I Sverige beskattas till exempel svensk allmän pension, pension från kommunal eller statlig tjänst, och pension från en privat pensionsförsäkring i Sverige.

Vid bedömningen av om en person ska betala skatt på inkomster i Sverige är dennes bosättning av stor betydelse. Skatteverket avgör om pensioner som betalas ut till en pensionär i utlandet ska beskattas i Sverige eller inte.

För att undvika att pensionärer behöver betala skatt på inkomster både i Sverige och i bosättningslandet har Sverige träffat dubbelbeskattningsavtal med ett flertal länder.

Närmaste skattekontor kan ge upplysningar om skatteregler i samband med bosättning utomlands.

Vad kostar försäkringarna?

Försäkringarna finansieras genom avgifter (de lagstadgade) respektive premier (de kollektivavtalade). Det tas också ut skatt på arbetsgivarens pensionskostnader för de anställda och på pensionsbehållning i försäkringsbolag (eller motsvarande).

Vem tecknar och vem betalar försäkringarna?

De lagstadgade försäkringarna

De lagstadgade försäkringarna ansvarar staten för och kostnaden betalas genom arbetsgivaravgifter och skatter. Ålderspensionen betalas dessutom genom egenavgifter från de försäkrade (allmän pensionsavgift) och statliga ålderspensionsavgifter. Läs mer om den allmänna pensionsavgiften på sidan 128.

Tecknandet av försäkringen är olika beroende på vilken försäkring det gäller. För de lagstadgade försäkringarna är det staten själv som står som garant för försäkringsskyddet. Även en myndighet kan vara försäkringsgivare, såsom Pensionsmyndigheten när det gäller premiepensionen.

De kollektivavtalade försäkringarna

Det kollektivavtalade försäkringsskyddet betalas av arbetsgivaren. Premierna i de kollektivavtalade försäkringarna inom Svenskt Näringsliv/PTK-området förvaltas av försäkringsbolag. Se vidare avsnittet "Så administreras försäkringarna, sidan 18. Men den kollektivavtalade sjuklönen och föräldralönen är inte försäkrad, dem ansvarar arbetsgivaren själv för.

När det gäller den förmånsbestämda ITP 2 ålderspensionen kan arbetsgivaren välja att tillämpa den så kallade "FPG/PRI-modellen" i stället för att betala in pensionspremierna till Alecia. För tid före juli 2007 kan detta även ha gällt ursprunglig form av ITPK. För ITP 1 ålderspension kan arbetsgivaren, som ett alternativ till pensionsförsäkring, erbjuda sig att förvalta pensionspremien i egen regi. Arbetsgivaren ska då först få ett godkännande i ITP-nämnden och trygga premien genom skuldföring eller avsättning till en pensionsstiftelse, samt teckna en kreditförsäkring.

FPG/PRI

Större företag tillämpar oftast finansieringsmodellen FPG/PRI för ITP 2 ålderspension. Det innebär att arbetsgivaren istället för att betala en premie behåller pensionsmedlen i rörelsen och skuldför pensionskapitalet i balansräkningen. Pensionspengarna stannar därmed kvar och arbetar i företaget fram till tidpunkten för pensionsutbetalning.

Istället för skuldföring i balansräkningen kan arbetsgivaren välja att avsätta pensionskapitalet till en pensionsstiftelse. Vid en god avkastning på kapitalet kan arbetsgivaren på sikt få pensionerna finansierade utan att göra framtida avsättningar till stiftelsen. Arbetsgivaren måste i båda fallen teckna en kreditförsäkring för att trygga den intjänade pensionen om företaget skulle hamna på obestånd. De anställda är därmed alltid garanterade sina pensioner.

PRI Pensionsgaranti

Fram till och med årsskiftet 2009/2010 hanterades FPG/PRI-modellen av två separata bolag, PRI Pensions-tjänst AB och Försäkringsbolaget Pensionsgaranti, ömsesidigt. PRI Pensionstjänst beräknade pensionsrätten och betalade ut pensionen till pensionären. Pensionsgarantis uppgift var att tillhandahålla kreditförsäkring.

Sedan den 1 januari 2010 samlas all FPG/PRI-verksamhet i ett bolag, Försäkringsbolaget PRI Pensionsgaranti, ömsesidigt. I och med detta har verksamheten i PRI Pensions-tjänst upphört. Pensionsregistreringsinstitutet (PRI), ideell förening kommer i fortsättningen att besluta om parametrarna för skuldberäkningen avseende ITP 2, vilket PRI Pensionsgaranti tillämpar.

Arbetsgivarens kostnader

Arbetsgivaren står delvis för de lagstadgade försäkringskostnader och helt för de kollektivavtalades.

Den lagstadgade arbetsgivaravgiften 2019

31,42 procent med följande fördelning:

Ålderspensionsavgift	10,21 %
Efterlevandepensionsavgift	1,17 %
Sjukförsäkringsavgift	4,35 %
Arbetskadeavgift	0,30 %
Föräldraförsäkringsavgift	2,60 %
Arbetsmarknadsavgift	2,64 %
Allmän löneavgift	10,15 %
Sammanlagt	31,42 %

Undantag

- För anställda som är födda 1937 eller tidigare betalas särskild arbetsgivaravgift på 6,15 procent.
- För anställda som är födda 1938 – 1951 är arbetsgivaravgiften 16,36 procent.

Kostnaden för den kollektivavtalade ITP-försäkringen beskrivs på sidorna 25–27 ("Vad kostar ITP?").

Kostnaden för TGL varierar för år 2019 mellan 26 och 43 kronor per månad och anställd, beroende vilket av de valbara bolagen arbetsgivaren valt att teckna försäkringen i.

Arbetsgivarens kostnad för TFA, den avtalade trygghetsförsäkringen vid arbetsskada, är 0,01 procent av lönesumman.

Arbetsgivarens avdragsregler

Arbetsgivaren får göra avdrag för kostnaderna för tjänstepension.

Enligt huvudregeln får avdrag göras med högst 35 procent av den anställdes pensionsgrundande lön enligt pensionsavtalet. Avdraget får dock vara högst 10 prisbasbelopp.

För anställda i aktiebolag finns en kompletteringsregel som ger avdragsrätt för hela det faktiska ålderspensionskostnaden, så länge den inte överstiger den kostnad som motsvarar följande pensionsnivå för respektive löneskikt.

Lönelinje i prisbasbelopp	Pensionsnivå	
	före 65 år	efter 65 år
0 – 7,5	80 %	20 %
7,5 – 20	70 %	70 %
20 – 30	40 %	40 %

Speciella regler gäller när utbetalningstid före 65 år understiger 36 månader.

Särskild löneskatt på pensionskostnader

Arbetsgivaren betalar inte arbetsgivaravgifter på pensionskostnader. Istället betalar arbetsgivaren en särskild löneskatt på 24,26 procent.

Den anställdes kostnad

En del av den lagstadgade ålderspensionens kostnad betalas av de försäkrade, genom en egenavgift (allmän pensionsavgift) på 7 procent av sådana inkomstslag som får räknas som pensionsgrundande inkomst. Sjuk- och aktivitetsersättning är dock undantagna.

Ingen allmän pensionsavgift betalas om bruttoårsinkomsten är lägre än den gräns som finns för skyldigheten att deklarerera (42,3 procent av prisbasbeloppet). År 2019 är gränsen för att inte betala avgift 19 670 kronor (efter hänsyn till avrundningsregler). Är inkomsten högre betalas avgift från första kronan.

Den här pensionsavgiften är inte pensionsgrundande för den allmänna pensionen, men betalas på inkomster upp till 8,07 inkomstbasbelopp.

Det innebär att inkomsten måste vara minst 8,07 inkomstbasbelopp, för att den pensionsgrundande inkomsten (PGI) ska bli maximala 7,5 inkomstbasbelopp, när avdraget gjorts för den allmänna pensionsavgiften (7 procent från 8,07 är 7,5).

Den anställda får göra ett skatteavdrag motsvarande den allmänna pensionsavgiften. Det innebär i praktiken att avgiften finansieras med allmänna skatter.

Statens kostnad

För vissa delar av den allmänna ålderspensionen är det staten som betalar hela eller delar av kostnaden.

Staten betalar hela kostnaden för den allmänna pensionen som tjänas in genom pensionsgrundande belopp (PGB, se vidare sidan 45).

Staten betalar även hela den allmänna pensionens kostnad för de som har sjuk- och aktivitetsersättning. För övriga pensionsgrundande socialförsäkringsersättningar och arbetslöshetsförsäkringens ersättning betalar staten en pensionsavgift på 10,21 procent.

Den statliga ålderspensionsavgiften finansieras med allmänna skattemedel.

Pensionsavgift för den allmänna pensionen

Till det allmänna pensionssystemet betalar arbetsgivare och anställd tillsammans in pensionsavgifter. Pensionsavgiften är 18,5 procent av den pensionsgrundande inkomsten.

Din pensionsgrundande inkomst beslutas och beräknas av skatteverket. När den pensionsgrundande inkomsten beräknas bortser man från inkomster som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp. Vid beräkningen minskas inkomsten först med den allmänna pensionsavgiften som uppgår till maximalt 7 procent av bruttolönen. Det innebär att den högsta inkomst som är pensionsgrundande är lika med 8,07 gånger inkomstbasbeloppet.

Försäkringsbolagets avkastningsskatt

Den pensionsbehållning som är placerad hos försäkringsbolag, beskattas med en avkastningsskatt. Det är en schabloniserad skatt där underlaget är den genomsnittliga statslåneräntan året innan gånger pensionsbehållningen vid årets början. Skatten för pensionsförsäkringar är 15 procent av detta underlag.

Vad kostar ITP?

För att bättre förstå ITP som helhet, och värdet av avtalet, beskrivs nedan de kostnader som är förknippade med ITP (ITP 1 och ITP 2). Arbetsgivaren ska enligt kollektivavtalet stå för kostnaderna.

ITP 1 – premiebestämd pension

ITP 1 är den premiebestämda avdelningen i ITP-planen. Premien för ålderspensionen är bestämd till en viss procentsats av lönedel över respektive under 7,5 inkomstbasbelopp. Det finns inget tak för pensionsmedförande lön för ålderspensionen.

Premierna för sjukpensionen från ITP 1 är bestämd till en viss procentsats på lönedelar över respektive under 7,5 prisbasbelopp. Anledning till att det här är prisbasbeloppet som används är att ersättningen från lagstadgad försäkring vid sjukdom beräknas och begränsas med hjälp av prisbasbeloppet.

Premiebefrielseförsäkringens premier är bestämda till en viss procentsats av lönedelar över respektive under 7,5 inkomstbasbelopp. Här används inkomstbasbeloppet som gräns då premiebefrielsen främst avser ålders- pensionspremien.

ITP 2 – förmånsbestämd pension och premiebestämd ITPK

Då ålders- och familjepension från ITP 2 är förmånsbestämd kan man inte generellt säga vad kostnaden är utan det är individuellt för varje försäkrad. Se tabellen på nästa sida. Däremot är det så att kostnaden för arbetsgivaren är olika på lönedelar över respektive under 7,5 inkomstbasbelopp. Det finns också en övre gräns för den pensionsmedförande lönen, 30 inkomstbasbelopp.

Arbetsgivarens kostnad för en enskild försäkrads ålderspension maximeras enligt ett regelsystem och en så kallad utjämningsskatt betalas av alla arbetsgivare som har försäkrade med ITP 2.

Premien för sjukpension i ITP 2 är även den bestämd till en viss procentsats över respektive under 7,5 prisbasbelopp.

När det gäller premien för premiebefrielse så är den bestämd till en viss procentsats över respektive under 7,5 inkomstbasbelopp. Observera att för en försäkrad som valt en alternativ ITP är premien för premiebefrielse över 7,5 inkomstbasbelopp lägre än om man är kvar i ITP 2, vilket är naturligt då ålders- och familjepension på dessa lönedelar är försäkrade någon annanstans.

ITPK är premiebestämd och är 2 procent av den pensionsmedförande lönen i ITP 2.

Premien för premiebefrielseförsäkringen – skillnad

Skillnaden i premie mellan ITP 1 och ITP 2 avseende premiebefrielse beror främst på att i ITP 1 finns det ingen övre gräns för den pensionsmedförande lönen som ligger till grund för att beräkna premien för ålderspension samt att premiebefrielse för ITP 1 gäller från en tidigare tidpunkt än för ITP 2. Ytterligare skillnad är att föräldrapenning respektive tillfällig föräldrapenning ger rätt till premiebefrielse i ITP 1.

Kompletterande premier

Det finns även en premiebefrielseförsäkring för löpande extra inbetalningar (kompletterande premier) i ITP-planen.

Premien är för

- ITP 1: 2,065 procent av den kompletterande premien.
- ITP 2: 1,21 procent av den kompletterande premien.

Jämförelse mellan kostnaderna efter rabatt för ITP 1 och ITP 2

	ITP 1	ITP 2
ÅLDERSPENSION	Premien beräknas på den kontant utbetalade bruttolönen och är: 4,5 % för lönedel upp till 40 250 kronor per månad* och 30 % för lönedel däröver. *motsvarar 7,5 inkomstbasbelopp per år.	Premien för den förmånsbestämda ålderspensionen är individuell. Den är beroende av den försäkrades: • pensionsmedförande lön • tidigare intjänad pensionsrätt • ålder • pensionsålder Den enskilde arbetsgivarens kostnad för den förmånsbestämda ålderspensionen är maximerad till: 6,9 % för årslönedel under 7,5 inkomstbasbelopp och 54,1 % för årslönedel däröver (max 30 inkomstbasbelopp). (Vid lägre pensionsålder än 65 år höjs procent-satserna med 0,31 procentenheter för varje månads sänkt pensionsålder.)
UTJÄMNINGS- PREMIE		Skillnaden mellan den maximerade premien för den förmånsbestämda ålderspensionen och den verkliga premien betalas av en utjämningspremie. Utjämningspremien är 0,75 % av den pensionsmedförande årslönen.
ITPK		Premien för ITPK är 2,0 % av den pensionsmedförande årslönen (max 30 inkomstbasbelopp).
FAMILJEPENSION		Premien för familjepensionen är individuell och betalas bara på årslönedel över 7,5 inkomstbasbelopp. Den är beroende av den försäkrades: • pensionsmedförande lön • tidigare intjänad pensionsrätt • ålder • pensionsålder
SJUKPENSION	Premien beräknas på den kontant utbetalade bruttolönen: 0,119 % för lönedel upp till 29 062 kronor/månad* och 0,40 % för lönedel däröver. *motsvarar 7,5 prisbasbelopp per år.	Premien beräknas på den anmälda årslönen och är: 0,119 % för lönedel under 7,5 prisbasbelopp och 0,40 % för lönedel däröver.

	ITP 1	ITP 2
PREMIE-BEFRIELSE	Premien beräknas på den kontant utbetalade bruttolönen och är 0,119 % för lönedel upp till 40 250 kronor per månad* och 1,193 % för lönedel däröver. *motsvarar 7,5 inkomstbasbelopp per år.	Premien beräknas på den pensionsmedförande årslönen och är: 0,129 % för lönedel under 7,5 inkomstbasbelopp och 1,053 % för lönedel däröver (max 30 inkomstbasbelopp). För försäkrad som valt alternativ ITP är nettopremien i stället 0,045 % på lönedel över 7,5 inkomstbasbelopp.
SLUT-BETALNING M M		Premien för slutbetalning ingår i premiebefrielseförsäkringen.

Extrapremier till ITP

Man kan komma överens med sin arbetsgivare om att denne betalar in extra pensionspremier. Inbetalningar kan göras antingen regelbundet eller vid enstaka tillfällen eller bådadera. De låga avgifterna inom ITP gäller även för de kompletterande premierna.

Kompletterande premier till ITPK

När det gäller ITP 2 görs alla extra inbetalningarna till ITPK-försäkringen. Det kan vara genom en löneväxling eller av någon annan orsak som den anställda och arbetsgivare kommit överens om. En av fördelarna med att använda ITPK-försäkringen är att man då får låga förvaltningsavgifter på pensionskapitalet jämfört med de flesta andra erbjudanden som finns. En annan fördel är att de extra inbetalade premierna på ett enkelt sätt följer det val man redan gjort för sin ITPK, och redovisas dessutom på årsbeskedet tillsammans med övrig ITP.

Premier för alternativ ITP (tiotaggarlösning)

Den som har valt alternativt ITP, även kallat tiotaggarval (se vidare sidan 159), kan komma överens med arbetsgivaren att tiotaggarpremierna ska betalas in till den anställdes ITPK-försäkring. Även för försäkring som finns sedan tidigare kan de överenskomna premierna i stället fortsättningsvis gå till ITPK-försäkringen. Storleken på tiotaggarpremierna följer det som avtalats mellan den anställda och arbetsgivaren, oavsett om en premietrappa eller en frilagd premie överenskommit. Premierna redovisas på årsbeskedet tillsammans med övrig ITP.

Premiebefrielseförsäkring

Kompletterande premier som betalas regelbundet varje månad innehåller oftast också en premiebefrielseförsäkring. Det innebär att premier fortsätter att betalas in även om man skulle bli långvarigt sjuk till minst 25 procent. I vissa fall kan det innebära att den anställda behöver godkännas vid en enklare hälsoprövning innan premiebefrielsen kan gälla. Premiebefrielseförsäkringen kan endast gälla för kompletterande premier som uppgår till högst tolv inkomstbasbelopp per år och anställd.

Kompletterande premier ITP 1

När det gäller ITP 1 görs alla extra inbetalningarna till ITP-försäkringen. Det kan vara genom en löneväxling eller av någon annan orsak som den anställda och arbetsgivare kommit överens om. En av fördelarna med att använda ITP-försäkringen är att man då får låga förvaltningsavgifter på pensionskapitalet jämfört med de flesta andra erbjudanden som finns. En annan fördel är att de extra inbetalade premierna på ett enkelt sätt följer det val man redan gjort för sin ITP, och redovisas dessutom på årsbeskedet tillsammans med övrig ITP.

De extra inbetalningar som görs placeras då på samma sätt som man bestämt för den delen av ITP 1-valet som inte måste placeras i en traditionell försäkring.

Premiebefrielseförsäkring

Kompletterande premier som betalas regelbundet varje månad innehåller oftast också en premiebefrielseförsäkring. Det innebär att premierna fortsätter att betalas in även om den anställda skulle vara sjuk längre tid än 14 dagar, vara föräldraledig eller vårda sjukt barn.

Kontakta Collectum för mer information kring kompletterande premier till ITP.

LP-premier (livsarbetsvidspremium)

Inom vissa avtal har man genom avtalad arbetsvidsförkortning infört individuella arbetsvidskonton. Till varje arbetsvidskonto avsätts ett utrymme som beräknas per kalenderår. Underlaget för avsättningen är den lön som utbetalas under kalenderåret ifråga. Avsättningen till arbetsvidskonto kan sedan uttas som betald ledig tid, pensionspremie eller lön. I det fall avsättningen ska utgöra en extra pensionspremie så inbetalas den till den anställdes ordinarie ålderspensionsförsäkring ITPK eller ITP1 och kallas då livsarbetsvidspremium. Storleken på avsättningar och regler kan skilja sig mellan de olika branscher där man ingått avtal om livsarbetsvidskonto. Collectum sköter om administrationen kring de extra pensionspremierna.

För mer information kan man kontakta sitt fackförbund eller Collectum.

Deltids pensionspremium (även benämnt flexpension)

På många arbetsplatser omfattas man av kollektivavtal om deltidspension eller flexpension. Det innebär att arbetsgivaren betalar in en extra tjänstepensionspremie utöver den ordinarie tjänstepensionen ITP. Det kan också finnas möjligheter att arbeta deltid när man närmar sig pensionsåldern om man kommer överens med arbetsgivaren. Premien, som administreras av Collectum, betalas in till den anställdes befintliga ITPK eller ITP 1 försäkring. Syftet är att göra det mer flexibelt när och hur man vill gå i pension.

För mer information om vilka möjligheter som finns och vad som gäller kan man kontakta sitt fackförbund.

Full flytt rätt gäller för alla kompletterande premier på samma sätt som för ITPK- och ITP 1-försäkringarna.



Vad påverkar försäkringsskyddet

Försäkringsskyddet påverkas av en rad olika faktorer. Bland annat har det betydelse vilken form av anställning man har, i vilken omfattning man arbetar samt den aktuella inkomsten eller den inkomst man förväntas ha under livet.

Pensioner och ersättningar följer den växlande samhällsekonomi. Många ersättningar påverkas därför av pris- och inkomstutvecklingen.

Anställningsförhållanden	32–37
Tjänstetid	38–42
Inkomst	43–50
Basbeloppen	51–52
Ledighet	53–55
Centrala begrepp	56–57

Anställningsförhållanden

Det här avsnittet handlar om hur det kollektivavtalade försäkringsskyddet påverkas vid olika anställningsförhållanden. Främst påverkas ITP- och TGL-försäkringarna medan de lagstadgade försäkringarna i princip inte påverkas alls. Dessutom beskrivs hur försäkringsskyddet förändras om anställningen upphör.

Anställningsförhållandet kan påverka försäkringsskyddet på olika sätt. Med anställningsförhållanden menar man:

Anställningsform

- fast anställning, vikariat eller liknande

Arbets tid

- heltid eller deltid

Avtalsområde

- i det privata näringslivet eller i statlig eller kommunal tjänst, som tjänsteman eller arbetare.

Berörda avtal

- ITP-avtalet
- TGL-avtalet
- TFA-avtalet
- Avtal om allmänna anställningsvillkor

Olika anställningsformer

Tillsvidareanställning

Den formella definitionen för vad vi brukar kalla "fast" anställning. Anställningen varar tills den anställda, arbetsgivaren eller båda beslutar att den ska upphöra. Hur det ska ske regleras i trygghetslagar och avtal.

Tidsbegränsad anställning

Provanställning används för att undersöka om personen är lämplig för fast anställning.

Vid anställning för viss tid har man redan från början avtalat ett datum då anställningen ska upphöra.

En anställning för visst arbete upphör inte ett visst datum utan när en bestämd arbetsuppgift är slutförd.

Vikariat är en anställning som ersätter för en fast anställd som inte kan arbeta på grund av tjänstedighet, sjukdom eller liknande.

Praktikarbete är en anställning på viss tid som en praktikant har för att förbereda sig för studier eller fast tjänst. Starkt begränsade löneförhållanden.

Anställningsform

Sjuklön och föräldralön

Kollektivavtalad sjuklön och föräldralön är reglerade i kollektivavtalet om allmänna anställningsvillkor. Anställningsformen har ingen betydelse.

Ett undantag är tjänstemän som har anställningen som en bisyssla. Då gäller inte avtalet.

En tjänsteman som kvarstår i tjänst efter pensionsåldern kan bara få sjuklön om han har träffat en särskild överenskommelse med arbetsgivaren.

ITP och TGL

Försäkringarna gäller för alla anställda tjänstemän som fyllt 18 år men inte uppnått pensionsåldern. Dock gäller försäkringarna inte för

- företagare och maka/make/registrerad partner
- VD
- annan tjänsteman i företagsledande ställning som har fått undantag i ITP-nämnden.

ITP

Enligt huvudregeln gäller ITP 1 för den som är född 1979 eller senare. ITP 2 gäller för den som är född 1978 eller tidigare. Några undantag finns dock. Läs mer på sidorna 15–16.

ITP 1 gäller från och med den månad anställningen börjar, oavsett anställningsform. För sjukpension gäller dock att om man har en tidsbegränsad anställning och insjuknar innan anställningen varat i 90 dagar, sker en prövning av om försäkringen ska gälla.

ITP 2 gäller från och med den månad anställningen börjar för den som är fast anställd eller provanställd. Den som är anställd som vikarie, praktikant, för visst arbete eller för viss tid omfattas av ITP-försäkringen först sedan anställningen varat längre tid än tre kalendermånader. Då gäller försäkringen retroaktivt från anställningens början.

TGL gäller från och med första anställningsdagen, oavsett anställningsform.

Undantag från ITP

Enligt en överenskommelse mellan Svenskt Näringsliv och PTK omfattas följande anställda inte av ITP-planen men kan ändå välja att omfattas av försäkringen

- verkställande direktörer i aktiebolag
- delägare som är anställda i aktiebolag och som själva eller tillsammans med make/maka, föräldrar eller barn äger minst 1/3 av aktierna
- ägare i handelsbolag, komplementär i kommanditbolag och ägare till företag som inte är juridisk person (enskild firma).

Dessutom omfattas inte tjänstemän som är anställda vid ett företag som har tecknat försäkring om en annan tjänstepension än ITP och senare ansluter sig till ITP och tjänstemannen

önskar behålla den tidigare pensionslösningen. En skriftlig "Överenskommelse om att avstå från ITP-planen" ska undertecknas av både tjänstemannen och arbetsgivaren och skickas till Collectum senast sex månader efter tidpunkten för nyanslutningen.

Om det finns särskilda skäl kan även följande personer undantas från ITP-försäkringen

- tjänstemän som tillsammans med make/maka, föräldrar eller barn äger mindre än 1/3 av aktierna
- tjänstemän i företagsledande ställning
- tjänstemän som utan att de själva kan påverka situationen får sin anställning flyttad till nytt bolag, genom fusioner eller omorganisationer, eller tjänstemän som säljer sina företag och fortfarande är anställda.

Det är ITP-nämnden (bestående av representanter från Svenskt Näringsliv och PTK) som beviljar undantag i fall där det krävs särskilda skäl.

För vissa befattningar kan befattningsnomenklaturen vara mindre lämplig för att avgöra om kollektivavtalet om ITP ska gälla. Om en strikt tillämpning av befattningsnomenklaturen skulle ge ett uppenbart missvisande resultat, kan ITP-nämnden medge undantag från skyldigheten att ansluta en tjänsteman till ITP.

För vidare information kontakta Collectum.

TFA

TFA gäller från första anställningsdagen oavsett anställningsform.

Arbets tid

När det gäller ITP 2 och TGL finns det krav på att man ska ha en viss arbetstid för att försäkringarna ska gälla. Däremot har arbetstiden ingen betydelse för ITP 1, sjuklön och föräldralön (med undantag för den som har anställningen som en bisyssla) samt för TFA.

ITP 1

För ålderspensionen i ITP 1 finns inget krav på att man ska ha en viss arbetstid. Den premie som arbetsgivaren ska betala baseras på den kontant utbetalda lönen.

ITP 2

För att ITP-planen ska gälla krävs att den ordinarie arbetstiden uppgår till minst åtta timmar per helgfri vecka, räknat i genomsnitt under en period av tre kalendermånader.

För den som arbetar deltid och ökar sin arbetsinsats med högre lön som följd, anpassas ITP-försäkringen till den nya lönen. Men om det är mindre än fem år kvar till pensionsåldern tillämpas de speciella begränsningsreglerna för löneförhöjningar. Se vidare avsnittet Inkomst, sidan 47-48.

TGL

TGL gäller med hela belopp om veckoarbetstiden är minst 16 timmar räknat i genomsnitt per månad.

TGL gäller med halva belopp om den ordinarie arbetstiden är minst åtta timmar, men mindre än 16 timmar per vecka räknat i genomsnitt per månad.

Avtalsområde

För det lagstadgade försäkringsskyddet har det ingen betydelse inom vilket avtalsområde man arbetar. Däremot påverkas det kollektivavtalade försäkringsskyddet av vilket avtalsområde man arbetar inom, till exempel som privatanställd tjänsteman, statligt anställd eller kommunalt anställd. Tidigare har de olika pensionssystemen varit likartade, men de senaste åren har en del pensionssystem förändrats. Därför finns det idag en hel del skillnader mellan de olika avtalsområdena.

Byte av anställning

Byter man anställning inom samma avtalsområde fortsätter man att tjäna in pension inom samma pensionssystem. En förutsättning är dock att den nya arbetsgivaren har kollektivavtal om försäkringar eller ändå har tecknat försäkringen.

Byter man till ett arbete inom ett annat avtalsområde upphör den tidigare försäkringen och man får tillgodoräkna sig en ålderspension som motsvarar de inbetalade premierna inom det tidigare pensionssystemet. Genom den

Avtalsområde	Pensionssystem	Administreras av	Webbplats
Privatanställda tjänstemän Svenskt Näringsliv-PTK	ITP, Industrins och handelns tilläggspension	Collectum, Alecta eller andra bolag som den försäkrade väljer	alecta.se collectum.se
Arkitektföretag	ITP	Alecta eller AI Pension, Arkitekter & Ingenjörer	alecta.se aipension.se
Mediebranschen	ITP	Alecta eller PP Pension	alecta.se pppension.se
Kollektivanställda i privata näringslivet Svenskt Näringsliv-LO	Avtalspension SAF-LO	FORA, AMF eller andra bolag som den försäkrade väljer	fora.se amf.se
Statsanställda	PA-91, Pensionsavtal 1991 PA 03, Pensionsavtal 2003 PA 16, Pensionsavtal 2016	SPV (Statens tjänstepensionsverk), Kåpan Pensioner eller andra bolag som den försäkrade väljer	spv.se
Kommuner och landsting	PFA 98 och PFA 01, Pensions- och försäkringsavtal KAP-KL AKAP-KL	Pensionsvalet Valcentralen KPA AB med flera andra bolag som arbetsgivaren eller den försäkrade väljer	pensionsvalet.se valcentralen.se folksam.se
Kooperationen, tjänstemän	KTP, Kooperationens tilläggspension ITP 1	Folksam Collectum, Alecta eller andra bolag som den försäkrade väljer	folksam.se/pension collectum.se alecta.se
Kooperationen, kollektivanställda	KAP, Kooperationens avtalspension	Pensionsvalet	pensionsvalet.se
Försäkringsbolag	Försäkringsplanen (FTP)	Valcentralen, FPK (Försäkrings- branschens Pensionskassa) eller andra bolag som den försäkrade väljer	valcentralen.se fpk.se
Banker	Bankplanen (BTP)	Bankpension med flera	bankpension.se

nya anställningen börjar man sedan att tjäna in pension i det pensionssystemet som gäller inom det nya avtalsområdet.

Även om bytet av anställning sker inom ITP-området, kan det innebära att man lämnar den förmånsbestämda ITP 2-pensionen och börjar hos en arbetsgivare som tillämpar den premiebestämda ITP 1-pensionen för alla anställda. Anställningsbytet kan också innebära att till exempel ålder, antal intjänade år med pension, lönens storlek och löneförlopp kan ge en högre pension i slutändan i den ena pensionsplanen än i den andra. Man bör undersöka vad ett byte kan innebära i det enskilda fallet.

Garantiregel för ITP och TGL

I både ITP- och TGL-avtalen finns en särskild regel om garanti. Denna innebär att, om en arbetsgivare som enligt kollektivavtalet är skyldig att teckna ITP och TGL för alla tjänstemän inte gjort detta, ska den anställda eller de efterlevande ändå få sin ersättning.

En arbetsgivare är som regel skyldig att teckna ITP- och TGL-försäkringarna för sina anställda tjänstemän, om arbetsgivaren är medlem i ett av Svenskt Näringslivs branschförbund. Om arbetsgivaren tecknat ett hängavtal med ett PTK-förbund blir arbetsgivaren också skyldig att teckna ITP- och TGL-försäkringarna.

Om anställningen upphör

ITP 1 och ITP 2

Efterskydd

Om anställningen upphör avbryts inbetalningen av premier. För ITP finns dock ett efterskydd, som innebär att den som avanmälts från försäkringen har tre månaders fullt försäkringsskydd efter avanmälningstiden. Efterskyddet gäller dock inte om man uppnått pensionsåldern.

Detta har framför allt betydelse om man blir sjuk eller avlider strax efter det att anställningen upphört och inte fått ett nytt försäkringsskydd genom en ny anställning.

Uppsägning på grund av driftsinskränkningar

Om anställningen upphör på grund av uppsägning från arbetsgivarens sida exempelvis i samband med driftsin-

skränkning – och man inte omedelbart får ny anställning, kan i vissa fall åtgärder enligt omställningsavtalet/trygghetsavtalet bli aktuella. Se vidare kapitel "Försäkringar; Arbetslöshet", sidan 101–103.

Konkurs

Om anställningen upphör på grund av att arbetsgivaren går i konkurs, måste fordran på lön och ITP-premier under uppsägningstiden bevakas. Fordran på lön som skyddas av den statliga lönegarantin bevakas av konkursförvaltare, medan fordran på pensionspremierna bevakas av Collectum.

Även om ITP-premierna inte betalas av konkursboet upprätthålls ITP-försäkringen under uppsägningstiden genom att kollektiva premiemedel tas i anspråk. Eventuella ändringar av lön med mera ska därför anmälas till Collectum i vanlig ordning.

Fortsätter rörelsen att drivas sedan konkursen inträffat, bör överenskommelse träffas med konkursförvaltare om betalning av ITP-premierna. (Se vidare kapitel "Försäkringar; Arbetslöshet", sidan 104.)

Intjänad pension ITP 1

Slutar man sin anställning efter det att man fyllt 25 år har man en intjänad pension (fribrev) hos det eller de försäkringsbolag man valt för ålderspensionen. Collectum skickar ut ett besked med information om hur försäkringen påverkas av att man slutat.

Den intjänade pensionen förändras sedan med återbäring (traditionell försäkring) respektive marknadsutvecklingen (fondförsäkring).

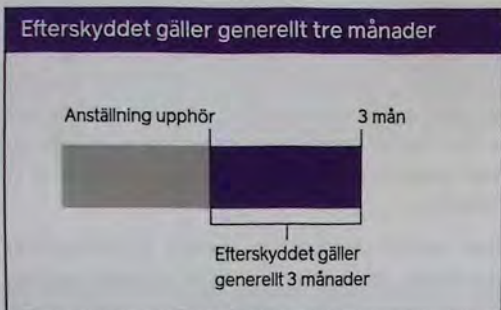
Intjänad pension ITP 2

Har man ITP-försäkring och slutar sin anställning och inte omedelbart blir ITP-försäkrad genom en annan arbetsgivare får man automatiskt en uppgift från Collectum om intjänad pension (fribrev) i Alecta. På uppgiften anger Collectum de förmåner på ITP-försäkringen som motsvarar de premier som har betalats in.

Alectas styrelse beslutar för varje år om den intjänade pensionen kan värdesäkras beroende på Alectas överskott. Normalt räknas den intjänade pensionen om på samma sätt som de ITP-pensioner som betalas ut. Se vidare kapitel "Pensionerna under utbetalningstiden", sidan 175.

TGL

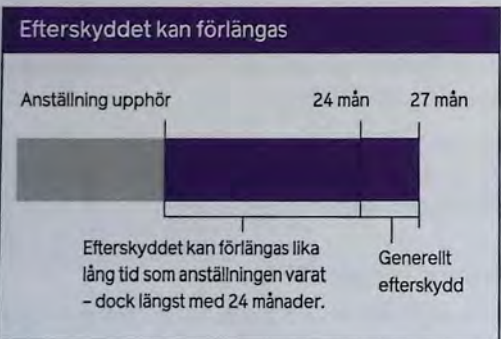
För TGL-försäkringen finns ett allmänt efterskydd på tre månader när anställningen upphör.



Efterskyddet kan förlängas om man

- är arbetslös och söker nytt arbete
- tar ny anställning hos en arbetsgivare som inte har TGL.

I dessa fall förlängs efterskyddet med lika lång tid som försäkringen har varit i kraft innan anställningen upphörde, dock längst med 24 månader.



Efterskyddet kan också förlängas om man

- är sjuk. Efterskyddstiden förlängs med lika många dagar som man är sjuk
- får sjukersättning eller aktivitetsersättning från socialförsäkringen. Efterskyddet gäller som längst fram till ordinarie pensionsålder.

Fortsättningsförsäkring TGL

Man kan i vissa fall behålla sitt TGL-skydd genom en fortsättningsförsäkring (läs mer på sidan 120). Fortsättningsförsäkringen ska normalt tecknas inom tre månader från den tidpunkt då premiebetalningen för TGL upphörde eller då det förlängda efterskyddet upphörde att gälla.

För att teckna fortsättningsförsäkring TGL kontakter man det försäkringsbolag där den tidigare TGL-försäkringen var tecknad.

Familjeskydd

Om man valt familjeskydd finns också ett efterskydd på längst tre månader när anställningen upphör. Om man blir sjuk under efterskyddstiden, förlängs den med så många dagar som sjukdomen varar.

Sjukförsäkring

För den som är arbetslös och "står till arbetsmarknadens förfogande" efter det att anställningen har upphört, kan sjukpenningen som högst vara 543 kronor per dag. Det motsvarar den maximala arbetslöshetsersättningen.

Om man inte "står till arbetsmarknadens förfogande" upphör rätten till sjukpenning.

Inkomst- och premiepension

Inkomst- och premiepension tjänar man bland annat in på ersättning från arbetslöshetskassan. Har man ingen inkomst alls, tjänar man inte in någon pensionsrätt heller.

Tilläggspension

För att man ska tjäna in tilläggspension måste årsinkomsten, efter avdrag för den allmänna pensionsavgiften, överstiga det förhöjda prisbasbeloppet med minst 100 kronor (det vill säga minst 47 400 kronor under år 2019). I denna årsinkomst får man bland annat räkna in ersättning från arbetslöshetskassa.

Garantipension

För full garantipension krävs 40 års bosättning i Sverige. Den påverkas därmed inte av att anställningen upphör så länge man är bosatt i Sverige.

När någon börjar en anställning

Anmälan till Collectum om ITP

När någon börjar en anställning måste detta anmälas till Collectum.

När?

Tjänstemän som är mellan 18 och 65 år ska anmälas så snart anställningsavtalet är klart. Försäkringen ska gälla från och med den första anställningsmånaden.

Undantag för ITP 2

Den som är anställd som vikarie, praktikant, för visst arbete eller för viss tid, ska anmälas när anställningen varat mer än tre hela kalendermånader i följd. Anmälan ska då ske retroaktivt från första anställningsmånaden.

36-månadersregeln för ITP 2

Nyanställda, som har mindre än 36 månader kvar till pensionsåldern och inte tidigare tjänat in ITP eller annan pension, som är samordningsbar med ITP, omfattas inte av ITP-planen.

Hur sker anmälan?

Blanketten "Anmälan till ITP och TGL" ska fyllas i av arbetsgivaren och skickas in till Collectum. Anmälan kan även göras via Collectums internetkontor.

Tänk på att

- om den som anmäls inte är fullt arbetsförmå vid tiden för anmälan ska detta noteras på blanketten.
- de som tillhör ITP 2 där samordning med tidigare intjänad pensionsrätt kan bli aktuell, ska själva fylla i och underteckna blanketten "Uppgift om tidigare pensionsrätt" som kommer från Alecta.

När en ny försäkring registreras skickar Collectum ett försäkringsbesked till den anställda. På detta besked finns uppgifter om storleken på ITP-försäkringens ersättningar. Collectum skickar även information om ITP- och ITPK-valet till de som berörs.

Anmälan om TGL

Om företaget har TGL i Alecta behöver ingen särskild anmälan göras. Om TGL däremot finns i annat bolag måste anmälan göras till det bolaget. Om en försäkrad vill ändra det generella förordnandet om förmånstagare ska han/hon själv fylla i blanketten "Anmälan om ändrat förmånstagarförordnande för TGL". (Se kapitlet "Försäkringar; Ersättningar till efterlevande", sidan 118.)

Sjukpenning med mera

Den anställda ska själv anmäla aktuell inkomst till Försäkringskassan i samband med ett ersättningsärende. Denna inkomst ligger sedan till grund för beräkning av sjukpenning, föräldrapenning och ersättning från arbetsskadeförsäkringen.

När någon slutar en anställning

Anmälan till Collectum om ITP

När någon som är försäkrad enligt ITP-planen slutar anställningen före pensionsåldern ska det anmälas på blanketten "Avslutad anställning/tjänstledighet".

Efterskydd

ITP-försäkringen fortsätter att gälla under uppsägningstiden även om den anställda inte är skyldig att arbeta. ITP-försäkringen gäller med tre månaders efterskydd efter avgångsdatum. Det kan ha betydelse för den som inte omedelbart blir försäkrad genom en ny arbetsgivare.

Intjänad pension

Den som slutar sin anställning får ett besked från Collectum om hur försäkringen påverkas.

Sjukpenning

Den försäkrade ska själv anmäla aktuell inkomst till Försäkringskassan i samband med ett ersättningsärende. I vissa fall har man rätt att behålla sin sjukpenning efter det att anställningen har upphört.

Tjänstetid

Ersättningens storlek påverkas ofta av hur länge man har tjänat ihop till den. Men det finns också ersättningar, både från de lagstadgade och kollektivavtalade försäkringarna, som inte direkt är beroende av hur länge man arbetat. I detta avsnitt redogör vi för förhållandet mellan ersättning och tjänstetid.

För många försäkringar och pensioner finns det, för att man ska få full ersättning, krav på att man ska ha varit försäkrad eller arbetat ihop till pensionen en viss tid. Uppfyller man inte kravet reduceras ersättningen. Man brukar säga att det finns ett krav på tjänstetid för att få full, reducerad, ersättning. Det kan också finnas tjänstetidskrav för att man över huvud taget ska få någon ersättning. Visst försäkringsskydd vid sjukdom och skyddet vid arbetsskada har inte något krav på tjänstetid.

Vissa pensioner saknar också tjänstetidskrav. Det är pensioner där premien (avgiften), inte förmånen, är bestämd från början. Man behöver inget särskilt krav på tjänstetid för den typen av pension.

Förmånsbestämda pensioner har däremot krav på tjänstetid. Pensionen är från början bestämd att vara en andel av lönen eller av prisbasbeloppet. Man får inte full pension om man arbetat eller varit försäkrad en kortare tid. Det finns ett krav om viss minsta tjänstetid för full pension.

Tilläggspension

För att man överhuvudtaget ska få någon tilläggspension krävs minst tre år med pensionspoäng. För att få oreducerad tilläggspension ska man ha minst 30 poängår. Har man färre år reduceras pensionen i motsvarande grad. Man kan tidigast börja tjäna in pensionspoäng från 16 års ålder och fortsätta intjänandet längst till och med det år då man fyller 64 år.

Garantipension

Ålderspension och efterlevandepension i form av garantipension betalas ut till/efter den som inte tjänat in någon eller bara en låg inkomstgrundad ålderspension. För att ha rätt till garantipension krävs minst tre års försäkringstid.

För maximal garantipension krävs 40 års försäkringstid. Vid färre år minskas garantipensionen.

	Lagstadgade ersättningar	Kollektivavtalade ersättningar
Inget krav på tjänstetid	• Sjuklön • Sjukpenning • Sjuk- och aktivitetsersättning • Arbetsskadeförsäkring • Inkomstpension • Premiepension • Omställningspension • Barnpension • Efterlevandestöd till barn	• TFA • ITP 1 ålderspension • ITP:s sjukpension • ITPK • Familjeskydd • TGL
Krav på tjänstetid	• Tilläggspension • Garantipension • Garantiersättning	• Sjuklön • Föräldralön • ITP 2 ålderspension • ITP:s familjepension

Som försäkringstid för ålderspensionen räknas den tid man varit bosatt i Sverige mellan 25 och 64 års ålder. Den som dessförinnan förvärvsarbetat kan få tillgodoräkna sig tid från 16 års ålder.

Som försäkringstid för efterlevandepensionen räknas den tid den avlidne varit bosatt i Sverige mellan 16 och 64 års ålder. Avlider man före 64 års ålder kan den verkliga försäkringstiden utökas med godkänd antagen tid.

Garantipensionen minskas också om man har inkomstgrundad pension i form av inkomstpension, premiepension eller tilläggspension. För efterlevande är det i stället inkomstgrundad omställningspension som minskar garantipensionen.

För dem som är födda 1937 eller tidigare, fyller ålderspension i form av garantipension en annan funktion. Därför gäller särskilda regler för garantipensionen, se vidare sidan 137 i kapitlet "Lagstadgad ålderspension".

Garantiersättning

Sjukersättning eller aktivitetsersättning i form av garantiersättning betalas ut till den som inte tjänat in någon eller bara en låg inkomstgrundad sjukersättning/aktivitetsersättning. För att ha rätt till garantiersättning krävs minst tre års försäkringstid.

För maximal garantiersättning krävs 40 års försäkringstid. Vid kortare tid minskas ersättningen. Den minskas också om man har inkomstgrundad sjukersättning eller aktivitetsersättning.

Som försäkringstid räknas den tid man varit bosatt i Sverige från 16 års ålder. Även godkänd antagen framtida bosättningstid till och med 64 års ålder får räknas.

Kollektivavtalad sjuklön

För att ha rätt till sjuklön under maximal tid ska man ha varit anställd hos arbetsgivaren i minst ett år eller ha övergått direkt från en annan anställning där man hade rätt till sjuklön under maximal tid. Den som har varit anställd kortare tid än ett år har rätt till 45 dagar med sjuklön.

Föräldralön

Den som varit anställd hos arbetsgivaren minst ett år i följd har rätt till föräldralön. Dessutom måste man inom vissa branscher fortsätta arbeta hos arbetsgivaren minst tre månader efter tjänstledigheten för att få ut full föräldralön.

Inom olika branscher gäller olika avtal beträffande hur många månader föräldralön betalas ut.

Ålderspension och familjepension från ITP 2

För att man ska få oreducerad ålders- och familjepension från ITP 2 krävs en pensionsgrundande tjänstetid på 360 månader, det vill säga 30 år (detta gäller inte ITPK). Man får tillgodoräkna sig pensionsgrundande tjänstetid från och med månaden efter det att man fyllt 28 år och fram till pensionsåldern. Som pensionsgrundande tjänstetid kan även räknas

- tid när man är sjuk
- tid när föräldrapenning betalas ut
- tid inom annat avtalsområde
- tid för militär repetitionsövning.

Alecta gör en beräkning av om man kan nå upp till full tjänstetid när man anmäls till ITP 2. Man räknar ihop den tid som redan är intjänad med den tid som återstår fram till pensionsåldern. Om den sammanlagda beräknade tjänstetiden är 360 månader eller mer får man oreducerad ITP 2. Detta förutsätter dock att man är kvar som anmäld för ITP 2 fram till pensionsåldern.

För den som beräknas få mindre än 360 månaders tjänstetid blir pensionen $1/360$ mindre för varje månad som fattas.

Samordning vid anställningsbyte

I kollektivavtalade pensionsplaner har det sedan länge funnits bestämmelser om att man, för intjänandet av de förmånsbestämda pensionerna, får tillgodoräkna sig tjänstetid från tidigare anställningar när man byter förmånsbestämt pensionssystem. Detta kallas samordning men har nu till stor del upphört.

Avsikten med samordning är att man ska få samma pensionsförmåner som om den sista arbetsgivarens förmånsbestämda pensionsplan hade gällt under hela arbetslivet.

ITP 2

För ITP-planens förmånsbestämda ålderspension och familjepension finns bestämmelser om samordning. De innebär att

- intjänad pensionsrätt i den tidigare anställningen räknas in i ITP 2
- tid motsvarande den tidigare pensionsrätten räknas som pensionsgrundande tjänstetid för ITP 2.

För tidigare intjänade premiebestämda pensioner gäller särskilda regler för hur de samordnas in i förmånsbestämd ITP 2.

Från år 2009 gäller nya samordningsregler i ITP 2. Reglerna innebär att samordning avvecklas, men med vissa övergångsregler.

Nya samordningsregler i ITP 2 från år 2009 för födda 1952 eller senare

De nya reglerna gäller för den som är född 1952 eller senare, och som försäkras för ITP 2 från januari 2009 eller senare.

För dessa görs ingen ny samordning med pensionsrätt/tid som tjänats in utanför ITP 2. Men redan gjord samordning, sedan en tidigare ITP 2-försäkrad anställning, kvarstår. Pensionsrätt/tid inom ITP 2 samordnas som före 2009. Med ITP 2 menas här

- ITP Bemanning
- ITP Utland
- ITP Sjö
- ITP Skärgård
- Unilever
- ITP Vattenfallsplanen

- SAS Kabin
- ITP Tele
- ITP hos AI Pension
- Frivillig ITP i Alecta
- Swedish Match
- ITP-P
- ITP-S
- Tidningsavtalet

Undantag

Arbetsgivare som tecknar kollektivavtal om ITP och tidigare tillämpat en annan ITP-likvärdig tjänstepension, kan ansöka hos ITP-nämnden om att få samordning med denna ITP 2.

Ett par avvikelser gäller också för anställda som skickats ut för att arbeta utomlands, men under den tiden inte omfattas av ITP. Om dessa, i direkt anslutning till återkomsten till Sverige, åter försäkras för ITP 2 genom arbetsgivaren gäller följande för anställda födda 1952 eller senare

- För de som skickats ut före 2009 ska de tidigare samordningsreglerna gälla oförändrat. Det innebär att samordning även görs med tjänstepension utanför ITP 2.
- För de som skickats ut 2009 eller senare sker samordning med tjänstepensionen som tjänats in under utlandsarbetet. En förutsättning för att detta ska gälla, är dock att arbetsgivaren har ansökt om och fått ITP-nämndens godkännande av varje sådan pensionsplans samordningsbarhet.

Samordningsregler i ITP för födda 1951 eller tidigare

För födda 1951 eller tidigare fortsätter de tidigare samordningsreglerna att gälla oförändrat. Det innebär att samordning sker med tjänstepension från tidigare anställningar, såväl inom som utanför ITP 2.

Vissa tjänstepensioner är dock undantagna från samordning i ITP 2. Det gäller exempelvis alternativ ITP (10-taggarlösning), ITPK och ITP 1-pension.

ITP 1

Ingen samordning med tidigare anställningars pensionsrätter görs i ITP 1, eftersom den är premiebestämd.

Anställningsbyte till ITP-sektorn

När man börjar en anställning inom ITP-sektorn ska arbetsgivaren skicka in en anmälan för ITP till Collectum.

Collectum meddelar sedan Alecta, som tar in nödvändiga uppgifter för eventuell samordning med tidigare intjänad tjänstepension. Därefter gör Alecta samordningen.

Inom vissa avtalsområden måste man ha varit anställd en viss tid för att ha rätt till pension. För till exempel vissa statliga och även kommunala anställningar har tidigare gällt att man måste ha en sammanlagd anställningstid som motsvarar minst tre års anställning efter 28 års ålder för att det ska finnas någon intjänad pensionsrätt.

Byte av anställning och pensionssystem

Att tänka på vid byte av anställning och pensionssystem

1. Man ska lämna de uppgifter om tidigare anställningar med pensionsrätt utanför ITP-området som Alecta ber om.
2. Man ska anmäla eventuellt ändrat förmånstagarförordnande för tjänstegrupplivförsäkringen (TGL).

SÅ HÄR SER DIN ÅLDERSPENSION UT

Oavsett om du har lång eller kort tid kvar till pensionen, vill de flesta ha ett hum om hur stor pensionen kan tänkas bli i framtiden. Så här såg det ut för dig vid årsskiftet. När vi har räknat ut prognosbeloppen från 65 och framåt, har vi utgått ifrån att du kommer att arbeta och ha denna tjänstepension fram till 65 år med samma lön som idag.

Hur stor månadspensionen från dina egna placeringar, ITP 1 och/eller ITPK, beräknas bli, ser du längst ner i den här tabellen. Varje placering för sig, ser du i tabellen *Värdeutvecklingen på dina placeringar*. Om du hade en pågående kapitalflytt vid årsskiftet är dina försäkringsbelopp inte kompletta. Logga gärna in på Mina sidor och följ din kapitalflytt där.

PENSION Kronor per månad	INTJÄNAT FRAM TILL ÅRSSKIFTET	
	65-70	Från 70 och livet ut
ITP 2 ålderspension, Alecta/PRI (alecta.se) Beräknad tjänstetid: 324 månader. 360 månader (30 år) behövs för full pension.	1 618	1 618
Tjänstepension från tidigare anställningar som Alecta har tagit hänsyn till för att beräkna din ITP 2		
STP-Fribrev	190	190

Om samordning skett, hittar man den beräknade storleken på den tidigare intjänade pensionsrätten i Collectums årsbesked (se även sidan 183).

Anställningsbyte inom ITP 2

ITP-försäkringen fortsätter att gälla utan något avbrott med samma tjänstetid vid byte inom ITP 2.

Anställningsbyte från ITP 2

Om man slutar hos en arbetsgivare där man har varit försäkrad för ITP 2, har man en intjänad pension (ett fribrev) hos Alecia. Det innebär att Alecia har räknat fram förmåner för ITP-försäkringen som motsvarar de premier som har betalats in.

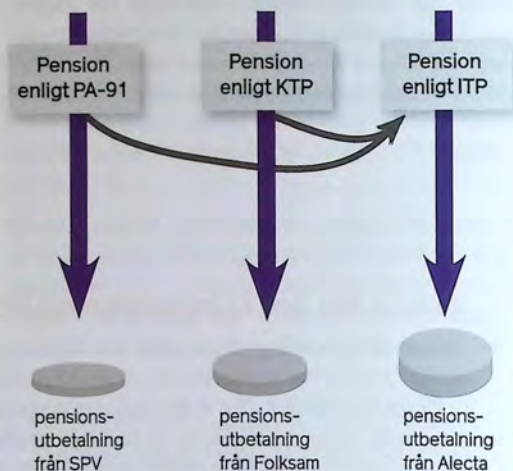
Börjar man hos en arbetsgivare inom ett annat avtalsområde avgör reglerna i det området om någon samordning ska ske med den tidigare intjänade pensionsrätten.

Pensionssystem med eller utan samordning

I de flesta avtalsområden har man tagit bort bestämmelserna om samordning med pensionsrätt utanför det egna pensionssystemet.

Utbetalning av pensioner

Även om Alecia har samordnat ITP 2-försäkringen med tidigare intjänade pensionsrätter, finns pensionsrätten kvar hos den tidigare pensionsinrättningen. Om man till exempel har bytt anställning från statsanställd till privatanställd tjänsteman kommer pensionen att betalas ut av både SPV och Alecia.



När man byter anställning finns förmånerna kvar hos de olika pensionsinrättningarna. Det betyder att vid pensionsutbetalningen kan man, som i exemplet intill, få kollektivavtalad pension från flera håll. Det gäller även om samordning skett med de tidigare pensionssystemen.

Inkomst

För flertalet försäkringar och pensioner är det inkomsten som avgör hur stor ersättningen blir. Ersättningen beräknas på årsinkomsten, vissa års inkomster eller på hela livsinkomsten. Ibland kan även fiktiva inkomster räknas till godo.

Översikt

Ersättningar som inte är beroende av inkomsten

- Garantipension
- TGL
- TFA:s ideella ersättningar

Ersättningar som är beroende av inkomsten

- Lagstadgad sjuklön (aktuell årslön)
- Sjukpenning (aktuell årsinkomst, maximalt 8 prisbasbelopp)
- Sjukersättning/aktivitetsersättning (genomsnittlig årsinkomst för vissa år, maximalt 8 prisbasbelopp)
- Föräldrapenning (aktuell årsinkomst, maximalt 10 prisbasbelopp)
- Tillfällig föräldrapenning (aktuell årsinkomst, maximalt 7,5 prisbasbelopp)
- Arbetskadeförsäkring (aktuell årsinkomst, maximalt 7,5 prisbasbelopp)
- Inkomst- och premiepension (livsinkomst, maximalt 7,5 inkomstbasbelopp/år)
- Tilläggspension (medelinkomst av de 15 bästa årens årsinkomst, maximalt 7,5 inkomstbasbelopp/år)
- Folkpensionstillägg (antal år med pensionspoäng för tilläggspension)
- Efterlevandepension (verklig och antagen livsinkomst, maximalt 7,5 inkomstbasbelopp/år)
- Kollektivavtalad sjuklön (aktuell årslön)
- ITP 1 (utbetald kontant bruttolön)
- ITP 2 (aktuell årslön, maximalt 30 inkomstbasbelopp)
- TFA (aktuell årsinkomst)

Lagstadgad sjuklön

Den lagstadgade sjuklönen betalas ut av arbetsgivaren i upp till 14 dagar i varje sjukperiod. Sjuklönen är det som återstår av den aktuella månadslönen, efter det att arbetsgivaren gjort ett avdrag för varje timme som man varit frånvarande från arbetet på grund av sjukdomen.

Som månadslön räknas

- fast kontant lön och fasta lönetillägg per månad såsom skift- eller övertidstillägg
- beräknad genomsnittsinkomst per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar. Är man till stor del avlönad med sådana lönedelar bör man komma överens med arbetsgivaren om ett lönebelopp från vilket sjukavdrag ska göras.

Skulle man under sjukperioden ha arbetat på schemalagd förskjuten arbetstid, betalas sjuklön ut med 80 procent av den ersättning som tjänstemannen förlorar.

Beräkningen av sjuklöneavdraget bestäms av de allmänna anställningsvillkoren. Bestämmelserna kan variera mellan olika avtalsområden.

Berörda lagar och avtal

- Lagen om sjuklön
- Socialförsäkringsbalken
- Avtal om allmänna anställningsvillkor
- ITP-avtalet
- TFA-försäkringsvillkor

Sjukpenninggrundande inkomst, SGI

Sjukpenningen beräknas med hänsyn till den årsinkomst av förvärvsarbete som man förväntas få i form av pengar. Årsinkomsten beräknas därför på 12 gånger månadslönen. Även andra ersättningar i form av pengar (dock inte förmåner) kan räknas in i årsinkomsten. Sådana ersättningar är till exempel ersättning för förskjuten arbetstid, vikariatstillägg och provision. Regelbunden årligen återkommande övertid får också räknas in i SGI. För att Försäkringskassan ska ta hänsyn till inkomsten ska den beräknas gälla under minst sex månader i följd. SGI avrundas till närmast lägre hundratal kronor.

Man ska själv anmäla till Försäkringskassan vilken inkomst och årsarbetstid man antas få under de kommande tolv månaderna. Anmälan görs när det är aktuellt med utbetalning av ersättning, till exempel sjukpenning.

Sjukpenningen ändras omedelbart efter anmälan om ändrad inkomst. Även under tid då man har sjukpenning, kan man anmäla inkomständring. Retroaktiva löneändringar ger dock inte högre sjukpenning bakåt i tiden.

För den som är arbetslös och sjukskriven ändras SGI årligen med förändringen av konsumentprisindex (KPI).

Lägsta SGI är 24 procent av prisbasbeloppet. År 2019 är den 11 100 kronor efter avrundning.

Högsta SGI är 8 prisbasbelopp (372 000 kronor under år 2019 efter avrundning).

Vid utbetalning av till exempel sjukpenning eller föräldrapenning ska den fastställda SGIn reduceras till 97 procent.

Föräldrapenning

Även de olika inkomstgrundade ersättningarna vid föräldraledighet beräknas på den sjukpenninggrundande inkomsten, SGI, som gällde för den försäkrade direkt innan föräldraledigheten.

Föräldrapenning vid barns födelse beräknas dock på inkomster upp till 10 prisbasbelopp (465 000 kronor år 2019). Föräldrapenningen beräknas på 97 procent av inkomsten.

Arbetsskadeförsäkring

Alla inkomster av förvärvsarbete upp till 7,5 prisbasbelopp ligger till grund för beräkningen av ersättning från den lagstadgade arbetsskadeförsäkringen. Förutom sjukpenninggrundande inkomst, ingår skattepliktiga förmåner samt semesterlön och semesterersättning.

Pensionsgrundande inkomster och belopp

Flera av de lagstadgade försäkringarna och pensionerna beräknas på den pensionsgrundande inkomsten, PGI. Detta gäller sjukersättning, aktivitetsersättning, efterlevandepension, inkomstpension, premiepension samt tilläggspension. I PGI ingår bland annat skattepliktiga inkomster och, till skillnad från sjukpenninggrundande inkomst, skattepliktiga förmåner av anställning. Inkomstpension och premiepension kan även tjänas in på vissa fiktiva inkomster, pensionsgrundade belopp (PGB).

PGI beräknas för varje år man har en årsinkomst som överstiger 42,3 procent av prisbasbeloppet (19 670 kronor år 2019). Före år 1999 beräknades PGI tidigast från och med det år man fyllde 16 år.

Eftersom den allmänna pensionsavgiften inte är pensionsgrundande, så dras den ifrån bruttointkomsten innan PGI fastställs.

För personer födda 1937 eller tidigare beräknas inte PGI efter det att de fyllt 64 år, det vill säga inte efter år 2001.

Pensionsgrundande inkomst, PGI

Inkomst av anställning har en vid definition vid beräkning av pensionsgrundande inkomst. Ersättningar och bidrag som kompenserar för inkomstbortfall omfattas oftast. Det gäller även vissa studiebidrag.

Som tumregel kan man utgå ifrån att om man betalar inkomstskatt på en ersättning är den också pensionsgrundande. Här följer exempel på inkomster som räknas som PGI

- lön och annan skattepliktig kontant ersättning eller förmån för utfört arbete
- ersättning som kompenserar för inkomstbortfall såsom sjukpenning, föräldrapenning, a-kassa samt inkomstgrundad sjukersättning eller aktivitetsersättning (däremot är inte sjukpenning i särskilda fall pensionsgrundande, se sidan 73)

- ersättning under arbetsmarknadsutbildning och rehabilitering
- olika former av studiebidrag som man får under vuxenstudier såsom svux, svuxa och sårvux.

Skatteverket räknar ut den pensionsgrundande inkomsten som anges på slutskattebeskedet. Inkomstuppgiften kommer från deklarationen.

Pensionsgrundande belopp, PGB

Inkomstpension och premiepension tjänar man in, förutom på arbetsinkomster, även på fiktiva inkomster. Pensionsmyndigheten meddelar varje år hur stort pensionsgrundande belopp, PGB, man tjänat in.

PGB kan man få om man

- har små barn (barnårsrätt)
- gör plikttjänstgöring
- har inkomstgrundad sjukersättning eller aktivitetsersättning
- studerar på högskolenivå.

För att PGB för barnår, studier och plikttjänstgöring ska ge pension krävs att man före 70 års ålder under minst fem år har haft en pensionsgrundande inkomst, PGI. PGI ska vara minst två inkomstbasbelopp per år under dessa år (förvärvsvillkor).

Barnårsrätt ges under fyra år till småbarnsföräldrar oavsett om man arbetar eller är hemma med barnet. Man kan alltså arbeta och få barnårsrätt samtidigt. PGB beräknas av Pensionsmyndigheten enligt det bästa av följande tre alternativ

- en utfyllnad från årets inkomst till föräldrarnas inkomst året före barnets födelse
- en utfyllnad från årets inkomst till 75 procent av medelinkomsten för alla försäkrade i landet
- ett inkomstbasbelopp (utöver årets inkomst för föräldern).

Med årets inkomst för föräldern menas utöver PGI även PGB för plikttjänstgöring, sjukersättning/aktivitetsersättning respektive studier. I inkomsten året före barnets födelse ingår förutom PGI även PGB för sjukersättning/aktivitetsersättning.

För barnårsrätt ska man ha haft vårdnaden om och bott tillsammans med barnet minst halva året. Både föräldern och barnet ska ha bott i Sverige hela året.

Endast den ena föräldern får barnårsrätt och bara för ett barn per år. Det gäller även om man har flera småbarn. Uppfyller båda föräldrarna kraven får de välja vem som får barnårsrätten. Gör de inget val går rätten till den som har lägst pensionsgrundande inkomst, PGI. Vid lika eller ingen PGI får modern barnårsrätten.

Plikttjänstgöring från och med 1995 ger PGB utifrån 50 procent av medelinkomsten i Sverige. Tjänstgöringen ska vara minst 120 dagar i följd. Endast dagar med dagersättning enligt lagen om total försvarsplikt räknas.

Den som har inkomstgrundad **sjukersättning eller aktivitetsersättning** tjänar in ålderspension utifrån den antagandeinkomst (se sidan 76) som ersättningen har beräknats på. PGB beräknas som skillnaden mellan 93 procent av antagandeinkomsten och den utbetalda sjukersättningen eller aktivitetsersättningen. Under år 2007 beräknades dock PGB på 80 procent av antagandeinkomsten.

Studier från och med år 1995, där man haft rätt till studiemedel i form av studiebidrag enligt studiestödslagen, ger PGB. Under åren 2003–2006 räknades även rekryteringsbidrag vid vuxenstudier på grundskole- eller gymnasienivå. PGB beräknas som 138 procent av under året utbetalt studiebidrag respektive rekryteringsbidrag.

Inkomsttak

Pensionsgrundande inkomster och belopp kan (efter avdrag för den allmänna pensionsavgiften) tillsammans vara högst 7,5 inkomstbasbelopp (483 000 kronor år 2019). För att nå upp till taket måste man ha en årsinkomst som (före avdrag för den allmänna pensionsavgiften sju procent), uppgår till minst 519 708 kronor under år 2019.

ITP 1

Pensionsmedförande lön

Ersättningarna enligt ITP 1 beräknas på den kontant utbetalda bruttolönen. I bruttolönen ska ingå till exempel

- övertid, mertid, ersättning för skiftarbete och liknande
- sjuklön enligt lag
- semestertillägg
- bonus, provision och liknande
- restidsersättning

Däremot ingår inte kostnadsersättningar eller förmåner i den pensionsmedförande lönen.

För ålderspensionen finns det inget övre tak för hur höga löner som är pensionsmedförande. Däremot betalas sjukpension ut på årslön som är högst 30 inkomstbasbelopp (1 932 000 kronor år 2019).

Ålderspension

Ålderspensionen tjänar man in genom att arbetsgivaren för varje kalendermånad betalar en premie beräknad på den pensionsmedförande lönen för månaden.

Sjukpension och premiebefrielse

Sjukpensionen och premiebefrielseförsäkringen beräknas på den genomsnittliga pensionsmedförande lönen under de tolv kalendermånaderna som föregår dagen för insjuknandet.

Löneanmälan

Arbetsgivaren anmäler till Collectum för varje kalendermånad den kontant utbetalda lönen för den månaden. Detta innebär att till exempel bonus anmäls för den månad då bonusen betalas ut.

Collectum rapporterar sedan till Alecia vilken lön som sjukpensionen och premiebefrielsen ska beräknas på.

Retroaktiva lönehöjningar

Får man en lönehöjning som är retroaktiv ska den försäkras först från den månad då utbetalningen sker.

ITP 2

Pensionsmedförande lön

Ersättningarna enligt ITP 2 beräknas på den gällande årslönen. Detta innebär att ålderspensionen beräknas utifrån den lön som gäller direkt före pensioneringen. Dock gäller vissa begränsningsregler vid löneökningar de sista fem åren före pensioneringen för ålderspensionen och familjepensionen. Detta innebär att den pensionsmedförande lönen kan vara lägre än den anmälda årslönen.

Men det finns också en särskild beräkningsmetod vid lönesänkningar som innebär att pensionen kan bli högre än om den beräknats på den sista pensionsmedförande lönen.

Den pensionsmedförande lönen per år kan vara högst 30 inkomstbasbelopp (1 932 000 kronor år 2019).

Löneanmälan

Arbetsgivaren anmäler lönen till Collectum, som lämnar uppgift om den nya lönen till Alecia. Det sker i allmänhet en gång om året sedan nya löner fastställts. I lönen inräknas

- fast lön + semestertillägg
- naturaförmåner i form av helt fri kost eller bostad, värderade enligt Skatteverkets anvisningar
- provision, tantiem och liknande, inklusive semestertillägg
- ersättning för regelmässigt skiftarbete, förskjuten arbetstid, jourtid eller beredskapstjänst, inklusive semestertillägg
- restidsersättning.

Övertidsersättning och liknande är inte pensionsmedförande för ITP 2. Andra naturaförmåner än ovan, till exempel bilförmån eller subventionerad lunch, är inte heller pensionsmedförande.

Fast lön

Den fasta årslönen är månadslönen gånger 12,2. De två tiondelarna motsvarar det kontanta semestertillägget. Observera att arbetsgivaren ska anmäla en hel årslön vid nyanställningar, även när bara en del av året återstår.

Provision och tantiem

Den provision, tantiem, produktionspremie eller liknande som ingår i den anmälda lönen är den genomsnittliga inkomsten under de tre närmast föregående åren. Arbetsgivaren bestämmer vilken lön som anmäls för den som har fått sådan rörlig lönedel under en så kort tid att det inte går att göra en genomsnittsberäkning på tre år tillbaka. Lönen får inte understiga garanterad inkomst. Svenskt Näringsliv och PTK rekommenderar arbetsgivaren att för det första anställningsåret uppskatta vad som kommer att betalas ut i rörlig lönedel (inklusive semestertillägget) och anmäla det utöver den fasta lönen. För det andra året anmäls den faktiska utbetalda rörliga lönedelen för det första året. För det tredje året anmäls genomsnittet av den faktiskt utbetalda rörliga lönedelen för de två första åren. Dessutom ska semestertillägget läggas till.

Bonus som kan jämföras med provision ska ingå i den anmälda lönen. Med detta menas att bonusen är en rörlig ersättning som betalas ut då uppsatta mål nås och där regelverket är känt i förväg.

Ersättning för regelmässigt skiftarbete, förskjuten arbetstid, jourtid eller beredskapstjänst

Den ersättning som ska ingå i den anmälda lönen är den som betalades ut under närmast föregående år. Den blir då pensionsmedförande under det innevarande året.

Restidsersättning

Från och med år 2009 ingår restidsersättning i den pensionsmedförande lönen. Det är den under föregående år utbetalda ersättningen som ska anmälas.

Lönehöjning fem år före pension

Om det är mindre än fem år kvar till den ordinarie pensionsåldern kan den pensionsmedförande lönen för ålderspension, familjepension och ITPK vara lägre än den anmälda årslönen.

