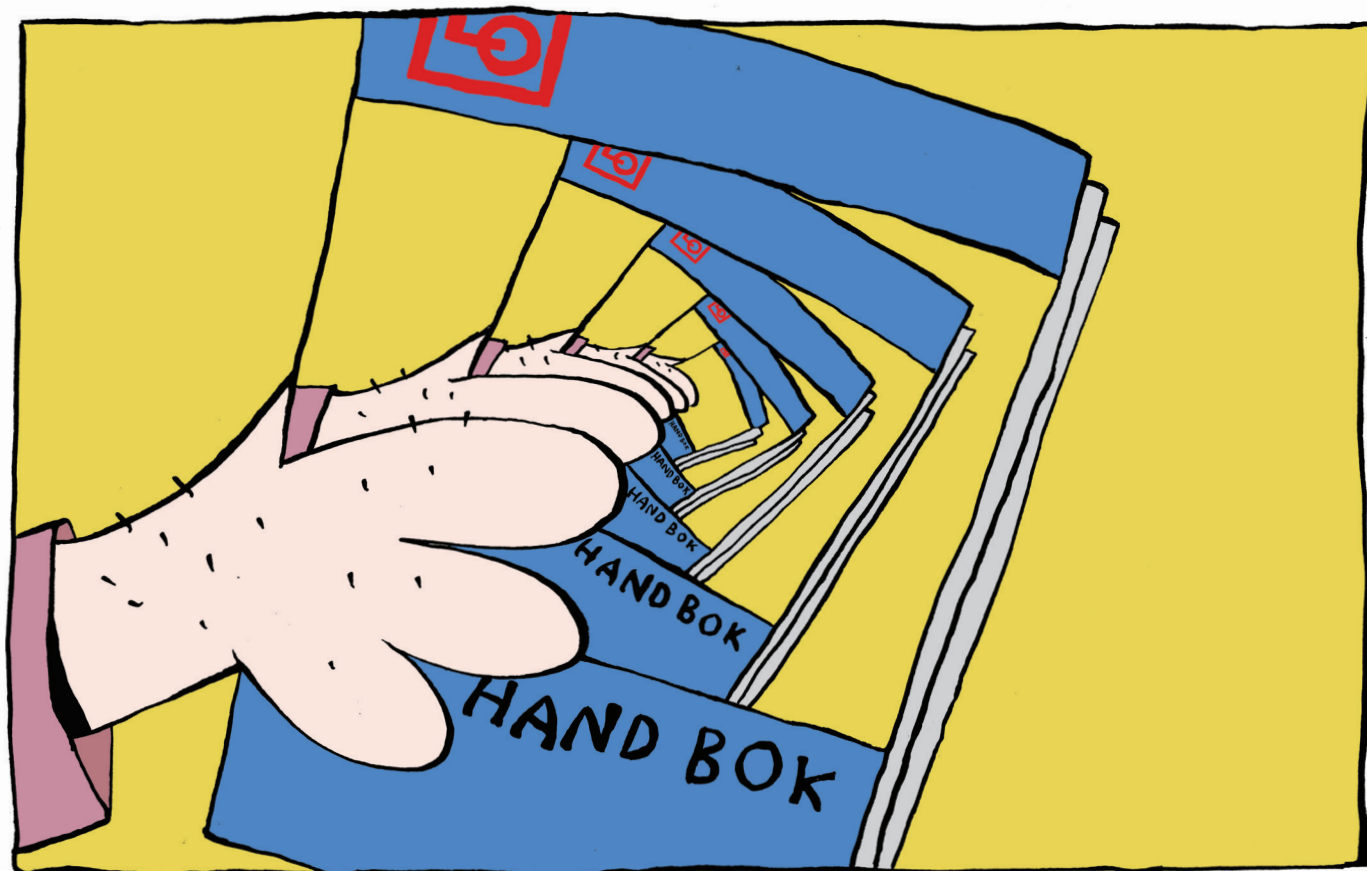




Handbok för försäkringsinformatörer 2015

Facket
försäkrar

Innehåll

Försäkringar vid Sjukdom	15
Försäkringar vid Arbetsskada	55
Försäkringar vid Arbetslöshet	85
Försäkringar vid Dödsfall	105
Försäkringar vid Pension	125
Övrigt	155

© Landsorganisationen i Sverige 2015

Produktion: Bilda Förlag & Idé

Illustratör: Olle Berg

Foto: Ellinor Collin

Tryck: Modintryckoffset, Stockholm 2015

ISBN 978-91-566-3016-3

2015-02 10 000 ex



Du är viktig!

Vår välfärd ska vara till för alla, för dig och mig. Det ska inte spela någon roll om du är hög- eller lågavlönad, anställd eller arbetslös, frisk eller sjuk, född i Sverige eller någon annanstans.

Så borde det vara, men så är det inte idag. Vi har nu flera år av högerpolitik bakom oss. Våra trygghetsförsäkringar har försämrats, klyftorna ökar och allt fler lever i otrygghet.

Från LOs sida gör vad vi kan för att motverka detta. Vi arbetar ständigt för bättre generella försäkringar och bättre trygghet. Vi bidrar också till extra trygghet genom att komma överens med arbetsgivarna om avtalsförsäkringar och avtalspension. Dessa försäkringar gäller för alla som arbetar på en arbetsplats som omfattas av kollektivavtal och är viktiga komplement till samhällets skyddsnät. De måste dock ständigt utvecklas och förbättras så att de svarar mot medlemmarnas önskemål och behov. I senaste avtalsrörelsen fick vi exempelvis igenom en ny kollektivavtalsförsäkring om föräldrapenningtillägg, ett litet men viktigt steg mot ökad jämställdhet.

Ett problem är att många inte vet om att de omfattas av försäkringar som är knutna till kollektivavtalet och till det fackliga medlemskapet. Många vet inte vilka försäkringarna är och vilka förmåner de faktiskt ger. Och det är här du som försäkringsinformatör har en viktig roll. Du kan berätta om hur viktigt kollektivavtalet är; att det kan betyda 100 procent av lönen från första dagen för den som råkar ut för en arbetsskada, bättre villkor vid graviditet och föräldraledighet eller tusentals kronor mer i pension för den som omfattas av avtal.

Du kan berätta om hur viktigt det är att vara med i facket; att ju fler vi är desto starkare blir vi i förhandlingarna med arbetsgivarna. Men också att med det fackliga medlemskapet följer förmåner. Det kan handla om en olycksfallsförsäkring eller en hemförsäkring. Det kan också handla om bättre ersättning vid arbetslöshet för den som är medlem i ett förbund med inkomstförsäkring.

Det är därför du är så viktig. Du har ett viktigt uppdrag. Och i den här boken finns information som hjälper dig att utföra det.

Karl-Petter Thorwaldsson
LOs ordförande

Innehåll

Välkommen till uppdraget som försäkringsinformatör	4
Om denna handbok	4
Nytt i bokens upplägg från 2015	4
Fem sakområden plus "övrigt"	4
Två avtalsområden i samma bok	5
Nyheter som gäller alla sakområden	6
Prisbasbelopp och inkomstbasbelopp 2015	6
Inga lagändringar vid årsskiftet – men kanske senare under 2015	6
Nyheter på sakområdet Sjukdom	7
Det lagstadgade försäkringsskyddet	7
Kollektivavtalet	7
Nyheter på sakområdet Arbetsskada	8
Det lagstadgade försäkringsskyddet	8
Kollektivavtalet	8
Nyheter på sakområdet Arbetslöshet	8
Det lagstadgade försäkringsskyddet	8
Kollektivavtalet	8
Nyheter på sakområdet Dödsfall	9
Det lagstadgade försäkringsskyddet	9
Kollektivavtalet	9
Nyheter på sakområdet Pension	9
Det lagstadgade försäkringsskyddet	9
Kollektivavtalet	9
Ett fackligt perspektiv på försäkring	10
Ekonomisk trygghet om eller när det händer	10
Det samlade försäkringssystemet	11
Lagstadgade försäkringar och allmän pension	12
Avtalsförsäkringar och avtalspension	12
Medlemsförsäkringar och individuella försäkringar	12
Den fackliga synen på försäkringar	13

LÄS DETTA FÖRST!

Välkommen till uppdraget som försäkringsinformatör

Du har nu börjat din grundutbildning till försäkringsinformatör. Det är ett fackligt uppdrag, eftersom försäkringar och pensioner genom lag och kollektivavtal påverkar medlemmarnas hushållsekonomi.

Grundutbildningen kommer inte att göra dig till försäkringsexpert – men tillsammans med boken ger den dig en bra grund för uppdraget. Under utbildningen får du en grundläggande introduktion till försäkringsskyddet vid sjukdom, arbets-skada, arbetslöshet, ålderspension och dödsfall. Du får också inblick i vad det innebär att vara försäkringsinformatör, tips om olika sätt att jobba och kunskap om din plats i den fackliga gemenskapen.

Förutom denna bok får du också materialet "Ditt uppdrag". Där beskrivs uppdraget och hur du bör lägga upp ditt arbete med försäkringsfrågorna. Utbildningens upplägg och vilka arbets- och handlingsplaner som ingår beskrivs i häftet "Grundutbildning för försäkringsinformatörer".

När du väl gått igenom grundutbildningen erbjuds du vidareutbildning varje år. Den ger fördjupade kunskaper och information om nyheter och förändringar på försäkrings- och pensionsområdet. Regelverken förändras snabbt och ofta och därför är det viktigt att delta i vidareutbildningen.

Utbildningarna för försäkringsinformatörer sköts dels av fackliga företrädare, dels av personal från Folksam, arbetarrörelsens försäkringsbolag.

Om denna handbok

Handboken är både ditt utbildningsmaterial och din uppslagsbok under året. I 2015 års upplaga har vi gjort en del förändringar för att boken ska bli ännu mer användbar:

Nytt i bokens upplägg från 2015

- Från och med denna upplaga har boken bytt namn från Grundbok till Handbok. Boken innehåller massor av information som du inte behöver använda varje gång du informerar om fackets försäkringar. Men när du behöver lite mer ingående kunskaper om något sakområde ska den här handboken kunna fungera som din faktabank.
- Vi har också tagit bort de presentationsbilder som tidigare låg som miniatyrer i slutet av sakområdeskapitlen. I fortsättningen kommer presentationsbilder endast att ligga som nedladdningsbara PowerPoint-filer på Ff-torget.

Ändrad ordningsföljd och namnbyte

Från och med årets Handbok har vi kastat om ordningsföljden mellan de två sista sakområdena och bytt namn på pensionskapitlet från "Ålderdom" till "Pension".

De dödsfall som behandlas i Handboken avser dödsfall i yrkesverksam ålder (alltså före ålderspensioneringen), varför dödsfallskapitlet rätteligen bör placeras före pensionskapitlet.

Fem sakområden plus "Övrigt"

Huvuddelen av Handboken är uppdelad i de fem sakområden som täcks av kollektivavtal om avtalsförsäkringar och avtalspensioner:

- Sjukdom
- Arbetsskada
- Arbetslöshet
- Dödsfall
- Pension

Utöver dessa sakområdeskapitel finns några andra kapitel, samlade i bokdelen Övrigt. Från och med 2014 behandlas bland Övrigt-kapitlen även en avtalsförsäkring: Föräldrapenningtillägget, FPT. Den finns i det omdöpta kapitlet "Föräldraförmåner genom lag och kollektivavtal" som hittills bara innehållit en sammanfattning av den lagstadgade föräldraförsäkringen.

Vilka olika småkapitel som finns i bokdelen Övrigt framgår av den särskilda innehållsförteckningen på sid 155–156.

Två avtalsområden i samma bok

I Handboken behandlas både de regler som gäller inom avtalsområdet LO Privat (LO – Svenskt Näringsliv) och inom avtalsområdet kooperativt anställda arbetare (LO – KFO). Skillnaderna är inte så stora; exempelvis har Kooperationens Avtalspension, KAP, stora likheter med Avtalspension SAF-LO.

Där reglerna som gäller för kooperativt anställda skiljer sig åt från dem som gäller inom det privata avtalsområdet har vi lagt in symbolen i marginalen.

KFO

Symbolen används endast där kooperativt anställdas kollektivavtal har andra regler än dem som gäller för avtalsområde LO-Privat. "Omärkta" avsnitt gäller på båda avtalsområdena

Så håller du koll på nyheter året runt

Titta i det nya kapitlet "Hjälpmedel och mer information" i slutet av denna bok. Där får du några tips om hur du gör för att hålla dig uppdaterad under året.

Nyheter i lag och kollektivavtal 2015

Eftersom Handboken sätts och trycks i början av året kan vi bara beskriva de nyheter som är kända då. Numera kan det dock komma nyheter när som helst under året, inom både lag och kollektivavtal. Många sådana ändringar träder i kraft vid halvårsskiftet men även andra månader kan vara startmånader för viktiga förändringar. Glöm därför inte att vara uppmärksam på lag-/villkorsändringar och andra försäkringsnyheter under hela året!!

Nyheter som gäller alla sakområden

Prisbasbelopp och inkomstbasbelopp 2015

Det av Statistiska centralbyrån årligen beräknade och regeringen fastställda prisbasbeloppet för 2015 är 44 500 kronor, det vill säga 100 kronor högre än det för 2014 (som i sin tur var 100 kronor lägre än det för 2013). Detsamma gäller det så kallade förhöjda prisbasbeloppet som används i vissa pensions sammanhang. I praktiken är 2015 års två olika prisbasbelopp alltså lika stora som under 2013.

Även det för intjänande av pensionsrätt viktiga inkomstbasbeloppet har regeringen fastställt enligt den av Pensionsmyndigheten beräknade höjningen med 1 200 kronor. Inkomstbasbeloppet höjdes även i fjol, eftersom det inte bara grundas på konsumentpriserna utan även på den genomsnittliga löneutvecklingen.

Inga lagändringar vid årsskiftet – men kanske senare under 2015

I denna Handbok, som trycks i februari, kan vi bara redovisa det som är känt vid årets början. Vid årsskiftet 2014/2015 fanns inga ändringar att rapportera i socialförsäkringssystemet inklusive de allmänna pensionerna. Det beror på att den statsbudget som gällde vid årsskiftet var den som byggde på den tidigare borgerliga Alliansregeringens, numera oppositionens, budgetförslag.

Där fanns inga förslag till ändringar, förutom sådant som de båda politiska blocken i riksdagen är överens om och/eller som röstats fram redan under den tidigare mandatperioden för ikraftträdande under 2015.

Kort om det politiska läget i riksdagen 2015

Efter valet i september 2014 tillträdde en regering bestående av socialdemokraterna och miljöpartiet och den regeringen lade fram sin statsbudgetproposition i oktober. Budgeten röstades dock ned i riksdagen i början av december, varvid den borgerliga oppositionens statsbudgetförslag för 2015 är den som gäller under året. I slutet av december ingick regeringen och den borgerliga oppositionen en överenskommelse om att oppositionen i kommande budgetomröstningar i riksdagen ska lägga ned sina röster för att möjliggöra för minoritetsregeringen att få igenom sina budgetpropositioner.

Större ändringar, inte minst på socialförsäkringsområdet kostar pengar, varför de brukar läggas fram som en del av statsbudgetpropositionen eller åtminstone presenteras där för att sedan följas upp av en särproposition (separat lagförslag) som innehåller detaljerna.

Det innebär att förslag till mer omfattande reformer i socialförsäkringsbalken och separata lagar som den om arbetslöshetsförsäkring tidigast kan läggas fram i den så kallade ekonomiska vårpropositionen som traditionsenligt alltid läggs i mitten av april. Eventuella smärre ändringar kan dock komma i separata särpropositioner.

Några reformer som fanns med i den budget som föll

Följande förslag i regeringens statsbudgetproposition (den som föll i omröstningen i riksdagen i början av december) skulle ha kunnat finnas med som nyheter i årets upplaga av Handboken:

- Kostnadsfria läkemedel till barn och unga under 18 år. Förslaget ikraftträdande den 1 juli 2015.
- Successivt avskaffande av den borte gränsen (sjukdag 914) för sjukpenning.
- Som en konsekvens av detta: Successiv nedläggning av det arbetsmarknadspolitiska programmet Arbetslivsintroduktion.
- Höjt ersättningstak i arbetslöshetsförsäkringen (den högsta dagpenningen skulle höjas från 680 till 910 kronor under de första hundra ersättningsdagarna). Samt höjt maximalt ersättningsbelopp i grundförsäkringen, från 320 till 350 kronor per ersättningsdag. Förslaget ikraftträdande den 1 maj 2015.
- Som en konsekvens av högre dagpenning i a-kassan: Höjd högsta sjukpenning till arbetslösa från 486 till 543 kronor per ersättningsdag.
- Höjd ersättningsnivå i sjukersättning och aktivitetsersättning, från 64 till 64,7 procent av antagandeinkomsten, dock högst 200 kronors ökning per månad. Förslaget ikraftträdande den 1 januari 2015.
- Förstärkt bostadstillägg, BTP och SBTP, till ålderspensionärer (OBS endast vid ålderspension, inte vid sjuk-/aktivitetsersättning). Förslaget ikraftträdande den 1 juli 2015.
- Successiv nedläggning av "Fas 3" som arbetsmarknadspolitisk åtgärd.

OBS att uppräkningsen nedan endast finns med som information om vad som skulle ha kunnat genomföras. På grund av det uppkomna läget efter budgetomröstningen i december är det oklart om eller när dessa förslag kan återkomma för beslut i riksdagen.

Nyheter på sakområdet Sjukdom

Det lagstadgade försäkringsskyddet

Inga nyheter i form av beslutade förändringar finns att rapportera inför 2015 i det lagstadgade försäkringsskyddet på området Sjukdom.

Eventuellt kommande förbättring

Det finns ett lagförslag (proposition till riksdagen) från december 2014 om att deltagare i arbetsmarknadspolitiska program inte ska förlora sin sjukpenninggrundande inkomst, SGI, om de blir avstängda från aktivitetsstöd/utvecklingsersättning. Motsvarande ska enligt förslaget gälla för skydd av rätten till förmånerna sjukpenning i särskilda fall, rehabiliteringspenning i särskilda fall och boendetillägg. De nya bestämmelserna föreslås börja gälla den 1 april 2015.

Förutsättningen är dock att det finns en majoritet i riksdagen för lagförslaget. Eftersom det handlar om ett separat lagförslag som inte är en del av en budgetproposition är utgången helt beroende av om regeringen får majoritet för förslaget i riksdagen.

Kollektivavtalet

Inga nyheter finns att rapportera inför 2015 i kollektivavtalet på området Sjukdom.

Nyheter på sakområdet Arbetsskada

Det lagstadgade försäkringsskyddet

Inga nyheter i form av beslutade förändringar finns att rapportera inför 2015 i det lagstadgade försäkringsskyddet på området Arbetsskada.

Kollektivavtalet

Efter att en lång rad förbättringar genomförts under de senaste åren finns inga nyheter att rapportera inför 2015 i kollektivavtalet på området Arbetsskada.

