

Byte av pensionsplan

Att hantera pensions- och försäkringsvillkor vid inrangeringsförhandlingar till eller från ITP-planen

P T K

2024

Innehåll

1	Sammanfattande checklista	3
2	Varför inrangeringsförhandling?	4
3	Förhandlingsläget	5
3.1	Övergång av verksamhet	5
3.2	Vid byte av arbetsgivarorganisation som inte är en följd av en verksamhetsövergång	6
3.3	Arbetsgivaren tecknar kollektivavtal	6
4	Förberedelser inför förhandlingen	8
5	Konsekvenser och kompensation vid ändrade villkor för tjänstepension och avtalsförsäkring	9
5.1	Medarbetare med hel eller delvis arbetsförmåga	9
5.2	Medarbetare som går från en förmånsbestämd lösning till premiebestämd	9
5.3	Medarbetare som går från en premiebestämd pension med högre premier till ett avtal med lägre premier	10
5.4	Medarbetare som fyllt 60 år	10
5.5	Medarbetare som är föräldraledig	11
5.6	Kvarstående och undantag	12
5.7	Förslag på kompensation	13
5.8	Tabell för tilläggspremier vid byte av tjänstepensionsplan från förmånsbestämd ITP 2 till premiebestämd ITP 1	15
6	Checklista: Vad bör vara med i protokollet?	16
7	Begreppsförklaring	17
7.1	Bildstöd ITP-planen och kommunal tjänstepension	19

1 Sammanfattande checklista

En inrangeringsförhandling innebär att fack och arbetsgivare tecknar ett kollektivavtal om vilka villkor som ska gälla vid övergång från ett kollektivavtal till ett annat. De viktigaste delarna i kartläggningen och förhandlingen kan sammanfattas så här:

- Säkerställ vilka arbetsgivare och tillhörande kollektivavtal som berörs. Detta bör även framgå av förhandlingsframställan.
- Se om det finns det fler fackförbund som berörs av inrangeringen. Finns det ett intresse av samarbete?
- Ta reda på om någon av medarbetarna löper extra stor risk att få försämringar. Exempelvis riskerar sjukskrivna att inte kunna anslutas till försäkringar i nytt avtal. Medarbetare över 60 år kan få en försämrad pension vid byte av tjänstepensionsplan eftersom de har få år kvar för intjänande till pension i nytt pensionsavtal.
- Se över om det finns överenskommelser som ligger (helt eller delvis) utanför pensionsavtalen, exempelvis 10-taggare och deltids- / flexpension.
- Analysera vad bytet av villkor kommer att innebära för medarbetarna, gärna tillsammans med arbetsgivaren. Denna guide hanterar endast förändring av pensions- och försäkringsvillkor, men givetvis är det viktigt att även se till övriga anställnings- och lönevillkor.
- Lägg fram yrkanden till arbetsgivaren som syftar till att undvika att medarbetarna får negativa konsekvenser av bytet när det gäller tjänstepension och försäkring. Det är viktigt att även hantera övriga löne- och anställningsvillkor, men den delen berörs inte i denna checklista/guide.
- Var noga med formuleringarna i protokollet, som formellt sett är ett kollektivavtal om inrangering.
- Informera de anställda om resultatet av förhandlingen, gärna tillsammans med arbetsgivaren.

2 Varför inrangeringsförhandling?

Syftet med förhandlingen är att lösa alla frågor om förändringar av anställningsvillkoren på en och samma gång. För arbetsgivaren underlättas därmed hanteringen av personalfrågorna, genom att man till exempel undviker att behöva tillämpa olika villkor för olika delar av personalgruppen. Fackförbunden i sin tur har vid förhandlingen möjlighet att bevaka medarbetarnas intressen. Oftast finns också en gemensam målsättning att bytet av kollektivavtal inte ska påverka enskilda medarbetare negativt och att protokollet (som får kollektivavtalsstatus) ska göra övergången så smidig som möjligt. Det ligger i arbetsgivarens intresse att den kompetens och erfarenhet medarbetarna besitter stannar kvar i verksamheten, i stället för medarbetarna blir missnöjda och byter jobb.

Den här guiden hjälper dig som är fackligt förtroendevald eller ombudsman att på ett systematiskt sätt identifiera och kartlägga de frågeställningar och konsekvenser som kan uppkomma för tjänstepension och avtalsförsäkring vid en inrangering. Syftet är att du ska ta tillvara medarbetarnas intressen på bästa sätt. Även övriga anställnings- och lönevillkor behöver hanteras i en inrangeringsförhandling, men behandlas inte i denna guide. Kontakta ditt förbund vid frågor.

De vanligaste situationerna där en inrangeringsförhandling behövs är vid en verksamhetsövergång eller när en arbetsgivare byter arbetsgivarorganisation. Det behövs då en kartläggning av både de villkor som gällt hittills och de som gäller hos den nya arbetsgivaren/i det nya kollektivavtalet. Vid en verksamhetsövergång kan det därför vara en fördel om båda arbetsgivarna deltar i förhandlingen, även om det endast är med den nya arbetsgivaren som protokollet skrivs. Möjligheten att hitta bra lösningar är ofta störst om förhandlingarna kommer i gång i ett tidigt skede och att de berörda fackförbunden samarbetar.

Om ni inte kommer överens med arbetsgivaren och därmed inte upprättar något protokoll om inrangering, är arbetsgivaren skyldig att fortsätta tillämpa de tidigare villkoren. Hur länge den skyldigheten gäller varierar utifrån situation och beskrivs närmare i avsnitt 3 nedan.

3 Förhandlingsläget

Vilket förhandlingsläge ni har i inrangeringsförhandlingen beror på vilken rättslig grund som finns, alltså anledningen till att man byter villkor. Men oavsett vad anledningen är så behövs en inventering av medarbetarnas aktuella anställnings- och lönevillkor, och en analys av vilka förbättringar och försämringar som bytet innebär. Rättsläget är i många avseenden oklart när det gäller hur tjänstepensionen påverkas av en verksamhetsövergång. I detta avsnitt är utgångspunkten PTK-förbundens uppfattning om rättsläget. Kontakta ditt förbund vid frågor.

3.1 Övergång av verksamhet

Övergång av verksamhet kallas det när en verksamhet eller en del av den övergår från en arbetsgivare till ett annat, så att det blir en ny arbetsgivare. Definitionen av övergång av verksamhet regleras framför allt i 6 b LAS och hantering av kollektivavtal och frågor om kollektiva anställningsvillkor vid en övergång anges i 28 § MBL. Om det är konstaterat att ändringar i villkoren för de anställda är en följd av verksamhetsövergång gäller följande vid olika typfall.

Överlåtaren är den nuvarande arbetsgivaren och förvärvaren är den arbetsgivare som ska ta över verksamheten.

I denna situation aktualiseras den så kallade "ettårsregeln" i 28 § 3 st MBL. Av bestämmelsen följer att förvärvaren är skyldig att under ett år från övergången tillämpa anställningsvillkoren i det kollektivavtal som vid övergången gällde hos överlåtaren. Villkoren ska tillämpas på samma sätt hos förvärvaren som överlåtaren. Undantag från ettårsregeln gäller när kollektivavtalet har löpt ut eller om ett nytt kollektivavtal börjat gälla för de övertagna medarbetarna.