Speciella bestämmelser sätter en gräns för hur stora lönehöjningar som kan bli pensionsmedförande.

Reglerna är till för att förhindra att en arbetsgivare med en sen lönehöjning ska kunna ordna högre pension utan att betala in motsvarande premie.

Nedan beskrivs de regler som gäller från och med år 2008. För tid innan dess gällde andra regler.

Lönekapning

Lönekapning inträffar om man får en lönehöjning när det är kortare tid än fem år till pensioneringen och då höjningen sedan föregående kalenderår överstiger en viss procentsats. Detta innebär att den delen av lönehöjningen som överstiger procentsatsen inte är pensionsmedförande för ITP:s ålderspension, familjepension och ITPK. Den lön man mäter kapningen mot är föregående års anmälda lön. Det har ingen betydelse av vilken anledning lönen höjs, till exempel på grund av befordran eller ökning av arbetstiden.

Procenttalet för lönekapningen baseras på förändringen av inkomstbasbeloppet och hur många månader det återstår till pensionsåldern vid tidpunkten för lönehöjningen. Höjningen av inkomstbasbeloppet var 3,04 procent från år 2018 till år 2019.

Höjningen beräknas sedan på den från arbetsgivaren anmälda årslönen för föregående år och läggs till den pensionsmedförande lönen som gäller för föregående år.

Antal månader kvar till pensionsåldern	Maximal lönehöjning som kan bli pensionsmedförande	Höjning i procent för år 2019
59 – 49	1,20 x inkomstbasbeloppshöjningen	3,7
48 – 37	1,15 x inkomstbasbeloppshöjningen	3,5
36 – 25	1,10 x inkomstbasbeloppshöjningen	3,3
24 – 13	1,05 x inkomstbasbeloppshöjningen	3,2
12 – 1	1,00 x inkomstbasbeloppshöjningen	3,0

Exempel

Lars får en lönehöjning till 360 000 kronor från april 2019. Då återstår det 24 månader tills han ska gå i pension. Hans anmälda årslön för år 2018 är 335 600 kronor och den pensionsmedförande lönen var 333 200 kronor. Eftersom det återstår 24 månader till pension får lönen höjas med högst 3,2 procent, det vill säga med

$$3,2\% \cdot 335\,600 = 10\,739 \text{ kronor}$$

Hans pensionsmedförande lön för år 2019 blir därmed $333\,200 + 10\,739 = 343\,939$ kronor.

Retroaktiva lönehöjningar

ITP höjs med hänsyn till retroaktiva lönehöjningar. Så snart de nya lönerna har anmälts till Collectum, gäller de ändrade ITP-beloppen retroaktivt från löneändringstidpunkten. Om man fått pension utbetald innan löneändringarna var klara, justeras pensionen retroaktivt.

Undantag

I ett fall ändras inte ITP-beloppet retroaktivt. Det är om man slutar sin anställning på annat sätt än genom att gå i pension, innan nya löner blivit klara.

Lönesänkingsförmån

Vid lönesänkning kan, under vissa förutsättningar, en särskild beräkningsteknik tillämpas. Den ger en så kallad lönesänkingsförmån, som innebär att ITP:s förmånsbestämda ålderspension och familjepension blir högre än de skulle varit om de enbart beräknats utifrån den pensionsmedförande lönen. Lönesänkingsförmånen minskas dock vid framtida löneförhöjningar.

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

TFA

TFA:s ersättning för förlorad inkomst beräknas på den faktiska inkomstförlusten enligt skadeståndsrättsliga principer. I det här fallet finns det inget övre inkomsttak.

Kollektivavtalad sjuklön

Den kollektivavtalade sjuklönen kompletterar sjukpenningen från och med dag 15 i sjukperioden. Sjuklönen är det som återstår av den aktuella månadslönen, efter det att arbetsgivaren har gjort ett avdrag för den tid som man varit frånvarande från arbetet på grund av sjukdomen.

Med månadslön avses

- fast kontant månadslön och fasta lönetillägg per månad såsom fasta skift- eller övertidstillägg
- beräknad genomsnittsinkomst per månad av provision, tantiem, bonus, premielön eller liknande rörliga lönedelar. Är man till stor del avlönad med sådana lönedelar bör man komma överens med arbetsgivaren om ett lönebelopp från vilket sjukavdrag görs.

Beräkningen av sjuklöneavdraget bestäms av de allmänna anställningsvillkoren. Bestämmelserna kan variera mellan olika avtalsområden.

Löneväxling

Löneväxling, eller löneavstående, innebär att man avstår från en del av den framtida löneutbetalningen eller en kommande löneökning för att istället erhålla någon annan erbjuden förmån från arbetsgivaren. Nedan kommer vi att behandla företagens löneväxling (genom bruttolöneavdrag) till extra tjänstepensionsinbetalning inom ITP-planen.

Det är arbetsgivaren som avgör ifall det ska vara möjligt att löneväxla till en extra tjänstepensionsinbetalning. Det är också arbetsgivaren som fastställer vilka villkor som ska gälla utifrån det kollektivavtal som gäller. Sedan är det upp till den anställda att själv besluta ifall man vill acceptera dessa villkor och löneväxla eller fortsätta få lön som vanligt.

För den som arbetar ett helt yrkesliv på företag med kollektivavtal är behovet av ett privat pensionssparande eller löneväxling kanske inte så stort. Det är viktigt att man kan avstå lönedelen man löneväxlar eftersom man binder upp kapitalet under en längre tid.

Varför löneväxla?

Ett skäl till att löneväxla är att man vill få en bättre pension. Avkastnings-skatten är lägre för pensionssparande än skatten för andra sparformer. Det är viktigt att man kommer överens med sin arbetsgivare att skillnaden mellan löneskatt och arbetsgivaravgifter läggs till den pensionspremie man löneväxlar. Arbetsgivaren betalar arbetsgivaravgifter med 31,42 procent på lön men på tjänstepensions-premier en särskild löneskatt som är lägre, 24,26 procent. Nettoskillnaden blir cirka 5–6 procent som pensionspremien ökar med istället för att få ut det som lön. Med god avkastning och låga avgifter kan det bli ett bra tillskott till pensionen.

Att tänka på ifall man vill löneväxla

Allmän försäkring/pension

Hantering och villkoren i tjänstepensionsplanerna när man löneväxlar kan skilja sig en del mellan de olika kollektivavtal som finns på arbetsmarknaden. En viktig del som dock gäller alla är att ingen bör löneväxla ifall lönen efter löneväxlingen understiger 8,07 inkomstbasbelopp per år i lön. Under 2019 innebär det en månadslön på 43 309 kr. Det är brytpunkten för intjänandet av allmän pension. Om lönen efter löneväxling understiger denna nivå så tjänar man in mindre allmän pension än tidigare. Det gäller också att man själv måste bevaka att inte lönen understiger denna nivå när inkomstbasbeloppet förändras vid varje årsskifte.

Väljer man att löneväxla trots att lönen understiger 43 309 kr/mån efter löneväxling bör man veta att ersättningen från allmän försäkring, till exempel sjukpenning och föräldrapenning, beräknas efter den bruttolön som betalas ut och kan därför också komma att påverkas.

Tjänstepension ITP

Inom ITP finns det två pensionsplaner, ITP 1 och ITP 2. Dessa hanteras olika ifall man löneväxlar.

Inom **ITP 2** finns det möjlighet för arbetsgivaren att fortsätta anmäla in lönen som gällde före löneväxlingen som pensionsmedförande för ITP. Detta gäller för ålders- och familjepension som då inte skulle påverkas av en löneväxling. Däremot beräknas sjukpensionen inom ITP alltid på lönen efter en löneväxling. Skulle man bli långvarigt sjuk så erhåller man alltså en lägre sjukpension från ITP. Den risken måste man alltid ta i beaktning om man löneväxlar inom ITP.

Det är arbetsgivaren som avgör ifall den pensionsmedförande lönen inom ITP 2 ska vara före eller efter en löneväxling. Man bör inte löneväxla ifall arbetsgivaren anmäler in lönen efter en löneväxling som pensionsmedförande inom ITP 2.

Har man en lön över 10 inkomstbasbelopp och valt att ha en **alternativ pensionslösning** (tiotaggarlösning) är det viktigt att se till att premien inte blir lägre av löneväxling. Detta sker enklast genom att arbetsgivaren behåller lönen före löneväxlingen som pensionsmedförande lön för tiotaggarlösningen. I annat fall ska man inte löneväxla.

Inom **ITP 1** finns ingen möjlighet för arbetsgivaren att anmäla in den lön som gällde före en eventuell löneväxling eftersom den pensionsmedförande lönen inom ITP 1 alltid är den kontant utbetalda bruttolönen. Man måste därför vara överens med arbetsgivaren att denne fortsätter att betala in en lika stor ITP-premie som före löneväxlingen. Detta kan enkelt göras som ett tillägg till ITP 1-premien, med en så kallad kompletterande premie. Ett råd är att inte löneväxla ifall arbetsgivaren inte kompenserar för den uteblivna ITP 1-premien på den lön man avstår.

Den lön som växlas mot en extra tjänstepensionsinbetalning kan betalas till den befintliga ITPK- eller ITP 1-försäkringen.

Premiebefrielseförsäkring ingår vid löneväxling till ITPK eller ITP 1

ITP 1 premiebefrielseförsäkringen innebär att den kompletterande premien betalas av premiebefrielseförsäkringen vid sjukdom eller föräldradledighet och samtidigt som ersättning från Försäkringskassan betalas ut. Premiebefrielseförsäkringen kostar för närvarande 2,065 procent av premien.

ITP 2 premiebefrielseförsäkringen innebär att den kompletterande premien betalas av premiebefrielseförsäkringen om den anställda är långvarigt sjukskriven (vanligtvis mer än 90 dagar) och samtidigt får ersättning från Försäkringskassan. Premiebefrielseförsäkringen kostar för närvarande 1,21 procent av premien.

Checklista för löneväxling

- PTK:s rekommendation är att inte löneväxla ifall lönen efter växlingen understiger 8,07 inkomstbasbelopp/år (43 309 kr/mån under 2019).
- Man måste vara medveten om att ITP:s sjukpension, både inom ITP 1 och ITP 2, alltid beräknas på lönen som gäller efter en löneväxling och därför blir lägre ifall man är långvarigt sjuk.
- Har man ITP 2 måste man vara överens med sin arbetsgivare att det är lönen före löneväxlingen som ska fortsätta anmälas in till Collectum som pensionsmedförande för ITP 2 (utom för sjukpension) under hela tiden man löneväxlar. Annars bör man inte löneväxla.
- Har man en tiotaggarlösning inom ITP 2 ska man se till att inbetalningen till denna inte blir lägre av att man löneväxlar.
- Har man ITP 1 måste man vara överens med sin arbetsgivare att denne betalar in en kompletterande ITP 1-premie under hela löneväxlingstiden så att den ordinarie ITP 1-premien är fortsatt lika hög som innan växlingen. Annars ska man inte löneväxla.
- För att få del av de upphandlade och låga avgifterna inom ITP bör man ordna löneväxlingen genom Collectum. Då får man pengarna inbetalade till det bolag man redan valt som förvaltare för ITP 1 eller ITPK-försäkring.
- Se till att man får skillnaden mellan löneskatt och arbetsgivaravgifter som en extra liten höjning av pensionspremien man erhåller genom löneväxlingen.
- Man ska vara medveten om att arbetsgivarens kollektivavtalade sjuklön beräknas på lön efter löneväxlingen. Även inkomstförsäkringen påverkas eftersom den baseras på ett genomsnitt av bruttolönen man får utbetald.
- Se till att överenskommelsen med arbetsgivaren inte binder upp löneväxlingstiden under långa perioder. Det ska vara möjligt att upphöra med löneväxlingen när man själv vill.
- Det är lön före en löneväxling som ska ligga till grund för lönerevisionen.
- Se till att få en skriftlig överenskommelse med arbetsgivaren.

- Om löneväxling sker till annan försäkring än ITPK eller ITP 1 så undersök om premiebefrielseförsäkring finns med.

Exempel

Löneväxla 1000 kr av din lön till en extra pensionspremie.

Inom ITP 2

Arbetsgivarens kostnader	som lön	extra pensionspremie
lön	1 000	
arbetsgivaravgifter 31,42 %	314	
pensionspremie ITP 2 ordinarie	300	
särskild löneskatt 24,26%	73	
Summa	1 687	

eller vid löneväxling

avstående av lön till extra pension	1 057
särskild löneskatt 24,26%	257
pensionspremie ITP 2 kvarstår oförändrat	300
särskild löneskatt 24,26%	73
Summa	1 687

Inom ITP 1

Arbetsgivarens kostnader	som lön	extra pensionspremie
lön	1 000	
arbetsgivaravgifter 31,42 %	314	
pensionspremie ITP 1 (30%)	300	
särskild löneskatt 24,26%	73	
Summa	1 687	

eller vid löneväxling

avstående av lön till extra pension	1 057
särskild löneskatt löneskatt 24,26%	257
kompletterande premie för utebliven ITP 1 på löneavståndet med 30%	300
särskild löneskatt kompletterade premie 24,26 %	73
Summa	1 687

Beräkningen utgår ifrån att den anställda får del av nettoskillnaden mellan löneskatt och arbetsgivaravgifter.

Basbeloppen

Det finns både prisbasbelopp och inkomstbasbelopp. Prisbasbeloppet följer den allmänna prisutvecklingen, medan inkomstbasbeloppet följer den allmänna inkomstutvecklingen i Sverige.

Prisbasbelopp

Det finns två prisbasbelopp – **prisbasbeloppet** och det **förhöjda prisbasbeloppet**.

Prisbasbeloppet har fastställts till 46 500 kronor för år 2019.

Det förhöjda prisbasbeloppet har fastställts till 47 400 kronor för år 2019.

De två prisbasbeloppen förändras i takt med inflationen i Sverige. Inflationen mäts med hjälp av förändringen av konsumentprisindex, KPI, under en ettårsperiod. När priserna sjunker (deflation) innebär det att även prisbasbeloppen sänks.

Inkomstbasbelopp

År 2001 infördes inkomstbasbeloppet och storleken motsvarade då det förhöjda prisbasbeloppet. Inkomstbasbeloppet följer förändringarna i den allmänna inkomstnivån i samhället. Inkomstbasbeloppet har fastställts till 64 400 kronor för år 2019.

Inkomstbasbeloppet bygger på inkomstindex – som visar inkomstutvecklingen per individ i åldrarna 16–64 år. Det som mäts är förändringar i inkomster som är pensionsgrundande, inklusive ersättningar från socialförsäkringen, a-kassa och utbetalda sjukersättningar.

Prisbasbeloppet

Priser på
varor och
tjänster

KPI
Konsument-
prisindex

Prisbasbelopp

Inkomstbasbeloppet

Den allmänna
inkomst-
utvecklingen

Inkomstindex

Inkomst-
basbelopp

Basbeloppen 2019

Prisbasbelopp	46 500 kronor
Förhöjt prisbasbelopp	47 400 kronor
Inkomstbasbelopp	64 400 kronor

Berörda lagar

- Socialförsäkringsbalken

Prisbasbeloppet påverkar

Försäkringar enligt lag

- inkomsttaket 7,5 prisbasbelopp för sjukpenning och tillfällig föräldrapenning, arbetsskadeföränta samt för antagandeinkomsten för sjukersättning och aktivitetsersättning
- inkomsttaket 10 prisbasbelopp för föräldrapenning vid barns födelse
- pensionsutbetalningar (tilläggspension fram till 65 år)

Försäkringar enligt kollektivavtal

- lönegränsen 7,5 prisbasbelopp för sjuklön och ITP:s sjukpension
- lönegränsen 10 prisbasbelopp för föräldralön
- beräkning av ersättningen från tjänstegrupp-livförsäkringen, TGL
- beräkning av familjeskydd från ITP.

Det förhöjda prisbasbeloppet påverkar

Försäkringar enligt lag

- beräkning av pensionspoäng.

Försäkringar enligt kollektivavtal

- beräkning av familjeskydd från ITPK.

Inkomstbasbeloppet påverkar

Försäkringar enligt lag

- inkomsttaket 7,5 inkomstbasbelopp för pensionsgrundande inkomst
- inkomsttaket 8,07 inkomstbasbelopp för den allmänna pensionsavgiften.

Försäkringar enligt kollektivavtal

- lönegränsen 7,5 inkomstbasbelopp för ålderspension och familjepension enligt ITP 2
- lönegränsen 7,5 inkomstbasbelopp för ålderspensionspremier enligt ITP 1.

- lönegränsen 20 och 30 inkomstbasbelopp för ålderspension och familjepension enligt ITP 2 samt för sjukpension enligt både ITP 1 och ITP 2.

Basbeloppen ändras varje år

Prisbasbeloppen och inkomstbasbeloppet fastställs varje år av regeringen och träder i kraft den 1 januari.

Basbeloppet genom tiderna

Basbeloppet kom till 1957 då riksdagen beslutade om ATP. Det första basbeloppet fastställdes till 4 000 kronor. Basbeloppet skulle spegla prisutvecklingen och användas vid beräkning och värdesäkring av pensioner. Sedan dess har användningen av basbelopp spridit sig till många andra områden.

Innan inkomstbasbeloppet kom till år 2001 användes det förhöjda prisbasbeloppet åren 1995 – 2000 för beräkning av inkomsttaket för pensionsgrundande inkomst. För åren dessförinnan användes prisbasbeloppet.

År	Prisbasbelopp	Förhöjt prisbasbelopp	Inkomstbasbelopp
1993	34 400		
1994	35 200		
1995	35 700	36 000	
1996	36 200	36 800	
1997	36 300	37 000	
1998	36 400	37 100	
1999	36 400	37 200	
2000	36 600	37 300	
2001	36 900	37 700	37 700
2002	37 900	38 700	38 800
2003	38 600	39 400	40 900
2004	39 300	40 100	42 300
2005	39 400	40 300	43 300
2006	39 700	40 500	44 500
2007	40 300	41 100	45 900
2008	41 000	41 800	48 000
2009	42 800	43 600	50 900
2010	42 400	43 300	51 100
2011	42 800	43 700	52 100
2012	44 000	44 900	54 600
2013	44 500	45 400	56 600
2014	44 400	45 300	56 900
2015	44 500	45 400	58 100
2016	44 300	45 200	59 300
2017	44 800	45 700	61 500
2018	45 500	46 500	62 500
2019	46 500	47 400	64 400

Ledighet

I det här avsnittet redogör vi för hur försäkringar och pensioner påverkas och gäller vid olika former av ledighet. Det handlar till exempel om när man studerar, får barn, är tjänstledig men också om hur försäkringarna gäller under semestern.

Studier

Följande gäller när man är ledig enligt lagen om rätt till ledighet för utbildning

Sjukförsäkring

Olika regler gäller för studier med studiestöd och utan studiestöd. Som studiestöd räknas till exempel studiemedel, särskilt vuxenstudiestöd och särskilt utbildningsbidrag.

- **Studier med studiestöd**

Om man studerar med studiestöd blir den sjukpenninggrundande inkomsten, SGI, vilande under studietiden. Det innebär att sjukpenning inte betalas ut om man blir sjuk. Det beror på att man i regel får behålla studiestödet för den period som det är beviljat.

För att ha möjlighet att behålla studiestödet måste man anmäla sjukperioden till Försäkringskassan. Anmälan ska göras den första sjukdagen.

- **Studier utan studiestöd**

Vid studier utan studiestöd får man ibland behålla sin sjukpenninggrundande inkomst. Det innebär att sjukpenning kan betalas ut om man blir sjuk under studietiden.

Man får behålla sin sjukpenninggrundande inkomst om man

- studerar kortare tid än sex månader
- är ledig från sin anställning för studier inom det egna yrkesområdet eller
- har sagt upp sig för att studera högst ett år inom det egna yrkesområdet.

- **Studietids-SGI**

Om man däremot arbetar vid sidan av studierna eller under loven kan man vid sjukdom ha rätt till sjuklön eller sjukpenning. Sjuklönen och sjukpenningen baseras då på förvärsinkomsten som man har under studietiden, studietids-SGI.

Arbetsskadeförsäkringen

Arbetsskadeförsäkringen enligt lag gäller under studier där det finns praktiska moment som medför särskild risk för arbetsskada.

TFA

TFA gäller endast vid studier och utbildningar som är beordrade av arbetsgivaren.

Inkomstpension/Premiepension

Under studier med studiemedel tjänar man för varje år in ålderspension för inkomst- och premiepension som beräknas på en tänkt inkomst på 138 procent av studiebidraget. Har man en arbetsinkomst som överstiger 42,3 procent av prisbasbeloppet (19 670 kronor per år under år 2019) tjänar man dessutom in pension på arbetsinkomsten.

Berörda lagar

- Socialförsäkringsbalken
- ITP-avtalet
- TGL-avtalet
- TFA-avtalet
- Avtal om allmänna anställningsvillkor

Garantipension

För full garantipension krävs 40 års bosättning i Sverige. Den påverkas därmed inte av studier i Sverige.

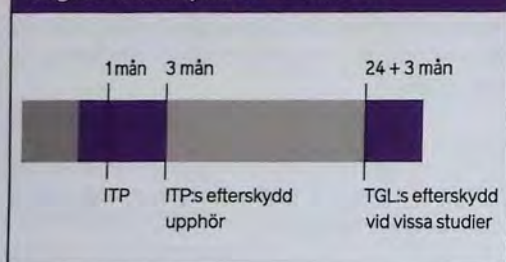
ITP

ITP gäller i allmänhet inte för den som är ledig för att studera längre tid än en månad. I ITP-försäkringen ingår dock ett generellt efterskydd på tre månader.

TGL

TGL gäller inte för den som är tjänstledig enligt lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. För TGL-försäkringen finns dock ett generellt efterskydd på tre månader. Om man har rätt till studiemedel kan man dessutom få ett förlängt efterskydd med lika lång tid som anställningen varat, dock längst med 24 månader.

Så gäller efterskydd för ITP och TGL



Föräldraledighet

Vid ledighet med föräldrapenning i samband med barnets födelse gäller följande

- Arbetskadeförsäkringen och TFA gäller inte då man är helt ledig från arbetet. Om man däremot arbetar en del av dagen omfattas man av försäkringarna under arbetstiden och vid resa till och från arbetsplatsen.
- Inkomst- och premiepension påverkas inte negativt under de första fyra åren, eftersom både föräldrapenning och barnårsrätt är pensionsgrundande.
- Tilläggspension påverkas normalt inte av ledigheten, eftersom föräldrapenningen är pensionsgrundande och därmed ger pensionspoäng och poängår.
- Enligt ITP 1 är försäkringen premiebefriad vid föräldraledighet med föräldrapenning i högst 13 månader. Dessutom gäller premiebefrielse när tillfällig föräldrapenning vid vård av eget barn betalas ut. Även vid föräldraledighet i form av förkortning av normal arbetstid, som längst tills barnet fyller åtta år och så länge föräldrapenning betalas ut, gäller proportionell premiebefrielse.
- Enligt ITP 2 är den tid man är ledig med föräldrapenning pensionsgrundande. Enligt en rekommendation från Svenskt Näringsliv och PTK betalar många arbetsgivare ITP-försäkring under 11 månader då man har föräldrapenning, men detta är inte tvingande för arbetsgivaren.
- Övriga försäkringar gäller i normal utsträckning under ledigheten.

Under tid då man är ledig för tillfällig vård av barn gäller försäkringarna på samma sätt som när man förvärvsarbetar. Den som är helt eller delvis föräldraledig utan föräldrapenning får i regel både lön och försäkringskydd reducerade i förhållande till arbetstidsminskningen.

Annan tjänstledighet

För den som är tjänstledig, det vill säga ledig minst en dag utan lön, gäller följande

- Om tjänstledigheten varar kortare tid än en kalender månad är försäkringsskyddet i princip oförändrat.
- Arbetsskadeförsäkringen och TFA gäller dock endast när man är på arbetet eller på väg till eller från arbetet. Då månadslönen blir lägre minskar också den avgift som arbetsgivaren betalar för ålderspensionen enligt ITP 1.
- Om tjänstledigheten varar längre tid än en månad gäller i allmänhet ingen av de kollektivavtalade försäkringarna (se sidan 35–37 om efterskydd). TGL gäller dock så länge anställningen består.
- Man har rätt till sjukpenning om årsinkomsten beräknas uppgå till minst 24 procent av prisbasbeloppet, det vill säga minst 11 100 kronor under år 2019.
- Eftersom inkomstpension/premiepension grundas på inkomsten tjänar man inte in sådan pension då man är tjänstledig och därmed inte har någon inkomst.
- Tilläggspension tjänar man in för varje kalenderår man har en årsinkomst (efter avdrag för den allmänna pensionsavgiften) som överstiger ett förhöjt prisbasbelopp med minst 100 kronor, det vill säga minst 47 400 kronor under år 2019.
- För full garantipension krävs 40 års bosättning i Sverige. Den påverkas därmed inte av tjänstledighet så länge man är bosatt i Sverige.

Semester

Semester räknas som arbetad tid. Försäkringarna gäller på samma sätt som när man arbetar, oavsett om semestern är betald eller inte.

För rätt till sjuklön krävs dock att semestern är betald och att sjuknämnan görs. Dessutom ska man anmäla till arbetsgivaren att man vill skjuta på semesterdagarna under sjukskrivningen.

Föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning betalas inte ut under semesterledighet oavsett om semestern är betald eller inte.

Arbetsskadeförsäkringen och TFA

Dessa försäkringar ger endast ersättning vid skada i arbetet eller vid färd till eller från arbetet. Därför gäller de förstås inte under semester.

Permission

Permission, det vill säga en kort ledighet med lön, påverkar inte försäkringsskyddet i något avseende.

Centrala begrepp

I det här avsnittet förklarar vi skillnaderna mellan traditionell försäkring och fondförsäkring samt premiebestämd och förmånsbestämd pension. Försäkringarna finansieras genom antingen fördelningssystem eller premiereservsystem.

Traditionell försäkring och fondförsäkring

Det finns två olika former av försäkringar, dels så kallad traditionell försäkring, dels fondförsäkring. Det som skiljer dessa två är framför allt hur man själv påverkar försäkringspremiernas förvaltning i väntan på att de senare ska betalas ut som pensioner och att i en traditionell försäkring lämnar försäkringsbolaget en garanti för minsta storleken på den pension man får som pensionär.

Traditionell försäkring

Vid traditionell försäkring betalas försäkringens premier in till ett försäkringsbolag. Försäkringsbolaget bestämmer hur premierna ska placeras; i aktier, räntebärande värdepapper och/eller fastigheter. Men i vissa fall kan man själv påverka hur riskfyllt premierna ska placeras.

Försäkringsbolaget garanterar att man får en viss lägsta pension när man blir pensionär. Denna garanti kan utföras på lite olika sätt. Den motsvarar i vissa försäkringar alla inbetalade premier. I andra försäkringar ges varje inbetald premie en garanterad förräntning (en så kallad grundränta) fram till pensionsåldern – det vill säga högre garanti än den som bara garanterar de inbetalade premierna.

Det garanterade pensionsbeloppet (den försäkrade pensionen) kan höjas med återbäring. Återbäringens storlek beror på hur väl bolaget lyckats förvalta premierna.

En lägre garanti innebär större möjligheter för försäkringsbolaget att skapa tillväxt/värdeökning, som ger återbäring. Detta eftersom bolaget då kan ha större andel aktier i sin förvaltning av premierna och därmed öka chansen till en bra avkastning och en bättre pension. Vid en högre garanti begränsas försäkringsbolagets möjligheter att skapa tillväxt/värdeökning, eftersom bolaget då måste ha en större andel i ränte- bärande värdepapper.

I traditionell försäkring kan man alltså normalt inte själv påverka hur premien ska förvaltas. I vissa fall kan man välja hur riskfyllt premierna placeras. Försäkringsbolaget sätter ramarna men man är lovad ett visst belopp som dessutom kan höjas med återbäring.

Fondförsäkring

I en fondförsäkring placeras premierna i värdepappersfonder. Man bestämmer själv i vilken eller vilka av de fonder, som fondförsäkringsbolaget erbjuder, som premierna ska placeras. Man kan byta fonder när man vill. Läs mer om olika typer av fonder sidan 132.

I en fondförsäkring bestämmer man själv hur premierna placeras. Pensionen kan, beroende på de valda fondernas värdeutveckling, bli högre eller lägre än de premier man betalt. I en fondförsäkring är man inte garanterad att få ett visst försäkringsbelopp utbetalt.

Premiebestämd och förmånsbestämd pension

Det finns två olika sätt att konstruera pensioner, antingen som en premiebestämd pension eller som en förmånsbestämd pension. I den premiebestämda pensionen är premien bestämd på förhand. I den förmånsbestämda pensionen är det förmånen, det vill säga pensionen, som är bestämd i förväg.

Premiebestämd (avgiftsbestämd) pension

En premiebestämd pension utgår alltså från premien (avgiften). Man bestämmer storleken på den premie som ska betalas till försäkringen. Den pension som sedan betalas ut, blir så stor som de inbetalade premierna räcker till, men är inte känd från början.

Ibland kallas premiebestämd pension för avgiftsbestämd pension.

Den nya allmänna pensionens inkomstpension och premiepension är premiebestämda pensioner. Det är också ITP 1 ålderspension och ITPK.

Förmånsbestämd pension

En förmånsbestämd pension utgår från förmånen, det vill säga man bestämmer först storleken på den pension försäkringen ska ge. Sedan blir premien så stor som behövs för att bekosta den redan bestämda pensionen.

Den förmånsbestämda ITP 2 ålderspensionen och den gamla allmänna pensionens tilläggspension (ATP med folkpensionstillägg) samt den allmänna pensionens garantipension är förmånsbestämda pensioner.

Fördelningssystem eller premiereservsystem

Det finns också två olika sätt att finansiera pensioner. Antingen finansieras de med ett fördelningssystem eller med ett premiereservsystem. Här handlar det alltså om på vilket sätt pensionen ska betalas och det spelar ingen roll om det är en premiebestämd eller förmånsbestämd pension som man ska finansiera.

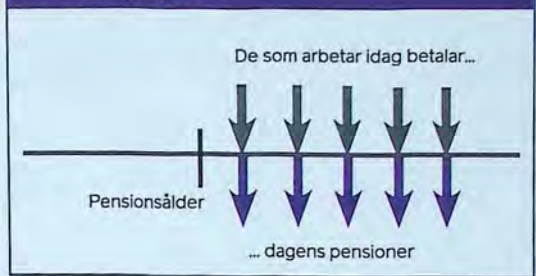
Fördelningssystem

I ett fördelningssystem tar man inte in kostnaden (premien) för pensionen förrän man ska betala ut den. Under tiden man arbetar och tjänar in pensionen betalas pensionspremier. Dessa bokförs på den som tjänat in pensionen. Men premierna sparas inte till den personens pensionsutbetalning. De används i stället direkt till att betala ut pension till andra som redan hunnit bli pensionärer. I utbyte får man en fordran på kommande generationer, som genom sina premier en dag kommer att finansiera den pension man själv ska ha.

I ett fördelningssystem fördelar man alltså kostnaden mellan olika generationer. De som arbetar idag, betalar dagens pensionärers pensioner. När de som arbetar idag blir pensionärer, betalar de som då arbetar deras pensioner.

De lagstadgade pensionerna utom premiepensionen, betalas med fördelningssystem.

Fördelningssystem



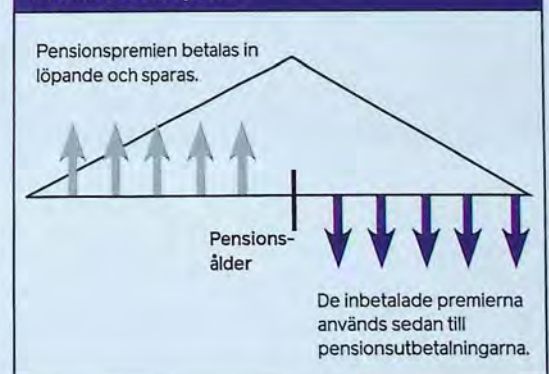
Premiereservsystem (fonderingssystem)

Betalas en försäkring genom ett premiereservsystem innebär det att den premie som betalas för den försäkrade sparas enbart för denne och ska sedan räcka för att betala ut pension till den försäkrade. I ett premiereservsystem sker det alltså ett successivt sparande. När pensionen ska börja betalas ut är det sparade kapitalet därför också som störst, för att sedan sjunka vartefter pensionen betalas ut. Försäkringsbolaget kallade tidigare det sparade kapitalet för en premiereserv.

Genom att det är en försäkring, upphör dock inte en livslång pension förrän man avlider. Man utgår från att alla lever lika länge, sedan får de som lever längre ta del av det kapital som blev kvar efter de som levde en kortare tid.

ITP:s ålderspensioner, familjepension och ITPK, samt premiepensionen betalas med premiereservsystem.

Premiereservsystem





Försäkringar

Det här kapitlet är tänkt att fungera som en uppslagsbok där man utifrån olika händelser ska hitta svaren på sina frågor. Händelserna motsvarar rubrikerna på de olika avsnitten och beskriver vad som gäller om man är hemma med barn, blir sjuk, skadar sig i arbetet samt vilken ersättning familjen får när man avlider.

Föräldraledighet	60–68
Sjukdom	69–84
Arbetsskada	85–97
Arbetslöshet	98–105
Ersättningar till efterlevande	106–121

Föräldraledighet

Alla föräldrar har enligt lagen rätt till ledighet när barnet föds och därefter för att sköta om barnet. För att göra detta ekonomiskt möjligt finns ett allmänt försäkringsskydd i socialförsäkringen.

Enligt lag

Under den tid som man får någon av de lagstadgade ersättningarna har man rätt att vara ledig från arbetet. Även om man inte får någon ersättning från Försäkringskassan har man rätt till viss ledighet.

Graviditetspenning

En kvinna med fysiskt ansträngande arbete eller ett arbete med risker i arbetsmiljön och som blir förbjuden att fortsätta sitt arbete med stöd av arbetsmiljölagen, kan antingen bli omplacerad eller vara ledig med graviditetspenning en tid innan barnet föds. Det är också möjligt att ta ut föräldrapenning innan barnets födelse.

Föräldrapenning

Från den 1 januari 2014 förlängdes möjligheten att ta ut föräldrapenning i samband med barnets födelse tills barnet fyller 12 eller har avslutat femte klass. Detta gäller barn födda från och med den 1 januari 2014. Den tidigare regeln, att föräldrapenning kan tas ut tills barnet fyller åtta år eller avslutat första skolåret, gäller för barn födda före 1 januari 2014.

Tillfällig föräldrapenning

Tillfällig föräldrapenning kan betalas ut vid vård av barn som är yngre

än tolv år. I särskilda fall kan tillfällig föräldrapenning även betalas ut för barn som fyllt tolv år.

Enligt kollektivavtal

Föräldralön

Föräldralön är en kollektivavtalad ersättning som betalas ut av arbetsgivaren i samband med barnets födelse. Den kompletterar föräldrapenningen.

Vem är förälder?

Föräldrar är i lagens mening barnets biologiska föräldrar eller adoptivföräldrar. Men föräldrapenning kan även betalas ut om man

- är rättslig vårdnadshavare, utan att vara förälder, som har vård om barnet
- tar emot barn för att adoptera det (med socialnämndens medgivande)
- bor tillsammans med barnets förälder – om man är/har varit gifta med varandra/registrerad partner eller har/har haft gemensamma barn.

Adoptivföräldrar

Från den 1 januari 2014 förlängdes möjligheten att ta ut föräldrapenning från den dag som man får barnet i

Berörda lagar och avtal

- Socialförsäkringsbalken
- Föräldraledighetslagen
- Allmänna anställningsvillkor: föräldralön

När anmäls föräldraledighet

Senast två månader i förväg för max tre perioder per år ska man anmäla till arbetsgivaren att man vill vara föräldraledig. Till Försäkringskassan anmäler man senast den första ersättningsdagen.

sin vård tills barnet fyller 12 eller har avslutat femte klass. Denna regel gäller från och med den 1 januari 2014. Den tidigare regeln, att föräldrapenning kan tas ut tills barnet fyller åtta år eller avslutat första skolåret, gäller om man fått barnet i sin vård före 1 januari 2014.

Familjehemsföräldrar

Som familjehemsförälder har man endast rätt till tillfällig föräldrapenning.

Sammanboende

Den person som en förälder sammanbor med under äktenskapsliknande förhållanden likställs med förälder när det gäller rätt till tillfällig föräldrapenning.

Ledighet då barnet kommer

Enligt lagen har man rätt till viss ledighet då barnet kommer, även om man inte får någon ersättning från Försäkringskassan.

Man kan antingen ta ut en sammanhängande ledighet eller dela upp ledigheten på högst tre perioder varje kalenderår. Man kan också komma överens med arbetsgivaren om att dela upp ledigheten på mer än tre perioder varje år.

Helt ledig med eller utan föräldrapenning

- A. Kvinnan har rätt till ledighet i sju veckor före och sju veckor efter förlossningen, oavsett hur länge hon har varit anställd. Hon har också rätt enligt lagen att vara ledig för att amma barnet. Sådan mammaledighet behöver inte vara förenad med att föräldrapenning tas ut.
- B. Mamman eller pappan har enligt lag rätt att vara helt ledig för att vårda barn under 18 månader från barnets födelse, oavsett om föräldrapenning betalas ut eller inte. Adoptivföräldrar har rätt till ledighet under 18 månader från tidpunkten då föräldern fick barnet i sin vård. En förälder har därutöver rätt till hel ledighet medan hon/ han får hel föräldrapenning.

Ledig till viss del med föräldrapenning

- C. Båda föräldrarna har rätt till förkortad arbetstid med tre fjärdedelar, hälften, en fjärdedel eller en åttondel. Ersättningen från föräldrapenningen tas då ut i motsvarande grad. Ledighet för del av dag kan också kombineras med upp till hel föräldrapenning enligt grund- eller lägstanivå.

Förkortad arbetstid utan föräldrapenning

- D. Båda föräldrarna har rätt till förkortad arbetstid (75 procent) tills barnet fyller åtta år eller har slutat sitt första skolar. Under tiden med förkortad arbetstid har man kvar sin heltidstjänst.

Arbetsstidsförkortningen ska normalt spridas över arbetsveckans samtliga dagar. Kommer man överens med arbetsgivaren om en annan uppdelning går också detta bra.

Graviditetspenning

Kvinnor med fysiskt ansträngande arbete har rätt att bli omplacerade tidigast 60 dagar före barnets beräknade födelse. Med fysiskt ansträngande arbete menas arbete som innebär till exempel tunga lyft eller påfrestande ensidiga rörelser.

Vid omplaceringen har man rätt till bibehållna anställningsförmåner. Kvinnor med risker i arbetsmiljön som blivit förbjudna att arbeta av arbetsgivaren, kan få graviditetspenning från den dagen förbudet gäller.

Vem har rätt till graviditetspenning?

Om arbetsgivaren inte kan ordna omplacering kan man få ledigt med graviditetspenning från och med den 60:e till och med den 11:e dagen före den beräknade förlossningen. Under de sista tio dagarna före förlossningen kan man ta ut föräldrapenning.

Har man ett arbete som innebär risk för fosterskador, kan graviditetspenningen betalas ut under hela graviditeten, dock längst till och med den 11:e dagen före den beräknade förlossningen.

Rätten till graviditetspenning upphör om arbetsgivaren senare kan erbjuda en omplacering som varar i minst en månad.

Hur stor är graviditetspenningen?

Graviditetspenningen motsvarar 77,6 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten. Om man orkar arbeta en del av dagen, kan man få tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels ersättning.

Ansöka om omplacering

Om man har ett fysiskt ansträngande arbete kan man ansöka om omplacering hos sin arbetsgivare. Ansökan måste denne ha senast en månad i förväg.

Om man har risker i arbetsmiljön kan man ansöka om omplacering under hela graviditeten. Ansökan måste arbetsgivaren ha så snart som möjligt.

Villkor för ledigheten enligt B–D

Man kan ta ut ledigheten under en sammanhängande period eller dela upp den på tre perioder. (Detta gäller emellertid inte för tillfällig föräldrapenning och ledighet för föräldrautbildning.) Om arbetsgivaren går med på det, kan man dela upp ledigheten på mer än tre perioder per år.

Ansöka om graviditetsspenning

Om man inte kan bli omplacerad, kan man ansöka om graviditetsspenning hos Försäkringskassan. Tillsammans med ansökan skickar man in ett utlåtande från arbetsgivaren om att en omplacering inte är möjlig. Försäkringskassan kan även begära ett läkarintyg. Egenföretagare behöver skicka in ett särskilt utlåtande från arbetsmiljöspecialist.

Föräldrapenning

Föräldrapenning betalas ut under högst 96 dagar efter barnets fjärde levnadsår. Det innebär att om man till exempel har 100 dagar kvar av föräldrapenningsdagarna när barnet är fyra år förlorar man fyra av dessa. Denna regel avser barn födda från och med 1 januari 2014. Tidigare regler gäller barn födda före 1 januari 2014.

Om en förälder fått en förmån enligt utländsk lagstiftning, som motsvarar föräldrapenning med anledning av ett barns födelse ska den tid som den utländska förmånen har betalats ut räknas av de 480 föräldrapenningsdagarna.

Från den 1 juli 2017 begränsas antalet föräldrapenningsdagar för barn som blir bosatta i Sverige efter sitt första levnadsår.

Om barnet blir bosatt i Sverige från ettårsdagen får föräldrarna sammanlagt högst 200 dagar med föräldrapenning. Vid flerbarnsfödelse får föräldrarna ytterligare 76 dagar enligt sjukpenning- eller grundnivå för varje barn utöver det första barnet.

Om barnet blir bosatt i Sverige efter det andra levnadsåret (tvåårsdagen) får föräldrarna sammanlagt högst, 100 dagar med föräldrapenning. Vid flerbarnsfödelse får föräldrarna ytterligare 38 dagar enligt sjukpenning

eller grundnivå för varje barn utöver det första barnet. Båda föräldrarna har rätt till hälften av den totala tiden vid gemensam vårdnad om barnet.

Före förlossningen

Den gravida kvinnan kan börja ta ut föräldrapenningen 60 dagar före beräknad förlossning. Båda blivande föräldrarna kan ta ut föräldrapenning före förlossning i samband med föräldrautbildning.

Föräldrapenning för besök vid mödravården

Från den 1 januari 2019 får båda föräldrarna rätt till föräldrapenning i samband med besök hos mödravården som avser ett ofött barn eller graviditet. Föräldrapenning för sådana besök ska kunna lämnas från och med den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födelse till och med dagen för förlossningen.

Efter förlossningen

Efter förlossningen betalas föräldrapenningen ut till den som vårdar barnet. Även om mamman inte har hand om barnet har hon ändå rätt till föräldrapenning i 29 dagar i direkt anslutning till barnets födelse.

Föräldrapenningen betalas ut under högst 480 dagar sammanlagt för båda föräldrarna. Vid flerbarnsfödelse får man ytterligare 180 ersättningsdagar per "extra" barn.

Från den 1 januari 2014 förlängdes möjligheten att ta ut föräldrapenning tills barnet fyller 12 år eller har avslutat femte skolårets sista dag (om den tidpunkten infaller senare). Detta gäller barn födda från och med den 1 januari 2014. Den tidigare regeln, att föräldrapenning kan tas ut tills barnet fyller åtta år

eller avslutat första skolåret, gäller för barn födda före 1 januari 2014.

Hur stor är föräldrapenningen?

Föräldrapenningen beräknas per dag, även för arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar. Ersättningen under de 480 dagarna varierar:

1. De första 390 dagarna

Ersättningen motsvarar 77,6 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten. Förutsättningen för detta, är att man haft rätt till en sjukpenning över 180 kronor om dagen i minst 240 dagar i följd innan förlossningen. Har man inte det, får man 250 kronor om dagen (grundnivå) de första 180 dagarna. För de övriga 210 dagarna finns inte samma krav.

2. De resterande 90 dagarna

För de återstående 90 dagarna får man 180 kronor om dagen (de så kallade lägstanivådagarna).

För extradagarna vid flerbarnsfödelse beräknas beloppet för 90 dagar enligt sjukpenningnivå eller grundnivå och för resterande 90 dagar enligt lägstanivå vid tvillingfödelse. För det tredje, fjärde osv. barnet betalas 180 dagar enligt sjukpenning- eller grundnivå.

Exempel

Så här blir Lindas föräldrapenning per månad:

1. Lindas sjukpenninggrundande inkomst är 231 600 kr/år

$$19\,300 \text{ kr/mån} \cdot 12 = 231\,600 \text{ kr}$$

2. Lindas föräldrapenning är 492 kr/dag

$$\frac{77,6\% \cdot 231\,600}{365} = 492 \text{ kr/dag}$$

3. Linda får 15 252 kr i föräldrapenning för januari
492 kr/dag · 31 = 15 252 kr

Byta föräldrapenning mot tillfällig föräldrapenning?

Man kan enbart byta föräldrapenning mot tillfällig föräldrapenning i vissa speciella situationer. Är barnet yngre än 240 dagar är det till exempel möjligt om barnet är inskrivet på sjukhus (i vissa fall även vårdas i hemmet).

Byta föräldrapenning mot sjukpenning?

Normalt sett kan man inte byta föräldrapenning mot sjukpenning. Men om man är sjuk och inte kan vårda sitt barn, kan det gå bra. Försäkringskassan har då rätt att kräva läkarintyg om föräldrarnas sjukdom.

Föräldrapenning under lediga dagar

Man kan få föräldrapenning för alla dagar i veckan, även lördag och söndag.

Om man tar ut föräldrapenning under högst fyra dagar när man annars skulle ha varit ledig (till exempel lördag och söndag) måste man ta ut ytterligare en dag med föräldrapenning (gäller inte dagar med ersättning enligt grund- och lägstänivå).

Om man tar ut föräldrapenning under en arbetsfri period om fem dagar eller fler, behöver man inte avstå någon dag från förvärvsarbete. Man kan dock inte ta ut föräldrapenning under semestern.

Dela upp ledigheten

Man kan dela upp tiden med föräldraledighet på tre perioder om året. Om arbetsgivaren går med på det, kan man vara ledig fler än tre perioder per år.

Dagarna kan fördelas mellan föräldrarna

gäller barn födda t o m 2013-12-31

Båda föräldrarna har rätt till hälften av den totala tiden med föräldrapenning om båda har vårdnaden om barnet.

Om en av föräldrarna vill vara hemma längre tid än hälften, måste den andra föräldern avstå av sina dagar. Dock är 60 dagar märkta för mamman respektive pappan. Dessa dagar kan inte avstås. De här dagarna är alltid dagar då föräldrapenningen beräknas på den sjukpenninggrundande inkomsten eller enligt grundnivån.

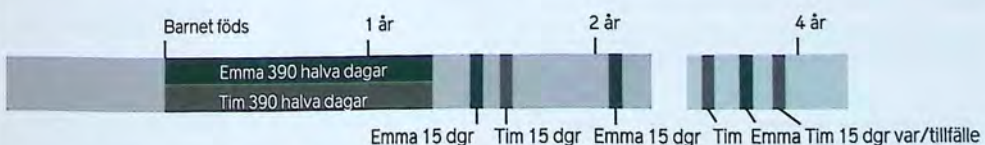
Exempel



Elin och Niklas går tillsammans på kurs för blivande föräldrar. De tar ut fjärdedelsdagar vid 4 tillfällen, det vill säga 1 dag var. Niklas överlåter sedan 30 av sina dagar till Elin som därför får totalt 269 dagar.



Sofie, ensamstående mamma, tar ut 30 dagar före barnets födelse. Efter barnets födelse tar hon ut 240 dagar. De sista 210 dagarna tar hon ut som halva ersättningsdagar för att på det viset förlänga tiden med föräldrapenning. Som ensam vårdnadshavare har man rätt till alla 480 dagar.



Emma och Tim tar först ut halva dagen var i 390 dagar. Sedan tar de ut 15 dagar var per år till dess barnet fyller 4 år.

Från och med år 2012 kan båda föräldrarna få föräldrapenning samtidigt i 30 dagar under barnets första levnadsår. Vid adoption gäller detta tills man haft barnet i sin vård i ett år. Dessa dagar avser inte de 60 dagar som är reserverade för mamman respektive pappan.

För barn födda 2014-01-01 eller senare gäller

att dagarna fördelas så att vardera föräldern har rätt till föräldrapenning på sjukpenningnivå eller grundnivå under 195 dagar och på lägstanivå under 45 dagar. En förälder som avstår sin rätt till föräldrapenning till den andra föräldern ska ange på vilken ersättningsnivå dagarna avstås, det vill säga på antingen sjukpenningnivå, grundnivå eller lägstanivå. Fortfarande är 60 dagar märkta för mamman respektive pappan.

Föräldrapenning för del av dag

Föräldrapenningens omfattning beror på hur mycket föräldern arbetar i förhållande till normal arbetstid för en heltidsarbetande inom yrket. Om man inte arbetar alls kan man få hel föräldrapenning. Man kan även få tre fjärdedels, halv, en fjärdedel eller en åttondels föräldrapenning. Man får då arbeta så mycket att det sammantaget motsvarar heltid. Man kan ta ut hel föräldrapenning på grund- eller lägstanivå om man arbetar högst sju åttondelar av normal arbetstid. Ledigheten får spridas över veckans samtliga dagar eller förläggas till viss eller vissa av arbetsveckans dagar.

Om man inte kommer överens med arbetsgivaren om hur ledigheten ska spridas, ska det ske enligt den anställdes önskemål om detta inte medför en påtaglig störning i arbetsgivarens verksamhet.

Den sjukpenninggrundande inkomsten

Graviditetspenning, föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning beräknas på den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI). Ersättningen är 80% av 97% av SGI. I praktiken innebär detta att ersättningen motsvarar 77,6% av SGI.

Vad som ingår i sjukpenninggrundande inkomst och hur den beräknas; se vidare Inkomst, sidan 44.

Tillfällig föräldrapenning

Tillfällig föräldrapenning betalas ut till den som behöver stanna hemma från arbetet för att ta hand om sitt barn

- när barnet är sjukt eller smittbärande
- vid besök hos BVC, läkare eller tandläkare
- när den ordinarie vårdaren är sjuk eller smittad. Den ordinarie vårdaren kan vara till exempel den andre föräldern eller dagmamma.
- när den förälder som normalt vårdar barnet måste följa ett annat barn till läkare.

Om barnet är yngre än åtta månader (240 dagar) kan man få tillfällig föräldrapenning bara om barnet är inskrivet på sjukhus. Eller om barnet vanligen vårdas av någon annan (till exempel dagmamma eller på förskola) och man måste vara hemma från arbetet för att ta hand om barnet.

Ersättning till någon annan

Försäkringskassan kan besluta att en annan försäkrad kan få tillfällig föräldrapenning istället för föräldern när:

• föräldern arbetar

Rätten till tillfällig föräldrapenning kan överlåtas till en annan person som, istället för föräldern, stannar hemma från sitt arbete för att vårda barnet. Det innebär att föräldern fortsätter sitt förvärvsarbete och en annan försäkrad avstår från förvärvsarbete för att vårda barnet i förälderns ställe.

Dagar kan överlåtas när barnet är sjukt eller smittat. För barn som är under tolv år, i vissa fall när barnet är yngre än 16 år, kan dagar överlåtas även när den som är barnets ordinarie vårdare, till exempel dagmamman, är sjuk eller smittad.

• föräldern är sjuk

När en förälder är sjuk och får sjuklön/sjukpenning kan Försäkringskassan besluta att en person, som avstår från sitt arbete för att vårda någon annans sjuka barn, kan få tillfällig föräldrapenning i förälderns ställe. Detta gäller alltså när föräldern varken kan arbeta eller vårda sitt sjuka barn.

Hur länge kan man få tillfällig föräldrapenning?

- I normala fall kan man få tillfällig föräldrapenning tills barnet fyllt tolv år. I särskilda fall kan tillfällig föräldrapenning betalas ut för barn som fyllt tolv år men inte 16 år (t.ex. vid operation). Då behövs ett särskilt läkarintyg för barn 12–16 år.
- Det särskilda vård- och tillsynsbehovet ska styrkas med ett läkarutlåtande.
- Om barnet är allvarligt sjukt har båda föräldrarna rätt till tillfällig föräldrapenning tills barnet fyllt 18 år. Ett barn anses allvarligt sjukt när det finns ett påtagligt hot mot barnets liv, eller barnet får behandling mot sin sjukdom och det utan behandlingen finns en fara för barnets liv.
- Om barnet har ett funktionshinder och omfattas av lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade, har man rätt till tillfällig föräldrapenning tills barnet fyllt 21 år. I vissa fall även till och med vårterminen då barnet fyller 23 år. Då har man även rätt till tio extra dagar om året för föräldrautbildning, besök i förskoleverksamhet eller barnomsorg och skola (så kallade kontaktdagar). Rätten till dessa dagar finns kvar tills barnet fyller 16 år.

Hur många dagar med tillfällig föräldrapenning?

Tillfällig föräldrapenning kan tas ut under högst 120 dagar per barn och år, för barn som inte fyllt tolv år.

När de första 60 dagarna av de totalt 120 är uttagna kan ersättning betalas ut under ytterligare högst 60 dagar per barn och år. Dessa dagar kan dock inte tas ut vid den ordinarie vårdarens sjukdom eller smitta.

Vid vård av ett allvarligt sjukt barn under 18 år har man rätt till obegränsat antal dagar.

Tillfällig föräldrapenning för en halvdag?

Det går bra att ta ut tillfällig föräldrapenning för en del av dagen. Ersättning kan betalas ut för en hel, tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels dag.

Dagar i samband med barns födelse/adoption

En pappa eller annan förälder som tar ledigt i samband med barnets födelse har rätt till ersättning med tillfällig föräldrapenning i tio dagar. Vid flerbarnsfödslar gäller tio dagar per barn.

En adoptivförälder har samma rätt om barnet inte fyllt tio år. Två adoptivföräldrar får fem dagar var om de inte kommer överens om en annan fördelning.

Ledigheten måste tas ut inom 60 dagar från det att barnet kommit hem från sjukhuset. För en adoptivförälder gäller 60 dagar från det att han/hon fått barnet i sin vård.

En annan försäkrad än föräldrarna som avstår från förvärvsarbete kan få rätt till tillfällig föräldrapenning i tio dagar i samband med barns födelse eller adoption. Till exempel om

- det inte finns en pappa som har rätt till tillfällig föräldrapenning
- mamman är avliden
- föräldrarna inte har kontakt med varandra eller inte har någon avsikt att leva tillsammans. I en sådan situation kan pappan avstå sin rätt till pappadagar.
- pappan inte kan nyttja sin rätt till pappadagar på grund av att han har ålagts besöksförbud eller är intagen på institution (sjukhus, kriminalvårdsanstalt).

Hur stor är den tillfälliga föräldrapenningen?

Tillfällig föräldrapenning motsvarar 77,6 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten. Ersättningen beräknas i regel per timme eller per dag. I årsarbetstiden räknas även semester med. Man får inte tillfällig föräldrapenning för arbetsfria dagar.

Ansökan om tillfällig föräldrapenning

Kravet på anmälan tas bort

Från och med den 1 januari 2019 tas anmälningskravet för tillfällig föräldrapenning bort. Det betyder att det räcker med att ansöka om ersättning, men ansökan måste göras inom en viss tid. En ansökan får inte avse längre tid tillbaka än 90 dagar före den dag den kommer in till Försäkringskassan. Läkarintyg krävs från och med den 8:e sjukdagen för att styrka sjukdomen hos barnet eller den som brukar ta hand om barnet.

Föräldralön enligt kollektivavtal

Föräldralönen kompletterar den lagstadgade föräldrapenningen. Det är en ersättning enligt kollektivavtal och den betalas ut av arbetsgivaren. Föräldralönen fungerar olika inom olika avtalsområden. Inom vissa branscher kan endast kvinnor få föräldralön men då kallas ersättningen oftast graviditetslön. Även andra namn på ersättningen förekommer. Nedan används begreppet föräldralön.

Vem kan få föräldralön?

En tjänsteman som är tjänstledig i samband med barns födelse, har rätt till föräldralön.

För att man ska få rätt till föräldralön måste man:

- ha rätt till föräldrapenning
- ha varit anställd hos arbetsgivaren minst ett år i följd.

Schema över alla ersättningar

Betalas ut av Försäkringskassan

Betalas ut av arbetsgivaren

När man väntar barn

När man får barn eller adopterar

Typ av ersättning	Graviditetspenning	Föräldrapenning	Föräldralön	Föräldrapenning.	Tillfällig föräldrapenning.
Vem får ersättning?	Mamman	Mamman (båda föräldrarna vid föräldrautbildning och vid besök på mödra-vården)	Mamman och pappan.	Förälder och likställd med förälder.	Pappan/annan förälder eller annan försäkrad.
Hur länge?	Kvinnor med tungt arbete 50 dagar. Kvinnor som riskerar fosterskador: hela graviditeten t o m dag 11 före beräknad förlossning.	60 dagar som tas från de totalt 480 dagarna. Fr o m 60 dagar före beräknad förlossning. Kan i praktiken bli fler än 60 dagar om den gravida kvinnan går över tiden.	Upp till 6 mån beroende på hur länge man varit anställd och i vilken bransch. Man bör undersöka vad som gäller på den egna arbetsplatsen.	480 dagar totalt för ett barn. Betalas ut under högst 96 dagar efter barnets 4:e levnadsår.*	10 dagar; vid flerbarnsfödelse 10 dagar/barn.
När?	Från dag 60 t o m dag 11 före beräknad förlossning.	Från dag 60 före beräknad förlossning.	I samband med barnets födelse, när föräldrapenning börjar betalas ut.	Tills barnet fyller 8 år eller har avslutat första skolåret. Tills barnet fyller 12 år eller har avslutat femte klass.*	Inom 60 dagar från barnets hemkomst. Vid adoption inom 60 dagar från det att föräldern/föräldrarna får barnet i sin vård.
Anmälan till Försäkringskassan	Så snart som möjligt, senast samma dag.	Senast samma dag som man tar ut ledigheten.		Senast samma dag som man tar ut ledigheten.	Senast samma dag som man tar ut ledigheten. Se faktaruta på sidan 65
Anmälan till arbetsgivaren	Ansökan om omplacering senast 1 månad innan.	Senast 2 mån i förväg, eller så snart som möjligt.	Så snart som möjligt.	Senast 2 mån i förväg, eller så snart som möjligt.	Senast 1 vecka i förväg.

* Gäller för barn födda fr o m 1 januari 2014

Hur stor är föräldralönen?

Föräldralönen ska komplettera föräldrapenningen. Föräldrapenning och föräldralön motsvarar tillsammans knappt 90 procent av lönen.

Föräldralönen beräknas genom att avdrag görs från månadslönen på motsvarande sätt som för kollektivavtalad sjuklön. Dock är lönegränsen för beräkning av löneavdraget 10 prisbasbelopp istället för 7,5 prisbasbelopp som gäller för sjuklönen. Se vidare kapitel "Sjukdom", "Kollektivavtalad sjuklön" sidan 74.

Hur länge får man föräldralön?

Tiden med föräldralön varierar vanligen från en till sex månader. Olika avtal gäller inom olika branscher. Ofta bestäms tiden med föräldralön utifrån hur länge man varit anställd. I många avtal krävs det ett till fyra års anställningstid.

Information om hur länge föräldralönen betalas ut kan man få av sitt förbund eller i de allmänna anställningsvillkoren. Man bör undersöka vad som gäller på den egna arbetsplatsen.

Vid föräldrautbildning	Vid besök hos förskola ordinarie vårdare är sjuk	När barnet eller barnets	Vid besök hos BVC, läkare, tandläkare...
Föräldrapenning.	Föräldrapenning.	Tillfällig föräldrapenning.	Tillfällig föräldrapenning.
Mamman och pappan.	Mamman och pappan.	Mamman, pappan, likställd förälder eller annan försäkrad.	Mamman eller pappan eller likställd med förälder.
Valfritt antal av de totalt 480 dagarna.	Valfritt antal av de totalt 480 dagarna.	120 dagar/barn och år (max 60 dagar när den som brukar ta hand om barnet är sjuk).	120 dagar/barn och år.
Strax före eller efter förlossning.	Tills barnet fyller 8 år eller man har haft barnet i sin vård i 8 år, dock längst till 10 års ålder. Tills barnet fyller 12 år eller har avslutat femte klass.*	Tills barnet fyller 12 år (i vissa fall tills barnet fyller 16 år).	Tills barnet fyller 12 år (i vissa fall tills barnet fyller 16 år).
Senast samma dag man tar ut ledigheten.	Senast samma dag man tar ut ledigheten.	Senast inom 90 dagar.	Senast inom 90 dagar.
Senast 2 mån i förväg, eller så snart som möjligt.	Senast 2 mån i förväg, eller så snart som möjligt.	Senast samma dag man tar ut ledigheten.	Senast 1 vecka i förväg.

* Gäller för barn födda fr o m 1 januari 2014

När betalas föräldralönen ut?

Inom de flesta branscher betalas föräldralönen ut när ledigheten börjar, men inom vissa branscher betalas hälften ut när ledigheten börjar och resten när man arbetat hos arbetsgivaren i tre månader efter ledigheten.

Övrigt försäkringsskydd

Anställningsskydd

Även under föräldraledigheten omfattas man av lagen om anställningsskydd.

Ett utnyttjande av rätten till föräldraledighet medför inte någon skyldighet att godta några andra minskade anställningsförmåner eller försämrade anställningsvillkor än vad som är en nödvändig följd av ledigheten. Det finns inte heller någon skyldighet att godta någon annan omplacering än en sådan som kan ske inom ramen för anställningsavtalet och som är en nödvändig följd av ledigheten.

När man får föräldrapenning

- Arbetsskadeförsäkringen enligt lag och Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) gäller inte då man är ledig från arbetet. Arbetar man däremot en del av dagen, omfattas man av försäkringen under arbetstid och när man tar sig till och från arbetet.
- Inkomst- och premiepension påverkas inte negativt under de första fyra åren, eftersom både föräldrapenning och barnårsrätt är pensionsgrundande.
- Tilläggspension påverkas normalt inte av ledigheten, då föräldrapenningen är pensionsgrundande och därmed ger pensionspoäng och poängår.
- För ITP 1 fortsätter ITP-försäkringen att gälla i som längst 13 månader genom en premiebefrielseförsäkring när man har föräldrapenning.
- För ITP 2 gäller att den tid man är ledig med föräldrapenning är pensionsgrundande. Enligt en rekommendation från Svenskt Näringsliv och PTK betalar många arbetsgivare premierna för ITP-försäkringen under 11 månader då man har föräldrapenning, men detta är inte tvingande för arbetsgivaren.
- Tjänstegrupplivförsäkringen TGL fortsätter att gälla under tiden för föräldraledigheten, då den är knuten till anställningen.

När man får tillfällig föräldrapenning

När man är ledig med tillfällig föräldrapenning gäller försäkringarna precis som vanligt när man arbetar.

När man arbetar kortare tid

Om man är ledig utan föräldrapenning en del av arbetstiden, minskas i regel både lönen och försäkringsskyddet i motsvarande grad.

För ITP 1 fortsätter försäkringsskyddet dock att gälla genom en premiebefrielseförsäkring när man har föräldrapenning. Detta gäller vid förkortning av ordinarie arbetstid som längst till dess att barnet fyllt åtta år.

Sjukdom

Om man inte kan arbeta på grund av sjukdom eller olycksfall, kan man få ersättning för en del av arbetsinkomsten som man förlorar. Man kan få sjuklön, sjukpenning, sjukersättning, aktivitetsersättning och ITP:s sjukpension. Vilken ersättning man får beror på hur länge man är sjuk.

Ersättningar

När man är sjuk får man lagstadgad sjuklön från arbetsgivaren upp till 14 kalenderdagar i varje sjukperiod. Det ska göras ett karensavdrag i inledningen av en sjukperiod motsvarande 20 procent av en genomsnittlig veckas sjuklön alternativt motsvarande en sjukpenningdag.

Från och med dag 15 i sjukperioden får man lagstadgad sjukpenning från Försäkringskassan och kollektivavtalad sjuklön från arbetsgivaren.

Är man sjuk längre än 90 dagar kan man få ITP:s sjukpension i stället för kollektivavtalad sjuklön. Även ITP:s sjukpension är kollektivavtalad och betalas ut av Alecta.

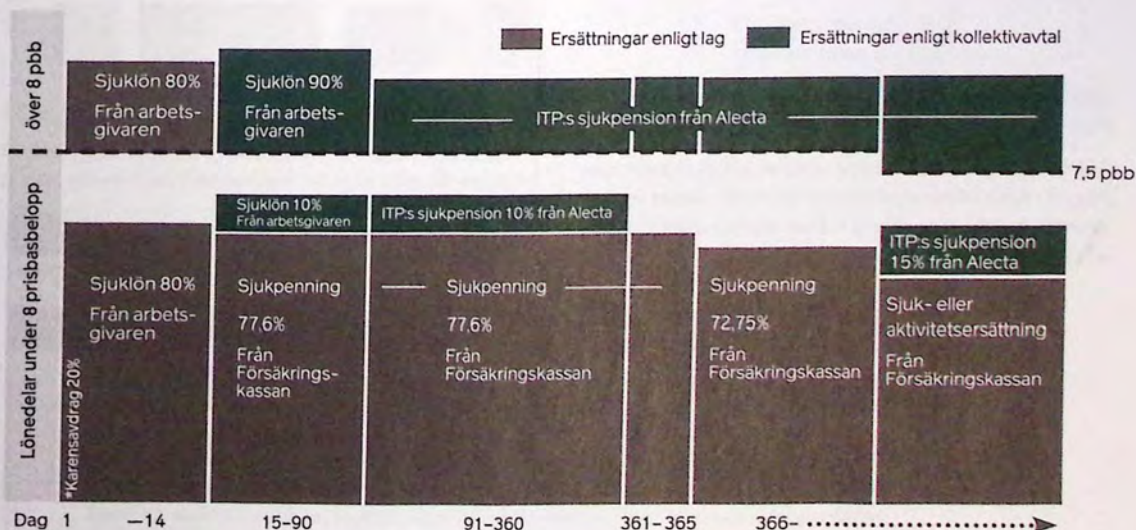
Om sjukskrivningen har varat en längre tid och bedöms bli bestående kan man få sjukersättning enligt lag i stället för sjukpenning. Är man under 30 år får man aktivitetsersättning.

Utöver sjukersättning och aktivitetsersättning får man ITP:s sjukpension från Alecta som komplettering.

Berörda lagar och avtal

- Lagen om sjuklön
- Socialförsäkringsbalken
- ITP-avtalet
- Avtal om allmänna anställningsvillkor: Sjuklön

Ersättningar vid sjukdom



Lagstadgad sjuklön

Kan man inte arbeta på grund av sjukdom eller olycksfall betalar arbetsgivaren ersättning i form av lagstadgad sjuklön under de första 14 kalenderdagarna. Sjuklönen beräknas genom att ett sjukavdrag görs på den ordinarie lönen för den tid man är frånvarande från arbetet.

Rätt till lagstadgad sjuklön

Sjuklön under de första 14 dagarna i sjukdomsperioden är en ersättning som följer med anställningen och upphör när man lämnar sin tjänst. Man har rätt till sjuklön från och med den första anställningsdagen. Vid visstidanställningstid kortare än en månad har man rätt till sjuklön efter 14 dagars sammanhängande anställning.

Den lagstadgade sjuklönens storlek

Sjuklönen beräknas genom att sjukavdrag görs från lönen för varje timme man är frånvarande. Sjuklönen under sjuklöneperioden är 80 procent av lönen, oavsett hur hög lönen är. Vid varje sjuktillfälle ska också ett karensavdrag göras på sjuklönen motsvarande 20 procent av den sjuklön man genomsnittligen får under en vecka. Alternativt motsvarande vad en sjukpenningdag skulle gett.

Så här räknar man ut sjuklönen

Sjukavdraget per timme för ersättningsdagarna i sjuklöneperioden är

$$\frac{20\% \cdot \text{månadslönen} \cdot 12}{52 \cdot \text{veckoarbetstiden}}$$

Sjukavdrag görs för varje timme man skulle ha arbetat, men inte kan på grund av sjukdomen.

Som veckoarbetstid räknas antalet arbetstimmar per helgfri vecka. Vid oregelbunden arbetstid räknas veckoarbetstiden i genomsnitt per månad eller liknande förläggningssykel.

Karensavdrag

Vid varje sjuktillfälle ska även ett karensavdrag på sjuklönen göras motsvarande 20 procent av sjuklönen under en genomsnittlig vecka. Vid frånvaro under endast en del av en dag görs karensavdrag med 20 procent av sjuklönen den dagen. I alla andra fall fortsätter avdraget till dess att ett helt avdrag gjorts. Man kan aldrig få en skuld för sjuklöneavdraget om det är så att man tillfrisknar och återgår i arbete innan ett helt karensavdrag har dragits av från sjuklönen.

Två exempel med karensavdrag

1.

Niklas har sin arbetstid förlagd med åtta timmar per dag. Han blir sjuk dag ett efter sex timmar och är åter i arbete dag två. Karensavdrag ska i detta fall göras med två timmar eftersom frånvarotiden är två timmar.



2.

Hanna har sin arbetstid förlagd med åtta timmar per dag. Hon blir sjuk dag ett efter fyra timmar och är sjuk hela dag två och åter i arbete dag tre.



