

# Byte av pensionsplan

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

## Innehåll

<b>1</b>	<b>Sammanfattande checklista .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Varför inrangeringsförhandling?.....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Förhandlingsläget .....</b>	<b>5</b>
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.....	7
<b>4</b>	<b>Förberedelser inför förhandlingen .....</b>	<b>8</b>
<b>5</b>	<b>Konsekvenser och kompensation vid ändrade villkor för tjänstepension och avtalsförsäkring .....</b>	<b>8</b>
5.1	Medarbetare som fyllt 60 år.....	9
5.2	Medarbetare med hel eller delvis arbetsförmåga.....	9
5.3	Medarbetare som går från en förmånsbestämd lösning till premiebestämd.....	9
5.4	Medarbetare som går från en premiebestämd pension med högre premier till ett avtal med lägre premier .....	10
5.5	Medarbetare som är föräldraledig.....	10
5.6	Kvarstående och undantag.....	11
5.7	Olika möjliga lösningar.....	11
5.8	Tabell för tilläggspremier vid byte av tjänstepensionsplan från förmånsbestämd ITP 2 till premiebestämd ITP 1.....	13
<b>6</b>	<b>Checklista: Vad bör vara med i protokollet?.....</b>	<b>14</b>
<b>7</b>	<b>Begreppsförklaring .....</b>	<b>15</b>
<b>8</b>	<b>Bildstöd för tjänstepensionsplaner .....</b>	<b>17</b>
8.1	ITP 2.....	18
8.2	ITP 1.....	19
8.3	KAP-KL .....	20
8.4	AKAP-KR .....	21

## 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 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 som sagt inte i denna 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.

Om både överlåtaren och förvärvaren har kollektivavtal 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 fortsätta med det, utan risk för att behöva teckna ett generellt avtal med Collectum om ITP2. Det är alltså då 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 5.3 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 år<sup>1</sup> från övergången (28 § MBL), 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:s uppfattning att det gäller även kollektivavtalade tjänstepensionsplaner, som är en del av villkoren. Kontakta ditt förbund vid frågor.

### **3.1.3 Typfall 3: Överlåtaren har kollektivavtal men förvärvaren saknar kollektivavtal**

Om överlåtaren är bunden av kollektivavtal gäller detta för samtliga medarbetare som kan omfattas, även de som hittills inte omfattats hos förvärvaren, såvida inte överlåtaren har sagt upp kollektivavtalet innan övergången eller arbetstagarförbundet gjort det inom tidsramen (28 § MBL).

Om kollektivavtalet inte är uppsagt före övergången blir förvärvaren "smittad" av överlåtarens kollektivavtal. Samtliga medarbetare behöver då anmälas/anslutats till kollektivavtalad tjänstepension, utom de som tillhör ITP:s frikrets (läs mer på Collectums webbplats).

Om förvärvaren efter att ha blivit smittad säger upp kollektivavtalet gäller MBL:s regler för kollektivavtals giltighet.

### **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. Jämför tidigare utfästelser från överlåtaren med förvärvarens kollektivavtalade pensions- och försäkringslösningar.

## **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 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 fortsätta att göra det även efter bytet av arbetsgivarorganisation.

---

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

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.

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/arbetskadeföränta gäller.
- Eventuell föräldraledighet.
- 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

- har fyllt 60 år
- uppbär sjukpenning/sjukersättning/aktivitetsersättning/arbetskadeföränta eller liknande (benämns arbetsförmögen 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
- 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.

## 5.1 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.

Läs också mer om kvarstående och undantag under punkt 5.6.

## 5.2 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.

## 5.3 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 hur mycket som har betalats in till pensionen samt hur pensionskapitalet utvecklats. Storleken på den förvaltningsavgift som pensionsbolaget tagit ut har också betydelse. Pensionsavsättningen som arbetsgivaren gör varje månad/år under hela yrkeslivet utgörs av en viss procent i förhållande till pensionsmedförande lön.

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 enligt transparenta beräkningsgrunder, eftersom varje anställds historik påverkar vilken kompensation som krävs för att den slutliga tjänstepensionen inte ska bli sämre genom bytet. Se även punkt 5.8

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 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.

## 5.4 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). Se punkt 7.1.

Lösningar som deltid- / flexpension är vanliga, eller högre premienivåer i den offentliga sektorns pensionsavtal, och behöver hanteras vid byte av kollektivavtal. För medarbetaren ligger ett stort ekonomiskt värde i att få behålla de högre premierna, se punkt 5.7.