3.1.1 Typfall 1: Samma kollektivavtal gäller hos förvärvaren och överlåtaren

Även om det är samma tjänstepensionsavtal som gäller hos förvärvaren som hos överlåtaren är det viktigt att kontrollera hur det tillämpas av respektive arbetsgivare. De flesta pensionsavtal har två avdelningar som skiljer sig från varandra. Exempelvis kan ITP tillämpas genom att medarbetarna har avdelning 1 eller 2 beroende på födelseår, eller att samtliga medarbetare har avdelning 1 oavsett födelseår. Detsamma gäller inom KTP-planen (Fremias avtalsområde). Om avtalet tillämpas annorlunda av förvärvaren är det viktigt att se över hur det påverkar enskilda medarbetare.

En förvärvare som endast tecknat ITP1 kan låta medarbetare som omfattats av ITP2 hos överlåtaren att fortsätta med det, utan risk för att behöva teckna ett generellt avtal med Collectum om ITP2. Det är då alltså endast de berörda medarbetarna som tillåts att fortsatt omfattas av ITP2. Ansökan om detta görs till Collectum. Om förvärvaren inte går med på det behöver berörda medarbetare få tilläggspremier (läs mer i avsnitt 5.2 och 5.7).

3.1.2 Typfall 2: Förvärvaren är bunden av ett annat kollektivavtal än överlåtaren

Om överlåtaren är bunden av kollektivavtal gäller de gamla villkoren under som längst ett år¹ från övergången, om inte lokala parter kommer överens om något annat. Utan inrangeringsavtal är alltså förvärvaren skyldig att under ett års tid tillämpa villkoren i det kollektivavtal som överlåtaren tecknat på den övertagna personalen. Det är PTK-förbundens uppfattning att det gäller även kollektivavtalade tjänstepensionsplaner, som är en del av villkoren.

3.1.3 Typfall 3: Överlåtaren har kollektivavtal men förvärvaren saknar kollektivavtal

Om överlåtaren är bunden av kollektivavtal gäller kollektivavtalet för samtliga medarbetare hos förvärvaren (MBL 28 §), tillsvidare om inte förvärvaren säger upp avtalet. Det innebär att förvärvaren "smittas" av överlåtarens kollektivavtal. Det gäller även kollektivavtalade tjänstepensionsplaner, som är en del av villkoren.

3.1.4 Typfall 4: Överlåtaren har inte kollektivavtal men förvärvaren har det

Om överlåtaren inte är bunden av kollektivavtal, men förvärvaren är det, omfattas de övertagna medarbetarna av förvärvarens kollektivavtal från och med den dag då förvärvaren tar över verksamheten. Förhandlingsläget är då, i detta avseende, detsamma som när en arbetsgivare tecknar kollektivavtal efter att ha varit utan kollektivavtal (se punkt 3.3 nedan). Observera att det kan förekomma individuella överenskommelser i anställningsavtal och att arbetsgivaren kan ha tecknat en icke kollektivavtalad pensions- och försäkringslösning för de anställda.

3.2 Vid byte av arbetsgivarorganisation som inte är en följd av en verksamhetsövergång

Behovet av inrangeringsförhandling kan även uppstå när en arbetsgivare väljer att byta arbetsgivarorganisation. Om inget inrangeringsavtal tecknas är arbetsgivaren bunden av det tidigare villkorsavtalet under dess löptid även om avtalet är uppsagt (MBL 26 §).

Om byte sker till ett avtalsområde med ett annat tjänstepensionsavtal kan det finnas behov av inrangeringsavtal för att lösa situationen för äldre och sjuka på bästa sätt. Om bytet sker mellan två arbetsgivarorganisationer där ITP tillämpas, måste ITP-planen tillämpas på samma sätt som tidigare. En arbetsgivare som tillämpat både ITP 1 och 2 måste alltså fortsätta att göra det.

Tänk också på att storleken på eventuell avsättning till deltids-/flexpension kan skilja sig åt mellan olika kollektivavtal. Det finns därför regelverk som styr hur stor avsättningen ska vara vid byte av arbetsgivarorganisation. Kontakta ditt förbund för mer information.

3.3 Arbetsgivaren tecknar kollektivavtal

Även när en arbetsgivare går från att vara utan kollektivavtal till att teckna kollektivavtal, är det viktigt att undersöka eventuella konsekvenser för medarbetarna.

¹Tiden gäller som längst ett år från övergången eller kortare tid: tills giltighetstiden för avtalet löpt ut eller tills ett nytt avtal har börjat gälla.

När det nya kollektivavtalet börjar gälla, gäller fortfarande sådana villkor som är inskrivna i det enskilda anställningsavtalet så länge de inte är sämre än det nya kollektivavtalet. Om medarbetarna har en icke kollektivavtalad pensionslösning och arbetsgivare tecknar ett kollektivavtal där ITP gäller, finns särskilda regler. Dessa regler säger att medarbetare kan få vara kvar i sin tidigare pensionslösning och därmed avstå från ITP. Ansökan om detta måste göras till Collectum. Det är dock sällan gynnsamt för den enskilde att avstå från ITP. I dessa situationer rekommenderas en kontakt med ditt förbund.

4 Förberedelser inför förhandlingen

För att kunna utreda eventuella konsekvenser för berörda medarbetare behöver dessa uppgifter inhämtas, (antingen från förvärvaren, överlåtaren, lokala förtroendevalda och/eller medlemmarna):

- Eventuell arbetsförmåga (hel- eller delvis omfattning) hos medarbetare samt från vilken tidpunkt sjukersättning/sjukpenning/aktivitetsersättning/arbetskadeliivränta gäller.
- Eventuell föräldradighet.
- Vilket pensionsavtal varje medarbetare omfattas av.
- Vilket/vilka pensionsavtal som är tänkt att tillämpas efter övergången (viktigt att veta om det är exempelvis både ITP 1 och ITP 2 eller endast ITP 1).
- Eventuella extra tjänstepensionsavsättningar, exempelvis premier till deltid- / flexpension.
- Eventuella enskilda överenskommelser i anställningsavtalen.

5 Konsekvenser och kompensation vid ändrade villkor för tjänstepension och avtalsförsäkring

Vid byte av pensions- och försäkringsavtal finns stora risker att medarbetaren förlorar ekonomiskt. Det gäller såväl tjänstepension som sjukförmåner. Det är individuellt vilka som kan förlora på ett byte, men det finns vissa indikatorer. Störst är risken vanligtvis för medarbetare som

- uppbär sjukpenning/sjukersättning/aktivitetsersättning/arbetskadeförmån eller liknande (benämns arbetsförmånen nedan)
- går från att omfattas av en förmånsbestämd pension till att börja omfattas av en premiebestämd
- går från en premiebestämd pension med högre premier till ett premiebestämt avtal med lägre premier
- har fyllt 60 år
- är föräldralediga.

I följande avsnitt kan du läsa om exempel på negativa konsekvenser ett byte kan ha i respektive situation, därefter vilka möjligheter till undantag som finns, samt slutligen förslag på kompensation för de nackdelar som kan uppstå beroende på vad man byter till och från.

5.1 Medarbetare med hel eller delvis arbetsförmåga

Den som inte är fullt arbetsför bör fortsätta att omfattas fullt ut av det pensionsavtal som gällde vid insjuknandet. Annars kommer medarbetaren endast in i det nya pensionsavtalet på sin friska del av anställningen, eller inte alls om medarbetaren är helt sjukfrånvarande.

Försäkringarna som hör till pensionsavtalen är endast konstruerade för att hantera en medarbetares hela lön. Detta innebär till exempel att den som har en lön över 10 prisbasbelopp riskerar att drabbas hårt om olika pension- och försäkringsavtal gäller för den friska respektive sjuka delen av anställningen. I och med att lönen delas upp i två avtal, kan medarbetaren hamna under sjukförsäkringens tak, och då gå miste om den högre ersättningen som hen skulle ha fått via kollektivavtalet på den överskjutande delen.