Karensavdrag ska då göras med åtta timmar (fyra timmar hänförs sig till dag ett och fyra timmar till dag två). Vanlig sjuklön ska sedan utgå för de resterande fyra timmarna som är hänförliga till dag två.

Karensavdrag

Reglerna om karensavdrag gäller från och med den 1 januari 2019. Reglerna kompletteras av kollektivavtalade bestämmelser om hur sjuklönen ska beräknas. Det är främst **vid oregelbunden arbetstid, skiftarbete eller andra arbetsförhållanden som avviker från normen om regelbunden veckoarbetstid**, som det finns behov av särskilda beräkningsmodeller. De kollektivavtal som reglerar karensavdraget kan även ha olika beräkningsmodeller för hur en genomsnittlig veckoarbetstid ska beräknas, och närmare ledning för hur en veckoarbetstid ska beräknas får i det specifika fallet i första hand sökas i gällande kollektivavtal.

Särskilda regler vid återinsjuknande

Om man återgått till arbetet efter att ha varit sjuk och därefter blir sjuk på nytt inom de närmaste fem kalenderdagarna, räknas den nya sjukperioden som en fortsättning på den tidigare. Man behöver alltså inte börja om med ett nytt karensavdrag och så vidare. Man får istället ersättning som om man varit sjuk i en följd.

Exempel vid återinsjuknande

Magnus blir förkyld i början av februari och måste stanna hemma en vecka från arbetet. Han är hemma från och med onsdag till och med tisdagen veckan därpå.

Magnus hinner bara vara på jobbet i 2 dagar då han insjuknar i magsjuka. Den här gången blir han tvungen att stanna hemma i 4 dagar, från och med fredag till och med måndag.

Om Magnus inte varit sjuk skulle han ha arbetat måndag till och med fredag under de båda sjukperioderna.

Februari

1 må	2 ti	3 on	4 to	5 fr	6 lö	7 sö
		80%*	80%	80%		
8 må	9 ti	10 on	11 to	12 fr	13 lö	14 sö
80%	80%	Lön	Lön	80%		
15 må	16 ti	17 on	18 to	19 fr	20 lö	21 sö
80%						

* med karensavdrag

Omfattande sjukfrånvaro

Den som ofta är sjuk, kan ansöka hos Försäkringskassan om att få sjuklön med 80 procent redan från första dagen i varje sjukperiod, så kallat högriskskydd. Man ska inte behöva ha fler än 10 karensavdragsdagar per år. Det finns också ett särskilt högriskskydd som man kan ansöka om, exempelvis vid donation, om det finns en risk att man måste vara borta från arbetet vid en eller flera längre sjukperioder (minst 28 dagar) under ett år. Försäkringskassan ersätter då arbetsgivaren för hela kostnaden för sjuklön och man slipper karensavdrag helt.

Max 10 tillfällen med karensavdrag

Antalet tillfällen med karensavdrag, hos en och samma arbetsgivare, får inte överstiga tio under en period av tolv månader. Från och med det elfte sjuktillfället får man därför ersättning med 80 procent av lönen även för den första dagen i sjukperioden.

Sjukpenning

Är man fortsatt sjuk efter 14 kalenderdagar så har man rätt till sjukpenning från Försäkringskassan i stället för lagstadgad sjuklön.

Rätt till sjukpenning

Man har rätt att få sjukpenning om man

- är arbetsoförmögen på grund av sjukdom till minst 25 procent
- har en årsinkomst på minst 24 procent av prisbasbeloppet, det vill säga 11 100 kronor under år 2019.

Det är Försäkringskassan som bedömer om sjukdomen medför arbetsförmåga och graden på denna. Vid den bedömningen bortser man från arbetsmarknadsmässiga, ekonomiska, sociala och liknande skäl. Efter 90 dagars sjukskrivning ska bedöm-

ningen av arbetsförmågan inte bara göras utifrån de tidigare arbetsuppgifterna utan även avse om man kan utföra något annat arbete hos arbetsgivaren. Efter 180 dagar vidgas, om det inte är oskäligt, bedömningen till om man kan utföra något arbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden.

Försäkringskassan ska under sjukskrivningstiden även bedöma behovet av rehabilitering. Om man har varit sjuk i flera perioder och färre än 90 dagar har förflutit mellan sjukperioderna, läggs sjukperioderna samman för att fastställa hur många dagars sjukskrivning man haft.

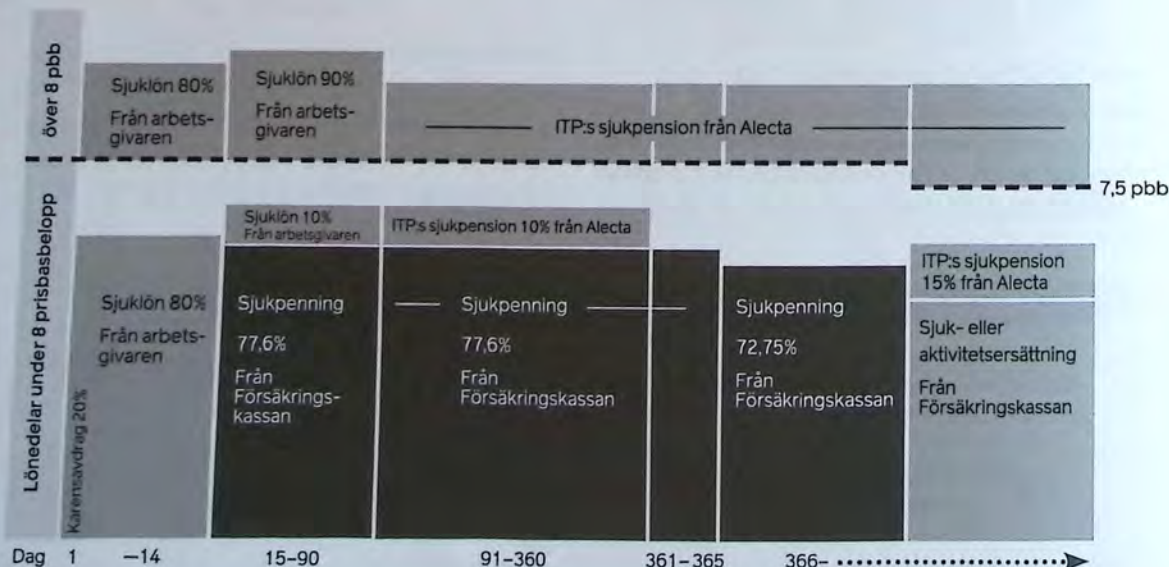
Om sjukdomen medför att det är resorna till och från arbetet, och inte arbetet i sig självt, som gör att man inte kan arbeta, så kan Försäkringskassan istället för sjukpenning, betala merkostnader för resor med till exempel taxi.

Man kan vanligen få sjukpenning på så kallad normalnivå för högst 364 dagar (inklusive dagar med lagstadgad sjuklön) under en period om 450 dagar. Har man en allvarlig sjukdom kan man begära att få sjukpenning för ytterligare dagar.

När man haft sjukpenning i 364 dagar kan man ansöka om att få sjukpenning på fortsättningsnivå. Denna nivå utbetalas så länge arbetsförmågan är nedsatt och Försäkringskassan bedömer att rätt till sjukpenning finns.

Rätten till sjukpenning upphör om man får hel sjukersättning eller hel aktivitetsersättning. Tar man ut ålderspension, men fortsätter att arbeta, har man rätt till sjukpenning. Har en försäkrad som fyllt 65 år fått sjukpenning i 180 dagar kan Försäkringskassan besluta att sjukpenning inte längre ska betalas ut. Efter 70 års ålder får man sjukpenning under högst 180 dagar.

Sjukpenning



Sjukpenningens storlek

Sjukpenningen beräknas på den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI), vilken motsvarar den förväntade årsinkomsten den kommande tolv månadersperioden. Sjukpenning betalas ut på inkomster upp till 8 prisbasbelopp (372 000 kronor år 2019). (Se även kapitel "Vad påverkar försäkringsskyddet; Inkomst", sidan 44.)

Beräkning av sjukpenning

Från och med sjukdomens 15:e dag beräknas sjukpenningen per kalenderdag, det vill säga man får sjukpenning även för arbetsfria vardagar samt sön- och helgdagar. Ersättningsnivån för sjukpenning på normalnivå är 80 procent och för att få en kalenderdagsberäknad ersättning delar man med 365 dagar. Sjukpenningen ska sedan beräknas på 97 procent av SGI.

$$\text{Hel sjukpenning per dag} = \frac{80\% \cdot 97\% \cdot \text{SGI}}{365}$$

I praktiken innebär ovanstående att sjukpenningen motsvarar 77,6 procent (80% · 97%) av SGI. I handboken beskrivs därför i fortsättningen att sjukpenning på normalnivå är 77,6 procent.

Sjukpenning på fortsättningsnivå är 75 procent av 97 procent av SGI. I praktiken är den därmed 72,75 procent av SGI.

Är man helt arbetsoförmögen får man hel sjukpenning. Om man orkar arbeta en del av dagen, kan man få sjukpenning med 75, 50 eller 25 procent av hel sjukpenning.

Minskingsregler för sjukpenning

Det finns regler för minskning av sjukpenning i vissa fall. Försäkringskassan minskar sjukpenningen om man från och med den 15:e dagen i sjukperioden får sjuklön från arbetsgivaren med mer än tio procent av lönen upp till 8 prisbasbelopp. Sjukpenningen minskas med det överskjutande beloppet.

Försäkringskassan minskar också sjukpenningen om sjuklön, som ersätter inkomst över 8 prisbasbelopp, betalas ut med mer än 90 procent. Sjukpenningen minskas med det belopp som överstiger 90 procent.

Motsvarande gäller även för tid med sjukpenning enligt fortsättningsnivå om sjuklön betalas ut med mer än 85 procent på lönedel över 8 prisbasbelopp.

Sjukskriven och arbetslös samtidigt?

Är man sjukskriven och samtidigt är eller blir arbetslös kan sjukpenningen som högst vara 543 kronor per dag, vilket motsvarar den maximala arbetslöshetsersättningen.

Blir man arbetslös under en sjukskrivning är det viktigt att man meddelar Försäkringskassan detta. I annat fall kan man bli återbetalningsskyldig om man fått för mycket i sjukpenning.

Sjukpenning i särskilda fall

Man kan få sjukpenning i särskilda fall om man inte har rätt till sjukpenning beräknad på SGI eller om sjukpenningen blir väldigt låg. Man kan få sjukpenning i särskilda fall med lika många dagar som sjukpenning.

Storleken på sjukpenning i särskilda fall är vid hel ersättning 160 kronor per dag. Vid partiell ersättning reduceras beloppet proportionellt. Har man samtidigt rätt till sjukpenning beräknad på SGI, ska sjukpenning i särskilda fall minskas med sjukpenning beräknad på SGI.

Förebyggande sjukpenning

Förebyggande sjukpenning kan man få för att genom medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering förebygga längre sjukskrivning. Behandlingen måste vara ordinerad av läkare och ingå i en plan som Försäkringskassan godkänt. Förebyggande sjukpenning betalas för tid man inte kan arbeta på grund av behandling. Nivån är samma som för sjukpenning och man kan få ersättning för del av dag.

Närståendepenning

Om man vårdar en svårt sjuk anhörig eller vän kan man få närståendepenning. Ersättningsdagarna är högst 100 dagar per sjuk person och man kan dela upp dagarna på flera personer som vårdar eller är stöd under livets slutskede.

Den sjuke måste först samtycka till att en person ska vårda och få närståendepenning. Alternativt kan det framgå av läkarutlåtande vid svår sjukdom. Det går att få hel, halv eller fjärdedels ersättning och storleken är motsvarande sjukpenning.

Under tid med närståendepenning har man rätt till ledighet från arbetet.

Kollektivavtalad sjuklön

Utöver sjukpenningen får man från och med den 15:e sjukdagen sjuklön från arbetsgivaren enligt kollektivavtal.

Rätt till kollektivavtalad sjuklön

Har man varit anställd hos arbetsgivaren under minst ett år i följd har man rätt till kollektivavtalad sjuklön till och med den 90:e kalenderdagen. Vid flera sjukperioder under en tolv månadersperiod får man sjuklön i sammanlagt högst 105 dagar. Vid kortare anställning än ett år får man sjuklön i högst 45 dagar. Rätten till sjuklön följer med anställningen och upphör när man lämnar sin tjänst. Sjuklönen upphör också när man får rätt till ITP:s sjukpension.

Den som kvarstår i tjänst efter pensionsåldern måste träffa en särskild överenskommelse med sin arbetsgivare, för att den kollektivavtalade sjuklönen ska gälla.

Den kollektivavtalade sjuklönens storlek

Sjuklön från och med den 15:e dagen i sjukperioden beräknas genom att ett sjukavdrag görs från lönen. Enkelt uttryckt fyller sjuklönen på sjukpenningen så att den totala inkomsten från och med dag 15 till och med dag 90 i sjukperioden blir knappt 90 procent av lönen. Med lön menas här den fasta månadslönen samt vissa rörliga lönedelar. (Se även "Inkomst", sidan 48).

Så här räknar man ut sjukavdraget vid lön under 8 prisbasbelopp

Sjukavdraget från och med dag 15 till och med dag 90 i sjukperioden är per kalenderdag

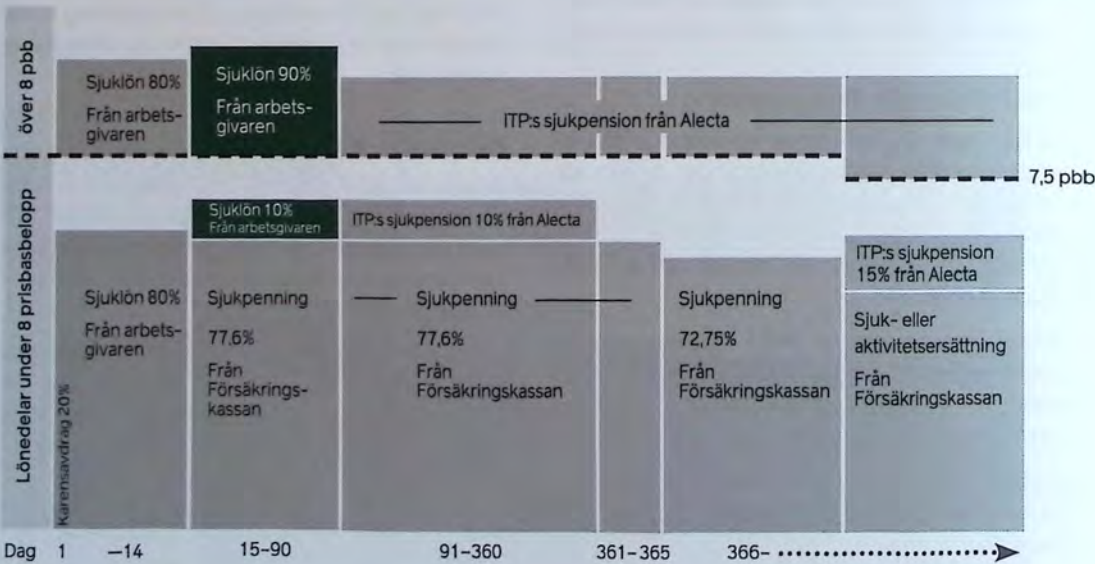
$$\frac{90 \% \cdot \text{månadslönen} \cdot 12}{365}$$

Så här räknar man ut sjukavdraget vid lön över 8 prisbasbelopp (pbb)

Från och med dag 15 till och med dag 90 i sjukperioden är sjukavdraget per kalenderdag

$$\frac{90 \% \cdot 8 \text{ pbb}^* + 10 \% \cdot (\text{mån.lönen} \cdot 12 - 8 \text{ pbb})}{365}$$

Kollektivavtalad sjuklön



Tjänar man mer än 8 prisbasbelopp är sjuklönen 90 procent på dessa höga lönedelar.

ITP:s sjukpension under sjukpenningtid

När man har varit sjuk i tre månader upphör rätten till kollektivavtalad sjuklön och i stället kan man få ITP:s sjukpension som en komplettering till sjukpenningen. Sjukpensionen betalas ut av Alecta.

Rätt till sjukpension från ITP

Man har rätt till ITP:s sjukpension om man

- har fyllt 18 år och omfattas av ITP-planen
- är arbetsoförmögen på grund av sjukdom till minst 25 procent och får sjukpenning från Försäkringskassan
- har varit sjuk i mer än 90 dagar i följd eller i mer än 105 kalenderdagar i olika perioder under de senaste 12 månaderna (karenstid).

Sjukpensionen betalas ut som en dagersättning från och med dagen efter det att karenstiden är uppnådd.

ITP:s sjukpension betalas inte ut om man samtidigt får lagstadgad sjuklön från arbetsgivaren. ITP:s sjukpension betalas inte heller ut under arbetslivsintroduktion och tid med aktivitetsstöd.

Sjukpensionens storlek

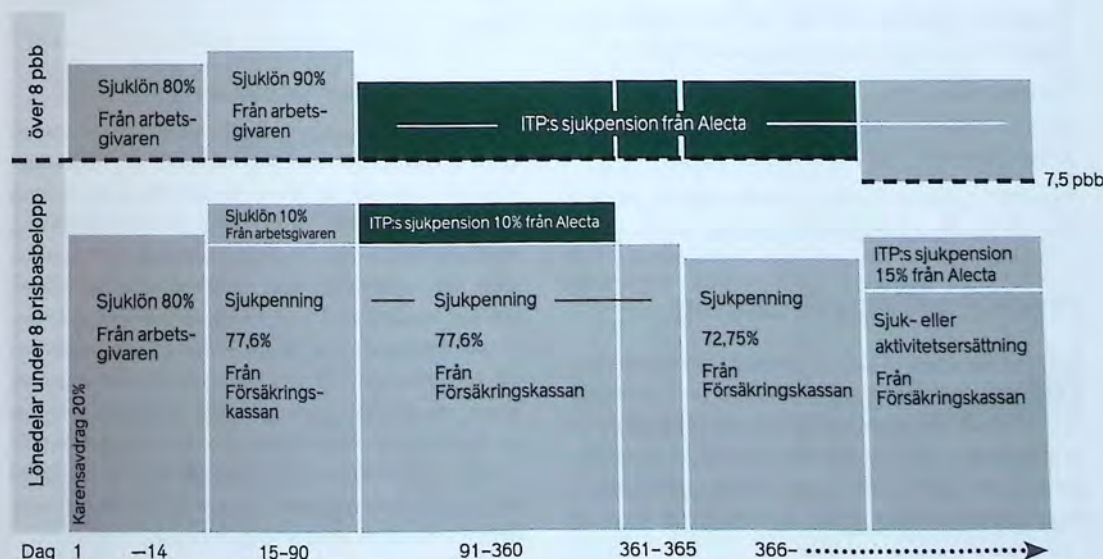
ITP:s sjukpension beräknas på den lön som arbetsgivaren har anmält ska gälla för försäkringen. Lönen beräknas olika beroende på om man tillhör ITP 1 eller ITP 2. Hur löner beräknas är beskrivet i avsnittet "Inkomst", sidan 43. Vem som tillhör ITP 1 respektive ITP 2 är beskrivet på sidorna 15–16.

När man har rätt till ITP:s sjukpension och samtidigt får sjukpenning från Försäkringskassan, betalas ITP:s sjukpension ut med följande procenttal vid följande lönegränser (se tabellen nedan).

Från och med den 361:a sjukdagen är ITP:s sjukpension noll procent på lön under 8 prisbasbelopp så länge sjukpenning betalas ut.

ITP:s sjukpension under sjukpenningtid

Lön i basbelopp (pbb=prisbasbelopp, lbb=inkomstbasbelopp)	Lön i kronor år 2019	Ersättning när man får sjukpenning	
		t o m 360:e sjukdagen	fr o m 361:a sjukdagen
0 – 8 pbb	0 – 372 000	10 %	0 %
8 pbb – 20 lbb	372 000 – 1 288 000	65 %	65 %
20 lbb – 30 lbb	1 288 000 – 1 932 000	32,5 %	32,5 %



ITP:s sjukpension kan betalas ut för tid före den 91:a sjukdagen, tidigast från och med 15:e sjukdagen. Har man varit sjuk i mer än sammanlagt 105 dagar i flera sjukperioder under en tolv månadersperiod, ersätts den kollektivavtalade sjuklönen av ITP:s sjukpension.

Kan man arbeta en del av dagen får man 75, 50 eller 25 procent av hel ersättning.

Som sjukpenning räknas också förebyggande sjukpenning. Dock måste enstaka dagar under en månad sammanlagt uppgå till minst 25 procent frånvaro för att ITP:s sjukpension ska kunna utbetalas. Närstående-penning ger inte rätt till ITP:s sjukpension.

Sjukpension efter 65 år

Inom ITP 1 kan man om man får sjukpenning efter 65 år från Försäkringskassan, också ha rätt till ITP:s sjukpension. Längst till sjukfallets 180:e dag.

Efterskydd

ITP:s sjukpension gäller så länge anställningen består. Slutar man sin anställning upphör sjukpensionen att gälla. Det finns dock ett efterskydd, som innebär att man får ITP:s sjukpension om man blir sjuk inom tre månader efter det att anställningen upphört. Förutsättningen för att efterskyddet ska gälla är att man inte, genom en ny anställning, har ett försäkringsskydd som är likvärdigt med ITP. Man måste även vara sjuk i en sammanhängande period så att man uppnår karenstiden för sjukpensionen och ha ersättning från Försäkringskassan.

Efterskyddet gäller inte om man har fyllt 65 år eller innan dess påbörjat utbetalning av ålderspension från ITP.

Om man redan har sjukpension vid anställningens upphörande, fortsätter sjukpensionen som innan. Dock krävs fortsatt utbetalning från Försäkringskassan.

Inom ITP 1 fortsätter skyddet endast att gälla till den grad man var sjuk när anställningen upphörde.

Premiebefrielseförsäkring

I ITP-försäkringen ingår en särskild premiebefrielseförsäkring. Det innebär att premierna för ITP-försäkringen betalas från premiebefrielseförsäkringen istället för av arbetsgivaren. Därmed fortsätter man att tjäna in ålderspension och behåller det övriga försäkringsskyddet så länge premiebefrielsen gäller, dock längst till 65 år. En

förutsättning för att premiebefrielsen ska gälla är att man får sjukpenning, rehabiliteringspenning, sjukersättning eller aktivitetsersättning från Försäkringskassan. Inom ITP 1 ger också föräldrapenning och tillfällig föräldrapenning rätt till premiebefrielse.

ITP 1

Försäkringen blir premiebefriad när sjukskrivningen varar längre än den lagstadgade sjuklöneperioden, det vill säga är längre än 14 dagar. Är man partiellt arbetsoförmögen blir försäkringen premiebefriad i motsvarande grad. I detta fall fortsätter man också att tjäna in ålderspension, till den del man arbetar, på den deltidslön man har från arbetsgivaren. Har anställningen upphört betalas premier endast in för den premiebefriade delen.

Den årslön som ska ligga till grund för premiebefrielse är samma som gäller för sjukpensionen. Lönen för premiebefrielsen ska sedan årligen räknas om med förändringen av inkomstbasbeloppet. Förmåner under utbetalning räknas upp med prisbasbeloppets förändring.

ITP 2

Försäkringen blir premiebefriad när sjukskrivningen varat så länge att man uppnått karenstiden och därmed har rätt till ITP:s sjukpension. Även om man är partiellt sjukskriven så blir hela försäkringen premiebefriad. Så länge premiebefrielsen gäller beräknas hela ITP-försäkringen på den lön som gällde direkt före premiebefrielsen. I stället för att försäkringen följer löneutvecklingen räknas förmånerna upp med Alectas pensions-tillägg.

Rehabilitering och omplacering

Försäkringskassan ska i samråd med den anställda snarast utreda och bedöma behovet av rehabilitering. Arbetsgivaren ska lämna de uppgifter som behövs till Försäkringskassan för att behovet av rehabilitering ska kunna bestämmas. Försäkringskassan ska tillsammans med en försäkringsläkare bedöma arbetsförmågan och om rehabilitering eller ytterligare utredning krävs. Försäkringskassan kan också kräva att man genomgår kompletterande utredningar och undersökningar av läkare som Försäkringskassan väljer. Arbetsgivaren har en skyldighet att genomföra de åtgärder som behövs för en effektiv rehabilitering. Om arbetsgivaren har möjlighet att omplacera en sjukskriven person till lämpligt arbete, har man inte rätt till sjukpenning.

Ersättning vid arbetslivsinriktad rehabilitering

Under arbetslivsinriktad rehabilitering kan man efter ansökan få ersättning från Försäkringskassan. Ersättningen består av en rehabiliteringspenning som är lika stor som sjukpenningen respektive sjukpenning i särskilda fall, och ett särskilt bidrag för vissa merkostnader under rehabiliteringen. Rehabiliteringspenningen kan betalas ut som hel, tre fjärdedels, halv och en fjärdedels ersättning.

Man har även rätt till ITP:s sjukpension på samma sätt som när man har sjukpenning.

Ersättning vid medicinsk rehabilitering

Det finns, efter ansökan hos Försäkringskassan, möjlighet att få ersättning med sjukpenning vid medicinsk rehabilitering. Villkoren är att man måste delta i en medicinsk behandling eller rehabilitering som ordinerats av läkare och som ingår i en plan som Försäkringskassan godkänner. Den som köar eller väntar på behandling eller rehabilitering har också rätt till sjukpenning.

Exempel på beräkning av sjukpenning och ITP:s sjukpension

...vid lön under 8 prisbasbelopp

Thomas månadslön är 28 000 kr. Hans sjukpenninggrundande inkomst är därmed 336 000 kr per år. Den lön som ITP:s sjukpension ska beräknas på är 341 600 kr per år.

Sjukpenning

Sjukpenningen per dag från och med dag 15 i sjukperioden beräknas så här: $\frac{77,6\% \cdot 336\,000 \text{ kr}}{365} = 714 \text{ kr}$

Sjukpenningen per månad är $30 \cdot 714 \text{ kr} = 21\,420 \text{ kr}$

ITP:s sjukpension

Thomas pensionsmedförande lön ligger inom intervallet

0–8 prisbasbelopp. ITP:s sjukpension blir 10 % av den pensionsmedförande lönen till och med den 360:e sjukdagen.

$$\frac{10\% \cdot 341\,600 \text{ kr}}{12} = 2\,847 \text{ kr}$$

Om Thomas är helt sjuk får han från och med den 91:a till och med den 360:e sjukdagen

21 420 kr	sjukpenning från Försäkringskassan
2 847 kr	ITP från Alecta
24 267 kr	totalt per månad

Från och med den 361:a sjukdagen utbetalas enbart 21 420 kr/mån i sjukpenning till Thomas.

*I dessa exempel har vi räknat med att månaden har 30 dagar.

...vid lön över 8 prisbasbelopp

Evas månadslön är 45 000 kr, 540 000 kr per år. Den lön som ITP:s sjukpension ska beräknas på är 549 000 kr per år.

Sjukpenning

Sjukpenningen per dag från och med dag 15 i sjukperioden beräknas så här: $\frac{77,6\% \cdot 540\,000 \text{ kr}}{365} = 791 \text{ kr}$

Sjukpenningen per månad är $30 \cdot 791 \text{ kr} = 23\,730 \text{ kr}$

ITP:s sjukpension

Evas pensionsmedförande lön inom intervallet 8 prisbasbelopp – 20 inkomstbasbelopp är 549 000 – 372 000 = 177 000 kr. Inom intervallet är ersättningen från ITP:s sjukpension 65%.

$$\frac{65\% \cdot 177\,000 \text{ kr}}{12} = 9\,588 \text{ kr}$$

Dessutom får Eva 10% av lönen upp till 8 prisbasbelopp till och med den 360:e sjukdagen.

$$\frac{10\% \cdot 372\,000 \text{ kr}}{12} = 3\,100 \text{ kr}$$

Totalt får hon från ITP $9\,588 + 3\,100 = 12\,688 \text{ kr/mån.}$

Eva får från och med den 91:a till och med den 360:e sjukdagen

23 730 kr	sjukpenning från Försäkringskassan
12 688 kr	ITP från Alecta
36 418 kr	totalt per månad

Från och med den 361:a sjukdagen sjunker ITP:s sjukpension till 9 588 kr/mån. Från och med 365:e sjunker sjukpenningen till 22 230 kr/mån. Totalt får Eva då 31 818 kr/mån.

Beräkning av sjukpenning och ITP:s sjukpension vid sjukskrivning i perioder om sammanlagt mer än 105 dagar.

Under året har Olle varit sjukskriven i tre omgångar. Totalt har Olle varit sjukskriven i 100 dagar. Därefter har han bara varit frisk i två månader varpå han på nytt måste stanna hemma från arbetet från den 20 oktober till och med den 26 november. Olles sjukpenninggrundande inkomst är 310 500 kr och den lön som ITP:s sjukpension ska beräknas på är 325 000 kr.

Sjukpenning

Sjukpenning per dag från och med dag 15 i sjukperioden beräknas så här: $\frac{77,6\% \cdot 310\,500\text{ kr}}{365} = 660\text{ kr}$

Sjukpenningen för 24 dagar (3/11 – 26/11) är $24 \cdot 660 = 15\,840\text{ kr}$

ITP:s sjukpension

Då Olle tidigare under en tolv månadersperiod varit sjukskriven under flera perioder har han rätt till ITP:s sjukpension från sjukdag 106, så fort perioden med lagstadgad sjuklön är över. Olles pensionsmedförande lön ligger inom intervallet 0 – 8 prisbasbelopp. ITP:s sjukpension blir därför 10 % av den pensionsmedförande lönen.

$$\frac{10\% \cdot 325\,000\text{ kr}}{12} = 2\,708\text{ kr per månad}$$

$$\text{ITP:s sjukpension för 24 dagar} = \frac{2\,708 \cdot 24}{30} = 2\,166\text{ kr}$$

Olle får alltså 15 840 kr i sjukpenning från Försäkringskassan + 2 166 kr i ITP från Alecta = 18 006 kr totalt från och med den 15:e sjukdagen 3:e november till och med den 26 november.

Sjukersättning/aktivitetsersättning

Om man har haft sjukpenning en längre tid kan Försäkringskassan besluta att sjukpenningen ska bytas ut mot sjukersättning eller aktivitetsersättning (om man är yngre än 30 år). Ansöker man själv om ersättningen kan den beviljas, även om man inte har sjukpenning, om Försäkringskassan genast kan se att arbetsförmågan blir bestående. En förutsättning för att Försäkringskassan ska kunna besluta om ersättningen är att rehabiliteringsmöjligheterna är uttömda. Sjukersättningen och aktivitetsersättningen kan vara grundad på den inkomst man haft innan man blev sjuk eller, om man saknat inkomst eller haft en låg inkomst, betalas ut som en garantiersättning.

Rätt till inkomstgrundad sjukersättning

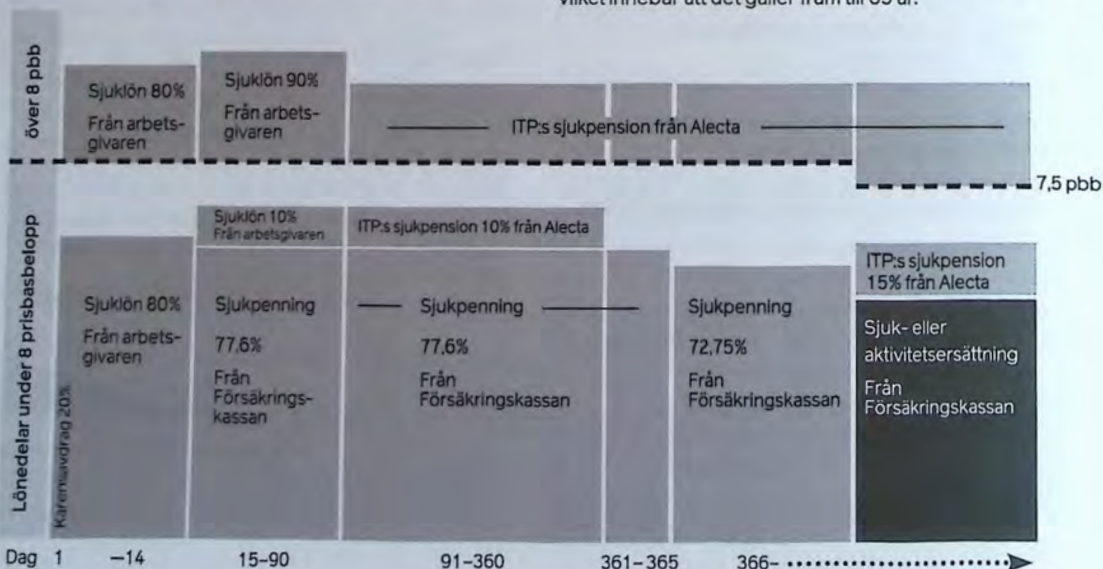
Man har rätt till inkomstgrundad sjukersättning om man

- har fyllt 30 år men inte 65 år (hel sjukersättning kan man få redan från 19 år)
- är stadigvarande arbetsförmögen på grund av sjukdom till minst 25 procent
- arbetar i Sverige och har en pensionsgrundande inkomst för minst ett år under den ramtid (se nästa sida) som gäller.

Sjukersättning tillsvidare

Sjukersättning får man endast då Försäkringskassan bedömer att arbetsförmågan är stadigvarande nedsatt. Beslutet om sjukersättning är därmed inte tidsbegränsat, vilket innebär att det gäller fram till 65 år.

Sjukersättning eller aktivitetsersättning



När Försäkringskassan beslutar om sjukersättning tillsvidare ska de samtidigt fastställa en tidpunkt för omprövning av beslutet. Sådan omprövning ska göras senast inom tre år, men behöver inte göras om man är över 60 år.

När man får sjukersättning tillsvidare är det en grund för uppsägning från arbetsgivarens sida. Däremot är inte aktivitetsersättning någon grund för uppsägning.

Antagandeinkomst för sjukersättning

Den inkomstgrundade sjukersättningen beräknas på en antagandeinkomst. Antagandeinkomsten är den inkomst som man antas skulle ha haft fram till 65 år om man inte hade blivit sjuk. Som utgångspunkt för beräkningen använder Försäkringskassan den pensionsgrundande inkomsten för ålderspensionen, som man har tillgodoräknats under ett visst antal år (ramtiden) innan försäkringsfallet inträffar. Försäkringsfallet, som bestäms av Försäkringskassan, är den tidpunkt då Försäkringskassan anser att arbetsförmågan har blivit nedsatt så mycket och för sådan tid att man får rätt till sjukersättning.

För varje år under ramtiden räknar Försäkringskassan ut en bruttoårsinkomst. I den inräknas den pensionsgrundande inkomsten och den allmänna pensionsavgiften (egenavgiften) som man betalat för det aktuella året. Har man haft sjukpenning, sjukersättning eller aktivitetsersättning under något av dessa år räknar man in det pensionsgrundande belopp som man då fått i bruttoårsinkomsten. Bruttoårsinkomsten kan högst vara 7,5 prisbasbelopp (348 750 kronor under år 2019).

För att kunna jämföra bruttoårsinkomsterna under ett antal år räknar man om inkomsterna, med hjälp av prisbasbeloppet, till penningvärdet året för försäkringsfallet.

Antagandeinkomsten är genomsnittet av de tre högsta bruttoårsinkomsterna under ramtiden. Har man inte bruttoårsinkomst för tre år räknas inkomsten för de år som saknas som noll kronor.

Ramtiden

Ramtiden är beroende på den ålder man uppnår det år då försäkringsfallet inträffar.

- 5 år 53 år eller äldre
- 6 år 50 – 52 år
- 7 år 47 – 49 år
- 8 år 46 år eller yngre.

Rätt till inkomstgrundad aktivitetsersättning

Man har rätt till inkomstgrundad aktivitetsersättning

- tidigast från och med juli månad det år man fyller 19 år och som längst till och med månaden innan man fyller 30 år
- om man är arbetsförmögen på grund av sjukdom till minst 25 procent under minst ett år
- om man arbetar i Sverige och har en pensionsgrundande inkomst för minst ett år under den ramtid (se ovan) som gäller.

Beslut om aktivitetsersättning

Försäkringskassans beslut om aktivitetsersättning ska alltid avse en begränsad tid, som högst tre år. Efter den tiden kan man få aktivitetsersättning för en eller flera ytterligare perioder, men längst till 30 års ålder.

Samtidigt som Försäkringskassan beslutar om aktivitetsersättning ska de också undersöka om man kan delta i aktiviteter som kan antas ha en positiv inverkan på sjukdomstillståndet. Försäkringskassan ska, i samarbete med den försäkrade, även ta fram en plan för sådana aktiviteter och se till så att de blir av.

När aktivitetsersättningen upphör på grund av att man fyller 30 år, och man inte har rätt till sjukersättning tills vidare, kan man få sjukpenning i särskilda fall (sid 71).

Antagandeinkomst för aktivitetsersättning

Antagandeinkomsten beräknas på samma sätt som för sjukersättning. Detta innebär att genomsnittet av de tre bästa bruttoårsinkomsterna under en ramtid på åtta år före försäkringsfallet är antagandeinkomsten för aktivitetsersättning.

Om det är fördelaktigt för den försäkrade, beräknas i stället antagandeinkomsten som genomsnittet av de två bästa bruttoårsinkomsterna under en ramtid av tre år. I detta senare fall får man, om det är fördelaktigare, i stället för den verkliga inkomsten det sista året använda den sjukpenninggrundande inkomsten som bruttoårsinkomst.

Sjuk- och aktivitetsersättningens storlek

Hel sjukersättning eller aktivitetsersättning är 64,7 procent av antagandeinkomsten. Kan man arbeta en del av dagen får man 75, 50 eller 25 procent av hel ersättning. För att få hel ersättning måste man vara arbetsförmögen till sju åttondelar.

Garantiersättning

Om man får en låg inkomstgrundad sjukersättning eller aktivitetsersättning på grund av att man haft en låg inkomst eller ingen alls, kan man få garantiersättning. För att man ska kunna få den måste man ha en försäkringstid på minst tre år. För full garantiersättning krävs en försäkringstid på 40 år.

Som faktisk försäkringstid räknas den tid som man varit bosatt i Sverige från 16 års ålder till och med året innan försäkringsfallet. Om den faktiska försäkringstiden är minst fyra femtedelar av den möjliga tiden, räknas hela tiden från och med försäkringsfallet till och med det år man fyller 64 år som framtida försäkringstid. I annat fall kvoterar tiden fram till 64 år. För full garantiersättning krävs att summan av den faktiska och den framtida försäkringstiden är minst 40 år.

Garantinivå

Garantiersättningen innebär att man är garanterad en viss nivå på ersättningen. Garantinivån vid sjukersättning från 30 års ålder motsvarar 2,53 prisbasbelopp (9 804 kronor).

Garantinivån vid aktivitetsersättning och hel sjukersättning ökar med stigande ålder:

- | | |
|----------------------|-------------|
| • 2,23 prisbasbelopp | under 21 år |
| • 2,28 prisbasbelopp | 21 – 22 år |
| • 2,33 prisbasbelopp | 23 – 24 år |
| • 2,38 prisbasbelopp | 25 – 26 år |
| • 2,43 prisbasbelopp | 27 – 28 år |
| • 2,48 prisbasbelopp | 29 år. |

Har man inte 40 års försäkringstid reduceras garantinivån med en fjrtiondel för varje år som saknas.

Garantiersättningens storlek

Garantiersättningen motsvarar skillnaden mellan garantinivån och den inkomstgrundade sjukersättningen respektive aktivitetsersättningen. Saknar man inkomstgrundad ersättning är sålunda garantiersättningen lika med garantinivån.

Från sjukersättning till arbete (även kallat för steglös avräkning)

Nedanstående gäller om man för juni 2008, eller tidigare, hade rätt till sjukersättning tills vidare.

Man ska kunna återgå i arbete i den omfattning man vill och orkar, utan att rätten till sjukersättning omprövas. Istället ska arbetsinkomsten minska sjukersättningen enligt ett särskilt avräkningssystem. Sjukersättningen ska minskas med 50 procent av arbetsinkomsten till den del den överstiger ett prisbasbelopp. Detta innebär att man kan ha en arbetsinkomst upp till 46 500 kronor per år (under 2019) utan att inkomsten påverkar sjukersättningen. Till den del arbetsinkomsten överstiger 46 500 kronor minskar sjukersättningen med hälften av den överstigande arbetsinkomsten. Totalt kan arbetsinkomsten och sjukersättningen uppgå till åtta prisbasbelopp innan sjukersättningen upphör. Har man partiell sjukersättning gäller andra inkomstgränser.

Ett preliminärt beslut om minskningen av sjukersättning fattas när arbetet påbörjas. Sedan den pensionsgrundande inkomsten för det aktuella kalenderåret är fastställt, fattar Försäkringskassan ett slutligt beslut. Har minskningsbeloppet varit för stort sker en tilläggsutbetalning och har minskningsbeloppet varit för lågt ska man betala tillbaka den för mycket utbetalda ersättningen. Ingen justering görs dock om beloppet understiger 1200 kronor per år.

För att ovanstående regler ska gälla måste man göra en skriftlig ansökan till Försäkringskassan innan arbetet inleds.

Vilande aktivitetsersättning respektive sjukersättning

Nedanstående gäller om man har aktivitetsersättning eller sjukersättning tills vidare som beviljats efter juni 2008.

Har man haft aktivitetsersättning eller sjukersättning i minst ett år, kan man pröva på att arbeta och få ersättningen förklarad vilande. Under en period upp till 24 månader får man utbetalt ett månatligt belopp på 25 procent av den ersättning som förklarats vilande, utöver arbetsinkomsten. Den ersättningen är dessutom skattefri.

Avbryter man under denna tid arbetsförsöket, får man tillbaka den ersättning man hade innan arbetsförsöket.

Man kan även ha vilande ersättning vid studier på samma sätt som vid arbetsförsök. Hela ersättningen måste då vara vilande och ingen extra utbetalning görs. Den som

uppbär aktivitetsersättning har rätt att prova att studera i sex månader med bibehållen ersättning före ansökan om vilande period.

En förutsättning för vilande aktivitetsersättning eller sjukersättning är att arbetsförsöket anmäls till Försäkringskassan. Försäkringskassan ska bedöma hur stor del av ersättningen som ska vara vilande utifrån vad man anger i sin ansökan att man ska arbeta.

ITP:s sjukpension under tid med sjuk- eller aktivitetsersättning

Som ett komplement till sjukersättningen eller aktivitetsersättningen får man även ITP:s sjukpension från Alecta.

Rätt till sjukpension från ITP

Man har rätt till ITP:s sjukpension om man

- har fyllt 18 år och omfattas av ITP-planen

- är arbetsoförmögen på grund av sjukdom till minst 25 procent och får sjuk- eller aktivitetsersättning från Försäkringskassan
- har varit sjuk i mer än 90 dagar i följd eller i mer än 105 kalenderdagar i olika perioder under de senaste 12 månaderna (karenstid).

Karenstiden för ITP:s sjukpension kan förkortas om sjukersättning/aktivitetsersättning beviljas utan tidigare sjukskrivning.

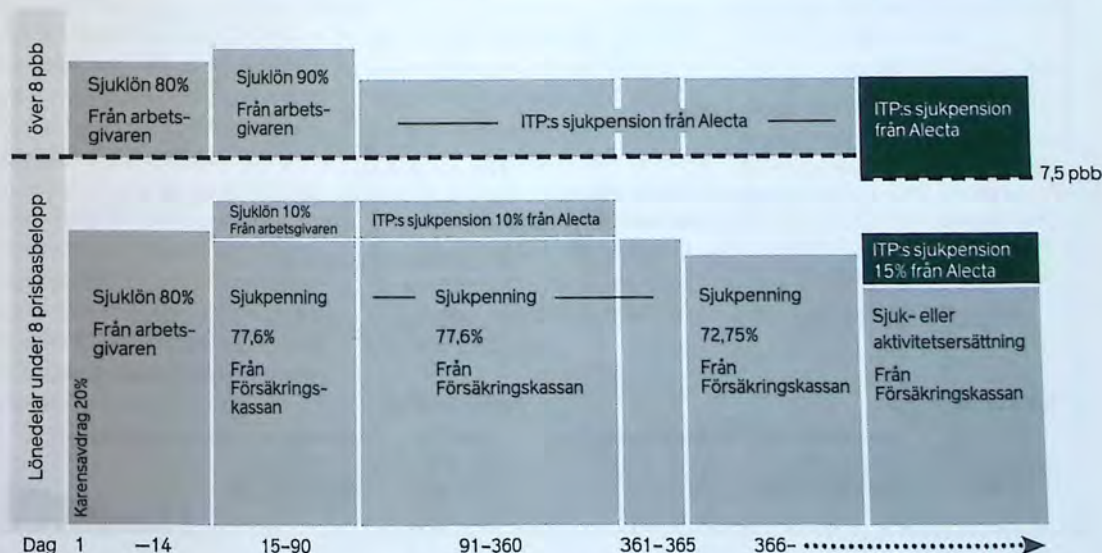
Sjukpensionens storlek

ITP:s sjukpension beräknas på den lön som arbetsgivaren har anmält ska gälla för försäkringen. Lönen beräknas olika beroende på om man tillhör ITP 1 eller ITP 2. Hur löner beräknas är beskrivet i avsnittet "Inkomst", sidan 46.

Lönen för ITP:s sjukpension under tid med sjukersättning fastställs vid starten av sjukfallet i de flesta fall, det vill säga samma som för tiden med sjukpenning.

ITP:s sjukpension vid sjukersättning eller aktivitetsersättning

Lön i basbelopp (pbb=prisbasbelopp, ibb=inkomstbasbelopp)	Lön i kronor år 2019	Ersättning när man får sjukpenning
0 – 7,5 pbb	0 – 348 750	15 %
7,5 pbb – 20 ibb	348 750 – 1 288 000	65 %
20 ibb – 30 ibb	1 288 000 – 1 932 000	32,5 %



Då man får sjukersättning eller aktivitetsersättning från Försäkringskassan betalas ITP:s sjukpension ut enligt procenttalen och med nivåerna i tabellen på föregående sida. Kan man arbeta en del av dagen får man 75, 50 eller 25 procent av hel ersättning.

Minskning med arbetsskadelivränta

Beror hela arbetsoförmågan på en arbetsskada och man får arbetsskadelivränta från Försäkringskassan, ger livräntan kompensation för hela inkomstförlusten på lönedel upp till 7,5 prisbasbelopp. Därmed har man inte rätt till någon sjukpension från ITP på den lönedelen. Har Försäkringskassan fastställt en bortfallsfaktor och reducerat underlaget, reducerar även Alecta sitt avdrag på motsvarande sätt. Det innebär att Alecta utbetalar sjukpension på den lönedelen i vissa fall.

Enbart arbetsskadelivränta

Beviljar Försäkringskassan enbart arbetsskadelivränta, utan sjukersättningsbeslut, finns ingen rätt till ITP:s sjukpension.

Steglös avräkning vid sjuk- och aktivitetsersättning samt vilande sjukersättning

Finns beslut om så kallad steglös avräkning under tid med sjukersättning alternativt vilande sjukersättning gör Alecta en beräkning som reducerar sjukpensionen på liknande sätt som Försäkringskassan. I dessa fall måste beslut från Försäkringskassan skickas in till Alecta (se nästa sida).

Exempel på beräkning av sjukersättning och ITP:s sjukpension

Inkomsten är högst 7,5 prisbasbelopp

Anna, 51 år, har fått sjukersättning från februari 2019. Dessutom får hon ITP:s sjukpension.

Sjukersättning

Då Anna är 51 år ska en antagandeinkomst beräknas på genomsnittet av hennes bruttoårsinkomster de tre bästa åren under en ramtid av sex år före år 2019. Hennes bruttoårsinkomster under ramtiden omräknat till 2018 års penningvärde har varit:

2013	2014	2015	2016	2017	2018
273 400	269 000	300 400	290 000	285 600	284 000

Annas antagandeinkomst är:

$$\frac{300\,400\text{ kr} + 290\,000\text{ kr} + 285\,600\text{ kr}}{3} = 292\,000\text{ kr}$$

Hennes sjukersättning är:

$$\frac{64,7\% \cdot 292\,000\text{ kr}}{12} = 15\,744\text{ kr per månad}$$

ITP:s sjukpension

Annas lön som ITP:s sjukpension ska beräknas på är 290 000 kr. Inkomsten ligger inom intervallet 0 – 7,5 prisbasbelopp, där ITP är 15 % när sjukersättning betalas ut.

Sjukpensionen beräknas så här:

$$\frac{15\% \cdot 290\,000\text{ kr}}{12} = 3\,625\text{ kr}$$

Anna får alltså:

15 744 kr	sjukersättning från Försäkringskassan
+ 3 625 kr	ITP från Alecta
19 369 kr	totalt per månad

Inkomsten överstiger 7,5 prisbasbelopp

Jonas, 44 år, får sjukersättning från juli 2019. Dessutom får han ITP:s sjukpension.

Sjukersättning

Då Jonas är 44 år ska en antagandeinkomst beräknas på genomsnittet av hans bruttoårsinkomster de tre bästa åren under en ramtid av åtta år före år 2019. Hans bruttoårsinkomster för samtliga år under ramtiden överstiger 7,5 prisbasbelopp varför hans antagandeinkomst blir:

$$7,5 \cdot 46\,500\text{ kr} = 348\,750\text{ kr}$$

Jonas sjukersättning är:

$$\frac{64,7\% \cdot 348\,750\text{ kr}}{12} = 18\,803\text{ kr}$$

ITP:s sjukpension

Jonas årslön som ITP:s sjukpension ska beräknas på är 983 000 kr:

Sjukpensionen beräknas så här:

$$\begin{array}{rcl} 15\% \cdot 348\,750\text{ kr} & = & 52\,313\text{ kr} \\ 65\% \cdot (983\,000\text{ kr} - 348\,750\text{ kr}) & = & 412\,263\text{ kr} \\ \hline \text{Totalt} & & 464\,576\text{ kr per år} \\ & & (38\,715\text{ kr/månad}) \end{array}$$

Jonas får alltså:

18 803 kr	sjukersättning från Försäkringskassan
+ 38 715 kr	ITP från Alecta
57 518 kr	totalt per månad

Hur gör man...

...för att få sjuklön och sjukpenning?

När man blir sjuk ska man omedelbart anmäla det till arbetsgivaren. Det krävs läkarintyg från och med åttonde sjukdagen för att få sjuklön. Om det finns särskilda skäl har arbetsgivaren rätt att begära läkarintyg från första dagen i den aktuella sjukperioden eller i varje kommande sjukperiod. Läkarintyget behöver inte innehålla uppgift om sjukdomsorsak.

Om sjukskrivningen varar längre än 14 dagar, anmäler arbetsgivaren det till Försäkringskassan.

För att Försäkringskassan ska kunna bedöma rätten till sjukpenning ska ansökan om sjukpenning göras av den som är sjukskriven. Ansökan görs enklast genom e-legitimation på Mina sidor hos Försäkringskassan. Dessutom ska ett läkarintyg (Medicinskt underlag för bedömning av förmåga att arbeta vid sjukdom) med uppgift om sjukdomsorsak lämnas till Försäkringskassan. Läkaren kan ofta skicka intyget elektroniskt direkt till Försäkringskassan.

Försäkringskassan ska sedan bedöma om man har rätt till sjukpenning. Därför ska läkaren på intyget beskriva hur sjukdomen påverkar arbetsförmågan och hur länge man behöver vara sjukskriven. För att inte sjukskrivningstiden för samma diagnos ska variera mellan olika läkare och olika delar av landet, finns rekommendationer som anger sjukskrivningstider för olika diagnoser. Om läkaren anger en längre sjukskrivningstid måste den motiveras i intyget.

De första 90 dagarna av sjukskrivningen bedömer Försäkringskassan om man kan klara av sitt vanliga arbete. Försäkringskassan ska också ta reda på om arbetsgivaren har möjlighet att tillfälligt erbjuda andra arbetsuppgifter eller att anpassa arbetsplatsen eller arbetsförhållandena så att man kan arbeta trots sjukdomen.

Försäkringskassan ska tillsammans med den försäkrade ta fram en plan för återgång i arbete. Försäkringskassan kan också kalla till ett avstämningssmöte, där även till exempel arbetsgivare, behandlande läkare och arbetsförmedling deltar.

Försäkringskassan kan också begära att man lämnar in ett utlåtande från arbetsgivaren. Där ska det framgå vilka möjligheter det finns hos arbetsgivaren att ta till vara arbetsförmågan hos den försäkrade.

För att få rätt sjukpenning anmäler man själv sin aktuella lön till Försäkringskassan i samband med att man ansöker om ersättning. Lönen kontrolleras sedan med arbetsgivaren.

...för att få sjukpension från ITP?

Det är arbetsgivaren som ska sköta sjukanmälningarna till Collectum, som skickar anmälan vidare till Alecia. Arbetsgivaren gör sjukanmälan via Collectums internetkontor. Alecia beslutar om sjukpension och skickar brev om ersättning till den som är sjuk. När man blir frisk är det viktigt att Alecia informeras. Om man skulle få ut för mycket pension blir man återbetalningsskyldig.

...för att få sjukersättning eller aktivitetsersättning?

Försäkringskassan ska under sjukperioden utreda om sjukpenningen ska bytas ut mot sjukersättning eller aktivitetsersättning. Man kan även själv ansöka hos Försäkringskassan om att få sjukersättning eller aktivitetsersättning. Till ansökan måste man bifoga ett läkarutlåtande.

Från Försäkringskassan får man sedan ett beslut om sjukersättning eller aktivitetsersättning där det framgår vilket belopp som kommer att betalas ut. Alecia tar uppgiften om sjukersättning maskinellt från Försäkringskassan om sjukanmälan tidigare har gjorts till Alecia. I vissa fall behövs dock beslutet, exempelvis i de fall så kallad steglös avräkning gäller för att kunna fastställa rätt belopp. (Se sidan 80.) Alecia begär då in beslutet från den sjuke.

Retroaktiv ersättning

Man kan få sjukersättning och aktivitetsersättning retroaktivt för tre månader före ansökningsmånaden.

För ITP gäller ingen bestämd tidsgräns. Man måste styrka sin sjukdom med uppgift om ersättningar som Försäkringskassan betalar ut.

Får man en arbetsskadelivränta beviljad retroaktivt blir man återbetalningsskyldig för den sjukpension Alecia betalat ut för den retroaktiva tiden.

Ersättningarna under utbetalningstid

Alla ersättningar vid sjukdom är skattepliktig inkomst (se vidare "Skatter", sidan 20).

Sjuklönen följer löneutvecklingen. Detsamma gäller för sjukpenningen, då den sjukpenninggrundande inkomsten ändras om man får höjd lön under tid med sjukpenning. En retroaktiv lönehöjning ger dock inte högre sjukpenning bakåt i tiden. Är man arbetslös räknas SGI om årligen utifrån förändringen av konsumentprisindex.

Inkomstgrundad sjuk- och aktivitetsersättning följer prisutvecklingen genom att antagandeinkosten räknas om med förändringar av prisbasbeloppet. Även garantinivån ändras i takt med prisbasbeloppet.

Sjukpensionen för ITP 1 räknas årligen om med förändringen av prisbasbeloppet, det vill säga följer inflationen.

Sjukpensionen för ITP 2 är inte knuten till prisbasbeloppet. Istället är det Alectas styrelse som varje år beslutar om hur stora pensionstillägg som ska betalas ut. Som högst kan pensionstillägget motsvara inflationen (se sidan 189). Eftersom mätperioden för inflationen när det gäller pensionstillägget skiljer sig från den mätperiod som används för prisbasbeloppet kan därför förändringen av sjukpensionen för ITP 1 respektive ITP 2 skilja sig åt något för ett enskilt år.

Hur påverkas den framtida ålderspensionen?

Inkomst- och premiepension

Inkomst- och premiepension tjänar man in under sjukdomstid genom att sjuklön, sjukpenning samt inkomstgrundad sjukersättning och aktivitetsersättning är pensionsgrundande inkomst. Dessutom får man vid långvarig sjukdom räkna tillgodo ett pensionsgrundande belopp, vilket baseras på den antagandeinkomst som ligger till grund för sjukersättningen eller aktivitetsersättningen. Läs mer i avsnitt "Inkomst", sidan 44.

Tilläggs pension

Sjukpenning och sjuklön är pensionsgrundande inkomst, så man tjänar in tilläggs pension vid kort sjukdom. Inkomstgrundad sjukersättning och aktivitetsersättning är också pensionsgrundande.

ITP:s sjukpension som man får vid lång sjukdom är däremot inte pensionsgrundande inkomst.

Garantipension

För full garantipension krävs 40 års bosättning i Sverige mellan 25 och 64 års ålder. När man inte upp i 40 år kan man även få räkna år mellan 16 och 25 års ålder då man haft en pensionsgrundande inkomst eller pensionsgrundande belopp för aktivitetsersättning på minst ett inkomstbasbelopp per år. Läs mer i kapitel "Lagstadgad ålderspension", sidan 137.

ITP 1

När man är sjuk längre än 14 dagar får man inte längre någon lön från arbetsgivaren och därmed betalar arbetsgivaren inte längre premie för ITP:s ålderspension. I stället betalas premien från premiefrielseförsäkringen så att man fortsätter att tjäna in ålderspension.

Är man partiellt arbetsförmögen blir försäkringen premiefriad i motsvarande grad. Genom premiefrielseförsäkringen tjänar man in ålderspension till den del man inte har lön. Dessutom tjänar man in ålderspension på den deltidslön man har från arbetsgivaren.

Under sjuktiden räknas årligen lönen för premiefrielsen om med hänsyn till inkomstbasbeloppets förändring.

ITP 2

När man är sjuk och har rätt till ITP:s sjukpension, behöver arbetsgivaren inte betala premie för ITP:s ålderspension. I stället betalas premien från premiefrielseförsäkringen så att man fortsätter att tjäna in ålderspension. Även om man är partiellt arbetsförmögen blir försäkringen ändå helt premiefriad.

Under sjuktiden är försäkringen låst vid den nivå som gällde före insjuknandet. Ålderspensionen höjs dock med hänsyn till de årliga pensionstillägg som tilldelats under sjuktiden.

Man fortsätter även att tjäna in ITPK under den tid man har ITP:s sjukpension. ITPK:s ålderspension förändras med den återbäring/avkastning man får eller med förändringen av värdet på fondandelarna.

Arbetsskada

Den som skadas på arbetsplatsen eller på väg till eller från arbetet kan ha rätt till ersättning för bland annat förlorad inkomst och kostnader som skadan har medfört. Om arbetsskadan skulle leda till dödsfall, kan efterlevande få ersättning.

Enligt socialförsäkringsbalken (SFB) får man ersättning för bland annat förlorad arbetsinkomst vid varaktig nedsättning av arbetsförmågan.

PTK, Svenskt Näringsliv och LO har byggt på detta lagstadgade skydd genom ett kollektivavtal om Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA). Försäkringen kompletterar ersättningen enligt lag och kan ge olika former av ersättning.

Vad är en arbetsskada?

Som arbetsskada räknas

- olycksfall i arbetet
- färdolycksfall
- arbetssjukdom
- smitta (i vissa fall).

Olycksfall i arbetet

Grundregeln är att man har rätt till ersättning från de olika försäkringarna när olycksfallet inträffar på arbetsområdet och har samband med arbetet. Utöver det egentliga arbetet gäller rätten till ersättning också medan man till exempel klär om sig eller tar kaffepaus.

Försäkringarna gäller även under tjänsteresor samt under utbildning som beordrats av arbetsgivaren.

Att halka eller falla, skära sig på en kniv, klämma sig i maskin eller utsättas för hot och våld är exempel på olycksfall som kan förekomma i arbetsmiljön. Även skador till följd av solsting och förfrysning är exempel på arbetsskador.

Färdolycksfall

Olycksfall som inträffar under den vanliga färden till eller från arbetet räknas som färdolycksfall. Om man avviker från den vanliga vägen, eller om man fått ledigt för att uträtta egna angelägenheter, kan man som regel inte få någon ersättning.

Försäkringarna omfattar också den som hämtar eller lämnar barn på förskola eller hos dagbarnvårdare i samband med arbetsfärden. Även avvikelse till följd av samäkning accepteras normalt.

Stannar man kvar på arbetsplatsen efter arbetstidens slut, gäller försäkringarna på hemvägen om man arbetat övertid. Man får normalt inte ersättning om man stannat kvar på arbetsplatsen av privata skäl.

Är ett trafikförsäkringspliktigt fordon inblandat lämnar SFB ersättning som vid vanlig sjukskrivning och trafikförsäkringen kompletterar ersättningen.

Arbetssjukdom (annan skadlig inverkan)

Här hör i princip alla faktorer som påverkar hälsan ogynnsamt, fysiskt som psykiskt, och kan vålla arbetssjukdomar.

Exempel på skadliga faktorer i arbetsmiljön är

- farliga ämnen
- strålning
- ovanligt ansträngande rörelser eller arbetsställningar
- buller.

Smitta

I regel räknas inte vanliga infektionssjukdomar av typ förkylning som arbetsskada. Exempel på arbetsskada förorsakad av smitta är gulsot och sjukhussjuka som drabbat sjukvårdspersonal.

Vad kan man få ersättning för?

Vid en arbetskada kan man få ersättning från SFB och TFA. Här följer en sammanfattning av när de båda försäkringarna gäller.

Socialförsäkringsbalken (SFB)

Lagen gäller för löntagare, egna företagare, uppdragstagare och studerande under moment i utbildning som medför särskild risk för skada.

SFB kan lämna ersättning

- för inkomstförlust vid varaktig nedsättning av arbetsförmågan
- för kostnader vid tandvård, särskilda hjälpmedel samt sjukvård utomlands som orsakats av skadan
- vid dödsfall (efterlevandelivränta och begravningshjälp)
- särskild arbetsskadeersättning (karensavdrag)
- sjukpenning med mera för de som inte omfattas av sjukförsäkringen i SFB
- rehabilitering.

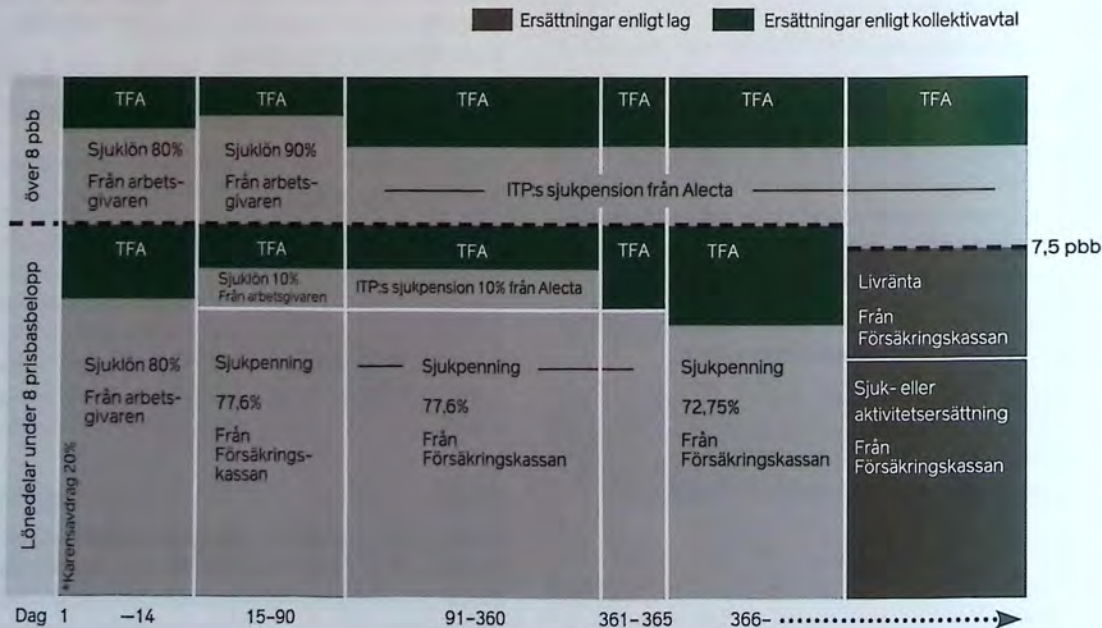
Trygghetsförsäkring vid arbetskada, TFA

Försäkringen gäller alla anställda hos arbetsgivare som har kollektivavtal. Även arbetsgivare som inte har något kollektivavtal kan teckna TFA för sina anställda.

TFA kan lämna ersättning för

- inkomstförlust
- kostnader
- sveda och värk
- rehabilitering
- lyte och men
- framtida inkomstförlust
- särskilda olägenheter
- framtida merkostnader
- förlust av underhåll till efterlevande
- begravningskostnader
- ersättning vid nära anhörigs personskada (skadefall fr o m år 2002).

Möjlig ersättning vid inkomstförlust vid ett arbetsolycksfall



Akut tid, invaliditetstid och dödsfall

Ersättningarna från SFB och TFA påverkas både av typen av arbetskada och under vilken tid de ska betalas ut. Tiden delas in i akut tid, invaliditetstid och tid efter ett dödsfall som förorsakats av en arbetskada.

Ersättning under akut tid

Med akut tid menas den tid läkning pågår från det att skadan inträffar tills dess att man är helt återställd eller den dag behandling inte kommer att innebära en ytterligare förbättring.

Den som är sjukskriven till följd av en arbetskada får ersättning som vid vanlig sjukdom från arbetsgivaren och Försäkringskassan. (Se kapitel "Försäkringar, Sjukdom", sidan 69.)

Man kan även få viss ersättning från TFA för inkomstförlust, kostnader samt sveda och värk.

Exempel, se sidan 91.

Inkomstförlust

Vid olycksfall i arbetet

SFB: Lagstadgad sjuklön, sjukpenning.

ITP: ITP:s sjukpension betalas ut som vid vanlig sjukskrivning.

TFA: Ersätter inkomstförlust under sjukfrånvaro som beräknas enligt skadeståndsrättsliga regler.

Arbetssjukdom

SFB: Lagstadgad sjuklön, sjukpenning.

ITP: ITP:s sjukpension betalas ut som vid vanlig sjukskrivning.

TFA: Ersätter om skadan kvarstår efter 180 dagar och är godkänd av Försäkringskassan som arbetskada eller om sjukdomen finns upptagen på ILO-förteckningen och i båda fallen har orsakats genom vållande.

Färdolycksfall

SFB: Lagstadgad sjuklön, sjukpenning.

ITP: ITP:s sjukpension betalas ut som vid vanlig sjukskrivning.

TFA: Ersätter inte för olycksfall som omfattas av trafikskadelagen men andra färdolycksfall ersätts som olycksfall i arbete men inte inkomstförlust.

Kostnader

SFB: Kan ersätta nödvändiga kostnader för tandvård, sjukvård utomlands samt särskilda hjälpmedel.

TFA: Kan lämna ersättning för läkar- och sjukvårds-kostnader. Man kan också få ersättning för skadade glasögon, kläder, proteser och dylikt.

I vissa fall kan TFA ersätta

- kostnader för hemhjälp och barntillsyn
- kostnader för vård i hemmet
- andra merkostnader som skadan medför.

Sveda och värk

SFB: Ingen ersättning.

TFA: Under akut tid lämnas ersättning för sveda och värk. I TFA-avtalet står denna ersättning under "Ersättning för fysiskt och psykiskt lidande av övergående natur". Denna ersättning lämnas för det lidande som skadan medför under den och läkningstidens längd.

Vid olycksfall lämnas normalt ersättning om sjukskrivningen varat i 31 dagar eller mer. Ersättning lämnas då från och med första sjukskrivningsdagen.

För arbetssjukdom som godkänts som arbetskada och som inträffat den 1 maj 2003 eller senare lämnas ersättning endast om arbetsgivaren (eller anställd av arbetsgivaren) varit vållande. För arbetssjukdom som visat sig före den 1 maj 2003 gäller andra regler.

Ersättningens storlek beror på skadan, behandlingen, läkningstiden, m m. År 2019 är normalbeloppen under de första 12 månaderna vid

- sjukhusvård 4 200 kronor per månad
- vård i hemmet 2 500 kronor per månad.

Därefter sänks beloppen. Ersättningen är skattefri och betalas ut efter den akuta tidens slut.

Ersättning under invaliditetstid

Under begreppet invaliditetstid brukar man tala om ekonomisk respektive medicinsk invaliditet.

Med ekonomisk invaliditet (inkomstförlust) menas att skadan medfört varaktig nedsättning av arbetsförmågan, som orsakat en framtida inkomstförlust.

Inkomstförlust

SFB: Sjuk-/aktivitetsersättning samt livränta om:

- arbets-skadan beräknas leda till varaktig nedsättning av arbetsförmågan i minst ett år. Livräntan täcker inkomstförluster på upp till 7,5 prisbasbelopp som är 348 750 kronor för år 2019.

Om man tjänar mer än 348 750 kronor om året, kan man få ersättning från SFB på den inkomst som ligger ovanför 348 750 kronor. Ett villkor är att man återgår i arbete till någon del. (Se exempel på sidan 92.)

Man kan få livränta som längst till och med månaden innan man fyller 65 år.

Livräntan är skattepliktig och pensionsgrundande.

TFA: Kan ge ersättning för inkomstförluster som inte täcks av livränta enligt SFB. Ersättningen lämnas med ett engångsbelopp eller livränta. Ersättningen sänks till hälften när man fyller 65 år.