Nyheter på sakområdet Arbetslöshet

Det lagstadgade försäkringsskyddet

Skärpta krav ska gälla för alla grupper av arbetslösa

Sedan den 1 september 2013 gäller nya regler som innebär skärpta krav på arbetssökande. Motsvarande krav gäller från och med den 1 mars 2015 alla arbetssökande, det vill säga även deltagare i arbetsmarknadspolitiska program som har ersättning i form av aktivitetsstöd/utvecklingsstöd från Försäkringskassan:

- Den arbetssökande ska varje månad lämna in en aktivitetsrapport till Arbetsförmedlingen. Rapporten ska bland annat innehålla en redovisning av vilka arbeten som den arbetssökande har sökt.
- En "sanktionstrappa" finns med ett stigande antal avstängningsdagar för varje gång den arbetssökande underlåter att lämna in aktivitetsrapport, medverka till att det upprättas en individuell handlingsplan, kommer till inbokat möte, tackar nej till erbjudet arbete eller arbetsmarknadspolitiskt program och så vidare. Sanktionerna varierar från varning till avstängning från ersättningen i 5 – 45 dagar beroende på vilket krav som den arbetssökande inte uppfyllt. Den allvarligaste sanktionen är avstängning från ersättning till dess att den arbetssökande uppfyllt ett nytt arbetsvillkor.

Vad gäller arbetslösa personer som tar emot ekonomiskt bistånd från socialtjänsten ("socialbidrag") pågår en statlig utredning som i april 2015 ska lämna förslag på hur stöd och krav kan utvecklas. Utgångspunkt för uppdraget är att det i så stor utsträckning som möjligt ska gälla samma krav och uppföljning för samtliga arbetslösa, oavsett försörjning vid arbetslöshet.

Kollektivavtalet

Avgångsbidragsförsäkringen AGB

För uppsägningar under 2015 gäller högre AGB-belopp. Grundbeloppet – som gäller i åldrarna 40 till och med 49 år – har höjts från 30 700 kronor till 32 250 kronor. Mellan 50 och 60 års ålder höjs beloppet med 1 350 kronor per år och från och med 60 till och med 64 års ålder utbetalas 47 100 kronor.

Omställningsstödet

Stödbeloppet som utbetalas från Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden TSL till arbetsgivaren är 22 000 kronor per uppsagd anställd under 2015.

Denna utvidgning av personkretsen är beslutad sedan tidigare och kommer med största sannolikhet att träda i kraft.

Nyheter på sakområdet Dödsfall

Det lagstadgade försäkringsskyddet

Inga nyheter i form av beslutade förändringar finns att rapportera inför 2015 i det lagstadgade försäkringsskyddet på området Dödsfall.

Kollektivavtalet

I kollektivavtalet finns det heller inga nyheter att rapportera inför 2015 på området Dödsfall.

Se över dina förmånstagarförordnanden!

Har du säkerställt att dina förmånstagarförordnanden är aktuella?

Ersättningar till efterlevande vid dödsfall finns både i Tjänstegrupplivförsäkringen TGL eller Avtalsgrupplivförsäkringen AGL och i avtalspensionen – både den du omfattas av nu och eventuella fribrev på tidigare avtalspensioner. Du kan också ha andra försäkringar som lämnar ersättning vid dödsfall, till exempel fackets Sjuk- och efterlevandeförsäkring eller en privat pensionsförsäkring med återbetalningsskydd.

Oavsett vilken försäkring det gäller, fördelas normalt ersättningen mellan de ersättningsberättigade efterlevande enligt ett så kallat standardförordnande. Vill du ändra på detta måste du skriva ett särskilt förmånstagarförordnande.

Tänk på att förmånstagarförordnanden är "färskvara". Om familjesituationen ändras, är det klokt att se över vilka förmånstagare man har till försäkringar/pensioner och vid behov skriva nya förmånstagarförordnanden, så att exempelvis en tidigare sambo inte står kvar som förmånstagare långt efter det att förhållandet upphört och man kanske ingått ett nytt.

Nyheter på sakområdet Pension

Det lagstadgade försäkringsskyddet

Inga nyheter i form av beslutade förändringar finns att rapportera inför 2015 i det lagstadgade försäkringsskyddet på området allmän ålderspension.

I skattelagstiftningen finns dock en ändring som påverkar medlemsförsäkringen Medlemspension (läs mer på sid 149). Skatteavdraget för privat pensionssparande sänks under 2015 från 12 000 kronor om året till 1 800 kronor om året och skatteavdragsmöjligheten försvinner helt från och med 2016. Det gör att den som pensionssparar privat i det som skatterättsligt räknas som så kallade P-skattade pensionsförsäkringar i praktiken behöver sluta med det för att inte riskera att beskattas dubbelt.

Kollektivavtalet

Möjlighet till partiellt uttag av Avtalspension SAF-LO

LO och Svenskt Näringsliv har kommit överens om att det från och med 1 juli 2015 ska vara möjligt att ta ut Avtalspension SAF-LO partiellt och inte bara som hel pension. Det innebär att det ska kunna gå att ta ut till exempel 50 procent av sin avtalspension under en period.

Ett fackligt perspektiv på försäkring

Den här boken handlar om våra försäkringar. Både de som facket har förhandlat fram i kollektivavtal och de som riksdagar sedan början av 1900-talet (ofta efter hårda politiska strider) gjort till lag.

Därför engagerar sig facket i försäkringsfrågorna

Fackets grunduppgift är "Det goda arbetet" – bra och rättvisa arbetsvillkor, en lön som man kan leva på och ett utvecklande arbete i en bra arbetsmiljö som gör det möjligt att arbeta med bibehållen hälsa fram till pensioneringen.

Sett ur ett försäkringsperspektiv skulle man kunna säga att fackets främsta arbetsuppgift är förebyggande: Att jobba för att de händelser som den försäkringarna täcker inte ska inträffa.

Men **om** det ändå händer behövs ett ekonomiskt skyddsnät. Därför ska facket jobba för att skapa, bibehålla och förbättra försäkringsskyddet så att den som drabbas i alla fall inte ska behöva oro sig för ekonomin. Detsamma gäller fackets ansvar för det ekonomiska skyddsnätet i situationer **när** det händer.

Budskapet i detta kapitel finns även i utbildningshäftet "Ditt uppdrag" men eftersom det delas ut endast till nyblivna försäkringsinformatörer som genomgår grundutbildningen, har vi beslutat att lägga in motsvarande resonemang även här i Handboken, som alla försäkringsinformatörer får, oavsett om man är nybörjare eller haft uppdraget mycket länge.

Ekonomisk trygghet om eller när det händer

Grunden för försäkringsskyddet är lagstiftning och kollektivavtal. Därutöver har LO-förbunden också ett antal medlemsförsäkringar. De är utformade så att de antingen ingår i medlemsavgiften eller kan tecknas som tillval. Medlemsförsäkringarna behandlar vi dock bara översiktligt i Handboken, eftersom alla fakta om socialförsäkringarna och avtalsförsäkringarna är så omfattande.

Försäkringar för "om det händer"-situationer

Försäkringar är viktiga **om** det händer, alltså om man blir sjuk, drabbas av en arbetsskada, förlorar jobbet eller avlider i yrkesverksam ålder. Syftet med dessa försäkringar och andra förmåner (bostadsbidrag med mera) är att de ska täcka inkomstbortfall om det händer något dåligt som man egentligen aldrig vill ska hända.

"Om det händer"-försäkringarna beskrivs i Handboken i kapitlen Sjukdom, Arbetsskada, Arbetslöshet och Dödsfall. Försäkringar är dock inte bara till för att täcka otrevliga situationer.

Försäkringar för "när det händer"-situationer

I vårt samlade försäkringspaket finns också försäkringar och avtalslösningar som ska täcka inkomstbortfall **när** något händer – när man går i ålderspension eller när man blir förälder.

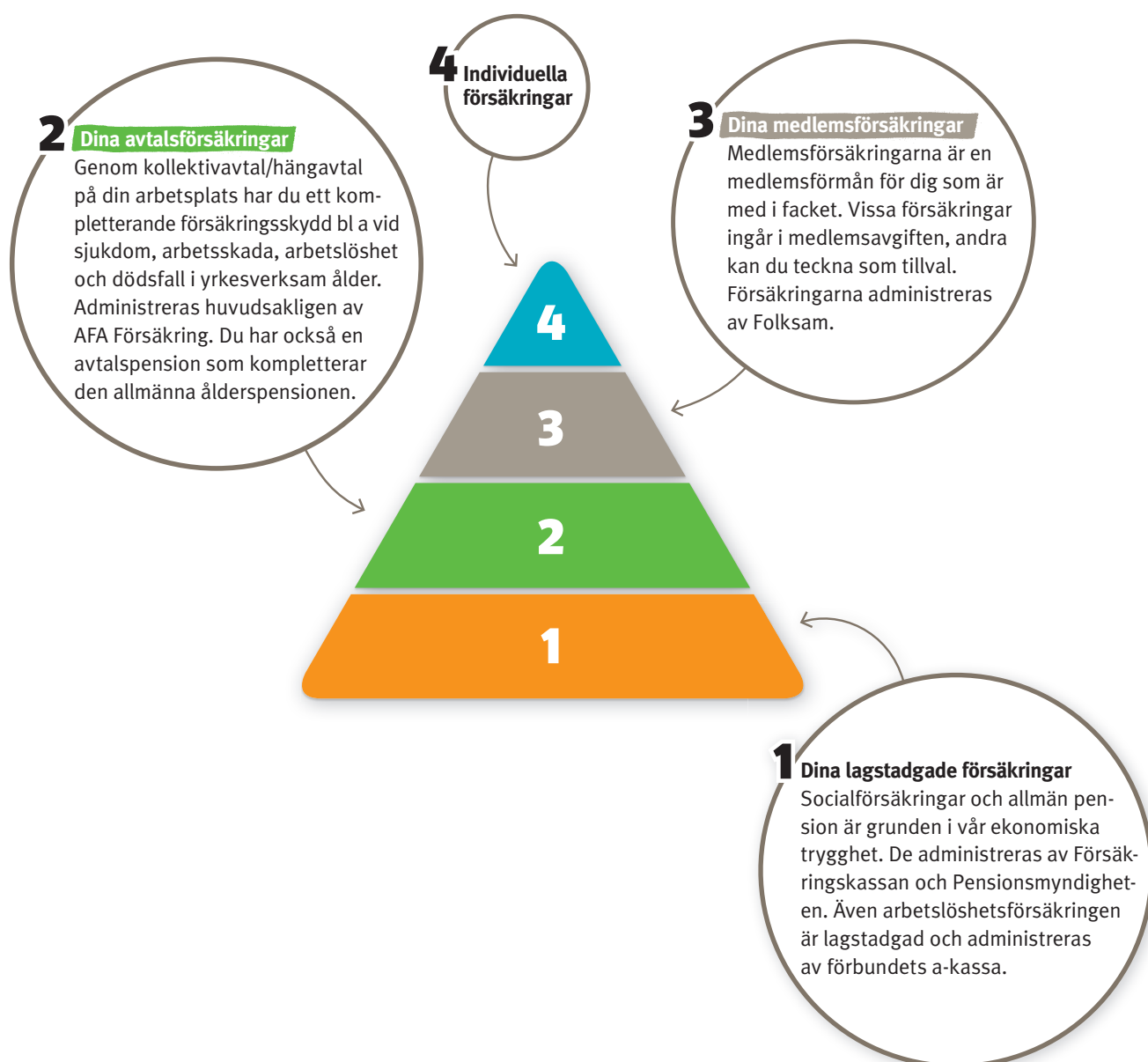
Avtalspensionen är en välkänd del av denna ljusare, mer positiva, sida av försäkringsområdet. På de avtalsområden som vi behandlar i den här boken heter de kollektivavtalade pensionsplanerna Avtalspension SAF-LO och Kooperationens Avtalspension KAP. I kollektivavtalet finns också en liten men viktig försäkring som

heter Premiefrielseförsäkringen, som ser till att pensionsintjänandet fortsätter även under sjukfrånvaro och föräldraledighet.

En annan del av försäkringsområdets "solsida" gäller föräldraförmånerna. Från 2014 finns en helt ny avtalsförsäkring som heter Föräldrapenningtillägg, FPT.

Det samlade försäkringssystemet

Försäkringar, ålderspension – både den allmänna och kollektivavtalade pensionen – och andra förmåner bildar ett sammanhållet system. Du som är aktiv försäkringsinformatör ser den klassiska illustrationen av systemet varje gång du tar fram en checklista för Försäkringssamtalet:



När du genomför Försäkringssamtalet med en medlem ska du naturligtvis i första hand koncentrera dig på de frågor som medlemmen har och på de specifika försäkringar som blir aktuella. Tiden är ofta knapp. Tidigare använde vi namnet Försäkringskvarten för att det i princip ska kunna vara möjligt gå igenom checklistan

tillsammans med medlemmen på den tiden. I verkligheten kan det bli fler eller färre minuter. Men även om du och medlemmen koncentrerar er på en enda händelse, till exempel arbetsskada, är det bra om du kan förmedla kunskapen om helheten, om hur våra avtalsförsäkringar ingår i ett samlat system.

Så hänger försäkringspyramiden – och det som står i den lilla pyramidillustrationen nedanför – ihop:

Lagstadgade försäkringar och allmän pension

Bottenplattan i vår ekonomiska trygghet är samhällets försäkringar och pensioner. De är lagstadgade och kan bara förändras genom riksdagsbeslut. Alla som är bosatta och/eller arbetar i Sverige omfattas, även om det finns en del försäkringar som bara gäller för dem som förvärvsarbetar. Både enskilda och arbetsgivare betalar tillsammans för denna trygghet genom skatter och avgifter.

Förutom sjukpenning, a-kassa, pension och liknande förmåner ingår i systemet också föräldrapenning, barnbidrag och högkostnadsskydd med mera. Även de allmänna ålderspensionerna är en del av samhällets trygghetssystem. Lagreglerna för de flesta av de försäkringar och pensioner som behandlas bland annat i denna Handbok finns sedan 2011 samlade på ett ställe, socialförsäkringsbalken (SFB).

Principen – som dock urholkats kraftigt på senare år – är att hushållsekonomin inte ska behöva kollapsa för att man till exempel blir sjuk eller arbetslös eller får barn eller går i pension. Ersättningsnivåerna ska grundas på inkomsten och vara så höga att man kan bibehålla ungefär samma levnadsstandard som när man arbetar. Detta kallas för inkomstbortfallsprincipen.

Avtalsförsäkringar och avtalspension

Inkomstbortfallsprincipen går igen också i de kollektivavtalade avtalsförsäkringarna, som är nästa avsats i Försäkringspyramiden. Avtalsförsäkringarna och avtalspensionens roll är att fungera som komplement till socialförsäkringarna. Exakt vilka avtalsförsäkringarna är och vad som ligger i dem varierar mellan avtalsområdena.

Avtalsförsäkringarna ger ersättning vid exempelvis sjukdom och arbetsskada. De betalas ur löneutrymmet, genom att vi som anställda avstår en viss del av lönen till försäkrings- och pensionspremier. Viktigt att komma ihåg i detta sammanhang är att det måste finnas kollektivavtal på arbetsplatsen för att man ska vara säker på att omfattas av dessa försäkringar och av den kompletterande pensionen från avtalspensionsplanen.

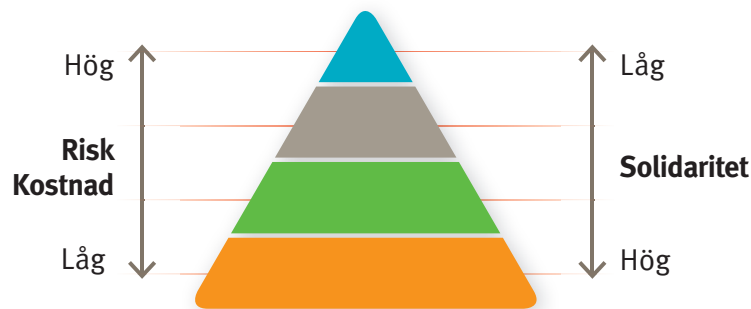
Medlemsförsäkringar och individuella försäkringar

Den näst översta delen av Försäkringspyramiden innehåller fackets medlemsförsäkringar. De har tillkommit för att täcka det behov av ytterligare kompletteringar som finns trots det omfattande försäkringsskyddet genom lag och kollektivavtal.

Medlemsförsäkringarna innebär att alla som är medlemmar i ett LO-förbund har tillgång till bland annat grupplivförsäkring, olycksfallsförsäkring för fritiden, barnförsäkring och hemförsäkring. LO-förbunden har olika uppsättningar medlemsförsäkringar – exempelvis har flera men inte alla förbund den så kallade inkomstförsäkringen, som kompletterar a-kassans ersättning. Dessutom har förbundens medlemsförsäkringar delvis olika omfattning.

Den fackliga synen på försäkringar

De två nedersta delarna av Trygghetspyramiden är den bas som den generella välfärden och därmed allas vår ekonomiska trygghet ska vila på.



Fackföreningsrörelsens principiella ståndpunkt är att det bästa sättet att skapa trygghet är genom lösningar som omfördelar riskerna i hela befolkningen. Alla råkar inte ut för samma sak samtidigt. Alla som är med betalar dock solidariskt till systemet, så att den som behöver kan få ersättning. Ju fler som är med i ett system, desto mindre behöver var och en betala – och desto färre spärrar för deltagande behöver man sätta upp.

Det generella välfärdssystemet utjämnar risker mellan individer och mellan grupper mest effektivt och rationellt – men alla behov av ekonomisk trygghet "om eller när det händer" har inte lösts i den nedersta delen av pyramiden, den för alla gemensamma. Med kollektivavtalade försäkringar har arbetsmarknadens parter hittat en rationell lösning på detta behov av kompletterande försäkringar.

Avtalsförsäkringarna är mer kostnadseffektiva och rättvisa jämfört med privata försäkringslösningar. Att en individ har större eller mindre risk för att bli sjuk eller arbetsskadad påverkar inte premiens storlek i avtalsförsäkringarna. Därmed skapas konkurrensneutralitet mellan företagen eftersom arbetsgivarnas kostnader för premierna är relativt lika. Stora försäkringskollektiv, med lika eller likartade villkor, gör också att rörligheten på arbetsmarknaden underlättas, eftersom försäkringsskyddet inte blir ett hinder för att byta arbetsgivare.

Försäkringar som liknar de fackliga medlemsförsäkringarna finns visserligen också högst upp i pyramiden, bland de rent individuella försäkringarna, men de är dyrare än de som bygger på medlemskap i facket. Privata försäkringsbolag ägnar sig också åt att välja ut vilka människor som det är lönsamt att försäkra och vilka som ska stängas ute, antingen genom höga premier eller helt enkelt neka dem försäkring. För stora grupper innebär det att det blir omöjligt att få ett tillräckligt bra försäkringsskydd vid exempelvis sjukdom eller arbetslöshet.