Att en medarbetare står kvar i en tidigare pensionsplan måste godkännas av berörda pensionsnämnder. Se avsnitt 5.6 Kvarstående och undantag.

5.2 Medarbetare som går från en förmånsbestämd lösning till premiebestämd

I en förmånsbestämd lösning avgörs tjänstepensionens storlek av den lön som medarbetaren har vid slutet av sitt yrkesliv, samt antal år som medarbetaren har omfattats av pensionsavtalet. Förenklat innebär det att medarbetaren får en tjänstepension som motsvarar en viss procent av slutlönen. Full tjänstepension får den som arbetar fram till 65 års ålder, med minst 30 år i samma tjänstepensionsavtal.

I en premiebestämd lösning avgörs i stället den slutliga tjänstepensionen av avsättningen till pensionen som sker varje månad/år under hela yrkeslivet. En summa, som motsvarar en viss procent av lönen, sätts av till en pensionsförsäkring som sedan växer med avkastning. Storleken på tjänstepensionen beror alltså på hur mycket som betalats in under hela yrkeslivet, vilken avkastning det gett samt storleken på den förvaltningsavgift som bolaget tagit ut.

Den som omfattas av en förmånsbestämd lösning och som genom ett byte börjar omfattas av en premiebestämd lösning, riskerar att få en sämre tjänstepension. Det bästa är om arbetsgivaren tar fram individuella beräkningar, eftersom varje anställds historik påverkar vilken kompensation som krävs för att den slutliga pensionen inte ska bli sämre genom bytet.

Beräkningen ska utgå ifrån en prognos över vad tjänstepensionen förväntas bli vid pensionering, inte arbetsgivarens kostnader. Det är även viktigt att beräkningen innehåller rimliga antaganden vad gäller exempelvis avkastning och framtida löneökningar. Vid frågor kring antaganden bör du kontakta ditt förbund.

Vid verksamhetsövergång där överlåtaren tecknar både ITP2 och ITP1 medan förvärvaren endast tecknar ITP1, finns en möjlighet för berörda medarbetare att behålla ITP2. Läs mer i avsnitt 3.1 Typfall 1.

5.3 Medarbetare som går från en premiebestämd pension med högre premier till ett avtal med lägre premier

Allt färre avtalsområden är begränsade till de grundläggande premierna (4,5 procent av lönen upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 30 procent därutöver). Lösningar som deltid- / flexpension är vanligt och behöver hanteras vid byte av kollektivavtal. Det är viktigt att medarbetaren får behålla de högre premierna.

5.4 Medarbetare som fyllt 60 år

Den som har få år kvar till pensionering tjänar sällan på att byta pensionsavtal, i alla fall inte om det gäller ett byte från en förmånsbestämd pension. När det gäller premiebestämd pension, läs mer under punkt 5.4.3.

5.4.1 Byte från förmånsbestämd tjänstepension till annan förmånsbestämd tjänstepension

I förmånsbestämda pensionsavtal är den pensionsgrundande tiden central för storleken på medarbetarens tjänstepension. Det krävs 30 års pensionsgrundande tid för att få en full tjänstepension, men tid i olika pensionsavtal räknas sällan samman. Med få år kvar till pensionering blir tjänstepensionen i det nya avtalet låg, samtidigt som beräkningen av det som tjänats in i det tidigare pensionsavtalet blir mindre förmånlig eftersom medarbetaren inte omfattats av det ända fram till pensioneringen. Generellt sett är det bästa därför att låta medarbetare som fyllt eller fyller 60 år under året, kvarstå i det tidigare pensionsavtalet. Läs om kvarstående i 5.6 Kvarstående och undantag.

För att kunna få en ITP2-förmån krävs att medarbetaren omfattas av ITP 2 i minst 36 månader. I praktiken betyder det att den fyllt 62 och inte tidigare tjänat in någon tid i ITP 2, inte kommer att kunna omfattas av ITP 2 alls. Det kan vara ett gott skäl för att låta en sådan medarbetare kvarstå i det tidigare pensionsavtalet. Alternativet är att medarbetaren ansluts till ITP 1 i stället.

5.4.2 Byte från förmånsbestämd tjänstepension till premiebestämd

Beräkningen av det som tjänats in i det tidigare pensionsavtalet blir mindre förmånlig eftersom medarbetaren inte omfattats av det ända fram till pensioneringen. De premier som betalas in i det nya pensionsavtalet kommer högst troligt inte att kunna motsvara den pensionsförlust som görs, eftersom premiebestämd tjänstepensions storlek bygger på att premierna hinner få avkastning.

5.4.3 Byte från premiebestämd tjänstepension till annan premiebestämd tjänstepension

Under förutsättning att storleken på premierna inte är lägre i det nya pensionsavtalet, finns inte samma överhängande risk för pensionsförlust som i exemplen ovan. Dock innebär ett byte att medarbetare får sin tjänstepension uppdelad i flera försäkringar, vilket innebär att eventuella fasta förvaltningsavgifter kan behöva betalas flera gånger av medarbetaren. Vid förberedande av yrkanden kan det även vara bra att jämföra till vilken ålder tjänstepension tjänas in och vilken premieavsättning som gäller i det tidigare och i det nya pensionsavtalet. Exempelvis upphör inbetalningar till ITP 1 vid 66 års ålder, medan de kommunala pensionsavtalen inte har någon övre åldersgräns förutom att avsättningen blir något lägre efter LAS-åldern.

I privat sektor finns överenskommelser inom de flesta branschavtal om extra avsättning till ITP i form av deltids-/flexpension. I kommunal sektor har premieavsättningen ökat från 1 januari 2023 i avtalet AKAP-KR. Fler än tidigare omfattas av den helt premiebestämda planen och vissa grupper har rätt till tilläggspremier utöver ordinarie premier.

5.5 Medarbetare som är föräldraledig

Intjänande av tjänstepension i samband med föräldraledighet fungerar olika beroende på avtalsområde.

Inom ITP 1 är det en så kallad premiefrielseförsäkring som tar över och betalar in tjänstepension under högst 13 månaders föräldraledighet. För att denna försäkring ska gälla behöver arbetsgivaren anmäla in föräldralediga medarbetare till Collectum även om de inte är i tjänst när ITP-skyldigheten inträder.

Den som varit föräldraledig i mer än 13 månader riskerar därmed att inte komma in i ITP 1 förrän hen börjar arbeta igen, vilket innebär att hen inte heller omfattas av sjukpension eller premiefrielseförsäkringen vid sjukdom. En medarbetare som blir långvarigt sjuk under, eller i direkt anslutning till, hel föräldraledighet som varit i mer än 13 månader innan övergången har alltså inget försäkringskydd.

Inom ITP 2 rekommenderas arbetsgivare att tillämpa ITP för föräldralediga medarbetare under de första 11 månaderna av föräldraledigheten, genom att rapportera in medarbetaren till Collectum som om hen var i tjänst. Om arbetsgivaren inte gör, eller om de 11 månaderna redan har passerat vid övergången till ITP, uppstår samma problem som ovan vid byte till annat avtal. Därför är det viktigt att i samband med inrangeringen kontrollera hur det ser ut för eventuella föräldralediga som har ITP 2.

