

Avgångspension

Innehåll

Avgångspension	3
På grund av övertalighet	4
Erbjudandet ska vara skriftligt	5
Vilken lön ska avgångspensionen grunda sig på?	6
Kompensation - lagstadgad ålderspension	7
Kompensation - kollektivavtalad ITP 2 och ITPK eller ITP 1	7

Inledning

Avgångspension innebär att arbetsgivaren erbjuder dig som anställd att lämna ditt arbete i förtid och få avgångspension (istället för lön) fram till den normala pensionsåldern.

I regel är den person som erbjuds avgångspension mellan 60 och 65 år, och den grundar sig på en enskild överenskommelse mellan arbetsgivaren och dig. Överenskommelsen mellan arbetsgivare och anställd kan vara olika inom ett och samma företag.

På grund av övertalighet


Ibland är avgångspensionering en metod för företag att lösa sina övertalighetsproblem.

Arbetsgivaren brukar först förankra erbjudandet om avgångspension med den lokala fackliga organisationen. När företaget och den lokala fackklubben är överens om att erbjuda avgångspension, ska de bestämma hur erbjudandet ska utformas och vilka som ska omfattas av erbjudandet. Större företag har ofta bestämda riktlinjer för hur avgångspensioneringar ska gå till.

Därefter lämnar arbetsgivaren ett förslag till den anställda som får ta ställning till erbjudandet. **Men du är inte tvungen att acceptera erbjudande om avgångspension!** Ingen ska känna sig pressad till att acceptera en avgångspension, men man bör väga erbjudandet mot en eventuell risk att bli uppsagd.

Om du riskerar att bli uppsagd, och varken omplacering eller utbildning är aktuella som alternativ, ska arbetsgivaren och facket vända sig till TRR eller Trygghetsrådet TRS. Genom dessa båda trygghetsråd finns en möjlighet till extra skydd för den som blir uppsagd.

Vill du veta mer om avgångspension och dina kollektivavtalade försäkringar kan du vända dig till ditt fackförbund eller Collectum som administrerar ITP och ITPK.



Du är inte tvungen att acceptera erbjudande om avgångspension!

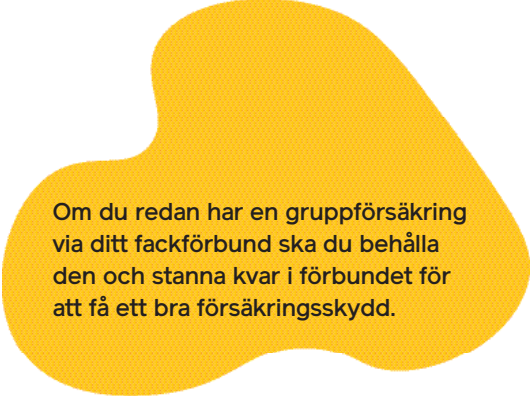
Erbjudandet ska vara skriftligt

Ett erbjudande om avgångspension ska vara skriftligt och omfatta:

- hur mycket ersättning avgångspensionen ska ge dig från den överenskomna pensioneringstidpunkten fram till din ordinarie pensionering
- värdesäkring av pensionen
- kompensation så att du inte får en försämrad ITP 2 och ITPK eller ITP 1 på grund av att du slutar tidigare än 65 år
- kompensation för förlust av inkomst- och premiepension i det allmänna pensions-systemet på grund av att du slutar tidigare
- bibehållen tjänstegrupplivförsäkring, TGL fram tills du fyller 65 år. Arbetsgivaren betalar in en engångspremie som motsvarar antalet månader du har kvar till din 65 års dag multiplicerat med aktuell TGL-premie.
- möjlighet att ha kvar gruppförsäkring via arbetsgivaren.

Om du har valt familjeskydd genom ITPK/ ITP-valet så bör du se över om din familjesituation är sådan att skyddet bör fortsätta att gälla. I så fall ska arbetsgivaren betala färdigt skyddet. Vill du inte ha familjeskyddet väljer du bort det och premierna betalas istället in till det bolag du valt för ITP 2 och ITPK eller ITP 1.

Ta även reda på om du har och kan ha kvar eventuella gruppförsäkringar via arbetsgivaren eller om du måste teckna en fortsättningsförsäkring. Att teckna en fortsättningsförsäkring är ibland ganska dyrt. Om du redan har en gruppförsäkring via ditt fackförbund ska du behålla den och stanna kvar i förbundet för att få ett bra försäkringskydd. Kontrollera att ditt skydd ligger på rätt ersättningsnivå.



Om du redan har en gruppförsäkring via ditt fackförbund ska du behålla den och stanna kvar i förbundet för att få ett bra försäkringskydd.

Vilken lön ska avgångspensionen grunda sig på?

Ersättningsnivåerna varierar, men ett rikt-
märke kan vara att avgångspensionen bör
ge dig runt 70 procent av din aktuella eller
avslutade lön fram till 65 år.

Avgångspensionen baseras, för dig som till-
hör ITP 2, oftast på den pensionsmedförande
lönen för ITP 2 som är:

- fast lön + kontant semestertillägg
- naturaförmåner i form av helt fri kost eller bostad (ej bilförmån)
- provision, tantiem och liknande, inklusive semestertillägg
- ersättning för regelmässigt skiftarbete, förskjuten arbetstid, jourtid eller bered-
skapstjänst inklusive semestertillägg.