Sjukdom

Ysabel Nilsson Saavedra
Fastighets



Innehåll

Om innehållet i detta kapitel	17
Sjukdom = medicinskt grundad arbetsoförmåga	17
Kollektivavtalet kompletterar – så fungerar det	17
Snabböversikt över kapitlet Sjukdom	17
 Sjuklön enligt sjuklönelagen	18
Vem har rätt till sjuklön?	18
När och hur länge får man sjuklön?	18
Hur stor är sjuklönen?	19
Karensdagsregler – sjuklön	19
Högriskskydd	19
Specialregler – sjuklön	20
Arbetsgivarens skyldigheter	20
Twist om sjuklön	21
 Sjukpenning	21
Allmänna förutsättningar – sjukpenning	21
Sjukpenninggrundande inkomst, SGI	22
Kalenderdagsberäknad eller arbetstidsberäknad sjukpenning	23
Sjukpenning – tidsbegränsning och ersättningsnivåer	23
Ersättning enligt lag och avtal – sammanfattning av huvudreglerna	26
När maximalt antal sjukpenningdagar har förbrukats	27
Specialregler – sjukpenning	28
 Arbetsförmåga, arbetsanpassning och rehabilitering	30
Rehabiliteringskedjan	30
Arbetsgivarens ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering	32
Ersättningar och bidrag vid rehabilitering	34
 Sjukersättning/aktivitetsersättning	36
Allmänt om sjukersättning och aktivitetsersättning	36
Aktivitetsersättning för 19–29-åringar	37
Sjukersättning för 30–64-åringar	37
Så beräknas sjukersättning/aktivitetsersättning	37
Sjukersättning/aktivitetsersättning i form av garantiersättning	38
Bidrag till bostadskostnader	39
Återgång i arbete för personer med sjuk- eller aktivitetsersättning	41
 Övriga ersättningar vid sjukdom och funktionshinder	42
Högekostnadsskydd – sjukvård och medicin	42
Egenavgiftsbeloppen 2015	42

Ersättningar vid funktionsnedsättning	43
Ersättning för felbehandling med mera	43
Avtalsgruppsjukförsäkringen – AGS	43
Ersättning till anställd som har rätt till sjuklön enligt lag	43
Viktig information om sjukpenning i särskilda fall och AGS	44
Vilka omfattas av AGS?	45
Dagersättning under sjukpenningtid	45
Månadersättning under tid med aktivitet ersättning/sjukersättning	45
Värdesäkring	46
Skatteregler	47
Kvalifikationstid	47
Försäkringsgrundande anställningstid	47
Efterskydd	47
Medlemsförsäkringar	48
Sjuk- och efterlevandeförsäkring	48
Medlemsolycksfall – Fritid	48
Praktiska anvisningar och annat stödmaterial – sjukdom	49
Sammanfattning – Sjukdom	49
Praktiska anvisningar – Sjuklön	50
Praktiska anvisningar – Sjukpenning	50
Praktiska anvisningar – Sjukersättning/aktivitet ersättning	51
Praktiska anvisningar – Avtalsgruppsjukförsäkringen, AGS	51
Råd till en sjukskriven	52
Checklista – sjukdom	53

Sjukdom

Om innehållet i detta kapitel

Ersättningarna vid sjukdom – särskilt de lagstadgade som Försäkringskassan administrerar – används i ett flertal sammanhang och fungerar som en sorts ”grunder-sättningar” när du inte kan förvärvsarbeta på grund av sjukdom eller olycksfall. Vid arbetsskada kan du ha rätt till ytterligare ersättningar som du kan läsa mer om i nästa kapitel i denna Handbok.

För rätten till ersättning spelar det ingen roll var eller hur du blivit sjuk eller skadad (till exempel hemma, på jobbet eller under en fritidsaktivitet). Det som däremot spelar stor roll och som du måste komma ihåg är hur ”sjukdom” definieras i försäkringssammanhang:

Sjukdom = medicinskt grundad arbetsoförmåga

Rätten till ersättning enligt både lag och kollektivavtal grundas på att du:

- har blivit sjuk eller drabbats av ett olycksfall – det vill säga att du är i ett medicinskt tillstånd av ohälsa (arbetsmarknadsmässiga, ekonomiska, sociala och liknande förhållanden räknas inte)

och att

- det medicinska tillståndet av ohälsa sätter ned din arbetsförmåga.

Nyckelorden är **arbetsoförmåga** och **medicinskt grundad**. Efter ett visst antal dagar behöver du läkarintyg, men det är Försäkringskassan som fattar beslutet.

Detta sker utifrån en bedömningsmodell som kallas Rehabiliteringskedjan och där samma medicinska tillstånd av ohälsa kan bedömas som ersättningsbar arbetsoförmåga – eller inte – beroende på (bland annat) hur länge du varit sjuk.

Kollektivavtalet kompletterar – så fungerar det

Alla anställda på en arbetsplats med kollektivavtal på avtalsområdet LO Privat eller LO-KFO omfattas av ett kompletterande försäkringsskydd vid sjukdom. Vår avtalsförsäkring heter AGS (Avtalsgruppsjukförsäkringen) och den administreras av AFA Försäkring.

Ersättningarna från AGS kompletterar ersättningarna från Försäkringskassan (sjukpenning med mera). Det innebär att det är Försäkringskassans beslut om din arbetsförmåga – och därmed din rätt till ersättning därifrån – som så att säga ligger i botten. AFA Försäkring gör ingen självständig utredning av din arbetsförmåga/ arbetsoförmåga.

Avtalsförsäkringar och avtalspension gäller för alla anställda så fort som det finns kollektivavtal/hängavtal. (Jämför: Fackets medlemsförsäkringar gäller dock bara för medlemmar.)

Snabböversikt över kapitlet Sjukdom

Lagstadgade försäkringar och motsvarande	Sjuklön enligt SjLL Sjukpenning, sjuk-/aktivitetser-sättning och övriga ersättningar enligt socialförsäkringsbalken, SFB	Läs på sidan 18–21 21–43
Avtalsförsäkringar	Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS	43–48
Medlemsförsäkringar	Sjuk- och efterlevandeförsäkring Medlemsolycksfall – Fritid	48

De flesta lagar i socialförsäkringssystemet flyttades den 1 januari 2011 över i den nya socialförsäkringsbalken (se sid 185–187). Sjuklönelagen, SjLL, finns dock kvar som separat lag.

Sjuklön enligt sjuklönelagen

Enligt lagen om sjuklön, SjLL, ska arbetsgivaren betala sjuklön under de första 14 dagarna i en sjukperiod. Dessa dagar kallas *sjuklöneperioden*.

Vem har rätt till sjuklön?

Om du är anställd har du som regel rätt till sjuklön från och med den första anställningsdagen och så länge som anställningen varar – även efter 65 års ålder.

Det finns dock ett antal undantag från arbetsgivarens skyldighet att betala sjuklön:

Vem har inte rätt till sjuklön?

- **Korttidsanställd.** Är du anställd för kortare tid än en månad, har du rätt till sjuklön först efter 14 dagars anställning. Vid kortvariga återkommande anställningar hos samma arbetsgivare får du räkna ihop samtliga anställningar så länge tiden mellan anställningarna inte överstiger 14 dagar.
- **Anställningen upphör.** Om anställningen upphör under en period när du har rätt till sjuklön, upphör också arbetsgivarens skyldighet att betala sjuklön. Har du i den situationen en ny anställning, är det den nya arbetsgivaren som ska betala sjuklön. Om du inte har avtal om någon ny anställning, kan du istället ha rätt till sjukpenning från Försäkringskassan.
- **Är tjänstledig.** Du har inte rätt till sjuklön från arbetsgivaren under tid då du är tjänstledig. Du kan istället ha rätt till sjukpenning från Försäkringskassan.
- **Deltagit i Arbetslivsintroduktion.** Om du är anställd och har deltagit i detta arbetsmarknadspolitiska program, behöver arbetsgivaren bara betala sjuklön om du har återgått i arbete och utfört arbete under minst en dag sedan arbetsgivaren senast betalade ut sjuklön för en hel sjuklöneperiod. Annars ska Försäkringskassan stå för ersättning i form av sjukpenning efter karensdagen.
- **Arbete parallellt med sjukersättning.** Om du arbetar enligt reglerna om så kallad steglös avräkning (se sid 41–42) är arbetsgivaren inte skyldig att betala sjuklön.

När och hur länge får man sjuklön?

Sjuklöneperioden börjar räknas från och med den första dagen då du är frånvarande från arbetet på grund av sjukdom och får ett inkomstbortfall och de därpå följande 13 kalenderdagarna, det vill säga i sammanlagt 14 dagar. Den första dagen är karensdag.

Efter karensdagen betalas sjuklönen ut för de dagar du skulle ha förvärvat arbetat om du inte varit sjuk.

Sjuklön betalas ut steglöst för det inkomstbortfall som uppkommer. Du kan med andra ord få sjuklön även för en mindre del av arbetsdagen än en fjärdedel (som är den lägsta nivån i sjukpenningen) – till exempel 1/10 eller 9/10 sjuklön.

Läkarintyg – regler för när sådant ska lämnas

Från och med den sjunde dagen efter sjukanmälningsdagen – alltså sjukdag 8 – krävs läkarintyg för att du ska ha rätt till sjuklön. Du ska lämna läkarintyget till din arbetsgivare.

I en del kollektivavtal står att läkarintyg ska lämnas tidigare än den sjunde dagen. I avtalet kan också stå att arbetsgivaren har rätt att anvisa vilken läkare som du ska vända dig till. I regel står arbetsgivaren för kostnaden för läkarintyget.

Dessutom har arbetsgivaren enligt lag rätt att vända sig till Försäkringskassan och begära beslut på att du ska lämna läkarintyg från första sjukdagen, så kallat första-

Arbetsförmåga definieras på samma sätt i lagen om sjuklön, SjLL, och i socialförsäkringsbalken, SFB. Arbetsförmågan måste alltså vara nedsatt av medicinska skäl.

Läkarintyget behöver inte innehålla uppgift om sjukdomsorsaken (diagnos) – om kollektivavtalet inte stadgar annorlunda.

dagsintyg. Den lagstadgade rätten får arbetsgivaren dock bara använda om det finns särskilda skäl:

- Du är sjukskriven vid upprepade tillfällen utan att läkarkontakt har förekommit.
- Du misstänks för missbruk av alkohol eller narkotika.
- Du är ofta "måndagssjuk".
- Du uppvisar ett sjukskrivningsmönster utan rimlig förklaring.

Även Försäkringskassan har rätt att kräva av dig att du skaffar läkarintyg tidigare än den sjunde dagen.

Hur stor är sjuklönen?

Ersättningsnivån under sjuklöneperioden är 80 procent av lönen. Till skillnad från vad som gäller för sjukpenningen har sjuklönen inget inkomsttak. Sjuklön betalas alltså även på eventuella lönedelar över sjukpenningens inkomsttak, det vill säga 2015 på lönedelar över 27 812 kronor i månaden.

Karensdagsregler – sjuklön

Huvudregel

Karensdagen är den första dagen i sjuklöneperioden, det vill säga den första dagen då du är frånvarande från arbetet och har ett inkomstbortfall. Även bara en del av dagen kan utgöra karensdag. Löneavdrag görs naturligtvis endast för frånvarotiden.

Flera arbetsgivare

Om du har flera arbetsgivare, räknas karensdag hos varje arbetsgivare.

Återinsjuknanderegeln

En ny sjukperiod som börjar inom fem dagar från det att en tidigare sjukperiod har avslutats, betraktas som en fortsättning på den tidigare sjukperioden när det gäller karensdag och sjuklöneperiodens längd. Det krävs inte att du återinsjuknar i samma sjukdom. Återinsjuknanderegeln har ingen begränsning. Den kan alltså tillämpas hur ofta som helst.

EXEMPEL:

Ulla är sjuk i fyra arbetsdagar. Ersättningen blir så här: Den första dagen är karensdag, dag 2, 3 och 4 får Ulla sjuklön med 80 procent. Efter att ha varit frisk i tre dagar blir Ulla sjuk på nytt. Ersättningen för den första sjukdagen i den nya perioden blir 80 procent och sjukdagen ska räknas som den femte dagen i sjuklöneperioden.

EXEMPEL:

Jonas har varit sjuk och börjar arbeta igen en torsdag. För att återinsjuknanderegeln ska gälla, måste han bli sjuk på nytt senast följande måndag.

Om återinsjuknandet inträffar på en arbetsfri dag, fortsätter inte sjuklöneperioden att löpa förrän den första dag då den anställda skulle ha arbetat.

Högriskskydd

Allmänt högriskskydd

Detta skydd är utformat så att antalet karensdagar begränsas till tio under en tolv-månadersperiod. Högriskskyddet gäller varje anställning för sig och är oberoende av orsaken till sjukfrånvaron.

Högriskskydd – och ersättning till arbetsgivaren för karensdag/-ar – kan beviljas också om du är sjukfrånvarande på grund av ingrepp i samband med donation eller förberedelse för donation av egna organ eller vävnader.

Arbetsgivaren är ansvarig för att sjuklön betalas ut för den första dagen i sjukfallet när du har haft så många sjukperioder att du omfattas av högriskskyddet.

Särskilt högriskskydd

Om du har en kronisk sjukdom eller ett funktionshinder kan Försäkringskassan efter ansökan från dig bevilja så kallat särskilt högriskskydd. Detta gäller bland annat om du kan antas vara sjukfrånvarande i en sådan utsträckning att du har fler än tio sjukperioder under en tolv månaders period.

I så fall kan du få sjuklön eller sjukpenning redan från första dagen i varje sjukperiod. Din arbetsgivare kan också ha rätt till ersättning för sina kostnader för sjuklön. Den sjukdom du har måste vara väl dokumenterad och Försäkringskassan kan begära ett läkarutlåtande om kassan anser att det behövs.

Specialregler – sjuklön

Ersättning för resekostnader istället för sjuklön

Du kan få reseersättning istället för sjuklön om du på grund av sjukdom eller skada inte kan ta dig till och från arbetsplatsen men klarar av att arbeta när du väl har kommit dit.

Karensdagen tillämpas även vid reseersättning. Om denna period varar utöver 14 dagar, tar Försäkringskassan över ansvaret från och med sjukdag 15 och kan fortsätta att betala reseersättning istället för sjukpenning.

Sjuklön under semester och ledighet

Sjuklön betalas normalt för de dagar som du skulle ha arbetat. Du har dock rätt till sjuklön under semesteren om du har rätt till semesterlön och begär att sjukdag inte ska räknas som semesterdag. Sjuklönen beräknas i så fall på semesterlönen.

Sjukdom under annan ledighet ger rätt till sjuklön endast om du har rätt till lön under ledigheten. Exempel: vid viss ledighet för fackliga uppdrag eller dag då permitteringslön skulle ha betalats.

Arbetsgivarens skyldigheter

Anmälan till Försäkringskassan

Om du fortfarande är sjuk efter de första 14 dagarna, är arbetsgivaren skyldig att göra anmälan om sjukfallet till Försäkringskassan. En sådan anmälan ska göras inom sju dagar efter det att sjuklöneperioden är slut. Genom denna anmälan får Försäkringskassan kännedom om sjukfallet och kan betala sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken, SFB, för resten av sjukskrivningstiden. Det är alltså arbetsgivaren och inte du som anställd som ska göra anmälan om fortsatt sjukskrivning till Försäkringskassan.

Undantag: Om din rätt till sjuklön upphör på grund av att anställningen upphör, är arbetsgivaren inte skyldig att anmäla sjukfallet till Försäkringskassan. Då måste du göra det själv för att ha rätt till sjukpenning enligt SFB. Detsamma gäller om du av någon annan anledning inte har rätt till sjuklön från arbetsgivaren. Även i dessa fall är det du själv som ska anmäla sjukfallet till Försäkringskassan. (Detta kan du läsa mer om tidigare i detta kapitel under avsnittet "Vem har inte rätt till sjuklön".)

Tystnadsplikt

Arbetsgivare har tystnadsplikt beträffande uppgifter som kan komma fram om en anställds hälsotillstånd eller personliga förhållanden genom uppgifter i läkarintyg eller i en försäkrans. Även andra anställda, till exempel på personalavdelningen, har tystnadsplikt. Brott mot tystnadsplikten bestraffas enligt brottsbalken.

Sjukkontroll

Försäkringskassan får göra sjukkontroll även under sjuklöneperioden. Kontrollen kan innebära kontakt med arbetsgivaren, behandlande/sjukskrivande läkare eller annan som kan antas kunna lämna nödvändiga uppgifter. Kassan kan också göra hembesök hos den sjuka.

Försäkringskassan har rätt att lämna ut uppgifter till arbetsgivaren om vad som framkommit vid sjukkontrollen.

Twist om sjuklön

Exempel på tvister om sjuklön kan vara om det föreligger ett anställningsförhållande eller inte eller på vilket inkomstunderlag som sjuklönen ska beräknas. Twist om sjuklön är en arbetsrättslig twist, vilket innebär att lagen om rättegång i arbetstvister gäller. Enligt förhandlingsordningen hamnar tvisten i Arbetsdomstolen om parterna inte kan komma överens. (Det är bara om du som anställd väljer att stämma företaget som tvisten avgörs i tingsrätt.)

Om tvisten gäller frågan om din arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdom ska Försäkringskassan avge yttrande i frågan om det kommer en begäran om detta från arbetsgivare, arbetstagare, facket eller domstol.

Tvisten kan även gälla beslut som fattats av Försäkringskassan, till exempel om förstadagsintyg. I så fall gäller de vanliga omprövnings-/överklagandereglerna i socialförsäkringsärenden som du kan läsa mer om i kapitlet "Överklaga".

Sjuklönegaranti från Försäkringskassan vid twist om sjuklön

Om du tvistar med arbetsgivaren om rätten till sjuklön, kan Försäkringskassan efter ansökan från dig betala ersättning om kassan bedömer att du sannolikt har rätt till den begärda sjuklönen. Gäller tvisten något annat, till exempel om storleken på sjuklönen, lämnar Försäkringskassan inte någon ersättning.

Sjukpenning

Rätten till sjukpenning – för den som uppfyller de allmänna förutsättningarna – avgörs av Försäkringskassans bedömning av arbetsförmågan. Denna bedömning görs enligt "Rehabiliteringskedjan" som beskrivs på sid 30–31.

Allmänna förutsättningar – sjukpenning

Kvalifikation

Sjukpenning är en rättighet som är inskriven i socialförsäkringsbalken, SFB. Sjukpenningen är skattepliktig och pensionsgrundande och den kan betalas ut som hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels sjukpenning. För att ha rätt till sjukpenning måste du:

- arbeta i Sverige eller vara utstationerad av svensk arbetsgivare att arbeta i utlandet
- ha en årsinkomst på minst 24 procent av prisbasbeloppet (10 680 kronor år 2015)
- vara arbetsoförmögen till minst en fjärdedel på grund av sjukdom.

Har du rätt till sjukpenning?

Anställd med rätt till sjuklön

Om du har rätt till sjuklön i din anställning, träder Försäkringskassan in och betalar sjukpenning först efter sjuklöneperiodens slut, det vill säga från och med dag 15 i sjukperioden.

Anställd utan rätt till sjuklön

Om du saknar rätt till sjuklön, till exempel beroende på att den avtalade anställningstiden är kortare än en månad, kan du istället ha rätt till sjukpenning från Försäkringskassan från och med dag 2 i sjukperioden.

Sjukpenning till korttidsanställda

Är du dag-för-dag-anställd eller anställd under kortare tid än en månad, har du ju inte rätt till sjuklön. I så fall kan du ha rätt till sjukpenning. Om det kan antas att du skulle ha arbetat under de första 14 dagarna i sjukperioden, betalar Försäkringskassan

Om du på grund av sjukdom eller andra svåra omständigheter varit förhindrad att anmäla dig som arbetssökande på Arbetsförmedlingen kan Försäkringskassan ändå bevilja sjukpenning.

Avrundningar av beloppen

De belopp som anges i detta avsnitt avrundas enligt följande:

- Den lägsta sjukpenninggrundande inkomsten: 10 700 kr.
- Högsta sjukpenninggrundande årsinkomst: 333 700 kr.
- Högsta sjukpenninggrundande månadsinkomst: 27 800 kr.

Detta ingår i SGI

- Den beräknade årslönen eller annan årlig framtida inkomst i pengar från förvärsarbete.
- Ersättning för regelbundet återkommande övertid, ersättning för jour, beredskap och liknande.
- Semesterersättning till den del som motsvarar den lön som du skulle ha haft om du hade arbetat under motsvarande tid.