Inom den kommunala sektorn tjänas full tjänstepension in för all ledighet som är kopplad till föräldraledighetslagen. Det gäller alltså även under exempelvis partiell föräldraledighet utan föräldrapenning

Om intjänandet under föräldraledighet är mindre förmånligt i det nya pensionsavtalet, jämfört med det tidigare, finns möjlighet att komma överens om att arbetsgivaren avsätter extra tjänstepension i det nya pensionsavtalet. Exempelvis om en medarbetare omfattats av kommunalt pensionsavtal och därför haft fullt pensionsintjänande trots att hen är föräldraledig på 25 procent utan att ta ut föräldrapenning, så blir intjänandet i ITP endast på den 75-procentiga lönen. Arbetsgivaren kan då ge medarbetaren kompletterande premier för att kompensera för att medarbetarens föräldraledighet påbörjats när generösare regler gällde.

5.6 Kvarstående och undantag

Alla pensionsavtal har en pensionsnämnd med representanter för parterna, som sätter reglerna för vem som får tillämpa och omfattas av pensionsavtalet. Sorteringen mellan de olika avtalen är strikt, och det går exempelvis inte att på eget bevåg kombinera pensionsplanen ITP med det kommunala villkorsavtalet. Om någon av medarbetarna ska fortsätta att omfattas av det pensionsavtal som gällde hos den förra arbetsgivaren eller arbetsgivarorganisationen, så måste både den avlämnande och den mottagande pensionsnämnden godkänna det. Det är arbetsgivaren som ansöker hos nämnderna om detta. När det handlar om personer som är sjuka eller har fyllt 60 år finns en samsyn mellan nämnderna om att kvarstående beviljas, men en ansökan måste ändå göras. Inom ITP och KTP kan kvarstående beviljas för den som fyller 60 under året för övergången. Det samma gäller inom kommunala sektorn.

När en ny arbetsgivare tar över verksamheten, och någon medarbetare ska kvarstå i det gamla avtalet, så behöver arbetsgivaren också teckna ett pensioneringsavtal/ administrationsavtal hos det administrationsbolag som den förra arbetsgivaren hade (exempelvis Collectum, KPA eller Skandia).

Till varje pensionsavtal hör försäkringar som ger ersättning vid sjukskrivning, dödsfall och arbetsskada. Om arbetsgivaren ska fortsätta att tillämpa ett tidigare pensionsavtal för någon individ, måste även dessa försäkringar vidmakthållas. Ett kvarstående och motsvarande undantag måste därför godkännas inte bara av berörda pensionsnämnder, utan även Försäkringsnämnden för arbetsmarknadsförsäkringar. Blankett för ansökan om kvarstående finns på www.fora.se.

Det är arbetsgivaren som är ansvarig för att ansöka om kvarstående och undantag i de olika nämnderna. De kan få stöd från sin arbetsgivarorganisation om de behöver praktisk hjälp. Förhandlingsprotokollet ska bifogas ansökan.

5.6.1 Särskild förutsättning för kvarstående i kommunala pensionsavtal

Kompletterande ersättning vid sjukfrånvaro regleras annorlunda i kommunal sektor jämfört med sektorer som exempelvis har ITP. Sjukfrånvaro upp till 90 dagar hanteras någorlunda lika, men från och med dag 91 skiljer sig regelverken åt. Det gäller den kompletterande ersättning som utges för lönedelar över taket 10 prisbasbelopp.

Inom ITP är det en försäkring (ITP Sjukpension) som från dag 91 står för den kompletterande ersättningen både under och över taket. Inom kommunal sektor står försäkringen AGS-KL endast för ersättningen under taket. Den kompletterande ersättningen för lönedelar över taket regleras i det kommunala villkorsavtalet och betalas ut direkt av arbetsgivaren.

För att ett kvarstående i kommunala pensionsavtal ska godkännas, när anställningen har övergått till en arbetsgivare som exempelvis har ITP, krävs att protokollet ger de kvarstående medarbetarna fortsatt rätt till sjuklön över tak enligt Allmänna bestämmelser § 28 moment 7.

5.7 Förslag på kompensation

Det finns olika sätt att hantera negativa konsekvenser vid byte av pensions- och försäkringsvillkor. Medarbetare som fyllt 60 år bör kvarstå i tidigare pensionsavtal. Detsamma gäller medarbetare med delvis eller hel arbetsförmåga, tills de är fullt arbetsföra igen.

Det är i regel av endast dessa två orsaker som det går att få kvarstående för. När kvarstående inte är ett alternativ kan arbetsgivaren i stället göra extra avsättningar löpande. Dessa kallas tilläggspremier eller kompletterande premier och bör alltid räknas fram per individ för att vara träffsäkra, men om det inte går att komma överens om det finns det schabloner att utgå ifrån (se punkt 5.8).

Nedan följer en tabell för vilka yrkanden som kan vara lämpliga beroende på vilka pensionsavtal som är aktuella.

Från ITP 1 till ITP 2	Generellt sett behövs ingen kompensation. Observera dock att den som fyllt 62 år och aldrig haft ITP2 tidigare, inte kan omfattas av ITP 2. Medarbetare bör då få ITP 1 i stället.
Från ITP 2 till ITP 1	De medarbetare som har ITP2 bör kvarstå, oavsett ålder. Särskild rutin för detta finns hos Collectum. Detta är fullt möjligt trots att övriga anställda och nyanställda omfattas av ITP1. I annat fall behöver medarbetarna tilläggspremier över och under taket. Se PTK:s tabell i punkt 5.8.
Från ITP 2 till KTP 2, BTP 2 och FTP 2 och vice versa	Medarbetarna behöver få tillgodoräkna sig tiden från tidigare pensionsavtal in i det nya pensionsavtalet, vilket görs genom att yrka på tidssamordning. Detta måste godkännas av mottagande pensionsnämnd. Observera att planerna har olika brytåldrar för avdelning 1 resp. 2. Tidssamordning behövs dock inte vid övergång till FTP, då det avtalet tillämpar samordning med andra kollektivavtalade förmånsbestämda planer.
Från ITP1 till AKAP-KR	Generellt behövs ingen kompensation.
Från ITP 2 till AKAP-KR	Medarbetarna kan behöva tilläggspremier över och under taket. Se PTK:s tabell i punkt 5.8.
Från KAP-KL till ITP 1	Medarbetarna behöver tilläggspremier över tak. Se PTK:s tabell i punkt 5.8.
Från KAP-KL till ITP 2	Medarbetarna behöver få tillgodoräkna sig tiden i kommunalsektor, vilket görs genom att yrka på att de gamla samordningsreglerna i ITP ska gälla (behöver godkännas i ITP-nämnden).

Från AKAP-KR till ITP 1	Generellt behövs ingen kompensation om avsättningen till deltids- / flexpension enligt branschavtal finns. Observera att ytterligare tilläggspremier i AKAP-KR kan förekomma.
Från AKAP-KR till ITP2	Generellt behövs ingen kompensation. Tilläggspremier behövs eventuellt för att matcha tidigare tilläggspremier i AKAP-KR. Observera dock att den som fyllt 62 år och aldrig haft ITP2 tidigare, inte kan omfattas av ITP 2. Medarbetare bör då få ITP 1 i stället.
Från KTP 2 till ITP 1	Medarbetarna behöver tilläggspremier över och under taket. Se PTK:s tabell i punkt 5.8.

Se avsnitt 7: Begreppsförklaring för information om "taket" respektive pensionsavtalen.

Om du träffar på andra pensionsavtal än de som nämns här, kontakta ditt förbund.