### 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, tid i olika pensionsavtal räknas sällan samman., därför behöver pensionsgrundande tid följa med till nya pensionsavtalet. Se punkt 5.7. Medarbetare som fyllt eller fyller 60 år under året bör kvarstå i det tidigare pensionsavtalet

För att kunna anmälas till ITP 2 krävs att medarbetaren fram till 65 års ålder hinner omfattas av ITP 2 i minst 36 månader. I praktiken betyder det att den som fyllt 62 år och saknar tidigare intjänande från ITP 2 inte kommer in i planen. Det är i sådana fall möjligt att i stället anmäla in medarbetaren till ITP 1. Se punkt 5.1.

### 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. Se punkt 5.7.

### 5.4.3 Byte från premiebestämd tjänstepension till annan premiebestämd tjänstepension

Jämför premienivåer mellan pensionsavtal och eventuella kompletterande premier; i privat sektor finns till exempel överenskommelser inom de flesta branschavtal om extra avsättning till ITP i form av deltid- / flexpension. Se tabellen punkt 5.7. Jämför även åldrar för pensionsintjänande i de olika planerna. Se punkt 7.1.

## 5.5 Medarbetare som är föräldraledig

Vid byte av avtalsområde måste arbetsgivaren anmäla in även föräldralediga från tidpunkten för bytet av avtal.

### Kompensation med kompletterande premier?

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

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 av Försäkringsnämnden för arbetsmarknadsförsäkringar. Blankett för ansökan om kvarstående finns på [www.fora.se](http://www.fora.se).

Alla pensionsavtal har en pensionsnämnd med representanter för parterna, som bland annat 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 i form av ett beslut om kvarstående respektive undantag. 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 eller mer 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, behöver arbetsgivaren också teckna ett pensioneringsavtal/ administrationsavtal hos det administrationsbolag som den förra arbetsgivaren hade (exempelvis Collectum, KPA eller Skandia).

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, bör protokollet ge de kvarstående medarbetarna fortsatt rätt till sjuklön över tak enligt Allmänna bestämmelser § 28 moment 7.

## 5.7 Olika möjliga lösningar

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/hel arbetsoförmåga, tills de är fullt arbetsföra igen. Det är i regel endast dessa två orsaker som det går att få nämndernas godkännande om kvarstående för.

När kvarstående inte är ett alternativ kan arbetsgivaren i stället göra extra avsättningar löpande. Dessa kallas tilläggs- eller kompletterande premier och bör alltid räknas fram per individ för att vara träffsäkra, i annat fall utgå från tabell med tilläggspremier enligt punkt 5.8.

Nedan följer information avseende yrkanden som kan vara lämpliga beroende på vilka pensionsavtal som är aktuella.

<b>Från ITP 1 till ITP 2</b>	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.
<b>Från ITP 2 till ITP 1</b>	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 bör medarbetarna få tilläggspremier över och under taket. Se PTK:s tabell i punkt 5.8.
<b>Från ITP 2 till KTP 2, BTP 2 och FTP 2 och vice versa</b>	Medarbetarna bör 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 2, då det avtalet tillämpar samordning med andra kollektivavtalade förmånsbestämda planer.
<b>Från ITP1 till AKAP-KR</b>	Generellt behövs ingen kompensation.
<b>Från ITP 2 till AKAP-KR</b>	Medarbetarna behöver tilläggspremier över och under taket. Se PTK:s tabell i punkt 5.8.
<b>Från KAP-KL till ITP 1</b>	Medarbetarna bör få tilläggspremier över tak. Se PTK:s tabell i punkt 5.8.
<b>Från KAP-KL till ITP 2</b>	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).
<b>Från AKAP-KR till ITP 1</b>	Generellt behövs ingen kompensation om avsättningen till deltid- / flexpension enligt branschavtal finns. Observera att ytterligare tilläggspremier i AKAP-KR kan förekomma.
<b>Från AKAP-KR till ITP2</b>	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.
<b>Från KTP 2 till ITP 1</b>	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 tilläggspremie över och under 7,5 inkomstbasbelopp fram till 65 år. Tilläggspremierna är alltså utöver de 4,5 respektive 30 procent i ITP 1.