Detta ingår *inte* i SGI

- Semesterlönstillägg
- Naturaförmåner som till exempel kost och logi.

Ingen SGI – men möjlighet ändå att få sjukpenning – efter sjuk-/aktivitetsersättning på garantinivå.

Läs mer på sid 25–26 om *sjukpenning i särskilda fall* (eller *rehabiliteringspenning i särskilda fall*). Dessa ersättningsformer är avsedda för personer som inte har någon sjukpenninggrundande inkomst, SGI, att återfå vid utförsäkring från till exempel tidsbegränsad sjukersättning. Det gäller de, oftast yngre, personer som saknade SGI när Försäkringskassan fattade beslutet och som därför fick sin sjuk- eller aktivitetsersättning beviljad i form av garantiersättning (läs mer om detta på sid 38–39).

arbetstids- eller kalenderdagsberäknad sjukpenning (se sid 23) efter vad som anses skäligt med ledning av hur du arbetat före insjuknandet.

Sjukpenning till arbetslös

Om du är arbetslös har du rätt till sjukpenning under förutsättning att du har en sjukpenninggrundande inkomst, SGI. Om du har rätt till sjukpenning kan du få den från och med dag 2 i sjukperioden. Sjukpenningen följer samma regler som för anställda, med det undantaget att du inte kan få högre sjukpenning än 486 kronor om dagen.

Viktigt att tänka på är att du som arbetslös måste vara anmäld som arbetssökande på Arbetsförmedlingen. Annars löper du risken att Försäkringskassan "nollklassar" dig, det vill säga sätter ned din sjukpenninggrundande inkomst, SGI, till noll kronor. Det i sin tur innebär att du inte har rätt till SGI-grundad sjukpenning om du blir sjuk (och inte heller till andra SGI-grundade ersättningar såsom föräldrapenning).

I normalfallet har du tre månader på dig efter det att anställningen upphör. Men om du är sjukskriven och Försäkringskassan drar in din sjukpenning, måste du anmäla dig på Arbetsförmedlingen redan dagen efter det att du fick beslutet. Det enda undantaget är om du på grund av sjukdom eller andra svåra omständigheter varit förhindrad att anmäla dig som arbetssökande på Arbetsförmedlingen. I så fall kan Försäkringskassan ändå bevilja sjukpenning.

Karensdagsregler – sjukpenning

Även för sjukpenning gäller motsvarande karensdagsregler som för sjuklön – inklusive specialreglerna om återinsjuknande, allmänt högriskskydd, särskilt högriskskydd och utökat särskilt högriskskydd. Se avsnittet "Karensdagsregler – sjuklön" på sid 24.

Sjukpenninggrundande inkomst, SGI

En lång rad socialförsäkringsförmåner, bland annat sjukpenning, beräknas utifrån din *sjukpenninggrundande inkomst*, SGI.

Den sjukpenninggrundande inkomsten fastställs av Försäkringskassan. Den lägsta sjukpenninggrundande inkomsten ska uppgå till minst 24 procent av prisbasbeloppet – 10 680 kronor år 2015.

Den högsta sjukpenninggrundande inkomsten är 7,5 prisbasbelopp. Det motsvarar 2015 en årsinkomst på 333 750 kronor eller en månadslön på 27 812 kronor i månaden.

Omräkning av SGI

Om du är anställd, anpassas SGI till den löneförändring som sker inom yrkesområdet. Om du är arbetslös, gäller andra regler.

Om du saknar anställning och har din SGI skyddad, får du SGI:n omräknad efter prisutvecklingen. Prisutvecklingen används för omräkning av SGI också om du förlorar din anställning under en pågående ersättningsperiod. I så fall görs omräkningen efter ett år, räknat från den dag då den anställning upphörde som du senast haft fastställd SGI i.

Rätt att återfå SGI efter långvarig sjukdom

Om du har haft sjukersättning eller aktivitetsersättning som upphör, har du rätt att få tillbaka den SGI som gällde för dig vid tidpunkten då sjukersättningen eller aktivitetsersättningen beviljades. Detsamma gäller för dig som utförsäkrats efter maximal tid med sjukpenning.

Att du har rätt att få tillbaka din SGI betyder att du efter utförsäkringen har rätt att få ersättning i form av sjukpenning igen (men först efter en karenstid på tre månader efter det att sjuk-/aktivitetsersättningen upphört eller 87 dagar efter det att du sist hade sjukpenning).

Kalenderdagsberäknad eller arbetstidsberäknad sjukpenning

Du kan antingen få kalenderdagsberäknad eller arbetstidsberäknad sjukpenning. Är du anställd är sjukpenningen i de allra flesta fall kalenderdagsberäknad.

Kalenderdagsberäknad sjukpenning

I de flesta fall är sjukpenningen kalenderdagsberäknad. Sjukpenningen är i dessa fall 80 procent av din SGI multiplicerad med 0,97 och dividerad med 365. Du får ersättning för alla dagar i sjukfallet, utom karensdagen – alltså inte bara för de dagar du skulle ha arbetat om du inte blivit sjuk.

Räkna så här: Börja med att multiplicera SGI:n med 0,97 (som är den så kallade korrigeringsfaktorn). Multiplicera det du får med 0,80. Dividera resultatet med 365.

Arbetstidsberäknad sjukpenning

Arbetstidsberäknad sjukpenning får du under de första 14 dagarna om du är arbetslös eller om du är anställd men saknar rätt till sjuklön från arbetsgivaren. Vid frånvaro på grund av sjukdom får du, om du är anställd, ett löneavdrag som beror på antalet frånvarotimmar. Den arbetstidsberäknade sjukpenningen betalas endast för de dagar då du skulle ha arbetat om du inte blivit sjuk.

Beräkningsgrunden för den arbetstidsberäknade sjukpenningen är din årsarbetstid, som är lika med din ordinarie arbetstid plus semesterledighet.

Sjukpenning – tidsbegränsning och ersättningsnivåer

Huvudregeln för rätten till sjukpenning är att den är tidsbegränsad (utom i ett antal undantagsfall) och kopplad till arbetsförmågan. Försäkringskassan kan byta ut sjukpenningen mot rehabiliteringspenning om du genomgår arbetslivsinriktad rehabilitering, men samma regler om ersättnings storlek, tidsbegränsning och arbetsförmågeprövning gäller lika som för sjukpenning.

Det finns tre olika former av sjukpenning:

- Sjukpenning på normalnivå
- Sjukpenning på fortsättningsnivå
- Sjukpenning i särskilda fall

Sjukpenning på normalnivå

Huvudregel

Sjukpenning på normalnivå betalas i högst 364 dagar under en ramtid på 450 dagar. Läs mer om ramtiden strax nedan.

Ersättningsnivån för sjukpenning på normalnivå är 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten, SGI, multiplicerad med 0,97. Multiplikationen med den så kallade korrigeringsfaktorn 0,97 sänker i praktiken ersättningsnivån till 77,6 procent.

Undantag från tidsbegränsningen

Vid allvarlig sjukdom kan Försäkringskassan efter ansökan bevilja *sjukpenning på normalnivå utan tidsbegränsning*. Det måste dock handla om en allvarlig sjukdom som är livshotande, exempelvis vissa typer av tumörsjukdomar, en neurologisk sjukdom som ALS eller väntan på transplantation av ett vitalt organ. Ett annat skäl är om du befinner dig i livets slutskede, oavsett diagnos.

Sjukpenning på normalnivån utan tidsbegränsning kan också beviljas för andra sjukdomar. Det ska dock handla om allvarlig sjukdom. Om Försäkringskassan bedömer att du är helt arbetsoförmögen kan du få hel sjukpenning – även om bara en fjärdedel (25 procent) av din arbetsoförmåga beror på allvarlig sjukdom.

Ramtid och sammanläggningsregel

För att fastställa antalet dagar som du har rätt till sjukpenning på normalnivån ska Försäkringskassan använda en ramtid på 450 dagar. Det innebär att alla sjukperioder 450 dagar bakåt i tiden, räknat från den aktuella sjukperiodens start, tas med i beräkningen. 450 dagar är cirka 15 månader.

Detta innebär att du snabbt kan komma upp i 364 ersättningsdagar i den senaste sjukperioden. Om så är fallet kan du ansöka om sjukpenning på fortsättningsnivån. Ytterligare dagar med sjukpenning på normalnivån kan du, som nämnts, bara få om du lider av en allvarlig sjukdom.

Alla ersättningsdagar räknas:

- Alla dagar (kalenderdagar) med lagstadgad sjuklön som följs av dagar med sjukpenning på normal- eller fortsättningsnivån, rehabiliteringspenning eller förebyggande sjukpenning.
- Sjuklön som inte följs av sjukpenning räknas inte in i ramtiden. När sjuklön följs av sjukpenning sker däremot en sammanläggning där även sjuklönetiden räknas in.

Viktigt att komma ihåg är att alla dagar räknas som heldagar, oavsett om ersättningen har betalats på heltid eller deltid.

Även viktigt att komma ihåg är att ramtiden är "rullande". Ramtiden står alltså inte still, utan för varje dag som går, "rullar" även ramtiden framåt en dag. Det betyder i praktiken att det räcker med ett uppehåll på 87 dagar utan ersättning för att du kan få rätt till ytterligare högst 364 dagar med sjukpenning på normalnivån motsvarande cirka 80 procent av SGI.

För rätt till "nya" sjukpenningdagar med sjukpenning på normalnivån krävs att du under uppehållet inte haft sjukpenning på normal- eller fortsättningsnivån, rehabiliteringspenning, förebyggande sjukpenning eller ersättning för merkostnader för resor till/från arbetet.

Sjukpenning på fortsättningsnivån – högst 550 dagar

Huvudregel

När du har fått sjukpenning på normalnivån i 364 dagar kan du ansöka om *sjukpenning på fortsättningsnivån*. Om Försäkringskassan beviljar sjukpenning på fortsättningsnivån är den tidsbegränsad till 550 dagar.

Sjukpenning på fortsättningsnivån är 75 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten, SGI, multiplicerad med 0,97. Multiplikationen med den så kallade korrigeringsfaktorn 0,97 sänker i praktiken ersättningsnivån till 72,75 procent.

Undantag från tidsbegränsningen

- Om du har nedsatt arbetsförmåga (minst 25 procents nedsättning) på grund av en godkänd arbetsskada kan sjukpenning på fortsättningsnivån betalas utan bortre tidsgräns.
- Om du på grund av sjukdom omfattas av något av de undantag som ger Försäkringskassan möjlighet att bevilja ytterligare dagar med sjukpenning. Undantagsfallen kallas för *sjukpenning i vissa fall*.

Sjukpenning (eller rehabiliteringspenning) i särskilda fall

Allmänt om denna ersättningsform

Sjukpenning i särskilda fall kan du få om du har lämnat sjukersättningen eller aktivitetsersättningen och antingen saknar sjukpenninggrundande inkomst, SGI, eller har en låg SGI.

Sjukpenning i särskilda fall kan betalas för samma antal dagar som gäller för sjukpenning på normalnivå och sjukpenning på fortsättningsnivå.

Sjukpenning i särskilda fall ska användas som ersättning vid sjukdom för dig som haft tidsbegränsad sjukersättning eller aktivitetsersättning under maximal tid men som saknar SGI eller har en SGI som understiger 80 300 kronor. Om Försäkringskassan vid någon tidpunkt (som inte behöver vara i direkt anslutning till "utförsäringen") bedömer att din arbetsförmåga är nedsatt så att du har rätt till sjukpenning, kan du få sjukpenning i särskilda fall.

Rätten till sjukpenning i särskilda fall upphör när Försäkringskassan har fastställt – eller skulle kunna fastställa – en sjukpenninggrundande inkomst, SGI, på minst 80 300 kronor.

Det som står om sjukpenning i särskilda fall gäller också för rehabiliteringspenning i särskilda fall om Försäkringskassan beslutar att byta ut din sjukpenning mot rehabiliteringspenning.

Möjligheten att ha tidsbegränsad sjukersättning upphörde definitivt den 31 december 2012.

Tidsbegränsningar och prövning av arbetsförmågan

Sjukpenning i särskilda fall kan betalas för samma antal dagar som gäller för sjukpenning på normalnivå och sjukpenning på fortsättningsnivå.

Arbetsförmågeprövningen för sjukpenning i särskilda fall motsvarar den som görs i sista steget av den så kallade rehabiliteringskedjan. Försäkringskassan ska alltså pröva din arbetsförmåga i förhållande till normalt förekommande arbeten på arbetsmarknaden eller genom annat lämpligt arbete som är tillgängligt för dig.

Själva rätten till sjukpenning i särskilda fall inträder dock från och med dagen efter den då rätten till tidsbegränsad sjukersättning har upphört. Denna bestämmelse har förts in för att Försäkringskassan vid behov ska kunna tillämpa något av undantagen från tidsbegränsningen av sjukpenning på fortsättningsnivån (se sid 27–28).

Ersättningsnivå

Beloppen nedan gäller oberoende av längden på ersättningsperioden. Det sker alltså ingen sänkning till exempel efter ett års sjukskrivning.

- 160 kronor om dagen vid hel förmån
- 120 kronor om dagen vid tre fjärdedels förmån
- 80 kronor om dagen vid halv förmån
- 40 kronor om dagen vid en fjärdedels förmån

Dessa belopp gäller under förutsättning att du inte samtidigt har någon annan ersättning, till exempel SGI-grundad sjukpenning.

Samordning med andra ersättningar

I socialförsäkringsbalkens, SFB, kapitel om sjukpenning i särskilda fall finns en uppsättning samordningsregler.

- Om du också har SGI-grundad sjukpenning så minskas sjukpenningen i särskilda fall med det belopp per dag som betalas i SGI-grundad sjukpenning.
- Om du har arbetsskadelivränta minskas dagbeloppet från sjukpenning i särskilda fall med livräntebeloppet vid tidpunkten för beslutet (om sjukpenning i särskilda fall) delat med 365.

Under tiden då du har annan ersättning, till exempel aktivitetsstöd vid deltagande i ett arbetsmarknadspolitiskt program, betalas inte sjukpenning i särskilda fall. Du behåller dock din rätt till denna sjukpenning om du skulle insjukna. Du behåller också din rätt till sjukpenning i särskilda fall om du till exempel förvärvsarbetar, studerar med studiestöd enligt studiestödslagen eller är föräldraledig.

Sjukpenning i särskilda fall är inte pensionsgrundande

Eftersom sjukpenning (eller rehabiliteringspenning) i särskilda fall inte grundas på någon sjukpenninggrundande inkomst – och alltså inte har till syftet att kompensera för inkomstbortfall av förvärvsarbete – är den i motsats till de andra formerna av sjukpenning/rehabiliteringspenning inte pensionsgrundande.

Inte heller sjukersättning eller aktivitetsersättning på garantinivå är pensionsgrundande.

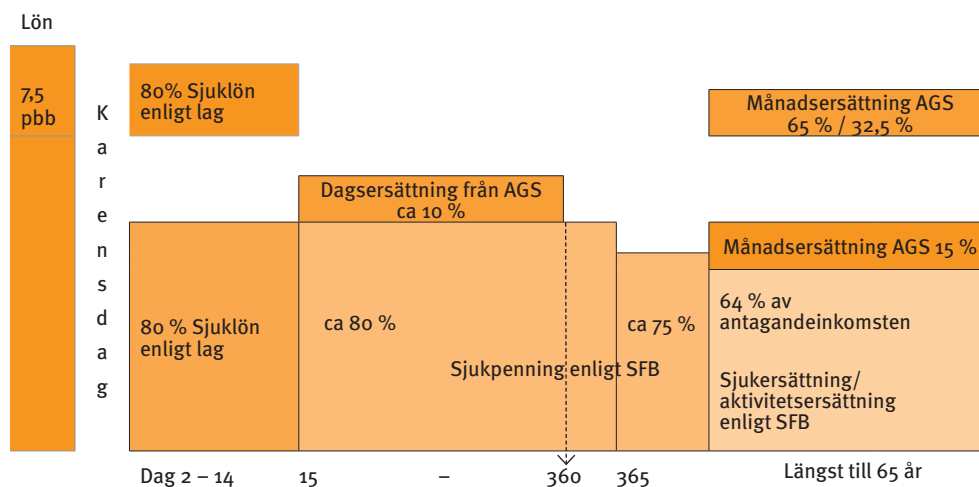
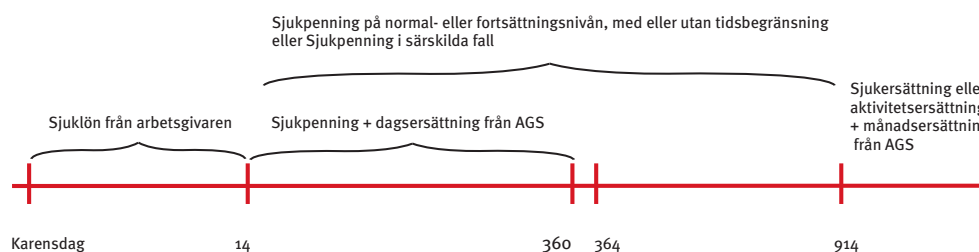
Ersättning enligt lag och avtal – sammanfattning av huvudreglerna

De två diagrammen nedan visar båda, fast på olika sätt, hur de olika ersättningarna vid sjukdom samverkar.

Vad båda diagrammen illustrerar, förutom tidsgränserna, är hur ersättningarna genom kollektivavtal kompletterar de lagstadgade så att inkomstbortfallet vid sjukfrånvaro inte blir lika stort som det skulle ha blivit utan kollektivavtal.

Se också beskrivning och kommentar till de båda diagrammen på sid 44.

Där förklaras också i vilka situationer (inte alla!) som den nya ersättningsformen sjukpenning i särskilda fall kan kombineras med ersättning från Avtalsgruppsjukförsäringen AGS.



Ett par tilläggskommentarer till diagrammen: Special- och undantagsfallen – såsom exempelvis ytterligare dagar med sjukpenning på fortsättningsnivån vid godkänd arbetsskada – finns för överskådlighetens skull inte med. Inte heller förmånen sjukpenning i särskilda fall (som infördes 2012) finns med. Dessutom är det i verkligheten långt ifrån självklart att sjuk-/aktivitetsersättning beviljas efter det att sjukpenningdagarna tagit slut. Sjuk-/aktivitetsersättningsmöjligheten finns dock med på diagrammet för att illustrera samspelet mellan dessa ersättningar enligt SFB och ersättningar enligt kollektivavtal från AGS-KL.

När maximalt antal sjukpenningdagar har förbrukats

Huvudregel – utförsäkring/omförsäkring

När du har haft sjukpenning på fortsättningsnivån i 550 dagar, upphör enligt huvudregeln rätten till sjukpenning. Då har du haft sjukpenning i sammanlagt 914 dagar – först på normalnivån i 364 dagar och därefter på fortsättningsnivån i 550 dagar. 914 dagar är detsamma som 30 månader eller 2,5 år.

- Om du inte kan återgå i arbete hos din arbetsgivare eller om du är arbetslös kommer Försäkringskassan att erbjuda dig att skrivas in i det arbetsmarknadspolitiska programmet Arbetslivsintroduktion som administreras av Arbetsförmedlingen.

Det som står i detta avsnitt om sjukpenning på fortsättningsnivån gäller även personer som haft den nya ersättningsformen sjukpenning i särskilda fall under maximal tid.