5.8 Tabell för tilläggspremier vid byte av tjänstepensionsplan från förmånsbestämd ITP 2 till premiebestämd ITP 1

Tabellen bygger på att den försäkrade vid övergången till ITP1 får tilläggspremie enligt ålder vid övergången och **sedan behåller samma tilläggspremier över och under 7,5 inkomstbasbelopp fram till 65 år**. Framtagen av PTK 2018-08-21. Tilläggspremierna är alltså utöver de 4,5 respektive 30 procent i ITP 1.

Bakgrund

Denna tilläggstabell är framtagen för att ge stöd till de personer på förbunden som arbetar med förhandlingar om inrangeringar eller liknande. Tabellen visar på ett behov av kompletterande premier vid övergång från ITP 2 till ITP 1, beroende på ålder.

Beräkningarna har gjorts linjära och bygger på en genomsnittlig försäkrad i Alectas ITP 2-bestånd, med lön under respektive över 7,5 inkomstbasbelopp för varje angiven ålder.

Tabellen är schabloniserad. För att ge en medarbetare tilläggspremier som tar hänsyn till dennes individuella förutsättning i form av lönenivå och historik krävs individuella beräkningar.

Antaganden och förutsättningar

De underlag och antaganden som ligger till grund för beräkningarna är att:

- Löneökningarna antas vara 4,5 procent fram till 45 år, 3,0 procent mellan 46 och 60 år och 2,4 procent därefter.
- Inkomstbasbeloppets förändring är 3 procent per år.
- Inflationen är 2 procent per år.
- Collectums nuvarande administrationsavgift om 1 procent på premien har tillämpats.
- Avkastningen har antagits till 3,5 procent + inflation per år efter skatt och drifts-kostnader fram till 63 års ålder och 3 procent + inflation mellan 63 – 65 års ålder. Efter 65 års ålder är avkastningsantagandet 2,5
- Alectas nuvarande livslängdsantaganden.

Ålder	Tilläggspremie	
	< 7,5 IBB	>7,5 IBB
40	1,1%	0,0%
41	1,1%	0,0%
42	1,2%	0,0%
43	1,2%	0,0%
44	1,3%	0,0%
45	1,4%	0,4%
46	1,4%	1,2%
47	1,6%	2,4%
48	1,6%	3,2%
49	1,7%	4,5%
50	1,8%	5,5%
51	2,0%	7,0%
52	2,1%	8,5%
53	2,3%	10,0%
54	2,4%	11,5%
55	2,5%	13,5%
56	2,7%	14,5%
57	2,9%	16,5%
58	3,0%	18,0%
59	3,1%	19,0%
60	3,2%	19,0%
61	3,3%	17,5%
62	3,2%	14,5%
63	2,4%	8,0%
64	2,0%	4,0%

6 Checklista: Vad bör vara med i protokollet?

- Av förhandlingsprotokollet, som får kollektivavtalsstatus, ska framgå: vilka parter som har träffat avtal, tidpunkt och plats för förhandling, eventuell reglering av olika giltighetstider samt vilka villkor som är reglerade och från vilken tidpunkt de börjar gälla.
- Vid byte av arbetsgivarorganisation – skriv från och med vilket datum arbetsgivaren inte längre behöver följa det tidigare pensionsavtalet, utan i stället följer det nya.
- Lista på medarbetare som berörs, med namn, personnummer, nuvarande pensionsavtal, pensionsavtal efter övergången, eventuell sjukersättning/sjukpenningens startdatum samt sysselsättningsgrad. Vid överenskommelse om extra pensionsavsättning, exempelvis tilläggspremier, ska det anges. Kom ihåg att ta hänsyn till tjänstlediga medlemmar.
- Om ni har kommit överens om att en medarbetare med arbetsförmåga ska kvarstå till dess att personen ifråga är fullt arbetsför är det viktigt att detta framgår av protokollet. Kom ihåg att det kan finnas skäl att reglera huruvida någon ytterligare kompensation är aktuell för dessa medlemmar när personen ifråga återgår i arbete. Detsamma gäller för tjänstlediga medlemmar när de återgår i tjänst.
- Om en/flera medarbetare ska fortsätta att omfattas av tidigare pensionsavtal måste det stå i protokollet att arbetsgivaren vidmakthåller de avtalsförsäkringar som är kopplade till pensionsavtalet samt att de förbinder sig att ansöka om kvarstående/undantag till berörda pensionsnämnder samt försäkringsnämnden för arbetsmarknadsförsäkringar.
- Om det handlar om kvarstående i KAP-KL/AKAP-KR, när anställningen har övergått till en arbetsgivare som exempelvis har ITP, krävs en skrivning om att arbetsgivaren för berörda medarbetare följer Allmänna bestämmelser § 28 moment 7 (se avsnitt 5.6)

7 Begreppsförklaring

Premiebestämd/avgiftsbestämd tjänstepension

Innebär att arbetsgivaren sätter av en viss procent motsvarande medarbetarens lön till en valcentral, som sedan förmedlar pengarna till det pensionsbolag som medarbetaren har valt.

Förmånsbestämd tjänstepension

Innebär att medarbetaren är garanterad en viss del motsvarande lönen vid pensionering. Beräkningen görs utifrån de senaste lönerna innan pensioneringen samt antal år i tjänstepensionsavtalet.

Inkomstbasbelopp (ibb)

Ett värde som varje år räknas fram och fastställs av regeringen. Det baseras på inkomstutvecklingen i samhället.

Prisbasbelopp (pbb)

Ett värde som varje år räknas fram och fastställs av regeringen. Det baseras på prisutvecklingen i samhället.

Taket

Det som brukar kallas för tak är en inkomstgräns ovanför vilken andra regler börjar gälla.

När det gäller allmän pension är taket 7,5 inkomstbasbelopp. På lönedelar utöver det tjänar man inte in mer allmän pension. Därför kompletterar kollektivavtalad tjänstepension och ger en högre nivå för lönedelar över 7,5 ibb (motsvarar cirka 47 600 kr/månad år 2024).

När det gäller sjukpenning är taket 10 prisbasbelopp, som innebär att Försäkringskassan inte beräknar sjukpenningen på löner över denna nivå (10 pbb motsvarar cirka 47 800 kr/månad år 2024). Därför kompletterar kollektivavtalen och ger en högre ersättning för lönedelar över 10 pbb.

ITP 2 (se grafik i avsnitt 7.1.1)

Avdelning inom tjänstepensionsavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Gäller medarbetare födda 1978 eller tidigare. Innehåller en förmånsbestämd del som ger 10 procent av slutlönen på lönedelar under taket och 65 procent över taket upp till 20 ibb, samt 32,5 procent mellan 20 och 30 ibb. För detta krävs en tjänstetid med ITP2 i minst 30 år (360 månader). För varje månad som saknas minskar pensionen med 1/360-del. Det finns även en premiebestämd del som kallas ITPK och som ger 2 procent av pensionsmedförande lön i avsättning. I privat sektor finns överenskommelser inom de flesta branschavtal om extra avsättning till ITP i form av deltids- / flexpension. Avsättning till pension görs fram till 65 års ålder.

ITP 1 (se grafik i avsnitt 7.1.1)

Avdelning inom tjänstepensionsavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK. Gäller främst medarbetare födda 1979 eller senare. Arbetsgivare som tecknar ITP efter april 2006 kan välja att tillämpa ITP 1 på samtliga anställda oavsett födelseår. ITP 1 är helt premiebestämt och ger avsättningar på 4,5 procent på lönedelar upp till 7,5 ibb och 30 procent på lönedelar mellan 7,5 till 30 ibb fram till 66 års ålder. I privat sektor finns överenskommelser inom de flesta branschavtal om extra avsättning till ITP i form av deltids- / flexpension.