### Bakgrund

Denna tilläggstabell är framtagen av PTK 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 vilket innebär att tilläggspremierna inte kommer att stämma på enskilda fall, utan bara i genomsnitt. 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 3,0 procent till och med 60 år och 2,4 procent därefter.
- Inkomstbasbeloppets förändring är 3 procent per år.
- Inflationen är 2 procent per år.
- För Collectums administrationsavgift har 0,75 procent på premien tillämpats.
- Avkastningen har antagits till 3,5 procent + inflation per år efter skatt och driftskostnader fram till 63 års ålder och 3 procent + inflation mellan 63 och 65 års ålder. Vid 65 års ålder i modellen görs kapitalet om till förmån med Alectas prognosantaganden.
- Alectas nuvarande livslängdsantaganden har tillämpats.

Ålder	Tilläggspremie	
	<7,5 IBB	>7,5 IBB
46	1,3 %	4,5 %
47	1,3 %	5,5 %
48	1,3 %	6,5 %
49	1,2 %	8,0 %
50	1,2 %	9,0 %
51	1,1 %	10,5 %
52	1,0 %	12,5 %
53	0,9 %	14,0 %
54	0,7 %	14,5 %
55	0,5 %	15,5 %
56	0,2 %	17,5 %
57	0,0 %	18,5 %
58	0,0 %	17,5 %
59	0,0 %	14,0 %
60	0,0 %	5,5 %
61	0,0 %	0,0 %
62	0,0 %	0,0 %
63	0,0 %	0,0 %
64	0,0 %	0,0 %

## 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. Observera att arbetsgivaren inte kan lämna det gamla pensionsavtalet under tiden arbetsgivaren fortfarande är medlem i den gamla arbetsgivarorganisationen. Inrangering på nytt pensionsavtal kan som tidigast ske per första dagen efter medlemskapets upphörande i den gamla arbetsgivarorganisationen.
- 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 arbetsoförmåga ska kvarstå till dess att personen i fråga 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 i fråga 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 avsättning till 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 inkomstbasbelopp (motsvarar 625 500 kr/år eller 52 125 kr omräknat till månadsbelopp år 2026).

När det gäller sjukpenning är taket 10 prisbasbelopp, som innebär att Försäkringskassan inte beräknar sjukpenningen på löner över denna nivå (10 prisbasbelopp motsvarar 592 000 kr/år eller 49 333 kromräknat till månadsbelopp år 2026). Därför kompletterar kollektivavtalen och ger en högre ersättning för lönedelar över 10 prisbasbelopp.

### **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 inkomstbasbelopp, samt 32,5 procent mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp. 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 7.1.2)**

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 inkomstbasbelopp och 30 procent på lönedelar mellan 7,5 och 30 inkomstbasbelopp 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 7.1.3)**

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 nyinträde från 1 januari 2023. KAP-KL innehåller en premiebestämd del, där 4,5 procent motsvarande lönen upp till 30 inkomstbasbelopp avsätts i en pensionsförsäkring. För den som har en lön över taket finns även en förmånsbestämd del som, efter att man 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 hel sjukersättning eller hel arbetsskadelivränta kan i dagsläget inte välja AKAP-KR.

### **AKAP-KR (fd AKAP-KL) (se grafik i avsnitt 7.1.4)**

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 inkomstbasbelopp.

#### *Övergångsregler*

Utöver ordinarie pensionsavsättning kan medarbetaren som tidigare haft KAP-KL omfattats av tilläggspremier på lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp fram till 65 års ålder. Observera att även lön över 7,5 inkomstbasbelopp för åren 2023 – 2025 beaktas, dvs efter att övergång till AKAP-KR har skett. I detta fall utges tilläggspremier i framtiden för varje år lönen överstiger 7,5 inkomstbasbeloppen.

#### *PA-KFS 09*

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. Observera att de som kvarstår i PA-KFS 09 idag är de som är helt arbetsoförmögna.

### **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 inkomstbasbelopp och 32,5 procent för lönedelar mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp. Utöver detta finns även en premiebestämd del som kallas KTPK och som ger 2,1 procent i pensionsmedförande lön i avsättning.