Denna huvudregel kan beskrivas som en utförsäkring – ur sjukförsäkringen – eller som en omförsäkring – till ersättning med aktivitetsstöd eller arbetslöshetsersättning.

Efter utförsäkring/omförsäkring:

Tre månaders introduktionsprogram på Arbetsförmedlingen

Ersättningen under de tre månader som programmet Arbetslivsintroduktion pågår betalas av Försäkringskassan i form av aktivitetsstöd på 223 kronor om dagen. Om du har rätt till ersättning enligt reglerna för arbetslöshetsförsäkringen, blir ersättningen högre – lägst 320 och högst 680 kronor om dagen. Eftersom reglerna för återinträde och överhoppningsbar tid i arbetslöshetsförsäkringen har mjukats upp (se vidare nedan) kommer fler att kunna få rätt till aktivitetsstöd som motsvarar a-kassenivån.

För deltagare i introduktionsprogrammet som är anställda som vill få aktivitetsstöd krävs att arbetsgivaren har beviljat tjänstledighet utan lön. Annars saknas förutsättningar för ersättning under tid i sådant program.

Om du insjuknar medan du deltar i introduktionsprogrammet, ska nedsättningen av arbetsförmågan bedömas i förhållande till möjligheterna att delta i programmet. Om sjukfrånvaron bedöms bli kortare, kan du få behålla ersättningen i form av aktivitetsersättning eller utvecklingsersättning. Du kan dock inte få sjukpenning. Det beror på att det måste ha gått 87 dagar för försäkrad vars sjukpenningdagar tagit slut och tre månader för försäkrad vars tid med tidsbegränsad sjukersättning tagit slut efter "utförsäkringen".

Annars ska du skrivas ut ur programmet och kan (men först efter "karenstiden" på 87 dagar) begära sjukpenning från Försäkringskassan. Bedömningen av arbetsförmågan sker då enligt de vanliga reglerna för sjukpenning, alltså i förhållande till normalt förekommande arbeten på arbetsmarknaden eller mot ett annat arbetsmarknadspolitiskt program.

Om du insjuknar efter de tre månadernas introduktionsprogram, har du återkvalificerat dig till en ny ersättningsperiod med sjukpenning på normalnivån (eller den nya ersättningsformen sjukpenning i särskilda fall).

Undantag från huvudregeln

I följande fall har Försäkringskassan möjlighet att bevilja ytterligare dagar med sjukpenning på fortsättningsnivån.

Vid godkänd arbetsskada

Godkänd arbetsskada är det enda generella undantaget från huvudregeln om tidsbegränsning av antalet dagar med sjukpenning på fortsättningsnivån. Om Försäkringskassan godkänner arbetsskadan, kan sjukpenning på fortsättningsnivån beviljas för så lång tid som arbetsoförmågan består. Hela arbetsoförmågan behöver inte bero på arbetsskada utan det räcker med en fjärdedel (25 procent).

Arbetskadeanmälan (på blanketten FK 9210) ska givetvis alltid göras till Försäkringskassan. Det är dock ingen förutsättning för att Försäkringskassan ska pröva rätten till fler dagar med sjukpenning. Kassan kommer dock att begära att den försäkrade skickar in arbetsskadeanmälan.

För att få ytterligare dagar med sjukpenning på fortsättningsnivån vid arbets-skada krävs en skriftlig ansökan. Försäkringskassan har tagit fram en ny blankett, nummer FK 9211, för detta. Därefter gör Försäkringskassan en utredning och en bedömning om arbetsförmågan helt eller delvis beror på en arbetsskada. Den bedömningen ligger sedan till grund för beslutet om fler dagar med sjukpenning. Avslag på ansökan om fler dagar med sjukpenning i dessa sammanhang beror på att arbets-skada till minst en fjärdedel (25 procent) inte bedöms föreligga.

Sjukpenning på fortsättningsnivån i vissa fall

Försäkringskassan kan bevilja ytterligare dagar med sjukpenning på fortsättningsnivån – men bara när det gäller svår sjukdom i vissa situationer och med restriktivitet.

- Om du är intagen på sjukhus eller på grund av sjukdom får omfattande vård i hemmet.
- Om du skulle riskera en allvarlig försämring av sjukdomen på grund av delta-gande i arbetsmarknadspolitiskt program.
- Om du har en sådan avgörande förlust av verklighetsuppfattningen och förmåga att orientera dig till följd av psykosjukdom eller vissa hjärnskador (dock inte vid missbruk av narkotika eller liknande).
- Om det i annat fall på grund av din sjukdom skulle framstå som oskäligt att inte lämna sjukpenning.

Du måste själv ansöka om ytterligare dagar med sjukpenning på fortsättningsnivån. Undantaget gäller situationen med avgörande förlust av verklighetsuppfattningen och förmågan att orientera dig; i dessa fall räcker det med att det kommer till Försäkringskassans kännedom att du befinner dig i ett sådant tillstånd.

Specialregler – sjukpenning

Reseersättning istället för sjukpenning

Liksom under sjuklönetiden kan du få reseersättning, till exempel för taxiresor, istället för sjukpenning om du på grund av sjukdom eller skada inte kan ta dig till och från arbetsplatsen men klarar av att arbeta när du väl har kommit dit.

Sjukpenning under semester

Ledighet för semester jämföras med förvärvsarbete. Under semester betalas sjukpenning för den ordinarie arbetstid som du skulle ha haft om du inte haft semester. Nedsättningen av din arbetsförmåga under semester bedöms i förhållande till de ordinarie arbetsuppgifterna.

Minskning av sjukpenningen i vissa fall

Sjukpenning plus kollektivavtalad ersättning får inte ge en högre ersättningsnivå än 90 procent – eller 85 procent under tid med sjukpenning på fortsättningsnivån. Annars har Försäkringskassan rätt att minska sjukpenningen så att den högsta sammanlagda ersättningsnivån blir 90 procent respektive 85 procent.

Sjukpenning vid studieledighet

Under studieledighet är den sjukpenninggrundande inkomsten vilande. Det innebär att du inte får sjukpenning på grundval av din tidigare SGI. När studietiden är avslutad eller du gör ett definitivt studieavbrott, gäller den vilande SGIn igen.

Under studietiden kan du istället få sjukpenning beräknad enbart på den inkomst av arbete som du har under studietiden, så kallad studietids-SGI. Denna SGI fastställs i regel först när du blir sjuk.

Om du har studietids-SGI får du arbetstidsberäknad sjukpenning för hela sjukperioden. Den betalas bara för de dagar som du skulle ha förvärvsarbetat om du inte hade blivit sjuk.

Om du blir sjuk under sommarferier ska den vilande SGIn aktiveras och kalenderdagsberäknad sjukpenning betalas från sjukdag 2 i sjukperioden.

Sjukpenning vid arbetslöshet

Du har rätt till sjukpenning även som arbetslös. Förutsättningen är att du är anmäld som arbetssökande på Arbetsförmedlingen, att du har en sjukpenninggrundande inkomst (SGI) och att din sjukdom hindrar dig från att stå till arbetsmarknadens förfogande.

Sjukpenningen ska kalenderdagsberäknas för de dagar när du är helt eller delvis arbetslös och anmäld som arbetssökande på arbetsförmedlingen och är beredd att anta ett erbjudet arbete. Den som är permitterad jämföras med en arbetslös när det gäller bedömning av rätten till sjukpenning.

Den högsta möjliga sjukpenningen för en arbetslös är 486 kronor om dagen.

Att den högsta sjukpenningen till en arbetslös är 486 kronor om dagen och inte 680 kronor, beror på att dagpenning från a-kassan betalas ut för fem dagar i veckan. Sjukpenning, däremot, betalas ut för sju dagar i veckan. 680 kronor om dagen i fem dagar per vecka motsvarar 486 kronor om dagen som betalas ut för sju dagar i veckan.

Oavsett hur hög din sjukpenninggrundande inkomst är, kan du som är arbetslös maximalt få 486 kronor om dagen i sjukpenning.

Regel som minskar "nollklassningsrisken" i vissa fall

Som tidigare nämnts finns risk för "nollklassning" (att Försäkringskassan sätter ned den sjukpenninggrundande inkomsten till noll kronor) om den som blir arbetslös inte anmäler sig som arbetssökande till Arbetsförmedlingen. Nollklassning medför att man inte har rätt till sjukpenning.

I undantagsfall tillämpas inte nollklassningsregeln om den arbetslösa på grund av egen sjukdom eller andra svåra omständigheter varit förhindrad att anmäla sig som arbetssökande på Arbetsförmedlingen.

Sjukpenning under arbetskonflikt

Den sjuklön som arbetsgivaren normalt betalar under de första 14 dagarna bortfaller om arbetsplatsen berörs av en konflikt, till exempel en strejk eller en lockout. Blir du sjuk under en konflikt, skulle du ju inte ha arbetat, och därför är arbetsgivaren inte heller skyldig att betala sjuklön.

Från och med den 15:e dagen i sjukfallet betalas kalenderdagsberäknad sjukpenning från Försäkringskassan. Sådan sjukpenning betalas för alla kommande dagar i sjukperioden, oavsett om du skulle ha arbetat eller inte. Den kalenderdagsberäknade sjukpenningen från Försäkringskassan från och med den 15:e dagen betalas alltså även om du omfattas av en konfliktåtgärd.

Sjukpenning samtidigt med ålderspension

Om du kombinerar förvärvsarbete med ålderspension har du i princip rätt till sjukpenning om du blir sjuk. Det finns dock ett antal inskränkningar.

Den viktigaste är att du inte har rätt till sjukpenning om du månaden innan du börjar lyfta din ålderspension har uppburit till exempel hel sjukersättning.

Om du fortfarande arbetar efter det att du har fyllt 70 år har du bara rätt till 180 dagar med sjukpenning under hela din återstående pensionsperiod. Men även tidigare, från 65 års ålder, kan Försäkringskassan pröva din rätt och besluta att du bara har rätt till 180 dagar med sjukpenning under hela din pensionsperiod.

Bestämmelsen om förebyggande sjukpenning står i socialförsäkringsbalken, SFB, 27 kap 6–7 §§.

Förebyggande sjukpenning

Du kan få sjukpenning i förebyggande syfte om du riskerar att bli sjuk och arbetsförmögen och behöver vara borta från ditt arbete för att delta i medicinsk behandling. Även om du redan har eller har haft besvär av något slag kan du få förebyggande sjukpenning. Då ska behandlingen syfta till att besvären inte ska förvärras eller återkomma så att du blir oförmögen att arbeta.

Vid förebyggande sjukpenning slipper du karensdagen och arbetsgivaren behöver inte betala sjuklön. Däremot ska arbetsgivaren eller sjukvården bekosta behandlingen.

För att få förebyggande sjukpenning måste du själv skaffa ett läkarintyg som styrker att en viss förebyggande behandling behövs. Läkaren ska ha konstaterat att du har en förhöjd sjukdomsrisk som kan leda till en nedsättning av arbetsförmågan. Risken måste vara "förhöjd", men det handlar inte bara om faktorer hos dig själv, som exempelvis sjukdomsanlag eller riskbeteende. Det räcker att din fysiska eller psykosociala miljö utgör risk.

Du behöver inte genomgå behandlingen i ett svep, utan det går bra att göra det etappvis med mellanliggande uppehåll. Under behandlingsuppehållen kan du i många fall vara i fullt arbete.

Arbetsförmåga, arbetsanpassning och rehabilitering

Tänk på att sjukdagar från olika sjukperioder läggs samman. Försäkringskassans prövning av arbetsförmågan enligt ett visst steg kan därför komma tidigare i en sjukperiod. Därför är det viktigt att begära besked från Försäkringskassan om vilket steg i "rehabiliteringskedjan" som är aktuellt i det nya sjukfallet. Denna information behövs även för arbetsgivarens arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbete – och för den fackliga bevakningen av att det verkligen sker!

Försäkringskassan bedömer arbetsförmågan hos den som är sjukskriven vid vissa fasta tidpunkter. Modellen som används kallas för "rehabiliteringskedjan".

Den fackliga utmaningen ligger främst i de snäva tidsgränserna i "rehabiliteringskedjan". Skillnaden i förhållande till tidigare regelverk är att det är mycket mer bråttom att bevaka och driva på att arbetsgivaren uppfyller sitt ansvar att utreda och åtgärda behovet av arbetsanpassning och rehabilitering, inklusive eventuell omplacering.

Rehabiliteringskedjan

Är du sjukskriven ska din arbetsförmåga provas antingen mot ditt eget arbete, andra arbetsuppgifter hos din egen arbetsgivare eller mot normalt förekommande arbeten på arbetsmarknaden. Försäkringskassans bedömningsgrund för rätt till ersättning ändras efter 90 respektive 180 dagar.

Försäkringskassan utgår från följande frågor vid bedömningen, som styr rätten till sjukpenning (som kan bytas ut mot rehabiliteringspenning om du genomgår arbetslivsinriktad rehabilitering):

- **Sjukdag 15-90.** Har du förmåga att klara ditt vanliga arbete eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjuder?
- **Sjukdag 91-180.** Kan du försörja dig efter att ha erbjudits annat arbete hos arbetsgivaren, det vill säga omplacering? Om svaret är ja, har du inte rätt till sjukpenning (och tvärtom, om svaret är nej). Redan i detta steg av "rehabiliteringskedjan" kan Försäkringskassan ordna ett kontaktmöte mellan dig och Arbetsförmedlingen om det enligt Försäkringskassans mening antingen saknas förutsättningar för återgång i arbete på den egna arbetsplatsen eller om det är oklart. Arbetsgivarens skyldighet enligt arbetsmiljölagen att arbetsanpassa och rehabilitera kvarstår dock.
- **Sjukdag 181 – 365.** Kan du försörja dig själv genom ett på arbetsmarknaden normalt förekommande arbete eller genom annat lämpligt arbete som är tillgängligt för dig? Om svaret är ja, har du inte rätt till sjukpenning (och tvärtom, om svaret är nej). Om det är stor sannolikhet att du under denna period kan återgå i arbete hos arbetsgivaren kan *särskilda skäl* föreligga för att prövningen gentemot hela

arbetsmarknaden kan skjutas upp. Efter dag 365 ska prövning dock alltid ske mot hela arbetsmarknaden. Prövningen kan också skjutas upp om det *i annat fall kan anses oskäligt* med en arbetsförmågeprövning mot hela arbetsmarknaden.

- **Efter sjukdag 365** (karensdagen plus 364 ersättningsdagar) ska det som huvudregel beaktas om du har en sådan arbetsförmåga att du kan försörja dig själv genom ett på arbetsmarknaden normalt förekommande arbete, eller genom annat lämpligt arbete som är tillgängligt för dig. Om svaret är ja, har du inte rätt till sjukpenning (och tvärtom, om svaret är nej). Prövningen kan dock skjutas upp *om det anses oskäligt* med en arbetsförmågeprövning mot normalt förekommande arbeten.

Som framgår av punktsatserna ovan finns det två "oskälighetsundantag" i regelverket det första året – det vill säga att prövningen av arbetsförmågan inte ska göras om det kan anses oskäligt. Om Försäkringskassan gör ett sådant "oskälighetsundantag" kan du beviljas ytterligare dagar med sjukpenning.

Sammanläggningsregel – arbetsförmågebedömning

Sammanläggningen av sjukperioder innebär att du vid nyinsjuknande snabbt kan nå ett högre steg i "rehabiliteringskedjan" än vad som motsvaras av antalet sjukdagar i den aktuella sjukperioden.

Dagar i olika sjukperioder läggs ihop om det gått färre än 90 dagar mellan sjukperioderna. (Före 2014 krävdes att du skulle ha förvärvsarbetat i minst 90 dagar, men den begränsningen – alltså kravet på faktiskt förvärvsarbete – togs bort vid årsskiftet 2013/2014.) Att sjukperioder läggs ihop leder till att du kan hamna på ett "högre" steg av rehabiliteringskedjan vilket i sin tur medför att din arbetsförmåga bedöms mot andra arbeten än ditt vanliga.

Med sjukperiod avses dagar med någon form av socialförsäkringsersättning, till exempel sjukpenning, rehabiliteringspenning, aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning.

Det spelar ingen roll vilka diagnoser som du har haft för att sammanläggning ska bli aktuell. Alla typer av ersättningsdagar läggs ihop. Alla dagar räknas som hela dagar, oavsett om ersättningen har betalats på heltid eller deltid.

Sjuklön som inte följs av sjukpenning räknas inte. När sjuklön följs av sjukpenning sker däremot en sammanläggning där även sjuklönen räknas in.

Utlåtande från arbetsgivaren

Försäkringskassan kan begära att du som är sjukskriven själv skaffar fram och till Försäkringskassan skickar in ett utlåtande från arbetsgivaren om möjligheterna att ta tillvara din arbetsförmåga hos arbetsgivaren. Annars kan sjukpenningen sättas ned eller dras in. Om arbetsgivaren vägrar att utfärda ett utlåtande kan arbetsgivaren få böta. Utlåtandet ska skrivas på en särskild blankett.

Tjänstledighet för att pröva nytt arbete

Om du är sjukskriven och har en anställning har du en lagstadgad rätt att få tjänstledigt utan lön för att pröva ett nytt arbete. En av förutsättningarna är att sjukperioden varat i minst 90 dagar, en annan att det finns ett anställningsavtal med en arbetsgivare (arbetsgivare 2).

Själva anställningsavtalet med arbetsgivare 2 ska ha träffats under sjukdag 91 – 180 men ledigheten kan påbörjas senare. Som mest kan du vara tjänstledig från arbetsgivare 1 i nio månader. Om det nya arbetet exempelvis påbörjas sjukdag 181, blir ledigheten maximalt sex månader.

Undantag gäller om du deltar i Arbetslivsintroduktion. Då bedöms din arbetsförmåga mot ditt vanliga arbete först om den nya sjukperioden inträffar mer än 180 dagar efter den föregående.

Det krävs inte att det nya arbetet avser en viss anställningsform eller att det har en viss omfattning. Ledighetens omfattning hos arbetsgivare 1 anpassas till omfattningen på anställningen hos arbetsgivare 2. En specialregel är dock att även du som har en heltidsanställning hos arbetsgivare 1 som du är halvtidssjukskriven från har rätt att prova en heltidsanställning och därmed vara helt ledig från arbetsgivare 1.

Arbetsgivarens ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering

Arbetsgivarens ansvar står det om bland annat i arbetsmiljölagens 3 kapitel 2 a§ och 3§. Dessutom finns Arbetsmiljöverkets föreskrift Arbetsanpassning och rehabilitering, AFS 1994:1, som preciserar hur arbetsgivaren ska göra för att fullgöra sina skyldigheter.

Arbetsgivarens ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering är oförändrat stort. Ansvaret styrs inte bara av socialförsäkringsbalkens regler för sjukskrivning utan även av annan lagstiftning, som inte har förändrats. Hit hör arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:01) respektive Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:01). Det kan också finnas lokala kollektivavtal, exempelvis arbetsmiljöavtal, där förebyggande arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning och rehabilitering regleras.

Det förstärkta anställningsskyddet vid sjukdom enligt 23 § i lagen om anställningsskydd, LAS, gäller också oförändrat, liksom arbetsgivarens skyldigheter att samverka med lokal facklig organisation i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbetet.