För dig som tillhör ITP 1 kan avgångspen-
sionen baseras på den inkomst som gäller
för ITP 1 sjukpension och premiebefrielse-
försäkring, det vill säga den genomsnittliga
pensionsmedförande lönen de senaste tolv
månaderna. I den pensionsmedförande
lönen ingår kontant utbetald bruttolön, dock
ej kostnadsersättningar.

Man behöver inte använda ITP-planens
lönebegrepp utan kan välja ett annat. Bland
annat kan man bortse från regler om ITP:s
lönekapning inom ITP 2 och då ta med
lönehöjningar fullt ut för den som fått höga
lönelyft efter fyllda 60 år.

Även andra ersättningar kan ligga till grund
för en avgångspension, som till exempel:

- övertid/mertid
- bruttolöneavdrag
 - bilförmån
 - städhjälp
 - subventionerad lunch
- aktuell provision

Det är viktigt att avgångspensionen värdesäkras

Avgångspensionen bör värdesäkras varje
år i enlighet med avtalet du ingått med din
arbetsgivare. Detta kan till exempel ske i takt
med inflationen genom ett pensionstillägg
som följer konsumentprisindex, eller kopplas
till utvecklingen av inkomstbasbeloppet. Den
kan också värdesäkras genom en individuell
beräknad återbäring.

Pensionstillägget gör så att pensionen följer
prisutvecklingen. Knyts pensionen till en
återbäringsränta blir återbäringen beroende
av hur väl försäkringsbolaget lyckas att
förvalta pengarna. Vilken modell för värde-
säkring som används beror på vad företaget
väljer. Modellen ska vara inskriven i avtalet.
Det är viktigt att det finns en tydlig beskriv-
ning av hur uppräknigen ska göras.

Om företaget föreslår en modell för värde-
säkring av avgångspensionen som du inte
förstår eller känner igen, kan du kontakta ditt
förbund för råd.

Kompensation – lagstadgad ålderspension

Det är viktigt att du får kompensation för förlust av lagstadgad ålderspension. Kompensationen ska täcka eventuell förlust av ATP-år (tilläggs-pension), inkomstpension och premiepension.

Se till att du får kompensation för bortfall av de 18,5 procent av inkomsten upp till 7,5 inkomstbasbelopp som skulle betalats in i avgift till den allmänna pensionen om du arbetat kvar oförändrat.

Hur mycket du förlorar är individuellt och beror bland annat på ålder. Din arbetsgivare bör därför göra en individuell beräkning för varje avgångspensionär och vid behov ordna kompensation.

Kompensation – kollektivavtalad ITP 2 och ITPK eller ITP 1

Avgångspensionen ska inte försämra din kollektivavtalade ålderspension.

Du som är privatanställd tjänsteman och har tjänstepensionen ITP 2 och ITPK eller ITP 1 ska inte få en försämrad ålderspension på grund av att du går tidigare. Arbetsgivaren ska därför betala in en engångspremie för din tjänstepension, som motsvarar det som skulle ha betalats in ifall du fortsatt arbeta oförändrat fram tills du fyller 65 år.

Det kan hända att en arbetsgivare vill ordna kompensationen på annat sätt än genom ITP. Försök i så fall se i så fall till att du inte får sämre förutsättningar än de alternativ som anges nedan.

ITP 2

Kompensation för ITP 2

Oavsett vilken lön du har ska kompensationen alltid omfatta ITP 2s ålderspension. Tjänar du mer än 41 750 kronor per månad (7,5 inkomstbasbelopp år 2020), omfattar ITP

dessutom familjepension, som inte heller ska försämras av att du accepterar en avgångspension.

Kompensation för ITPK

Genom ITPK-valet har du bestämt hur premien för ITPK ska förvaltas. Oberoende av hur du valt, ska din ITPK-pension inte bli sämre till följd av avgångspensioneringen. Detta ordnas genom att premierna för din ITPK-pension fram tills du fyller 65 år, betalas in i till det försäkringsbolag du själv valt. Har du inte gjort ett aktivt val sker inbetalningarna till det bolag som utsetts till icke-valsalternativet.

Alternativ ITP (10-taggarlösning)

Har du valt alternativ ITP så bör dina återstående pensionspremier fram till 65 år slutbetalas av arbetsgivaren. Då får du inte en lägre ålderspension från 65 år än om du hade arbetat kvar oförändrat.

ITP 1

Kompensation för ITP 1

Genom ITP 1-valet har du bestämt hur premien för ITP 1 ska förvaltas. Oberoende av hur du valt, ska din ITP 1-pension inte bli sämre till följd av avgångspensioneringen. Detta ordnas genom att premierna till ITP 1 fram tills du fyller 65 år, betalas in i till det eller de försäkringsbolag du själv valt. Har du inte gjort ett aktivt val sker inbetalningarna till det bolag som utsetts till icke-valsalternativet.

Observera

Om du är 62 år och accepterar erbjudandet om avgångspension samt får din ITP 2 och ITPK slutbetalda med kollektiva medel, får du inte arbeta eller bara arbeta i mindre omfattning, det vill säga mindre än 8 timmar i veckan. Arbetar du mer riskerar du att slutbetalningen av ITP 2 och ITPK dras in.

PTK är en facklig arbetsmarknadspart och består av 26 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 880 000 medlemmar i privat sektor och över 2 miljoner anställda omfattas av våra kollektivavtal.

Akademikerförbundet SSR / Akavia / DIK / Fysioterapeuterna / Förbundet Folkhögskollärarna / Journalistförbundet / 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.

PTK