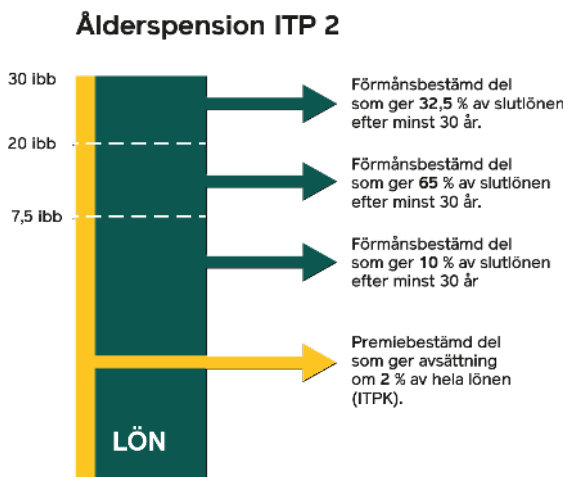
### **KTP 1**

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

## 8 Bildstöd för tjänstepensionsplaner

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.

## 8.1 ITP 2

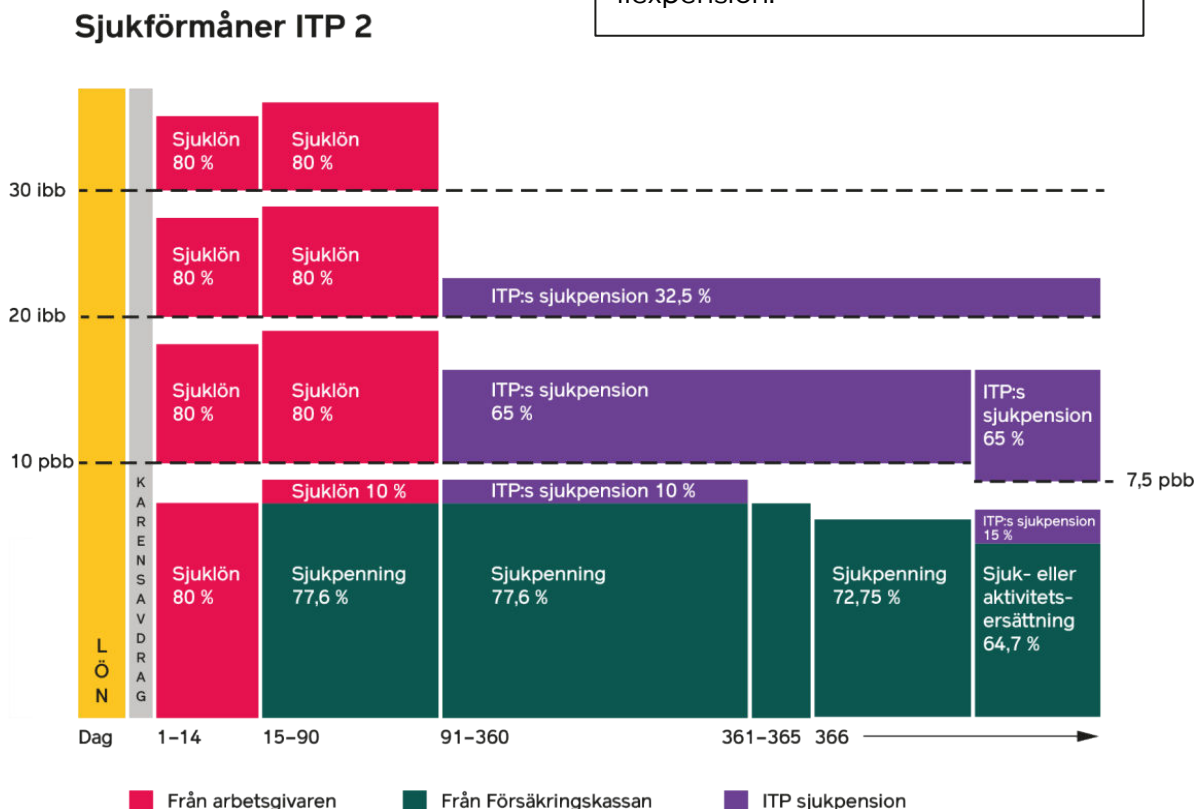


### ITP 2 – Privat sektor

Födda 1978 eller tidigare.

Pensionsintjänande till ITP2 samt premieavsättning till ITPK till 65 års ålder. Därefter finns möjlighet att teckna ITP1 enligt ö.k. med arbetsgivaren vid fortsatt arbete.

Det finns överenskommelser inom de flesta branschavtal om extra avsättning till ITPK i form av deltids- / flexpension.