Arbetsgivaren har en egen omfattande utrednings- och åtgärdsplikt enligt arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Arbetsgivarens ansvar avser de anställdas arbetsmiljö, arbetsanpassning och rehabilitering. Det innebär ett långtgående ansvar för det som kallas arbetslivsinriktad rehabilitering, alltså åtgärder på arbetsplatsen för att underlätta för sjuka/skadade anställda att kunna komma tillbaka till arbetet. Ansvaret omfattar även sjukfall där arbetsplatsen inte är den direkta orsaken till sjukfrånvaron. Förebyggande arbetsmiljöarbete och rehabilitering är två sidor av samma sak – att förhindra att anställda skadas av och på arbetet. Att dra lärdom av enskilda rehabiliteringsärenden är alltså en del av det förebyggande arbetet.

En viktig rehabiliteringsåtgärd är anpassning av arbetsplatsen, arbetsuppgifterna och så vidare. Anpassningen ska göras med hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet. Arbetsanpassning är dock något som även ligger i arbetsgivarens skyldighet att bedriva förebyggande arbetsmiljö- och hälsoarbete, bland annat enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift Systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:01. Av föreskriften framgår också att arbetsgivaren fortlöpande ska ta reda på vilka behov av arbetsanpassning och rehabilitering som finns bland arbetstagarna samt så tidigt som möjligt påbörja det rehabiliteringsarbete som visat sig behövas.

Arbetsgivaren är vidare skyldig att se till att det i verksamheten finns en arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet som är organiserad på lämpligt sätt. Arbetsgivaren ska dessutom svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå.

Även lagen om anställningsskydd, LAS, uppställer krav på att arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder i sin makt för att undvika uppsägning.

Observera också att bestämmelserna i socialförsäkringsbalken, SFB, är självständiga i förhållande till exempelvis arbetsrätten. Lagen om anställningsskydd, LAS, inklusive det förstärkta anställningsskyddet i 23 § vid sjukdom gäller. Undantaget från det förstärkta anställningsskyddet är om den anställdas arbetsförmåga är stadigvarande och väsentligen nedsatt så att hon/han inte längre kan utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren. Det är arbetsgivaren som i så fall måste bevisa detta.

Om Försäkringskassan nekar sjukpenning eller drar in sjukpenningen och arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter när det gäller anpassning och rehabilitering, kan den anställda ha rätt att gå tillbaka till arbetet och få lön. Detta gäller oavsett hur länge sjukskrivningen har pågått. Av Arbetsdomstolens dom AD 2003 nr 44 framgår att arbetsgivaren är skyldig att betala lön när rehabiliteringsansvaret inte fullgörs eller om det finns oklarheter om möjligheten till att tillvarata arbetsförmå-

gan när det gäller arbetsanpassning och rehabilitering. Har däremot arbetsgivaren fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och det inte finns möjligheter att tillvarata arbetstagarens arbetsförmåga betalas inte lön, eftersom arbetstagaren inte kan utföra något arbete av betydelse hos arbetsgivaren.

Facklig medverkan – en självklarhet

Om arbetsgivaren eller Försäkringskassan eller Arbetsförmedlingen kallar dig till ett möte för att diskutera återgång i arbete med mera, har du rätt att ta med dig en facklig representant som hjälp och stöd. När det gäller till exempel avstämningsmöten på Försäkringskassan är enda kravet att du underrättar kassan om att du tänker ha facklig representant med dig.

Observera att det bara är du själv som medlem som kan neka facklig medverkan. Ingen annan.

Rehabiliteringsutredning och rehabiliteringsplan

För anställda som saknar rätt till arbetsskadelivränta, ska Försäkringskassan alltid kartlägga behovet av rehabiliteringsinsatser och se till att sådana insatser sätts in så snart det av medicinska skäl är möjligt. Behövs rehabiliteringsinsatser så ska Försäkringskassan upprätta en så kallad rehabiliteringsplan där det ska framgå vilka insatser som är aktuella och när de ska genomföras samt vilka som är ansvariga för genomförandet och finansiering. En sådan plan ska upprättas inom 90 dagar från det datum när sjukanmälan gjordes.

Fyra typer av rehabilitering förekommer:

- *Arbetslivsinriktad rehabilitering* som arbetsgivaren ska genomföra för att du som anställd ska kunna återgå till ditt ordinarie arbete eller annat arbete på arbetsplatsen.
- *Yrkesinriktad rehabilitering* som Arbetsförmedlingen bedriver för arbetssökande med särskilda behov för att underlätta deras möjligheter att få ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden.
- *Medicinsk rehabilitering* som landstingen har ansvar för och som syftar till att så långt som möjligt återställa den fysiska och psykiska funktionsförmågan.
- *Social rehabilitering* som i huvudsak sker i kommunala socialtjänstens regi och som syftar till att få människor att fungera socialt.

Behovet av rehabilitering avgörs av var i rehabiliteringskedjan som du som sjukskriven befinner dig. Under de första 180 dagarna ska rehabiliteringsåtgärderna syfta till att återställa din arbetsförmåga så att du kan gå tillbaka till ditt ordinarie arbete eller annat arbete hos din arbetsgivare.

Från och med dag 181, om det inte finns särskilda skäl, så ska insatserna istället ha som mål att återställa arbetsförmågan så att du klarar ett på arbetsmarknaden normalt förekommande arbete. Genomförande och finansiering tas då i regel över av berörda myndigheter, vanligtvis Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen.

Vem gör vad?

- Försäkringskassan ska vid "rehabiliteringskedjans" fasta bedömningstidpunkter pröva rätten till ersättning i förhållande till arbetsförmågan. Försäkringskassan ska också klargöra hela ditt rehabiliteringsbehov (inklusive behov av medicinsk eller annan typ av rehabilitering). Det ska göras i samråd med dig. Försäkringskassan kan begära att du själv lämnar in ett utlåtande från arbetsgivaren på en särskild blankett.

Arbetsmiljölagen styr arbetsgivarens skyldighet att utreda rehabiliteringsbehovet. Den bestämmelse som avskaffades för några år sedan gällde skyldigheten att skicka in utredningen till Försäkringskassan – inte själva utrednings-skyldigheten.

- Arbetsgivaren behöver göra en egen utredning av rehabiliteringsbehovet och näraliggande frågor för att kunna uppfylla sitt arbetsanpassnings- och rehabiliteringsansvar enligt arbetsmiljölagen och för att kunna lämna upplysningar till Försäkringskassan. Arbetslivsinriktade rehabiliteringsinsatser, som vanligtvis handlar om arbetshjälpmedel, arbetsträning och utbildning, ska i huvudsak kartläggas, genomföras och finansieras av arbetsgivaren. Företagshälsovården är en viktig resurs för arbetsgivaren både när det gäller rehabilitering, skadeförebyggande och hälsofrämjande arbete.
- Du som anställd sjukskriven ska lämna de upplysningar som behövs för att klarlägga behovet av rehabilitering och ska efter bästa förmåga aktivt medverka i den.
- Facket kan medverka i utredningen om du medger eller önskar det. Observera att det bara är du som medlem som har rätt att neka facklig medverkan – inte arbetsgivaren, Försäkringskassan eller annan aktör.

Försäkringskassan ska upprätta en rehabiliteringsplan så snart som det är klarlagt att du är i behov av rehabiliteringsåtgärder och det kan bli aktuellt med rehabiliteringsersättning under hela eller delar av rehabiliteringsperioden.

Av rehabiliteringsplanen ska målen för rehabiliteringen framgå, vilka åtgärder som behövs, vem som ansvarar för dem och när de ska genomföras. Från och med 2014 har det tidigare kravet på att de beräknade kostnaderna ska finnas med i planen avskaffats. Försäkringskassan ska noga följa rehabiliteringen och ändra planen vid behov.

Rehabiliteringsplanen har dubbla syften. Den ska dels tjäna som underlag för kassans beslut om rehabiliteringsersättning, dels göra det möjligt för kassan att bevaka att rehabiliteringen framskrider planenligt.

Ersättningar och bidrag vid rehabilitering

Rehabiliteringspenning och särskilt bidrag

Rehabiliteringsersättning kan betalas om du genomgår arbetslivsinriktad rehabilitering. Du måste själv ansöka om rehabiliteringsersättning.

Ersättningen består av *rehabiliteringspenning* och ett *särskilt bidrag*.

Rehabiliteringspenning

Rehabiliteringspenningen är lika stor som sjukpenningen och är alltså 80 procent eller 75 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten multiplicerad med faktorn 0,97 och kan betalas som en fjärdedels, halv, tre fjärdedels och hel ersättning. Samma regler gäller alltså för rehabiliteringspenningen som för sjukpenning på normal- eller fortsättningsnivån.

Om du får den nya formen rehabiliteringspenning i särskilda fall, gäller andra belopp. Läs mer på sid 25–26 ovan!

Särskilt bidrag

Det särskilda bidraget kan lämnas för kostnader som du har under rehabiliteringsperioden, till exempel kursavgifter, kostnader för läromedel och resekostnader.

Bidrag för arbetshjälpmedel

Arbetshjälpmedel är en samlingsbenämning för arbetstekniska hjälpmedel som kan vara personliga eller särskilda anordningar på arbetsplatsen.

- Du ansöker själv om bidrag till sådana hjälpmedel som är av individuell karaktär. Om du beviljas bidrag till att köpa ett hjälpmedel, är det du som äger hjälpmedlet.

En av Försäkringskassan fastställd rehabiliteringsplan måste finnas för att du ska kunna få rehabiliteringspenning och/eller särskilt bidrag.

- Arbetsgivaren i sin tur ansöker om bidrag till sådana hjälpmedel eller anordningar som innebär ingrepp i arbetsgivarens egendom, till exempel att en lokal eller maskin måste byggas om. Det finns möjlighet att få bidrag till reparation av ett arbetshjälpmedel som inte är en fast anordning. Ansökan om bidrag till reparation ska ske på samma sätt som ansökan om bidrag till arbetshjälpmedlet.

Innan ett ärende om bidrag till arbetsgivare avgörs, ska facket ha fått tillfälle att yttra sig.

Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen delar på ansvaret för bidrag till arbetshjälpmedel. Tumregeln är att Arbetsförmedlingen ansvarar för bidraget om du behöver arbetshjälpmedel för att få eller utföra ett arbete vid nyanställning upp till det att du varit anställd i tolv månader. Vid anställning med lönebidrag har Arbetsförmedlingen kvar ansvaret även efter tolv månader. Annars – alltså om du redan har ett jobb och har varit anställd i minst ett år – är det Försäkringskassan som svarar för bidraget.

Rent personliga hjälpmedel som inte bara behövs för arbetet är det landstingen och kommunerna som svarar för.

AGS-fonden – stöd till arbetslivsinriktad rehabilitering

LO och Svenskt Näringsliv har genom den gemensamma AGS-fonden avsatt pengar till individuell rehabilitering. För anställda på ett företag med kollektivavtal/hängavtal fungerar det så att arbetsgivaren kan få ekonomisk ersättning för hälften av sina kostnader när någon av de anställda genomgår förebyggande insatser eller arbetslivsinriktad rehabilitering.

Förutsättningar för stöd

Grundförutsättningen är alltså att Avtalsgruppsjukförsäkringen AGS gäller på arbetsplatsen. Den anställda det gäller ska också ha ett styrkt rehabiliteringsbehov och det ska finnas en plan för återgång i arbete.

AFA Försäkring bedömer i varje enskilt ärende om kostnaden för den aktuella rehabiliteringsåtgärden kan betalas.

Vid en insats som görs i förebyggande syfte kan ersättning betalas:

- under tid då Försäkringskassan betalar så kallad förebyggande sjukpenning, eller
- vid behandlingssamtal som sker hos psykolog eller legitimerad psykoterapeut, eller
- vid missbruks- eller beroendebehandling.

Vem ansöker?

Ansökan kan antingen skickas in av arbetsgivaren, Försäkringskassan eller Arbetsförmedlingen. Den som skickar in ansökan behöver en fullmakt från den person som ska genomgå de förebyggande insatserna eller rehabiliteringen.

Hur stor är ersättningen?

- Upp till halva kostnaden för rehabilitering och insatser som görs i förebyggande syfte.
- Om den som ska genomgå rehabiliteringen är arbetslös kan ersättning betalas med upp till 75 procent av kostnaden men högst 37 500 kronor.
- Resten av kostnaderna förutsätts att arbetsgivaren, Arbetsförmedlingen eller annan står för.
- Ersättning betalas inte för lönekostnader, tekniska hjälpmedel, eller om maskiner eller arbetsplatser behöver byggas om.

Ansökan

Blankett för ansökan finns på www.afa-forsakring.se/Forsakringar/Anmalningsblanketter/Rehabilitering. På blanketten står vilka handlingar som behöver bifogas, till exempel utredning/plan för återgång i arbete. AFA Försäkrings Kundcenter kan svara på frågor, telefon 0771-88 00 99.

Sjukersättning/aktivitetsersättning

Om du har nedsatt arbetsförmåga under en lång tid kan Försäkringskassan bevilja sjukersättning eller aktivitetsersättning. Arbetsförmågan ska vara nedsatt med minst en fjärdedel på grund av sjukdom eller annan nedsättning av den fysiska eller psykiska prestationsförmågan.

Observera att den tidigare ersättningsformen tidsbegränsad sjukersättning numera är avskaffad. Den fasades ut under ett antal år och upphörde definitivt den 31 december 2012.

Allmänt om sjukersättning och aktivitetsersättning

Några grundläggande villkor

För sjukersättning ska du ha fyllt 30 år men inte 65 år.

- Sjukersättning beviljas bara om du saknar arbetsförmåga för alla typer av arbeten på arbetsmarknaden och om denna nedsatta arbetsförmåga är stadigvarande. Ytterligare medicinsk och/eller arbetslivsinriktad rehabilitering ska inte bedömas kunna medföra att din arbetsförmåga förbättras.
- För att kunna få sjukersättning ska du ha fyllt 30 år. För aktivitetsersättning ska du ha fyllt 19 år men inte 30 år.
- Arbetsförmågeprövningen för aktivitetsersättning skiljer sig från den för sjukersättning. För aktivitetsersättning krävs fortfarande bara "varaktigt" nedsatt arbetsförmåga, medan det för sjukersättning att nedsättningen är "stadigvarande" och dessutom i förhållande till alla arbeten på arbetsmarknaden.
- I en dom från oktober 2011 klargjorde Högsta förvaltningsdomstolen att kravet på stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan inte är detsamma som att nedsättningen ska kvarstå livslångt eller fram till pensionsåldern. Beträffande rehabilitering skriver domstolen att det räcker med en bedömning om att ytterligare rehabilitering inte kommer att medföra förbättrad arbetsförmåga. Det krävs alltså inte att rehabiliteringsåtgärder faktiskt har vidtagits.
- Två år senare, i oktober 2013, kom nästa klargörande dom från Högsta förvaltningsdomstolen som öppnar för en mer generös tolkning av rätten till sjukersättning. I domen slås fast att Försäkringskassan alltid måste göra en individuell prövning för att fastställa om arbetsförmågan ska anses vara stadigvarande nedsatt. Det ska tas hänsyn till om den försäkrade har bedömts vara arbetsoförmögen även under tidigare perioder, liksom också vilken bedömning som Arbetsförmedlingen gör utöver den medicinska utredningen av den försäkrades arbetsförmåga.

Den vägledande domen från 2011 har nummer 4686-10 och den från 2013 har nummer 7151-12. Vill du läsa dessa eller andra domar från Högsta förvaltningsdomstolen, gå in på www.hogstaforvaltningsdomstolen.se och skriv in domnumret i sökrutan högst upp till höger på sidan.

Ersättningsnivåer

Ersättningsnivåerna är desamma oavsett om det gäller sjukersättning eller aktivitetsersättning – hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels förmån.

Värdesäkring och pensionsrätt

Sjukersättning och aktivitetsersättning värdesäkras med prisbasbeloppet. Det gäller även sjuk-/aktivitetsersättning som betalas som garantiersättning.

Liksom sjukpenning och andra socialförsäkringsersättningar är även sjukersättning och aktivitetsersättning pensionsgrundande i det allmänna pensionssystemet. Pensionsrätten vid sjuk- eller aktivitetsersättning beräknas på 93 procent av antagandeinkomsten.

Förstärkt anställningsskydd enligt LAS gäller

Observera att sjukdom normalt inte utgör saklig grund för uppsägning. Även långtidssjuka skyddas av det förstärkta anställningsskyddet vid sjukdom i 23 § i lagen om anställningsskydd, LAS. Undantaget är hel sjukersättning som inte är tidsbegränsad. Om du beviljas hel sjukersättning har arbetsgivaren rätt att säga upp dig.

Aktivitetsersättning för 19–29-åringar

Aktivitetsersättning är ersättningsformen för unga vuxna. Den kan betalas från halvårsskiftet det år då du fyller 19 år. Förutsättningen är att din arbetsförmåga är nedsatt med minst en fjärdedel och att nedsättningen bedöms vara bestående i minst ett år.

Tanken bakom ersättningsformen aktivitetsersättning är att unga människor inte ska behöva "dömas" till livslång inaktivitet som förtidspensionärer utan få en chans att utbilda sig och/eller pröva på att arbeta. Försäkringskassan ska tillsammans med dig lägga upp en individuell aktivitetsplan för exempelvis studier eller arbete. Men aktivitetsplanen kan också gälla föreningsliv, hobbyverksamhet och så vidare. Eventuella kostnader i samband med aktiviteterna kan betalas av Försäkringskassan.

Aktiviteterna är en möjlighet och inte ett tvång. Aktivitetsersättningen betalas ut i alla fall, även om du väljer att avstå från de föreslagna aktiviteterna.

Sjukersättning för 30–64-åringar

Från och med 30 års ålder kan du få sjukersättning om Försäkringskassan bedömer att din arbetsförmåga är *stadigvarande nedsatt* med minst en fjärdedel på grund av sjukdom eller annan nedsättning av din fysiska eller psykiska funktionsförmåga. Sjukersättning beviljas bara om Försäkringskassan bedömer att nedsättningen av din arbetsförmåga gäller *alla typer av arbeten på arbetsmarknaden*.

Så beräknas sjukersättning/aktivitetsersättning

Systemet för sjukersättning och aktivitetsersättning är utformat enligt inkomstbortfallsprincipen. Dessutom finns garantiersättning som grundskydd för den som har låg eller ingen inkomst.

Den inkomstrelaterade ersättningen ska baseras på en bedömning av den inkomst som du skulle ha haft om du inte fått din arbetsförmåga nedsatt. Grunden för beräkningen är de inkomster du haft under åren närmast försäkringsfallet. Den högsta ersättningsnivån motsvarar 64 procent av den så kallade antagandeinkomsten under 7,5 prisbasbelopp.

Antagandeinkomst – huvudregel

Sjukersättningen/aktivitetsersättningen ska beräknas på grundval av en *antagandeinkomst*.

Antagandeinkomsten grundas på genomsnittet av de tre högsta så kallade bruttoårsinkomsterna, BÅI, som tillgodoräknats dig under en viss ramtid före det år då försäkringsfallet inträffade. Om du inte haft inkomst under hela denna tid utan exempelvis bara under ett eller två av dessa år, så ska BÅI för dessa "nollår" sättas till 0 kronor. Minst ett år med pensionsgrundande inkomst eller pensionsgrundande belopp behövs för att du ska kunna få inkomstrelaterad ersättning.

Även sjukpenning är pensionsgrundande inkomst

Tänk på att även sjukpenning eller rehabiliteringspenning (liksom, som nämnts, pensionsgrundande belopp vid exempelvis sjuk-/aktivitetsersättning) är pensionsgrundande inkomst och kan ligga till grund för beräkning av BÅI.

