

# Avgångspension

P T K

Guide 2026

## Innehåll

<b>Inledning .....</b>	<b>3</b>
<b>Basbeloppsgränsen.....</b>	<b>3</b>
<b>Vid övertalighet .....</b>	<b>3</b>
<b>Kompensation för utebliven tjänstepension.....</b>	<b>4</b>
<b>Vilken lön ska avgångspensionen grunda sig på?.....</b>	<b>4</b>
ITP 2.....	5
ITP 1.....	5
<b>Hur länge ska avgångspensionen betalas ut? .....</b>	<b>5</b>
<b>Det är viktigt att avgångspensionen värdesäkras .....</b>	<b>5</b>
<b>Kompensation – allmän pension .....</b>	<b>6</b>
<b>Kompensation – kollektivavtalad pension .....</b>	<b>6</b>
Kompensation för den som omfattas av ITP 2 .....	6
Kompensation för den som omfattas av ITP 1 .....	6

## Inledning

Avgångspension innebär att arbetsgivaren erbjuder den anställde att lämna sitt arbete i förtid och få avgångspension (i stället för lön) fram till dess att den ordinarie ålderspensionen tas ut.

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

Den som får ett erbjudande om avgångspension bör kontakta sitt fackförbund innan hen gör en överenskommelse.

## Basbeloppsgränsen

Några gånger i denna text återkommer gränsen 7,5 inkomstbasbelopp. Inkomstbasbeloppet beräknas för varje år och följer inkomstutvecklingen i landet. Gränsen 7,5 inkomstbasbelopp anges i form av ett årsbelopp, som 2026 är 625 500 kr. När man räknar ut vilken månadslön det motsvarar, blir resultatet lite olika beroende på hur reglerna om pensionsmedförande lön är utformade i ITP 1 och ITP 2. Så här ser månadsbeloppen ut 2026:

- För den som omfattas av ITP 1 motsvarar årsbeloppet en månadslön på 52 125 kr. Det beräknas som 7,5 inkomstbasbelopp/12.
- För den som omfattas av ITP 2 motsvarar årsbeloppet en månadslön på 51 270 kr. Det beräknas som 7,5 inkomstbasbelopp/12,2, för att i årsbeloppet räkna med ett schabloniserat semestertillägg.

## Vid övertalighet

Ibland är avgångspensionering en metod för företag att lösa 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 riktlinjer för hur avgångspensioneringar ska gå till.

Därefter lämnar arbetsgivaren ett förslag till den anställde som får ta ställning till erbjudandet. Men man 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 man riskerar att bli uppsagd, och varken omplacering eller utbildning är aktuella som alternativ, ska arbetsgivaren och facket vända sig till aktuell omställningsorganisation (TRR, Trygghetsrådet TRS eller Omstella). Genom dessa trygghetsråd finns en möjlighet till extra skydd för den som blir uppsagd.

Mer information om avgångspension och kollektivavtalade försäkringar finns hos fackförbunden och hos Avtalat.

## Erbjudandet ska vara skriftligt

Ett erbjudande om avgångspension ska vara skriftligt och omfatta:

- storleken på avgångspensionen
- hur länge avgångspensionen ska betalas ut.
- värdesäkring av avgångspensionen.
- möjlighet att ha kvar gruppförsäkring via arbetsgivaren.

## Kompensation för utebliven tjänstepension

Dessutom bör erbjudandet innehålla kompensation för utebliven tjänstepension från avgångstidpunkten fram till ordinarie pensionsålder. Kompensationen kan skilja något beroende på om man omfattas av ITP 1 eller ITP 2.

Kompensation för ITP 1	Kompensation för ITP 2
Kompensation så att man inte får en försämrad ITP 1 på grund av att man slutar före 66 års ålder.	Kompensation så att man inte får en försämrad ITP 2 och ITPK på grund av att man slutar före 65 års ålder.
Kompensation för förlust av inkomst- och premiepension i det allmänna pensions-systemet på grund av att du slutar tidigare än man annars avsett.	Kompensation för förlust av inkomst- och premiepension i det allmänna pensions-systemet på grund av att du slutar tidigare än man annars avsett.
Bibehållen tjänstegrupplivförsäkring TGL under tiden med avgångspension. Arbetsgivaren betalar in en engångspremie som motsvarar det antal månader man har avgångspension multiplicerat med aktuell TGL-premie.	Bibehållen tjänstegrupplivförsäkring TGL under tiden med avgångspension. Arbetsgivaren betalar in en engångspremie som motsvarar det antal månader man har avgångspension multiplicerat med aktuell TGL-premie.
Kompensationen bör även innehålla flexpensionspremie fram till 66 år.	Kompensationen bör även innehålla flexpensionspremie fram till 65 år.