Arbetsgivaren betalar sjuklön under de första tre månaderna. Därefter tar sjukförsäkringen i ITP över, gällande lönedelar både över och under 10 prisbasbelopp. Premiefrielseförsäkringen tar över pensionsinbetalningarna efter tre månader. Försäkringen sköter då pensionsinbetalningarna på heltid, även om sjukskrivningen är på deltid.

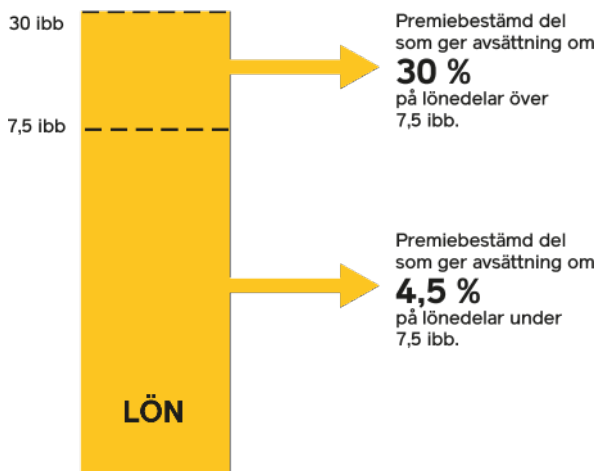
Ersättning från ITP:s sjukpension upphör vid 67 års ålder. Premiefrielseförsäkringen upphör vid 65 år.

### Föräldraledighet

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

## 8.2 ITP 1

### Ålderspension ITP 1



#### ITP 1 - Privat sektor

Födda 1979 eller senare i huvudsak.

- Födda 1978 eller tidigare med lön över 10 inkomstbasbelopp kan omfattas av ITP 1 enligt överenskommelse med arbetsgivaren.
- Arbetsgivare som tecknar ITP efter april år 2006 kan välja att tillämpa enbart ITP 1 för tjänstemän oavsett födelseår.

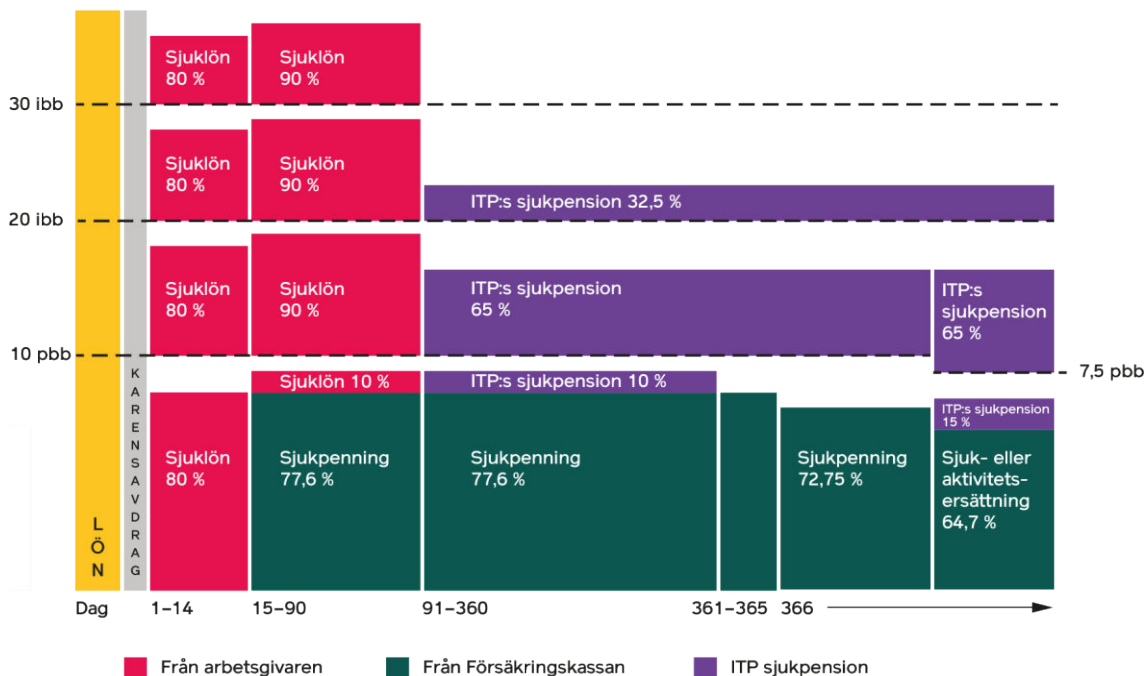
Pensionsintjänande till 66 år.