OBS Den nya formen sjukpenning eller rehabiliteringspenning i särskilda fall (se sid 30–31) är dock inte pensionsgrundande inkomst. Skälet är att den inte grundas på någon sjukpenninggrundande inkomst, SGI.

Med bruttoårsinkomst, BÅI, menas

- pensionsgrundande inkomst + den allmänna pensionsavgiften för det aktuella året

och/eller

- pensionsgrundande belopp som tillgodoräknats dig om du haft förtidspension respektive sjukersättning/aktivitetsersättning (men inte pensionsgrundande belopp för barnår, studier och plikttjänstgöring).

BÅI får vara högst 7,5 prisbasbelopp (333 750 kronor eller 27 812 kronor i månaden år 2015), det vill säga samma inkomsttak som gäller för sjukpenningen.

De bruttoårsinkomster som ingår i beräkningen räknas om efter prisbasbeloppet det år då ersättningen börjar betalas.

Antagandeinkomst – alternativ beräkningsregel

Om du är mellan 19 och 29 år och kan beviljas inkomstgrundad aktivitetsersättning finns en alternativ beräkningsregel. Den regeln innebär att ersättningen kan beräknas på genomsnittet av de två högsta bruttoårsinkomsterna under ramtiden, om det blir fördelaktigare för den försäkrade än en beräkning enligt huvudregeln. Om du bara har tillgodoräknats BÅI för ett år, ska inkomsten för det andra året upptas till 0 kronor.

Om det är fördelaktigare för dig får dock den pensionsgrundande inkomsten för det sista året under ramtiden ersättas med den sjukpenninggrundande inkomst som gällde vid försäkringsfallet.

Ramtidens längd

Ramtiden varierar med din ålder. Följande ramtider gäller och räknas utifrån vilken ålder du uppnår under det år då försäkringsfallet inträffar:

Ålder	Ramtid
fyller 53 år eller högre	5 år
fyller 50–52 år	6 år
fyller 47–49 år	7 år
fyller 46 år eller lägre	8 år

Vid beräkning av antagandeinkomst vid aktivitetsersättning där underlaget är grundat på endast två bruttoårsinkomster ska ramtiden vara tre år.

Ersättningsnivå för inkomstrelaterad ersättning

Hel sjukersättning utgör 64 procent av antagandeinkomsten. Du kan dock också beviljas partiell ersättning (till exempel halv sjukersättning).

Om du har motsvarande förmåner från andra länder, minskas den svenska ersättningen med dessa.

Sjukersättning/aktivitetsersättning i form av garantiersättning

Garantiersättning betalas om du inte har rätt till inkomstrelaterad ersättning eller endast har låga sådana förmåner. Garantiersättningen blir då ett belopp som motsvarar skillnaden mellan garantinivån och din inkomstrelaterade ersättning (inklusive eventuell motsvarande förmån som du får från utlandet). Om du inte har någon inkomstrelaterad ersättning alls, får du garantiersättning med hela garantinivån.

För inkomstrelaterad ersättning krävs att du har en sjukpenninggrundande inkomst, SGI.

Garantiersättningen vid sjukersättning är 2,40 prisbasbelopp (vilket år 2015 mot-

Blanda inte ihop garantiersättning i sjukersättning/aktivitetsersättning med garantipension!

svarar 106 800 kronor om året eller 8 900 kronor i månaden). Garantiersättningen är lika för gifta och ogifta.

Garantiersättningen vid aktivitetsersättning varierar med åldern. Följande nivåer gäller:

Ålder	Garantinivå
Inte fyllt 21 år	2,10 prisbasbelopp
Fyllt 21 eller 22 år	2,15 prisbasbelopp
Fyllt 23 eller 24 år	2,20 prisbasbelopp
Fyllt 25 eller 26 år	2,25 prisbasbelopp
Fyllt 27 eller 28 år	2,30 prisbasbelopp
Fyllt 29 år	2,35 prisbasbelopp
Fyllt 30 år	2,40 prisbasbelopp

Försäkringstid

Garantiersättningen är beroende av försäkringstid, med vilket i detta sammanhang menas hur länge du har varit bosatt i Sverige. För att över huvud taget kunna få garantiersättning måste du ha varit bosatt här i minst tre år. För oavkortad garantiersättning krävs 40 års försäkringstid, det vill säga bosättning.

Har du en kortare försäkringstid än 40 år, minskas beloppet med hänsyn till antalet försäkringsår. Försäkringstiden – och därmed garantiersättningen – räknas i 40-delar. Det innebär att ersättningen minskas med 1/40-del för varje år som saknas upp till 40 år. Därefter görs avdrag för inkomstrelaterad ersättning.

Försäkringstid kan beräknas som faktisk försäkringstid eller som framtida försäkringstid.

Som faktisk försäkringstid räknas tiden från och med det år då du fyllde 16 år till och med året före det år då försäkringsfallet inträffar.

Bidrag till bostadskostnader

Om du har aktivitetsersättning, tidsbegränsad sjukersättning eller sjukersättning kan du få bidrag till dina bostadskostnader genom bostadstilläggen BTP och SBTP. Det nya boendetillägget – som beskrivs sist i detta avsnitt – kan betalas om du utför-säkrats från tidsbegränsad sjukersättning.

Bostadstillägg till pensionärer – BTP

Bostadstillägg till pensionärer är ett bidrag till boendekostnaderna. Även du som har sjukersättning eller aktivitetsersättning kan få dessa bostadstillägg. (Ordet "pensionärer" hänger kvar från den tiden då sjukersättning hette förtidspension.)

BTP är inkomstprövat. På ansökan ska du uppge din inkomst, förmögenhet och skulder. BTP börjar reduceras vid inkomster som överstiger garantinivåerna 2,40 prisbasbelopp för sjukersättning (8 900 kr/mån) respektive 2,10 – 2,35 prisbasbelopp vid aktivitetsersättning mellan 19 och 30 års ålder (7 788 – 8 714 kr/mån)

Tabellen nedan visar de högsta BTP-beloppen vid sjuk-/aktivitetsersättning. Beloppen är skattefria.

	Ersättningsnivå	Takbelopp, dvs högsta ersättningsbara bostadskostnad	Högsta BTP-belopp per månad
Ogift person som har sjuk-/aktivitetsersättning	93%	5 000 kr	4 650 kr/mån
Gift person som har sjuk-/aktivitetsersättning	93%	2 500 kr	2 325 kr/mån

För personer med sjuk-/aktivitetsersättning är det Försäkringskassan som administrerar bostadstillägget (för ålderspensionärer är det Pensionsmyndigheten).

Från och med 2014 ska bostadstillägg till pensionärer, BTP, kunna lämnas från och med den månad för vilken sjukersättning eller aktivitetsersättning har beviljats efter ansökan, om en ansökan om bostadstillägg inkommit senast under månaden efter den som beslutet om sjukersättning eller aktivitetsersättning fattades.

Skillnaden mellan ogifta och gifta personer beror på att den som har någon att dela bostadskostnaden med inte anses behöva ett lika stort bidrag. Du räknas som "gift" om du har make, registrerad partner eller sambo som är folkbokförd i samma bostad.

Särskilt bostadstillägg till pensionärer – SBTP

Du som har BTP kan också få särskilt bostadstillägg till pensionärer, SBTP. Även SBTP är skattefritt och inkomstprövat. Skillnaden är att du inte behöver ansöka om det, utan SBTP betalas ut automatiskt om du uppfyller villkoren. Syftet med SBTP är att tillförsäkra dig en skälig levnadsnivå efter att bostadskostnaden är betald.

Taket för högsta bostadskostnad är 6 200 kronor i månaden för ogift och 3 100 kronor för gift.

Den skäliga levnadsnivå som SBTP är relaterad till är lägre för personer som har sjukersättning eller aktivitetsersättning än för ålderspensionärer (det vill säga personer som har fyllt 65 år). Vid sjuk-/aktivitetsersättning är den skäliga levnadsnivån 1,3546 prisbasbelopp för ogift och 1,1446 prisbasbelopp för gift. I disponibel inkomst per månad år 2015 motsvarar det 5 023 kronor respektive 4 244 kronor.

Boendetillägg

Förmånen boendetillägg är ett kompletterande bidrag till boendekostnaderna för dig som haft tidsbegränsad sjukersättning eller aktivitetsersättning under maximal tid.

Bakgrunden är att när rätten till sjuk-/aktivitetsersättning upphör, upphör också rätten till BTP. Du kan få det nya boendetillägget om du deltar i Arbetsförmedlingens program Arbetslivsintroduktion och får aktivitetsstöd under tiden. Du kan också få boendetillägg om du blir sjukskriven, inklusive om du får den nya formen sjukpenning/rehabiliteringspenning i särskilda fall.

Syftet med boendetillägget är att du ska kunna komma upp i ungefär samma disponibla inkomst som du tidigare hade i form av tidsbegränsad sjukersättning och BTP eller aktivitetsersättning och BTP.

Boendetillägget är utformat på samma sätt som BTP vad avser skillnaden mellan gifta och ogifta, det vill säga om du bor ensam eller tillsammans med en livspartner. En nyhet som införts i boendetillägget är att hänsyn även tas till om du har barn och i så fall hur många.

Beloppen i tabellen visar det sammanlagda boendetillägget per hushåll:

	Ensamstående	Sammanboende	
		Den ena maken har boendetillägg	Båda makarna har boendetillägg
Utan barn	7 000 kr	3 500 kr	7 000 kr
Ett barn	8 000 kr	4 500 kr	8 000 kr
Två barn	8 500 kr	5 000 kr	8 500 kr
Tre eller flera barn	9 000 kr	5 500 kr	9 000 kr

Boendetillägget och BTP är ömsesidigt uteslutande bidragsformer. Det innebär att om du har rätt till BTP, har du inte rätt till boendetillägg – och tvärtom. Även boendetillägget administreras av Försäkringskassan, eftersom det är en förmån som hänger samman med ersättning vid sjukdom.

Försäkringskassan administrerar det nya boendetillägget.

I likhet med BTP är boendetillägget inkomstprövat, eftersom det i första hand är avsett för personer med de lägsta ersättningsnivåerna (till exempel aktivitetsstöd på lägsta nivå eller sjukpenning/rehabiliteringspenning i särskilda fall). Dessutom görs en samordning mellan boendetillägget och "vanligt" bostadsbidrag. Exempelvis barnfamiljer kan ha rätt till båda delarna. I sådana fall minskas boendetillägget med ett belopp som motsvarar det preliminära bostadsbidraget till hushållet.

Observera också att boendetillägget följer "grundförmånens" omfattning. Vid exempelvis halv sjukpenning betalas halv boendeersättning.

Återgång i arbete för personer med sjuk- eller aktivitetsersättning

Det finns två olika möjligheter för personer som har sjuk- eller aktivitetsersättning att förvärvsarbeta. Motiven är att fler personer med nedsättning av arbetsförmågan ska våga pröva sin arbetsförmåga utan att riskera att rätten till ersättningen omprövas.

I samtliga fall gäller reglerna oberoende av om sjukersättningen eller aktivitetsersättningen beviljats som hel eller delvis ersättning, till exempel 50 procent.

- Om du har beviljats icke tidsbegränsad sjukersättning enligt de regler som gällde före den 1 juli 2008, får du arbeta eller studera utan att rätten till sjukersättning omprövas. Denna möjlighet kallas för att arbeta enligt *särskilda regler om sjukersättning vid arbete*. Ofta används också uttrycket "steglös avräkning".
- Om du har beviljats icke tidsbegränsad sjukersättning enligt de regler som gäller från och med 1 juli 2008 eller om du har aktivitetsersättning eller tidsbegränsad sjukersättning, omfattas du av det nya regelverket för *vilande sjuk- och aktivitetsersättning*.

Särskilda regler om sjukersättning vid arbete ("steglös avräkning")

Enligt dessa särskilda regler om steglös avräkning av sjukersättning vid arbete får du arbeta eller studera utan att rätten till sjukersättning omprövas. Sjukersättningen minskas genom så kallad *steglös avräkning*.

Sjukersättningen minskas dock först när inkomsten från förvärvsarbete och andra pensionsgrundande inkomster (med vissa undantag) överstiger ett *fribelopp*. Vid hel sjukersättning är fribeloppet ett prisbasbelopp, vilket 2015 motsvarar 44 500 kronor. Om du har partiell sjukersättning, till exempel 50 procent, gäller ett högre fribelopp.

Inkomst som minskar sjukersättningen kallas reduceringsinkomst och består av inkomst från förvärvsarbete och andra pensionsgrundande inkomster med vissa undantag. Sjukersättningen minskas dock först när reduceringsinkomsten för ett år överstiger fribeloppet – och då med ett belopp som uppgår till 50 procent av reduceringsinkomsten.

Detta gäller upp till ett tak på 8 prisbasbelopp (356 000 kronor 2015). Om reduceringsinkomsten är högre, minskas sjukersättningen krona för krona.

Arbetsgivaren behöver inte betala sjuklön för dig om du insjuknar under tiden som du arbetar enligt detta regelverk.

Så fungerar vilande sjukersättning

Om du har sjukersättning eller aktivitetsersättning har du möjlighet att ansöka om så kallad vilande sjukersättning eller aktivitetsersättning om du prövar på att arbeta. Det innebär att du under högst tolv månader får ett månatligt belopp som motsvarar 25 procent av den sjuk- eller aktivitetsersättning som förklarats vilande. Ersättningen är skattefri.

Om Försäkringskassan bedömer att arbetsförmågan har förbättrats, ska sjuk-/aktivitetsersättningen minskas eller dras in.

Så fungerar vilande aktivitetsersättning

Försäkringskassan kan bevilja vilande aktivitetsersättning för arbete eller studier i upp till 24 månader, vilket är dubbelt så länge som vid vilande sjukersättning. De två årens vilandemöjlighet gäller oavsett om aktivitetsersättningen enligt det ursprungliga ersättningsbeslutet annars skulle ha upphört under tiden.

Om du ska arbeta under tiden med vilande aktivitetsersättning, får du ett månatligt belopp som motsvarar 25 procent av den sjuk- eller aktivitetsersättning som förklarats vilande. Ersättningen är skattefri. Syftet är att ge en ekonomisk stimulans

Observera att du måste ha anmält till Försäkringskassan att du avser att arbeta enligt dessa regler. Anmälan ska göras innan arbetet påbörjas och en ny anmälan ska lämnas in varje år.

Så påverkas månadsersättningen från AGS

Ingen avräkning görs av din månadsersättning från AGS vid inkomster upp till fribeloppet. Därefter minskas månadsersättningen i motsvarande mån som Försäkringskassan avräknar sjukersättningen mot arbetsinkomst.

för att öka drivkrafterna att fortsätta arbeta under längre tid. (Vid studier får du ha aktivitetsersättningen vilande men du får ingen extra ekonomisk "morot".)

När tiden för en beslutad vilandeförklaring löpt ut, kan Försäkringskassan fortsätta betala aktivitetsersättning i ytterligare tre månader utan någon ny prövning av arbetsförmågan.

Den maximala sammanlagda tiden för vilande aktivitetsersättning och aktivitetsersättning efter tid för vilandeförklaring är 24 månader.

Övriga ersättningar vid sjukdom och funktionshinder

Högekostnadsskydd – sjukvård och medicin

Alla som är bosatta i Sverige har rätt till sjukvård och receptbelagd medicin. Förenklat så betalar staten en ersättning till landstingen och apoteken för att avgifterna som vi som privatpersoner betalar ska kunna vara lägre än den verkliga kostnaden. Högekostnadsskyddens tak har beslutats av riksdagen och finns i hälso- och sjukvårdslagen och lagen om läkemedelsförmåner.

Följande tjänster och produkter omfattas av högekostnadsskydd:

- läkarvård
- sjukvårdande behandlingar
- prisnedsatta eller kostnadsfria receptbelagda läkemedel
- sjukhusvård
- sjukresor
- sjukvård utomlands (gäller vissa länder).

Detaljer om indexregleringen

- Besök inom den öppna sjukvården (till exempel vårdcentral eller landstingsansluten läkare): 2,5 procent av prisbasbeloppet, avrundat nedåt till närmaste 50-tal kronor.
- Receptbelagda läkemedel: Högst 5 procent av prisbasbeloppet, avrundat nedåt till närmaste 50-tal kronor.
- Slutenvård på sjukhus: 0,23 procent av prisbasbeloppet, avrundat nedåt till närmaste 10-tal kronor.

Egenavgiftsbeloppen 2015

Riksdagen har beslutat att de högsta belopp som du själv ska betala för sjukvård och på apoteket ska kopplas till prisbasbeloppet. Den nya bestämmelsen om egenavgiftsbelopp började gälla från 2013. Eftersom höjningarna ska avrundas nedåt fick den nya bestämmelsen ingen praktisk betydelse under 2013 (utom när det gällde avgiften för slutenvård på sjukhus som höjdes till 100 kronor) och inte heller under 2014, då prisbasbeloppet sänktes. Under 2015 har prisbasbeloppet höjts till samma nivå som 2013 – vilket innebär att egenavgiftsbeloppen förblir oförändrade ytterligare ett år.

- Egenavgiftsbeloppet för behandlingskostnader är 1 100 kronor per tolv månadersperiod.

Det fungerar så att du under en tolv månadersperiod bara behöver betala 1 100 kronor i patientavgifter. När du har betalat så mycket, tas inga fler patientavgifter ut under resten av den aktuella tolv månadersperioden.

Varje landsting bestämmer själv hur stora patientavgifterna ska vara. Samma patientavgifter gäller då även inom den privata vården om vårdgivaren har avtal med landstinget.

- Egenavgiftsbeloppet för receptbelagd medicin är 2 200 kronor per tolv månadersperiod.

Det fungerar så att du betalar hela priset för läkemedel upp till högekostnadsbeloppet. Därutöver betalar du en viss del av den sammanlagda kostnaden i intervaller. När du betalat sammanlagt 2 200 kronor är receptbelagda läkemedel kostnadsfria under resten av den aktuella tolv månadersperioden.

- Den högsta avgiften per vård dygn som ett sjukhus får ta ut ligger kvar på 100 kronor under 2015.

Ersättningar vid funktionsnedsättning

Om du har en funktionsnedsättning till exempel efter en svår sjukdom eller en olycka (även arbetsskada) kan du ha rätt till en del olika ersättningar från Försäkringskassan.

- **Handikappersättning:** Det krävs att du behöver mer tidskrävande hjälp av en annan person för att klara din dagliga livsföring, ditt arbete, dina studier eller att du har betydande merutgifter. Om du är blind, döv eller svårt hörselskadad har du alltid rätt till handikappersättning.
- **Assistansersättning:** Om du behöver personlig assistent i genomsnitt mer än 20 timmar i veckan för att klara din dagliga livsföring.
- **Bilstöd:** Bidrag för att skaffa en särskilt utrustad bil eller för att anpassa en bil.
- **Arbetshjälpmedel:** Bidrag till dig och/eller din arbetsgivare för anpassning av arbetsplatsen och/eller anskaffning eller reparation av arbetshjälpmedel.