Man bör även ta reda på om man har och kan ha kvar eventuella gruppförsäkringar via arbetsgivaren eller om man måste teckna en fortsättningsförsäkring. Att teckna en fortsättningsförsäkring är ibland ganska dyrt. Den som redan har en gruppförsäkring via sitt fackförbund kan behålla den och stanna kvar i förbundet för att få ett bra försäkringskydd. Man bör kontrollera att ens skydd ligger på rätt ersättningsnivå.

## Vilken lön ska avgångspensionen grunda sig på?

Ersättningsnivåerna varierar, men ett riktmärke kan vara att avgångspensionen bör ge runt 70 procent av din lön fram till ordinarie ålderspension.

Man behöver inte använda ITP-planens lönebegrepp utan kan välja ett annat.

Det är viktigt att avgångspensionen och den ordinarie tjänstepensionen ITP 1 eller 2 baseras på lönen innan ett eventuellt löneavstående (lönevaxling) om man gjort ett sådant.

## ITP 2

Avgångspensionen baseras, för den som tillhör ITP 2, oftast på den pensionsmedförande lönen för ITP 2 som är:

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

## ITP 1

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

## Hur länge ska avgångspensionen betalas ut?

Hur länge avgångspensionen betalas ut regleras i avtalet mellan arbetsgivaren och den anställda. Ytterst är det alltså en förhandlingsfråga.

Tidigare var det vanligt att avgångspension betalades ut fram till 65-årsdagen, eftersom det varit den allmänt vedertagna pensionsåldern i Sverige, och den tidpunkt då arbetslöshetsförsäkringen och ett antal andra arbetsrelaterade försäkringar upphört att gälla.

När riktåldern nu införts och de flesta arbetsrelaterade försäkringar anpassats till dem, framstår det som naturligt att avgångspensionen åtminstone gäller fram till den tidpunkten. I annat fall bidrar den anställda till att finansiera avgångspensionen genom att tvingas göra ett tidigt uttag av sin ordinarie ålderspension (allmän och/eller tjänstepension).

## Det är viktigt att avgångspensionen värdesäkras

Avgångspension som betalas ut under flera år bör värdesäkras varje år. Detta ska i så fall regleras i avtalet mellan arbetsgivare och anställd. 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 värdesäkring som används beror på vad man kommer överens om. Modellen ska vara inskriven i avtalet. Det är viktigt att det finns en tydlig beskrivning i avtalet av hur uppräknings ska göras.

## Kompensation – allmän pension

Det är viktigt att man får kompensation för förlust av allmän pension. Kompensationen bör täcka förlust av allmän pension, vilket för de flesta är inkomstpension och premiepension. Det görs genom 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 man arbetat kvar oförändrat. Kompensationen kan betalas in till en separat pensionsförsäkring, eller till ITP 1 – alternativt ITPK-försäkringen.

## Kompensation – kollektivavtalad pension

Avgångspensionen ska inte försämlra den kollektivavtalade ålderspensionen. Arbetsgivaren ska därför betala in en engångspremie till tjänstepensionen, som motsvarar det som skulle ha betalats in om man fortsatt arbeta oförändrat fram till 65 årsdagen för ITP 2 och 66 årsdagen för ITP 1.

Det kan hända att en arbetsgivare vill ordna kompensationen på annat sätt än genom ITP. I så fall bör man se till så att man inte får sämlre förutsättningar än de alternativ som anges nedan.

## Kompensation för den som omfattas av ITP 2

Oavsett vilken lön man har ska kompensationen alltid omfatta premier fram till 65 års ålder avseende:

- ITP 2 ålderspension
- ITPK
- Flexpension

Den som tjänar mer än 7,5 inkomstbasbelopp, omfattas dessutom av ITP:s familjepension, som inte heller ska försämlras av att man accepterar en avgångspension.

**Observera** Om man är mellan 62 och 65 år och accepterar erbjudandet om avgångspension samt får sin ITP 2 och ITPK slutbetalda med kollektiva medel, får man bara arbeta i mindre omfattning, det vill säga mindre än 8 timmar i veckan. Den som arbetar mer riskerar att slutbetalningen av ITP 2 och ITPK dras in.

## Alternativ ITP (10-taggarlösning)

Har man valt alternativ ITP bör återstående pensionspremier fram till 65 år slutbetalas av arbetsgivaren.

## Kompensation för den som omfattas av ITP 1

Oavsett vilken lön man har ska kompensationen alltid omfatta premier fram till 66 års ålder avseende:

- ITP 1 ålderspension
- Flexpension