Vid fortsatt arbete kan överenskommelse ske med arbetsgivaren om fortsatt premieavsättning.

Lön över 30 inkomstbasbelopp - möjlighet till överenskommelse med arbetsgivaren om premieavsättning även för denna del.

Det finns överenskommelser inom de flesta branschavtal om extra avsättning till ITP 1 i form av deltid- / flexpension.

### Sjukförmåner ITP 1

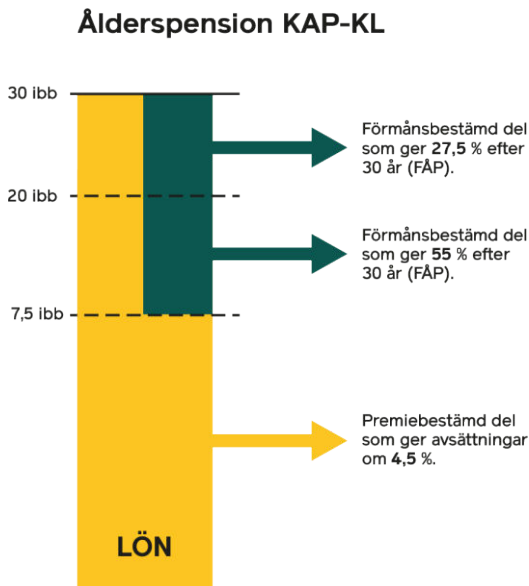


Arbetsgivaren betalar sjuklön endast under de första tre månaderna. Därefter tar sjukförsäkringen i ITP över, gällande lönedelar både över och under 10 prisbasbelopp. En premiefrielseförsäkring tar över pensionsinbetalningarna efter två veckor. Försäkringen sköter då pensionsinbetalningarna på motsvarande grad som arbetstagaren är sjuk. Ersättning från ITP:s sjukpension och premiefrielse upphör vid 67 års ålder.

#### Föräldradidighet

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

## 8.3 KAP-KL



**KAP-KL - Kommun, region, kommunala bolag**

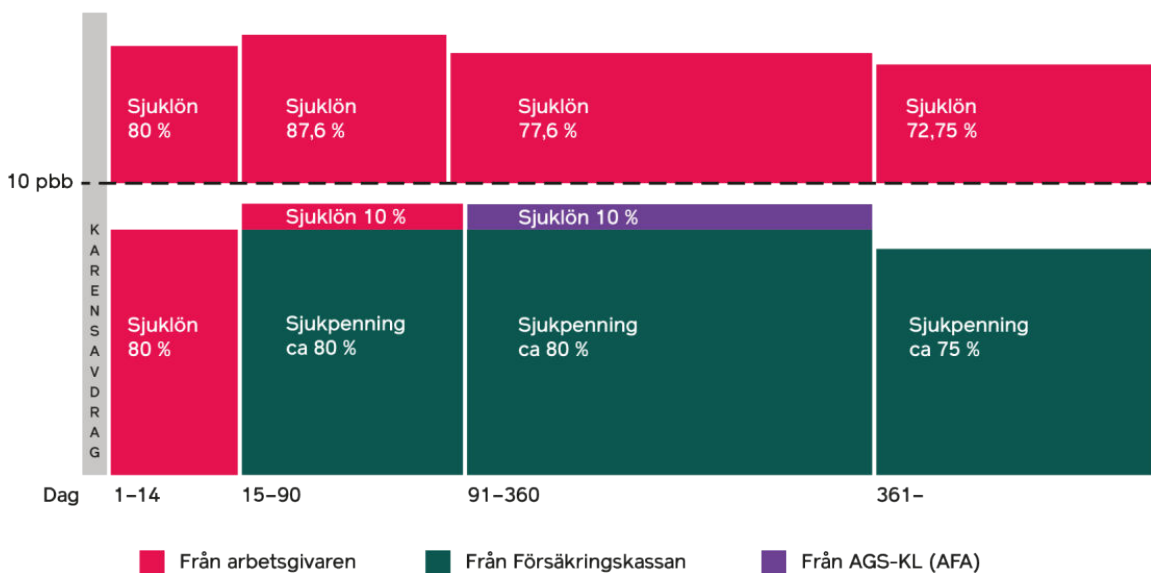
Stängd för nyinträde från 2023.