Om man får livränta från SFB, kan man under invaliditetstid inte få någon ersättning från TFA för förlorad inkomst som ligger under 348 750 kronor om året. Detta gäller för skador med skadedag från och med den 1 juni 1994.

Om man tjänar mindre än 348 750 kronor om året och förmågan att arbeta är nedsatt med mindre än en femtondel, och man förlorar högst 23 250 kronor om året av lönen, får man ingen ersättning från SFB. I stället ersätter TFA med ett engångsbelopp eller livränta.

Den som har lön över 7,5 prisbasbelopp kan få ITP:s sjukpension. Läs mer om sjuk-/aktivitetsersättning och ITP:s sjukpension i kapitel "Försäkringar; Sjukdom", sidan 69.

Medicinsk invaliditet

Med medicinsk invaliditet menas att skadan medför en kroppslig funktionsnedsättning som blir bestående för framtiden. Detta oavsett om skadan leder till någon framtida inkomstförlust eller inte. Medicinsk invaliditet ersätts av TFA och ersättningen bestäms enligt tabeller och är beroende av graden av medicinsk invaliditet som anges i procent och den skadades ålder då invaliditeten fastställs.

SFB: Ingen ersättning.

TFA: TFA lämnar ersättning för lyte och men enligt tabeller på nästa sida. I dessa tabeller ingår också ersättning för anspänning i arbetet och privatlivet.

Utseendemässig förändring

SFB: Ingen ersättning.

TFA: Särskild ersättning för till exempel ärr och förlust av kroppsdel lämnas enligt skadeståndsrättsliga regler och bedöms individuellt i varje enskilt fall.

Framtida kostnader

SFB: Kan ersätta särskilda hjälpmedel, tandvård och sjukvård utomlands.

TFA: Om skadan medför att man får framtida merkostnader, till exempel för läkarvård och hemhjälp, kan man få ersättning i form av ett engångsbelopp. Skulle de framtida kostnaderna bli stora kan TFA i stället betala en kostnadslivränta.

Vid svåra skador kan man också få ersättning för underhåll av bostaden och så vidare. Kostnader för ombyggnader ersätts dock först och främst av kommunen.

Rehabilitering och omskolning

SFB: Under vissa förutsättningar kan Försäkringskassan lämna ersättning för inkomstförlust i form av arbetsskadelivränta.

Försäkringskassan kan också lämna ersättning i form av rehabiliteringspenning och särskilt bidrag. Det särskilda bidraget kan under vissa förutsättningar lämnas för kostnader som till exempel kursavgifter, läromedel och resor under rehabiliteringsperioden. Närmare upplysningar lämnas av Försäkringskassan.

TFA: Kan ersätta nödvändiga merkostnader för omskolning om de inte täcks av annan ersättning.

Skador som inträffat från och med år 2002

Ersättning för lyte och men

Från arbetsskadeförsäkringen SFB

Ingen ersättning.

Ersättning från trygghetsförsäkringen TFA

Man kan få ersättning från TFA för lyte och men. Hur mycket beror på ålder och graden av medicinsk invaliditet. Ersättningen betalas ut som ett skattefritt engångsbelopp.

Lyte och men belopp år 2019 för den som inte återgår i arbetet efter skadan.

Grad av medicinsk invaliditet	Den skadades ålder då invaliditeten fastställdes		
	25 år	50 år	65 år
25 %	264 800 kr	202 400 kr	138 800 kr
15 %	170 500 kr	130 400 kr	90 200 kr
10 %	126 300 kr	96 800 kr	67 400 kr
5 %	48 100 kr	36 700 kr	25 400 kr

Lyte och men belopp år 2019 för den som har återgått i arbetet efter skadan och som arbetar minst 25 %

Grad av medicinsk invaliditet	Den skadades ålder då invaliditeten fastställdes		
	25 år	50 år	65 år
25 %	370 300 kr	258 400 kr	138 800 kr
15 %	276 000 kr	186 800 kr	90 200 kr
10 %	216 000 kr	144 800 kr	67 400 kr
5 %	74 500 kr	50 800 kr	25 400 kr

Ersättning för särskilda olägenheter

Ersättning för särskilda olägenheter kan lämnas i svåra skadefall om skadan har medfört mycket hög anspänning i arbetet eller i privatlivet. Anspänningen ska alltså klart överstiga vad som ingår i ersättningen för lyte och men.

Från och med 2002 är ersättning för olägenheter i övrigt inkluderad i ersättningen för lyte och men.

Ersättning vid dödsfall

När en arbetskada leder till dödsfall får de efterlevande vissa ersättningar. Dessutom får dödsboet ersättning för begravningskostnader.

Oavsett om dödsfallet anses som arbetskada eller inte kan de efterlevande ha rätt till efterlevandepensioner från socialförsäkringen och ITP.

Se kapitel "Försäkringar; Ersättningar till Efterlevande", sidan 106.

Ersättning till efterlevande från SFB

SFB kompletterar efterlevandepensionen från socialförsäkringen och betalas ut fortlöpande under en viss tid.

Efterlevande som inte fyllt 65 år har rätt till efterlevandelivränta från SFB. Villkoren för att efterlevandelivränta ska betalas ut är att änkan, änklungen, sambon eller registrerade partnern var stadigvarande sammanboende med den avlidne vid dödsfallet och antingen

- var gifta eller
- var sammanboende och tidigare har varit gifta med varandra eller har/har haft/ väntar gemensamt barn.

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

Även barn har rätt till efterlevandelivränta.

Livräntan ska vara en viss andel av den avlidnes inkomst. Man utgår från den förvärvsinkomst som den avlidne hade vid dödsfallet. Den maximala inkomst som räknas är 7,5 gånger det prisbasbelopp som gällde vid dödsfallet (livränteunderlag).

Efterlevandelivränta betalas ut som

- omställningslivränta
- förlängd omställningslivränta
- barnlivränta.

Make/maka/sambo/registrerad partner

En efterlevande man eller kvinna under 65 år kan få omställningslivränta under en tid av tolv månader räknat från dödsfallet. Har den efterlevande vårdnaden om och sammanbor med barn som är mellan tolv och 18 år betalas förlängd omställningslivränta under ytterligare tolv månader. Den sammanlagda ersättningstiden blir då 24 månader. Har den efterlevande vårdnaden om och sammanbor med barn som är under tolv år, kan förlängd omställningslivränta betalas ut tills det yngsta barnet fyller tolv år.

Omställningslivränta och förlängd omställningslivränta betalas ut med 45 procent av livränteunderlaget. Om barn till den avlidne också har rätt till livränta, är livräntan till den vuxne 20 procent.

Livräntan minskas med den omställningspension och förlängda omställningspension som den efterlevande får.

Barn

Barn kan få livränta efter en eller båda föräldrarna till och med den månad barnet fyller 18 år. Om barnet studerar kan livräntan betalas ut så länge studierna pågår, men längst till och med juni det år barnet fyller 20 år.

Livränta till barn motsvarar 40 procent av livränteunderlaget för det första barnet och 20 procent för varje ytterligare barn. Summan fördelas sedan lika mellan barnen.

Livräntan minskas med den barnpension som barnet får.

Summan av samtliga livräntor från SFB får inte överstiga livränteunderlaget. I så fall får de fördelas proportionellt så att de tillsammans motsvarar livränteunderlaget.

Ersättning till efterlevande från TFA

TFA ersätter förlust av underhåll till efterlevande som

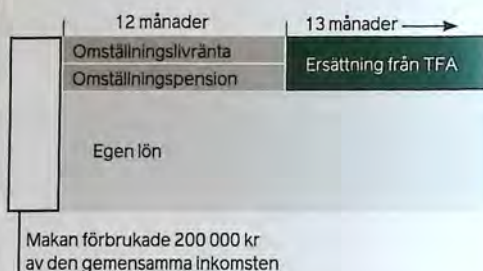
- fått underhåll av den avlidne
- eller hade rätt till det
- eller kunde antas få det inom en nära framtid.

Ersättningen betalas ut antingen som skattepliktig livränta eller som ett engångsbelopp. När man beräknar ersättningen följer man de regler som gäller vid beräkning av skadestånd. Ersättningen ska vara anpassad så att den tillsammans med ersättningar och inkomst från annat håll gör att de efterlevande i stort sett kan behålla sin tidigare levnadsstandard.

Exempel på ersättning vid dödsfall

En tjänsteman avlider till följd av en arbets-skada. Han lämnar maka efter sig men inga barn. Paret's gemensamma inkomst var vid tiden för dödsfallet 400 000 kr, varav den avlidnes inkomst var 250 000 kr och makans 150 000 kr. Av den totala inkomsten förbrukade maken 50 %, det vill säga 200 000 kr.

Efter dödsfallet får änkan tidsbegränsad omställningspension samt omställningslivränta från SFB.



Under tiden som maken får omställningslivränta och omställningspension täcker ersättningen från Försäkringskassan behovet av underhåll. Därefter ersätter TFA förlust av underhåll.

Ersättning för begravningskostnader från SFB och TFA

Från SFB lämnas ersättning till dödsboet i form av begravningshjälp. Ersättningen motsvarar 30 procent av det prisbasbelopp som gällde när dödsfallet inträffade och betalas ut i form av ett engångsbelopp. I vissa fall lämnas också ersättning från tjänstegrupplivförsäkringen, TGL. Resten av begravningskostnaderna upp till normal nivå ersätts av TFA.

Make/maka och hemmavarande barn får ersättning från TFA för sorgkläder (normalt 50 procent av kostnaden). Dessutom lämnas ersättning för begravningsmåltid och gravsten.

Ersättning för förlorad inkomst kan utbetalas från TFA till den som måste ta ledigt en kortare tid för att ordna begravningen.

Ersättning vid nära anhörigs personskada

Om den försäkrade får en arbetsskada som leder till dödsfall gäller även, att en person som stått den avlidne särskilt nära och som fått en psykisk chock eller andra psykiska besvär till följd av dödsfallet, kan få ersättning för detta. Med någon som står den avlidne särskilt nära menas främst make/maka, registrerad partner, sambo, barn och förälder. Personskada ska kunnas styrkas genom läkarintyg eller liknande utredning.

Exempel på ersättningar vid olycksfall (akut tid)

1. Maja faller i en trappa

Den 9 maj faller Maja i en trappa på sitt arbete. Hon får en lårbensfraktur och blir sjukskriven i åtta månader.

Den första tiden får hon vård på sjukhus. Därefter blir hon sjukskriven i hemmet i fem månader. Maja har en årsinkomst som är lägre än 372 000 kronor (8 prisbasbelopp år 2019).

Ersättning för förlorad arbetsinkomst

Så här blir Majas ersättning under sjukskrivningstiden:

Dag 1	100 % från TFA.
Dag 2–14	80 % lagstadgad sjuklön från arbetsgivaren samt 20 % från TFA.
Dag 15–90	77,6 % sjukpenning från Försäkringskassan, 10 % kollektivavtalad sjuklön från arbetsgivaren samt 12,4 % från TFA.
Dag 91–	77,6 % sjukpenning från Försäkringskassan, 10 % ITP:s sjukpension från Alecta samt 12,4 % från TFA.

Ersättning för sjukvårdskostnader och andra utgifter

Från TFA har Maja också rätt till ersättning för de merkostnader skadan orsakat.

Ersättning för sveda och värk

Ersättning för sveda och värk betalas från TFA om sjukskrivningen varat i minst 31 dagar. Ersättningen lämnas från första dagen. Maja får ersättning för sjukhusvård i 3 månader och därefter ett lägre belopp under de 5 månader hon är sjukskriven i hemmet. Ersättningen är 25 100 kronor och betalas i regel ut efter sjukskrivningstidens slut. Beloppet är skattefritt.

2. Johan halkar på en oljefläck

Johan arbetar som inköpare på ett medelstort företag. Den 2 april har han ett ärende till företagets lager och råkar då halka på en oljefläck. I samband med olycksfallet vrickar han höger fot så illa att han blir sjukskriven i 3 veckor. Johan har en årsinkomst på 420 000 kronor.

Ersättning för förlorad arbetsinkomst

Dag 1	100 % från TFA.
Dag 2–14	80 % sjuklön från arbetsgivaren 20 % från TFA.
Dag 15–21	På lön upp till 348 750 kronor får Johan 77,6 % sjukpenning från Försäkringskassan, 10 % kollektivavtalad sjuklön från arbetsgivaren samt 12,4 % från TFA. På lönedel över 341 250 kronor får Johan 90 % kollektivavtalad sjuklön från arbetsgivaren samt 10 % från TFA.

Ersättning för sjukvårdskostnader och andra utgifter

Från TFA har Johan rätt till ersättning för de merkostnader som skadan orsakat.

Ersättning för sveda och värk

Johan får ingen ersättning för sveda och värk eftersom sjukfallet inte varat i minst 31 dagar.

Exempel på ersättningar vid invaliditet

Peter stukar foten

Peter trampade snett och stukade foten när han var på väg till sitt jobb som journalist. Han fick en ledbandsskada vilket medförde att det är svårt för honom att gå och stå längre stunder. Peter omplacerades därför till ett stillasittande arbete som administratör. Arbetsbytet innebar dock att hans årsinkomst sänktes från 350 000 kr till 275 000 kr. Dessutom har han kostnader för sjukgymnastik på ca 500 kronor per år. Peters medicinska invaliditet fastställdes till 5 % det år han fyllt 50 år.

Ersättning för förlorad arbetsinkomst

Eftersom Peters inkomstförlust beror på arbetssskadan, beviljar Försäkringskassan livränta enligt SFB. Då Peter före skadan tjänade över 7,5 prisbasbelopp och efter skadan återgår i arbete beräknas den på ett speciellt sätt.

TFA ersätter den inkomstförlust som inte täcks av livräntan.

Lön före skadan	350 000
Lön efter skadan	275 000
Förlust	75 000

Ersättning enligt SFB = cirka 70 000 kr/år.

TFA ersätter 5 000 kronor år 2019.

Ersättning för lyte och men

Från arbetsskadeförsäkringen, SFB
Ingen ersättning.

Från trygghetsförsäkringen, TFA

Peter får ett engångsbelopp för lyte och men på 47 800 kr. Summan är beräknad efter Peters ålder (50 år) och grad av invaliditet (5 %). I ersättningen ingår ekonomisk kompensation för anspänning i arbetet och det dagliga livet. Ersättningen är skattefri.

Ersättning för särskilda olägenheter

Från arbetsskadeförsäkringen SFB
Ingen ersättning.

Från trygghetsförsäkringen TFA

Någon ersättning för särskilda olägenheter är inte aktuell i Peters fall. Sådan lämnas endast i svårare skadefall som medför hög anspänning i arbetet och/eller i det dagliga livet.

Ersättning för framtida kostnader

Från arbetsskadeförsäkringen SFB
Ingen ersättning.

Från trygghetsförsäkringen TFA

Försäkringen ersätter Peter med 500 kronor per år. Ersättningen är skattefri och räknas om till ett engångsbelopp.

Så här anmäls en arbetssskada

För att få rätt till ersättning från SFB och TFA ska arbetssskadan anmälas till Försäkringskassan respektive AFA Försäkring.

När man anmäler en arbetssskada har man rätt att få information och praktisk hjälp (till exempel med formuleringar och ifyllande av blanketter) av arbetsgivare och/eller skyddsombud, försäkringsinformatör, med flera. Man kan även vända sig till Försäkringskassan och/eller AFA Försäkring för att få mer information.

Ansökningsbestämmelser i SFB fr o m 2003

Den som vill få sin rätt till ersättning från arbetsskadeförsäkringen prövad ska göra en skriftlig ansökan hos Försäkringskassan, utöver anmälan. Detta gäller för alla skadefall som Försäkringskassan tar upp till prövning fr o m 1 januari 2003 – även skadefall som redan är anmälda.

Den skadade

- anmäler det som inträffat till arbetsgivaren och till skyddsombudet
- ansöker om ersättning från Försäkringskassan på blanketten "Ansökan om ersättning från arbetsskadeförsäkringen"
- gör skadeanmälan på AFA Försäkrings kundwebb, www.afaforsakring.se. Det går även att anmäla på blanketten "Skadeanmälan TFA/TFA-KL". Den finns också på AFA Försäkrings webbplats.
- sparar kvitton och andra verifikationer för kostnader som har samband med arbetssskadan.

Arbetsgivaren

- är enligt lag skyldig att anmäla skadan till Försäkringskassan. Anmälan kan göras elektroniskt på www.anmalarbetsskada.se eller på blanketten "Anmälan om arbetssskada"
- ska komplettera webbanmälan eller "Skadeanmälan TFA/ TFA-KL" med vissa uppgifter
- kontaktar skyddsombudet så att de tillsammans kan vidta åtgärder för att förhindra liknande arbetssskador.

Skyddsombudet

- ska ta del av alla anmälningar om inträffade skador och skriva under anmälan till Försäkringskassan. Observera! Om den skadade och/eller skyddsombudet har en annan uppfattning än arbetsgivaren om händelseförloppet och konsekvenserna av detta, kan den skadade eller skyddsombudet lämna en egen anmälan till Försäkringskassan
- ser till och bevakar att arbetsgivaren vidtar åtgärder för att förhindra liknande arbetsskador.

Försäkringsinformatören

- ser till att arbetskamraterna anmäler inträffade skadehändelser till skyddsombud och arbetsgivare även om händelsen inte leder till sjukskrivning
- hjälper arbetskamraterna att få information om hur försäkringarna fungerar i samband med en arbetskada.

Så här prövas en arbetsskada

Den 1 juli 2002 infördes nya bestämmelser för vad som ska anses vara arbetsskada. Lagändringen gäller för de skadefall som inträffat eller visat sig från och med detta datum. För äldre skadefall gäller de tidigare bestämmelserna. Prövningen av arbetsskador delas alltså in i två grupper – de som inträffat före den 1 juli 2002 och de som inträffat efter den 1 juli 2002.

Vem fattar beslutet om arbetsskada?

Försäkringskassan beslutar om ersättning från SFB. AFA Försäkring beslutar om ersättning från TFA.

Då prövar Försäkringskassan en arbetsskada

Försäkringskassan prövar en arbetsskada enligt SFB när skadan orsakar

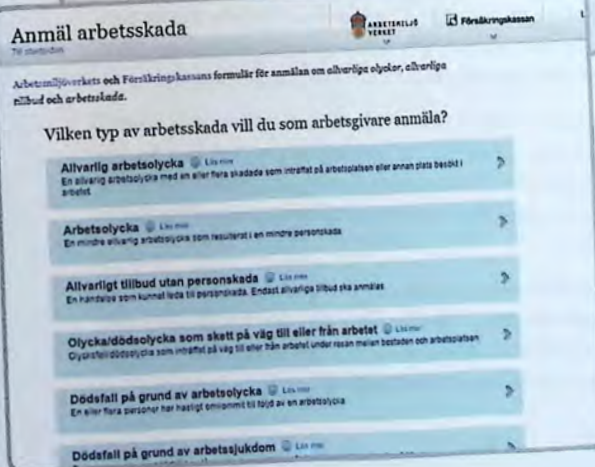
- framtida inkomstbortfall när arbetsförmågan är varaktigt nedsatt eller för minst ett år framåt. Ersättning lämnas då i form av arbetsskadelivränta.
- kostnader för tandvård inklusive resekostnader i samband med tandvård.
- behov av särskilda hjälpmedel.
- kostnader för sjukvård utomlands.
- dödsfall.

Arbetsskada som inträffat från och med den 1 juli 2002

Från och med 1 juli 2002 gör Försäkringskassan en samlad bedömning. En skada ska godkännas som arbetsskada om övervägande skäl talar för det. Det innebär att det ska vara mer sannolikt att sjukdomen eller besvären beror på arbetet än på andra faktorer.

Kravet på "hög grad av sannolikhet" för att det funnits skadlig inverkan är alltså borttaget. Denna ändring i lagen innebär en lättnad när det gäller bevisen för arbetssjukdomar.

Bedömningen av olycksfall påverkas däremot inte av lagändringen. För olycksfall gäller, både före och efter lagändringen, att skadan ska godkännas om övervägande skäl talar för att den orsakats av olycksfallet.



Bestämmelserna gäller för skadefall som visat sig den 1 juli 2002 eller senare. En arbetssjukdom anses i regel ha visat sig den första sjukskrivningsdagen eller dagen för det första läkarbesöket.

Så går prövningen till

Man ska på en gång göra en helhetsbedömning av samtliga faktorer som har betydelse. I helhetsbedömningen ska man ta ställning till

- Har det funnits någon faktor i arbetsmiljön som kan ha gett upphov till de besvär som den försäkrade har?
- Hur länge och hur intensivt har den försäkrade varit utsatt för den skadliga inverkan?
- Hur har sjukdomen utvecklats och vad har den medicinska utredningen visat?
- Har den försäkrade utanför arbetet varit utsatt för skadliga faktorer som kan ge upphov till en sådan skada som hon/han har – och i så fall i vilken omfattning?

Försäkrad i "befintligt skick"

Liksom tidigare ska arbetsskadebedömningen göras utifrån den försäkrades fysiska och psykiska förutsättningar – inte med utgångspunkt från en "normalperson". Man är alltså försäkrad i "befintligt skick". Samtidigt ska man göra en bedömning av vad som är rimligt så att det som enbart är skadligt för en extremt känslig person, inte betraktas som skadlig inverkan.

Vetenskapligt stöd

Det ska finnas ett vetenskapligt stöd för att skadan är en arbetsskada. Det ska alltså finnas sakkunskap som säger att det verkligen finns samband mellan den typ av skada som den försäkrade har och någon faktor i arbetet.

Arbetsskada som inträffat före den 1 juli 2002

Vid prövning av en arbetsskada som inträffat före den 1 juli 2002, fastställs först om den skadade varit utsatt för skadlig inverkan eller ett olycksfall. Därefter prövas sambandet mellan olycksfallet/den skadliga inverkan och de besvär den skadade har. Bedömningen sker alltså i två steg.

Steg 1. Skadlig inverkan

Med skadlig inverkan avses alla faktorer i arbetsmiljön som kan påverka den fysiska eller psykiska hälsan ogynnsamt. Exempel på sådana faktorer kan vara; farliga ämnen, buller, skakning eller vibrationer från maskiner eller verktyg. Det kan också vara ovanligt ansträngande arbetsmoment och arbetsställningar. Även psykiskt påfrestande förhållanden som kan ha sådan skadlig inverkan omfattas av SFB och TFA.

Med annan skadlig inverkan menas inverkan av en faktor som med "hög grad av sannolikhet" kan ge upphov till en sådan skada som den försäkrade har. Detta innebär att man vid bedömningen väger in att exponeringen för en skadlig faktor i arbetet varit av en sådan omfattning, intensitet och varaktighet att sannolikheten för skadlig inverkan är hög.

Vidare måste den samlade kunskapen med "betydande grad av sannolikhet" tala för att en faktor i arbetsmiljön är skadlig. Det måste vara relativt allmänt accepterat att en viss faktor kan orsaka skada. En enskild forskares eller läkares uppfattning är inte tillräckligt underlag för ett positivt beslut i frågan om skadlig inverkan.

Som arbetsskada anses inte en skada av psykisk eller psykosomatisk natur som är en följd av nedläggande av ett företag, en arbetstvist, bristande uppskattning av den försäkrades arbetsinsats, vantrivsel med arbetsuppgifter eller arbetskamrater eller andra jämförbara förhållanden.

Om man finner att den skadliga faktorn inte kunnat orsaka sjukdomen, måste man ta ställning till om den kan ha lett till en försämring i sjukdomen som inte är arbetsrelaterad. Även en sådan "försämring" kan bedömas som en arbets-skada.

Vid bedömningen av vad som är skadligt ska man även ta hänsyn till individuella svagheter hos den försäkrade som gör att hon/han lättare drabbas av en skada. Man är alltså i princip försäkrad i "befintligt skick".

Steg 2. Samband

Om svaret är JA enligt steg 1, ska man i nästa steg ta ställning till om det finns ett samband mellan skadligheten och den skada eller sjukdom som uppstått.

För att det ska anses finnas ett samband måste övervägande skäl tala för det. Detta innebär att Försäkringskassan ska utgå ifrån att ett samband inte finns. Det är först när det finns bevis för att den skadliga inverkan har orsakat skadan eller sjukdomen som en arbetsskada kan godkännas. Utredningen ska alltså visa att det finns övervägande skäl som talar för att det är den skadliga inverkan i arbetet som givit upphov till sjukdomen eller skadan.

Försäkringskassan kan också komma fram till att det är förhållanden utanför arbetet som kan ha orsakat, påskyndat eller försämrat sjukdomen eller skadan. Sådana förhållanden kan till exempel vara olika fysiskt ansträngande aktiviteter på fritiden, svår eller pressad social situation som till exempel ekonomiskt eller psykiskt påfrestande förhållanden i privatlivet. Ett relativt vanligt skäl till att man inte anser det finnas ett samband, är att de besvär som uppstått är åldersbetingade. Det innebär – enkelt uttryckt – att förändringar sker i kroppen i samband med att vi åldras, så kallade "degenerativa" förändringar.

Då prövar AFA Försäkring en arbetsskada

AFA Försäkring prövar rätten till ersättning enligt TFA vid

- olycksfall i arbetet och färdolycksfall utan föregående prövning hos Försäkringskassan.
- arbetssjukdom om sjukdomen kvarstått i mer än 180 dagar och godkänts som arbetsskada av Försäkringskassan. I annat fall kan sjukdomen prövas om den kvarstått i mer än 180 dagar och finns upptagen på ILOs (International Labour Organisation) lista över arbetssjukdomar.

Vid arbetssjukdomar är det viktigt att, genom en arbetsplatsutredning, dokumentera vilka skadliga faktorer som finns vid den aktuella arbetsplatsen och/ eller andra faktorer som medverkat till det inträffade. Denna utredning görs i samverkan mellan arbetsgivare, skyddsombud och den skadade.

Arbetsplatsutredningen ska tillsammans med den medicinska utredningen utgöra grunden vid bedömningen av om skadan eller sjukdomen ska betraktas som arbetsskada enligt SFB.

Vållandeprövning

För skador inträffade från och med den 1 juli 1993, där den skadade kan visa att arbetsgivare eller anställd hos denne varit vållande till skadan, utgår full ersättning för inkomstförlust och kostnader. Hittills har drygt 50 procent av alla anmälda vållandeärenden godkänts.

Vållandenämnden prövar inte olycksfall i arbetet som inträffat efter den 30 april 2001. För skador som inträffat efter detta datum gäller att endast arbetssjukdomar vållandeprövas. Observera också att vållandenämnden endast prövar ärenden som är godkända som arbetsskada av AFA Försäkring eller Försäkringskassan.

OBS! Färdolycksfall som inträffat den 1 juli 1998 eller senare omfattas inte av vållandeprövningen.

Den skadade måste bevisa

Det är den skadade som ska bevisa att arbetsgivaren har vållat skadan genom vårdslöshet. Det innebär att man själv måste presentera en utredning som visar på detta. AFA Försäkring har en särskild blankett för vållandeutredning.

Vållandenämnden prövar frågan om en arbetsskada har vållats av arbetsgivaren genom vårdslöshet eller av en arbetskamrat genom fel eller försummelse i tjänsten enligt skadeståndslagen. Nämnden består av domare från hovrätt och tingsrätt.

Om man inte är nöjd med beslutet

Om man inte är nöjd med ett beslut som gäller bedömning och ersättning av arbetsskada kan man överklaga beslutet.

Information om vart man ska vända sig, vilka uppgifter som ska lämnas, och så vidare, får man bifogat beslutet. Man kan få upplysningar och praktisk hjälp av arbetsgivare, skyddsombud, försäkringsinformatör med flera.

Arbetsskadeförsäkringen SFB

Det är Försäkringskassan som fattar beslut om ersättning från SFB. Om man är missnöjd med beslutet kan man begära att Försäkringskassan omprövar beslutet.

Om man är missnöjd med omprövningsbeslutet kan man överklaga till förvaltningsrätten. Skicka överklagandet till omprövningsenheten, adressen framgår av omprövningsbeslutet. Försäkringskassan skickar in överklagandet till förvaltningsrätten.

Är man inte nöjd med förvaltningsrättens beslut kan man överklaga till kammarrätten och i sista hand till Högsta förvaltningsdomstolen.

Observera att överklagande alltid måste ske inom två månader från det att man fått ta del av beslutet från respektive instans.

Det finns dock undantag från denna regel. Man kan begära att Försäkringskassan omprövar sitt beslut även om det gått mer än två månader

- Om beslutet på grund av skriftfel, räknefel eller annan typ av förbiseende innehåller uppenbar oriktighet.
- Om beslutet har blivit oriktigt på grund av att det har fattats på uppenbart felaktigt eller ofullständigt underlag.
- Om beslutet har blivit oriktigt på grund av uppenbart felaktig rättstillämpning eller annan liknande orsak.

Trygghetsförsäkringen TFA

Om man inte är nöjd med ett beslut som AFA Försäkring har tagit om ersättning ska man i första hand kontakta sin handläggare och begära ny prövning.

I de fall där AFA Försäkring har tagit slutlig ställning till rätten till ersättning kan man begära omprövning hos AFA Försäkrings Omprövningsavdelning eller inleda ett rättsligt förfarande i allmän domstol. Begäran om omprövning måste göras inom sex månader från det att man mottagit beslut om slutlig ställning.

Omprövningsavdelningen har en självständig ställning inom AFA Försäkring och gör en ny prövning av beslutet. Begäran om omprövning ska vara skriftlig. Den ska innehålla vilket beslut man är missnöjd med, hur man vill att beslutet ska ändras och vilka skäl man har för ändring av beslutet, namn, adress och ärendenummer. Begäran om omprövning skickas till Omprövningsavdelningen, AFA Försäkring, Box 16 243, 103 24 Stockholm.

Om man inte är nöjd med Omprövningsavdelningens bedömning kan man begära prövning i Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar. Skiljenämnden består av ledamöter utsedda av arbetsmarknadens parter. Arbetsmarknadens parter utser gemensamt en ordförande som är lagfaren domare. En skiljedom kan inte överklagas. Prövningen i skiljenämnden är avgiftsbelagd för de fall som anmäls efter den 30 april 2007. Avgiften är fyra procent av prisbasbeloppet (1 860 kronor år 2019).

Om man väljer att inleda rättsligt förfarande i allmän domstol kan man vända sig till tingsrätt för att få upplysningar om vilka uppgifter som en stämningsansökan ska innehålla och vilka handlingar som ska skickas till tingsrätten.

Om man förlorar i en tvist i allmän domstol får man betala både egna rättegångskostnader och AFA Försäkrings rättegångskostnader.

AFA Försäkring

106 27 Stockholm
Tel 0771-88 00 99
afaforsakring.se

Omprövningsavdelningen

AFA Försäkring
Box 16 243
103 24 Stockholm

Observera

Observera att den som arbetar efter 70-års ålder och inte tar ut ålderspension har rätt till sjukpenning endast i 180 dagar om man råkar ut för en arbetsskada. Försäkringsskyddet är således begränsat för denna kategori även när det gäller arbetsskador. Detta innebär att om de 180 dagarna förbrukats tidigare, har den skadade inte rätt till ytterligare sjukpenning eller motsvarande ersättning från TFA.

Arbetslöshet

Den lagstadgade arbetslöshetsförsäkringen består av två delar. Den ena delen är en frivillig, inkomstrelaterad försäkring. Ersättning från denna betalas ut till medlem i en arbetslöshetskassa. Den andra – grundförsäkringen – betalas ut till den som inte är medlem eller inte har varit medlem tillräckligt länge.

Den som blir arbetslös kan alltså få hjälp genom grundförsäkringen eller den frivilliga försäkringen, men också genom omställningsavtalen som PTK ingått med olika arbetsgivarorganisationer.

Avtalen kompletterar det lagstadgade skyddet, så att den som blivit uppsagd dels får stöd att hitta ett nytt arbete genom personlig rådgivning och vägledning, dels kan få ersättning i form av avgångsersättning och löneutfyllnad.

Översikt över stöd vid arbetslöshet

Ersättning från arbetslöshetskassa (a-kassa)

- inkomstrelaterad ersättning (medlem i a-kassa)
- grundbelopp (ej medlem i a-kassa, eller ej medlem tillräckligt länge)
- tilläggförsäkringar som vissa förbund har.

Ersättning genom omställningsavtalen mellan arbetsgivarorganisationer och PTK

- Avgångsersättning
- Personlig rådgivning
- Individuella ekonomiska insatser vid till exempel utbildning, praktik, starta företag med mera.

Till dig som är försäkringsinformatör

Att informera om försäkringar som ger ersättning vid arbetslöshet ingår inte i ditt uppdrag som försäkringsinformatör. Däremot bör du kunna informera om hur de lagstadgade och kollektivavtalade försäkringarna gäller vid arbetslöshet.

I handboken har vi dock valt att ta med information om de försäkringar som kan ge ersättning vid lönebortfall för att hjälpa dig att skapa en helhetsbild för den som riskerar att bli arbetslös.

Ersättning från arbetslöshetskassan

De flesta arbetslöshetskassor har bildats av de fackliga organisationerna. Det finns för närvarande 27 a-kassor i Sverige. Normalt är det arbetet/verksamhetsområdet som avgör vilken a-kassa man har rätt att tillhöra. Inspektionen för arbetslöshetsförsäkring, IAF, utövar tillsyn över arbetslöshetskassorna.

Av dessa 27 a-kassor finns det också en kompletterande a-kassa som bland annat har uppdraget att pröva och betala ut ersättning till personer utan medlemskap, Alfa-kassan.

Villkor för ersättning från a-kassan

För att få ersättning från arbetslöshetsförsäkringen måste man uppfylla dels ett arbetsvillkor och dels grundvillkor.

Arbetsvillkor

Detta uppfyller den som under den senaste 12-månadersperioden har arbetat minst sex månader med minst 80 arbetade timmar i varje månad. Eller om man under den senaste 12-månadersperioden har arbetat 480 timmar under en sammanhängande tid av sex kalendermånader. Arbetet måste man ha utfört under minst 50 timmar i varje månad.

Grundvillkor

Man måste:

1. vara arbetsför och oförhindrad att ta arbete
2. vara anmäld som arbetssökande hos den offentliga arbetsförmedlingen
3. även i övrigt stå till arbetsmarknadens förfogande

Man måste uppfylla samtliga punkter i grundvillkoret. Lägg speciellt märke till att man måste stå till arbetsmarknadens förfogande om man vill få ersättning från a-kassan.

Förutom grundvillkoret måste man, för att få inkomstrelaterad ersättning, även uppfylla medlemsvillkoret.

Medlemsvillkor

Detta innebär att man ska ha varit medlem i a-kassan i minst tolv månader.

Tid som kan hoppas över

Överhoppningsbar tid innebär att den tid som arbetsvillkoret ska vara uppfyllt under (tolvmånadersperioden) förlängs. Det betyder att arbete som ligger längre tillbaka i tiden än tolv månader kan räknas med i arbetsvillkoret. Den överhoppningsbara tiden är begränsad till fem år. Exempel på tid som kan hoppas över är sjukdom, föräldrapenning och avslutade heltidsstudier i vissa fall.

Så länge får man ersättning

Om man uppfyller villkoren för rätt till arbetslöshetsersättning får man en ersättningsperiod på 300 ersättningsdagar. Den som har barn under 18 år dag 300 får ytterligare 150 dagar i sin period. Ersättningsperioden med arbetslöshetsersättning inleds alltid med sex karensdagar (det vill säga sju dagar man inte får någon ersättning för). Man får därefter ersättning för högst fem dagar per vecka.

Ersättningen räknas som skattepliktig inkomst och är pensionsgrundande.

Ersättning från den frivilliga, inkomstrelaterade försäkringen

Den som är medlem i en a-kassa och uppfyller grund-, medlems- och arbetsvillkoret kan ha rätt till ersättning från den frivilliga, inkomstrelaterade försäkringen.

Storleken på dagpenningen beror på den inkomst man hade innan man blev arbetslös.

- De första 100 dagarna får man 80 procent av sin tidigare inkomst och som högst 910 kronor i dagpenning.
 - Dag 101–200 får man 80 procent av sin tidigare inkomst men som högst 760 kronor i dagpenning.
 - Dag 201–300 får man 70 procent av sin tidigare inkomst men som högst 760 kronor i dagpenning.
- Den som har barn under 18 år dag 300, får ytterligare 150 dagar i sin ersättningsperiod. Nivån på den ersättningen är fortfarande 70 procent av tidigare inkomst. Om man fortfarande är arbetslös efter dag 450 respektive dag 300 görs en ny prövning om man uppfyller villkoren för en ny period.

Man kan som mest få ut 20 020 kronor per månad före skatt. Beräkningen utgår från 22 ersättningsdagar à 910 kronor. Det motsvarar 80 procent av en månadslön på 25 025 kronor. Arbetslöshetsersättningen baseras på ett genomsnitt av inkomsten under den senaste 12-månadersperioden. Tjänar man mer än maxbeloppet får man alltså en lägre procentuell ersättning från a-kassan.

Om man har pension och blir arbetslös

För den som gör förtida uttag av ålderspension är dagpenningen 65 procent av dagsinkomsten, dock högst 910 kronor. Dagpenningen minskas med 1/260-del av ålderspensionen, det vill säga dagpenningen och pensionen får tillsammans inte bli mer än 65 procent av dagsinkomsten. Även grundbeloppet enligt grundförsäkringen minskas.

För den som enbart har tjänstepension är dagpenningen inledningsvis 80 procent av dagsinkomsten, dock högst 910 kronor. Dagpenningen minskas med tjänstepensionen.

Dagpenning som understiger 10 kronor betalas inte ut.

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

Ersättning från grundförsäkringen

Den som uppfyller arbetsvillkoret men inte är medlem i någon a-kassa eller inte varit medlem tillräckligt länge, kan få ersättning från grundförsäkringen – ett så kallat grundbelopp.

Grundbeloppet är högst 365 kronor per dag. Om man inte är medlem i en a-kassa betalas grundbeloppet ut av Alfa-kassan. Ersättningen kan betalas ut tidigast från den dag man fyller 20 år.

För den som får grundbeloppet från Alfa-kassan utan att vara medlem, dras en avgift som för närvarande är 24 kronor per ersättningsdag.

Krav för att få ersättning

För att få ersättning från grundförsäkringen måste man uppfylla grund- och arbetsvillkoret (se sidan 99) och ha fyllt 20 år.

Omställningsavtalen ger extra stöd vid arbetslöshet

Tack vare omställningsavtalen finns det extra skydd för den som blir uppsagd eller löper risk att bli uppsagd på grund av arbetsbrist.

Verksamheten utifrån avtalen sköts av två trygghetsråd – **TRR och Trygghetsrådet TRS**. TRS ger också stöd vid uppsägning av personliga skäl, om skälet är ohälsa, samt då en tidsbegränsad anställning upphör.

Trygghetsråden finansieras genom en avgift som beräknas på de anslutna företagens lönesumma för anställda tjänstemän. Avgiften betalas av företagen via faktura från Fora.

I övertalighets- och arbetsbristsituationer ansöker arbetsgivaren och/eller medarbetaren till det trygghetsråd man tillhör. Till TRR ansöker både arbetsgivaren och den uppsagda på www.trr.se. Till TRS ansöker både arbetsgivaren och den uppsagda på www.trs.se vid uppsägning av tillsvidareanställning, vid tidsbegränsat anställd enbart den anställda. Arbetsgivaren har uppgift om vilket avtal som gäller på arbetsplatsen.

Den 1 januari 2019 går de tjänstemän som omfattas av TRR:s omställningsavtal hos KFO över till TRS.

TRR

Svenskt Näringsliv, Idea och företag med hängavtal inom Svenskt Näringsliv-PTK-området



PTK



Omställnings-
avtal TRR

Läs mer om Omställningsavtalet TRR på sidan 100-101.

Trygghetsrådet TRS

Arbetsgivaralliansen, Danscentrum, Länsmuseernas Samorganisation, Sinf (Svensk Industriförening), Svensk Scenkonst och Teatercentrum



PTK



Omställnings-
avtal TRS

Läs mer om Omställningsavtalet TRS på sidan 102-103.

Omställningsavtalet TRR

Omställningsavtalet TRR gäller för den vars arbetsgivare är bunden av kollektivavtal via:

- Svenskt Näringsliv
- Idea

eller om arbetsgivaren är säransluten till TRR och har hängavtal med något av PTK:s medlemsförbund samt av styrelsen godkända förbund för vissa områden.

Verksamheten bedrivs av TRR enligt avtalet.

Uppsagd på grund av arbetsbrist

Den som blir uppsagd på grund av arbetsbrist kan få

- **Individuellt stöd** (gäller även den som sagt upp sig själv och kommit överens med arbetsgivaren om att avsluta anställningen på grund av den förhandlade arbetsbristen.)
 - Personlig rådgivare som ger råd, stöd och vägledning.
 - TRR:s program och aktiviteter, enskilt och i grupp, för personlig utveckling och effektivt arbetssökande eller start av företag. Externa kurser med mera.
 - TRR Online, en lösenordsskyddad webbplats för de som omfattas av TRR:s stöd. Här erbjuds verktyg och information som tillsammans med stödet från rådgivaren underlättar vägen mot nytt jobb.

Sedan den 1 januari 2019 stöttar TRR även de som blivit uppsagda på grund av sjukdom, (vilket rättsligt sett är en uppsägning på grund av personliga skäl).

- **kompletterande inkomstskydd vid arbetslöshet**

- avgångsersättning (AGE)

Chefer som står inför uppsägningar/övertalighet kan få

- **chefsstöd inför förändring.** TRR kan underlätta hanteringen av företagets omställningsprocess genom att:
 - informera om olika sätt att hantera omställning, ge råd om vad man behöver tänka på när man informerar och kommunicerar i en omställningssituation.
 - hålla seminarier kring chefsrollen vid förändringar för chefer eller de personer som ska hantera övertaligheten.

Fackliga företrädare som ställs inför en övertalighets-situation kan av TRR få utbildningen *Att vara facklig representant vid förändring*. Utbildningen innehåller till exempel avsnitt om hur man samtalar med dem som sägs upp och hur man bemöter personer i kris.

TRR Matchning

Med TRR:s nätverk kan TRR Matchning snabbt och kostnadsfritt föreslå kandidater som matchar företagets önskemål. TRR:s ständigt pågående arbete med att hjälpa övertaliga att hitta nya jobb, innebär att TRR har kontakt med ett stort antal kompetenta arbetssökande inom de flesta yrkes- och arbetsområden. Mer information finns på www.trr.se/matchning.

Individuellt personligt stöd (omställningsstöd)

Den som blir uppsagd eller löper risk att bli uppsagd erbjuds en personlig rådgivare för individuella samtal och stöd till nytt arbete eller start av företag. En av TRR-rådgivarens viktigaste uppgifter är att skapa förändringskraft hos den som berörs. TRR-rådgivaren fungerar därför som samtalspartner, bollplank och vägledare.

Rådgivaren kan till exempel hjälpa den uppsagda att inventera och stärka den egna kompetensen, orientera sig om omvärlden, yrken och utbildningsvägar och att marknadsföra sig själv.

Som ett stöd och komplement till de individuella samtalen kan den uppsagda delta i gruppaktiviteter, som är utvecklade inom TRR.

Möjlighet till ekonomiskt stöd för praktik, utbildning eller inskolning hos en ny arbetsgivare. För den som vill starta ett eget företag finns också möjlighet till hjälp.

Omställningsstödet gäller under två år. Efter prövning kan man under vissa förutsättningar få förlängt omställningsstöd.

Krav för att få omställningsstöd är att man varit tillsvidareanställd ett år vid samma företag och haft en genomsnittlig veckoarbetstid på minst 16 timmar och

- sagts upp på grund av arbetsbrist eller sjukdom, (vilket rättsligt är en uppsägning på grund av personliga skäl), eller ...
- att man har slutat sin anställning utan att uppsägning har gjorts, om det klart framgår att den anställde slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.

Avgångsersättning (AGE)

Det kompletterande inkomstskyddet innebär att den inkomstrelaterade ersättningen från a-kassan tillsammans med AGE uppgår till cirka 70 procent av tidigare lön under de 130 första ersättningsdagarna och därefter till cirka 50 procent.

För att få AGE ska man

- vara uppsagd på grund av arbetsbrist eller sjukdom* från ett TRR-anslutet företag
- ha fyllt 40 år då anställningen upphör
- ha varit anställd inom företaget under minst fem års sammanhängande tid eller tidigare ha blivit uppsagd från ett TRR-anslutet företag.

* Möjligheten att få stöd genom sjukdomen träder i kraft 1 januari 2019. Uppsägning på grund av sjukdom är rättsligt sett en uppsägning på grund av personliga skäl.

Tillägg i omställningsavtalet

Nu kan även den som haft en anställning som avslutats genom överenskommelse, utan att en uppsägning har ägt rum, få AGE.

En förutsättning för att få AGE är att fackförbundet och företaget är överens om att det finns en övertalighet, vilket ska styrkas med MBL-protokoll eller annan skriftlig dokumentation.

Dessutom ska man ha haft en månadslön på 27 100 kronor. Efter 130 ersättningsdagar sänks ersättningsnivån till 50 procent. För att få fortsatt AGE krävs en månadslön på 33 000 kronor.

AGE betalas ut för tid med a-kassa eller för tid i arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

Hur länge betalas AGE ut?

Ålder sista anställningsdag	Ersättningstid (max.)
40 – 44	130 dagar
45 – 59	260 dagar
60 – 64	390 dagar

Läs mer på www.trr.se/ekonomi

Studieersättning

- Gäller för tjänsteman som är berättigad till omställningsstöd och som fyllt 40 år vid tidpunkten för studiestart.
- TRR ska pröva dels tjänstemannens behov av utbildning, dels om utbildningen är sådan att den kommer att öka tjänstemannens anställningsbarhet. Det är TRR:s bedömning som avgör om huruvida TRR studieersättning ska beviljas eller inte.
- TRR studieersättning följer CSN:s modell för studiestöd med perioder som motsvarar termin och belopp per studievecka. TRR studieersättning beräknas som om berörd tjänsteman sökt och beviljats studiestöd från CSN (oavsett om tjänstemannen tar ut eller har rätt till studiestöd).
- Med studiestöd från CSN avses här bidragsdel och grundlån, inte omfattande så kallade tilläggs lån. TRR studieersättning ska tillsammans med studiestödet upp till fribeloppsgränsen ge ekonomisk utfyllnad upp till 70 procent av tidigare lön under termin 1 och 2, därefter upp till 50 procent under termin 3 och 4.
- För tjänstemän som är äldre än 57 år saknas, enligt nu gällande regler, rätt till studiestöd från CSN. För sådan tjänsteman ska TRR studieersättning bestämmas som om tjänstemannen varit berättigad till studiestöd från CSN.
- TRR studieersättning påverkar inte den rätt till AGE som gäller enligt Omställningsavtalet vid arbetslöshet. TRR studieersättning får inte beräknas på högre lön än AGE vid arbetslöshet (1,4 x inkomstbasbelopp/månad).

Efterskydd hos TRR

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

Läs mer på www.trr.se/efterskydd

Omställningsavtalet TRS

Omställningsavtalet TRS gäller för alla anställda vars arbetsgivare är medlem i:

- Arbetsgivaralliansen
- Danscentrum
- Läns museernas Samverkansråd
- Svensk Scenkonst
- Teatercentrum

I ovanstående organisationer omfattas alla anställda. Dessutom omfattas tjänstemän i organisationer som är anslutna till

- Sinf (Svensk Industriförening)
- Samt från 1 januari 2019 tjänstemän inom KFO:s områden som omfattas av kollektivavtal med ett PTK-förbund.

Även tjänstemän hos arbetsgivare som är anslutna till Trygghetsrådet TRS genom hängavtal med något av PTK:s medlemsförbund omfattas.

Verksamheten bedrivs av Trygghetsrådet TRS enligt omställningsavtalet.

Den som riskerar att bli övertalig på grund av att arbetsgivaren inte kan erbjuda fortsatt anställning kan få

- omställningsstöd
- avgångsersättning
- försäkringsskydd
- efterskydd.

Omställningsstöd

Den som blir uppsagd på grund av arbetsbrist eller personliga skäl, om skälet är ohälsa kan få omställningsstöd. Det gäller även tidsbegränsat anställda som inte kan erbjudas fortsatt anställning. Stöd kan ges redan under uppsägningstiden. Rådgivaren ger stöd i form av coach-samtal och rådgivning. Stödet är individuellt utifrån varje persons behov och syftar till att ge stöd på vägen till ett nytt jobb. Det kan till exempel handla om kompetensinventering, kompetensutveckling, hjälp att starta eget, seminarier i olika ämnen eller studier.

Stödet pågår i maximalt i två år. Villkoren för att få omställningsstöd är att:

- veckoarbetstiden varit minst åtta timmar
- personen blivit uppsagd eller riskerar att bli uppsagd på grund av arbetsbrist *eller*

- har blivit uppsagd eller riskerar uppsägning av personliga skäl, om skälet är ohälsa, *eller*
- har sagt upp sig själv vid konstaterad arbetsbrist *eller*
- en tidsbegränsad anställning avslutas.

För att den som har haft en tidsbegränsad anställning ska få stöd, krävs att han/hon under de senaste fem åren varit anställd minst 18 månader inom TRS avtalsområde.

Avgångsersättning (AGE)

För att få AGE ska den uppsagde

- ha arbetat minst fem sammanhängande år hos en eller flera arbetsgivare ansluten till TRS*
- ha arbetat minst åtta timmar i veckan
- vara arbetslös och arbetssökande på minst 20 procent av tidigare arbetstid.

* även tid hos ansluten arbetsgivare hos TRR/Fastigo kan tillgodoräknas. Förutsättningen är att anställningstiden är sammanhängande, dvs. i direkt anslutning till anställning hos en TRS-ansluten arbetsgivare.

Hur länge betalas AGE ut?

AGE-ersättningen ska tillsammans med ersättning från a-kassan motsvara viss procent av tidigare lön enligt följande:

Ålder 50 - 59 år	
130 dagar	75%
130 dagar	70%
130 dagar	50%
Totalt 390 dagar	
Maximal ersättning är 250 000 kronor före skatt.	
Ålder 60 - 65 år	
130 dagar	75%
130 dagar	70%
130 dagar	65%
130 dagar	50%
Totalt 520 dagar	
Maximal ersättning är 250 000 kronor före skatt.	

TRS betalar ut ett minimibelopp till den som uppfyller grundvillkoren för AGE, men vars lönenivå ligger under nivån för AGE. Minimibeloppet är 3 000 kronor.

Försäkringsskydd

Den som i sin anställning omfattas av ITP-, KTP- eller SPV-försäkring kan få sina premier betalda av TRS enligt särskilda regler.

Efterskydd

Den som får ett nytt arbete, men åter blir arbetslös, kan få efterskydd från TRS. Det förutsätter att den nya arbetslösheten inträffar inom fem år från den förra anställningens upphörande. Efterskydd kan utgöra såväl omställningsstöd som AGE och betalning av försäkringspremier.

TRS ger stöd till arbetsgivare och fack som står inför omställning

Rådgivning kan ske enskilt eller till grupp, till exempel ledningsgrupp eller samverkansgrupp. Stödet ska bidra till att underlätta omställningsprocessen för den uppsagda och de medarbetare som är kvar på arbetsplatsen. Rådgivarna kan ge stöd och utbildning om hur man informerar och kommunicerar kring omställning och hur man genomför en uppsägning på bästa sätt.

TRS ger stöd till verksamhets- och kompetensutveckling

TRS ger stöd till verksamhets- och kompetensutveckling hos anslutna arbetsplatser och i projekt för en hel bransch eller yrkesgrupp. Syftet är att skapa stabila, livskraftiga verksamheter där medarbetarna har rätt kompetens för organisationens behov. Stödet genomförs i projektform. Arbetsplatsen kan ansöka om rådgivningsstöd och ekonomiskt stöd för kompetensutveckling.

Konkurs – vad händer med lönen?

Enligt lagen om statlig lönegaranti kan staten betala ut lön till den anställda vars arbetsgivare går i konkurs. En förutsättning är dock att det finns en lönefordran med förmånsrätt som bevakas i konkursen.

Lönefordran med förmånsrätt

Förmånsrätt – gäller för en lön som skulle ha betalats ut inom tre månader före konkursansökan eller under uppsägningstiden. Denna lön kan staten ersätta vid en konkurs, om inte arbetsgivaren själv kan betala. Dock ersätts endast de sex sista anställningsmånaderna inklusive uppsägningstiden.

Kortare uppsägningstid vid konkurs

Den lön som ersätts är maximerad till 186 000 kronor (4 prisbasbelopp år 2019). Man kan endast få ersättning under den uppsägningstid man har rätt till enligt lagen om anställningsskydd, även om det skulle finnas ett avtal om en längre uppsägningstid mellan den anställda och arbetsgivaren. Detta innebär att uppsägningstiden i många fall blir kortare än den enligt avtal.

Den som tjänar 20 000 kronor i månaden och har en uppsägningstid på sex månader, får 120 000 kronor genom lönegarantin (20 000 kronor • 6 månader = 120 000 kronor).

Övrigt försäkringsskydd vid arbetslöshet

Som anställd omfattas man av en rad försäkringar som träder i kraft om man blir sjuk eller om man av andra orsaker inte kan arbeta. I grunden har man de lagstadgade försäkringarna och dessa kompletteras av de kollektivavtalade.

Sjukförsäringen

Den lagstadgade sjuklönen från arbetsgivaren följer med anställningen och upphör därför om man blir arbetslös. I stället får man ersättning från Försäkringskassan.

Är man sjukskriven och samtidigt är eller blir arbetslös kan sjukpenningen som högst vara 543 kronor per dag, vilket motsvarar den maximala arbetslöshetsersättningen.

Om man blir sjuk som arbetslös

Skulle man bli sjuk under tiden man är arbetslös ska man omedelbart anmäla det till Försäkringskassan. Är man sjuk och får sjukpenning får man ingen ersättning från a-kassan. När man är sjukskriven förbrukar man inga a-kassedagar.

Om man blir arbetslös när man är sjukskriven

Den som blir arbetslös under tiden han/hon får sjuklön från arbetsgivaren, får istället sjukpenning från Försäkringskassan. Sjukpensionen enligt ITP-avtalet fortsätter att betalas ut i vanlig ordning. Likaså fortsätter TGL att gälla.

Lagstadgad ålderspension

Man tjänar in pensionsrätt även när man är arbetslös men den är då något lägre än när man arbetar. Ersättningen från a-kassan är skattepliktig och pensionsgrundande.

Man betalar en allmän pensionsavgift på samma sätt som då man arbetar. Pensionsavgiften ingår i preliminärskatteavdraget.

Avgångsersättning är inte pensionsgrundande.

Tjänstepension – ITP 1 och ITP 2

Om man blir arbetslös avbryts inbetalningen av premien månaden efter uppsägningstidens slut. Men därefter finns ett efterskydd som gäller i ytterligare tre månader.

Detta innebär att man är skyddad av ITP 1 och ITP 2 i tre månader efter att man slutat arbeta.

Vem betalar ITP-premien vid en konkurs?

Vid en konkurs kanske Collectum inte kan få in ITP-premierna under hela uppsägningstiden. Men då upprätthålls ändå ITP-försäkringen tack vare en garantiregel i ITP-planen. Blir lönen förändrad ska därför arbetsgivaren/konkursförvaltaren som vanligt anmäla den nya lönen till Collectum.

Om arbetsgivaren fortsätter att driva rörelsen efter konkursen, brukar en överenskommelse träffas med konkursförvaltaren om hur ITP-premierna ska betalas.

Tjänstegrupplivförsäkring – TGL

För tjänstegrupplivförsäkringen (TGL) finns ett efterskydd om man blir arbetslös och är arbetssökande. Efterskyddet gäller lika lång tid som försäkringen varit i kraft innan anställningen upphörde, dock längst i 24 månader. Efter den perioden gäller ett generellt efterskydd på tre månader.

Den som blir sjuk under efterskyddstiden får efterskyddet förlängt med lika lång tid som sjukdomen varar. Får man sjukersättning från Försäkringskassan, gäller TGL fram till pensionsåldern.

Mer om TGL finns på sidorna 116–119.

Råd till den som riskerar att mista arbetet

1. Tag kontakt med klubben eller förbundet så snart det blir tal om driftsinskränkningar, konkurs eller liknande.
2. Bevaka lönefordran vid en konkurs. Förbundet hjälper till.
3. Sänd in en ansökan till det trygghetsråd som företaget är anslutet till, om uppsägningen sker på grund av arbetsbrist.
4. Anmäl dig hos den offentliga arbetsförmedlingen senast den första arbetslösa dagen.
5. Vänd dig till arbetslöshetskassan för att ansöka om ersättning.

Kontakt med trygghetsråden

Om arbetsgivaren omfattas av omställningsavtalet och man blir uppsagd på grund av arbetsbrist, ska både den uppsagde och arbetsgivaren snarast efter uppsägningen ta kontakt med TRR eller Trygghetsrådet TRS. Trygghetsråden bedömer också om den uppsagde har rätt till avgångsersättning (AGE).

Se sidan 207 för kontaktuppgifter till trygghetsråden.

Ersättningar till efterlevande

När man avlider kan familjen ha rätt till ersättning från två håll. Dels från de lagstadgade försäkringarna, dels från de kollektivavtalade.

Enligt lag

Omställningspension

Änka, änklings, registrerad partner och sambo, som inte fyllt 65 år, kan få omställningspension under en begränsad tid. För sambo krävs dock att de tidigare varit gifta med varandra eller att de har, har haft eller väntar gemensamt barn. Läs mer från och med sidan 108.

Barnpension

Barn får barnpension till och med den månad det fyller 18 år. Barnpensionen förlängs om barnet studerar på grundskole- eller gymnasienivå längst till och med juni det år barnet fyller 20 år. Läs mer på sidan 109.

Änkepension

En änka som sedan 1989 var gift med den avlidne kan få änkepension från tilläggspensionen inklusive folkpensionstillägg enligt övergångsregler. För att få folkpensionstillägg måste änkan vara yngre än 65 år. ATP-delen av tilläggspensionen kan betalas ut livet ut. Läs mer från och med sidan 109.

Berörda lagar och avtal

- Socialförsäkringsbalken
- ITP-avtalet
- TGL-avtalet

Enligt kollektivavtal

ITP:s familjepension (gäller enbart ITP 2)

ITP:s familjepension betalas ut på lön över 7,5 inkomstbasbelopp till änka, änklings, registrerad partner och barn. Däremot kan inte sambo få familjepension från ITP. Familjepensionen betalas ut livsvarigt till änka, änklings och registrerad partner. Barn får familjepension till och med den månad det fyller 20 år. Läs mer på sidan 112.

Återbetalningsskydd

Om den avlidne valt återbetalningsskydd, får i första hand make, registrerad partner eller sambo och i andra hand barn efterlevandepension. Försäkringens värde betalas ut i form av en månatlig pension till de efterlevande. Den betalas som regel ut i fem år, men utbetalningstiden kan vara längre. Läs mer på sidan 110 och 113.

Familjeskydd

Om den avlidne valt familjeskydd, får i första hand make, registrerad partner eller sambo och i andra hand barn, familjeskyddet. Man kan skriva ett särskilt förmånstagarförordnande, men endast till en begränsad krets av personer. Familjeskyddet betalas ut under 5, 10, 15 eller 20 år, beroende på vad man valt. Läs mer på sidan 110 och 113.

Tjänstegrupplivförsäkring, TGL

Om man avlider innan pensioneringen betalas ett engångsbelopp ut från tjänstegrupplivförsäkringen, TGL. Har den avlidne inte skrivit ett särskilt förmånstagarförordnande tillfaller beloppet i tur och ordning make, barn eller föräldrar. Läs mer från och med sidan 116.

Ersättningar till efterlevande					
	Till änka	Till änkling/ reg partner	Till sambo	Till barn	Från
Genom ITP-/ITPK-valet	Familjeskydd	Familjeskydd	Familjeskydd	Familjeskydd	Alecta
Genom ITP-/ITPK-valet	Återbetalnings-skydd	Återbetalnings-skydd	Återbetalnings-skydd	Återbetalnings-skydd	Valt försäkringsbolag
Ersätter endast lön över 7,5 Inkomst-basbelopp	ITP:s familjepension*	ITP:s familjepension*		ITP:s familjepension*	Alecta
Ersätter endast lön under 7,5 Inkomst-basbelopp	Omställnings-pension. Änke-pension enligt över-gångsbestämmelser	Omställnings-pension	Omställnings-pension	Barnpension	Pensions-myndigheten
Livförsäkring	TGL	TGL	TGL**	TGL	Alecta, Bliwa, Folksam, Länsförsäkringar, Movestic, SEB Trygg Liv, SEB Pension och Försäkring AB, Skandia Liv, Idun Liv Försäkring AB

* gäller endast ITP 2. ** om särskilt förmånstagarförordnande skrivits.

Lagstadgad efterlevandepension

En efterlevande änka, änkling, registrerad partner eller sambo kan få **omställningspension** och **förlängd omställningspension** från Pensionsmyndigheten. Barn får **barnpension** från Pensionsmyndigheten. Enligt övergångs-regler kan en änka få **änkepension**.

Pensionerna beräknas som en inkomstgrundad pension utifrån den inkomst den avlidne haft. Om den avlidne sak-nat eller haft en låg inkomst, kan pensionen betalas ut som en **garantipension**.

Om den avlidne hade sjukersättning, aktivitetsersättning eller ålderspension enligt lag, så betalas efterlevande-pensionen ut från och med månaden efter dödsfallet. I annat fall sker utbetalning från och med dödsfalls-månaden.

Underlag för inkomstgrundad efterlevandepension

Den inkomstgrundade efterlevandepensionen beräknas utifrån den pensionsbehållning som den avlidne har tjänat in i inkomstpensionssystemet till och med året före döds-fallet. Är den avlidne 65 år eller äldre, räknas pensions-behållningen till och med det år då den avlidne fyllde 64 år.

Är den avlidne yngre än 65 år kan (förutom den intjänade, faktiska pensionsbehållningen) en antagen pensions-behållning beräknas som om den avlidne arbetat fram till och med det år då han eller hon skulle ha fyllt 64 år. Förutsättningen för detta är att den avlidne under minst tre av de fem åren närmast före dödsfallsåret har tjänat in pensionsrätt för ålderspension.

För att beräkna den antagna pensionsbehållningen fastställs en antagandeinkomst. Den motsvarar det genomsnittliga pensionsunderlaget (summan av pen-sionsgrundande inkomst, PGI, och pensionsgrundande

belopp, PGB) för de i inkomsthänseende mellersta tre av de fem åren närmast före dödsfallsåret. (Högsta och lägsta värdet tas bort.) Pensionsunderlaget för respektive år räknas om med inkomstindex till och med dödsfallsåret.

Den antagna pensionsbehållningen beräknas på antagandeinkomsten från dödsfallsåret till och med det år den avlidne skulle ha fyllt 64 år. Både den faktiska och den antagna pensionsbehållningen beräknas som om hela pensionsavgiften på 18,5 procent hade tillgodoräknats som inkomstpension.

Underlaget för efterlevandepensionen får man sedan genom att dela summan av den faktiska pensionsbehållningen och eventuell antagen pensionsbehållning med ett delningstal. Som delningstal används det delningstal som för inkomstpensionen gäller för de personer som fyller 65 år i januari dödsfallsåret. Underlaget för efterlevandepensionen kan sägas motsvara en tänkt ålderspension från 65 års ålder.

Ovanstående beskrivning gäller då den avlidne är född 1954 eller senare. Är den avlidne född 1938 – 1953 sker beräkningen som om han eller hon helt hade tillhört det nya ålderspensionssystemet och att hela pensionsavgiften på 18,5 procent gått till inkomstpensionen.

Är den avlidne född före 1938 sker beräkningen däremot genom det gamla ATP-systemet. Efterlevandepensionsunderlaget motsvarar en tilläggspension beräknad på de ATP-poäng som den avlidne tjänat in, med ett tillägg av en poäng som kompensation för folkpensionen.

Omställningspension

Rätt till omställningspension

En änka, änking eller registrerad partner har rätt till omställningspension om denne

- är under 65 år
- stadigvarande sammanbode med den avlidne vid dödsfallet samt antingen
 - varit sammanboende sedan minst fem år eller
 - sammanbor med barn under 18 år som den efterlevande eller den avlidne hade vårdnaden om.

Är man sammanboende vid dödsfallet utan att vara gifta eller registrerat partnerskap måste man dessutom uppfylla ett av nedanstående krav

- ha, ha haft eller vänta gemensamt barn
- tidigare varit gifta/registrerat partnerskap med varandra.

Omställningspensionen betalas ut under tolv månader.

Rätt till förlängd omställningspension

När perioden med omställningspension (tolv månader) har gått ut kan den efterlevande ha rätt till förlängd omställningspension. En förutsättning för detta är att den efterlevande har vårdnaden om och sammanbor med barn under 18 år. Detta barn ska ha vistats stadigvarande i makarnas hem vid dödsfallet.

Omställningspensionen förlängs i tolv månader. Fyller det yngsta barnet 18 år under tolv månadersperioden upphör dock omställningspensionen vid den tidpunkten. Den förlängda omställningspensionen betalas alltid ut så länge den efterlevande har vårdnaden om barn under tolv år.

Omställningspensionens storlek

Inkomstgrundad omställningspension och förlängd omställningspension är 55 procent av efterlevandepensionsunderlaget, oavsett om det finns barn som ska ha barnpension eller inte.

Garantipension och omställningspension

En efterlevande som har rätt till omställningspension, men där den avlidne saknat pensionsgrundande inkomst eller haft en låg sådan, kan få garantipension. Garantipensionens basnivå är 2,13 prisbasbelopp (8 254 kronor per månad under år 2019). Basnivån ska minskas med hela den inkomstgrundade omställningspension den efterlevande har rätt till. Basnivån ska även minskas om den avlidne har en försäkringstid som är kortare än 40 år. Det krävs minst tre års försäkringstid för att garantipension ska kunna betalas ut. Som försäkringstid räknas tid då den avlidne varit bosatt i Sverige från 16 års ålder till och med det år han eller hon fyllde 64 år. Om den avlidne inte fyllt 64 år vid dödsfallet kan, förutom den faktiska försäkringstiden, även framtida försäkringstid få räknas.

Som faktisk försäkringstid räknas den tid som den avlidne varit bosatt i Sverige från 16 års ålder till och med året innan dödsfallet. Om den faktiska försäkringstiden är minst fyra femtedelar av den möjliga tiden, räknas hela tiden från och med dödsfallet till och med det år den avlidne skulle ha fyllt 64 år som framtida försäkringstid. I annat fall kvoterar tiden fram till 64 år.

Garantipensionen betalas ut till en efterlevande som är bosatt i Sverige. Enligt en EU-förordning betalas den

även ut om den efterlevande flyttar till ett annat EU-land. Motsvarande gäller även vid flytt till ett land som vi har en konvention med. (Se vidare kapitel "Arbete utomlands", sidan 187).

Barnpension

Rätt till barnpension

Den avlidnes arvsberättigade barn har rätt till barnpension till och med den månad barnet fyller 18 år. Om barnet vid den tidpunkten fortfarande går i grund- eller gymnasieskola förlängs tiden med pension, som längst till och med juni månad det år då barnet fyller 20 år.

Det har ingen betydelse var barnet är bosatt eller om föräldrarna var gifta eller inte.

Barnpensionens storlek

Inkomstgrundad barnpension till ett barn yngre än tolv år, är 35 procent av efterlevandepensionsunderlaget. När barnet fyller tolv år sänks barnpensionen till 30 procent. Är barnet äldre än tolv år när föräldern avlider är barnpensionen 30 procent av efterlevandepensionsunderlaget.

Finns det flera barn med rätt till barnpension, ökar beloppet med 25 procent av efterlevandepensionsunderlaget för varje ytterligare barn så länge något barn är under tolv år. Om yngsta barnet är äldre än tolv år ökar beloppet i stället med 20 procent. Det sammanlagda pensionsbeloppet delas lika mellan barnen.

Har båda föräldrarna avlidit är barnpensionen 35 procent av respektive förälders efterlevandepensionsunderlag, även om barnet är äldre än tolv år. Finns det flera barn, med rätt till barnpension, ökar beloppet med 25 procent av efterlevandepensionsunderlaget för varje ytterligare barn, även när yngsta barnet är äldre än tolv år.

Om det sammanlagda beloppet till barn överstiger efterlevandepensionsunderlaget minskas barnpensionerna proportionellt, så att summan motsvarar detta underlag. Om det samtidigt betalas ut omställningspension eller änkepension sker motsvarande om barnpensionerna uppgår till mer än 80 procent av efterlevandepensionsunderlaget.

Efterlevandestöd till barn

Ett barn är garanterat att ersättningen efter den avlidne föräldern minst uppgår till 40 procent av prisbasbeloppet (1 550 kronor per månad under år 2019). Detta kallas för efterlevandestöd till barn och är oberoende av om den avlidne föräldern var bosatt i Sverige eller inte. Däremot måste barnet vara bosatt i Sverige.

Efterlevandestödet minskas med hela den inkomstgrundade barnpension som barnet har rätt till.

Änkepension

Övergångsbestämmelser för änkepension

Reglerna om omställningspension trädde i kraft den 1 januari 1990. Innan dess fanns det regler som gav en efterlevande kvinna rätt till änkepension när mannen avled. Däremot hade efterlevande änkling ingen rätt till pension. Genom övergångsregler kan änkepension fortfarande betalas ut enligt de tidigare reglerna även om dödsfallet inträffar nu eller framöver. Änkepensionen kan vara såväl inkomstgrundad som en garantipension.