KAP-KL (se grafik i avsnitt 7.1.1)

Tjänstepensionsavtal från 2006 med SKR/Sobona för medarbetare inom kommun, region och kommunala bolag födda 1985 eller tidigare som kvarstår i KAP-KL. Planen är stängd för nytilträd från 1 januari 2023. KAP-KL innehåller en premiebestämd del, där 4,5 procent motsvarande lönen upp till 30 ibb avsätts i en pensionsförsäkring. För den som haft en lön över taket finns även en förmånsbestämd del som, efter att ha omfattats av avtalet i 30 år, ger cirka 55 procent av slutlöner. Vid färre anställningsår än 30 blir det proportionellt lägre.

Från och med 2023 har kretsen begränsats för vem som omfattas av KAP-KL. Medarbetare med påbörjat intjänande till förmånsbestämd pension kvarstår i KAP-KL men kunde välja att byta till AKAP-KR och få tilläggspremier över taket om valet genomfördes senast den 31 maj 2023.

Födda 1957 eller tidigare samt de som påbörjat uttag av förmånsbestämd pension kvarstår i KAP-KL och kan inte välja AKAP-KR. Medarbetare med sjukersättning eller arbetsskadelivränta kan i dagsläget inte välja AKAP-KR.

AKAP-KR (fd AKAP-KL) (se grafik i avsnitt 7.1.1)

Från 1 januari 2023 har tjänstepensionsavtalet AKAP-KR med SKR/Sobona trätt i kraft utifrån nyutveckling av AKAP-KL. Flertalet medarbetare inom kommun, region och kommunala bolag omfattas av avtalet från år 2023. Pensionsavsättningarna har höjts med 1,5 procentenheter och är nu 6 procent på lönedelar under taket och 31,5 procent över taket upp till 30 ibb.

Utöver ordinarie pensionsavsättning kan medarbetaren erhålla tilläggspremier.

Medarbetare i kommunala bolag som tidigare var anslutna till PA-KFS 09, är från den 1 januari 2023 anslutna till AKAP-KR. De som har haft rätt till tilläggspremier enligt bilaga 2 i PA-KFS 09 har tilläggspremier i AKAP-KR enligt §5, tabell 2. Se under PA-KFS 09 vilka som kvarstår i tidigare avtal.

KTP 2

Tjänstepensionsavtal mellan Fremia och PTK. Gäller medarbetare födda 1980 eller tidigare. Innehåller en förmånsbestämd del som efter 30 anställningsår med pensionsavtalet ger 10 procent av slutlönen på lönedelar under tak. Över tak utges 65 procent upp till 20 ibb och 32,5 procent för lönedelar mellan 20 och 30 ibb. Utöver detta finns även en premiebestämd del som kallas KTPK och som ger 2,1 procent i pensionsmedförande lön i avsättning.

KTP 1

Tjänstepensionsavtal mellan Fremia och PTK. Gäller medarbetare födda 1981 eller senare och har samma villkor som för ITP 1.

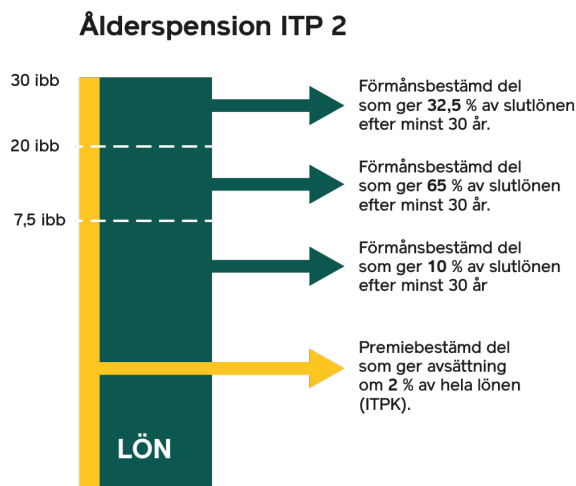
PA-KFS 09

Tjänstepensionsavtal från 2009 med Sobona. Från 1 januari 2023 har medarbetare flyttats över till AKAP-KR. Sjukskrivna medarbetare kvarstår i PA-KFS 09 så länge de inte är fullt arbetsföra.

7.1 Bildstöd ITP-planen och kommunal tjänstepension

Följande sidor visar infografik över ITP-planens avdelning 1 och 2 samt de kommunala tjänstepensionsplanerna KAP-KL och AKAP-KR, för att lättare kunna jämföra sjukförmåner och ålderspension.

7.1.1 ITP 2

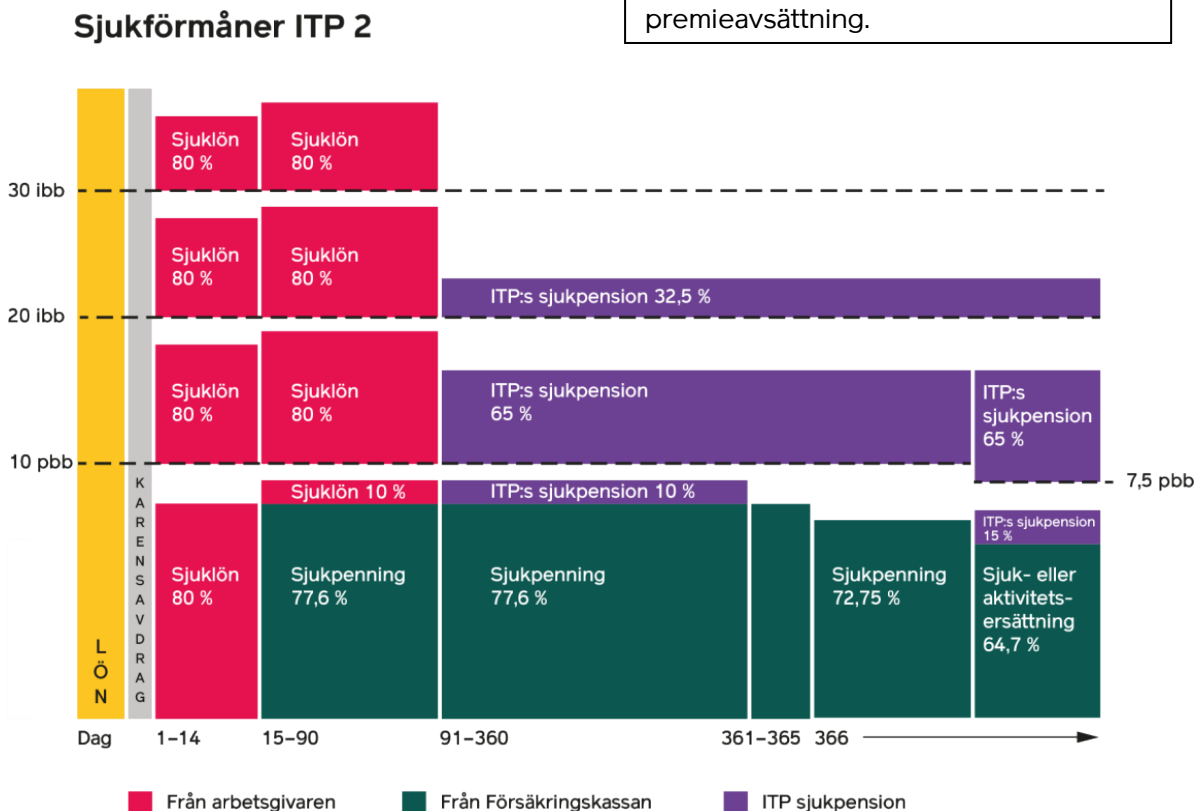


ITP 2

Privat sektor

Gäller födda 1978 eller tidigare.
Pensionsintjänande till ITP2 samt premieavsättning till ITPK sker fram till 65 års ålder. Därefter finns möjlighet att teckna ITP1 efter överenskommelse med arbetsgivaren för den som fortsätter att arbeta.