Gäller fortsatt för vissa medarbetare födda 1985 eller tidigare;

- Lön över 7,5 inkomstbasbelopp,
- Hel-/ deltidssjuka.

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



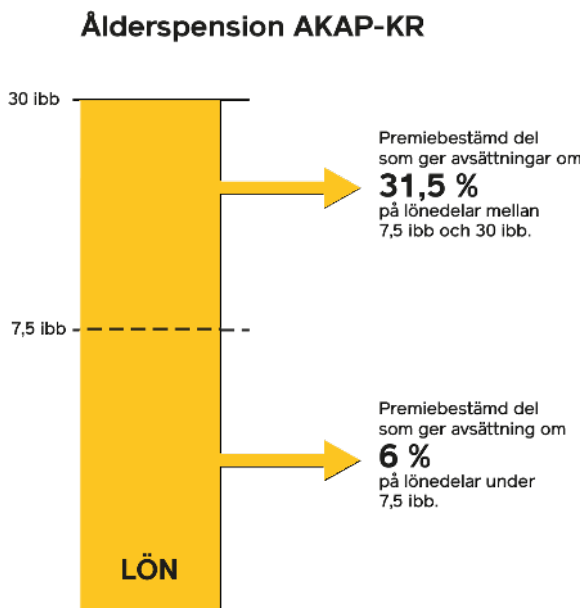
Mellan tre och tolv månaders sjukskrivning står avtalsförsäkring AGS-KL för delen under 10 prisbasbelopp. Ersättning från AGS-KL betalas ut som längst till 67 år.

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

### Föräldradidighet

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

## 8.4 AKAP-KR



### AKAP-KR - Kommun, region, kommunala bolag

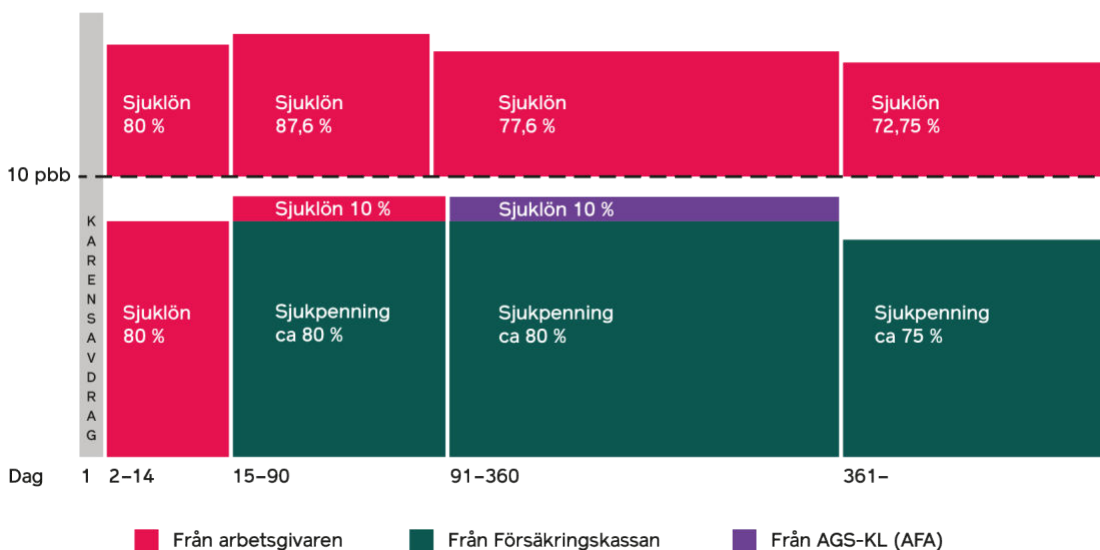
Gäller i huvudsak födda 1958 eller senare.

Premieavsättning oavsett medarbetarens ålder. Efter LAS-åldern är premienivån 6 procent på hela lönen upp till 30 inkomstbasbelopp.

### OBS!

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

### Sjukförmåner AKAP-KR



Mellan tre och tolv månaders sjukskrivning står avtalsförsäkring AGS-KL för delen under 10 prisbasbelopp. Ersättning från AGS-KL betalas ut som längst till 67 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.

### Föräldradighet

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