Principen för de äldre reglerna var att änkepensionens ATP-belopp betalades ut så länge änkan levde, även efter 65 år, medan folkpensionsbeloppet upphörde vid 65 år. För rätt till ATP-beloppet krävdes äktenskap, medan efterlevande sambo kunde få folkpensionsbeloppet om hon hade barn med mannen eller tidigare varit gift med honom.

Rätt till änkepension

För att änkan ska ha rätt till änkepension enligt övergångsreglerna krävs att hon var gift med mannen den 31 december 1989 och att hon är gift med honom när han avlider och

- att hon har varit gift med mannen i minst fem år och att de gifte sig senast den dag mannen fyllde 60 år eller
- att hon har barn med mannen.

Är änkan född 1945 eller senare krävs att hon uppfyller något av dessa två senaste villkor redan den 31 december 1989.

Den inkomstgrundade änkepensionens storlek

Den inkomstgrundade änkepensionen beräknas av Pensionsmyndigheten och utbetalas till den del som överstiger omställningspensionen. Änkepensionen beräknas på mannens intjänade tilläggspension räknat fram till 1989.

Änkepensionen är 40 procent av tilläggspensionen om det inte finns något barn som ska ha barnpension efter den avlidne. I annat fall är änkepensionen 35 procent av tilläggspensionen.

Änkepensionens storlek efter 65 år

Är änkan född före 1930 får hon behålla änkepensionen så länge hon lever och inte gifter om sig.

Är änkan född 1930 – 1944 minskas änkepensionen med ankans egna inkomstgrundade ålderspension. Ålderspensionen beräknas som om hon har enbart tilläggspension enligt de tidigare ålderspensionsreglerna. Beroende på vilket år änkan är född är hon dock garanterad en viss nivå av makarnas sammanlagda ålderspension beräknad som tilläggspension.

Född	Procent
1930	60 %
1931	58 %
1932	56 %
1933	54 %
1934	52 %
1935 – 44	50 %

Denna regel innebär dock inte att änkepensionen kan bli högre än vad den skulle ha varit före 65 års ålder.

Är änkan född 1945 eller senare minskas änkepensionen från och med 65 års ålder med ankans faktiska inkomstgrundade ålderspension. I detta fall finns det inte någon garanti-regel.

Kollektivavtalad efterlevandepension

Är man född 1979 eller senare gäller ITP 1, där man själv måste välja efterlevandeskydd för att det ska finnas något. Är man född 1978 eller tidigare gäller normalt ITP 2, som motsvarar den tidigare ITP-planen med vissa förändringar. Även här kan man själv välja efterlevandeskydd.

Enligt några undantag kan ITP 1 gälla även för den som är född 1978 eller tidigare istället för ITP 2. Läs mer om för vem ITP 1 respektive ITP 2 gäller på sidorna 15–16.

ITP 1

Återbetalningsskydd

I ITP-valet kan man välja en eller flera förvaltare av ITP-premien. Premien används till en ålderspension som man kan välja att kombinera med ett återbetalningsskydd.

Återbetalningsskyddet innebär att om man avlider innan ITP:s ålderspension betalas ut, så betalar försäkringsbolaget ut värdet av de inbetalade pensionspremierna till de efterlevande i form av efterlevandepension. Hur stor pensionen blir beror på hur stor pensionspremie som har betalats in, vilka avgifter försäkringsgivaren tar ut och hur pengarna har förräntats eller vad fondandelarna är värda.

Pensionen betalas som regel ut i fem år. Avlider man sedan ålderspensionen börjat betalas ut och fortfarande har ett återbetalningsskydd, så betalas resterande pension ut till de efterlevande under den valda utbetalningsskeden för ålderspensionen, dock som längst i totalt 20 år.

Förmånstagare till återbetalningsskyddet är samma som för familjeskydd. Om man inte har skrivit ett särskilt förmånstagarförordnande tillfaller beloppet i första hand make/maka, registrerad partner eller sambo och i andra hand barn oavsett ålder.

För att få mer information om återbetalningsskyddet kan man vända sig till det försäkringsbolag man har valt för förvaltningen av ITP-premien. Där kan man även få veta mer om vilka möjligheter förmånstagaren har för att välja en annan utbetalningstid. Mer information om återbetalningsskyddet finns också i kapitlet "Kollektivavtalad ålderspension; ITP-valet".

Familjeskydd

Familjeskyddet är en tidsbegränsad efterlevandepension som gäller fram till pensioneringen. Genom ITP-valet, som administreras av Collectum, kan man välja att teckna familjeskydd hos hos Alecta.

Man väljer om det årliga beloppet ska vara ett, två, tre eller fyra prisbasbelopp. Beloppet betalas ut som en pension med en tolfedel varje månad under den utbetalningstid man har valt. Man kan välja fem, tio, femton eller tjugo års utbetalning. Premien för familjeskyddet fastställs för ett år i taget och påverkas förutom av antal prisbasbelopp och antal utbetalningsår, även av den försäk-

rades ålder. Ju äldre den försäkrade är desto högre blir premien. På Collectums webbplats kan man se hur stor premien är. Premien för familjeskyddet tas från den avgift som arbetsgivaren betalar för ITP:s ålderspension.

När man har gjort ett ITP-val skickar Collectum en bekräftelse på valet. Där kan man se om man har valt att komplettera med familjeskydd och i så fall med vilket försäkringsbelopp. Det framgår även av värdebeskedet från Collectum om man har valt familjeskydd.

Mer information om valet av familjeskydd finns i kapitlet "Kollektivavtalad ålderspension; ITP-valet".

Vem får pengarna?

I villkoren för familjeskyddet finns ett så kallat generellt förmånstagarförordnande som anger att pengarna i tur och ordning betalas ut till

- make/maka, registrerad partner eller sambo
- barn oavsett ålder.

Med sambo ovan menas ogift person som under äktenskapsliknande förhållande sammanbor med ogift försäkrad. Dessutom måste paret

- ha/ha haft eller vänta gemensamt barn eller
- tidigare varit gifta med varandra eller
- stadigvarande sammanbott sedan minst sex månader.

Genom ett särskilt förmånstagarförordnande kan man ändra det generella förordnandet. Valet av förmånstagare begränsas dock i inkomstskattelagen. Förmånstagare i ett särskilt förordnande kan vara

- a) make/maka eller tidigare make/maka
- b) sambo eller tidigare sambo
- c) registrerad partner eller tidigare registrerad partner
- d) barn, styvbarn eller fosterbarn.

Med det särskilda förmånstagarförordnandet kan man även ändra ordningen på förmånstagarna eller fördela beloppet mellan personer enligt ovan. Vill man ändra förordnandet går man in på Collectums webbplats och fyller i blanketten "Ändrat förmånstagarförordnande för ITP" på skärmen. Skriver ut den, skriver under och skickar in den till Collectum.

Storlek på ITP familjeskydd

Så här stort är månadsbeloppet under år 2019:

Försäkringsbelopp Utbetalning per månad

1 prisbasbelopp	3 875 kronor
2 prisbasbelopp	7 750 kronor
3 prisbasbelopp	11 625 kronor
4 prisbasbelopp	15 500 kronor

Försäkringsbeloppet värdesäkras under utbetalningstiden genom anknytning till prisbasbeloppet. Värdesäkringen sker den 1 januari varje år.

Utbetalning av familjeskydd

Familjeskyddet betalas ut av Alecta från och med månaden efter dödsfallet. Det betalas ut månadsvis under den valda utbetalningstiden. Utbetalningen upphör dock senast när den avlidne skulle ha fyllt 70 år.

Förmånstagaren kan skjuta upp utbetalningen av familjeskyddet. Beloppet ökar då med 0,25 procent för varje månad det skjuts upp. Det är viktigt att man begär detta innan man har tagit emot någon utbetalning.

Man kan när som helst under utbetalningstiden avstå från att vara förmånstagare. Pensionen betalas då i stället ut till den eller de förmånstagare som kommer närmast i turordning. Har man avstått från att vara förmånstagare, kan man sedan inte ändra detta beslut. Om det i framtiden kommer att saknas förmånstagare återgår dock utbetalningen till den som tidigare avstod från att vara förmånstagare.

Efterskydd

Har man valt familjeskydd och detta inte kommer att gälla längre på grund av att anställningen upphört, finns ett efterskydd. Efterskyddet innebär att det tidigare försäkringskyddet fortsätter att gälla under tre månader, med följande begränsningar

- Har det tidigare försäkringskyddet gällt under kortare tid än tre månader, avkortas efterskyddstiden till denna kortare tid.
- Efterskyddet gäller längst till 65 år eller till den tidigare tidpunkt då den försäkrade får en ny anställning med rätt till ITP eller då utbetalning av ålderspension från ITP påbörjas.

Efterskyddet förlängs om den försäkrade blir sjuk under tiden efterskyddet gäller.

ITP 2

ITP:s familjepension

De efterlevande kan få ITP:s familjepension om den avlidne vid dödsfallet hade en lön över 7,5 inkomstbasbelopp eller har haft det dessförinnan, men efter 28 års ålder. Familjepensionen gäller även om den avlidne var äldre än 65 år och om han/hon innan pensioneringen haft en lön över 7,5 inkomstbasbelopp. Familjepensionen betalas ut av Alecta från och med månaden efter dödsfallet.

Avstående av familjepension

Den försäkrade har möjlighet att avstå från framtida intjänande av familjepension. Den familjepension som redan är intjänad finns dock kvar i försäkringen.

Premien, som inte längre betalas för familjepensionen betalas istället till en förstärkt ITPK-pension. En del av premien kan även användas till ett höjt familjeskydd enligt ITP 1. Har man en gång avstått från framtida intjänande av ITP:s familjepension gäller detta för all framtid, även vid byte av arbetsgivare.

Ett avstående görs till Collectum (collectum.se).

Rätt till familjepension för änka/änkling/registrerad partner

En änka, änking eller registrerad partner kan få familjepension från ITP om hon/han uppfyller ett av dessa villkor

- Hon/han har gift sig med den avlidne innan denne fyllde 60 år.
- Hon/han har gift sig med den avlidne efter det att denne fyllt 60 år och de har varit gifta i fem år eller de har gemensamt barn.

Om hon/han har gift sig med den avlidne när denne var varaktigt arbetsoförmögen till minst 50 procent, måste de ha varit gifta i minst fem år eller ha gemensamt barn.

Däremot har sambo ingen rätt till familjepension.

Familjepensionen betalas hela livet ut om den efterlevande inte gifter om sig (se sidan 115).

Rätt till familjepension för barn

Den avlidnes biologiska och adopterade barn som inte fyllt 20 år får också del av familjepensionen. Barn får familjepension till och med den månad barnet fyller 20 år.

Familjepensionens storlek

Familjepensionen beräknas först som ett grundbelopp enligt tabellen. Sedan fördelas grundbeloppet på de förmånstagare som för varje månad har rätt till beloppet.

Lön i inkomstbasbelopp	Lön i kr år 2019	Grundbelopp
7,5 – 20	483 000 – 1 288 000	32,5 %
20 – 30	1 288 000 – 1 932 000	16,25 %

ITP:s familjepension reduceras om den avlidne hade kortare beräknad tjänstetid än 360 månader.

Har den försäkrade valt att avstå från framtida intjänande av familjepension motsvarar grundbeloppet den redan intjänade familjepensionen.

På Collectums årsbesked redovisas familjepensionens grundbelopp.

Fördelning av familjepensionen

Änka/änkling/registrerad partner får hela grundbeloppet om det inte finns barn som har rätt till ITP:s familjepension.

När det finns barn som ska ha del av familjepensionen får änka/änkling/registrerad partner 75 procent av grundbeloppet. Till barn betalas det då ut

- 1 barn får 55 % av grundbeloppet
- 2 barn får 75 % av grundbeloppet
- 3 barn får 85 % av grundbeloppet

Procentsatsen ökar med tio procent för varje barn därutöver. Familjepensionen delas lika mellan barnen.

När det inte finns en änka/änkling/registrerad partner med rätt till ITP gäller att

- 1 barn får 75 % av grundbeloppet
- 2 barn får 110 % av grundbeloppet
- 3 barn får 135 % av grundbeloppet
- 4 barn får 150 % av grundbeloppet

Procentsatsen ökar med tio procent för varje barn därutöver. Familjepensionen delas lika mellan barnen.

Frånskilda

Enligt Alectas försäkringsvillkor kan en frånskild make få behålla en del av sin rätt till familjepension från ITP vid äktenskapsskillnad. Vissa regler gäller och man måste kontakta Alecta i samband med äktenskapsskillnaden.

Änkling gift 1989 eller tidigare

Särskild änklingspension upphörde den 1 januari 1990. En änking som är född 1929 eller tidigare och som varit gift med den avlidna sedan 1989 kan dock få pension enligt övergångsregler. Den avlidna måste också ha varit försäkrad för ITP oavbrutet sedan 1989. Särskild änklingspension är 20 procent av lönen upp till 7,5 prisbasbelopp.

ITPK återbetalningsskydd

I ITPK-valet kan man välja att placera ITPK-premien i valfritt försäkringsbolag. Premien används till en ålderspension som kan kombineras med ett återbetalningsskydd.

Återbetalningsskyddet innebär att om man avlider innan ITPK:s ålderspension betalats ut, så betalar försäkringsbolaget ut försäkringens värde till de efterlevande i form av en efterlevandepension. Hur stor pensionen blir beror på hur stor pensionspremie som har betalats in, vilka avgifter försäkringsgivaren tar ut och hur pengarna har förräntats eller vad fondandelarna är värda.

Pensionen betalas som regel ut i fem år. Avlider man sedan ålderspensionen börjat betalas ut, och fortfarande har ett återbetalningsskydd, så betalas återbetalningsskyddet till de efterlevande under resten av den valda utbetalningstiden för ålderspensionen, dock längst i 20 år.

Förmånstagare till återbetalningsskyddet är samma som för ITP Familjeskydd. Om man inte skrivit ett särskilt förmånstagarförordnande så tillfaller beloppet i första hand make/maka, registrerad partner eller sambo och i andra hand barn. Se även "Familjeskydd".

För mer information om återbetalningsskyddet, läs vidare kapitel "Kollektivavtalad ålderspension; ITPK-valet", sidan 153. Man kan också vända sig till det försäkringsbolag man har valt som förvaltare för ITPK-avgifterna.

Familjeskydd

Familjeskyddet är en tidsbegränsad efterlevandepension som gäller fram till pensioneringen och som längst till 65 år.

Genom ITPK-valet, som administreras av Collectum, kan man välja att teckna familjeskydd hos Alecta.

Val av familjeskydd före april 2008

Det har funnits två försäkringsbelopp att välja på, ett eller två förhöjda prisbasbelopp per år i fem år. Har man gjort

ett sådant val fortsätter det att gälla om man inte ändrar sitt val. Premien för familjeskyddet är åldersberoende och bestäms för ett år i taget. Under år 2019 är premien 7 respektive 14 kronor per månad och tas från den totala ITPK-avgiften som arbetsgivaren betalar.

Under 2019 reduceras premien för familjeskyddet med 75 procent. Ovan visas premien efter reduktionen.

Storlek på ITP familjeskydd om man valt familjeskydd före april 2008

Så här stort är månadsbeloppet under år 2019

Försäkringsbelopp	Utbetalning per månad i 5 år
1 förhöjt prisbasbelopp	3 950 kronor
2 förhöjda prisbasbelopp	7 900 kronor

Försäkringsbeloppet värdesäkras under utbetalningstiden genom anknytning till det förhöjda prisbasbeloppet. Värdesäkringen sker den 1 januari varje år.

Val av familjeskydd från april 2008

Gör man för första gången ett val av familjeskydd eller ändrar sitt tidigare val från april 2008 eller senare, kan man endast välja familjeskydd enligt ITP 1. Ett val av familjeskydd innebär då att premien blir åldersberoende, till skillnad från det tidigare familjeskyddet där den är åldersoberoende. Ju äldre den försäkrade är, desto högre är premien. På Collectums webbplats kan man se hur stor premien är. Premien för familjeskyddet tas från den totala ITPK-avgiften som arbetsgivaren betalar.

Storlek på ITP familjeskydd om man valt familjeskydd efter april 2008

Så här stort är månadsbeloppet under år 2019

Försäkringsbelopp	Utbetalning per månad
1 prisbasbelopp	3 875 kronor
2 prisbasbelopp	7 750 kronor
3 prisbasbelopp	11 625 kronor
4 prisbasbelopp	15 500 kronor

Försäkringsbeloppet värdesäkras under utbetalningstiden genom anknytning till prisbasbeloppet. Värdesäkringen sker den 1 januari varje år.

Försäkringsbesked från Collectum

När man har gjort ett ITPK-val skickar Collectum en bekräftelse på valet. Där kan man se om man valt att komplettera med familjeskydd och i så fall med vilket försäkringsbelopp. Det redovisas även på årsbeskedet från Collectum om man valt att teckna familjeskydd.

Vem får pengarna?

I villkoren för familjeskydd finns ett så kallat generellt förmånstagarförordnande som anger att pengarna i tur och ordning betalas ut till

- make/maka, registrerad partner eller sambo
- barn oavsett ålder.

Med sambo menas en ogift person som under äktenskapslignande förhållanden sammanbor med ogift försäkrad. För familjeskydd enligt ITP 1 måste dessutom paret

- ha/ha haft eller vänta gemensamt barn eller
- tidigare varit gifta med varandra eller
- stadigvarande sammanbott sedan minst sex månader.

Genom ett särskilt förmånstagarförordnande kan man ändra det generella förordnandet. Valet av förmånstagar begränsas dock i inkomstskattelagen. Förmånstagar i ett särskilt förordnande kan vara

- a) make/maka eller tidigare make/maka
- b) sambo eller tidigare sambo
- c) registrerad partner eller tidigare registrerad partner
- d) barn, styvbarn eller fosterbarn.

Med det särskilda förmånstagarförordnandet kan man även ändra ordningen på förmånstagarna eller fördela beloppet mellan personer enligt ovan. Vill man ändra förordnandet går man in på Collectums webbplats och fyller i blanketten för ändrat förmånstagarförordnande för familjeskydd på skärmen. Skriver ut den, skriver under och skickar in den till Collectum.

Utbetalning av familjeskydd

Familjeskydd betalas ut av Alecta från och med månaden efter dödsfallet månadsvis under den valda utbetalningstiden. Utbetalningen upphör senast när den avlidne skulle fyllt 70 år.

Förmånstagaren kan skjuta upp utbetalningen av familjeskyddet och då ökar beloppet med 0,25 procent för varje månad det skjuts upp. Det är viktigt att man begär detta innan man har tagit emot någon utbetalning.

Man kan när som helst under utbetalningsperioden avstå från att vara förmånstagar. Pensionen betalas då istället ut till den eller de förmånstagar som kommer närmast efter i turordningen. Har man avstått från att vara förmånstagar kan man sedan inte ändra detta beslut. Om det i framtiden kommer att saknas förmånstagar återgår dock utbetalningen till den som tidigare avstod från att vara förmånstagar.

Efterskydd

Har man valt familjeskydd och detta inte kommer att gälla längre på grund av att anställningen upphört, finns ett efterskydd. Efterskyddet innebär att det tidigare försäkringsskyddet fortsätter att gälla under tre månader, med följande begränsningar

- Har det tidigare försäkringsskyddet gällt under kortare tid än tre månader, avkortas efterskyddstiden till denna kortare tid.
- Efterskyddet gäller längst till 65 år eller till den tidigare tidpunkt då den försäkrade får en ny anställning med rätt till ITP eller då utbetalning av ålderspension från ITP påbörjas.

Efterskyddet förlängs om den försäkrade blir sjuk under tiden efterskyddet gäller.

ITP 1, ITP 2 och ersättningar enligt lag

Om en efterlevande gifter om sig eller blir sammanboende?

Gifta om sig/registrera partnerskap

En änka eller änklings som har omställningspension och gifter om sig eller registrerar partnerskap får behålla pensionen. Om man däremot gifter om sig eller registrerar partnerskap under tid med förlängd omställningspension upphör den att gälla. Rätten till ITP:s familjepension upphör att gälla om man gifter om sig före 60 års ålder. När det gäller familjeskydd och återbetalningsskydd, upphör inte dessa om man gifter om sig.

Bli sammanboende

En änka eller änklings som blir sammanboende utan att gifta sig behåller sin efterlevandepension. Men en änka/änklings som flyttar ihop med en person som hon/han tidigare varit gift med eller har/har haft barn med, förlorar pension i form av förlängd omställningspension. Däremot får man behålla ITP:s familjepension, familjeskydd och återbetalningsskydd.

Ersättningarna under utbetalningstid

Både lagstadgade efterlevandepensioner, ITP:s familjepension samt återbetalningsskydd och familjeskydd är skattepliktig inkomst. Efterlevandestöd till barn är dock fritt från inkomstskatt (se vidare "Skatt på försäkrings-ersättningar", sidan 20).

Inkomstgrundade efterlevandepensioner (omställningspension, barnpension och änkepension) räknas årligen om med samma följksamhetsindex som används för ålderspensionen (se sidan 175). Däremot förändras garantipension samt efterlevandestöd till barn i takt med prisbasbeloppet.

ITP:s familjepension är inte knuten till prisbasbeloppet. Det är i stället Alectas styrelse som varje år beslutar om hur stora pensionstillägg som ska betalas ut. Som högst kan tilläggen motsvara inflationen (se sidan 176).

Familjeskyddet värdesätts genom att det är knutet till prisbasbeloppet (ITP1) respektive det förhöjda prisbasbeloppet. Vid sänkning av basbeloppen sänks dock inte familjeskydd som börjat utbetalas. Återbetalningsskyddet förändras med återbäring under pågående utbetalning.

Exempel på omställnings- och barnpension

Jenny, född 1978, avled i januari 2019. Hon efterlämnade maken Fredrik och barnen Stina och Petter, 5 respektive 8 år gamla. Jennys månadslön var 30 500 kr.

Hennes efterlevandepensionsunderlag var 10 800 kr per månad. Eftersom hennes årslön var lägre än 7,5 inkomstbasbelopp betalas ITP:s familjepension inte ut.

	Fredrik	Stina 5 år	Petter 8 år
Omställningspension	5 940	–	–
Garantipension	2 314	–	–
Barnpension	–	3 240	3 240
ITP:s familjepension	–	–	–
Summa per månad	8 254	3 240	3 240

Eftersom den inkomstgrundade omställningspensionen är så låg får Fredrik även garantipension.

När Stina, som är yngst, fyller 12 år upphör Fredriks omställningspension (inklusive garantipension). Samtidigt sänks barnpensionen till Stina och Petter från att de tillsammans fått 60 procent av efterlevandepensionsunderlaget till 50 procent.

Barnen får barnpension till dess de fyller 18 år. Men om de studerar på grundskole- eller gymnasienivå, förlängs barnpensionen till och med juni det år de fyller 20 år.

Familjeskydd och återbetalningsskydd kan tillkomma om Jenny valt detta i ITPK-valet.

Efterlevandepensionsunderlag

Efterlevandepensionsunderlaget beräknas av Pensionsmyndigheten utifrån vad den avlidne har tjänat in i ålderspension (se sidan 107).

Exempel på omställningspension och ITP 1

Anna, född 1981, avlider i mars 2019. Hon efterlämnar maken Calle och dottern Alice 8 år. Anna och Calle är gifta sedan 2005. Annas månadslön är 41 000 kr. Hennes efterlevandepensionsunderlag är 15 576 kr per månad. I ITP-valet, som Anna gjorde i augusti 2008, valde Anna familjeskydd med 3 prisbasbelopp att betalas ut i 10 år.

	Calle	Alice
Omställningspension	8 567	–
Barnpension	–	5 452
Familjeskydd	11 625	–
Summa per månad	20 192	5 452

Efter 12 månader förlängs Calles omställningspension tills Alice fyller 12 år. Alice får barnpension till dess att hon fyller 18 år. Men om hon studerar på grundskole- eller gymnasienivå, förlängs barnpensionen som längst till och med juni det år hon fyller 20 år. När Alice fyller 12 år sänks barnpensionen till 30 procent av efterlevandepensionsunderlaget.

Calle får behålla familjeskyddet i 10 år. Återbetalningsskydd kan tillkomma om Anna valt detta i ITP-valet.

Exempel på omställningspension och ITP 2

Per, född 1967, avled i februari 2019. Han efterlämnade maken Karin och sonen Emil 11 år. Per och Karin hade bott ihop sedan 1989 och gift sig 1994. Pers månadslön var 48 000 kr. Hans efterlevandepensionsunderlag var 17 576 kr per månad. Grundbeloppet för ITP:s familjepension var 2 779 kr per månad.

	Karin	Emil
Omställningspension	9 667	–
Barnpension	–	6 152
ITP:s familjepension	2 084	1 528
Summa per månad	11 751	7 680

Karins omställningspension förlängs efter tolv månader med ytterligare tolv månader, eftersom Emil då är mellan 12–18 år. Emil får barnpension till dess han fyller 18 år. Men om han studerar på grundskole- eller gymnasienivå, förlängs barnpensionen till och med juni det år han fyller 20 år. När Emil fyller 12 år sänks barnpensionen till 30 procent av efterlevandepensionsunderlaget.

Karin får behålla ITP:s familjepension så länge hon lever, om hon inte gifter om sig före 60 års ålder. Emil får familjepensionen till och med 20-årsdagen. När Emils pension upphör ökar Karins familjepension till hela grundbeloppet, d v s 2 779 kr/månad.

Familjeskydd och återbetalningsskydd kan tillkomma om Per valt detta i ITP-valet.

Tjänstegrupplivförsäkring

Vad är TGL?

Avtalet om tjänstegrupplivförsäkring, TGL, är ett särskilt kollektivavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Avtalet innebär att ett inkomstskattefritt engångsbelopp betalas ut om den försäkrade tjänstemannen avlider före pensioneringen.

Enligt kollektivavtalet är arbetsgivaren skyldig att teckna TGL för alla tjänstemän i företaget, med undantag för dem i befattningar högre än skikt 2 i den tidigare befattningsnomenklaturen (se sidan 32). Arbetsgivaren kan dock frivilligt teckna TGL för dessa personer. I vissa fall är också hemmavarande make/maka utan egen TGL medförsäkrad. Det är arbetsgivaren som betalar premierna för TGL.

I januari 2019 finns det nio försäkringsbolag som arbetsgivaren kan välja mellan när det gäller TGL.

- Alecia, Bliwa, Folksam, Länsförsäkringar, Movestic, SEB Pension och Försäkrings AB, SEB Trygg Liv, Skandia Liv och Idun Liv Försäkring AB.

VAD HAR DU MER?

Ditt försäkringskydd innehåller mer än ålderspension.

HÄNDELSE	VILKEN FÖRSÄKRING FINNST	BOLAG
Om du skadas i arbetet	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA). Läs mer på afa.se/trygghetsförsäkring	AFA Försäkring
Om du blir uppsagd	Omställningsavtalet via Trygghetsrådet eller liknande. Läs mer på trsa.se, trsa eller hör med din arbetsgivare.	TRR/TRS eller liknande
Om du blir långvarigt sjuk Får du ersättning från Försäkringskassan kan du samtidigt få sjukpension		
■ efter 90 dagars sjukdom från till sjukdag 360	ITP 2: § 142 kr/mån vid 100 % sjukpenning	Alecia
■ från sjukdag 361	ITP 2: § 342 kr/mån vid 100 % sjukpenning	Alecia
■ vid sjuk- eller aktivitetsersättning	ITP 2: § 342 kr/mån vid 100 % sjukersättning	Alecia
Vad dina närmaste kan få när du avlider	Tjänstegrupplivförsäkring, TGL, ett engångsbelopp på 279 000 kr, om du jobbat minst 16 timmar i veckan. Se din sambo kunna få detta belopp efter dig? Läs i så fall på collectum.se vad du måste göra.	Alecia

Tjänstegrupplivförsäkring, TGL, ett engångsbelopp på **279 000 kr**, om du jobbat minst 16 timmar i veckan. Ska din sambo kunna få detta belopp efter dig? Läs i så fall på collectum.se vad du måste göra.

På Collectums årsbesked kan man se hur mycket efterlevande kan få i ersättning från TGL.

Arbetstidskrav

För att TGL ska gälla med fulla belopp enligt nedan, krävs att man har en ordinarie arbetstid på minst 16 timmar per vecka, räknat i genomsnitt per månad.

Är den ordinarie arbetstiden minst åtta men mindre än 16 timmar per vecka gäller TGL med halva nedanstående belopp.

Hur stor är ersättningen?

Ersättningen från TGL beräknas med hjälp av prisbasbeloppet. Genom att försäkringarna är knutna till prisbasbeloppet följer de med i kostnadsutvecklingen. Det är prisbasbeloppet det är då dödsfallet inträffar som används. Ersättningar från TGL är fria från inkomstskatt.

Grundbelopp

I första hand betalas ett grundbelopp ut. Det minskar i storlek efter 55 års ålder enligt tabellen. Men så länge den försäkrade har barn under 17 år är grundbeloppet 6 prisbasbelopp. För att TGL ska gälla efter den ordinarie pensionsåldern, vanligen 65 år, krävs att den försäkrade fortsätter att arbeta.

Om den försäkrade vid dödsfallet fyllt	Grundbelopp i prisbasbelopp	Grundbelopp i kronor år 2019
18 men inte 55 år	6,0	279 000
55 men inte 56	5,5	255 750
56 men inte 57	5,0	232 500
57 men inte 58	4,5	209 250
58 men inte 59	4,0	186 000
59 men inte 60	3,5	162 750
60 men inte 61	3,0	139 500
61 men inte 62	2,5	116 250
62 men inte 63	2,0	93 000
63 men inte 64	1,5	69 750
64 men inte 70	1,0	46 500

Barntillägg

Barntillägg betalas ut till vart och ett av den avlidnes arvsberättigade barn under 20 år.

Om barnet vid den försäkrades död	Barntillägg i prisbasbelopp	Barntillägg i kronor år 2019
inte fyllt 17 år	2,0	93 000
fyllt 17 men inte 19 år	1,5	69 750
fyllt 19 men inte 20 år	1,0	46 500

Vem får pengarna?

Den som får ersättningen kallas förmånstagare. I varje livförsäkring finns ett förmånstagarförordnande, det vill säga en bestämmelse om vem som ska ha den ersättning som betalas ut. Detta har både juridisk och ekonomisk betydelse.

Förmånstagarförordnandet

- gör att försäkringsbeloppet inte räknas in i den avlidnes kvarlåtenskap (det ska noteras i bouppteckningen)
- medför att försäkringsbeloppet upp till sex prisbasbelopp inte kan tas i anspråk för att betala den avlidnes skulder (det blir inte utmätningsbart), när make eller barn är förmånstagare.

För TGL:s grundbelopp gäller ett generellt förmånstagarförordnande som skrivits in i TGL-avtalet. Enligt det är förmånstagarna i tur och ordning den försäkrades

- make/maka/registrerade partner
- barn eller vid barns fränfalle barnbarn
- föräldrar.

Om det inte finns någon förmånstagare enligt ovan, betalas ett halvt prisbasbelopp (23 250 kronor år 2019) ut till dödsboet som begravningshjälp.

För barn tillägget är varje barn förmånstagare.

Särskilt förmånstagarförordnande

Genom att skriva ett särskilt förmånstagarförordnande kan den försäkrade ändra det generella förordnandet. Ändringen kan innebära att man ändrar på ordningen mellan förmånstagarna enligt det generella förordnandet

Genom att kryssa för **alternativ 1** på blanketten vidgar man förmånstagarbegränsningen. Det innebär att TGL faller ut till andra arvingar (till exempel syskon, syskonbarn), om man saknar make/ maka/ registrerad partner, barn och föräldrar.

Genom **alternativ 2** gör man sin sambo till förmånstagare.

Genom att fylla i **alternativ 3** kan man göra vilken eller vilka fysiska personer som helst till förmånstagare. En juridisk person (aktiebolag, förening, stiftelse eller liknande) kan däremot inte bli förmånstagare till TGL.

Alternativ 4 innebär att det generella förordnandet ska gälla.

eller att man sätter in någon annan person som förmånstagare. För TGL gäller att man kan sätta in vilken fysisk person som helst som förmånstagare.

Ett förmånstagarförordnande ska vara skriftligt och skickas in till Collectum. Från Collectum får man en blankett som heter "Särskilt förmånstagarförordnande för tjänstegrupp-livförsäkring (TGL)". Man kan även skriva ut blanketten från Collectums webbplats. På blanketten lämnar man följande uppgifter:

- namn och personnummer för förmånstagaren (eller förmånstagarna)
- om det finns flera förmånstagare, fördelningen mellan dem i procent.

Blanketten sänds därefter in till Collectum för registrering. Som en bekräftelse får man en kopia av förordnandet. Får man ändrade familjeförhållanden och vill sätta in en annan förmånstagare, ska man skriva ett nytt förordnande. Det är det senast registrerade som gäller.

Särskilt förmånstagarförordnande för tjänstegrupp-livförsäkring (TGL)

Avtalsområde Svenskt Näringsliv/PTK

Namn och folkbokföringsadress

Obs! Läs informationen på nästa sida innan du fyller i blanketten

☐ **Alternativ 1** Utvidgat generellt förmånstagarförordnande (även om make/registrerad partner, barn, barnbarn och föräldrar saknas deras barn som förmånstagare).

☐ **Alternativ 2** Om du vill ha din sambo som förmånstagare i första hand. Mina förmånstagare ska vara:

- I första hand min sambo (gäller om vi sammanbor vid tiden för försäkringen)
- I andra hand mina arvingar

☐ **Alternativ 3** Om du vill ha annan förmånstagare än dem i alternativ 1 och 2. Skriver du sambo under "Relation till mig" gäller förordnandet bara för min sambo. Mina förmånstagare ska i första hand vara: *

För- och efternamn Personnummer

Mina förmånstagare ska i andra hand vara: *

* Om raderna inte räcker eller om du vill lägga till förmånstagare i tredje, fjärde (och femte) hand

☐ **Alternativ 4**

Viktigt att veta för ogifta sambor

Det generella förmånstagarförordnandet gäller inte till förmån för sambo, då ju inte sambo likställs med gift person. En försäkrad som vill att TGL ska tillfalla sin sambo måste därför skriva ett särskilt förmånstagarförordnande. Upphör sammanboendet senare, måste man komma ihåg att ändra förordnandet.

Hur länge gäller ett särskilt förmånstagarförordnande?

Ett särskilt förmånstagarförordnande gäller så länge man är försäkrad, om man inte ändrar det. Byter man anställning utan avbrott från en arbetsgivare som har TGL enligt avtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK till en annan arbetsgivare inom samma avtalsområde så fortsätter det tidigare förmånstagarförordnandet att gälla. Detsamma gäller om anställningen upphör och man kommer att omfattas av TGL:s efterskyddsregler. Är man osäker vilket förmånstagarförordnande som gäller för försäkringen kan man alltid skriva ett nytt.

TGL:s makeförsäkring

I TGL finns, utöver grundbelopp och barntillägg, en särskild makeförsäkring. Den betalas ut när den försäkrades (den anställdes) make/maka avlider, förutsatt att

- makarna har barn under 17 år och
- den avlidna maken/makan inte har egen TGL.

Till skillnad från den övriga TGL-försäkringen räknas i makeförsäkringen en ogift person som man sammanbor med som make/maka, om det finns ett eller fler gemensamma barn. En sammanboende som av den försäkrade har satts in som förmånstagar till grundbeloppet räknas som make/maka, även om barnen inte är gemensamma.

Beloppet från makeförsäkringen är

- till den försäkrade 0,5 prisbasbelopp (23 250 kronor år 2019)
- till varje barn under 17 år 1 prisbasbelopp (46 500 kronor år 2019).

Hur länge har man TGL?

Försäkringen är knuten till anställningen och gäller så länge denna varar. TGL gäller sålunda även när man är tjänstledig, men inte om man är tjänstledig för studier enligt lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. I detta fall finns det dock ett särskilt efterskydd.

TGL gäller först från och med månaden efter det man fyller 18 år och upphör att gälla vid pensioneringen. För den som kvarstår i tjänst efter den ordinarie pensionsåldern, vanligen 65 år, fortsätter TGL att gälla, dock längst till 70 års ålder. Om man blir sjuk eller får sjukersättning fortsätter TGL att gälla under den tiden, som längst fram till pensionsåldern.

collectum
knutpunkt för ITP

Arbetsnummer (ååååmmdd-nnnn)

Arbetsgivare

Arbetsgivarens organisationsnummer

(se sida på nästa sida).

Barn, far- och morföräldrar och

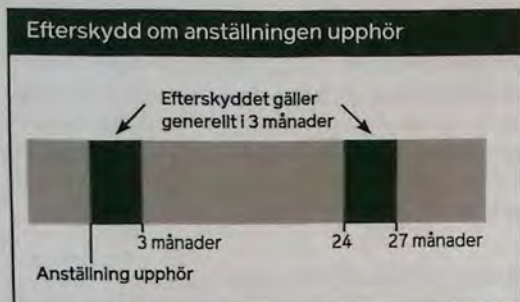
Om du vill fördela beloppet på annat sätt än för dödsfallet.

Procent per person

Underskrift och underskrift.

Efterskydd om anställningen upphör

I TGL finns ett efterskydd så att man fortsätter att vara försäkrad tre månader efter det att anställningen har upphört, dock inte om man slutar för att pensionera sig.

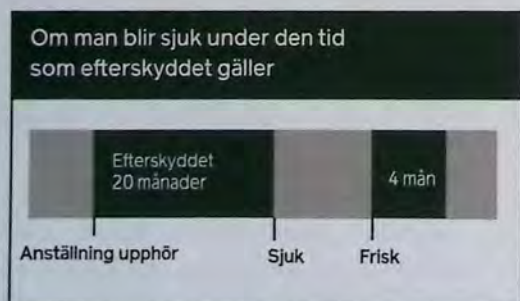


Efterskyddet kan förlängas till lika lång tid som anställningen varat, dock längst till 24 månader, i följande fall

- om man är arbetslös och söker nytt arbete
- om man får ny anställning men utan TGL
- om man är ledig för studier enligt lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning och har rätt till studiemedel eller studiestöd.

Efter denna period gäller det generella efterskyddet på tre månader.

Om man blir sjuk under den tid som efterskyddet gäller, förlängs det med motsvarande tid. Om man får sjukersättning under efterskyddstiden förlängs efterskyddet, som längst fram till ordinarie pensionsålder. Om man bosätter sig utomlands upphör efterskyddet för TGL direkt att gälla.



Fortsättningsförsäkring TGL

Försäkringsbolagen för TGL ska erbjuda fortsättningsförsäkring då TGL upphört. Hör med försäkringsbolaget vad som gäller.

Genom fortsättningsförsäkringen kan man behålla TGL efter det att anställningen eller det förlängda efterskyddet har upphört om man inte har en ny anställning med TGL. Man måste ansöka om försäkringen, hos det försäkringsbolag där man haft TGL, inom tre månader efter det att TGL har upphört att gälla.

Fortsättningsförsäkringen kan beräknas lite annorlunda än den vanliga TGL beroende på hos vilket försäkringsbolag TGL har varit tecknad.

Om man får ny anställning där man har TGL, upphör fortsättningsförsäkringen. Fortsättningsförsäkringen kan man ha längst fram till överenskommen pensionsålder.

Dubbla försäkringar

Om den som avlidit har haft flera anställningar kan det finnas flera TGL-försäkringar. Då är det dock bara en av dem som betalas ut – den som är störst.

Garanti att man är med i TGL

Det kan hända att arbetsgivaren försummar att teckna TGL eller inte fullgör andra förpliktelser i TGL-avtalet. Genom en garantibestämmelse kan de efterlevande ändå få sina pengar. TGL-nämnden, en särskild nämnd som Svenskt Näringsliv och PTK har inrättat tillsammans, tar upp sådana ärenden.

Försäkringsbesked

Försäkringsbolaget brukar utfärda ett försäkringsbesked. Om försäkringsbolaget har skickat beskedet till arbetsgivaren, ska arbetsgivaren överlämna det till var och en som är försäkrad. Om arbetsgivaren inte får något försäkringsbesked, är han ändå skyldig att informera tjänstemännen om att de är försäkrade.

Andra grupplivförsäkringar

Förutom TGL finns det många andra grupplivförsäkringar som kan gälla vid ett dödsfall. De kan ha tecknats för medlemmar i en facklig organisation eller en förening eller för de anställda i ett företag. Förmåner och villkor varierar.

Anmälan /ansökan om ersättning

Omställningspension, änkepension och barnpension

Omställningspensionen, änkepensionen och barnpensionen behöver man numera inte ansöka om utan den kommer automatiskt.

Endast i vissa fall behövs ansökan, till exempel för utlandsbosatta. På Pensionsmyndigheten får man fylla i ansökningsblanketter om pensionerna. Dödsfallsintyg och släktutredning ska bifogas ansökan. Sådan blankett får man från Skatteverket (se nedan). Dödsfall till följd av arbetsskada ska arbetsgivaren anmäla.

Kontakta Alecta om ITP familjepension och familjeskydd

Alecta får uppgifter om dödsfall på personer bosatta i Sverige, genom veckovisa körningar mot SPAR (Statens personadressregister). Man kan anmäla dödsfall till Alecta genom att ringa, mejla eller skriva ett brev.

Om det finns ersättningar som efterlevande ska få, sänder Alecta en blankett där man kan ange bankkonto för utbetalningen samt fylla i eventuella ändringar som man kan göra. Dessutom talar Alecta om att blanketten "Dödsfallsintyg och släktutredning" ska skickas in. Den får man hos Skatteverket, folkbokföringen, tel 0771-567 567 eller www.skatteverket.se

Alecta meddelar dödsboet även om det inte finns några ersättningar som ska betalas ut på grund av dödsfallet.

Återbetalningsskydd

Collectum meddelar respektive bolag om dödsfall. Man kan även anmäla dödsfall genom att ringa eller skriva direkt till försäkringsbolaget.

Kontakta AFA Försäkring om TFA

Om dödsfallet beror på arbetsskada, kan man få ersättning från TFA. Mer om detta på sidan 85.

Anmälan för TGL

Dödsfallet ska anmälas till det försäkringsbolag där TGL har tecknats. Det kan göras av arbetsgivaren eller av en anhörig. Om man inte vet vilket försäkringsbolaget är, kan man fråga arbetsgivaren. Om TGL finns i Alecta behövs ingen särskild anmälan, utan TGL behandlas automatiskt tillsammans med ITP. Försäkringsbolaget sänder en särskild blankett som ska fyllas i.

För utbetalning av makeförsäkring gäller att den efterlevande maken/makan gör anmälan, eftersom hans/hennes arbetsgivare kanske inte känner till dödsfallet.

Undersök andra grupplivförsäkringar

Anmälan görs till gruppföreträdaren som låter den gå vidare till försäkringsbolaget.



Lagstadgad ålderspension

Vi får alla pension från det allmänna, lagstadgade pensionssystemet. Pensionen finansieras bland annat genom avgifter som arbetsgivaren betalar och genom egenavgifter som dras på lönen tillsammans med skatten. Pensionen kan bestå av tilläggspension, inkomstpension, premiepension och garantipension.

Pensioner enligt lag	124–125
Tilläggspension	126–127
Inkomstpension	128–129
Premiepension	130–136
Garantipension	137

Pensioner enligt lag

Den lagstadgade ålderspensionen består av flera delar.

Den här pensionen får den som bor eller arbetar i Sverige.

Vilka pensioner finns enligt lag?

1999 infördes ett nytt allmänt pensionssystem i Sverige men till följd av övergångsregler får ändå många pension från det gamla systemet. Den allmänna pensionen kan därför bestå av följande delar:

Tilläggspension får försäkrade födda 1953 eller tidigare. Den är uppbyggd av de två gamla pensionerna folkpension och ATP.

Inkomstpension får födda 1938 eller senare. Den är en del av det nya systemet och grundar sig på hela livsinkomsten. Här är det avgiften till pensionen som är bestämd.

Premiepension får födda 1938 eller senare. Den är också en del av det nya systemet och grundar sig på hela livsinkomsten. Pensionsavgiften är bestämd och placeras i statens förvalsalternativ AP7 Såfa eller i värdepappersfonder som man själv väljer. Även AP7 Såfa kan väljas helt eller delvis.

Garantipension är en grundtrygghet för den med låg eller ingen inkomstgrundad pension alls. Garantipensionen får man rätt till genom bosättningstid i Sverige.

Vem betalar?

Kostnaden för de lagstadgade pensionerna betalas genom pensionsavgifter från den försäkrade själv, arbetsgivaren samt staten. Garantipensionen betalas via statsbudgeten.

Utbetalningstid

De inkomstgrundade pensionerna (tilläggspension, inkomstpension och premiepension) betalas ut hela livet från tidigast 61 års ålder, medan garantipensionen betalas ut från 65 års ålder.

Vem sköter pensionerna?

Pensionsmyndigheten administrerar de lagstadgade pensionerna.

Övergångsregler – födelseåret avgör

Principen är att ju tidigare född desto större del av den totala pensionen får man i form av tilläggspension. Ju senare född desto större del i form av inkomstpension och premiepension. Fördelningen görs i 20-delar:

Födelseår	Nya pensionen Andel i form av inkomst- och premiepension	Gamla pensionen Andel i form av tilläggspension
1938	4/20	16/20
1939	5/20	15/20
1940	6/20	14/20
1941	7/20	13/20
1942	8/20	12/20
1943	9/20	11/20
1944	10/20	10/20
1945	11/20	9/20
1946	12/20	8/20
1947	13/20	7/20
1948	14/20	6/20
1949	15/20	5/20
1950	16/20	4/20
1951	17/20	3/20
1952	18/20	2/20
1953	19/20	1/20
1954 –	20/20	0

Födda 1938 – 1953 arbetar efter sitt 64:e år bara ihop till inkomstpension och premiepension, men då fullt ut med 20/20-delar.

En garantiregel finns för födda 1938 – 1953. De är garanterade att få en total allmän ålderspension som är minst så

stor som den tilläggspension (ATP med folkpensions-tillägg) som de tjänat in till och med 1994. Läs mer om denna "ATP-garanti" på sidan 127.

Födda 1954 eller senare får hela sin allmänna pension i form av inkomstpension och premiepension.

Födda 1937 eller tidigare har särskilda övergångsregler. De får i princip samma pension efter skatt som de gamla pensionssystemen folkpension och ATP tidigare gav. Se sidan 137.

Rådgivningstjänst.se

PLACERA DIN PENSION
Välj läga avgifter och
större flexibilitet

VÄLI RÄTT SKYDD
Skydda din pensions-ekonomi
med rätt försäkringar

OM DU BLIR SÄK
Hur klara du dig om
du skulle bli sjuk?

OM RÅDGIVNINGSTJÄNSTEN
Gör en rådgivning för dig
och din tjänstepension ITP

**Tjänstepensionen är dina pengar.
Placera dem rätt för en bättre
framtid.**

Här får du personlig rådgivning om din tjänstepension ITP. Med hjälp av våra licensierade rådgivare får du högre pension och en tryggare framtid.

STARTA DIN RÅDGIVNING

LÄS DITT MER OM TJÄNSTPENSIONEN

Hur ser din situation ut?

Berätta för oss hur din livssituation ser ut så att vi kan anpassa våra råd för dig.

Rådgivningstjänst.se är unik i sitt slag. Vår robotrådgivning har funnits ända sedan 2010 och ger råd om tjänstepensionen ITP. Till skillnad från många liknande tjänster är Rådgivningstjänst.se kostnadsfri på riktigt – vi har inga dolda vinstintressen och tar ingen provision.

Rådgivningstjänsten drivs av PTK, en sammanslutning av 27 fackförbund. Rådgivningstjänsten står under Finansinspektionens tillsyn och våra rådgivare är licensierade hos Insuresec.

Vi hjälper användarna att få ut så mycket som möjligt av sin tjänstepension, helt utan avgifter. Som ett möte med en personlig bankman – fast bättre.

Inkomstpension

Inkomstpensionen är en av de avgiftsbestämda delarna av den allmänna pensionen. Den grundas på bokförda avgifter (pensionsrätter) som betalats in på de egna inkomsterna under hela livet.

Aktuella uppgifter redovisas varje år i ett individuellt besked från Pensionsmyndigheten (se sidan 184–185). Det finns ingen fastställd pensionsålder för inkomstpensionen. Man väljer själv när man vill få den utbetald, men tidigast från 61 år. Läs mer i kapitlet "Utbetalning av ålderspension", sidan 166.

Rätt till inkomstpension

Den som är född 1938 eller senare och har tjänat in pensionsrätt, har rätt till inkomstpension. Man tjänar in pension så länge man arbetar.

Inkomstpensionen infördes 1999. Dock ligger inkomster från 1960 till grund för inkomstpensionen genom att de pensionspoäng som fastställts för ATP omvandlats till inkomster så att pensionsrätter till inkomstpension har kunnat beräknas.

Pensionsunderlag

Varje år fastställs ett så kallat pensionsunderlag, som är summan av pensionsgrundande inkomst (PGI) och pensionsgrundande belopp (PGB). Mer information om dessa finns på sidan 44–46. Det är utifrån pensionsunderlaget som pensionsavgiften fastställs.

Pensionsavgift (pensionsrätt)

Den nya allmänna pensionen är avgiftsbestämd med en total avgift på 18,5 procent. Avgiften är densamma för alla födda 1938 och senare oavsett vilka pensioner man får.

För de som är födda 1954 eller senare är idag avgiften till inkomstpensionen 16 procent av pensionsunderlaget och till premiepensionen 2,5 procent, men så har det inte alltid varit.

Så här har avgiften fördelat sig för inkomstpension respektive premiepension för den som är född 1954 eller senare:

År	Inkomstpension	Premiepension
1960 – 1994	18,5 %	fanns inte
1995 – 1998	16,5 %	2,0 %
1999 –	16,0 %	2,5 %

Pensionsgrundande belopp (PGB) vid barnår, plikt-tjänstgöring och studier har särskilda regler för avgiftsfördelningen till inkomst- respektive premiepension. Innan det så kallade förvärvsvillkoret är uppfyllt (se nästa sida) går ingen avgift till premiepension. I stället går hela avgiften (18,5 procent) till inkomstpension.

Inkomstpensionen betalas genom fördelningssystem. Det innebär att avgiften (pensionsrätten) bokförs för individens räkning men sparas inte, utan används till pensionsutbetalningar till dagens pensionärer (se vidare sidan 57).

Pensionsbehållning

Under tiden fram till pensionsuttaget förändras summan av hur mycket man tjänat ihop till sin inkomstpension. Det totala värdet kallas för pensionsbehållning och består av

- de bokförda pensionsrätterna för de gångna årens inbetalade avgifter
- arvsvinster, det vill säga de avlidnas pensionsbehållning som fördelats ut på dem som fortfarande lever. Arvsvinster har tilldelats från år 1999
- avdrag för administrationskostnader
- inkomstindexering, som innebär att pensionsbehållningen årligen räknas om med ett index som följer den allmänna inkomstutvecklingen i Sverige. Denna inkomstindexering fungerar som en slags ränta.

Automatisk balansering av inkomstpensionssystemet

Inkomstpensionen finansieras med ett fördelningssystem. Man vill därför förhindra att de utlovade pensionerna överstiger systemets tillgångar (de framtida premierna samt buffertfonden, det vill säga AP-fonderna).

När utgifterna överstiger tillgångarna ska därför pensionsbehållningen inte räknas upp med inkomstindex fullt ut, utan istället med ett så kallat balansindex som är lägre. Detta ska ske så länge det finns underskott i systemets betalningsbalans.

Vid ett överskott i betalningsbalansen innebär balansindexeringen även att pensionsnivåerna kan återställas till den nivå som skulle ha gällt om inkomstindexering skett.

Inkomstpensionens storlek

Pensionens storlek beräknas genom att pensionsbehållningen divideras med ett delningstal, som i huvudsak beror av årskullens återstående medellivslängd. Ju längre beräknad livslängd desto högre delningstal, vilket innebär en lägre årlig pension. Men i delningstalet ingår också en tänkt framtida årlig inkomstillväxt i Sverige på 1,6 procent. Man tänker sig alltså att återstående pensionsbehållning årligen ska räknas upp med 1,6 procent. Denna så kallade "norm" sänker delningstalet, vilket innebär en högre beräknad pension.

Så beräknas inkomstpensionen

$$\frac{\text{Intjänad pensionsrätt} + \text{inkomstindexering} + \text{arvsvinst} - \text{omkostnader}}{\text{delningstal}} = \text{inkomstpension}$$

Förvärvsvillkor

För att pension ska betalas ut för pensionsrätt på pensionsgrundande belopp (PGB) för barnår, plikttjänstgöring och studier, krävs att man före 70 års ålder, under minst fem år, haft verklig pensionsgrundande inkomst (PGI) på minst två inkomstbasbelopp per år. PGB för sjuk- och aktivitetsersättning får här räknas som PGI.

minpension.se

På minpension.se har staten och många pensionsbolag samlat information om den allmänna och kollektivavtalade ålderspensionen och i vissa fall även privat pension.

Här kan du få en prognos över din kommande pension och en översikt över hur mycket du hittills tjänat in i pension.

Premiepension

Premiepensionen är den andra avgiftsbestämda delen av den allmänna pensionen. Den tjänas in på avgifter som betalas in på de egna inkomsterna under hela livet. Aktuella uppgifter redovisas varje år i ett individuellt besked från Pensionsmyndigheten.

Det finns ingen fastställd pensionsålder för premiepension. Man väljer själv när man vill få den utbetald, men tidigast från 61 år. Läs mer i kapitlet "Utbetalning av ålderspension", sidan 166.

Rätt till premiepension

Den som är född 1938 eller senare och har tjänat in pensionsrätt har rätt till premiepension. Det första året man kunde tjäna in premiepension var 1995.

Det finns ingen åldersgräns, varken uppåt eller neråt, för att tjäna in premiepension. Det gör man så länge man arbetar.

Pensionsunderlag

Varje år fastställs ett så kallat pensionsunderlag, som är detsamma som för inkomstpensionen, det vill säga summan av pensionsgrundande inkomst (PGI) och pensionsgrundande belopp (PGB). Mer information om dessa finns på sidorna 44–46.

Pensionsavgiften

Idag är avgiften till premiepensionen 2,5 procent av pensionsunderlaget men så har det inte alltid varit, se tabellen på sidan 128.

När det så kallade förvärvsvillkoret (se sidan 129) inte är uppfyllt betalas ingen avgift till premiepensionen för pensionsgrundande belopp (PGB) vid barnår, plikt-tjänstgöring eller studier. För dessa pensionsgrundande belopp betalas då 18,5 procent till inkomstpension.

Premiepensionsavgiften betalas in på samma underlag och efter samma regler som gäller för inkomstpensionen.

Observera

Observera att för de som är födda 1938–1953 går en mindre del av den totala premien till premiepension eftersom de också får pension i form av tilläggspension.

Exempel: Premien för den som är född 1952

$$18/20 \cdot 2,5 \% = 2,25 \%$$

Se vidare tabellen på sidan 124.

Premiepensionsavgiften sparas till den egna pensionen. För den som får premiepensionspengar för första gången placeras dessa i AP7 Såfa, statens förvalsalternativ. Man kan på Pensionsmyndighetens fondtorg byta fonder och ändra fördelning mellan dem när man vill. Den årliga fördelningen av premiepensionspengar fördelas sedan till AP7 Såfa eller enligt det senaste fondvalet, om man gjort ett sådant.

Premiepensionens storlek

Pensionens storlek beror i huvudsak på fondvärdet i de fonder man valt och återstående medellivslängd. Vid pensioneringen kan man sälja alla fondandelar och teckna en traditionell försäkring hos Pensionsmyndigheten i stället för fondförsäkringen. Man får då ett garanterat pensionsbelopp och möjlighet till återbäring.

Två exempel på beräkning av allmän pension

Erik, född 1953 och gift.

Erik tillhör de som är födda mellan 1938-1953, vilket innebär att han har rätt till både inkomstpension och tilläggs-pension, utöver premiepensionen.

Eriks inkomstpension

För varje år Erik haft pensionsgrundande inkomst har pensionsavgifter betalats in. Dessa har varit 19/20-delar av den hela procentuella avgiften. Avgifterna har sedan inkomstindexerats och arvvinster har tillkommit, samt avdrag gjorts för administrationskostnader. På så sätt har Eriks pensionsbehållning vuxit till cirka 2 600 000 kronor. Delningstalet, när Erik gör uttag från 65 år, är 16,85. Skulle Erik göra ett uttag av sin pension från en senare tidpunkt än 65 år blir delningstalet ett annat lägre tal. Även pensionsbehållningen blir en annan eftersom det kan ha blivit fler årsskiftesomräkningar med inkomstindex och arvvinster.

Årspension i form av inkomstpension

$2\,600\,000/16,85 = 154\,303\text{ kr}$

Eriks inkomstpension blir per månad

$154\,303/12 = 12\,859\text{ kr}$

Eriks tilläggs-pension

För att räkna tilläggs-pension beräknas först en medelpoäng för Erik. Det görs genom att beräkna ett medelvärde på de 15 bästa åren med pensionspoäng. Det ger en medelpoäng för Erik med 5,84. Det är prisbasbeloppet för det 65:e året som ska användas vid beräkningen av tilläggs-pensionen oberoende av om uttaget av pension görs vid 65 år eller om det görs senare. Görs uttaget senare ska prisbasbeloppet vid 65 år användas och sedan ska det framräknade beloppet följsamhetsindexeras fram till det år uttaget görs. Prisbasbeloppet för år 2018 är 45 500 kr. Görs ett uttag senare än 65 år räknas tilläggs-pensionen också upp med 0,7 % per månad som uttaget skjuts upp från 65 års månaden. Skulle Erik vänta med sitt uttag till 66 år blir tilläggs-pensionen uppräknad med $12 \cdot 0,7\% = 8,4\%$. Denna uppräkning görs då efter det att den framräknade tilläggs-pensionen följsamhets-indexerats upp till värdet för det år uttaget görs. Beräkningen påverkas också av det antal 20-delar Erik får i form av tilläggs-pension.

Årspension i form av tilläggs-pension

$1/20 \cdot 30/30 \cdot (60\% \cdot 45\,500 \cdot 5,84 + 78,5\% \cdot 45\,500)$
 $= 9\,757\text{ kr}$

Eriks tilläggs-pension blir per månad $9\,757/12 = 813\text{ kr}$

Eriks premiepension

För varje år Erik haft pensionsgrundande inkomst har pensionsavgifter betalats in. Dessa har varit 19/20-delar av den hela procentuella avgiften. Avgifterna finns placerade och har förändrats med fondutvecklingen på de fonder Erik själv valt.

Eriks premiepension är, utifrån fondvärdet, beräknat till 800 kr/månad

Eriks totala allmänna pension blir då $12\,859 + 813 + 800$
 $= 14\,472\text{ kr}$

Lägg märke till att Erik även får förmånsbestämd ITP2 och ITPK. Läs mer om kollektivavtalad ålderspension på sidan 140.

Anton, född 1954 och ogift.

Anton får endast inkomstpension och premiepension eftersom han är född 1954 och tilläggs-pension beviljas endast till de födda 1938-1953.

Antons inkomstpension

För varje år Anton haft pensionsgrundande inkomst har pensionsavgifter betalats in. Avgifterna har sedan inkomst-indexerats och arvvinster har tillkommit, samt avdrag gjorts för administrationskostnader. På så sätt har Antons pensionsbehållning vuxit till cirka 3 100 000 kronor. Delningstalet, när Anton gör uttag från 65 år, är 16,93.

Årspension i form av inkomstpension

$3\,100\,000/16,93 = 183\,107\text{ kr}$

Antons inkomstpension blir per månad

$183\,107/12 = 15\,259\text{ kr}$

Antons premiepension

För varje år Anton haft pensionsgrundande inkomst har pensionsavgifter betalats in. Avgifterna finns placerade och har förändrats med fondutvecklingen på de fonder Anton själv valt.

Antons premiepension är, utifrån fondvärdet, beräknat till 1 000 kr/månad

Antons totala allmänna pension blir då $15\,259 + 1\,000$
 $= 16\,259\text{ kr}$

Lägg märke till att Anton även får förmånsbestämd ITP 2 och ITPK. Läs mer om kollektivavtalad ålderspension på sidan 140.

Premiepensionen

Premiepensionen sparas i ett premiereservsystem. Premiepensionen är pengar som bokförs på pensions-spararens eget konto hos Pensionsmyndigheten och börjar betalas ut först när man går i pension.

Man väljer själv vem som ska vara förvaltare och i vilka slags värdepappersfonder som pengarna ska placeras. Pensionsmyndigheten är försäkringsgivare för premiepensionen och sköter administrationen av fondförsäkringen.

Premiepensionen har tjänats in tidigast från och med år 1995.

Eget premiepensionskonto hos Pensionsmyndigheten

Värdet av fondandelarna i fondförsäkringen registreras på ett individuellt premiepensionskonto hos Pensionsmyndigheten. Som bekräftelse på placeringen får man ett meddelande från Pensionsmyndigheten. För att via internet kunna se tillgodohavandet på kontot, aktuell fondfördelning och fondernas kurser behöver man e-legitimation eller Mobilt BankID.

Inga garantier – men valfritt att byta fonder

Några garantier för den framtida pensionen finns inte. Premiepensionens storlek hänger bland annat ihop med hur stora inkomster man haft under livet, vid vilken ålder man går i pension, hur de valda fonderna utvecklats samt vilka avgifter fondbolaget tar. Det sker ingen uppräknings för inflation eller inkomstökning i samhället, utan det är utvecklingen på ränte- och aktiemarknaderna som avgör premiepensionens storlek. Blir man inte nöjd med hur premiepensionspengarna utvecklas, kan man när man vill byta fonder.

När det är dags för utbetalning av premiepension finns det möjlighet att välja traditionell försäkring med en viss garanti. Då får man minst ett garanterat belopp utbetalt varje månad resten av livet.

Ny pensionsrätt för premiepension varje år

För varje år man har en beskattningsbar inkomst, tjänar man in ny premiepension. För att inkomsten ska vara pensionsgrundande krävs för år 2019 att den uppgår till minst 42,3 procent av prisbasbeloppet före skatt (19 670 kronor).

Senast i mars varje år får man ett besked om sin intjänade premiepensionsrätt som avser kalenderåret två år innan (beskedet för år 2019 avser år 2017). Pengarna placerades i december 2018 i de fonder som man senast valt och med samma fördelning. Då kan det även vara dags att se över om man vill ändra eller hålla fast vid sina tidigare fondval.

Första gången pensionsrätt överförs

Första gången pensionsrätt tjänas in placeras pengarna i statens förvaltsalternativ AP7 Såfa. Därefter finns det möjlighet att göra ett eget fondval med stöd av den information som Pensionsmyndigheten ger.

Man behöver inte göra ett eget val

Premiepensionen kan bli mer eller mindre stor beroende på hur man placerar pengarna. Premiepensionsvalet är således viktigt, framförallt för de yngre generationerna som har lång tid kvar till pensionen och därmed kan ha en stor fördel av en gynnsam fondutveckling.

Avgiftens storlek

Är man född 1954 eller senare så är premiepensionsavgiften 2,5 procent av den pensionsgrundande inkomsten. För åren 1995–1998 var avgiften något lägre, 2,0 procent.

Den så kallade "mellangenerationen", födda 1938 – 1953, får ett antal tjugondelar av premiepensionsavgiften enligt tabellen på nästa sida. Den som är född 1937 eller tidigare berörs inte alls av premiepensionssystemet.

Så här mycket av den pensionsgrundande inkomsten går till premiepension

Född	1995–1998	Från 1999
1954 el. senare	2,0 %	2,5 %
1953	1,9	2,375
1952	1,8	2,25
1951	1,7	2,125
1950	1,6	2,0
1949	1,5	1,875
1948	1,4	1,75
1947	1,3	1,625
1946	1,2	1,5
1945	1,1	1,375
1944	1,0	1,25
1943	0,9	1,125
1942	0,8	1,0
1941	0,7	0,875
1940	0,6	0,75
1939	0,5	0,625
1938	0,4	0,5

Är man född 1938 eller senare är avgiften till premiepensionen alltid 2,5 procent från och med det år man fyller 65 år.

Historiskt sett har aktiefonderna gett en bättre avkastning på lång sikt än ränte- och obligationsfonderna. Aktiefonder placerar i första hand i aktier och aktierelaterade värdepapper. Värdeutvecklingen bestäms av vad som händer med de aktier som fonden äger. Fonder som placerar i enskilda länder eller branscher är mer riskfyllda än fonder som sprider ut aktieinnehavet.



Pyramiden kan ses som en risk/chanstrappa och är en enkel hjälpreda för placering och riskspridning.

Valet i tre steg

- 1 Man bör först bestämma hur stor eller liten risk man vill ta med premiepensionen.
- 2 Välj sedan vilken typ av fonder (aktiefonder, blandfonder, generationsfonder och räntefonder).
- 3 Välj till sist fondförvaltare och fonder.

Stor eller liten risk

Med risk menas hur mycket värdet på en fond varierar under längre eller kortare tid.

Riskerna varierar mellan fonder med olika placeringsinriktningar. Som alltid vid placeringar i fonder bör man fundera på hur stor risk man är beredd att ta och hur man kan sprida risken.

Räntefonder anses allmänt vara lågriskplaceringar. I räntefonder är det räntan på obligationer och värdepapper som bestämmer värdeutvecklingen. Men även räntefonderna har olika riskprofiler. En fond med obligationer med lång löptid påverkas av förändringar i ränteläget, medan en fond som består av värdepapper med kort löptid knappast påverkas alls.

AKTIEFONDER

Här investeras pengarna i aktier. Några specialiserar sig exempelvis på stora börsbolag, andra på vissa branscher eller länder. Här finns fonder med mycket olika risktagande. (Sverigefonder, regionala fonder, landfonder, globalfonder och branschfonder.)

RÄNTEFONDER

Pengarna placeras till exempel i räntebärande stats-skuldväxlar eller stats- och bostadsobligationer. I allmänhet är det säkra investeringar men med låg tillväxt.

GENERATIONSFONDER

Speciell typ av fonder för pensionssparande. Blandar aktier och räntebärande papper men byter automatiskt ut andelen aktier mot säkrare papper ju äldre man blir.

BLANDFONDER

Som namnet antyder blandas aktier och räntebärande papper i fonderna för att balansera möjligheter till tillväxt med säkerhet.

Tiden viktig

Tiden är en viktig faktor i placeringssammanhang. Ur ett historiskt perspektiv har aktierna varit en bättre placering än räntepapper. Därför brukar man rekommendera aktier om man har en lång placeringshorisont. Den yngre generationen kan därför ha en övervägande del av sitt pensionssparande i aktier. När man närmar sig pensioneringen är det dags att se över om man ska helt eller delvis byta ut aktier mot räntebärande papper.

Vilka fonder kan man välja?

Man kan välja högst fem olika fonder. Under 2019 kommer utbudet att ändras på grund av de förändringar som Pensionsmyndigheten genomför för att stärka konsumentskyddet.

Merparten av dem är aktiefonder men det finns också generationsfonder, blandfonder och räntefonder. Det finns små och stora fonder, svenska och utländska. Fonderna varierar i risk beroende på placeringsinriktning.

Kraven på fondförvaltarna har ökat

Pensionsmyndigheten har ett samarbetsavtal med fondförvaltarna. Avtalet innehåller bland annat bestämmelser om avgiftsrabatter. Samarbetsavtalen ersätts under 2019 med fondval i enlighet med lagändringar som trädde i kraft 1 november 2018.

Fondförvaltare ska ha tillstånd inom EU att förvalta fonder. Pensionsmyndigheten ska pröva att fondförvaltare och fonder uppfyller vissa bestämmelser och avtalsvillkor innan Pensionsmyndigheten beslutar om fondavtal med fondförvaltare. Eftersom det inte finns någon garanti för det fondplacerade pensionskapitalet är det pensionsspararen som bär den finansiella risken.

Fondförvaltarna ska på begäran lämna ut information om fonderna till pensionsspararen.

Pensionsmyndigheten sköter administrationen

Fondvalet administreras av Pensionsmyndigheten. Pensionsmyndigheten för över samtliga sparares pensionsmedel i en klump till de valda fonderna. Det innebär att valet blir anonymt för fondförvaltaren, som alltså inte kan se vem som sparar i vilka fonder. Det är Pensionsmyndigheten som äger fondandelarna för pensionsspararens räkning.

Om man inte gör något val?

För den som inte gör något val placeras pensionsmedlen i ett förvalsalternativ, AP7 Såfa, med generationsprofil (generationsfond) som administreras av Sjunde AP-fonden.

Statliga placeringsalternativ

Det är möjligt att välja AP7 Såfa helt eller delvis. Sjunde AP-fonden förvaltar även tre andra kostnadseffektiva portföljer med olika riskprofiler som kan väljas.

Man kan också välja bland tre andra statliga kostnadseffektiva placeringsalternativ med färdiga portföljsammansättningar för olika riskprofiler. Dessa administreras av Sjunde AP-fonden.

Vad påverkar premiepensionens storlek?

Premiepensionens storlek påverkas av:

- hur stora pensionsgrundande inkomster man har
- hur många år man har pensionsgrundande inkomst
- hur bra de fonder man valt utvecklas
- hur stora avgifter som fondförvaltaren tar ut
- från vilken ålder man tar ut premiepensionen
- om man väljer ett efterlevandeskydd under utbetalningstiden
- om man överfört premiepensionsrätt till maken.