I privat sektor finns överenskommelser inom de flesta branschavtal om extra avsättning till ITPK i form av deltids- / flexpension utöver ordinarie premieavsättning.



Arbetsgivaren betalar sjuklön under de första tre månaderna. Därefter tar sjukförsäkringen i ITP över, gällande lönedelar både över och under 10 prisbasbelopp. Premiebefrielse-

försäkringen tar över pensionsinbetalningarna efter tre månader. Försäkringen sköter då pensionsinbetalningarna på heltid, även om sjukskrivningen är på deltid.

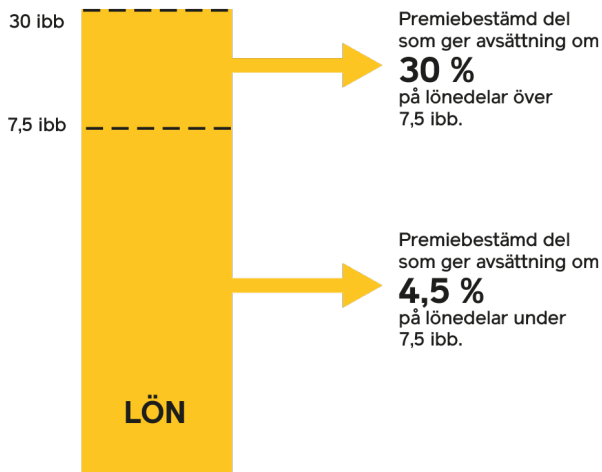
Ersättning från ITP:s sjukpension upphör vid 66 år för sjukfall som påbörjas 1 januari 2023 och senare. Ersättning för sjukfall som påbörjats dessförinnan upphör vid 65 år. Premiefrielseförsäkringen upphör vid 65 år.

Föräldraledighet

PTK och Svenskt Näringsliv rekommenderar arbetsgivaren att fortsätta anmäla in en föräldraledig medarbetare till ITP 2, de första 11 månaderna.

7.1.2 ITP 1

Ålderspension ITP 1



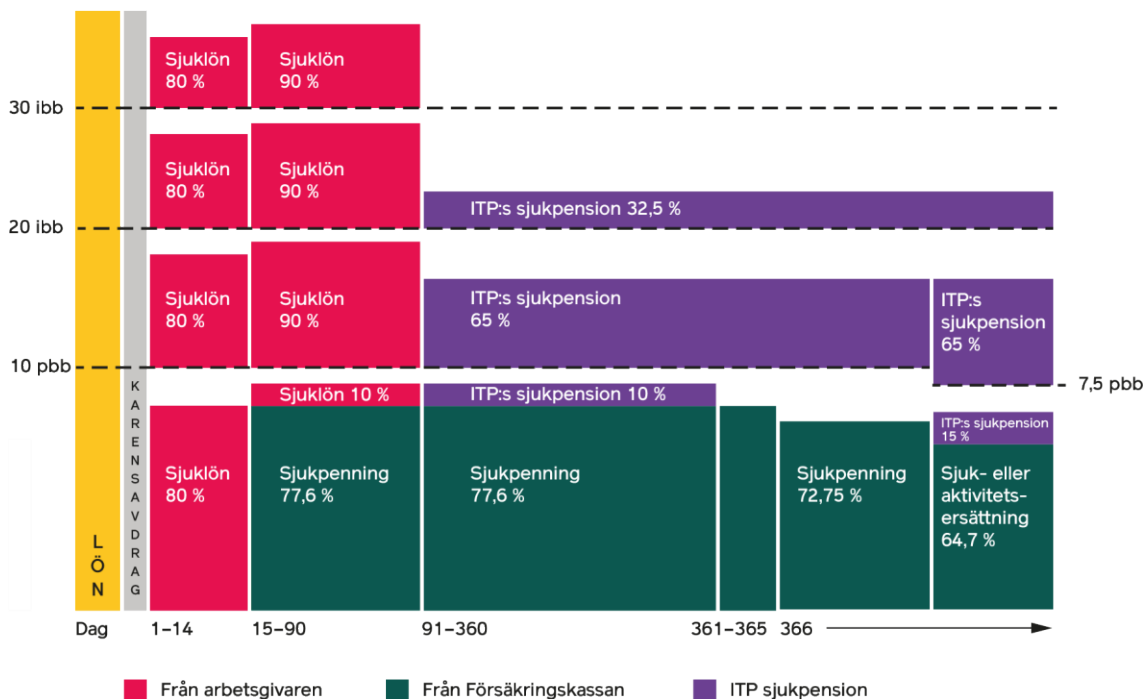
ITP 1

Privat sektor

Gäller främst födda 1979 eller senare. Även medarbetare som är födda 1978 eller tidigare kan omfattas av ITP 1 om de tjänar över 10 inkomstbasbelopp och har kommit överens med arbetsgivaren. Arbetsgivare som tecknat ITP från år 2007 kan välja att tillämpa ITP 1 för alla anställda oavsett födelseår. Pensionsavsättning för ITP1 sker fram till 66 år. Efter överenskommelse med arbetsgivaren kan inbetalningar fortsätta så länge man arbetar. Överenskommelse kan också göras att gälla för lönedelar över 30 inkomstbasbelopp.

I privat sektor finns överenskommelser inom de flesta branschavtal om extra avsättning till ITP i form av deltid- / flexpension utöver ordinarie

Sjukförmåner ITP 1



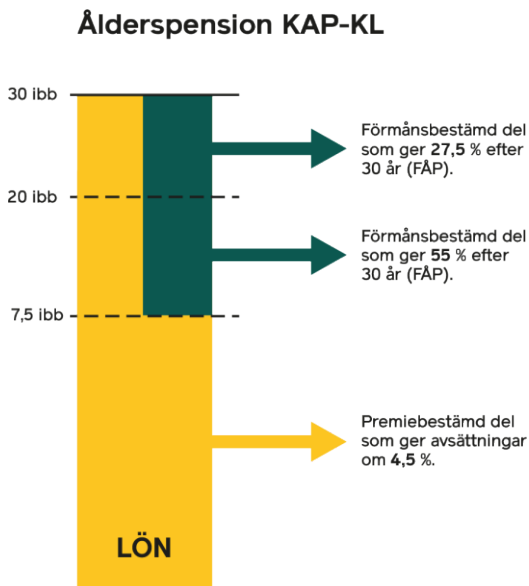
Arbetsgivaren betalar sjuklön endast under de första tre månaderna. Därefter tar sjukförsäkringen i ITP över, gällande lönedelar både över och under 10 prisbasbelopp. En premiefrielseförsäkring tar över pensionsinbetalningarna efter två veckor. Försäkringen sköter då pensionsinbetalningarna på motsvarande grad som arbetstagaren är sjuk.

Ersättning från ITP:s sjukpension och premiefrielse upphör vid 66 år för sjukfall som påbörjas 1 januari 2023 och senare. Ersättning vid sjukfall som påbörjats dessförinnan upphör vid 65 år.

Föräldradighet

En premiefrielseförsäkring inom ITP 1 tar över pensionsinbetalningarna när medarbetaren är ledig med föräldrapenning, dock högst under 13 månader per barn.