Vilka kostnader dras av?

Kostnaderna för Pensionsmyndigheten och fondförvaltarna är en viktig del eftersom de minskar den framtida pensionen.

- Kostnaderna för Pensionsmyndighetens administration av pensionssystemet står pensionsspararna för. Avgiften för 2018 var 0,13 procent per år av pensionskapitalet (men högst 160 kronor) för att täcka myndighetens löpande administration av premiepensionen. Den genomsnittliga avgiften per kontohavare var cirka 109 kronor.
- Fondförvaltarna tar också ut avgifter. Avgifterna tas ut vid prissättningen av andelarna och syns därför inte direkt. Pensionsmyndigheten har förhandlat fram rabatter med fondförvaltarna. Ju mer pengar som placeras i en fond, desto större blir rabatten. Rabatten tillfaller pensionsspararna.

Möjlighet att överföra pensionsrätt för premiepension

Makar och registrerade partners kan frivilligt föra över pensionsrätt för premiepension, som tjänas in under ett år, till den andra maken eller partnern. Sambor har inte denna möjlighet. Bara pensionsrätt som tjänas in under äktenskapet/partnerskapet får föras över. Överföringen påverkar inte garantipensionen för någon av parterna.

Det är hela pensionsrätten för året som förs över. Man kan alltså inte föra över enbart en viss andel.

Pensionsrätten minskas med 6 procent vid överföringen. Mottagaren får därför ett mindre belopp än det ursprungliga.

Anmälan om överföring ska ske senast den 30 april det år då överföringen av premiepensionsrätten ska börja gälla.

Då upphör överföringen

Överföring sker, efter första årets anmälan, löpande år från år fram till året efter det då makarna gemensamt, eller någon av dem, anmäler att den ska upphöra. Görs anmälan under januari upphör överföringen från det året. Vid skilsmässa upphör överföringen automatiskt.

Efter valet

Värdet av premiepensionspengar registreras på ett individuellt premiepensionskonto hos Pensionsmyndigheten. Som bekräftelse på placeringen får man ett meddelande från myndigheten.

Värderbesked (orange kuvertet)

Senast i mars varje år får man ett konto- och värderbesked från Pensionsmyndigheten. När det gäller premiepensionen redovisas:

- 1 Värdet av de fondandelar man har på sitt premiepensionskonto.
- 2 Den pensionsrätt för premiepension (inklusive ränta) man fått för det aktuella året.
- 3 Arvsvinst.
- 4 Administrations- och fondavgifter.
- 5 Värdeförändringar under året.
- 6 Den procentuella fördelningen mellan valda fonder samt uppgifter om dessa.

Eftersom fonderna utvecklas olika, kommer den procentuella fördelningen mellan fonderna inte alltid att vara densamma som vid det första valet man gjorde.

Löpande information om fonderna

Man kan söka information om fonder på Pensionsmyndighetens webbplats. Där kan man också få uppgift om tillgodohavandet på sitt premiepensionskonto. Man kan också få uppgifterna genom att ringa till Pensionsmyndigheten. För att få tillgång till uppgifterna behöver man e-legitimation eller Mobilt BankID.

Byte av fonder

Man kan när som helst och utan kostnad göra ett nytt fondval och byta fonder. Då anger man hur det totala tillgodohavandet ska fördelas i procent i en eller upp till fem fonder.

Fondbytet gör man på pensionsmyndigheten.se via inloggning med e-legitimation eller Mobilt BankID. Du kan också byta fonder via blankett som beställs från Pensionsmyndigheten och som skickas till folkbokföringsadressen.

När det är dags att gå i pension

Man har rätt att ta ut hela eller delar av den allmänna pensionen från 61 års ålder. Man har rätt att ta ut enbart premiepension eller enbart inkomstpension och tilläggs-pension eller också alla samtidigt.

När man tar ut premiepensionen kan man omvandla den till en traditionell försäkring som garanterar minst samma pensionsbelopp varje år. Pensionsbeloppet kan öka med återbäring beroende på avkastningen på pensionskapitalet. Väljer man detta kan man inte byta tillbaka till fondsparandet.

Man kan också välja att stanna kvar i fondsparandet. Detta alternativ innebär att pensionsbeloppet kommer att variera mellan olika år, uppåt eller neråt, beroende på hur värdet av fonderna utvecklas.

Ansökan om att gå i pension

Man måste själv ansöka om att få sin premiepension utbetald. Pensionen betalas ut så länge man lever men man kan göra uppehåll i utbetalningen eller göra delvis uttag (se vidare på sidorna 167 och 171). Man har rätt att få sin premiepension utbetald oavsett var i världen man bor.

Frivilligt efterlevandeskydd till familjen

Man kan välja ett frivilligt ekonomiskt skydd till den närmast efterlevande under pensionstiden.

När man första gången ansöker om premiepensionen kan man välja ett skydd till efterlevande make/maka/registerad partner eller sambo.

Med sambo menas här en person som man stadigvarande sammanbor med och har eller har haft gemensamma barn med eller tidigare varit gift med.

Man har i vissa fall även rätt att göra ett val av efterlevandeskydd om man gifter sig eller påbörjar ett sammanboende sedan premiepensionen börjat betalas ut. I detta fall börjar dock efterlevandeskyddet att gälla ett år efter valet.

Efterlevandeskyddet innebär att månadspensionen räknas om till ett lägre belopp som betalas ut så länge någon av makarna lever. Ju yngre den andra maken är, desto lägre blir månadsbeloppet eftersom pensionskapitalet ska räcka under en längre tid.

Frågor om premiepensionen?

Kontakta Pensionsmyndigheten

pensionsmyndigheten.se

Kundservice: 0771-776 776

Skicka e-post: e-postformulär finns på hemsidan

Skicka brev: Pensionsmyndigheten, 839 77 Östersund

Garantipension

Garantipensionen är en grundtrygghet för den som annars inte når en viss minsta allmän pensionsnivå. Den kan tidigast betalas ut från 65 år. De som är födda 1937 eller tidigare kan också få garantipension, men för dessa gäller andra regler.

Rätt till garantipension

Man tjänar in garantipension genom bosättningsstid i Sverige. Den som inte har tjänat ihop till någon eller bara en låg inkomstgrundad allmän pension får garantipension om man varit bosatt i Sverige i minst tre år.

Den tid som får räknas är åren från det man fyller 25 år till och med det man fyller 64 år. Även tid mellan 16 och 25 år får räknas, men bara de år då man arbetat.

Garantipensionens storlek

Pensionens storlek beror dels på hur länge man varit bosatt i Sverige, dels på hur stor allmän inkomstgrundad pension man arbetat ihop till. Dessutom gäller olika belopp för ensamstående respektive gifta.

Om man bott i Sverige minst 40 år får man genom garantipension en maximal garanterad nivå som är

- 2,13 prisbasbelopp per år (8 254 kronor per månad under år 2019) till ogifta
- 1,90 prisbasbelopp per år (7 363 kronor per månad under år 2019) till gifta/registrerade partners och sammanboende som har/har haft gemensamma barn eller tidigare varit gifta/registrerade partners med varandra.

Om man bott i Sverige mindre än 40 år minskar pensionen i proportion till antal år som fattas.

Garantipensionen minskas också på visst sätt med tilläggspension, inkomstpension och premiepension. Även änkepension och utländsk allmän pension kan minska garantipensionen. Om alla dessa pensioner uppgår till drygt tre (för ogift) respektive 2,7 (för gift) prisbasbelopp betalas ingen garantipension ut.

Garantipensionen påverkas inte av tjänstepension, eller av premiepension som man fått överförd från make/maka/registrerad partner. Inte heller privata pensioner eller förmögenhet påverkar garantipensionen.

Särskilda regler gäller för födda 1937 eller tidigare

Födda 1937 eller tidigare får tilläggspension som i princip ger samma pension som det gamla systemet med folkpension och ATP tidigare gav.

Om man genom tilläggspensionen inte når den gamla nettopensionsnivån, kan en särskilt beräknad garantipension betalas ut. Den kompenserar då för bortfall av tidigare ersättningar och förmåner som upphört och inte ingår i tilläggspensionen.

Tilläggspension och garantipension ger här tillsammans i princip samma nettonivå som folkpension och ATP gav enligt de regler som gällde före 1999.

Garantipensionen för dessa äldre personer kompenserar för

- bosättningsbaserad folkpension, om den var högre än den ATP-baserade (som nu ingår i tilläggspension). Tidigare kunde nämligen folkpensionsnivån beräknas utifrån antal år man bott i Sverige i stället för antal ATP-år.
- pensionstillskott, som var ett tillägg till folkpensionen för dem som hade låg eller ingen ATP.
- särskilt grundavdrag vid beskattningen. Folkpensionärer med låg eller ingen ATP, kunde tidigare få ett högre grundavdrag och därmed lägre eller ingen skatt.

Observera att den här garantipensionen beräknas annorlunda än den som gäller för de yngre (födda 1938 eller senare).



Kollektivavtalad ålderspension

För privatanställda tjänstemän inom Svenskt Näringslivs och PTK:s område kompletteras den allmänna pensionen av kollektivavtalad pension som betalas av arbetsgivaren.

Arbetsgivaren betalar varje månad in en viss procentandel av inkomsten till ITP 1 och ITPK. Man bestämmer själv hur dessa premier ska förvaltas, genom ITP 1 respektive ITPK-valet. För förmånsbestämd ITP 2 är det i stället pensionen som är bestämd som en andel av inkomsten.

Pensioner enligt kollektivavtal	140–141
ITP 1	142
ITP-valet	143–147
Förmånsbestämd ITP 2	148–149
ITPK	150
ITPK-valet	151–156
Flytt av ITP-kapital	157–158
Valmöjligheter för den med lön över 10 inkomstbasbelopp	159–163

Pensioner enligt kollektivavtal

Enligt ITP-planen omfattas man antingen av en premiebestämd ITP 1, eller av en förmånsbestämd ITP 2 + en premiebestämd ITPK.

Vilka pensioner finns enligt kollektivavtal?

Utöver den lagstadgade pensionen finns pension enligt kollektivavtal. Enligt avtalet för privatanställda tjänstemän inom Svenskt Näringsliv-PTK-området tillhör man antingen ITP 1, eller förmånsbestämd ITP 2 + ITPK.

Enligt huvudregeln tjänar man in ITP 1 eller förmånsbestämd ITP 2 + ITPK beroende på vilket år man är född. Födda 1979 eller senare får ITP 1 och födda 1978 eller tidigare får förmånsbestämd ITP 2 + ITPK.

En avvikelse från huvudregeln gäller arbetsgivare som blivit kollektivavtalsbundna efter den 25 april 2006. De kan låta samtliga anställda tjänstemän tjäna in ITP 1, oavsett födelseår. En förutsättning för detta är att arbetsgivaren inte redan omfattas av ett gällande kollektivavtal om ITP och inte heller gjort det de senaste 18 månaderna, samt meddelar sitt önskemål till Collectum som kan godkänna att alla anställda ska tjäna in ITP 1.

En annan avvikelse är att den som är född 1978 eller tidigare och har en lön som överstiger 10 inkomstbasbelopp, kan komma överens med arbetsgivaren om att tjäna in ITP 1 i

stället för förmånsbestämd ITP 2 + ITPK. Läs mer på sidan 159.



ITP 1 grundar sig på inkomsten från tidigast 25 till 65 års ålder. Om man fortsätter att arbeta efter 65 års ålder kan man komma överens med arbetsgivaren om att pensionspremier ska fortsätta att betalas in.

Premien är en bestämd andel av lönen, men är olika stor i två olika inkomstskikt. Man väljer själv var och hur premien ska förvaltas, i en traditionell försäkring eller i en fondförsäkring. Minst hälften ska placeras i en traditionell försäkring.

Förmånsbestämd ITP 2 är en andel av den sista pensionsmedförande lönen. Olika procentsatser gäller för olika inkomstskikt. Man arbetar ihop till denna ITP 2 från tidigast 28 års ålder och längst till man fyller 65 år.

ITPK grundar sig på inkomsten från tidigast 28 och längst till 65 års ålder. Premien är bestämd till två procent av den pensionsmedförande lönen. Man väljer själv var och hur premien ska förvaltas, i traditionell försäkring eller i fondförsäkring.

Vem betalar?

Det är arbetsgivaren som betalar premien för ITP 1 och ITP 2 (förmånsbestämd ITP 2-pension + ITPK). Se vidare "Vad kostar försäkringarna" på sidan 22.

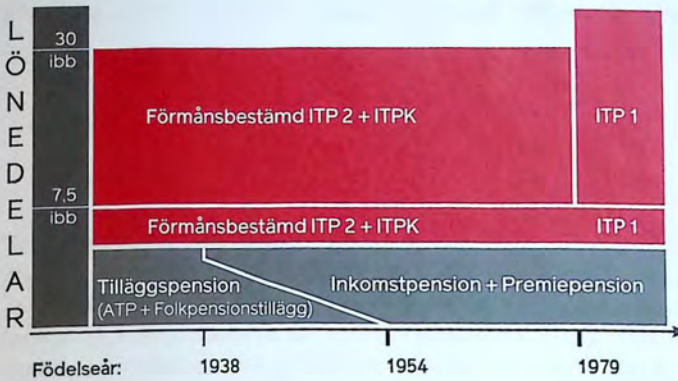
Utbetalningstid för ITP-pensionerna

ITP 1- och ITP 2-pensionerna betalas normalt ut från 65 år och hela livet ut. Man kan tidigast ta ut pensionen från 55 års ålder. Man kan själv välja att pensionen betalas ut under en begränsad tid om minst fem år. När det gäller ITPK kan utbetalningstiden vara ner till två år. Pensionen kan även betalas ut helt eller delvis.

Vem sköter ITP-pensionerna?

Alecta/PRI betalar ut förmånsbestämd ITP 2 och ursprunglig ITPK. Collectum sköter ITP- och ITPK-valen. Utbetalningen av ITP 1 och ITPK som man själv placerat görs av det bolag man har valt. Har man inte gjort något val och ITP 1/ITPK-premierna därför har placerats i ickevalsalternativet i Alecta, görs utbetalningen av Alecta.

Inkomstgrundade pensioner



För pensionsgrundande inkomster upp till 7,5 inkomstbasbelopp (483 000 kronor år 2019) får man både pension enligt lag och pension enligt kollektivavtal.

För högre inkomster finns pension enligt kollektivavtal, men ingen enligt lag.

Kollektivavtalad ålderspension består av ITP 1 för födda 1979 eller senare, och av förmånsbestämd ITP 2 + ITPK för födda 1978 eller tidigare. För förmånsbestämd ITP 2 + ITPK är inkomstgränsen 30 inkomstbasbelopp.

Rådgivningstjänst.se

PLACERA DIN PENSION
Vill du avgöra om du har rätt till pension?

VILL RÄTT SKYDD
Vill du veta om du har rätt till pension?

OM DU BLIR Sjuk
Vill du veta om du har rätt till pension?

OM RÅDGIVNINGSTJÄNSTEN
Vill du veta om du har rätt till pension?

**Tjänstepensionen är dina pengar.
Placera dem rätt för en bättre
framtid.**

Här får du personlig rådgivning om din tjänstepension ITP. Med hjälp av våra licensierade rådgivare får du högre pension och en tryggare framtid.

ERBJÖD DITT RÅDGIVNING
LÄR DU MER OM TJÄNSTPENSIONEN

Hur ser din situation ut?

Berätta för oss hur din livssituation ser ut så att vi kan anpassa våra råd för dig.

Rådgivningstjänst.se ger individuella råd om tjänstepensionen ITP. Bakom rådgivningstjänsten står PTK, som jobbar på uppdrag av 27 fackförbund. Tjänsten är helt kostnadsfri och det finns inga dolda vinstintressen. Syftet är helt enkelt att hjälpa dig som användare att få ut så mycket som möjligt av din tjänstepension.

ITP 1

ITP 1 är premiebestämd och uttagsåldern är normalt 65 år. Men genom ett tidigt uttag kan ITP 1 betalas ut redan från 55 års ålder – eller genom ett sent uttag, efter 65 års ålder.

Vem omfattas?

Enligt huvudregeln är det födda 1979 eller senare som omfattas av ITP 1 men även vissa tidigare födda kan omfattas (se vidare på sidan 140).

Rätt till ITP 1

Man kan tidigast tjäna in ITP 1 från och med den månad man fyller 25 år, dock tidigast från januari 2007. Läs mer om kraven för att omfattas av ITP 1; "Anställningsförhållanden", sidorna 32–33.

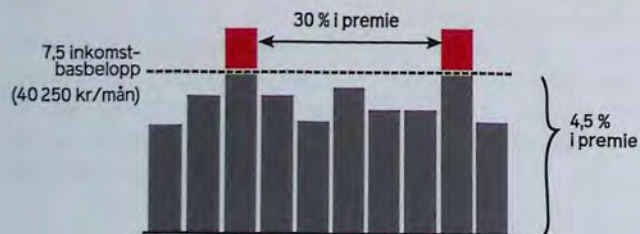
Pensionsmedförande lön för ITP 1

Varje pensionsmedförande månadslön ligger till grund för ITP 1. Se "Inkomst", sidan 46.

ITP 1-premien

Premien för ITP 1 är 4,5 procent av lönedel upp till och med 7,5 inkomstbasbelopp. På lönedel däröver är premien 30 procent. Premien betalas på varje enskild månadslön. Det innebär att även om bara någon enstaka månadslön överstiger 40 250 kr (år 2019) betalas ändå 30 procent i premie in för den överstigande lönedelen.

Varje månadslön har betydelse



Det är också möjligt för arbetsgivaren och den anställde/ fackförbundet/fackklubben/branschorganisationen att komma överens om att premien ska kompletteras med ytterligare premier.

Placeringen av premien

Man väljer, genom ett ITP-val hos Collectum, själv hur och var premien ska placeras och om man vill skydda de närmaste vid dödsfall genom återbetalningsskydd. Man kan också välja till familjeskydd för en del av premien.

För den som inte gör något ITP-val placeras premierna i en traditionell försäkring utan skydd till efterlevande i Alecta. Läs mer om ITP-valet på nästa sida.

Storleken på ITP 1

Hur stor den premiebestämda ITP 1 blir är inte bestämt på förhand. Storleken beror bland annat på hur stort pensionskapital som bildats genom de inbetalade premierna och hur dessa förräntats, samt på skatter och på försäkringsbolagens avgifter. Dessutom beror månadspensionens storlek på under hur lång tid den ska betalas ut.

ITP 1 betalas normalt ut som en jämn pension under resten av livet. Men när man går i pension väljer man själv utbetalningstid och hur stor andel av pensionen som ska börja betalas ut. Se vidare på sidorna 166–172.

ITP-valet

Ålderspensionen för födda 1979 eller senare är premiebestämd.

Man ska själv välja hur ITP 1-premien ska användas och förvaltas.

Valet viktigt för den totala pensionen

Man får själv välja hur ITP 1-premierna ska förvaltas och om man vill ha efterlevandeskydd. Anställs man efter 25 års ålder får man göra valet genast, om man inte gjort det i en tidigare anställning. Har man inte gjort ett val kan man göra det när som helst efter 25 års ålder.

ITP-valet administreras av Collectum.

Flytträtt

Man har rätt att flytta det intjänade pensionskapitalet till en annan förvaltare bland de valbara. Läs mer på sidorna 157-158 och på collectum.se

Val i tre steg

Gör ITP-valet grundligt. Ta ställning till följande:

1 Hur ska premierna förvaltas?

Man kan välja mellan traditionell försäkring eller fondförsäkring.

Minst hälften av premierna måste placeras i traditionell försäkring.

2 Vem ska förvalta premierna?

Välj vilket försäkringsbolag som ska förvalta ITP 1-premien. Man kan ändra sitt val av bolag om man skulle ångra sig senare. Man kan också flytta redan inbetalade premier.

3 Allt själv eller en del till de närmaste?

Välj om premierna bara ska användas till den egna ålderspensionen eller om de närmaste ska skyddas vid dödsfall genom återbetalningsskydd och/eller familjeskydd.

Om man inte gör ett ITP-val

Om man inte väljer blir man automatiskt försäkrad i en traditionell försäkring för ITP 1. Den ger en ålderspension, utan skydd till efterlevande om man inte själv väljer till det. Man är garanterad en pension som minst motsvarar inbetalda premier. Försäkringen tecknas automatiskt hos Alecta.

Har man familj och skulle avlida före pensioneringen eller under den tid då pensionen betalas ut, får familjen inte pensionen om man inte har valt återbetalningsskydd. Man kan även välja till familjeskydd, som är en extra efterlevandepension till familjen.

1 Hur ska premierna förvaltas?

Man väljer om premierna ska förvaltas antingen på ett traditionellt sätt eller i fondförsäkring. I traditionell försäkring bestämmer försäkringsbolaget hur pengarna förvaltas. I fondförsäkring bestämmer man själv. Man måste dock placera minst 50 procent av premierna i en traditionell försäkring. Återstående 50 procent får man dela upp i två poster om 25 procent. Dessa kan placeras i fond- och/eller traditionell försäkring.

Väljer man traditionell försäkring har man en garanti att minst få tillbaka en viss andel av de inbetalade premierna. Beroende på hur bra bolaget lyckats med förvaltningen får man dessutom avkastning. Vid en fondförsäkring har man inte någon garanti utan värdet på pensionen är beroende av fondens utveckling.

På Collectums webbplats finns en mer utförlig beskrivning av de olika försäkringarna.

1 Hur ska premierna förvaltas?

	Traditionell försäkring	Fondförsäkring
Förvaltning av pengarna	Försäkringsbolaget bestämmer hur pengarna förvaltas.	Fondförsäkringsbolagen har ett antal värdepappersfonder som man kan välja mellan. Man bestämmer själv vilka fonder pengarna förvaltas i. Det finns fler än 70 att välja mellan.
Pensionens storlek	Pensionens storlek beror på • hur mycket som betalats in • vilken avkastning som genererats • vilka avgifter bolagen tar ut för att administrera försäkringen.	Pensionens storlek beror på • hur mycket som har betalats in • vad fondandelarna är värda • vilka avgifter bolagen tar ut för att administrera försäkringen.
Garanti	Man får en garanterad pension och i vissa fall en lägsta förräntning. Därutöver kan man få ytterligare avkastning beroende på hur bra bolaget lyckats med förvaltningen.	Fonderna garanterar inte någon lägsta avkastning av kapitalet. Kapitalet kan öka eller minska i värde.

2 Vem ska förvalta premierna?

Valbara försäkringsgivare från och med oktober 2018

Traditionell försäkring

Alecta	alecta.se	020-78 22 80
AMF	amf.se	0771-696 320
Folksam	folksam.se	0771-950 950
SEB	seb.se	0771-365 365
Skandia	skandia.se	0771-55 55 00

Fondförsäkring

Danica	danica.se	0752-48 10 00
Handelsbanken	handelsbanken.se	0771-77 88 99
Movestic	movestic.se	08-120 393 20
SPP	spp.se	0771-533 533
Swedbank	swedbank.se	0771-22 11 22

Den som haft AMF eller SEB som försäkringsgivare före oktober 2018 kan ha fortsatt premiebetalning till detta bolag om omval gjorts under perioden 1 juli till 30 september 2018.

3 Allt själv eller en del till de närmaste?

Man kan välja olika sätt att använda ITP 1-premien: ITP 1 utan återbetalningsskydd, ITP 1 med återbetalningsskydd, samt familjeskydd.

I ITP 1 finns inget obligatoriskt skydd till efterlevande. Om man vill ha ett efterlevandeskydd måste man därför själv välja det. Bäst är att se till den livssituation man befinner sig i och komma ihåg att valet inte behöver vara för evigt. Man bör ändra sig i takt med att livet förändras.



Pyramiden kan ses som en risk/chanstrappa och är en enkel hjälpreda för placering och riskspridning. Läs mer om fonder på sidan 134.

A ITP 1 utan återbetalningsskydd

Detta är ett alternativ som till exempel kan passa för ensamstående utan barn. Det passar också den som vill att hela premien ska användas till den egna ålderspensionen.

När man väljer att gå i pension bestämmer man om pensionen ska betalas ut under en begränsad tid, eller som en livslång pension. Man väljer även om den ska betalas ut helt eller delvis.

Hur stor pensionen blir beror på

- hur mycket premier arbetsgivaren har betalat
- vilken avkastning som genererats
- vilka avgifter försäkringsgivaren tar ut för att administrera pensionen
- de arvsvinster man får, det vill säga de avlidnas pensionsbehållning som fördelats ut på dem som fortfarande lever
- när pensionen tas ut och hur lång tid den ska räcka.

När man avlider får de efterlevande ingen ersättning.

B ITP 1 med återbetalningsskydd

Detta alternativ kan passa den som har barn, är gift, sambo eller registrerad partner.

Liksom i föregående alternativ väljer man vid pensionsåldern om ålderspensionen ska betalas ut under en begränsad tid eller som en livslång pension. Man väljer också om pensionen ska betalas ut helt eller delvis.

Hur stor pensionen blir beror på

- hur mycket premier arbetsgivaren har betalat
- vilken avkastning som genererats
- vilka avgifter försäkringsgivaren tar ut för att administrera pensionen
- när pensionen tas ut och hur lång tid den ska räcka.

Inga arvsvinster tillkommer i detta alternativ men ITP 1 med återbetalningsskydd innebär att försäkringens värde betalas ut som en pension till de efterlevande om man avlider innan pensionen har börjat betalas ut. Om man avlider under pensionens utbetalningstid tar de efterlevande över de utbetalningar som återstår dock längst till dess att pensionen (ens egen och återbetalningsskyddet tillsammans) totalt betalats ut under 20 år. Observera att återbetalningsskyddet minskar den egna pensionen till en viss del, eftersom man inte får några

arvsvinster. Återbetalningsskydd kan bara väljas till innan pensionen börjar betalas ut och det kan tas bort när som helst.

Lägga till Familjeskydd?

Familjeskydd är en tidsbegränsad efterlevandepension som kan passa den som har barn, är gift, sambo eller registrerad partner.

Familjeskyddet tecknas i Alecta och betalas ut till de närmaste om man avlider före 65 år. Det betalas ut månadsvis under vald utbetalningstid från och med månaden efter dödsfallet.

Man ska dels välja försäkringsbelopp (nivå), dels under hur lång tid beloppet ska betalas ut (5, 10, 15 eller 20 år).

Exempel på premie för 1 prisbasbelopp

	5 års utbetalningstid	20 års utbetalningstid
Ålder	Premie per månad år 2019	
25 år	0,49 kronor	1,81 kronor
45 år	2,81 kronor	10,39 kronor
60 år	15,65 kronor	– *

* Vid 60 års ålder är utbetalning i 20 år inte möjlig eftersom skyddet inte kan betalas ut längre än tills den avlidne skulle ha fyllt 70 år.

Under 2019 reduceras premien för familjeskydd. Ovan visas premien efter reduktion.

Premien för 2, 3 och 4 prisbasbelopp får man genom att premien för 1 prisbasbelopp multipliceras med antal prisbasbelopp. En mer komplett premietabell finns på collectum.se.

Vad betalas ut?

Nivå 1 Försäkringen betalas ut med ett prisbasbelopp per år (3 875 kronor per månad under år 2019).

Nivå 2 Försäkringen betalas ut med två prisbasbelopp per år (7 750 kronor per månad under år 2019).

Nivå 3 Försäkringen betalas ut med tre prisbasbelopp per år (11 625 kronor per månad under år 2019).

Nivå 4 Försäkringen betalas ut med fyra prisbasbelopp per år (15 500 kronor per månad under år 2019).

Premien för familjeskydd dras från ITP 1-premien. Väljer man familjeskydd blir den egna ålderspensionen lägre.

Förmånstagare till återbetalningsskydd och familjeskydd

Vem eller vilka som kan vara förmånstagare är reglerat i försäkringsvillkoren. I första hand betalas återbetalningsskyddet och familjeskyddet ut till make/maka, sambo eller registrerad partner. I andra hand till arvsberättigade barn, oavsett ålder. Läs mer om förmånstagarförordnande på sidorna 110–111.

Utbetalningstid

Man väljer själv 5, 10, 15 eller 20 års utbetalningstid. Men, man kan bara välja en utbetalningstid som sträcker sig som längst fram tills man skulle ha fyllt 70 år.

Familjeskyddets premie

Premien bestäms för ett år i taget och beror på:

- valt antal prisbasbelopp
- valt antal utbetalningsår
- den försäkrades ålder.

Premien dras från ITP-premierna. Väljer man familjeskydd blir därför den egna ålderspensionen lägre.

Läs mer om familjeskyddet för ITP 1 på sidan 110.

Hur gör man ITP-valet?

Valet för ITP 1 görs direkt på Collectums webbplats. För att kunna göra valet måste man ha fyllt 25 år.

På Collectums webbplats www.collectum.se finns också information om de olika valmöjligheterna, förklaringar till vad en traditionell försäkring och fondförsäkring är med mera. Här finns även korta beskrivningar av bolagens produkter och vilka avgifter de tar för att förvalta ITP-premierna.

Valblankett

Försäkringsgivare

Man väljer vilket försäkringsbolag som ska förvalta pensionen. Se valbara bolag på sidan 144. Om man väljer ett fondförsäkringsbolag, kommer bolaget att först placera avgifterna i en eller flera så kallade entréfonder. Man blir sedan kontaktad av bolaget och kan då välja den/de fond/er man vill placera pengarna i.

Återbetalningsskydd

Man kan välja ITP 1 med eller utan återbetalningsskydd.

Familjeskydd

Man väljer nivå (antal basbelopp och utbetalningstid) på Familjeskyddet. Vill man inte ha Familjeskydd kan man avstå.

Hälsokrav

Om man väljer Familjeskydd och/eller återbetalningsskydd ska man i vissa fall fylla i en hälsodeklaration, som ska bli godkänd för att skyddet ska gälla.

För den som har ITP 1 utan återbetalningsskydd men ändrar till med återbetalningsskydd, gäller förändringen även för redan intjänad ITP 1.

När hälsodeklaration krävs men man inte godkänns för ändring från utan till med återbetalningsskydd, får man ändå ha återbetalningsskydd på det framtida ITP 1-intjänandet.

I nedanstående situationer får man valt skydd godkänt utan hälsoprövning:

Familjeskydd/återbetalningsskydd

När man börjar tjäna in ITP 1, och för första gången ska göra ett ITP-val, blir det giltigt utan hälsoprövning. Men man måste då göra valet senast den tidpunkt som anges på valblanketten som Collectum skickat ut.

Om man har ITP 1 utan återbetalningsskydd men vill ändra till med återbetalningsskydd inom 12 månader efter ändrad familjesituation, krävs inte någon hälsoprövning. Med ändrad familjesituation menas att man gift sig, blivit sambo eller fått barn.

Om man väljer familjeskydd på högst 2 prisbasbelopp med max 5 års utbetalning eller högst 1 prisbasbelopp med max 10 års utbetalningstid krävs inte heller hälsoprövning inom 12 månader vid ändrad familjesituation. En förutsättning för att familjeskyddet då ska kunna betalas ut, är dock att den försäkrade inte var så allvarligt sjuk att han/hon avled av sjukdomen inom 6 månader.

Jämförelse mellan ITP 1 och premiepension

ITP 1		Premiepension
Vad händer under tiden man arbetar?		
Premie	4,5 % på lönedel upp till 7,5 inkomstbasbelopp, 30 % på lönedel över 7,5 inkomstbasbelopp. Betalas av arbetsgivaren.	2,5 % av den pensionsgrundande inkomsten för personer födda 1954 eller senare. Betalas delvis av den anställde.
Intjänande	Från 25 års ålder och till 65 års ålder. Överenskommelse om intjänande efter 65 år kan göras med arbetsgivaren vid fortsatt arbete.	Alla år, oavsett ålder, då man har en pensionsgrundande inkomst.
Placeringsval	I traditionell försäkring (minst 50 %) och i fondförsäkring (högst 50 %).	Bara i fonder. Vid pensionering kan man dock välja en traditionell försäkring.
De som inte väljer	Premierna placeras hos Alecta i en traditionell försäkring med garanti. Den som inte väljer saknar efterlevandeskydd i form av familjeskydd och återbetalningsskydd.	Premierna placeras i statens sparalternativ AP7 Såfa. Pengarna placeras huvudsakligen i aktier, både svenska och utländska.
Avgifter	Collectum har träffat överenskommelse med försäkringsbolagen om administrationskostnaderna. Collectum tar också ut en administrationsavgift.	Pensionsmyndigheten och fondförvaltarna tar ut administrationsavgifter. Pensionsmyndigheten förhandlar fram en återbärning från fondbolagen som fördelas på alla pensionssparare.
Möjlighet till byte	Man kan byta försäkringsbolag (bland de valbara) och från traditionell försäkring till fondförsäkring (dock inte de "minst 50%" i traditionell) och tvärtom. Man kan även flytta redan intjänat kapital.	Man kan flytta intjänat kapital mellan alla valbara fonder och förvaltare, för närvarande utan avgift.
Vad händer när man pensioneras?		
Utbetalning	Pensionen kan tas ut tidigast från 55 år och betalas ut under ett antal år (minst 5 år) eller livet ut. Man kan även göra delvis uttag. Man kan inte göra uppehåll. Man måste sluta arbeta för den del man tar ut pension före 65 års ålder.	Pensionen kan tas ut tidigast från 61 år och betalas livet ut. Man kan göra 25 %, 50 %, 75 % eller helt uttag. Man kan göra uppehåll, pensionen räknas då om. Man kan fortsätta att arbeta och tjäna in ny pension.
Hur ser efterlevandeskyddet ut?		
Före pensioneringen	Man kan välja familjeskydd på 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp per år i 5, 10, 15 eller 20 år. Man kan också välja återbetalningsskydd. Utbetalning till maka/reg. partner, sambo, barn oavsett ålder.	Finns inte.
Efter pensioneringen	Valt återbetalningsskydd gäller under kvarvarande tid med ålderspension (sammanlagd utbetalningstid dock längst 20 år). Utbetalning till make/ registrerad partner, sambo, barn oavsett ålder.	Man kan välja att premiepensionen fortsätter att betalas livet ut till efterlevande make/registrerad partner eller sambo som man har gemensamt barn med eller tidigare varit gift med.
Värdesäkring	Familjeskyddet följer prisbasbeloppet. Återbetalningsskyddet förändras med försäkringens (traditionell eller fond) värde.	Premiepensionsbeloppet till efterlevande förändras med försäkringens (traditionell eller fond) värde.
Hälsoprövning för efterlevandeskydd	Hälsodeklaration krävs. Dock inte vid första möjliga valtillfället och när man bildar familj.	Krävs inte.
Kostnad för efterlevandeskydd	Familjeskyddets kostnad dras från ITP-premien och beror på valt antal prisbasbelopp, utbetalningstid samt den försäkrades ålder. Återbetalningsskyddet medför också en viss minskad egen pension, genom att arvsvinster inte tillkommer.	Premiepensionen minskar om man valt att den ska fortsätta att betalas ut till den efterlevande.

Förmånstagare till återbetalningsskydd och familjeskydd

Vem eller vilka som kan vara förmånstagare är reglerat i försäkringsvillkoren. I första hand betalas återbetalningsskyddet och familjeskyddet ut till make/maka, sambo eller registrerad partner. I andra hand till arvsberättigade barn, oavsett ålder. Läs mer om förmånstagarförordnande på sidorna 110–111.

Utbetalningstid

Man väljer själv 5, 10, 15 eller 20 års utbetalningstid. Men, man kan bara välja en utbetalningstid som sträcker sig som längst fram tills man skulle ha fyllt 70 år.

Familjeskyddets premie

Premien bestäms för ett år i taget och beror på:

- valt antal prisbasbelopp
- valt antal utbetalningsår
- den försäkrades ålder.

Premien dras från ITP-premierna. Väljer man familjeskydd blir därför den egna ålderspensionen lägre.

Läs mer om familjeskyddet för ITP 1 på sidan 110.

Hur gör man ITP-valet?

Valet för ITP 1 görs direkt på Collectums webbplats. För att kunna göra valet måste man ha fyllt 25 år.

På Collectums webbplats www.collectum.se finns också information om de olika valmöjligheterna, förklaringar till vad en traditionell försäkring och fondförsäkring är med mera. Här finns även korta beskrivningar av bolagens produkter och vilka avgifter de tar för att förvalta ITP-premierna.

Valblankett

Försäkringsgivare

Man väljer vilket försäkringsbolag som ska förvalta pensionen. Se valbara bolag på sidan 144. Om man väljer ett fondförsäkringsbolag, kommer bolaget att först placera avgifterna i en eller flera så kallade entréfonder. Man blir sedan kontaktad av bolaget och kan då välja den/de fond/er man vill placera pengarna i.

Återbetalningsskydd

Man kan välja ITP 1 med eller utan återbetalningsskydd.

Familjeskydd

Man väljer nivå (antal prisbasbelopp och utbetalningstid) på Familjeskyddet. Vill man inte ha Familjeskydd kan man avstå.

Hälsokrav

Om man väljer Familjeskydd och/eller återbetalningsskydd ska man i vissa fall fylla i en hälsodeklaration, som ska bli godkänd för att skyddet ska gälla.

För den som har ITP 1 utan återbetalningsskydd men ändrar till med återbetalningsskydd, gäller förändringen även för redan intjänad ITP 1.

När hälsodeklaration krävs men man inte godkänns för ändring från utan till med återbetalningsskydd, får man ändå ha återbetalningsskydd på det framtida ITP 1-intjänandet.

I nedanstående situationer får man valt skydd godkänt utan hälsoprövning:

Familjeskydd/återbetalningsskydd

När man börjar tjäna in ITP 1, och för första gången ska göra ett ITP-val, blir det giltigt utan hälsoprövning. Men man måste då göra valet senast den tidpunkt som anges på valblanketten som Collectum skickat ut.

Om man har ITP 1 utan återbetalningsskydd men vill ändra till med återbetalningsskydd inom 12 månader efter ändrad familjesituation, krävs inte någon hälsoprövning. Med ändrad familjesituation menas att man gift sig, blivit sambo eller fått barn.

Om man väljer familjeskydd på högst 2 prisbasbelopp med max 5 års utbetalning eller högst 1 prisbasbelopp med max 10 års utbetalningstid krävs inte heller hälsoprövning inom 12 månader vid ändrad familjesituation. En förutsättning för att familjeskyddet då ska kunna betalas ut, är dock att den försäkrade inte var så allvarligt sjuk att han/hon avled av sjukdomen inom 6 månader.

Jämförelse mellan ITP 1 och premiepension

ITP 1		Premiepension
Vad händer under tiden man arbetar?		
Premie	4,5 % på lönedel upp till 7,5 inkomstbasbelopp, 30 % på lönedel över 7,5 inkomstbasbelopp. Betalas av arbetsgivaren.	2,5 % av den pensionsgrundande inkomsten för personer födda 1954 eller senare. Betalas delvis av den anställda.
Intjänande	Från 25 års ålder och till 65 års ålder. Överenskommelse om intjänande efter 65 år kan göras med arbetsgivaren vid fortsatt arbete.	Alla år, oavsett ålder, då man har en pensionsgrundande inkomst.
Placeringsval	I traditionell försäkring (minst 50 %) och i fondförsäkring (högst 50 %).	Bara i fonder. Vid pensionering kan man dock välja en traditionell försäkring.
De som inte väljer	Premierna placeras hos Alecta i en traditionell försäkring med garanti. Den som inte väljer saknar efterlevandeskydd i form av familjeskydd och återbetalningsskydd.	Premierna placeras i statens sparalternativ AP7 Såfa. Pengarna placeras huvudsakligen i aktier, både svenska och utländska.
Avgifter	Collectum har träffat överenskommelse med försäkringsbolagen om administrationskostnaderna. Collectum tar också ut en administrationsavgift.	Pensionsmyndigheten och fondförvaltarna tar ut administrationsavgifter. Pensionsmyndigheten förhandlar fram en återbäring från fondbolagen som fördelas på alla pensionssparare.
Möjlighet till byte	Man kan byta försäkringsbolag (bland de valbara) och från traditionell försäkring till fondförsäkring (dock inte de "minst 50%" i traditionell) och tvärtom. Man kan även flytta redan intjänat kapital.	Man kan flytta intjänat kapital mellan alla valbara fonder och förvaltare, för närvarande utan avgift.
Vad händer när man pensioneras?		
Utbetalning	Pensionen kan tas ut tidigast från 55 år och betalas ut under ett antal år (minst 5 år) eller livet ut. Man kan även göra delvis uttag. Man kan inte göra uppehåll. Man måste sluta arbeta för den del man tar ut pension före 65 års ålder.	Pensionen kan tas ut tidigast från 61 år och betalas livet ut. Man kan göra 25 %, 50 %, 75 % eller helt uttag. Man kan göra uppehåll, pensionen räknas då om. Man kan fortsätta att arbeta och tjäna in ny pension.
Hur ser efterlevandeskyddet ut?		
Före pensioneringen	Man kan välja familjeskydd på 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp per år i 5, 10, 15 eller 20 år. Man kan också välja återbetalningsskydd. Utbetalning till make/reg. partner, sambo, barn oavsett ålder.	Finns inte.
Efter pensioneringen	Valt återbetalningsskydd gäller under kvarvarande tid med ålderspension (sammanlagd utbetalningstid dock längst 20 år). Utbetalning till make/ registrerad partner, sambo, barn oavsett ålder.	Man kan välja att premiepensionen fortsätter att betalas livet ut till efterlevande make/registrerad partner eller sambo som man har gemensamt barn med eller tidigare varit gift med.
Värdesäkring	Familjeskyddet följer prisbasbeloppet. Återbetalningsskyddet förändras med försäkringens (traditionell eller fond) värde.	Premiepensionsbeloppet till efterlevande förändras med försäkringens (traditionell eller fond) värde.
Hälsoprövning för efterlevandeskydd	Hälsodeklaration krävs. Dock inte vid första möjliga valtillfället och när man bildar familj.	Krävs inte.
Kostnad för efterlevandeskydd	Familjeskyddets kostnad dras från ITP-premien och beror på valt antal prisbasbelopp, utbetalningstid samt den försäkrades ålder. Återbetalningsskyddet medför också en viss minskad egen pension, genom att arvvinster inte tillkommer.	Premiepensionen minskar om man valt att den ska fortsätta att betalas ut till den efterlevande.

Förmånsbestämd ITP 2

I ITP 2 finns en förmånsbestämd pension som normalt har pensionsåldern 65 år. Men genom ett så kallat "förtida uttag" kan den betalas ut redan från 55 års ålder. Man kan också göra ett "uppskjutet uttag" för att få pensionen utbetald senare.

Vem omfattas?

Enligt huvudregeln är det födda 1978 eller tidigare som omfattas av ITP 2 (med förmånsbestämd pension och ITPK). Men genom två avvikande regler kan vissa tillhöra ITP 1 (se sidan 140).

Rätt till förmånsbestämd ITP 2

Man har rätt till den förmånsbestämda ålderspensionen från ITP 2 om man omfattats av ITP 2 efter den månad man fyllde 28 år. Läs mer om kraven för att omfattas av ITP 2; "Anställningsförhållanden", sidorna 32–33.

Pensionsmedförande lön

Det är den sista lönen som ligger till grund för förmånsbestämd ITP 2. Den kallas för pensionsmedförande lön. Se "Inkomst", sidorna 46–48.

När det gäller lönehöjningar de fem sista åren före pensionsåldern finns det en begränsningsregel som kan påverka den pensionsmedförande lönen. Läs mer om denna på sidorna 47–48.

Storleken

Förmånsbestämd ITP 2 räknas ut i procent av den pensionsmedförande lönen. Detta sker med olika procentsatser för olika inkomstskikt. En orsak till de olika procentsatserna är att ITP 2 kompletterar den lagstadgade pensionen, som bara kan arbetas ihop på lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp. Därför är denna ålderspension från ITP 2 en större andel av de högre lönedelarna.

Lön i inkomstbasbelopp	Lön i kronor 2019	ITP-ålderspension
0 - 7,5	0 - 483 000	10 %
7,5 - 20	483 000 - 1 288 000	65 %
20 - 30	1 288 000 - 1 932 000	32,5 %

Den förmånsbestämda ITP 2-pensionen reduceras om tjänstetiden är kortare än 360 månader.

ITP 2-pensionen betalas normalt ut som en jämn pension under resten av livet. Men när utbetalningen ska påbörjas kan man välja att ta ut pensionen på annat sätt (se sidorna 166–173).

Tjänstetidskrav

För att förmånsbestämd ITP 2 inte ska reduceras krävs 360 månaders godkänd tjänstetid. För varje månad som saknas minskas pensionen.

Läs mer om vilken tid som får räknas som tjänstetid för ITP, på sidorna 38–42 i avsnittet "Tjänstetid".

På värdebeskedet från Collectum kan man se om man kan få full tjänstetid fram till pensionsåldern. De flesta som pensionerar sig idag kommer upp i full tjänstetid.

Exempel

Sara har en pensionsmedförande årslön på 500 000 kr och har en tjänstetid på 340 månader. Så här stor är hennes ITP 2 om hon väljer att ta ut den livslångt:

$$10 \% \cdot 483\,000 \text{ kr}^* = 48\,300 \text{ kr per år}$$

$$65 \% \cdot (500\,000 \text{ kr} - 483\,000 \text{ kr}) = 11\,050 \text{ kr per år}$$

Totalt 59 350 kr per år, det vill säga 4 946 kr per månad. Saras pension reduceras, eftersom hennes tjänstetid är kortare än 360 månader:

$$\frac{340}{360} \cdot 4\,946 = 4\,671 \text{ kr per månad}$$

Sara får också ITPK. Hon tar ut den som en temporär pension under 5 år, 3 000 kr/mån. Saras kollektivavtalade pensioner blir alltså de fem första åren:

$$\text{ITP 2 (4 671 kr)} + \text{ITPK (3 000 kr)} = 7\,671 \text{ kr}$$

Därefter fortsätter enbart ITP 2 att betalas ut resten av livet.

*7,5 inkomstbasbelopp

Lägre ordinarie pensionsålder än 65 år

För de flesta är den ordinarie pensionsåldern 65 år när det gäller ITP 2. Men en del har en lägre pensionsålder. Dels till följd av äldre ITP-planer, dels därför att individer eller grupper har avtal om lägre pensionsålder. Förväxla inte detta med förtida uttag av ITP. (Förtida uttag beskrivs på sidorna 166–170.)

Så här stor är förmånsbestämd ITP 2 för den som har ordinarie pensionsålder lägre än 65 år:

Lön i inkomstbasbelopp	Ålderspension	
	före 65 år	efter 65 år
0 – 7,5	65 %	10 %
7,5 – 20	65 %	65 %
20 – 30	32,5 %	32,5 %

Ålderspensionen före 65 år börjar betalas ut månaden efter att pensionsåldern uppnåtts, se sidan 174.

Om man har en lägre ordinarie pensionsålder än 65 år och får lagstadgad sjukersättning, görs ett avdrag för denna från ITP-pensionen. Det är bara pensionen före 65 år som berörs. Avdrag görs även för arbetsskadelivränta, och i vissa fall även för sjukpenning.

Alternativ ITP

Den som har en pensionsmedförande lön över tio inkomstbasbelopp kan komma överens med arbetsgivaren om att ersätta vissa delar av ITP med en alternativ pensionslösning.

Man kan istället för en alternativ pensionslösning komma överens om att den anställda övergår helt till ITP 1, i stället för ITP 2. Läs mer om detta på sidorna 159–163.

ITPK

Den som omfattas av ITP 2 har också ITPK. Den är premiebestämd och pensionsåldern är 65 år. Men ITPK kan, genom så kallat "förtida uttag", betalas ut tidigast från 55 år eller, genom så kallat "uppskjutet uttag", betalas ut senare.

Före pensioneringen kan man själv påverka ITPK på flera olika sätt. Läs mer om ITPK-valet på nästa sida.

Rätt till ITPK

Man har rätt till ITPK om man omfattats av ITP 2 efter den månad man fyllde 28 år. Man kunde dock inte tjäna in ITPK före 1977. Läs mer om kraven för att omfattas av ITP 2 (inklusive ITPK) på sidorna 32–37.

ITPK-premien

ITPK-premien är 2,0 procent av den pensionsmedförande lönen. Läs mer om vad som får räknas med i löneunderlaget på sidorna 46–48.

Det är möjligt för arbetsgivaren och den anställde/fackförbundet att komma överens om att ITPK-premien ska kompletteras med ytterligare premier.

Den som har en lön över 7,5 inkomstbasbelopp och därmed tjänar in ITP Familjepension kan välja bort detta intjänande för framtida premier och i stället använda familjepensionspremien till att förstärka ITPK (Läs mer på sidan 112).

Sedan april 2008 kan den försäkrade även göra om ett tidigare ITPK-val för att ge de efterlevande ett bättre familjeskydd. Se vidare avsnittet "Ersättningar till efterlevande", sidan 114.

ITPK:s storlek

För ITPK är det premien som är bestämd till en procentsats av lönen. Hur stor ITPK-pensionen blir beror på hur stort pensionskapital som bildats genom de inbetalda premierna och hur dessa förräntats samt vilka avgifter försäkringsbolagen tar ut för att administrera pensionen. Dessutom beror månadspensionens storlek på under hur lång tid den ska betalas ut.

Man bestämmer själv, vid pensioneringen, under hur lång tid man vill ha ITPK utbetald. Man kan även välja mellan att ta ut den helt eller delvis.

Om man gör ett ITPK-val

Storleken på den ITPK man själv valt försäkringsalternativ och förvaltare för beror på vad man har valt eftersom värdeutvecklingen på de inbetalda premierna är olika. (ITPK man valt placering för före juli 2007 kallades tidigare för ITPK Egenpension).

Om man har valt en traditionell försäkring får man en garanterad pension som minst motsvarar en viss andel av de inbetalade premierna och i vissa fall en lägsta avkastning. Dessutom kan avkastning ges utöver det som beror på hur försäkringsbolaget lyckats med förvaltningen.

Om man har valt fondförsäkring, beror pensionens storlek på fondandelarnas värde. Bolaget garanterar då inte någon lägsta förräntning.

Om man inte gör ett ITPK-val

Den som inte själv gör ett ITPK-val får de framtida ITPK-premierna placerade i en traditionell försäkring i Alecta. Läs mer om ITPK-valet på nästa sida.

Om man inte gör ett ITPK-val – före juli 2007

Före det att man gjort ett ITPK-val tjänade man fram till juli 2007 in en så kallad ursprunglig ITPK i Alecta. Den 1 juli 2007 upphörde intjänandet av ursprunglig ITPK.

Obs! Den som inte är nära pensionsåldern bör överväga att flytta sitt ursprungliga ITPK-kapital.

Läs mer om flytt av ITP-kapital på sidorna 157–158.

ITPK-valet

För den som omfattas av ITP 2 betalar arbetsgivaren även en kompletterande ålderspension som kallas ITPK. Precis som när det gäller premiepensionen och ITP 1 ska man välja hur ITPK-premierna ska användas och förvaltas. Premien motsvarar två procent av lönen.

ITPK

Tjänstemän som omfattas av ITP 2 enligt avtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK, tjänar in den kompletterande ålderspensionen ITPK. ITPK är en premiebestämd pension. Det är arbetsgivaren som betalar premien. Den motsvarar två procent av den pensionsmedförande lönen.

Exempel på uträkning av premien till ITPK

Karin är född 1968 och har 39 000 kr i månadslön.
Hennes pensionsmedförande lön för ITP och ITPK är
 $39\,000 \cdot 12,2 = 475\,800$ kr

Procentsatsen för ITPK är 2 %.

ITPK-premien är $2\% \cdot 475\,800 = 9\,516$ kr per år

Så snart hennes årslön ändras kommer också premien att ändras.

Det är också möjligt för arbetsgivaren och den anställda/fackförbundet/fackklubben/branschorganisationen att komma överens om att premien ska kompletteras med ytterligare premier.

Valet viktigt för den totala pensionen

Man får själv välja hur pengarna ska förvaltas och hur försäkringen ska se ut. Har man inte gjort ett val kan man göra det när som helst efter 28 års ålder. Även tidigare gjorda val kan ändras.

ITPK-valet administreras av Collectum.

Flytträtt

Man har rätt att flytta det intjänade pensionskapitalet till en annan förvaltare bland de valbara. Läs mer på sidorna 157–158 och på collectum.se.

Bakgrund ITPK

ITPK skapades i samband med att ITP-planen ändrades år 1977. Sparandet skedde i början endast i Alecta. Premierna placerades i något som idag kallas för ITPK i ursprunglig form.

1990 fick privat tjänstemännen möjlighet att själva välja hur ITPK-försäkringen skulle se ut. 1994 blev det även möjligt att välja en fondförsäkring. För den som inte gjort något val, har pengarna gått till ITPK i ursprunglig form.

2007 upphörde "ickevals pengar" att gå till ITPK i ursprunglig form. De premier som betalas in går istället till en traditionell försäkring som ger garanterat belopp och värdeförändring.

2008 började flytträtt av redan placerat kapital att gälla. Man kan därmed flytta traditionellt placerat kapital till fondplacering, och tvärtom.

Val i tre steg

Gör ITPK-valet grundligt. Ta ställning till följande:

1 Hur ska premierna förvaltas?

Man kan välja mellan traditionell försäkring eller fondförsäkring.

2 Vem ska förvalta premierna?

Välj vilket försäkringsbolag som ska förvalta ITPK-premien. Man kan ändra sitt val av bolag om man skulle ångra sig senare. Flytträtt finns som innebär att man kan flytta de redan inbetalade premierna.

3 Allt själv eller en del till de närmaste?

Välj om premierna bara ska användas till den egna ålderspensionen eller om de närmaste ska skyddas vid dödsfall genom återbetalningsskydd och/eller familjeskydd.

1 Hur ska premierna förvaltas?

Man väljer om man vill att pengarna ska förvaltas på traditionellt sätt eller i en fondförsäkring.

I traditionell försäkring har man en garanti att minst få tillbaka en viss del av de inbetalade premierna. Beroende på hur bra bolaget lyckats med förvaltningen får man dessutom avkastning.

På Collectums webbplats finns mer utförlig beskrivning av de olika försäkringarna.

	Traditionell försäkring	Fondförsäkring
Förvaltning av pengarna	Försäkringsbolaget bestämmer hur pengarna förvaltas.	Fondförsäkringsbolagen har ett antal värdepappersfonder som man kan välja mellan. Man bestämmer själv vilka fonder pengarna förvaltas i. Det finns fler än 70 att välja mellan.
Pensionens storlek	Pensionens storlek beror på • hur mycket som betalats in • vilken avkastning som genererats • vilka avgifter bolagen tar ut för att administrera försäkringen.	Pensionens storlek beror på • hur mycket som har betalats in • vad fondandelarna är värda • vilka avgifter bolagen tar ut för att administrera försäkringen.
Garanti	Man får en garanterad pension och i vissa fall en lägsta förräntning. Därutöver kan man få ytterligare avkastning beroende på hur bra bolaget lyckats med förvaltningen.	Fonderna garanterar inte någon lägsta avkastning av kapitalet. Kapitalet kan öka eller minska i värde.

2 Vem ska förvalta premierna?

Valbara försäkringsgivare från och med oktober 2018

Traditionell försäkring

Alecta	alecta.se	020-78 22 80
AMF	amf.se	0771-696 320
Folksam	folksam.se	0771-950 950
SEB	seb.se	0771-365 365
Skandia	skandia.se	0771-55 55 00

Fondförsäkring

Danica	danica.se	0752-48 10 00
Handelsbanken	handelsbanken.se	0771-77 88 99
Movestic	movestic.se	08-120 393 20
SPP	spp.se	0771-533 533
Swedbank	swedbank.se	0771-22 11 22

Den som haft AMF eller SEB som försäkringsgivare före oktober 2018 kan ha fortsatt premiebetalning till detta bolag om omval gjorts under perioden 1 juli till 30 september 2018.

3 Allt själv eller en del till de närmaste?

Man kan alltså välja olika sätt att använda ITPK- premien: ITPK utan återbetalningsskydd, ITPK med återbetalningsskydd, samt att ha familjeskydd eller inte. Bäst är att se till den livssituation man befinner sig i och komma ihåg att valet inte behöver vara för evigt. Man bör ändra sig i takt med att livet förändras.

A ITPK utan återbetalningsskydd

Detta är ett alternativ som t ex kan passa för ensamstående utan barn. Det passar också den som vill att hela premien ska användas till den egna ålderspensionen.

När man väljer att gå i pension bestämmer man om pensionen ska betalas ut under en begränsad tid eller som en livslång pension. Man väljer också om den ska betalas ut helt eller delvis.

Hur stor pensionen blir beror på

- hur mycket premier arbetsgivaren har betalat
- vilken avkastning som genererats
- vilka avgifter försäkringsgivaren tar ut för att administrera pensionen
- de arvsvinster man får, det vill säga de avlidnas pensionsbehållning som fördelats ut på dem som fortfarande lever
- när pensionen tas ut och hur lång tid den ska räcka.

När man avlider får de efterlevande ingen ersättning.

B ITPK med återbetalningsskydd

Detta alternativ kan passa den som har barn, är gift, sambo eller registrerad partner.

Liksom i föregående alternativ väljer man vid pensionsåldern om ålderspensionen ska betalas ut under en begränsad tid eller som en livslång pension. Man väljer också om den ska betalas ut helt eller delvis.

Hur stor pensionen blir beror på

- hur mycket premier arbetsgivaren har betalat
- vilken avkastning som genererats
- vilka avgifter försäkringsgivaren tar ut för att administrera pensionen
- när pensionen tas ut och hur lång tid den ska räcka.

Inga arvsvinster tillkommer i detta alternativ. Men ITPK med återbetalningsskydd innebär att försäkringens värde betalas ut som en pension till de efterlevande om man avlider innan pensionen har börjat betalas ut. Om man avlider då man börjat ta ut pensionen tar de efterlevande över de utbetalningarna som återstår, dock längst till dess att pensionen (ens egen och återbetalningsskyddet tillsammans) totalt betalats ut under 20 år. Observera att återbetalningsskyddet minskar den egna pensionen till en viss del, eftersom man inte får några arvsvinster. Återbetalningsskyddet kan bara väljas till innan pensionen börjar betalas ut och det kan tas bort när som helst.

Lägga till familjeskydd?

Familjeskydd är en tidsbegränsad efterlevandepension som kan passa den som har barn, är gift, sambo eller registrerad partner.

Familjeskyddet tecknas i Alecta och betalas ut till de närmaste om man avlider före 65 år. Det betalas ut månadsvis under vald utbetalningstid från och med månaden efter dödsfallet.

Premien för familjeskydd dras från ITPK-premien. Väljer man familjeskydd blir den egna ålderspensionen lägre.

Val av familjeskydd

Man väljer idag ett familjeskydd med flera valbara nivåer (1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp) och utbetalningstider (5, 10, 15 eller 20 år). Storleken på premien för familjeskyddet beror på valt antal prisbasbelopp och utbetalningstid samt hur gammal man är. Skyddet är detsamma som familjeskyddet i ITP-valet och beskrivs närmare på sidorna 110 (ITP 1 Familjeskydd) och 145–146.

Familjeskydd valt före april 2008

Före april 2008 kunde man bara välja ett familjeskydd med färre valbara nivåer och en fast utbetalningstid. Har man valt detta familjeskydd fortsätter det att gälla tills man gör ett omval. Man kunde välja mellan två nivåer:

Nivå 1 Försäkringen betalas ut med ett förhöjt prisbasbelopp per år (3 950 kronor per månad under år 2019) under fem år.

Nivå 2 Försäkringen betalas ut med två förhöjda prisbasbelopp per år (7 900 kronor per månad under år 2019) under fem år.

Utbetalningen sker månadsvis under 5 år från och med månaden efter dödsfallet.

Premien är åldersoberoende och bestäms för ett år i taget. För år 2019 är den 7 kronor per månad om man väljer ett förhöjt prisbasbelopp och 14 kronor per månad för två förhöjda prisbasbelopp. Läs mer om detta familjeskydd på sidan 113 (ITPK Familjeskydd).

Under 2019 reduceras premien för familjeskydd. Ovan visas premier efter reduktion.

Den som har familjeskydd som valts före april 2008 bör tänka över om det ska behållas eller ifall ett omval till dagens valbara familjeskydd ska göras eftersom kostnaderna skiljer sig åt.

Förmånstagare till återbetalningsskydd och familjeskydd

Vem eller vilka som kan vara förmånstagare är reglerat i försäkringsvillkoren. I första hand betalas återbetalningsskyddet och familjeskyddet ut till make/maka, sambo eller registrerad partner. I andra hand till arvsberättigade barn, oavsett ålder. Läs mer om nytt familjeskydd på sidan 114, och det tidigare valbara familjeskyddet på sidan 113.

Mer information om ITPK-valet

Kontakta Collectum, telefon 020-40 85 00

- för frågor om ITPK-valet och om de olika försäkringsalternativen

Det finns även information om ITPK-valet på collectum.se

Kontakta försäkringsgivarna

- för frågor om förvaltningen av pengarna, återbäringsräntor, kapital och fonder
- för frågor om återbetalningsskyddet.

Hur vet man om man gjort ett ITPK-val?

När man gör ett ITPK-val får man en bekräftelse från Collectum. Börjar man arbeta inom ett område som omfattas av ITPK får man automatiskt information och valblankett från Collectum.

Försäkringsbesked

Ungefär en vecka efter det att man gjort valet, får man en bekräftelse från Collectum. Här bekräftas valet och tidpunkten då det börjar gälla.

Har man valt familjeskydd får man också detta bekräftat på försäkringsbeskedet från Collectum. Där anges också vilket skydd (antal basbelopp och utbetalningstid) man valt.

Om man inte gör ett ITPK-val

Fram till juli 2007 blev den som inte valde, automatiskt försäkrad i ITPK i så kallad "ursprunglig form", som är en ren ålderspension. Från juli 2007 kan inte denna ITPK nyintjänas.

ITPK i ursprunglig form ges inte någon återbärning utan endast en grundränta. Pensionen värdesäkras dock under utbetalningstiden, det vill säga från pensioneringen. Värdesäkringens görs då på samma sätt som för övriga delar av ITP 2-försäkringen, med ett pensionstillägg från Alecia. Pensionstillägget följer inflationen. ITPK i ursprunglig form tecknades automatiskt hos Alecia.

Från juli 2007 försäkras man i en traditionell försäkring med en garanti att få en pension motsvarande minst insatta premier. Därutöver får man hela det överskott som uppstår. Den nya försäkringen tecknas i Alecia.

Har man familj och skulle avlida före pensioneringen eller under den tid då pensionen betalas ut, får familjen inte pensionen om man inte har valt till återbetalningsskydd. Man har inte heller något familjeskydd, som ju är en extra efterlevandepension till familjen, om man inte valt det i ITPK-valet.

Jämförelse mellan ITPK och premiepension

ITPK		Premiepension
Vad händer under tiden man arbetar?		
Premie	2 % på lön upp till 30 inkomstbasbelopp. Betalas av arbetsgivaren.	2,5 % av den pensionsgrundande inkomsten för personer födda 1954 eller senare. Betalas delvis av den anställde.
Intjänande	Från 28 års ålder och till 65 års ålder.	Alla år, oavsett ålder, då man har en pensionsgrundande inkomst.
Placeringsval	I traditionell försäkring eller i fondförsäkring.	Bara i fonder. Vid pensionering kan man dock välja en traditionell försäkring.
De som inte väljer	Från juli 2007 placeras premierna hos Alecta i en traditionell försäkring med garanti. Den som inte väljer, saknar efterlevandeskydd i form av familjeskydd och återbetalningsskydd.	Premierna placeras i statens sparalternativ AP7 Söfa. Pengarna placeras huvudsakligen i aktier, både svenska och utländska.
Avgifter	För ITPK-val som görs efter den 1 juli 2007 gäller de överenskommelser som Collectum har träffat med försäkringsbolagen. Collectum tar också ut en administrationsavgift.	Pensionsmyndigheten och fondförvaltarna tar ut administrationsavgifter. Pensionsmyndigheten förhandlar fram en återbäring från fondbolagen som fördelas på alla pensionssparare.
Möjlighet till byte	Man kan byta försäkringsbolag (bland de valbara) och från traditionell försäkring till fondförsäkring och tvärtom. Man kan även flytta redan intjänat kapital.	Man kan flytta intjänat kapital mellan alla valbara fonder och förvaltare, för närvarande utan avgift.
Vad händer när man pensioneras?		
Utbetalning	Pensionen kan tas ut tidigast från 55 år och betalas ut under ett antal år (minst 2 år) eller livet ut. Man kan även göra delvis uttag. Man kan inte göra uppehåll. Man måste sluta arbeta för den del man tar ut pension före 65 års ålder.	Pensionen kan tas ut tidigast från 61 år och betalas livet ut. Man kan göra 25 %, 50 %, 75 % eller helt uttag. Man får göra uppehåll, pensionen räknas då om. Man kan fortsätta att arbeta och tjäna in ny pension.
Hur ser efterlevandeskyddet ut?		
Före pensioneringen	Man kan välja familjeskydd på 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp per år i 5, 10, 15 eller 20 år. Man kan också välja återbetalningsskydd. Utbetalas till make/registrerad partner, sambo, barn oavsett ålder.	Finns inte.
Efter pensioneringen	Valt återbetalningsskydd gäller under kvarvarande tid med ålderspension (sammanlagd utbetalningstid dock längst 20 år). Utbetalning till make/registrerad partner, sambo, barn oavsett ålder.	Man kan välja att premiepensionen fortsätter att betalas livet ut till efterlevande make/registrerad partner eller sambo som man har gemensamt barn med eller tidigare varit gift med.
Värdesäkring	Familjeskyddet följer prisbasbeloppet/det förhöjda prisbasbeloppet. Återbetalningsskyddet förändras med försäkringens (traditionell eller fond) värde.	Premiepensionsbeloppet till efterlevande förändras med försäkringens (traditionell eller fond) värde.
Hälsoprövning för efterlevandeskydd	Hälsodeklaration krävs utom vid första möjliga val tillfället och när man bildar familj.	Krävs inte.
Kostnad för efterlevandeskydd	Familjeskyddets kostnad dras från ITPK-premien och beror på valt antal förhöjda prisbasbelopp/prisbasbelopp och utbetalningstid samt den försäkrades ålder (skydd valt före april 2008 har dock en fast kostnad varje år). Återbetalningsskyddet medför också en viss minskad egen pension.	Premiepensionen minskar om man valt att den ska fortsätta att betalas ut till den efterlevande.

Flytt av ITP-kapital

Den som har ITP 1- eller ITPK-försäkring kan flytta tidigare intjänade ålderspensionspengar från ett försäkringsbolag till ett annat, bland de valbara bolagen för ITP1/ITPK. Försäkringar som är under utbetalning är dock undantagna från den här möjligheten. Det är Collectum som sköter kapitalflytten inom ITP-området.

Man kan flytta kapital från alla ITPK- och ITP 1-försäkringar, såväl fribrev som premiedragande försäkringar. Men man kan inte blanda ITPK- och ITP1-kapital eller flytta ITP-pengar till andra avtalsområden utanför ITP.

Man kan flytta en fondförsäkring till en traditionell försäkring och tvärtom. För ITP 1 finns dock begränsningen att den del av premien som alltid måste läggas i en traditionell försäkring endast kan flyttas till en annan traditionell försäkring.

Har det utflyttade kapitalet återbetalningsskydd så kvarstår det hos det nya försäkringsbolaget. Efter flytten kan återbetalningsskydd tas bort eller läggas till enligt reglerna för återbetalningsskydd.

De valbara bolagen för ITP 1 och ITPK

Traditionell försäkring	Fondförsäkring
Alecta	Danica
AMF	Handelsbanken
Folksam	Movestic
SEB	SPP
Skandia	Swedbank

Man väljer själv vilken försäkringskapital som ska flyttas och till vilket av de valbara försäkringsbolagen som kapitalet ska flyttas. Flyttas flera försäkringar behöver de inte flyttas till ett och samma bolag. Alla försäkringar som finns i samma förmånsmapp hos Collectum måste dock flyttas samtidigt och till samma bolag. Flyttas en premiedragande försäkring kommer även framtida premier att styras om till det nya bolaget.

En försäkring kan inte delas upp i flera försäkringar. Däremot kan försäkringsbolaget besluta om att lägga samman flera försäkringar till en då flera försäkringar flyttas in på samma gång.

Försäkringsbolagen har rätt att ta ut en flyttavgift för administrativa kostnader i samband med kapitalflytten. Avgiften varierar mellan försäkringsbolagen men är maximerad till 500 kronor per försäkring.

Vad ska man tänka på vid kapitalflytt

Det finns några viktiga saker att tänka på innan man bestämmer sig för att göra en kapitalflytt och vid osäkerhet om vad som gäller så bör man vända sig till de försäkringsbolag som är involverade i kapitalflytten, eller till Collectum.

- är syftet med kapitalflytten att få högre pension så ska man se över om man kan flytta till ett bolag med lägre avgifter.
- vilken risknivå är man beredd att ta – ju högre risk desto mer måste man vara beredd att engagera sig fortlöpande i placeringen av pensionskapitalet.
- om tjänstemannen är nära pensionsåldern – ta reda på vilka antaganden om livslängd och övriga regler för utbetalning som finns hos det bolag man flyttar till.
- man kan inte flytta pensionskapital när pensionen väl börjat utbetalas så var ute i god tid med ansökan.
- ta reda på hur mycket av kapitalet som blir garanterat hos det bolag man flyttar till när man flyttar till en traditionell försäkring.
- en del försäkringsbolag gör en så kallad marknadsvärdesjustering i samband med en kapitalflytt av en traditionell försäkring, vilket innebär att pensionskapitalet minskas om bolagets konsolideringsnivå hamnar under en viss gräns.

Så här går det till att flytta pensionskapital

Det finns två sätt att flytta ITP-kapital, antingen loggar man in med e-legitimation på Collectums webbplats och genomför flytten där eller så görs kapitalflytten via blankett. Blanketten finns att hämta på collectum.se. Sker kapitalflytten med e-legitimation kan man följa flytten på collectum.se.

- När Collectum har fått en anmälan om kapitalflytt från den försäkrade så kontakter Collectum det eller de bolag som den försäkrade ska flytta ifrån för att få ett preliminärt värde på det kapital som går att flytta. Försäkringsbolaget har rätt att avbryta flytten om försäkringskapitalet understiger flyttavgiften eller vid påbörjad pensionsutbetalning.
- Collectum meddelar den försäkrade hur mycket pengar det finns att flytta. Den försäkrade har därefter en tiodagars "ångerperiod" med möjlighet att avbryta flytten genom att kontakta Collectum. Görs inget avbrott så fortsätter flyttprocessen.
- En kapitalflytt av en traditionell försäkring tar cirka 2-3 månader och av fondförsäkring cirka 1 månad att genomföra.

Pensionskapitalet förs direkt över från det/de bolag man flyttar sitt kapital ifrån och till det/de bolag man flyttar sitt kapital till, utan att passera Collectum. När det bolag man flyttar till har tagit emot kapitalet så ska de meddela Collectum att kapitalet är överfört och då skickar Collectum en flyttbekaftelse till den försäkrade och flyttärendet kan avslutas.

Under den tid som det finns ett pågående kapitalflyttsärende hos Collectum så kan man inte starta en ny kapitalflytt, göra nytt bolagsval, ändra återbetalningsskydd eller ändra sitt val av familjeskydd.

Mer information finns på collectum.se.

Flyttbegäran ska göras till Collectum minst tre månader före det att pensionsutbetalningen påbörjas.

Om det är kortare tid kvar till den första pensionsutbetalningen, kan den som vill flytta kapital skjuta upp pensionsuttaget så att mer än tre månader återstår.

Valmöjligheter för den med lön över 10 inkomstbasbelopp

Enligt ITP-planen kan en anställd som tillhör ITP 2 komma överens med sin arbetsgivare om att ersätta vissa delar av ITP 2 med en alternativ ITP. Sedan juli 2007 finns också möjligheten att helt byta till ITP 1. En förutsättning för båda valen är att lönen överstiger tio inkomstbasbelopp.

Alternativ ITP (10-taggarlösning)

Anställd med årslön över 10 inkomstbasbelopp som är 644 000 kronor 2019 kan komma överens med sin arbetsgivare om alternativ ITP. Valet kvarstår då även om lönen hos arbetsgivaren senare understiger 10 inkomstbasbelopp.

Alternativ ITP är en alternativ pensionslösning som innebär att den anställda får ett individuellt anpassat pensionsavtal för ålders- och familjepension när det gäller lönedelarna mellan 7,5 och 30 inkomstbasbelopp. Sjukpensionsskyddet ligger dock kvar i ITP 2 – det kan man inte välja en alternativ lösning för.

Genom att välja alternativ ITP avstår tjänstemannen från större delen av de kollektivavtalade förmånerna i ITP 2. Den alternativa lösningen tryggs oftast genom en försäkring i något av de försäkringsbolag som arbetsgivaren har valt.

Intjänande av ITP 2

Den som väljer alternativ ITP fortsätter att tjäna in ITP 2 på lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp. På lönedelarna mellan 7,5 och 30 inkomstbasbelopp – tjänar man varken in ålderspension eller familjepension i ITP 2. Men man har alltid rätt till den redan intjänade pensionsrätten för ITP 2 (ålderspension och familjepension) i form av ett så kallat fribrev.

Gör ITPK-val

Även den som väljer alternativ ITP ska göra ett ITPK-val förutsatt att arbetsgivaren och arbetstägaren inte har kommit överens om något annat.

Arbetsgivarens premie

Premien för alternativ ITP är inte fastställd i ITP-avtalet. Vanligtvis används den så kallade "frilagda premien". Den frilagda premien ska motsvara den kostnad som arbetsgivaren skulle ha haft för ITP 2. Observera att i de fall dessa kostnader rabatteras kan det påverka nivån på de premier som "friläggs". De blir lägre. Det finns även arbetsgivare som använder sig av fastställda premier oftast beroende på hur gammal man är (så kallad premietrappa).

Hur stor blir alternativ ITP?

Eftersom alternativ ITP normalt är premiebestämd är det svårt att på förhand säga hur stor pensionen blir. Möjligheten finns till en bättre pension än vad vanlig ITP 2 kan ge. Men det finns också en risk att pensionen blir sämre om man inte får en god avkastning på sin alternativa ITP över tid.

Hur anmäler man alternativ ITP?

När den anställda och arbetsgivaren är överens anmäler arbetsgivaren skriftligt till Collectum att alternativ ITP ska gälla. Både arbetsgivaren och den anställda ska skriva under anmälan.

I anmälan ska det tydligt framgå från vilket datum och vilken lönegräns alternativ ITP ska gälla. Huvudregeln tillåter inte retroaktivitet.

Vad händer om man byter anställning

Byter man anställning kan det hända att den nya arbetsgivaren vill att den anställda har kvar sin alternativa ITP-lösning eller helt går över till att ha ITP 1. Det kan då innebära att alternativ ITP anpassas till hur den nya arbetsgivaren har dessa pensionslösningar ordnade. Det är viktigt att redan vid anställningsbytet komma överens med arbetsgivaren vad som ska gälla.

I fall den anställda kommer överens med arbetsgivaren om att teckna alternativ ITP vid ett senare tillfälle än vid anställningstidpunkten är det från teckningstillfället denna gäller. Viss retroaktivitet kan gälla om man kommer överens om det och att det inte har gått mer än sex månader sedan den anställda började sin nya anställning.

Om ingen överenskommelse har skett om alternativ ITP eller ITP 1 vid anställningsbytet är det alltid ordinarie ITP 2 som gäller för hela lönen.

Tillämpar den nya arbetsgivaren endast ITP 1 för alla anställda oavsett ålder så omfattas man av ITP 1 och det går inte att komma överens om något annat.

Det finns möjlighet att låta premien för en alternativ ITP-lösning inbetalas till ITP-planens valbara alternativ. Detta sker som en kompletterande premie till ITPK-försäkringen och följer samma val som man gjort för sin ITPK. På så vis underlättas arbetsgivarens administration och den anställda får ta del av ITP-planens upphandlade förvaltningsavgifter. Arbetsgivaren måste godkänna en sådan försäkring.

För mer information kontakta Collectum eller besök collectum.se.

ITP 1

Anställd med årslön över 10 inkomstbasbelopp kan komma överens med sin arbetsgivare att helt byta från ITP 2 (med förmånsbestämd ålderspension och familjepension samt ITPK) till ITP 1. Valet kvarstår då även om lönen hos arbetsgivaren senare understiger 10 inkomstbasbelopp.

Det innebär att den anställda helt och hållet omfattas av bestämmelserna i ITP-planens avdelning 1 och inte till någon del av avdelning 2.

Hur anmäler man byte till ITP 1?

När den anställda och arbetsgivaren är överens anmäler arbetsgivaren skriftligt till Collectum att ett byte från ITP 2 till ITP 1 ska ske. Även den anställda ska underteckna anmälan.

Att tänka på innan man väljer alternativ ITP (10-taggarlösning)

- ITP-avtalet innebär att den som har ITP 2 kan styra de framtida premierna för ITP 2 familjepension till sin ITPK istället. Man kan då placera ITPK-premierna i försäkringen med låga kostnader och välja familjeskydd/återbetalningsskydd. Man kan också ta ut ålderspensionerna (förmånsbestämd ITP 2 och ITPK) mer flexibelt (helt eller delvis, livslångt eller under en bestämd tid, minst fem respektive två år).
- Även om möjligheten till alternativ ITP är kollektivavtalad i ITP-planen så är utformningen individuell. Den anställda får därför själv ta ansvar för dess innehåll och kvalitet och själv bevaka att överenskommelsen efterlevs.
- Har man valt alternativ ITP fortsätter den att gälla även om den framtida lönen hos arbetsgivaren skulle understiga 10 inkomstbasbelopp.
- Har man valt alternativ ITP med frilagd premie och Alecta rabatterar eller på annat sätt förändrar premien för ITP:s ålderspension och familjepension, kommer även den frilagda premien att påverkas.
- Om man valt alternativ ITP kan man bara gå tillbaka till ITP om man byter arbetsgivare. Om man då är sjuk får man tillbaka ITP 2 för hela lönen först när man är fullt frisk.
- Om man är 50 år eller äldre bör man inte välja alternativ ITP eftersom tiden då är kort till pensionen.
- Avgifterna i en alternativ ITP kan vara avsevärt högre än i ITP/ITPK och det försämrar pensionen.
- I en alternativ ITP eller ITP 1 övertas risken från arbetsgivaren till den anställda.

Att tänka på innan man väljer ITP 1

- Lönebegreppet, som ligger till grund för pensionerna, är olika för ITP 1 och för ITP 2.
- Det finns ingen obligatorisk familjepension i ITP 1. Man måste därför själv välja till familjeskydd och/ eller återbetalningsskydd om man vill skydda efterlevande.
- Har man valt ITP 1 fortsätter valet att gälla även om den framtida lönen hos arbetsgivaren skulle understiga 10 inkomstbasbelopp.
- Om man är 50 år eller äldre bör man inte välja att gå över till ITP 1 eftersom tiden då är kort till pensionen.

Det är arbetsgivaren som bestämmer om den anställda ska bli erbjuden alternativ ITP/flytt till ITP 1 och i vilket/vilka bolag alternativ ITP kan tecknas. Om arbetsgivaren och den anställda inte är överens, gäller den vanliga kollektivavtalade ITP 2.

Jämförelse mellan ITP 2, alternativ ITP och ITP 1

ITP 2	Alternativ ITP	ITP 1
I förmånsbestämd ITP 2 vet man alltid i förväg hur stor del av slutlönen man kommer att få i pension. Den tecknas som en traditionell försäkring i Alecta. Förmånsbestämd ITP 2 värdesätts utifrån prisutvecklingen. ITP 2:s förmånsbestämda ålderspension kan också tryggas enligt FPG/PRI.	Alternativ ITP är normalt premiebestämd, det vill säga pensionens storlek är inte känd från början utan beror bland annat på premiens storlek, hur pengarna förräntas och försäkringsbolagets avgifter.	Ålderspensionen i ITP 1 är premiebestämd. Minst 50 % ska tecknas som traditionell försäkring och högst 50 % får tecknas som fondförsäkring.
I ITP 2 är premien könsneutral. För samma inbetalda premie får män och kvinnor samma månads pension.	I alternativ ITP kan hänsyn tas till kvinnors och mäns olika medellivslängd. För samma sparade pensionskapital får kvinnorna då en lägre månatlig pension än männen eftersom de i genomsnitt lever längre. Villkoren kan dock variera mellan de olika bolagen. Regler från EU kan komma att ändra detta.	I ITP 1 gäller könsneutralitet.

Jämförelsetabellen fortsätter på nästa sida.

ITP 2	Alternativ ITP	ITP 1
I ITP 2 är fördelningen mellan ålderspension och familjepension bestämd på förhand. Den anställda kan dock själv välja att avstå fortsatt intjänande av ITP familjepension och i stället använda den premien till att förstärka ITPK-pensionen. Dessutom kan man använda en del av premien till återbetalningsskydd och/eller familjeskydd. Sambo och barn över 20 år kan då vara förmånstagare.	I alternativ ITP väljer man fritt fördelningen mellan ålderspension och familjepension. Sambo och barn över 20 år kan vara förmånstagare.	I ITP 1 finns ingen förvald familjepension men genom ett ITP-val kan återbetalningsskydd och/eller familjeskydd väljas till. Sambo och barn över 20 år kan vara förmånstagare.
I ITP 2 blir pensionspremierna slutbetalda om den anställda väljer att gå i pension i förtid efter 62 års ålder. Premierna för förmånsbestämd ålderspension och familjepension samt för ITPK betalas då in genom kollektiva fonder.	I alternativ ITP sker Ingen sådan slutbetalning, vilket påverkar pensionens storlek negativt om man går i pension i förtid efter 62 års ålder.	ITP 1 har inte heller sådan slutbetalning.
I ITP 2 gäller för närvarande hel premiebefrielse för arbetsgivaren vid sjukdom. Det betyder att den anställda fortsätter att tjäna in förmånsbestämd ålderspension och familjepension samt ITPK under sin sjukdomstid utan att arbetsgivaren behöver betala premierna. Tjänstemannen tjänar in pension utifrån lönen före sjukperioden oavsett om hon/han är helt eller delvis sjuk. Verklig inkomst för den som är delvis sjuk påverkar inte pensionen.	I alternativ ITP gäller inte ITP 2:s premiebefrielseförsäkring. Här måste man använda en del av premien till ett premiebefrielseskydd, som dessutom blir dyrare ju äldre man blir. Detta innebär att det blir mindre kvar till pensionen. Premiebefrielseskyddet kan utformas på olika sätt.	Premiebefrielsen är proportionell mot arbetsoförmågan och gäller vid såväl sjukdom som föräldraledighet.
I ITP 2 är tjänstemannen garanterad att få hela sin förmånsbestämda ålderspension och familjepension samt ITPK även om arbetsgivaren inte skött inbetalningen av premierna.	För den alternativa ITPn är garantin sämre. Här gäller garantin högst tolv månader tillbaka i tiden och man måste själv göra anspråk på den.	I ITP 1 finns en motsvarande garanti som i ITP 2.
Det finns ett tak för hur stor premie för den förmånsbestämda ålderspensionen den enskilde arbetsgivaren behöver betala i ITP 2. I vissa lägen betalas därför en del av premien genom kollektiva fonder.	För alternativ ITP finns ingen sådan subvention för den enskilde arbetsgivaren.	ITP 1 har inte heller sådan subvention.
Kostnaderna för att administrera ITP 2 är lägre än de för alternativ ITP.	Kostnaderna för att administrera alternativ ITP är högre än de för ITP 2 och ITP 1.	Kostnaderna för att administrera ITP 1 är lägre än de för alternativ ITP.

Några frågor på vägen till beslutet

- Förmånsbestämd eller premiebestämd pension?
- Fondförsäkring eller traditionell försäkring?
- Hur mycket i egen pension/vilket skydd till efterlevande?
- Vem får överavkastningen?
- Vem tar den finansiella risken?
- Hur värdesäkras pensionen?
- Är premien könsberoende?

Att ta reda på...

1. Begär en fullständig beskrivning av regler och villkor för alternativ ITP.
2. Jämför prognosen för alternativ ITP:s storlek och ITP.
3. Hur realistiska är antagandena om avkastning?
4. Hur lång tid återstår till pensionen? Är tiden kort (10–15 år kvar till pension), bör man inte välja alternativ ITP eller att gå in i ITP 1.
5. Motsvarar premien för alternativ ITP den "frilagda premien"? (se sidan 159 "Arbetsgivarens premie")
6. Hur ändras premien i framtiden? Ändras premien när lönen ändras?
7. Kan utbetalningstiden ändras utan hälsoprövning?
8. Ska man välja att helt gå över till ITP 1?

Om man vill veta mer?

Personalavdelningen, fackförbund och aktuellt försäkringsbolag kan hjälpa till att reda ut frågor inför valet av alternativ ITP eller helt byte till ITP 1.

Collectum kan ge mer information om ITP 1 och ITP 2.



Utbetalning av ålderspension

Pensionsåldern är rörlig i det allmänna pensions-systemet. Man kan ta ut sin pension "tidigt" eller "sent", dock tidigast vid 61 års ålder.

Den kollektivavtalade ITP 2-pensionen och ITPK har normalt pensionsålder 65 år medan ITP 1 saknar pensionsålder. Även dessa pensioner får man ta ut tidigare eller senare, tidigast från 55 års ålder.

Gå tidigt i pension	166–170
Gå i pension vid 65 år eller senare	171–173
Så får man pensionen utbetald	174
Pensionerna under utbetalningstiden	175–177

Gå tidigt i pension

Alla har rätt att ta ut sin ålderspension tidigt eller sent.

Den allmänna pensionen kan man ta ut tidigast från 61 år

och den kollektivavtalade pensionen tidigast från 55 års ålder.

Pension enligt lag

I det allmänna pensionssystemet är pensionsåldern rörlig från tidigast 61 år. Detta gäller inkomst- och premiepensionen.

I det gamla allmänna systemet är pensionsåldern 65 år, det vill säga den gäller för tilläggspensionen (ATP + folkpensionstillägg). Men genom "förtida uttag" kan den tas ut från tidigast 61 år.

Vilka allmänna pensioner man får beror på födelseåret, se vidare sidorna 124–125.

Vid förtida uttag/tidigt uttag blir den allmänna pensionen mindre hela livet ut eftersom den ska betalas ut under en längre tid. Inkomst- och premiepensionerna blir dessutom alltid mindre när man arbetat ihop till dem under en kortare tid.

- De allmänna pensionerna är livslånga, det vill säga de betalas ut under resten av livet.
- Inkomst- och premiepension samt tilläggspension kan tas ut tidigast från 61 år.
- Det går bra att ta ut allmän pension och fortsätta att arbeta. Man fortsätter då att tjäna in mer allmän pension, om man är född 1938 eller senare.
- Den som har rätt till ersättning på grund av sjukdom från Försäkringskassan kan göra uttag av ålderspensionen samtidigt.
- Man kan ta ut pensionen delvis till 25, 50 eller 75 procent. Man kan göra uppehåll, minska eller öka uttaget.
- Om man har tilläggspension måste den tas ut samtidigt och till samma del som inkomstpensionen.

- Garantipension kan tidigast betalas ut från 65 år och bara om den övriga allmänna pensionen inte når upp till en viss nivå. För att få ut garantipension krävs att man också tar ut sin inkomstpension/tilläggspension i motsvarande grad.
- Uttag av den allmänna pensionen före 65 år påverkar ersättningen från a-kassan negativt om man skulle bli arbetslös.

Förtida uttag – mindre fördelaktigt

Ekonomiskt sett är förtida uttag oftast det sista alternativet man bör välja vid en tidigare pensionering. Får man sjukersättning på grund av sjukdom eller ett särskilt erbjudande från arbetsgivaren om tidigare pensionering (så kallad avgångspension) är dessa normalt mer fördelaktiga.

Pension enligt kollektivavtal

De kollektivavtalade pensionerna betalas normalt ut från 65 år. Man kan dock ta ut dem redan vid 55 års ålder genom "förtida uttag"/tidigt uttag. Pensionen blir då mycket lägre eftersom den har tjänats in under en kortare tid. Om den tas ut livslångt minskar månadsbeloppet dessutom därför att den ska betalas ut under en längre tid.

Väljer man helt förtida uttag tjänar den som omfattas av ITP 2 på att vänta till 62 år eftersom premierna för ITP 2 ålders- och familjepension samt ITPK då blir slutbetalda. Detta betyder att de premier arbetsgivaren skulle ha fortsatt att betala fram till 65 år istället blir betalade genom kollektiva fonder. En förutsättning för slutbetalning är emellertid att man slutar arbeta efter fyllda 62 år för att gå i pension (det vill säga tidigast

från månaden efter den man fyller 62 år). Se även exemplet på sidan 168.

- För förtida uttag/tidigt uttag av de kollektivavtalade pensionerna (ITP 1 och förmånsbestämd ITP 2 + ITPK) krävs att man fram till dess att man uppnår sin ordinarie pensionsålder slutar arbeta i motsvarande grad för att pensionera sig. Vid helt uttag tillåts ändå arbete i mindre omfattning, det vill säga om arbetstiden är kortare än åtta timmar per vecka.
- Har man väl börjat ta ut de kollektivavtalade pensionerna kan man inte göra något avbrott för den pension som är under utbetalning.
- De kollektivavtalade pensionerna kan tas ut delvis.
- Minst 10 procent av intjänad ITP 2/ ITPK ska tas ut. Vid fortsatt arbete, kan då även pension fortsätta att tjänas in.
- Försäkringen kan delas upp i högst tre delar.
- ITPK kan tas ut livslångt eller under en begränsad tid, minst 2 år.
- ITP 1 och förmånsbestämd ITP 2 kan tas ut livslångt eller under en begränsad tid, minst 5 år.
- Uttagsandel och uttagstid ska bestämmas före första utbetalning av den pension som ska börja betalas ut. Vald uttagsandel och uttagstid ligger sedan fast och kan inte ändras.
- Den som har rätt till ITP:s sjukpension eller ersättning på grund av sjukdom från Försäkringskassan, kan inte göra uttag av ålderspensionen för den delen.

Hjälp med beräkning av pensionen

Den som funderar på att ta ut sin kollektivavtalade ålderspension före den ordinarie pensionsåldern kan vända sig till valt försäkringsbolag, eller när det gäller pension som man inte valt placering för, till Alecta. Man kan logga in på alecta.se och själv ta fram en preliminär beräkning av pensionens storlek från den tidpunkt man tänker pensionera sig.

När det gäller den lagstadgade pensionen vänder man sig till Pensionsmyndigheten. Man kan själv göra pensionsprognoser på minpension.se

Exempel på pensionsuttag

Här följer tre exempel som visar de flexibla uttagsmöjligheter som finns för ITP.

Även ITPK kan tas ut på flexibelt sätt, helt eller delvis, samt livslångt eller under en begränsad tid.

Exempel 1

uttagsandel	uttagstid
100 %	Livslångt 62 år (ålder)

Livslångt, helt pensionsuttag.

Exempel 2

uttagsandel	uttagstid
100 %	10 år 65 år (ålder)

100 procent av pensionen under 10 år, helt pensionsuttag.

Exempel 3

uttagsandel	uttagstid
25 %	10 år 65 år (ålder)
25 %	Livslångt 68 år (ålder)
50 %	20 år 70 år (ålder)

Olika uttagstidpunkter. 25 procent av pensionen under 10 år, 25 procent livslångt och 50 procent under 20 år.

Hur stor blir pensionen?

Inkomstpension och premiepension

De pensionerna minskar vid tidigt uttag. Dels har man arbetat ihop dem under en kortare tid, dels ska de betalas ut under en längre tid. Fondförsäkrad premiepension kan dock öka eller minska beroende på hur valda fonder utvecklas.

ITP 1 och ITPK

I en traditionell försäkring får man en garanterad pension. Utöver den kan man också få avkastning. Vid uttag före 65 år minskar den garanterade pensionen. Om pensionen tas ut livslångt minskar den eftersom den ska betalas ut under längre tid. Dessutom har man arbetat ihop till pensionen under kortare tid. Hur stor avkastningen blir beror på hur bra bolaget lyckats med förvaltningen. Fondförsäkrad ITP 1 och ITPK kan öka eller minska beroende på hur valda fondandelar utvecklas.

ITP 2

Förmånsbestämd ITP 2 är, vid pensionsåldern 65 år, en andel av slutlönen. Om man slutar arbeta tidigare upphör arbetsgivarens premieinbetalning i förtid. Man får då i stället en intjänad pensionsrätt (ett fribrev) som beräknas utifrån de premier som hann betalas in. Det betyder att pensionens storlek är helt individuell och beror bland annat på hur länge man tjänat in pensionen och den egna lönehistoriken.

Men om man pensionerar sig efter fyllda 62 år betalas försäkringen klart genom kollektiva fonder (kallas ofta "slutbetalning enligt ITP 2"). Man får då även räkna intjänad tid fram till 65 år. Därmed blir pensionen, vid uttag från 65 år, den förmånsbestämda andel av den sista lönen man hade. Om man väljer att ta ut pensionen före 65 år blir den dock lite lägre.

Exempel på förtida uttag av ITP 2

Vi antar att Sara i exemplet på sidan 149 pensionerade sig och gjorde ett förtida uttag från månaden efter den månad hon fyllde 62 år.

Sara skulle då, vid uttag från 65 år, fortfarande få $4\,671 + 3\,000 = 7\,671$ kr per månad, genom att ITP 2-försäkringen slutbetalas.

När hon nu väljer att ta ut pensionen från 62 år räknas den om med hänsyn till att den betalas ut tidigare och att den förmånsbestämda ITP 2 ska betalas ut under en längre tid (när hon väljer att få den med livslång utbetalning).

Förmånsbestämd ITP 2 blir då 4 069 kronor per månad och betalas ut livet ut.

ITPK blir 2 865 kronor per månad och betalas ut mellan 62 och 67 års ålder.

Så påverkas efterlevande-pensionerna vid tidig pensionering

Efterlevandepension enligt lag

Beräkningen av omställningspension och barnpension påverkas inte av tidpunkten för den avlidnes pensions-uttag. Däremot blir dessa efterlevandepensioner lägre när den pensionsbehållning som beräkningen grundas på är lägre genom att den avlidne slutat arbeta tidigt.

ITP Familjepension

Om helt uttag sker före 62 år får man en intjänad pensionsrätt på familjepensionen (ett fribrev). Det innebär att pensionen räknas om så att den motsvarar de premier som betalats in. Vid helt förtida uttag efter 62 år sker ingen reduktion av familjepensionen om ITP 2-försäkringen blir slutbetalad (se sidan 166).

Om man avstått från framtida intjänande av familjepensionen för att istället använda den frilagda premien till förstärkt ITPK, är det denna förstärkta ITPK-premie som kan slutbetalas. Familjepensionens fribrev kvarstår.

Familjeskydd

Försäkringen upphör att gälla om man tar ut hel ålderspension från ITP. Om ITP 2-försäkringen blir slutbetalad vid pensionering efter 62 års ålder (se sidan 166) fortsätter dock familjeskyddet att gälla till 65 års ålder. Läs mer i kapitlet "Ersättningar till efterlevande"; Kollektivavtalad efterlevandepension, sidan 110.

Vad händer om man blir sjuk?

Den som gjort förtida uttag men blir långvarigt sjuk, kan vända sig till Försäkringskassan för att diskutera möjligheten till sjukersättning före 65 år.

Alecta betraktar dock den som gjort helt uttag av ITP/ITPK som ålderspensionär. ITP:s sjukpension blir därför inte aktuell.

Försäkringsbolagen beräknar månadspensionen olika

När försäkringsbolagen räknar fram hur stor en livslång månadspension blir, använder de olika livslängdsantaganden och prognosräntor.

- Livslängdsantagandet är försäkringsbolagets bedömning av hur länge de försäkrade kommer att leva. Ju längre antagen livslängd, desto lägre blir månadspensionen. Det beror på att pensionskapitalet ska räcka till fler månader. En livslång förmånsbestämd pension påverkas dock inte av livslängdsantagandet, eftersom pensionens storlek är bestämd på förhand.
 - Prognosräntan är försäkringsbolagets antagande om hur ditt pensionskapital kommer att förräntas under utbetalningstiden. Prognosräntan styr hur bolaget kommer att fördela kapitalet under utbetalningstiden. Ju högre prognosränta desto högre blir månadspensionen i början av utbetalningstiden, men den ökar inte lika mycket som den skulle gjort med lägre prognosränta eller utan den. Vid för hög antagen ränta kan pensionen sjunka under utbetalningstiden. Vid låg eller ingen prognosränta är pensionen lägre i början, men ökar mer under senare delen av utbetalningstiden.
- Mer information och jämförelser mellan de olika försäkringsbolagen finns på Konsumenternas försäkringsbyrås hemsida (konsumenternas.se)

Så går det till att göra tidigt uttag av pensionen

Man måste själv ansöka om de pensioner man vill få tidigt utbetalning av. De allmänna pensionerna ansöker man om hos Pensionsmyndigheten. ITP 2 och ITP 1/ITPK som man inte själv valt förvaltare för ansöker man om hos Alecia. ITP 1/ITPK man själv valt förvaltare för ansöker man om hos det bolag man valt.

Man kan inte få pensionen utbetald för tid före ansökan.

På sidorna 175–177 beskrivs hur pensionerna förändras under utbetalningstiden.

Det finns andra alternativ för tidig pensionering än tidigt uttag av ålderspension.

Alternativ för tidig pension

Om man inte kan fortsätta arbeta på grund av hälsoskäl. Sjukersättning och ITP:s sjukpension är ekonomiskt mest fördelaktigt för den som av hälsoskäl inte kan arbeta i full utsträckning. Dessa ger normalt mer pengar än tidigt uttag av ålderspension och minskar inte framtida ålderspension, vilket tidigt uttag gör. Kontakta Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten och Alecia för mer information.

Om man är rädd för att mista jobbet på grund av omstruktureringar eller driftinskränkningar. Avgångspension (även kallad avtalspension) bygger på en överenskommelse mellan den anställda och arbetsgivaren. Rätten att vara kvar i arbetslivet är reglerad i lagen om anställningsskydd. Kontakta förbundet för mer information.

Uttag av pension före 65 år

	Pension enligt lag (tilläggspension, inkomstpension, premiepension och garantipension)	Pension enligt kollektivavtal (Förmånsbestämd ITP 2, ITPK, ITP 1)
Pensioneringskrav?	Nej	Ja, sluta arbeta till lika stor del som pensionen tas ut.
Tidigast möjliga ålder för uttag?	61 år (65 år för garantipension)	55 år och en månad.
Uttag under begränsad tid?	Nej	Ja, kortast möjliga utbetalningstid är fem år. (Två år för ITPK).
Delvis uttag?	1/4, 2/4 eller 3/4	Ja. Max tre uttag. Minst 10% av intjänad pension.
Kan man avbryta utbetalningen?	Ja	Nej
Kan man sänka uttagsandelen?	Ja	Nej
Kan man höja uttagsandelen?	Ja	Ja
Slutbetalning av premier?	Nej	ITP 2 och ITPK: Ja, om man slutar sin anställning i pensioneringssyfte efter fyllda 62 år slutbetalas kvarvarande premier. ITP 1: Nej
Uttag under sjukdomstid?	Ja. Ålderspension kan tas ut helt eller delvis samtidigt med sjukpenning/sjukersättning.	Sjukpenning: Nej Hel sjukersättning: Nej Delvis sjukersättning: Uttag möjligt av frisk del förutsatt pensionering.
Vem betalar ut?	Pensionsmyndigheten	ITP 2 och ursprunglig ITPK: Alecia Vald ITPK/ITP 1: Vald bolag (ickevalsbolag Alecia)

Gå i pension vid 65 år eller senare

Man kan ta ut pensionen från 65 år eller vänta med att ta ut den till efter 65 års ålder. Det går också bra att fortsätta arbeta efter 65 års ålder och samtidigt ta ut pensionen. Arbete efter 67 år kräver emellertid att arbetsgivaren går med på det.

Om man väntar med att ta ut pensionen och tar ut den hela livet ut efter 65 år blir den högre, eftersom den ska betalas ut under en kortare tid. Man tjänar dessutom in mer pension enligt lag så länge man fortsätter att arbeta.

Om man vill, kan man ta ut sin allmänna pension och vänta med den kollektivavtalade pensionen – eller tvärtom.

Pension enligt lag

- De allmänna pensionerna är livslånga, det vill säga de betalas ut under resten av livet. Garantipension kan dock upphöra om den lagstadgade inkomstgrundade pensionen höjs.
- Man kan skjuta upp uttaget av tilläggspension till längst 70 år (sedan ökar den inte mer).
- Man kan inte tjäna in ny tilläggspension efter 64 års ålder även om man fortsätter att arbeta.
- Vid arbete efter 64 års ålder tjänar födda 1938–1953 in ny pension helt i det nya systemet.
- Sent uttag av inkomst- och premiepension ger högre pension än tidigt uttag. Ju senare uttag, desto högre pension.

- Man tjänar in inkomst- och premiepension så länge man arbetar, även vid samtidigt uttag.

- Man kan skjuta upp uttaget av allmän pension delvis till 25, 50 eller 75 procent.

- Man kan göra uppehåll i uttaget. Man kan också minska eller öka den del man skjuter upp uttaget av.

- Om man har tilläggspension måste den tas ut samtidigt som inkomstpensionen och till samma del.

- Garantipensionen ökar inte på grund av uttag efter 65 år. Den minskar om man fortsätter att arbeta och därmed tjänar in ny inkomstpension/premiepension.

Pension enligt kollektivavtal

ITP 1 och förmånsbestämd ITP 2 kan tas ut livslångt eller under en begränsad tid om minst 5 år. ITPK kan också tas ut under en begränsad tid, minst 2 år, eller livslångt.

För ITP 1 och förmånsbestämd ITP 2, samt för ITPK gäller vidare att

- de kan skjutas upp hur länge som helst
- de kan skjutas upp helt eller delvis
- man inte kan göra uppehåll av del där uttag påbörjats
- man inte kan tjäna in mer förmånsbestämd ITP 2 eller ITPK efter 65 år även om man fortsätter att arbeta
- om man har ITP 1 kan man komma överens med arbetsgivaren att få fortsätta premier inbetalda, om man fortsätter anställningen efter 65 år. Även den som tillhör ITP 2 kan överenskomma om premieinbetalning för ålderspension enligt ITP 1 – modell vid fortsatt arbete efter 65 år.

Hur stor blir pensionen?

Inkomst- och premiepension

Den allmänna pensionen ökar vid sent uttag. Dels har man arbetat ihop den under en längre tid dels ska den betalas ut under en kortare tid.

Fondförsäkrad premiepension kan dock öka eller minska beroende på hur valda fonder utvecklas.

Tilläggspension

Tilläggspensionen ökar med 0,7 procent för varje månad som man skjuter upp uttaget efter 65 år. Efter det att man fyllt 70 år ökar dock inte pensionen längre. Med ett uppskjutet uttag kan man alltså höja sin tilläggspension med högst 42 procent jämfört med vad man kan få ut vid 65 års ålder. Tilläggspensionen följsamhetsindexeras (se sidan 175) från det år man fyller 66 år, oavsett om man tar ut den eller ej.

ITP 1 och ITPK

I en traditionell försäkring får man ett garanterat pensionsbelopp varje månad. Utöver den kan man också få avkastning. Den garanterade pensionen betalas ut under hela livet från normalt 65 år. Vid ett uppskjutet uttag ökar den månatliga pensionen eftersom utbetalningstiden blir kortare. För ITP 1 kan man dessutom ha arbetat ihop till pensionen under en längre tid om man har haft anställningen kvar och kommit överens med arbetsgivaren om fortsatt premiebetalning. Hur stor avkastningen blir beror på hur bra bolaget lyckats med förvaltningen.

Fondförsäkrad ITP 1 och ITPK kan öka eller minska beroende på hur valda fonder utvecklas.

Förmånsbestämd ITP 2

Förmånsbestämd ITP 2 ökar med cirka 0,47 procent för varje månad som man skjuter upp uttaget efter 65 år om man tar ut den som en livslång pension. Exakt besked kan man få från Alecia.

När man tar ut pensionen efter 65 år får man pensions-tillägg utifrån året man fyllde 65 år (se sidan 176).

Vad händer med övriga försäkringar vid sent uttag?

Lagstadgad sjuklön

En anställd ålderspensionär har rätt till sjuklön från och med första anställningsdagen vid tillsvidareanställning. Om anställningstiden avser kortare tid än en månad, har man rätt till sjuklön efter 14 dagars anställning.

Sjukpenning

En ålderspensionär som arbetar kan få sjukpenning efter pensioneringen. Den som arbetar efter 70 års ålder kan dock få sjukpenning under högst 180 dagar. Försäkringskassan kan också besluta att den som haft sjukpenning i 180 dagar efter 65 års ålder, inte längre har rätt till sjukpenning.

Försäkringsbolagen beräknar månadspensionen olika

När försäkringsbolagen räknar fram hur stor en livslång månadspension blir, använder de olika livslängdsantaganden och prognosräntor.

- **Livslängdsantagandet** är försäkringsbolagets bedömning av hur länge de försäkrade kommer att leva. Ju längre antagen livslängd, desto lägre blir månadspensionen. Det beror på att pensionskapitalet ska räcka till fler månader. En livslång förmånsbestämd pension påverkas dock inte av livslängdsantagandet, eftersom pensionens storlek är bestämd på förhand.

- **Prognosräntan** är försäkringsbolagets antagande om hur ditt pensionskapital kommer att förräntas under utbetalningstiden. Prognosräntan styr hur bolaget kommer att fördela kapitalet under utbetalningstiden. Ju högre prognosränta desto högre blir månads-pensionen i början av utbetalningstiden, men den ökar inte lika mycket som den skulle gjort med lägre prognos-ränta eller utan den. Vid för hög antagen ränta kan pensionen sjunka under utbetalningstiden. Vid låg eller ingen prognosränta är pensionen lägre i början, men ökar mer under senare delen av utbetalningstiden.

Mer information och jämförelser mellan de olika försäkringsbolagen finns på Konsumenternas försäkringsbyrås hemsida (konsumenternas.se)

Kollektivavtalad sjuklön

Den som kvarstår i tjänst efter pensionsåldern måste träffa en särskild överenskommelse med sin arbetsgivare för att ha rätt till sjuklön.

TGL

För den som kvarstår i tjänst efter den vanliga pensionsåldern 65 år fortsätter TGL att gälla, dock längst till 70 års ålder.

Familjeskydd

Familjeskyddet upphör att gälla även om man fortsätter att arbeta efter 65 år.

Så går det till att skjuta upp pensionsuttaget

Man måste själv ansöka hos Pensionsmyndigheten om pensioner enligt lag. Därför behöver man inte särskilt meddela att man väntar med pensionsuttaget. Men om man inte tagit ut den allmänna pensionen vid 70 års ålder,

skickar Pensionsmyndigheten ut ett brev till den som är bosatt i Sverige, för att påminna om att man själv måste ansöka om pensionen när man vill få den utbetald.

När det gäller förmånsbestämd ITP 2 och ITP 1/ITPK hos Alecta kommer automatiskt ett meddelande om storleken på dessa vid den ordinarie pensionsåldern. Man får då också en svarsblankett där man kan tala om hur länge man vill vänta med uttaget av pensionen. Sedan skickas ett nytt meddelande från Alecta och pensionsutbetalningen startas automatiskt från den tidpunkt man meddelat att man vill starta utbetalningen. Det är möjligt att, före första utbetalningsmånaden, ändra tidpunkten för pensionsstarten flera gånger, men inte för retroaktiv tid.

ITP 1 och ITPK man själv valt förvaltare för styrs av de rutiner som gäller för det försäkringsbolag man valt. Kontakta bolaget för mer information.

På sidorna 175–177 beskrivs hur pensionerna förändras under utbetalningstiden.

Uttag av pension vid 65 år eller senare

	Pension enligt lag (tilläggspension, inkomstpension, premiepension och garantipension)	Pension enligt kollektivavtal (Förmånsbestämd ITP 2, ITPK, ITP 1)
Pensioneringskrav?	Nej	Nej
Uttag under begränsad tid?	Nej	Ja, kortast möjliga utbetalningstid är fem år. (Två år för ITPK).
Delvis uttag?	1/4, 2/4 eller 3/4	Ja. Max tre uttag. Minst 10% av intjänad pension.
Kan man göra uppehåll i utbetalningen?	Ja	Nej
Kan man sänka uttagsandelen?	Ja	Nej
Kan man höja uttagsandelen?	Ja	Ja
Intjänande vid fortsatt arbete?	Ja	ITP 2 och ITPK: Nej ITP 1: Ja, vid överenskommelse med arbetsgivaren
Ta ut pension och arbeta?	Ja	Ja
Behövs ansökan?	Ja	Nej. Brev kommer ca tre månader före pensionsåldern.
Vem betalar ut?	Pensionsmyndigheten	ITP 2 och ursprunglig ITPK: Alecta Vald ITPK/ITP 1: Vald bolag (ickevalsbolag Alecta)

Så får man pensionen utbetald

Rutinerna för att man ska få sin ålderspension utbetald är olika för de lagstadgade och kollektivavtalade pensionerna.

Man måste ansöka om den lagstadgade pensionen

Man måste själv ansöka hos Pensionsmyndigheten om de lagstadgade pensionerna oavsett från vilken tidpunkt man vill få pensionen utbetald.

Man kan tidigast få tilläggs- och inkomstpension för tid från den månad man ansöker om utbetalning. Minskat uttag och uppehåll får tidigast göras från månaden efter ansökan. Den som har sjukersättning kan i många fall få allmän pension utan att själv behöva lämna in en ansökan. Cirka tre månader innan sjukersättningen upphör får man ett brev från Pensionsmyndigheten där det står om man behöver lämna in en ansökan för att få ut den allmänna pensionen och hur man i så fall gör för att ansöka.

Premiepension kan man bara få för tid från och med den månad man ansöker om utbetalning och ökat eller minskat uttag tidigast från månaden efter ansökan.

Automatisk utbetalning av den kollektivavtalade pensionen

Ungefär tre månader före pensionsåldern (normalt 65 år) skickar Alecta ett meddelande om storleken på förmånsbestämd ITP 2 och ITP 1/ITPK i Alecta. Man får även en svarsblankett där man kan tala om hur pensionen ska betalas ut och hur skatten ska dras. Vill man ändra sin pension till en annan utbetalningstid måste man ange det.

ITP 1 och ITPK i andra bolag än i Alecta betalas ut från det försäkringsbolag man har valt. Därifrån kommer ett brev en tid före den månad man fyller 65 år.

Om man vill få kollektivavtalad pension utbetald tidigare eller senare än den ordinarie pensionsåldern, måste man själv meddela detta till försäkringsbolaget. Men man kan inte få pensionen för tid före det att man begärt utbetalning.

Den kollektivavtalade förmånsbestämda ITP 2/ITPK-pensionens ordinarie pensionsålder är normalt 65 år. Det innebär att månadspensionen betalas ut från den månad man fyller 65 år, oavsett när i månaden man är född.

Om man har en lägre ordinarie pensionsålder (se sidan 149) betalas pensionen ut från månaden efter den månad man uppnår pensionsåldern. Är exempelvis pensionsåldern 62 år och man fyller i april, betalas pensionen ut från maj. Den förmånsbestämda pensionen förändras sedan till "65-årspension" från den månad man fyller 65 år, alltså från april.

Vem betalar ut pensionen?

De lagstadgade pensionerna betalas ut av Pensionsmyndigheten. Den som är född dag 1–15 i månaden får pensionen den 18:e. Är man född dag 16–31 betalas pensionen ut den 19:e. Om utbetalningsdagen är en lördag betalas pensionen ut fredagen innan. Om utbetalningsdagen är en söndag betalas pensionen ut måndagen efter.

Förmånsbestämd ITP 2 och ITP 1/ITPK som man inte själv valt förvaltare för betalas ut av Alecta den 25:e i månaden. Om utbetalningsdagen är en lördag, söndag eller helgdag betalas pensionen ut vardagen närmast före. ITP 1 och ITPK som man själv placerat betalas ut av det/de försäkringsbolag man själv valt i ITP-/ITPK-valet.

För att slippa få pensionen utbetald på postanvisning ska man skriftligt meddela pensionsutbetalarna till vilket bankkonto, personkonto eller postgirokonto man vill ha pensionen.

Pensionerna under utbetalningstiden

Både de lagstadgade och kollektivavtalade pensionerna är skattepliktiga och betalas normalt ut varje månad.

De lagstadgade pensionerna betalas ut livslångt, det vill säga hela livet ut. Ett undantag från detta gäller dock om garantipensionen upphör på grund av att den lagstadgade inkomstgrundade pensionen höjts.

De kollektivavtalade ITP-pensionerna är i grunden också livslånga, men man kan själv välja utbetalningstid.

Bosatt i utlandet

De inkomstgrundade pensionerna som man arbetat ihop till, betalas ut oavsett i vilket land man är bosatt. Men den lagstadgade grundtryggheten, garantipensionen, betalas ut till den som är bosatt i Sverige. Garantipensionen kan genom särskilda regler även betalas ut om du

bor i EU/EES-land, Schweiz eller i vissa fall i Kanada. För mer information kontakta Pensionsmyndigheten.

Så ändras pensionerna under utbetalningstiden

Pensioner betalas oftast ut under årtionden. För att hindra att inflationen urholkar värdet av pensionerna har de traditionellt knutits till ett pris-index. Därmed har pensionärernas köpkraft garanterats.

Idag kopplas till stor del pensionsbeloppen i det lagstadgade pensions-systemet i stället till inkomstutvecklingen i samhället.

Ytterligare ett sätt att förändra pensionsbelopp är att placera pensions-sparandet i fonder där marknads-

utvecklingen på aktie- och räntemarknaden följs. Nedanstående tabell visar vilket index de olika pensionerna följer.

Inkomstpensionen följer den allmänna inkomstutvecklingen i samhället genom inkomstindexering. Från förändringen av inkomstindex görs dock under utbetalningstiden ett avdrag för 1,6 procent, som redan finns medräknad i pensionsbeloppet som antagen framtida allmän inkomstökning (se sidan 129). Detta kallas följsamhetsindexering.

Tilläggspensionen följsamhetsindexeras från det år man fyller 66 år, vilket betyder att den då följer en reducerad allmän inkomstutveckling. Detta gäller oavsett när tilläggspensionen börjar betalas ut.

Tabellen visar vilket index de olika pensionerna följer

	Prisutveckling	Inkomstutveckling	Marknadsutveckling
Pension enligt lag	Garantipension	Tilläggspension (efter 65 års ålder) Inkomstpension	Premiepension
Kollektivavtalad pension	Förmånsbestämd ITP 2 ITPK i ursprunglig form		ITP 1 All ITPK intjänad från juli 2007 ITPK man själv placerat före 2007
Prisutveckling: Levnadskostnadernas utveckling mätt med konsumentprisindex, det vill säga hur priserna på varor och tjänster förändras. Inkomstutveckling: Förändringen i de genomsnittliga pensionsgrundande inkomsterna (dock utan hänsyn till "taket" 7,5 inkomstbasbelopp) hos alla mellan 16 och 64 år Marknadsutveckling: Aktiers och räntebärande värdepappers utveckling, för pension placerad i fonder. Återbäring (avkastning) utifrån utvecklingen av bolagets kapital, för traditionellt försäkrad pension.			

Automatisk balansering

Följsamhetsindexeringen av tilläggspensionen och inkomstpensionen påverkas av den automatiska balanseringen (se sidan 129).

Om årsinkomsterna ökar med exakt 1,6 procent utöver inflationen så höjs pensionen motsvarande inflationen och pensionären behåller därmed sin köpkraft. Skulle inkomstökningarna i Sverige bli större än så, höjs pensionen mer än inflationen och ger ökad köpkraft för pensionären. Vid lönehöjningar på mindre än 1,6 procent utöver inflationen får pensionären inte full kompensation för inflationen och tappar därmed köpkraft.

Balansindex kan gälla i stället för inkomstindex även vid beräkning av följsamhetsindex. Se sidan 129.

Premiepensionen följer marknadsutvecklingen. Premiepensionären kan vid pensionsdagen välja att ha kvar pengarna i fonder eller köpa en traditionell försäkring hos Pensionsmyndigheten.

Det traditionella försäkringsalternativet innebär att man får en fast, garanterad pension per månad. Pensionären löper inte risk att pensionen minskar under det garanterade beloppet. Däremot har man möjlighet att få återbäring (det vill säga höjd pension) om förvaltningen av försäkringskapitalet går bra.

Fondalternativet innebär att pensionen både kan öka och minska beroende på hur de finansiella marknaderna utvecklas och på fondförvaltarens förmåga att förvalta kapitalet. Det finns alltså inga garantier för hur pensionen kommer att utvecklas under pensionärstiden.

Garantipensionen följer prisutvecklingen genom att den är en andel av prisbasbeloppet och därför förändras varje år då prisbasbeloppet ändras.

Förmånsbestämd ITP 2 och ITPK i ursprunglig form är också knutna till prisutvecklingen. De följer dock inte prisbasbeloppet. Det är istället Alectas styrelse som till varje årsskifte beslutar om de pensionstillägg som ska betalas ut. Pensionstillägget får högst motsvara förändringen av konsumentprisindex (KPI). Frågan om förmånsbestämd ITP 2/ursprunglig ITPK-pensionärerna får full kompensation för prisstegringar i framtiden kan inte besvaras. Det beror bland annat på framtida inflation och Alectas överskott.

Pensionstilläggets storlek beror på ett "basår", som är det år då pensionen börjar betalas ut. Om pensionen börjar betalas ut i januari är det året innan som är "basår". Man får pensionstillägg från och med året efter "basåret". En sjukpensionär som uppnår pensionsåldern får behålla samma "basår" för ålderspensionen som gällde för sjukpensionen. Ålderspensionen höjs alltså med hänsyn till de årliga pensionstillägg som tilldelats under sjuktiden.

Pensionstillägg för en person pensionerad år 2000.



ITP 1 och övrig ITPK (ej ursprunglig form) förändras olika beroende på om de är placerade i traditionell försäkring eller i fondförsäkring.

Traditionellt placerad försäkring ger en garanterad pension och i vissa fall en lägsta förräntning. Dessutom kan mer pension ges beroende på försäkringsbolagets förvaltning.

Om man har valt fondförsäkring, beror pensionens storlek på fondandelarnas värde. Någon garanti eller lägsta förräntning finns då inte.

Pensionen upphör vid dödsfall

När pensionären avlider, betalas pensionen ut för hela den månad då dödsfallet inträffar. Dödsboet får kvittera ut pengarna. Betalas pension ut för en senare månad, ska den föras tillbaka till avsändaren. Efter dödsfallsmånaden upphör pensionen och eventuella efterlevandepensioner börjar betalas ut.



Försäkringsbeskeden

Alla privatanställda tjänstemän som är anslutna till ITP-avtalet, får årsbesked om vilka pensionsförmåner de är berättigade till. Detta får man bland annat genom Collectums årsbesked.

Även pensionsmyndigheten skickar ut ett årsbesked med beslut om pensionsrätter. Prognos om den framtida ålderspensionen finns numera på Pensionsmyndighetens webbplats.

Årsbesked från Collectum	180–183
Årsbesked från Pensionsmyndigheten	184–185

Årsbesked från Collectum

Enligt ITP-planen ska alla försäkrade få uppgift om vilka pensionsförmåner de har rätt till. Den informationen får de genom det årsbesked som Collectum skickar ut i det röda kuvertet.

I detta avsnitt visar vi hur årsbeskedet ser ut för ITP 1 respektive ITP 2. Vem som tillhör ITP 1 respektive ITP 2 är beskrivet på sidorna 15–16.

Det här innehåller årsbeskedet

Om man har intjänande i både ITP 1 och ITP 2 redovisas dessa i ett årsbesked istället för två. Alla försäkrade får information om sin TGL oavsett vilket bolag arbetsgivaren har tecknat den i. I prognosberäkningen inkluderas även löpande kompletterande månadspremier. Det gäller även de som har förstärkt sin ITPK med alternativ pensionslösning eller har avstått familjepensionen i ITP 2.

För försäkrade som haft en anställning under året som årsbeskedet avser redovisas den senast rapporterade lönen per arbetsgivare för både ITP 1 och ITP 2. Om en arbetsgivare under året har justerat en tidigare rapporterad lön kommer även detta att uppmärksammas på den här sidan.

De som omfattas av ITP 2 och är nära pensionsåldern får även en informationstext om lönekapning.

Årsbeskedet ska visa hur försäkringarna ser ut den 1 januari varje år och innehålla information om

- storleken på försäkringsbeloppen från ITP och ITPK
- uppgift om storleken på TGL.

2019 års årsbesked avseende år 2018 skickas ut i mars–april 2019.

Årsbesked för ITP 1

Årsbeskedet kan bestå av olika många sidor beroende på hur mycket information som beskedet innehåller.

Sidan 1

På den här sidan finns allmän information om ITP samt en stapel som visar en prognos över hur stor den framtida ITP förväntas att bli.

För uppgift om arbetsgivarens inrapporterade löner, loggar man in på Mina sidor.

Sidan 2

Här redovisas den senast rapporterade lönen per arbetsgivare som man haft under året som årsbeskedet avser. Om man saknar ITP-anställning under årsbeskedsåret visas inte detta segment men man kan ändå givetvis kontrollera sina historiska löner genom att logga in på Collectums Mina sidor. Om en arbetsgivare under året har justerat en tidigare rapporterad lön uppmärksammas även detta på den här sidan.

Här redovisas **en prognos över hur stor pensionen kan bli från 65 års ålder**. Det som visas i kolumnen *Intjänat fram till årsskiftet* är det man har tjänat in fram till den 31/12. Det som finns i kolumnen *När du går i pension, prognos* är en prognos över hur mycket ditt framtida ITP-intjänande kan komma att ge vid 65 år, om du fortsätter att arbeta med dagens förutsättningar (till exempel samma lön som idag).

Mer information om hur Collectum räknar prognoser finns på collectum.se

Årsbesked för ITP 2

De som har eller har haft ett intjänande i ITP 2 får ett årsbesked om de inte har börjat ta ut sin ålderspension. Årsbeskedet kan bestå av olika många sidor beroende på hur mycket information som beskedet innehåller.

Sidan 1

På den här sidan finns allmän information om ITP samt en eller flera staplar som visar en prognos över hur stor den framtida ITP förväntas bli.

För uppgift om arbetsgivarens inrapporterade löner, loggar man in på Mina sidor.

Sidan 2–3

Här redovisas den senast rapporterade lönen per arbetsgivare som man haft under året som årsbeskedet avser. Om man saknar ITP-anställning under årsbeskedsåret visas inte detta segment men man kan ändå givetvis kontrollera sina historiska löner genom att logga in på Collectums Mina sidor. Om en arbetsgivare under året har justerat en tidigare rapporterad lön uppmärksammas även detta på den här sidan.

De som omfattas av ITP 2 och är nära pensionsåldern kommer även få en informationstext om lönekapning.

Här finns en **prognos över hur stor ålderspensionen blir från 65 år**. Beroende på om man arbetar eller inte har man olika många kolumner. Under *Intjänat fram till årsskiftet* finns det månadsbelopp man redan har tjänat in, under *När du går i pension, prognos* finns det månadsbelopp man förväntas få om man i dag arbetar och fortsätter göra det fram till 65 år med dagens förutsättningar, till exempel har samma lön som idag. Prognosen förutsätter bland annat också att nuvarande basbelopp fortsätter att gälla.

Har man haft tjänstepension från tidigare anställningar som Alecta har räknat in, syns även detta här. Om det är möjligt redovisas också vem som betalar ut beloppet.

Därefter redovisas **ITPK-belopp**. Dels i ursprunglig form, *Ursprunglig ITPK*, Alecta, som betalas ut av Alecta, dels ITPK som man själv har placerat. ITPK redovisas i en del fall som en pension som betalas ut från 65 till 70 års ålder och i en del fall som livslång utbetalning, men man kan också välja en annan utbetalningstid vid pensionsåldern.

Har man någon annan kompletterande ålderspension i Alecta redovisas också detta belopp på den här sidan.

Sidan 4

Här redovisas hur premiebestämda försäkringar har utvecklats under året. Det bolag som man valt för sin ITPK lämnar här uppgift om ingående kapital, inbetalda premier under året, värdeförändring, arvsvinst, avgifter för administration, avkastningsskatt, utgående kapital vid föregående års utgång samt vilken förvald utbetalningstid man har. Man kan välja en annan utbetalningstid vid pensionsåldern.

Har arbetsgivaren betalat in kompletterande premier kommer dessa också att redovisas här under rubriken *Kompletterande premier*.

ITP är ett helt försäkringspaket.

Här finns information om **ITP:s sjukpension** från Alecta om man skulle få sjukpenning respektive sjuk- eller aktivitetsersättning från Försäkringskassan. Man kan också läsa om **ersättningar till efterlevande** – när man avlider. För TGL redovisas det aktuella grundbeloppet som beror på ålder. Har man valt familjeskydd och/eller återbetalningsskydd i ITP-valet, redovisas de aktuella beloppen. Eventuell familjepension redovisas också här.

Sidan 5

Här finns viktig information som tidigare fanns på särskilda bilagor, till exempel *Vad behöver du göra och Frågor och svar*.

Det röda kuvertet

Mer information om årsbeskedet kan man få från Collectum på telefon 0200–38 38 38 eller på collectum.se. Man kan också logga in på Mina sidor för att få mer information om de försäkringar man har. Värden som redovisas där uppdateras, för de flesta försäkringar, varje månad.

Försäkringsbesked från Collectum

Collectum skickar även ut ett försäkringsbesked när det sker väsentliga förändringar av ITP-försäkringen. Det är till exempel när man byter arbetsgivare eller när man slutar sin anställning. Försäkringsbeskedet innehåller situationsanpassad information som kan vara bra för den försäkrade att känna till.

Årsbesked från Pensionsmyndigheten

Senast under mars varje år får alla det orange kuvertet från Pensionsmyndigheten med årsbeskedet som innehåller bland annat ett beslut om hur mycket pension man har tjänat in.

Prognos på hela pensionen

Prognos för hur mycket man kommer att få i allmän pension per månad finns numera på Pensionsmyndighetens webbplats. Genom att logga in på pensionsmyndigheten, se får man en samlad prognos för hela sin pension. Det innebär att man förutom att se den allmänna pensionen, även kan se sin tjänstepension och sitt privata pensionssparande.

Årsbeskedets olika delar

- Skatteverkets beslut om pensionsgrundande inkomst (PGI).
- Pensionsmyndighetens beslut om pensionsgrundande belopp (PGB).
- Fastställd pensionsrätt för inkomstpension och för premiepension.
- Fastställd pensionspoäng för tilläggspension.
- Överförd premiepensionsrätt mellan makar.
- Det samlade värdet för inkomstpension (pensionsbehållningen) och premiepension (tillgodohavandet på premiepensionskontot).
- Specificerat värde för varje vald fond på premiepensionskontot.
- Information om möjligheterna till omprövning av besluten och vart man kan ställa frågor.

Det orange kuvertet

Mer information om årsbeskedet kan man få på pensionsmyndigheten.se eller på telefon 0771-776 776.

Årsbesked 2019

PENSIONS MYNDIGHETEN

Så här mycket har du tjänat in till din allmänna pension

Dina pensionskonton

Räkningsår under 18 månader	Inkomstpersen	Preniopersen	
Värde 2017-12-31	1 078 133	250 091	
Beslutat personstätt för 2017	56 272	8 792	
Ansatt till såldas personskatten	730	162	
Administrations- och löneavgift	-355	-1436*	
Värde förändring	29 608	297*	
Värde 2018-12-31	1 164 396	257 906	
			Summa Inkomst- och Prenio- skatten
			1 422 292 kr

* Här ingår 2748 kr i rabatt på lördagsföten för 2017.
 ** Här ingår 60 kr i rabatt på persicciavatten för 2017.

Din premiepension

Perusahaan/kantor 2010-12-31	Waktu konser	Grandstand present	avg present	Endstand present	Endstand present
Aktiefond Sverige	74.972	2	0,47	20	2
Aktiefond Global	85.830	4	0,57	28	1
Räntefond Sverige	18.759	0	0,14	25	
Generationsfond	50.251	1	0,21	10	1
Likviditetsfond	29.034	10	0,68	10	1
Totalt	257.906	3	0,43	100	16
Det personliga påverkansprogrammet		4	0,23		

Fondavgift. Tänk på att höga avgifter innebär större värdepapperskostnader för dig som sparar. Läs mer på www.pensionmyndigheten.se/kostnader.html

Fondbyte. För att öka säkerheten för dig ska alla fondbyten ske via inloggning med e-legitimation eller Mobil Bank ID.

Beslut om dina pensionsrätter

Pensjonist for elutropensjon	Pensjonist for primærpensjon	Den estimerte pensjonistene 2017
56 272 kr	+ 8 792 kr	= 65 064 kr

Underlag för beräkning av dina pensionslöster

Den pensionsgrundande inkomst 357 100 kr

Beslutet om din insjånade pension (dina pensionerätters) under 2017 bygger på din senaste fastställda deklarerade inkomst. Beslutsmedlemmarna som ligger till grund för beslutet finns i 39:41 kap. socialförsäkringsbalken.

Så kan du begåa omprøvelse af besluttet

[illegible]

Pensionsmyndigheten, www.pensionsmyndigheten.se, kundservice 0771-776 776
Du kan också beställa din servicekort, se www.pensionsmyndigheten.se/servicekort

Sidan 1

Den här sidan visar värdet på pensionskontona. Här finner man pensionsbehållningen, det vill säga inkomstpensionens värde förra året. Här visas även värdet på premiepensionskontot.

Man kan se hur värdena förändrats genom pensionsrätterna för år 2017. Man kan också se tilldelade arvsvinster och avdragna administrationsavgifter.

Beskedet som skickas ut i början av år 2019 innehåller det ingående värdet på kontot den 31 december 2017. Och det utgående värdet på kontot den 31 december 2018.

På den här sidan finns **kontobeskedet för premiepensionen**. Här ser man de fonder man valt, fondvärdet, värdeförändring, fondavgifter samt hur man valt att fördela innehavet procentuellt och aktuell fördelning.

Sidan 2

Här visas **beslutet** om 2017 års pensionsrätt för inkomst- och premiepensionen samt pensionspoäng för tilläggs-pensionen. Vidare visas årets pensionsgrundande inkomst (PGI) och belopp (PGB). Det framgår också om man fört över eller tagit emot pensionsrätt från sin maka/make/registerade partner.

Den här sidan talar också om hur det går till att begära omprövning av beslutet.



Arbeta utomlands

När man arbetar utomlands kan det försäkrings-
skydd som finns enligt lag och kollektivavtal
fortsätta att gälla.

I det här kapitlet tar vi upp huvudreglerna för
försäkringsskyddet vid utlandstjänst.

Hur försäkringsskyddet påverkas av din utlands-
anställning beror på vilket land man arbetar i, under
hur lång tid och hur anställningsförhållandet är.

Försäkringsskyddet beror också på om man är
anställd av ett svenskt eller utländskt företag.

Arbeta utomlands

Ekonomisk trygghet i Sverige bygger på både lagar och avtal. Både lagstadgade förmåner och avtal kan fortsätta att gälla även vid arbete utomlands.

Arbete och bosättning ger förmåner

När man bor och arbetar i Sverige omfattas man av det svenska socialförsäkringssystemet. Det gäller alla förmåner från barnbidrag till pensioner. Det är bosättning och/eller arbete, inte medborgarskap, som i huvudsak avgör om man är försäkrad eller har rätt till lagstadgade förmåner. Rätten till det svenska socialförsäkringssystemet är uppdelad i två typer av förmåner, de som grundar sig på att man är bosatt i Sverige och förmåner som grundar sig på arbete.

Bosättningsbaserade förmåner

Den som är bosatt i Sverige har som regel rätt till bosättningsbaserade förmåner (se sidan 199). De bosättningsbaserade förmånerna upphör att gälla för den som inte längre anses vara bosatt i Sverige. Förmåner kan i vissa fall utbetalas även om arbetet sker utomlands. Det avgörs av varför arbetet sker utomlands och i vilket land det sker.

Bosättningsbaserade förmåner är vanligtvis bidrag och grundläggande trygghet som barnbidrag och rätten till hälsovård. Försäkringskassan beslutar om rätt till bosättningsbaserade förmåner finns.

Arbetsbaserade förmåner

Arbetar man i Sverige så är man i regel försäkrad för arbetsbaserade förmåner (se sidan 199). Arbetsbaserade förmåner täcker någon form av inkomstbortfall och det betyder att storleken på förmånen skiftar då den grundar sig på inkomstens storlek.

De arbetsbaserade förmånerna upphör i regel tre månader efter det att arbete i Sverige har upphört. Arbetsbaserade förmåner kan vara sjuklön, sjukpenning

och ålderspension. Försäkringskassan beslutar om rätt till arbetsbaserade förmåner finns.

Bor och arbetar man i Sverige är det SFB (socialförsäkringsbalken) som tillämpas fullt ut även om man är utländsk medborgare.

Men så fort man får en koppling till utlandet genom bosättning eller arbete kommer man att omfattas av internationella konventioner och utländsk lagstiftning.

Huvudregeln i socialförsäkringskonventionerna

Socialförsäkringskonventionerna har kommit till för att underlätta flytt mellan olika länder. Enligt huvudregeln i samtliga socialförsäkringskonventioner så kan man bara omfattas av ett lands socialförsäkring och det är i det land man arbetar. Arbetar man i två länder är man försäkrad i det arbetsland där man är bosatt. Om man inte är bosatt i något av arbetsländerna, ska man vara försäkrad i det land som arbetsgivaren har sitt säte.

Kvar i svensk socialförsäkring

Möjlighet finns att vara kvar i svensk socialförsäkring trots att man flyttat utomlands. Medborgarskapet spelar här ingen roll, inte bosättningen heller. Det som har betydelse är att man har kvar anställningen hos sin svenska arbetsgivare, det vill säga att man är utsänd. Det är Försäkringskassan som bedömer och beviljar utsändning enligt svensk socialförsäkring.

Generellt gäller att efter ett års utlandsvistelse som utsänd avregistreras man från socialförsäkringen i Sverige om det inte är så att man är utsänd inom EU/EES och Schweiz eller arbetar i ett socialförsäkringskonventionsland. Har man ingen godkänd utsändning längre omfattas man av arbetslandets socialförsäkringsvillkor.

Om man är anställd av en utländsk arbetsgivare kan man inte stå kvar i svensk socialförsäkring.

Vad innebär det att vara utsänd?

Att vara utsänd och att tillfälligt arbeta i ett annat land innebär att man omfattas av socialförsäkringen i Sverige.

För att bli godkänd som utsänd av Försäkringskassan krävs att:

- Arbetet utomlands inte förväntas vara längre än 12 månader.
Sker arbetet inom EU/EES eller Schweiz är det normalt 24 månader och om det sker i ett land med socialförsäkringskonvention utanför EU/EES eller Schweiz kan det vara 12–60 månader.
- Personen som skickas ut sänds inte ut för att ersätta någon annan som fullgjort sin utsändningsperiod.
- Ett direkt anställningsförhållande mellan den anställda och den svenska arbetsgivaren finns. Anställningsförhållandet upprätthålls under hela utsändningsperioden.
- Det arbete som den anställda utför i arbetslandet utförs för det utsändande företagets räkning.
- Den anställda omfattades innan utsändningen av den svenska socialförsäkringen under minst en månad.

Ansökan om att bli betraktad som utsänd görs på särskild blankett hos Försäkringskassan. Intyget (A1) som Försäkringskassan utfärdar vidimerar att arbetsgivaren inte behöver betala sociala avgifter i det tillfälliga arbetslandet och att den anställda fortsätter att vara försäkrad i det svenska socialförsäkringssystemet. Ändras förutsättningarna för utlandsuppsdraget så att utsändningen förlängs eller att anställningsförhållandet med den svenska arbetsgivaren upphör är man skyldig att snarast meddela Försäkringskassan. Det finns också möjlighet att ansöka om förlängning av utsändningstiden.

Beslutet om utsändningen upphör när:

- Den anställda ställs till förfogande för ett annat företag än det företag som gjorde utsändningen.
- Det utsändande företaget ställer den anställda till förfogande för ett företag i ett annat EU/EES-land eller Schweiz.
- En person anställs i ett land för att arbeta för ett företag i ett annat land och detta företag i sin tur sänder ut personen till ett tredje land.

Försäkringskassan
0771-524 524
www.forsakringskassan.se

Begäran
betyg A1/E101 eller konventionsintyg

1 (8)

Personnummer

Skicka blanketten till:
Försäkringskassans inlämningscentral
630 05 Östersund

1. Du ska ansöka om

Personnummer och efternamn	Personnummer/identifikationsnummer
Utsändningsperiod	
Personnummer och ett	Land
Utsändningsperiod	

2. Uppgifter om arbete i Sverige

☐ Jag är anställd	☐ Jag är egen företagare	☐ Jag är anställd	☐ Jag är egen företagare
Arbetsgivarens/egna företagets namn		Arbetsgivarens/egna företagets namn	
Utsändningsperiod	Utsändningsperiod	Utsändningsperiod	Utsändningsperiod
Personnummer och ett	Personnummer och ett	Personnummer och ett	Personnummer och ett
Organisationsnummer	Organisationsnummer	Organisationsnummer	Organisationsnummer
Första tillägg		Första tillägg	
Hur ofta arbetar du i Sverige?		Hur ofta arbetar du i Sverige?	
Anslutit från och med		Anslutit från och med	

2a Fyll i här om du är egen företagare

Kommer verksamheten att upprätthållas så att det är möjligt att återgå den efter avslutningsperioden i det andra landet? ☐ Ja ☐ Nej, till nästa

Skicka här verksamhetens kontakt- och adressuppgifter

2b Fyll i här om du är anställd av ett besöksföretag

Personnummer och ett	Organisationsnummer
Personnummer och ett	Organisationsnummer
Personnummer och ett	Organisationsnummer
Personnummer och ett	Organisationsnummer

FÖRSÄKRINGSKASSAN

Internationella konventioner om social trygghet

Det finns internationella konventioner om social trygghet som Sverige har kommit överens om med andra länder. Dessa konventioner har företrädare före vår egen lagstiftning.