7.1.3 KAP-KL



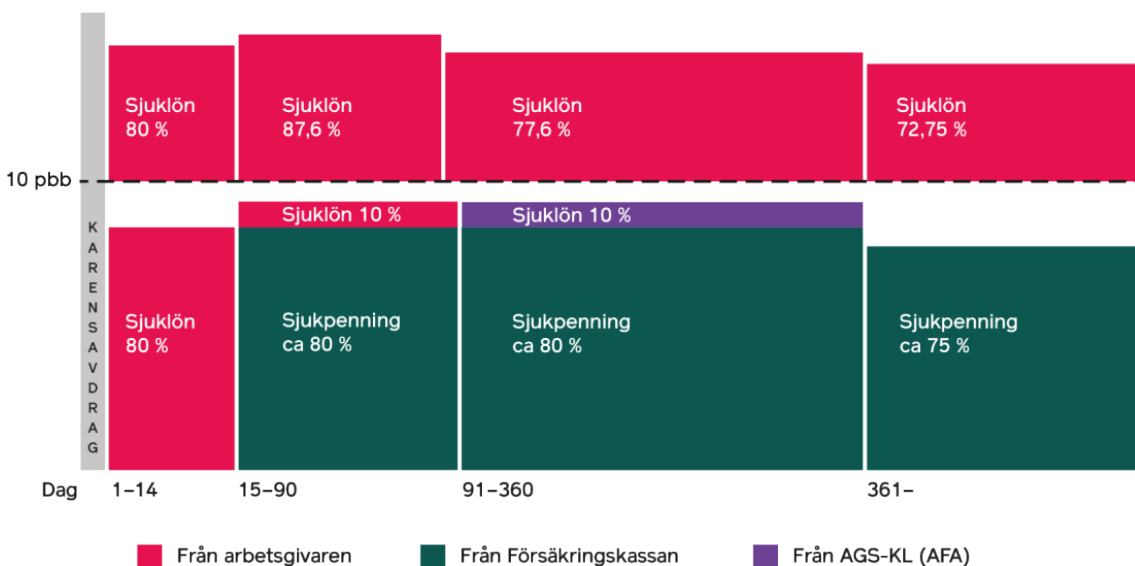
KAP-KL

Kommun, region och kommunala bolag

KAP-KL är stängd för nyutträde från 2023 men gäller fortsatt för vissa medarbetare födda 1985 eller tidigare. Bland annat kvarstår dem med ett påbörjat intjänande av förmånsbestämd pension som fortsatt valt att omfattas av KAP-KL.

Intjänande till premiebestämd del sker så länge anställningen pågår. Intjänande till förmånsbestämd del sker fram till 65 år. Läs mer om KAP-KL under punkt 7 Begreppsförklaring.

Sjukförmåner KAP-KL



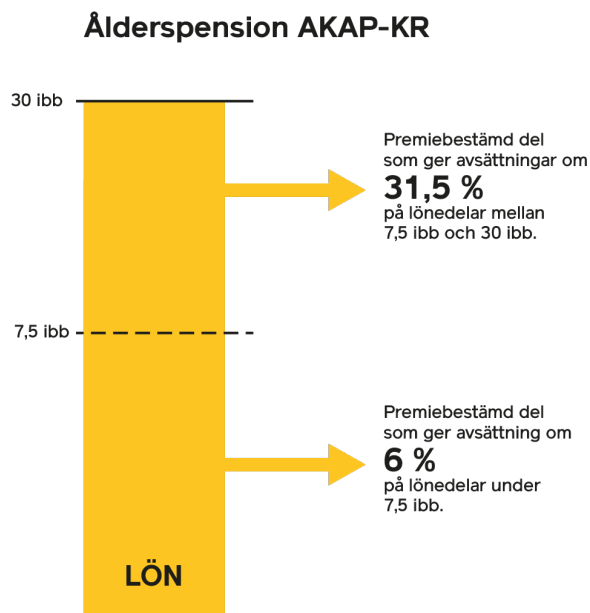
Mellan tre och tolv månaders sjukskrivning står avtalsförsäkring AGS-KL för delen under 10 prisbasbelopp. Ersättning från AGS-KL betalas ut som längst till 66 år.

En premiefrielseförsäkring tar över pensionsinbetalningarna först när medarbetaren får sjukersättning. Fram till dess betalar arbetsgivaren in till tjänstepensionen som om medarbetaren varit i tjänst.

Föräldraledighet

All ledighet med stöd av föräldraledighetslagen grundar till tjänstepension, även när medarbetaren inte får föräldrapenning.

7.1.4 Ålderspension AKAP-KR



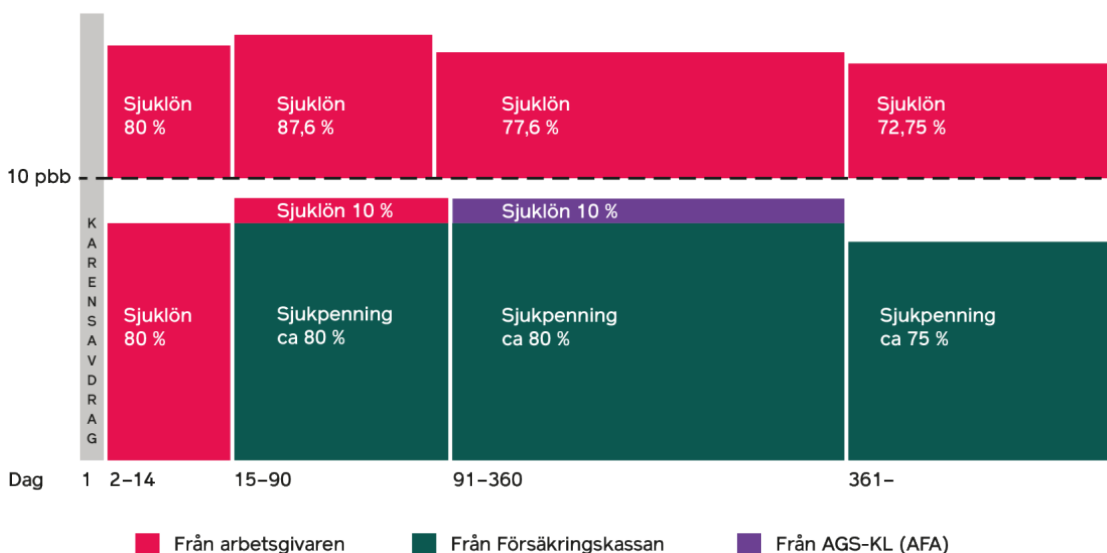
AKAP-KR (tidigare AKAP-KL)

Kommun, region och kommunala bolag

Gäller i huvudsak födda 1958 eller senare, det finns undantag, se KAP-KL. Intjänandet har inga åldersgränser men efter LAS-åldern är premienivån 6 procent även på lönedelar mellan 7,5-30 ipp

Enligt övergångsregler har vissa grupper extra premieavsättning. Läs mer om AKAP-KR under punkt 7 Begreppsförklaring.

Sjukförmåner AKAP-KL



Mellan tre och tolv månaders sjukskrivning står avtalsförsäkring AGS-KL för delen under 10 prisbasbelopp. Ersättning från AGS-KL betalas ut som längst till 66 år.

En premiefrielseförsäkring tar över pensionsinbetalningarna först när medarbetaren får sjukersättning. Fram till dess betalar arbetsgivaren in till tjänstepensionen som om medarbetaren varit i tjänst.

Föräldraledighet

All ledighet med stöd av föräldraledighetslagen grundar till tjänstepension, även när medarbetaren inte får föräldrapenning.