Social trygghet inom EU

EU-förordningarna har företrädare före SFB och gäller för medborgare och deras familjer inom EU/EES-området och Schweiz, men även för andra medborgare som kan härleda sin rätt till ersättning på grund av arbete eller bosättning i EU/EES-land.

- Förordning EG nr 883/2004 (gäller från 2010-05-01) om tillämpningen av systemen för social trygghet för alla som är medborgare i ett EU-medlemsland och som omfattas eller har omfattats av lagstiftningen om social trygghet i ett av medlemsländerna, liksom deras familjemedlemmar och efterlevande.

Från och med 1 juni 2012 gäller även EU-förordning 883/2004 för EES-länderna och Schweiz.

- Förordningen EG nr 987/2009 om tillämpning av förordning EG nr 883/2004.
- Förordningen EEG nr 575/72 om tillämpning av förordning EEG nr 1408/71.
- Förordningen EEG nr 1612/68 om arbetskraftens fria rörlighet inom gemenskapen.

Den nordiska konventionen

Det finns även en nordisk konvention sedan 1993 som fått en tydligare koppling till EU/EES-förordningarna om social trygghet mellan de nordiska länderna Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige. Konventionen ger utvidgade rättigheter till dem som är anställda och/eller bosatta i Norden. Den är uppdaterad 1 juni 2012.

Bilaterala trygghetskonventioner

Sverige har tecknat ett tjugotal bilaterala socialförsäkringskonventioner med andra länder. Dessa konventioner har företrädare framför SFB men inte framför EU-förordningarna utom i fall när bestämmelserna ger vidare rättigheter än vad EU-förordningarna ger. Konventionernas innehåll och omfattning varierar och det är viktigt att vid utlandstjänst studera den konvention som är aktuell vid tillfället. Några bilaterala konventioner har omarbetats för att anpassas till EU-regler, som till exempel konventionen med USA.

Bilaterala sjukvårdsavtal

Sverige har även sjukvårdskonventioner som endast ger rätt till sjukvårdsförmåner med sju länder. De är Algeriet, Australien, Estland, Polen, Ungern, Litauen och Lettland.

Arbete inom EU/EES

EU-medborgarnas rättigheter

Medborgare i länder inom EU/EES-området och Schweiz har rätt att arbeta inom unionen. Det krävs inget arbets-tillstånd. De enskilda länderna har dock rätt att kräva att man söker ett särskilt uppehållstillstånd om man avser att bo och arbeta i landet en längre tid än tre månader. Det brukar vara en ren formalitet. Länderna kan inte vägra ett sådant tillstånd men de kan vara mer eller mindre formella vid hanteringen.

Förutom att man fritt får arbeta inom EU/EES-området finns det speciella principer som gäller inom socialförsäkringens område och som har kommit till för att främja den fria rörligheten.

Medborgare i ett EU/EES-land, och sedan den 1 juni 2003 även andra medborgare som arbetat eller bott i EU/EES-land, har vid flytt till ett annat land inom området rätt till

- **likabehandling oavsett medborgarskap** – det vill säga man har samma sociala rättigheter som landets medborgare
- **sammanläggning av försäkrings- och bosättnings-tider** – det vill säga tid i svensk försäkring ska räknas som kvalifikationstid om det nya landet tillämpar karenstider eller kvalifikationstider innan man kommer in i försäkringen
- **att ta med intjänade rättigheter** – exempelvis pensioner, från ett land till ett annat
- **andelsberäkning** – det vill säga rätt till pension från varje land inom EU/EES-området i förhållande till den tid man arbetat där.

Huvudprinciperna gäller för de socialförsäkringsområden som täcks av förordningen EG 883/2004 och EEG nr 1408/71. EUs regler gäller för medborgare i EU/EES-länderna. Även deras familjemedlemmar omfattas.

Anställningar med särskilda regler vid utlandsanställning i socialförsäkringen

Statligt anställda: Diplomater, personer som arbetar för internationella organisationer och deras familjemedlemmar är kvar i svensk socialförsäkring under hela utsändningstiden.

Biståndsarbetare och missionärer och deras familjemedlemmar anses bo och arbeta i Sverige om utlandsvistelsen kan antas vara längst fem år.

Utlandsstuderande: Doktorander samt deras medföljande familjemedlemmar omfattas av svensk socialförsäkring så länge studierna pågår. Observera att detta inte gäller nordiska studerande som studerar i annat nordiskt land.

Sjömän på svenska handelsfartyg anses bo och arbeta i Sverige.

Egenföretagare på tillfälligt uppdrag utomlands fortsätter att vara försäkrad i Sverige.

Arbetsökande inom EU/EES kan få arbetslöshetsersättning från Sverige under högst sex månader.

Vid utlandsvistelse kan man under en efterskyddstid på tre månader kvarstå i de svenska arbetsbaserade förmånerna, under förutsättning att man inte omfattas av vistelselandets socialförsäkring.

Arbete inom EU-administration

Svenskar som arbetar inom EU:s administration har rätt att flytta all intjänad pension, både allmän pension och tjänstepension (även förmånsbestämd), till EU:s pensionskassa. För mer upplysning kontakta Pensionsmyndigheten.

EU/EES-länder

- | | | |
|-------------|-----------------|-----------------------|
| • Belgien | • Kroatien | • Slovenien |
| • Bulgarien | • Lettland | • Spanien |
| • Cypern | • Litauen | • Storbritannien* |
| • Danmark | • Luxemburg | • Tjeckien |
| • Estland | • Malta | • Tyskland |
| • Finland | • Nederländerna | • Ungern |
| • Frankrike | • Polen | • Österrike |
| • Grekland | • Portugal | • Island (EES) |
| • Irland | • Rumänien | • Liechtenstein (EES) |
| • Italien | • Slovakien | • Norge (EES) |

* Tidpunkt för Storbritanniens utträde ur EU är oklar.

Vilka arbetsbaserade socialförsäkringsförmåner behåller man i Sverige när man är utsänd?

Förordning EG nr 883/2004 gäller för anställda och egenföretagare samt deras familjemedlemmar och innehåller de viktigaste reglerna inom socialförsäkringsområdet. Den gäller i de enskilda medlemsstaterna inom följande grenar:

- förmåner vid sjukdom och moderskap
- förmåner vid invaliditet, även sådana som är avsedda att bevara eller förbättra förvärvsförmågan
- förmåner vid ålderdom
- förmåner till efterlevande
- förmåner vid olycksfall i arbetet och arbetssjukdomar
- dödsfallsersättningar
- förmåner vid arbetslöshet
- familjeförmåner.

Till familjen räknas barn upp till en viss ålder och make/maka. Sammanboende räknas inte som familj. Däremot kan ländernas interna regler omfatta även sambopar.

Medborgare i andra länder omfattas sedan 1 juni 2003 på lika villkor som EU/EES-medborgare.

Ansöka om dispens

Det finns möjlighet att söka dispens för grupper eller enskilda personer att få vara kvar i svensk försäkring. För dispens krävs tillstånd från arbetslandet. Dispensen söks hos Försäkringskassan som kontaktar de utländska myndigheterna.

Så länge man är kvar i svensk försäkring får man alla förmåner från Sverige. Akutsjukvård får man dock i det land där man vistas.

Även EU-ländernas myndigheter har möjlighet att ge dispens för grupper eller enskilda personer om det är till fördel för dem. Till exempel en som bor i Danmark och arbetar åt olika arbetsgivare i Norge, Danmark och Sverige omfattas av dansk lagstiftning.

Tjänsteresor

Tjänsteresor, som man företar från sitt svenska företag, kan pågå under en längre tid utanför Sverige. Trots det anses man vara bosatt och arbeta i Sverige och ha rätt till både bosättnings- och arbetsbaserade förmåner. En tjänsteresa skiljer sig från utsändning genom att samma anställningsvillkor och lön gäller som när man arbetar i Sverige.

Tjänsteresor regleras inte i förordning EG nr 883/2004 och praxis i EU/EES-området varierar. En del EU/ EES-länder tillämpar strikt kravet på utsändningsintyg även vid kortare tjänsteresor. Inom Norden och EU/EES får man akutvård på samma principer som landets medborgare.

Sjukförsäkringskortet

Huvudregeln inom EU/EES och Schweiz är att medborgare har rätt till landets allmänna sjukvård. För att få tillgång till vården krävs sjukförsäkringskortet EU-kortet och giltigt ID-handling. Eventuella patientavgifter som landets egna invånare betalar för vården ska betalas. Ansökan om sjukförsäkringskortet görs hos Försäkringskassan. Kortet är giltigt under 3 år.



Är utsändningen för längre tid än ett år har man rätt att få all vård på samma villkor som landets invånare. Istället för EU-kortet behövs då ett S1 intyg som man ansöker om hos Försäkringskassan. Det intyget visar rätten till vårdförmåner (hälso- och sjukvård, medicinsk behandling osv.) från sjukförsäkring-, moderskaps- och likvärdig faderskapsförsäkring i bosättningslandet.

Att arbeta i ett konventionsland

Sverige har ett tjugotal bilaterala socialförsäkringskonventioner med olika länder. Ska arbetet ske i ett land som Sverige ingått en bilateral socialförsäkringskonvention med så finns det en uppgörelse länderna emellan om vad som ska gälla när ländernas medborgare arbetar i respektive land.

Konventionerna samordnar ländernas försäkringssystem i olika försäkringssituationer. Konventionerna brukar ha bestämmelser om likabehandling, sammanläggning av försäkrings- och bosättningsperioder och export av vissa förmåner.

Meningen är att en person som flyttar från ett land till ett annat ska få

- kontinuerligt försäkringsskydd
- samma skydd som landets egna medborgare
- behålla intjänade pensionsrätter
- återopa att rättigheter som tjänats in i ena landet, vid ett försäkringsfall ska kunna göras gällande i det andra landet.

Huvudregeln är att man vid flytt ska in i det nya landets försäkring och att man då i princip ska kunna återopa tid i Sverige för att slippa kvalifikations- och karenstider.

Utsänd till ett konventionsland

Undantag från huvudregeln är att man kan kvarstå i svensk socialförsäkring under förutsättning att man är utsänd och återopar socialförsäkringens utsändningsregler. Reglerna i konventionerna är inte alltid lika. Bland annat varierar den maximala utsändningstiden från tolv till 60 månader. Precis som inom EU finns det blanketter för utsändning. Möjlighet att förlänga utsändning finns också.

Länder som Sverige har konventioner med

- | | |
|-----------------------|--|
| • Bosnien-Hercegovina | • Norge |
| • Chile | • Quebec |
| • Indien | • Schweiz |
| • Israel | • Serbien |
| • Kanada | • Storbritannien |
| • Kap Verde | • Sydkorea |
| • Montenegro | • Turkiet |
| • Marocko | • USA (Endast avtal om pensionsförsäkring) |

Avtal om endast sjukvårdersättningar vid tillfällig vistelse finns med

- Algeriet
- Australien

Kollektivavtalade försäkringar

Avtalet om social trygghet vid utlandstjänstgöring mellan PTK och Svenskt Näringsliv innebär att de svenska kollektivavtalade försäkringarna ITP, TGL och TFA samt omställningsavtalet TRR (se sidan 100) i många fall fortsätter att gälla vid utlandstjänst.

För att de kollektivavtalade försäkringarna ska kunna gälla vid utlandstjänst så ska tjänstemannen innan utlandstjänsten påbörjas:

- omfattas av svensk arbetsskadeförsäkring, arbetslöshetsförsäkring
- eller att hon/han har varit på ett annat utlandsuppdrag som omfattas av avtalet
- arbetet sker på en svensk arbetsgivares uppdrag
- tjänstemannen är anställd av en svensk, kollektivavtalsbunden arbetsgivare.

Den anställningsform som gäller under utlandstjänsten är avgörande för hur kollektivavtalet kan fortsätta att gälla.

- Utsänd
- Dubbelanställd
- Lokalanställd – då gäller lokala villkor.

Vad gäller vid utsänd

Kollektivavtalet om social trygghet vid utlandstjänstgöring gäller obligatoriskt för en anställd som är utsänd.

Undantag kan beviljas från kollektivavtalet om man från början vet att utlandsanställningen kommer att vara i mer än sex år eller när utlandsanställningen har varat i mer än sex år. Görs ett sådant undantag ska det finnas en skriftlig överenskommelse mellan företaget och den anställde.

Vad gäller vid dubbelanställning

Med dubbelanställd menas att tjänstemannen är tjänstledig från den svenska arbetsgivaren för att arbeta under en viss tid utomlands i ett utländskt dotter/syster/moderbolag.

Om tjänstemannen inte omfattas av sociala förmåner i arbetslandet så finns en kollektivavtalsenlig skyldighet att upprätthålla ITP för en dubbelanställd tjänsteman. Med avtal om sociala förmåner i arbetslandet avses att tjänstemannen arbetar i ett land (inom EU/EES

samt länder som Sverige har en socialförsäkringskonvention om pension med) där man tjänar in allmän pension. Även i det fall det inte finns någon kollektivavtalsenlig skyldighet att bibehålla ITP för en dubbelanställd tjänsteman har man rätt att ha kvar ITP om inte tjänstemannen har någon tjänstepension i arbetslandet.

Detta gäller oavsett om arbetet utförs i ett så kallat pensionsland eller i ett nollpensionsland (ett land utanför EU/EES-området och som Sverige inte har någon socialförsäkringskonvention med).

Vid en dubbelanställning så kan arbetsgivaren och tjänstemannen avtala bort de svenska avtalsförsäkringarna genom att istället teckna andra försäkringar. Görs ett sådant undantag ska det finnas en skriftlig överenskommelse mellan företaget och den anställde.

Undantag från kollektivavtalet

Tjänsteman vars utlandsanställning (oavsett om man är utsänd eller dubbelanställd) anses vara eller varar mer än sex år, får efter överenskommelse mellan arbetsgivare och tjänsteman undantas från de svenska kollektivavtalade försäkringarna.

Försäkringsskyddet från de svenska kollektivavtalade försäkringarna vid arbete utomlands

De svenska kollektivavtalade försäkringarna gäller i huvudsak på samma sätt som vid arbete i Sverige. I vissa fall gäller dock ett utvidgat skydd som är anpassat till vad den anställde beräknas gå miste om som följd av utlandsarbetet – se nästa sida. Ersättningsreglerna beror på i vilket land den anställde arbetar.

Det mest omfattande skyddet från ITP har den som arbetar i ett land utanför EU/EES-området och som Sverige inte har någon socialförsäkringskonvention med, så kallat nollpensionsland. Då ingår det en kompensation för bortfall av svensk allmän pension i ITP-försäkringen. Kompensation kan även tecknas för tjänstemän som arbetar i de nya EU-länderna och där arbetsgivaren bedömer att socialförsäkringen inte ger tillräckligt skydd.

Vad gäller vid lokalanställning

Vid lokalanställning gäller lokala villkor, det vill säga arbetslandets socialförsäkring och eventuell tjänstepension i arbetslandet. Kollektivavtalet om ITP gäller inte.

Försäkringsmoment som tillkommer eller kan tillkomma vid arbete utomlands

- Sjukpension vid utlandstjänstgöring
- Kompensation för bortfall av svensk allmän pension
- Kompensation för bortfall av omställningspension
- Läkekostnadsförsäkring

Förhöjd ersättning vid sjukdom – sjukpension vid utlandstjänstgöring

Skulle man inte få sjukpenning eller motsvarande i tjänstgöringslandet, eller om sjukpenningen i arbetslandet är lägre än den svenska, ska arbetsgivaren fylla på upp till svensk nivå om man inte får ersättning från ITP eller TFA. Kontakta Fora för att säkerställa att TFA gäller innan tjänstgöringen utomlands börjar.

Efter tre månader kan man få ersättning från ITP:s sjukförsäkring. Om den anställde inte får svensk sjukpenning eller sjuk-/aktivitetsersättning ger ITP en sjukpension vid utlandstjänstgöring, motsvarande svensk nivå, oavsett tjänstgöringsland. Ersättningen från ITP:s sjukpension vid utlandstjänstgöring minskas med utbetald ersättning från utländsk sjukförsäkring.

Kompensation för bortfall av svensk allmän pension

Från och med januari 2005 ger ITP-avtalet kompensation för bortfall av svensk allmän ålders- och efterlevandepension om:

- avgift för svensk allmän pension inte betalas, och
- tjänstemannen arbetar i ett land utanför EU/EES eller i ett land med vilken Sverige inte har tecknat någon socialförsäkringskonvention, eller i något av de nya EU-länderna där arbetsgivaren bedömer att socialförsäkringen inte ger tillräckligt skydd.

Arbetsgivaren ska betala en extra premie, utöver sedvanlig ITP-premie, som ersättning för bortfallet av svensk inkomst- och premiepension.

Avgiften är för anställda födda 1954 eller senare:

18 – 29 år	9,4 %
30 – 39 år	11,3 %
40 – 49 år	13,5 %
50 – 59 år	16,5 %
60 – 64 år	18,5 %

Premien betalas som ett tillägg till ITPK- eller ITP 1-premien i samma val som man tidigare gjort. Om man ännu inte gjort ett ITPK- eller ITP 1-val placeras avgifterna i ickevalsalternativet.

Pensionen betalas sedan ut av det försäkringsbolag där avgiften placerats. Avgiften kan minskas med andra pensionsavgifter som arbetsgivaren betalar, till exempel utländska försäkringspremier.

Vid arbete inom EU/EES eller i ett konventionsland kompenseras bortfall av svensk inkomst- och premiepension genom pensionsförmånerna i tjänstgöringslandet. ITP ger då ingen kompensation för bortfallet.

Kompensation för bortfall av omställningspension

I ITP-försäkringen ingår ett särskilt efterlevandeskydd som ger ersättning vid dödsfall. Efterlevandeskyddet är en riskförsäkring som gäller från och med det andra kalenderåret efter det år då utlandstjänstgöringen började. Skyddet gäller till och med det tredje året efter att utlandstjänstgöringen upphörde, dock längst till månaden före man fyller 65 år.

Vid dödsfall betalas 1,0 inkomstbasbelopp per år under 5 år ut till den försäkrades make/maka, registrerad partner eller sambo. Finns det barn, betalas beloppet ut till dess det yngsta barnet fyller 12 år. Till den försäkrades barn betalas 0,5 inkomstbasbelopp ut per år och barn, till och med den månad då barnet fyller 20 år.

Det särskilda efterlevandeskyddet kompenserar att tjänstemannen inte längre omfattas av den lagstadgade omställningspensionen och gäller endast om avgift för svensk allmän pension inte betalas och man arbetar i ett land utanför EU/EES, eller i ett land med vilket Sverige inte har tecknat någon socialförsäkringskonvention.

Läkekostnadsförsäkring

Avtalet om ITP och TGL kräver också att arbetsgivaren tecknar en läkekostnadsförsäkring, LFU. Försäkringen kan även tecknas för eventuellt medföljande familjemedlemmar som make/maka/sambo och för barn under 21 år som flyttar med den anställda utomlands.

För närvarande kan LFU tecknas hos försäkringsbolagen AIG, Allianz Worldwide Care, Bupa Global, Cigna, Europeiska ERV, Gouda eller If. Arbetsgivaren vänder sig själv till önskat försäkringsbolag för att teckna försäkringen.

Mer information kan man få från Nämnden för läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring (kansliet finns hos Collectum). Nämnden, som består av representanter från PTK och Svenskt Näringsliv, avgör även tvister med anledning av LFU. Både arbetsgivare och den anställda kan begära att frågan tas upp till behandling.

Ersättning från läkekostnadsförsäkring

Läkekostnader

Ersättning för nödvändiga och skäliga kostnader för läkar- och sjukhusvård samt för behandling, läkemedel och hjälpmedel som förskrivits av behörig läkare.

Tandbehandling

Behandlingskostnader för tandskada till följd av olycksfall, för problem som kräver kirurgingrepp och för akuta besvär. Behandling ska med undantag för akuta besvär godkännas på förhand. Även skador på proteser ersätts i vissa fall.

Rese- och transportkostnader

Nödvändiga och skäliga kostnader för transport och ibland även kost och logi vid sjukdom, tandvård m m ersätts. Även medföljande kan få ersättning i vissa fall.

Graviditetskontroll och förlösning

Nödvändiga och skäliga kostnader för graviditetskontroll och förlösning.

Kortare utlandsuppdrag har blivit allt populärare den senaste tiden. Oftast åker man utomlands på tjänsteresa. För sådana resor finns särskilda tjänstereseförsäkringar som liknar avtalet mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Det är viktigt att se till att arbetsgivaren skaffat en sådan försäkring och att den ger tillräckligt försäkringsskydd.

Anmälan/avanmälan till Collectum

Skickas man på utlandsuppdrag med godkänd utsändning från Försäkringskassan (A1 intyg) behövs inga utlandsutlandskompletteringar i ITP-planen tecknas förutom LFU (läkekostnadsförsäkring).

Anmälan/avanmälan av ITP Utland görs av arbetsgivaren på särskild anmälan/avanmälningsblankett (se nedan). Den som är dubbelanställd och omfattas av sociala förmåner i arbetslandet (i EU/EES och konventionsland) kan avanmälans från ITP om annan tjänstepensionslösning ska gälla.

Obs! Fyll i fälten på skärmen före utskrift

collectum
Knutpunkt för ITP

Anmälan om utlandstjänstgöring, byte av tjänstgöringsland eller att utlandstjänstgöringen upphört

Här anmäler ni att en anställd ska arbeta utomlands och omfattas av avtalet om social trygghet vid utlandstjänstgöring. (Läs mer om avtalet på nästa sida.)

Anmälan gör ni när utlandstjänstgöringen påbörjas. Utlandstjänstgöringen ska
• vara i över 12 månader (utom EU) eller över 24 månader (inom EU) samt
• medföra att inga sociala avgifter längre betalas i Sverige
• påbörjas i direkt anslutning till tjänstgöring på svensk arbetsmarknad (se förklaring på baksidan).

Obs! Gäller anmälan en nyanställd behöver ni inte göra en separat anmälan till tjänstepensionen ITP.

Tidpunkt

Utlandstjänstgöringen påbörjas Y & M (ÅÅÅÅ-MM-DD)

Utlandstjänstgöringen har upphört Y & M (ÅÅÅÅ-MM-DD)

Uppgifter om den anställda

Förnamn och efternamn	Personnummer (ÅÅÅÅ-MM-DD)
Tjänstgöringsland	Förväntad organisationsnummer Ska skickat kontrolleras godk. värde?

☐ Den utlandsanställda är sjöbatal och ska omfattas av internationaliseringsavtalet.

Den anställdes lön

I den lön ni anger här ska inte adderas övertidslönn som beror på ökade levnadskostnader eller andra skattemässiga förändringar i tjänstgöringslandet ingår.

☐ Den anställda tillhör ITP 1 och har följande konstant utbetalda bruttolön per månad, i kr:
Samma belopp ska ingå som vid arbete i Sverige. Om ni dröjer, har ni rätt att anmäla in en provisionär månadsbelopp och sedan anmäla in de faktiskt utbetalda månadsbelopp för respektive månad senare i efterskott.

☐ Den anställda tillhör ITP 2 och har följande årslön, i kr:
Samma belopp ska ingå som vid arbete i Sverige.

Ska kompensation utland gälla? (Läs mer på nästa sida)

☐ Ja
☐ Nej, vi har ordnat det i ett annat bolag.

Annan premie som ska avräknas: kr/mån.

Om lönen eller anställningen ändras

Om den anställda får ändrad lön eller om den anställda slutar sin anställning ska anmälan ni gör i Internetkontrollen uppdateras på blankett. Blanketter hittar ni på collectum.se.

Underskrift

Nämnd utvegas att den anställda är fullt arbetsför.

Datum (ÅÅÅÅ-MM-DD)	Kontrollperson	Förväntad namn och utskriftsdat. betyg
Textområde: Kontrollperson (ja/nej)	Stämmer kontrollperson	Skrivutskriftsdat.

Collectum behandlar personuppgifter i enlighet med vad vi har tillgällande databehandlingsförfarande. Läs mer på www.collectum.se

Collectum AB

Postadress	Växel	Kundtjänst	Organisations	Formida
00100 Helsingfors	09 338 402 00	09 338 402 00	0000000000	www.collectum.se

1011 2010-04



Utländska medborgares försäkringsskydd

En utländsk medborgare som har både arbets- och uppehållstillstånd i Sverige brukar i de flesta fall ha samma försäkringsskydd som svenska medborgare.

Utländska medborgares försäkringsskydd

198–203

Utländska medborgares försäkringsskydd

En utländsk medborgare som har både arbets- och uppehållstillstånd i Sverige brukar i de flesta fall ha samma försäkringsskydd som svenska medborgare, både vad gäller lag och kollektivavtal. Den svenska socialförsäkringen omfattar i princip alla bosatta i Sverige oavsett medborgarskap. Försäkringen är obligatorisk.

Överblick

Sverige har anpassat sina lagar inom socialförsäkringsområdet till EU:s regler. Socialförsäkringsbalken SFB, delar upp socialförsäkringen i bosättningsbaserade och arbetsbaserade förmåner. Försäkrad blir man antingen genom bosättning och/eller genom arbete. Den som flyttar till Sverige anses bosatt här om vistelsen kan antas pågå längre tid än ett år. Man ska då folkbokföra sig hos den lokala skattemyndigheten.

För att få tillgång till de arbetsbaserade försäkringarna måste man arbeta i Sverige. Den som arbetar i Sverige utan att anses vara bosatt här omfattas endast av de arbetsbaserade förmånerna. Den som kommer från arbete i EU/EES-land eller Schweiz och som arbetar i Sverige, kan dock omfattas av svensk bosättningsbaserad försäkring även då vederbörande inte anses som bosatt här.

En utländsk medborgare som har både arbets- och uppehållstillstånd i Sverige brukar i de flesta fall ha samma försäkringsskydd som svenska medborgare.

Dock kan det ta viss tid innan man uppfyller kvalifikations-tiderna i den svenska lagstiftningen. För att hindra förlust av intjänade rättigheter och förkorta kvalifikationstiderna finns det inom EU/EES-området regler som ger den som flyttar inom området rätt att tillgodoräkna sig tider i ett annat EU/EES-lands försäkring. Inom Norden gäller reglerna utan krav på uppehålls- eller arbetstillstånd. Medborgare från EU/EES-länder och Schweiz behöver inte ha arbetstillstånd men dock krävs att man hos migrationsverket registrerar sin uppehållsrätt.

Det finns även bilaterala konventioner som ger konventionsländers medborgare rättigheter som liknar EU-medborgarnas.

Medborgarskapets betydelse

Svenskt medborgarskap är inte längre ett villkor för att omfattas av det svenska trygghetssystemet, men bara svenska medborgare har en absolut rätt att bo och arbeta här i landet.

Som EU/EES och Schweiz medborgare har man rätt att arbeta i Sverige utan arbetstillstånd eller uppehållstillstånd men stannar man längre tid än 3 månader ska man registrera sig hos Migrationsverket för uppehållsrätt. Som EU/EES-medborgare har man uppehållsrätt om man kan försörja sig själv genom arbete, studier, driver eget företag eller har tillräckliga medel. Inom Norden finns inga krav på uppehålls- eller arbetstillstånd. Man måste dock folkbokföra sig hos Skatteverket.

Övriga länder

Medborgare utanför EU/EES eller Schweiz behöver både uppehållstillstånd och arbetstillstånd i Sverige. Ofta behöver de även visum. Migrationsverket informerar om arbets- och uppehållstillstånd i Sverige medan utrikesdepartementet har hand om visumfrågorna. De som har permanent uppehållstillstånd (PUT) och är folkbokförda i Sverige har i princip samma rättigheter och skyldigheter som svenska medborgare.

Bosättningsbaserade förmåner

Bosättningsbaserade förmåner består av grundbidrag av olika slag och är avsedda att garantera en viss grundläggande levnadsstandard. De gäller från den dag man anses bosatt i Sverige. För att anses bosatt ska man ha sin dygnsvila i Sverige och avse att stanna här i minst ett år. Undantagna är medborgare från EU/EES-länderna och Schweiz som arbetar här. Detta undantag gäller även andra medborgare som bor i EU/EES-land. De kan ha rätt till förmåner enligt förordning EG 883/2004 eller EEG nr 1408/71 även om de avser att stanna i Sverige en kortare tid än tolv månader. Rätten gäller även för deras familjemedlemmar förutsatt att de inte själva arbetar i ett annat land. I sådana fall är de försäkrade genom det egna arbetet.

De bosättningsbaserade förmånerna

Vid sjukdom eller skador

- sjukvård, rehabilitering och särskilt bidrag
- subvention av tandvård för vuxna
- ersättning enligt gränssjukvårdsförordningen
- sjuk- och aktivitetsersättning i form av garantiersättning

För barnfamiljer

- föräldrapenningens garantinivå
- barnbidrag
- förlängt barnbidrag
- bidrag vid utlandsadoption
- underhållsstöd
- bostadsbidrag
- efterlevandepension- och stöd till barn

För pensionärer

- garantipension
- pensionstillägg för långtidsvård av sjukt eller handikappat barn
- bostadstillägg
- äldreförsörjningstöd

För handikappade

- assistansersättning
- handikappersättning och vårdbidrag
- bilstöd

I regel anses man bosatt i Sverige om man är folkbokförd här men det är ingen garanti. Försäkringskassan gör en självständig bedömning av bosättningen. Förmånerna betalas normalt ut tidigast från och med den dag uppehållstillståndet börjar gälla. Om tillståndet beviljas retroaktivt kan förmåner betalas för maximalt tre månader bakåt i tiden. Medborgarskap har en viss betydelse för hur fort man kan få tillgång till förmånerna. En svensk får barnbidrag direkt om vistelsen här antas vara längre än ett år. Detsamma gäller för nordiska medborgare som folkbokförs här. Andra utländska medborgare utanför EU/EES måste i allmänhet ha ett beviljat uppehållstillstånd som kan ligga till grund för folkbokföring innan de får barnbidrag.

Arbetsbaserade förmåner

Arbetsbaserade förmåner är till för att ge ersättning vid inkomstförlust vid exempelvis sjukdom, föräldraskap och pensionering. Huvudregeln är att man är försäkrad så fort man börjar arbeta i Sverige. Bosättning krävs inte. Man kan vara försäkrad för arbetsbaserade förmåner i Sverige utan att ha rätt till de bosättningsbaserade förmånerna.

De arbetsbaserade förmånerna

Vid graviditet

- graviditetspenning

För barnfamiljer

- föräldrapenning över garantinivån
- tillfällig föräldrapenning

Vid sjukdom eller skador

- sjukpenning
- rehabilitering och rehabiliteringsersättning
- arbetsskadeersättning
- sjukersättning och aktivitetsersättning

Vid en anhörigs sjukdom eller skada

- närståendepening

För pensionärer

- tilläggspension (före detta ATP)
- inkomstpension
- premiepension

Förordningar och konventioner

EU/EES-bestämmelser

För medborgare, flyktingar, statslösa och deras familjer som flyttar till Sverige från EU/EES-området gäller speciella bestämmelser. En sådan bestämmelse är förordningen EG 883/71 och EG nr 883/2004 om social trygghet för anställda, egenföretagare och deras familjemedlemmar som flyttar för att arbeta i ett annat land inom EU/EES-området. Schweiz följer förordningen EG 883/2004. Förordningens personkrets omfattar även varaktigt bosatta "tredjelandsmedborgare", det vill säga medborgare i annat land än konventionsland.

Huvudregeln är att man ska omfattas av arbetslandets lagstiftning. Det innebär att man omfattas av svensk lagstiftning trots att man inte bor i Sverige om man arbetar här. Alltså ska den som kommer från EU/EES-länder och Schweiz behandlas enligt samma principer som svenskar när de arbetar i Sverige. De får också rätt att tillgodoräkna sig tid och rättigheter i ett annat EU/EES-lands försäkring och kan snabbare få tillgång till försäkringsförmåner i Sverige. Ett exempel där man kan lägga ihop arbete i ett annat EU/EES-land för att uppfylla ett kvalifikationskrav är det 240 dagars arbetskrav som gäller för att få föräldrapenning motsvarande 80 procent av inkomsten.

För tillämpning av förordning 883/2004 finns en så kallad tillämpningsförordning 987/2009. Detsamma gäller för 1408/71 som har tillämpningsförordning 574/72. Förordningarna omfattar fler förmåner än de som omfattas av socialförsäkringslagen.

Nordiska konventionen

De nordiska länderna täcks av EU-förordningen 883/2004 som har företrädare framför den nordiska konventionen. Konventionen ger extra förmåner som förordningen 883/2004 inte ger, exempelvis bättre ersättning vid sjuktransporter.

Gränsarbete i Norden

Särskilda regler gäller för den som är gränsarbetare. En gränsarbetare definieras inom EU som en person som arbetar i ett medlemsland, bor i ett annat och som åker hem minst en gång i veckan. När det gäller gränsarbetare mellan Finland/Norge/Sverige avses dem som bor och arbetar i vissa utpekade gränskommuner. Information om vilka kommuner som avses finns på Skatteverkets webbplats. När det gäller gränsarbetare mellan Danmark och Sverige har kommunen inte någon betydelse. Gränsarbetare från Danmark, Finland eller Norge har rätt till tillfällig föräldrapenning från Sverige för vård av barn i hemlandet. Det är ett exempel på en arbetsbaserad förmån som kan betalas ut till någon som aldrig varit bosatt i Sverige. Barnet som ska tas hand om behöver inte ha satt sin fot här. Vanligtvis uppkommer behovet av tillfällig föräldrapenning för gränsarbetare vid daglig pendling över gränsen till Sverige för att arbeta.

Medborgare utanför EU/EES och Schweiz

Utländska medborgare som inte kommer från Norden och EU/EES-området eller Schweiz, och som inte heller har permanent uppehållstillstånd ska ha arbetstillstånd för att ha rätt till arbetsbaserade förmåner. Arbetstillståndet ges för viss tid och

det kan avse ett visst slags arbete och kombineras med villkor.

Utbetalning av förmåner kan ske tidigast från den dag arbetstillståndet börjar gälla. Om tillståndet beviljats retroaktivt kan utbetalning ske högst tre månader tillbaka i tiden. Begränsningen gäller inte arbetsskadeersättning.

Övriga socialförsäkringskonventioner

Socialförsäkringskonventionerna är uppbyggda enligt samma principer som förordning 883/2004 och de är till för att ge den som flyttar från ett land till ett annat kontinuerligt försäkringsskydd. Genom att ge den som arbetar eller vistas i ett konventionsland förmåner som vederbörande annars inte skulle ha rätt till, säkerställa intjänade pensionsrätter, garantera att rättigheter som har tjänats in i det ena landet bevaras vid flyttning till det andra landet och kan göras gällande där när ett försäkringsfall inträffar. Sverige har konventioner om social trygghet mellan olika länder. Se förteckning på sidan 192.

Förordningen 1408/71 och 883/2004 har företrädare framför trygghetskonventioner mellan enstaka EU/ EES-länder och Schweiz. Om konventionen skulle ge en individ en större förmån har konventionen företrädare. Konventionsbestämmelser som gällt innan 1408/71 och 883/2004 trädde i kraft kan dock fortsätta att vara tillämpliga om de tagits upp i en bilaga till förordningen. Framför allt vid pensionering i Sverige kan det vara intressant att undersöka vad som gällt även tidigare. Vissa konventioner, till exempel den marockanska, omfattar alla huvudtyper av socialförsäkringsförmåner, medan andra – med

till exempel USA och Kanada – endast omfattar pensionsförmåner. Sverige har också träffat överenskommelser, som endast omfattar sjukvård. De ger rätt till sjukvård när en medborgare från dessa länder vistas tillfälligt i Sverige. Enligt den svensk-franska konventionen gäller vissa regler enbart för svenska och franska medborgare samt för medborgare i länder med vilka både Sverige och Frankrike har träffat en konvention samt för personer som härleder en rätt från medborgare i sådana länder. Bestämmelserna om utsändning däremot gäller för alla personer oavsett nationalitet. I alla konventioner finns bestämmelser om utsändning.

De är inte alltid utformade på samma sätt men avsikten är i samtliga fall att göra det möjligt för utsända att under viss tid fortsätta att tillhöra socialförsäkringen i utsändningslandet. Utsändningstiden kan variera från 12 till 60 månader.

Utsänd till Sverige

En person som kommer från ett EU/EES land som ska arbeta i Sverige som utsänd, kan kvarstå i sitt hemlands socialförsäkring i 24 månader. För det krävs en särskild utfärdad och ifylld blankett/intyg av hemlandets socialförsäkringsmyndighet.

Huvudregeln inom EU/EES och Schweiz är att medborgare har rätt till landets sjukvård. För att få tillgång till svensk allmän sjukvård krävs EU-kortet (det europeiska sjukförsäkringskortet) och en giltig ID-handling. Patientavgifter som svenska medborgare betalar för sjukvården betalas även för en utsänd EU-medborgare.

Utsända från andra konventionsländer har också möjlighet att kvarstå i sitt hemlands socialförsäkring i 12 till 60 månader beroende på vilken socialförsäkringskonvention som gäller. Se sidan 192. De måste ha motsvarande

blankett/intyg från sitt hemlands socialförsäkringsmyndighet. Efter det att utsändningstiden har upphört ska man därefter tillhöra svensk socialförsäkring. Dock finns det möjlighet att begära dispens så att utsändningstiden förlängs utöver den fastställda utsändningstiden. Reglerna kring detta finns i respektive lands konvention som finns att få via Skatteverket.

När måste man folkbokföras?

Tänker man bosätta sig i Sverige under minst ett år ska man folkbokföras hos det lokala skatteverket som aviserar om inflyttningen till andra myndigheter, bland annat Försäkringskassan. Icke-nordiska medborgare ska vanligtvis ha ett uppehållstillstånd innan de folkbokförs.

Den som bosätter sig i Sverige och som inte är folkbokförd här ska anmäla sig till Försäkringskassan på den ort där han eller hon bor. Den som enbart ska arbeta i Sverige kan anmäla sig till Försäkringskassan men det är inte nödvändigt. Anmälan görs till Försäkringskassan på den ort där man tillbringar sin dygnsvila.

Vid kortare uppdrag i Sverige och om man inte bor i Sverige, gör man anmälan till Försäkringskassan där man arbetar. Försäkringskassan bedömer om man får ersättning från kassan när det blir aktuellt. De allmänna försäkringarna gäller automatiskt om grundkraven är uppfyllda. Ingen särskild anmälan behövs med undantag för den inkomstrelaterade ersättningen från arbetslöshetskassa som kräver att man är medlem i en sådan.

Det är hos Försäkringskassan man söker om bland annat ersättning vid sjukdom och föräldrapenning. Sjuk- och arbetsskadeanmälan ska göras direkt till arbetsgivaren. Hos Pensionsmyndigheten ansöker man om ålders- och efterlevandepensioner.



Bosättningsbaserad pension

Garantipension

Garantipension är en bosättningsbaserad rättighet som har ersatt folkpensionen. Minimikravet för att överhuvudtaget få rätt till garantipension är tre års bosättning i Sverige. För full garantipension enligt huvudregeln krävs 40 år i Sverige efter fyllda 25 år. Bosättningstid i EU/EES-länder, Schweiz eller konventionsländer kan utnyttjas för att fylla ut det som fattas. Minimikravet för medborgare i ett land inom EU/EES och Schweiz eller annan medborgare som kommer från ett EU/ EES-land är ett års bosättning i Sverige före pensioneringen.

Även flyktingar får tillgodoräkna sig tid i hemlandet för svensk garantipension. De kan få full tid utan att ha bott i Sverige i 40 år. Det gäller flyktingar enligt Genève-konventionen och som Migrationsverket har gett flyktingstatus. Mer information finns på www.migrationsverket.se

Garantipension betalas bara ut till den som är bosatt i Sverige vid pensioneringen. Man kan dock ta med den till länder inom EU/EES-området och Schweiz. Det gäller mestadels även konventionsländer. Ansökan görs hos Försäkringskassan. Allmän pension från andra EU/EES-länder eller Schweiz kan minska garantipensionen. De arbetsbaserade pensionerna ger en större rörelsefrihet eftersom man har möjlighet att ta dem med sig till länder utanför EU/EES.

Arbetsbaserad pension

Tilläggspension

Har man tjänat in rätt till tilläggspension (tidigare ATP) har man också rätt att få pensionen utbetald oavsett var man är bosatt och vilken nationalitet man har. För att få tilläggspension från ålderspensioneringen krävs att man har minst tre år med pensionspoäng. Arbete i ett annat EU/EES- eller konventionsland kan läggas samman med år i Sverige.

Inkomstpension

Inkomstpension, som man tjänat in, har man rätt att få oberoende av var man bor och vilken nationalitet man har. För att få inkomstpension krävs ett år med pensionsgrundande inkomst, PGI.

Utländsk medborgare som inte är bosatt här ska vara försäkrad för inkomstpension hela året för att kunna tillgodogöra sig barnår. Det går alltså inte att få barnår genom att arbeta några månader i Sverige. Man tjänar in inkomst under de månaderna men det ger inte rätt att utnyttja efterföljande barnår som tid i försäkringen. Det innebär att en person som arbetar i Sverige men som bor i Danmark tillgodoräknas barnår om han eller hon har arbetat i Sverige under hela det aktuella intjänandeåret men inte om han eller hon har arbetat här kortare tid.

Premiepension

Samma villkor gäller som för inkomstpension.

Ansökan om arbetsbaserad pension

Den som bor i Sverige ansöker om pension hos Pensionsmyndigheten som i sin tur tar kontakt med aktuella myndigheter i de länder vars pensioner och försäkringstider ska läggas ihop med de svenska.

Den som bor i ett EU/EES-land eller Schweiz kontaktar pensionsmyndigheten i bosättningslandet. Övriga utlandsbosatta ska kontakta Pensionsmyndighetens utlandskontor. Flytt till annat land anmäls till Pensionsmyndigheten.

Årligt krav på levnadsintyg

För att få ut pensionen utomlands måste man fylla i ett så kallat levnads- och medborgarskapsintyg varje år. Blanketten sänds automatiskt till den adress som man är skriven på. Blanketten ska bestyrkas av svensk ambassad, svenskt konsulat eller av den lokala polismyndigheten. Man måste då kunna visa upp ett giltigt pass. Även ändring av civilstånd måste anmälas till Pensionsmyndigheten.

Kollektivavtalade försäkringar

Utländska privat tjänstemän, som arbetar för en svensk arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal inom Svenskt Näringsliv-PTK-området, omfattas av samma kollektivavtalade pensioner och försäkringar – ITP, TGL, TFA, LFU – som sina svenska kollegor. Det gäller oavsett om den anställde omfattas av svensk socialförsäkring eller ej.

Ansökan om undantag av kollektivavtalet

Någon generell möjlighet att undantas från ITP finns inte för utländska medborgare som har tjänstepensionsförsäkring i hemlandet. Det finns dock möjlighet att begära temporärt undantag från ITP om man ska vara här några enstaka år för erfarenhetsutbyte och redan är försäkrad i hemlandet. Undantaget söks hos ITP-nämnden och kan beviljas för maximalt 6 år. När den tid har gått som undantag beviljats för skickar Collectum ett brev till arbetsgivaren. Undantag från ITP görs på en särskild blankett som finns på collectum.se

Det är anställningen hos en ansluten arbetsgivare som är avgörande, inte medborgarskap, bosättning eller facklig anslutning. De arbetsgivare som omfattas av kollektivavtalen är, medlemsföretag i Svenskt Näringsliv och oorganiserade företag som slutit kollektivavtal med ett PTK-förbund. Sedan september 2005 gäller också att utländska företag, som verkar i Sverige under en period om högst tolv månader och är tillfälliga medlemmar i ett arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv, inte behöver omfattas av kollektivavtalet om ITP.

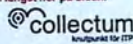
Det finns också möjlighet att teckna en beredskapsförsäkring om företaget ännu inte har hunnit anställa personal. Då omfattas nyanställda av TFA direkt. Det kan vara ett alternativ när utländska företag startar verksamhet och lokaliserar personal i Sverige.

Hur finansieras försäkringarna?

De kollektivavtalade försäkringarna betalas av arbetsgivaren och det är arbetsgivaren som levererar premieinbetalningarna via Collectum till de aktuella försäkringsinstitutionerna.

Fyll i blanketten på skärmen. Skriv sedan ut med hjälp av knappen längst ner på sidan.

Ansökan om undantag från ITP-planen



Fyll i av arbetsgivaren

Ansökan nr	Personnummer (samlad nr)
Arbetsnamn	Organisationsnummer (person nr)
Arbetsgivarens adress	Kommun
Arbetsgivarens adress	

Den person ansökan gäller omfattas av avtalet om ITP och TGL. Omkar är ansökan om undantag, kryssa för ett av nedanstående alternativ. Ange även de särskilda skäl ni anser för att undantag ska beviljas på denna sida eller separat. Detta gäller inte vid avstämning i samband med nyinskrivning till ITP.

Den person ansökan gäller:

- ☐ är inte vid och vill inte beviljas utgående skatt. Lämnar upp om ansökan, antalet underutbetalningar och återbetalningssumma.
- ☐ är avstämning men ligger mindre än en tredjedel av aktierna. Ange särskilda beviljningsgrunder. Ange också hur aktierna är fördelade i ägarstrukturen och om andra delägare är verksamma i företaget.
- ☐ har redan sin tjänstepension ordnad. Ange årsint, anställningspunkt och särskilda skäl för undantag.

Prövning

Ansökan om undantag prövas alltid av ITP-nämnden med representanter för Svenskt Näringsliv och PTK. Om särskilda skäl finns kan undantag beviljas för den person som normalt ska omfattas av ITP-försäkringen.

Observera att det sker en prövning för den person som beviljas undantag och senare anmälts till ITP-försäkringen.

Garantistestammas

Det finns en garantistestammas (punkt A.15 i planen) för personer som omfattas av ITP-planen. Bestämningen innebär att försäkringen gäller även om arbetsgivaren gjort anmälan av anställd till Collectum.

Observera att rätten till denna garanti inte gäller för anställda som har beviljats undantag från försäkringen.

Personuppgifter

Collectum behandlar personuppgifter i enlighet med vad som gäller enligt dataskyddslagen. Läs mer på collectum.se.

Förslag till försäkring TGL

Om företaget tecknat försäkring hos Collectum ska försäkringen tecknas för den person som omfattas av TGL och är fullt arbetsför. Något undantag från denna skyldighet finns inte.

Är anställd till fullt arbete?

☐ Ja ☐ Nej

☐ Vi har TGL i Alecta.

Kryssa för ruben. Vi kontaktar Alecta för att räkna.

☐ Vi har TGL i (ett valbart bolag)

Kontakta bolaget för att teckna TGL direkt hos dem.

* Valbara TGL-bolag ser ni på www.collectum.se/teckna

Om undantag gäller en person som är ITP-försäkrad registrerar vi undantag från försäkringen i p m den månad anmälan kom in till Collectum. I nästa månad kan vi lämna orsaksskäl om senare undantagspunkt.

Observera att eventuella utbetalningar inte medges.

Undantag gäller från datum (åååå-mm-dd)

Collectum AB

2438 2018-04

115 16 1000000

115 16 1000000

115 16 1000000

115 16 1000000

115 16 1000000

115 16 1000000

115 16 1000000

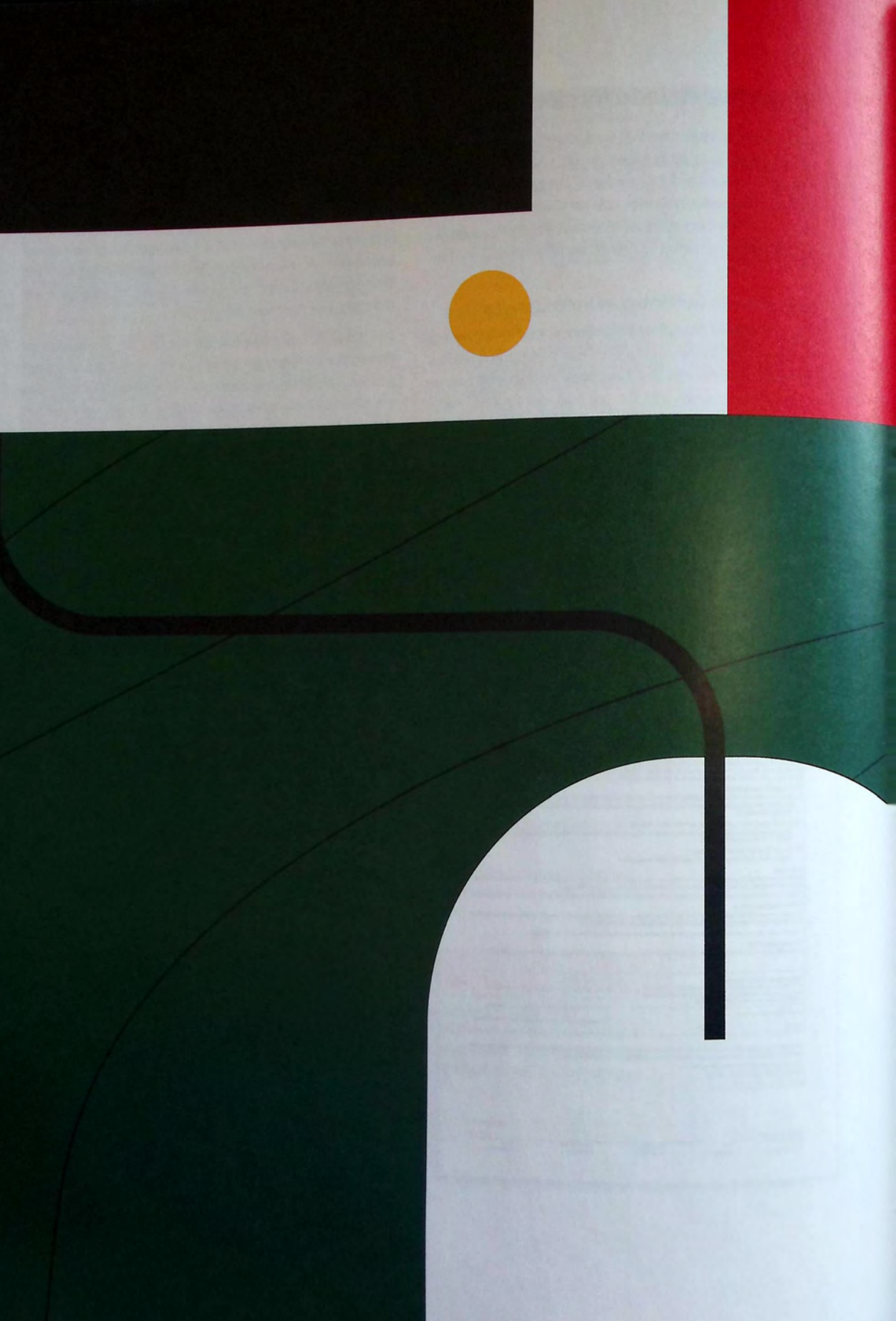
Utbetalning av kollektivavtalad pension

Några månader innan den försäkrade fyller 65 år kontaktar förvaltande försäkringsbolag inom kollektivavtalet denne inför den kommande ålderspensionsutbetalningen. ITP får man i förhållande till sin inkomst och den tid man har tjänat i den. Lämnar man Sverige och flyttar tillbaka till sitt hemland har man kvar rätten till den pension som man tjänat in under den tid man omfattades av kollektivavtalet.

I Sverige finns det inte möjlighet att få ut sin tjänstepension ITP 1 och ITP 2 och inte heller ITPK som en klumpsumma som i en del andra länder. Utbetalning kan påbörjas först från 55 år och då i samband med att man verkligen går i pension.

Det är viktigt att man meddelar sin adress till Collectum när man lämnar Sverige så att Collectum/Alecta eller aktuellt bolag kan betala ut pensionsbeloppen. Vill man gå tidigare i pension krävs att man kontaktar aktuellt bolag direkt.

Försäkringsbolag kan kräva levnadsintyg vid utbetalning för personer bosatta utomlands.



Förkortningar

AGE	Avgångsersättning (för tjänstemän)
AGS	Avtalsgruppsjukförsäkring (för arbetare)
FPK	Försäkringsbranschens Pensionskassa
ITP	Industrins och handelns tilläggspension (för tjänstemän)
ITPK	Komplettering till ITP:s ålderspension
KAP	Kooperationens avtalspension
KAP-KL	KollektivAvtalad Pension inom kommun och landsting
KP	KP Pension & Försäkring
KTP	Kooperationens tilläggspension
PA-91	Pensionsavtal för statsanställda
PA 03	Pensionsavtal för statsanställda
PA-KL	Pensionsbestämmelser för arbetstagare inom kommun och landsting
PFA 98	Pensions- och försäkringsavtal för anställda inom kommun och landsting
PFA 01	Pensions- och försäkringsavtal för anställda inom kommun och landsting
PRI	Pensionsregistreringsinstitutet
SFB	Socialförsäkringsbalken
SPV	Statens tjänstepensionsverk
TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (för tjänstemän och arbetare)
TGL	Tjänstegrupplivförsäkring
TRR	TRR Trygghetsrådet
TRS	Trygghetsrådet TRS

Adresser

PTK

Kungsgatan 57A, 111 22 Stockholm
telefon 08-440 85 00
mejl info@ptk.se
webb www.ptk.se

Förbund anslutna till PTK

Akademikerförbundet SSR

Box 12800, 112 96 Stockholm
telefon 08-617 44 00
mejl kansli@akademssr.se
webb www.akademssr.se

Civilekonomerna

Box 4720, 116 92 Stockholm
telefon 08-556 912 00
mejl info@civilekonomerna.se
webb www.civilekonomerna.se

DIK

Bondegatan 21, 116 33 Stockholm
telefon 08-480 040 00
mejl kansli@dik.se
webb www.dik.se

Fysioterapeuterna

Box 3196, 103 63 Stockholm
telefon 08-567 061 00
mejl kansli@fysioterapeuterna.se
webb www.fysioterapeuterna.se

Förbundet Folkhögskollärarna

Box 12229, 102 26 Stockholm
telefon 08-737 67 00
mejl kontakt@lararforbundet.se
webb www.folkhogskollararna.se

Journalistförbundet

Box 1116, 111 81 Stockholm
telefon 08-613 75 00
mejl kansliet@sif.se
webb www.sif.se

Jusek

Box 5167, 102 44 Stockholm
telefon 08-665 29 00
mejl medlem@jusek.se
webb www.jusek.se

Kyrkans Akademikerförbund

Östermalmsgatan 68 A
114 50 Stockholm
telefon 08-441 85 60
mejl kansli@kyrka.se
webb www.kyrka.se

Ledarna

Box 12069, 102 22 Stockholm
telefon 08-598 990 00
mejl ledarna@ledarna.se
webb www.ledarna.se

Läraryrket

Box 12229, 102 26 Stockholm
telefon 0770-33 03 03
mejl kansli@lararforbundet.se
webb www.lararforbundet.se

Lärarnas Riksförbund

Box 3529, 103 69 Stockholm
telefon 08-613 27 00
mejl lr@lr.se
webb www.lr.se

Naturvetarna

Box 760, 131 24 Nacka
telefon 08-466 24 80
mejl info@naturvetarna.se
webb www.naturvetarna.se

Sjöbefälsföreningen

Box 4040, 128 04 Bagarmossen
telefon 08-518 356 00
mejl sb@sjobefal.se
webb www.sjobefalsforeningen.se

SRAT

Box 1419, 111 84 Stockholm
telefon 08-442 44 60
mejl kansli@srat.se
webb www.srat.se

Sveriges Arbetsterapeuter

Box 760, 131 24 Nacka
telefon 08-507 488 00
mejl kansli@arbetsterapeuterna.se
webb www.arbetsterapeuterna.se

Sveriges Arkitekter

Box 5027, 102 41 Stockholm
telefon 08-505 577 00
mejl kansli@arkitekt.se
webb www.arkitekt.se

Sveriges Farmaceuter

Box 3215, 103 64 Stockholm
telefon 08-507 999 00
mejl post@sverigesfarmaceuter.se
webb www.sverigesfarmaceuter.se

Sveriges Ingenjörer

Box 1419, 111 84 Stockholm
telefon 08-613 80 00
mejl info@sverigesingenjorer.se
webb www.sverigesingenjorer.se

Sveriges läkarförbund

Box 5610, 114 86 Stockholm
telefon 08-790 33 00
mejl info@slf.se
webb www.slf.se

Sveriges Psykologförbund

Box 3287, 103 65 Stockholm
telefon 08-567 064 00
mejl post@psykologforbundet.se
webb www.psykologforbundet.se

Sveriges Skolledarförbund

Box 3266, 103 65 Stockholm
telefon 08-567 062 00
mejl info@skolledarna.se
webb www.skolledarna.se

Sveriges universitetslärare och forskare, SULF

Ferkens gränd 4, 111 30 Stockholm
telefon 08-505 836 00
mejl kansli@sulf.se
webb www.sulf.se

Sveriges Veterinärförbund
Box 12709, 112 94 Stockholm
telefon 08-545 558 20
mejl kansli@svf.se
webb www.svf.se

SYMF Sveriges Yrkesmusikerförbund
Alströmergatan 21, 112 47 Stockholm
telefon 08-693 03 30
mejl symf@symf.se
webb www.symf.se

Teaterförbundet för scen och film
Box 12710, 112 94 Stockholm
telefon 08-441 13 00
mejl info@teaterforbundet.se
webb www.teaterforbundet.se

Unionen
105 32 Stockholm
telefon 08-504 150 00
mejl kontakt@unionen.se
webb www.unionen.se

Vårdförbundet
Box 3260, 103 65 Stockholm
telefon 0771-420 420
mejl info@vardforbundet.se
webb www.vardforbundet.se

Försäkrings- institutioner

AFA Försäkring
106 27 Stockholm
telefon 08-696 40 00
kundcenter 0771-88 00 99
webb www.afaforsakring.se

Alecta
103 73 Stockholm
telefon 08-441 60 00
kundcenter 020-78 22 80
webb www.alecta.se

AI Pension, Arkitekter & Ingenjörer
Nybrogatan 7, 114 34 Stockholm
telefon 08-545 048 00
mejl www.aipension.se

Collectum AB
103 76 Stockholm
telefon 08-508 980 00
020-40 85 00
mejl info@collectum.se
webb www.collectum.se

Folksam
106 60 Stockholm
telefon 0771-950 950
webb www.folksam.se

Försäkringskassan
Adress och telefonnummer till närmaste
servicekontor, se forsakringskassan.se
kundcenter 0771-524 524
webb www.forsakringskassan.se

Pensionsmyndigheten
839 77 Östersund
Adress och telefonnummer till närmaste
servicekontor, se
pensionsmyndigheten.se
kundservice 0771-776 776
webb www.pensionsmyndigheten.se

PP Pension
Box 7760, 103 96 Stockholm
kundservice 020-29 90 50
utbetalning 020-
mejl kundcenter@pppension.se
webb www.pppension.se

SPP Livförsäkring AB
telefon 08-451 70 00
kundservice 0771-533 533
webb www.spp.se

SPV – Statens tjänstepensionsverk
851 90 Sundsvall
kundservice 020-51 50 40
e-post kundservice@spv.se
webb www.spv.se

TRR Trygghetsrådet
Box 16291, 103 25 Stockholm
telefon 020-877 877
e-post info@trr.se
webb www.trr.se

Trygghetsrådet TRS
Rehngatan 11, 7 tr, 113 57 Stockholm
telefon 08-442 97 30
mejl trygghetsradet.trrs@trs.se
webb www.trs.se

Register

A

Administration,	
kollektivavtalade försäkringar	18
lagstadgade försäkringar	17
Adresser	206
A-kassa	98
Aktivitetsersättning	69, 78-83
Allmän pensionsavgift	44, 24
Alternativ ITP	159-163
Anmälan av:	
arbetsskada	92
aktivitetsersättning	
avslutad anställning	37
dödsfall	121
föräldradagighet	60
Inträde/utträde i ITP	37
ITP:s efterlevandepensioner	121
ITP:s sjukpension	83
sjukersättning	
sjuklön	83
sjukpenning	83
TGL	121
tillfällig föräldrapenning	65
Anställningen upphör	35-37
Anställningsbyte	34, 40-42
Anställningsform	32
Anställningsförhållanden	32-37
Anställningsvillkor, allmänna	14
Ansökan:	
efterlevandepension	121
sjukpension	83
graviditetspenning	62
ålderspension	174
Antagandeinkomst	79
Arbete utomlands	188-195
Arbetsbaserade förmåner	188, 191, 199
Arbetslöshet	98-105, 35-36
Arbetslöshetskassa	98-100
Arbetssjukdom	85
Arbetsskada	85-97
Arbetstid	33
Arvsvinst	129
ATP-garanti	127
ATP, se tilläggspension	
garantipension	137
ålderspension	127
ATP-poäng – se pensionspoäng	
Avgiftsbestämd pension	56-57
Avgångsansättning	102-103
Avgångspension	166, 170

Avtal om social trygghet	
vid utlandstjänstgöring	193
Avtalsområde	34, 41

B

Balansindex	129
Barnår rätt	45
Barnlivränta	90
Barnpension	106, 109, 112
Barn tillägg, TGL	117
Basbeloppen	51-52
Basår	176
Begravningshjälp	90, 118
Beredskapstjänst	47
Bosättningsbaserade förmåner	188

C

Collectum	8, 18, 146
-----------	------------

D

Delningstal	129
Delpension	8
Deltidsarbete	32-33
Deltidspensionspremier	29
Dubbelanställning	193
Dubbelbeskattningsavtal	21
Dödsfall	106-121, 89-90
Dödsfallsintyg	121

E

Efterlevandelivränta	89
Efterlevandepension, allmänt	106
barnpension	109
ITP 2 familjepension	112
ITPK Familjeskydd	113
ITP 1 Familjeskydd	110
ITPK återbetalningsskydd	113
ITP 1 återbetalningsskydd	110
omställningspension	108
TGL	116-120
änkepension (övergångsregler)	109
Efterlevandestöd	109
Effterskydd	
ITP	35, 54
TGL	36, 54, 120
EU/EES-länder	191
Europeiskt sjukförsäkringskort	192, 201

F

Familjepensioner	106
Familjeskydd, ITPK	113, 153
Familjeskydd, ITP 1	110-111, 145-146

Fast anställning	32
Finansiering	57
Flexpension – se Deltidspensionspremier	
Flytt av ITP-kapital	157
Flytträtt	143, 157-158
Folkpension – se tilläggspension	
Folkpensionstillägg	127
Fondförsäkring	56
Fortsättningsförsäkring, TGL	120, 36
FPG/PRI 22	
Fribrev	169
Färdolycksfall	85, 87
Följsamhetsindexering	176-177
Förebyggande sjukpenning	73
Fördelningssystem	57
Förlängd omställningspension	107-108
Förmånsbestämd pension	56
Förmånstagarförordnande	
TGL	118
ITPK	113
Försäkringar enligt kollektivavtal	14-16
Försäkringar enligt lag	12-13
Förtida uttag av ålderspension	166-170
Förvärvsvillkor	129
Föräldraledighet	60-68
Föräldralön	66
Föräldrapenning	62-64

G

Garantipension	137,124
Garantipension, Lagen om	12-13
Garantiregel	
ATP	127
ITP	35
TGL	35, 120
Garantitillägg	127
Graviditetspenning	61-62
Grundbelopp, TGL	117

H

Hälsoprövning – ITP-valet	146
---------------------------	-----

I

Industrins och handelns tilläggspension – se ITP	
Inkomst	43-50
Inkomstbasbelopp	51-52
Inkomstförlust	85-87
Inkomstgrundad ålderspension,	
Lagen om	12
Inkomstindex	129
Internationella konventioner om	
social trygghet	190
Inkomstpension	124, 128-129

Invaliditet	85-88, 92
ITP, allmänt om	6-8, 14, 32-37
afterlevandepension	110-116
familjepension (ITP 2)	112-113
sjukpension	69, 75-77, 81-83
ålderspension	140
vid arbetslöshet	104-105
värdesäkring	176-177
ITP 1	142
ITP 1 Familjeskydd	110, 145-146
ITP 2	148-149
ITPK	150
ITPK Familjeskydd	153
ITPK-valet	151-156
ITP-valet	143-147

K

Kapad lön	47
Kapitalflytt	157-158
Karensavdrag	70-71
Kollektivavtal – så kommer det till	11
Kollektivavtalad sjuklön	74, 48
Kollektivavtalade försäkringar	14-16
Kompletterande pensioner	28-29
Konkurs	35, 104
Konsumentprisindex	51
Kontrolluppgift	21
Konventioner	192

L

Lagar – historik	6-8
Lagar – så kommer de till	10
Lagstadgade försäkringar	12-13
Ledighet	53-55
Livsarbetsbidrag – se LP-premier	
Livsinkomst	124
Livränta, arbetsskada	87-92
Livslängdsantagande	172
LP-premier	29
Lyte och men	86, 89, 92
Läkekostnadsförsäkring	195
Läkarintyg	83
Lön	se inkomst
Lön, pensionsmedförande	46-47
Löneanmälan, ITP	46
Lönegaranti, statlig	35, 103
Lönekapning	47
Lönesänkingsförmån	48
Löneväxling	48-50

M

Makeförsäkring	119
Medelpoäng	127
Minskingsregler för sjukpenning	73

N

Naturaförmåner	46
Nollpensionsland	193
Närstående penning	73, 199

O

Olycksfall i arbetet	85
Omprovning	96
Omställningsavtalen	100-104
Omställningslivränta	89-90
Omställningspension	108-109, 115-116
Orange kuvertet	184-185

P

Pappadagar	65
Pensionsavgift	128
Pensionsbehållning	129
Pensionsgrundande belopp, PGB	45
Pensionsgrundande inkomst, PGI	44
Pensionsgrundande tjänstetid	38
Pensionsmedförande lön	46-47
Pensionspoäng	126
Pensionspremie	142, 150
Pensionssystem	40
Pensionstillägg	177
Pensionsålder	148
Permission	55
Plikttjänstgöring	45
Praktikarbete	32
Premiebefrielse	25, 29, 76
Premiebestämd pension	56-57
Premiepension	130-131
Premiepensionsvalet	132-135
Premiereservsystem	57
PRI	22
Prisbasbelopp,	51-52
Prognosränta	172
Provanställning	32
Provision	47
PTK:s medlemsförbund	206-207

R

Rehabilitering	76, 88
Röda kuvertet	180
Rörlig pensionsålder	166

S

Samordning	40-42
Semester	55
Sen pensionering	171-174
SINK	20-21
Sjukanmälan	83
Sjukavdrag	70, 73

Sjukdom, allmänt om	69
Sjukersättning	78-80, 89
Sjukfrånvaro, omfattande	70
Sjukförsäkringskort, EU	192, 201
Sjuklön	
kollektivavtalad	74, 80-83
lagstadgad	69-70, 80-83
Sjuklön, Lagen om	12-13
Sjukpension vid utlandstjänstgöring	194
Sjukpenning	69, 72, 75, 79
Sjukpenning i särskilda fall	73
Sjukpenninggrundande inkomst	44
Sjukpension, ITP:s	68, 75, 77-78
Sjukvårdskostnader	86, 192
Skatt	20-21
Skatteavdrag	21
Skiftarbete	46
Slutbetalning	166-167
Smitta	85
Socialförsäkringsbalken	12-13
Statlig lönegaranti	35, 104
Steglös avräkning	80
Studieledighet	53
Sveda och värk	86-87
Särskild försäkrans för sjukpenning	83
Särskilt läkarutlåtande	83

T

Tantiem	47
TFA	85-97
bakgrund	7, 11, 18
TGL	117-121, 18
bakgrund	7
Tidig pensionering	166
Tillfällig föräldrapenning	64-65
Tilläggspension	38, 126-127
Tillsvidareanställning	32
Tiotaggarlön	159
Tjänstegruppplivförsäkring	se TGL
Tjänstetid	38-42
Tjänstledighet	53-55
Traditionell försäkring	56
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada	se TFA
Trygghetsråden	100-104

U

Uppskjutet uttag av ålderspension	171-172
Uppsägning	35, 98-99
Ursprunglig ITPK	151, 176
Utbetalning av pension	175
Utlandstjänstgöring	188-195
Utländskt dotterbolag	193
Utländska medborgares försäkringsskydd	198-203

V

Vikariat	32
Visstidsanställning	32
Vållande/vårdslöshet	96
Vårdkostnader	91
Värdesäkring av pensioner	175-177

Å

Ålderspension	124, 140
enligt lag	124-125
enligt kollektivavtalad	140-141
Årsbesked, Collectum	180-183
Årsbesked, Pensionsmyndigheten	184-185
Återbetalningsskydd	143
inom ITP 1	145
inom ITPK	153
Återinsjuknande	71

Ä

Änka, änklings	106-121
Änkepension	106, 109

Ö

Överklagande	17, 19, 93, 96
Övertidsersättning	46



Handbok om försäkringar 2019

PTK:s Handbok om försäkringar för privatanställda tjänstemän är ett hjälpmedel främst för förtroendevalda och PTK-förbundens anställda i deras fackliga verksamhet på arbetsplatserna.

Handboken uppdateras årligen. Den finns även som en sökbar pdf på ptk.se.

Ur innehållet:

Lagstadgade försäkringar:

- vid sjukdom
- vid arbetsskada
- vid föräldraledighet
- ålderspension
- vid dödsfall

Kollektivavtalade försäkringar:

- ITP (Industrins och handelns tilläggspension)
- TGL (Tjänstegrupplivförsäkring)
- TFA (Trygghetsförsäkring vid arbetsskada)
- Avtal om allmänna anställningsvillkor