Ersättning för felbehandling med mera

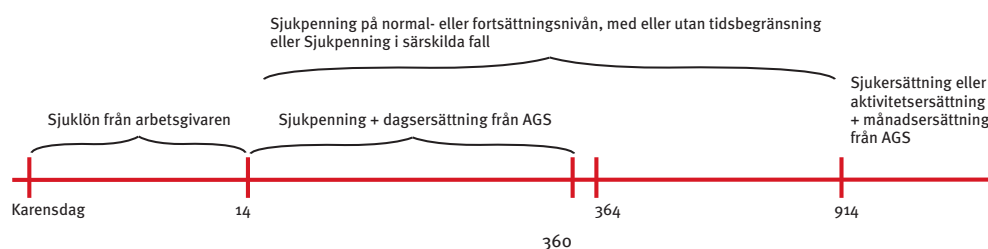
I vissa fall kan du få ekonomisk ersättning om du skadas eller felbehandlas på sjukhus, hos läkare, tandläkare eller skadas av läkemedel som sålts i Sverige. Ersättning kan i sådana fall lämnas av patientförsäkringen eller läkemedelsförsäkringen.

Avtalsgruppsjukförsäkringen – AGS

AGS kompletterar sjukpenning, tidsbegränsad sjukersättning, sjukersättning eller aktivitetsersättning från Försäkringskassan. För att försäkringsskyddet ska inträda ska du som anställd bland annat fullgöra kvalifikationstid eller omfattas av reglerna för efterskydd samt ha sjukpenninggrundande inkomst, SGI. Se respektive avsnitt om detta nedan.

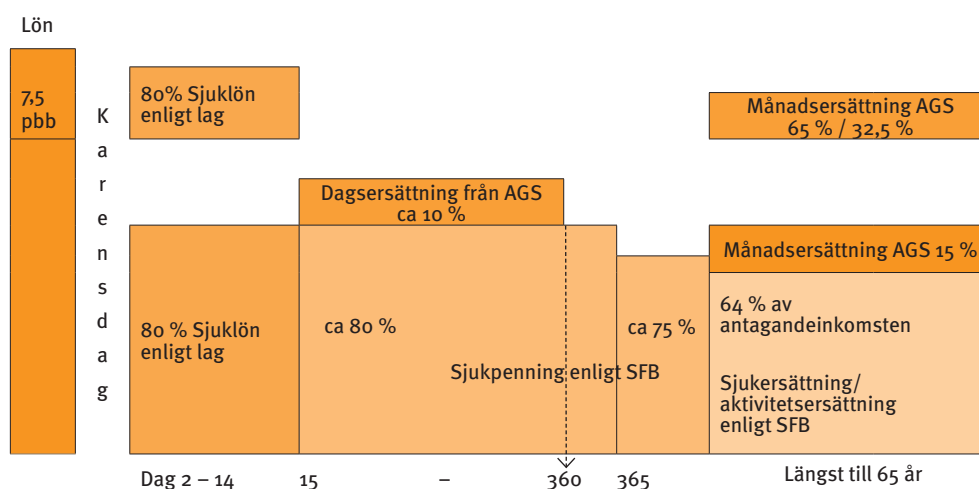
Ersättning till anställd som har rätt till sjuklön enligt lag

De två diagrammen nedan – som är desamma som på sid 26 – visar båda hur de olika ersättningarna vid sjukdom samverkar och hur kollektivavtalet gör att den sammanlagda ersättningsnivån höjs.



Sjukpenning i särskilda fall finns inte med i diagrammet – se informationen i avsnittet direkt efter om denna sjukpenningform och AGS.

Inom Pappers avtalsområde börjar dagsersättning från AGS att betalas ut först från och med sjukdag 91, eftersom Pappers kollektivavtal innehåller sjuklön från arbetsgivaren under sjukdag 15–90 som komplement till sjukpenning från Försäkringskassan.



- **Dag 1: Karensdag.** Ingen ersättning.
- **Dag 2–14: Sjuklön.** 80 procent av lönen. Inget inkomsttak. Betalas av arbetsgivaren enligt sjuklönelagen.
- **Dag 15–365: Sjukpenning på normalnivån.** Högst 364 ersättningsdagar inom 450 dagars ramtid. 80 procent av SGI x 0,97. I undantagsfall kan sjukpenning på normalnivån beviljas utan tidsbegränsning. AGS lämnar dagsersättning med 12,5 procent av sjukpenningen (vilket motsvarar cirka 10 procent av SGI). Ersättningen lämnas längst till och med sjukdag 360 i sjukperioden.
- **Dag 366–915: Sjukpenning på fortsättningsnivån.** Under högst 550 dagar. 75 procent av SGI x 0,97. AGS lämnar dagsersättning med 13,3 procent av sjukpenningen (vilket också motsvarar cirka 10 procent av SGI). Ersättningen lämnas längst till och med sjukdag 360 i sjukperioden.
- **Sjukpenning i särskilda fall.** Kan betalas under lika lång tid som sjukpenning på normal- eller fortsättningsnivån. Som längst kan man ha sjukpenning i särskilda fall under en sjukperiod som varar 914 dagar.
- **Sjukersättning eller aktivitetsersättning.** Aktivitetsersättning bara i åldrarna 19–29 år. Sjukersättning från och med 30 år och längst till 65 år. 64 % av antagandeinkomsten upp till 7,5 pbb. AGS månadsersättning kompletterar enligt försäkringsvillkoren (se exempel på sid 46).

En kommentar till diagrammen: Sjuk-/aktivitetsersättning är inritad direkt efter den maximala sjukpenningperioden – för att i ett och samma diagram få med informationen att AGS kompletterar sjuk-/aktivitetsersättning med månadsersättning. I verkligheten – och särskilt efter de senaste årens lagändringar – beviljas sjukersättning mycket restriktivt och endast om Försäkringskassan bedömer att den försäkrade har en stadigvarande arbetsoförmåga i förhållande till alla arbeten på arbetsmarknaden. Den som förbrukat maximalt antal dagar med sjukpenning och inte har en stadigvarande arbetsoförmåga ska enligt regelverket i första hand överföras till Arbetsförmedlingen efter ersättningsdag 914 och inte till sjukersättning.

Viktig information om sjukpenning i särskilda fall och AGS

Avtalsgruppsjukförsäkringen AGS, som beskrivs närmare i de följande avsnitten, kompletterar sjukpenningen – men bara sådan sjukpenning som grundar sig på sjukpenninggrundande inkomst, SGI. Hittills har det inte funnits annat än sådan så kallad SGI-grundad sjukpenning.

Ersättningsformen sjukpenning i särskilda fall grundar sig inte på SGI. När sjukpenning i särskilda fall betalas som ensam förmån kan någon AGS-komplettering därför inte komma ifråga.

Däremot kan du få dagsersättning från AGS – enligt de regler som beskrivs nedan

– om du får sjukpenning i särskilda fall som utfyllnad till en låg SGI-grundad sjukpenning. AGS-ersättningen beräknas då på den SGI-grundade delen av din sammanlagda sjukpenning.

Vilka omfattas av AGS?

Du omfattas av AGS om du är anställd hos en arbetsgivare som enligt kollektivavtal är skyldig att teckna AGS. Även arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal får teckna AGS. För att omfattas av och få ersättning från AGS ska du ha fullgjort kvalifikationstid – läs mer på sid 47.

Dagsersättning under sjukpenningtid

För att du ska kunna få ersättning från AGS krävs en sjukskrivningstid på minst 15 dagar. AGS-ersättning betalas från och med den 15:e dagen i sjukperioden. (Inom Pappers från och med den 9:a dagen.)

Beträffande ersättningens storlek kan noteras att det finns en viktig skillnad mellan villkoren för AGS och det nya regelverket för sjukpenning i socialförsäkringsbalcken. I kollektivavtalet finns inte de sammanläggningsregler som beskrivits på sid 24.

Ersättningsnivån i AGS dagsersättning höjs från 12,5 procent till 13,3 procent av sjukpenningen om du beviljas sjukpenning på fortsättningsnivån och flyttas ned till den lägre ersättningsnivån på 75 procent före ersättningsdag 360 enligt AGS-villkoren. Syftet är att bibehålla kompensationsgraden från AGS.

- **Vid sjukpenning på normalnivån:** 12,5 procent av sjukpenningen eller rehabiliteringspenningen.
- **Vid sjukpenning på fortsättningsnivån:** 13,3 procent av sjukpenningen eller rehabiliteringspenningen.

Efter 360 dagar (räknat från och med insjuknandedagen enligt socialförsäkringsbalcken, SFB) lämnas ingen dagsersättning från AGS.

Om du har haft dagsersättning till och med dag 360 i sjukperioden och blir sjuk på nytt, kan du kvalificera dig till en ny ersättningsperiod genom att vara frisk, det vill säga arbetsför, i mer än fem dagar.

Att tänka på vid arbetsskada

Om sjukfallet är godkänt som arbetsskada kan dagsersättning i vissa fall betalas från AGS (beroende på typ av arbetsskada). Någon särskild sjukanmälan till AGS behöver du inte göra utan det räcker med skadeanmälan till TFA. Denna skadeanmälan till TFA gäller också som anmälan till premiebefrielseförsäkringen som betalar din pensionspremie i Avtalspension SAF-LO under sjuktiden.

Reglerna för olycksfall i arbetet innebär att TFA betalar den kompletterande inkomstersättningen från första sjukdagen. Vid arbetssjukdom eller färdolycksfall betalas kompletterande ersättning vid sjukskrivning från AGS. I samtliga fall räcker TFA-skadeanmälan – AFA Försäkring ser till att ansökan handläggs antingen enligt TFA eller enligt AGS.

Månadsersättning under tid med aktivitetsersättning/sjukersättning

Så fungerar AGS månadsersättning

Om du får aktivitetsersättning eller sjukersättning, kan du få månadsersättning från AGS. Månadsersättningen fastställs utifrån din sjukpenninggrundande inkomst vid insjuknandet.

Vid hel aktivitetsersättning eller sjukersättning betalas hel månadsersättning, vid 3/4 aktivitetsersättning eller sjukersättning betalas 3/4 månadsersättning och så

Även sjukdom på deltid ger rätt till AGS-ersättning

Du får AGS-ersättning i förhållande till graden av arbetsoförmåga. Om du exempelvis har halv sjukpenning, aktivitetsersättning eller halv sjukersättning, har du rätt till halv AGS-ersättning.

Om du har fått ersättning från AGS och senare också inkomstersättning vid arbetsskada från Försäkringskassan för samma tid, är du skyldig att återbetala AGS-ersättningen till AFA Försäkring.

vidare. Månadsersättningen betalas i regel från och med månaden efter den månad då Försäkringskassan beslutade om aktivitetsersättning eller sjukersättning. Ersättningen lämnas längst till och med kalendermånaden före 65-årsdagen.

Ersättningen är skattepliktig.

Sedan den 1 januari 2012 kan AGS månadsersättning lämnas även för inkomster över 7,5 prisbasbelopp.

AGS månadsersättning – för inkomster upp till 7,5 prisbasbelopp

Tabellen nedan visar exempel på vilka månadsersättningsbelopp som gäller för sjukfall som inträffat från och med den 1 januari 2009. För äldre sjukfall, se avsnittet med övergångsregler längre ned.

Tabellen – som finns i sin helhet i försäkringsvillkoren – är mycket lång. Här följer bara några exempel på sjukpenninggrundande inkomster och månadsbelopp:

Sjukpenninggrundande inkomst vid insjuknandet	Månadsersättning från AGS, kr	Sjukpenninggrundande inkomst vid insjuknandet	Månadsersättning från AGS, kr
0–131 999	75	225 000	2 813
132 000	130	250 000	3 125
140 000	657	275 000	3 438
150 000	1 315	300 000	3 750
175 000	2 188	320 000	4 000
200 000	2 500	321 000–	4 013

AGS månadsersättning – för inkomstdelar över 7,5 prisbasbelopp

Enligt en överenskommelse mellan LO och Svenskt Näringsliv har månadsersättningen i AGS förbättrats för dig som har en årsinkomst som överstiger 7,5 prisbasbelopp (27 812 kronor i månaden år 2015) och som beviljas sjukersättning eller aktivitetsersättning efter den 1 januari 2012.

I praktiken betyder det att din månadsersättning kommer att bestå av dels ett belopp enligt tabellen ovan, dels av ett belopp som år 2015 motsvarar:

- 65 procent av inkomstdelar mellan 7,5 och 20 prisbasbelopp (det vill säga 65 procent av 27 812 – 74 166 kr/mån).
- 32,5 procent av inkomstdelar mellan 20 och 30 prisbasbelopp (det vill säga 32,5 procent av 74 166 – 111 250 kr/mån).

Övergångsregler

För tidigare inträffade sjukfall gäller följande:

- Om du blev sjuk före den 1 maj 2001 är det högsta beloppet, beroende på inkomst, 2 880 kronor.
- Om du blev sjuk mellan den 1 maj 2001 och den 31 december 2008 så gäller 3 459 kronor som högsta månadsersättning.

AFA Försäkring har uppgifter om månadsersättningstabellens lydelse vid olika tidpunkter.

Värdesäkring

När din sjukperiod varat i mer än 24 månader får du ett värdesäkringstillägg till din månadsersättning. Förutsättningen är att prisbasbeloppet har stigit sedan sjukperiodens början. Syftet med värdesäkringstillägget är att kompensera för höjda prisnivåer i samhället.

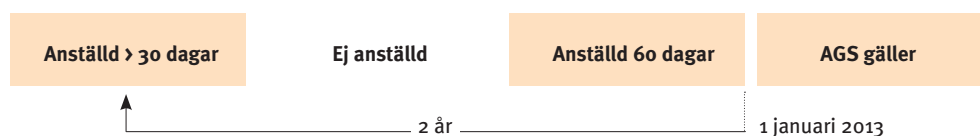
Skatteregler

Ersättningen från AGS är skattepliktig.

Kvalifikationstid

Du måste ha varit anställd i sammanlagt 90 dagar för att ha rätt till ersättning från AGS. En förutsättning för att försäkringen ska börja gälla efter fullgjord kvalifikationstid är att du har en sjukpenninggrundande inkomst fastställd och var arbetsför till minst 25 procent då. Om du inte var det, börjar försäkringen gälla när du varit arbetsför till minst 25 procent sedan minst en vecka.

Vid beräkning av kvalifikationstiden på 90 dagar tillgodoräknas även tidigare anställningstid hos arbetsgivare, som tecknat försäkringsavtal om AGS, AGS-KL, ITP eller KTP. Förutsättningen är att du hade någon del av den tidigare anställningen senast under de två år som närmast föregått den pågående anställningen.



EXEMPEL

Johanna började hos A-bolaget den 1 januari 2015. Under år 2014 var hon anställd 60 dagar hos Y-kommun. Den 31 januari 2013 slutade Johanna en anställning som varat mer än 30 dagar hos en privat arbetsgivare med AFA-försäkring. Genom dessa två tidigare anställningar har Johanna fullgjort 90 dagars kvalifikationstid under de senaste två åren.

Försäkringsgrundande anställningstid

Efter kvalifikationstiden, det vill säga de första 90 anställningsdagarna, gäller försäkringsskyddet så länge som du är anställd hos arbetsgivaren (försäkringsgrundande anställningstid). Du får dock inte vara borta från arbetet mer än sex månader i följd om det inte handlar om sjukfrånvaro med rätt till sjuklön/sjukpenning/arbetsskadesjukpenning/sjukersättning/aktivitetsersättning, ledighet med lön eller hel ledighet enligt föräldraledighetslagen. Är du borta från arbetet mer än sex månader av andra orsaker så är den tiden inte försäkringsgrundande. Då blir istället reglerna om efterskydd aktuella.

Efterskydd

AGS ger skydd också under en viss tid efter det att anställningen har upphört eller vid frånvaro som inte räknas som försäkringsgrundande anställningstid.

Huvudregeln är att AGS fortsätter att gälla i 720 "friska" dagar om du uppfyller kraven i övrigt (se nedan). Sjukdagar med rätt till sjuklön från arbetsgivaren, sjukpenning, arbetsskadesjukpenning, sjukersättning eller aktivitetsersättning från Försäkringskassan förbrukar inte dagar med efterskydd.

Krav för att upprätthålla efterskydd under 720 dagar

- Du måste iaktta avtalsenlig uppsägningstid innan du lämnar din anställning.
- Du måste ha en av Försäkringskassan fastställd sjukpenninggrundande inkomst.
- Du måste stå till arbetsmarknadens förfogande, alltså vara anmäld som arbetssökande på Arbetsförmedlingen, senast inom tre månader efter det att din anställning upphörde.

Om du inte uppfyller dessa krav upphör efterskyddet. Efterskyddet upphör också om du får rätt till en annan avtalsenlig sjukförmån. Och får du en ny anställning där arbetsgivaren inte har tecknat försäkringsavtal om AGS, upphör ditt efterskydd efter sammanlagt 180 dagars anställning hos sådan eller sådana arbetsgivare.

Arbetslöshet – några specialfall

Om du deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program omfattas du inte av AGS. Du kan dock omfattas av efterskydd om du tidigare varit anställd hos en arbetsgivare som tecknat AFA-försäkring.

Beredskapsarbetare omfattas av AGS på samma sätt som övriga anställda. Har du beredskapsarbete, har du alltså rätt till dagsersättning från och med den 15:e dagen. Beredskapsarbetare hos kommuner, landsting, regioner och Svenska Kyrkan omfattas inte av AGS utan av AGS-KL som har liknande föräkringsvillkor.

Medlemsförsäkringar

Samtliga LO-förbund har en eller flera *medlemsförsäkringar* som kompletterar socialförsäkringarna och avtalsförsäkringarna. Försäkringarna är tecknade hos Folksam. Vilka medlemsförsäkringarna är, skiljer sig från förbund till förbund. Make eller sammanboende kan vara medförsäkrad i samtliga medlemsförsäkringar som kan ge ersättning vid sjukdom eller olycksfall.

Ditt förbund informerar dig om vilka medlemsförsäkringarna är.

Viktigt att veta

För att du ska kunna få ersättning från försäkringen vid sjukdom krävs att du är fullt arbetsför vid den tidpunkt du ansluts till försäkringen – och i 90 dagar i en följd dessförinnan. Är du inte det, kan du ändå få rätt till ersättning. Du ska då någon gång efter anslutningen ha varit fullt arbetsför i minst 90 dagar i en följd.

Sjuk- och efterlevandeförsäkring

Sjuk- och efterlevandeförsäkringen är en tillvalsförsäkring i tre delar:

- Ett helt månadsbelopp utbetalas som en kostnadsersättning efter tre månaders sjukskrivning.
- Månadsersättning vid långvarig arbetsförmåga, vilket definieras som sjukskrivning mer än 180 dagar. Ersättningen efter 180 dagar är 13 månadsbelopp.
- Engångsersättning på 50 000 kronor vid vissa allvarliga sjukdomar. Exempel på diagnoser som ger rätt till ersättning är akut hjärtinfarkt, cancer, amputation av arm eller ben, total syn- eller hörselnedsättning, Parkinsons sjukdom. För att få denna ersättning ska du ha omfattats av försäkringen i minst 180 dagar och diagnosen får inte vara fastställd innan den här «kvalifikationstiden» har gått.
- Engångsbelopp till efterlevande vid dödsfall.

Försäkringsbeloppen varierar mellan förbunden.

Medlemsolycksfall – Fritid

Medlemsolycksfall – Fritid är namnet på den medlemsförsäkring som gäller vid skador under fritid.

I försäkringen ingår schablonbelopp redan vid första läkarbesöket och ytterligare schablonbelopp om skadan leder till minst åtta dagars akut sjuktid. Du kan också få ersättning för sjukhusvistelse, tandskador, rehabilitering, övriga kostnader. Dessutom ingår extra kroppsskadeersättning enligt en tabell med olika belopp beroende på vilken kroppsskada det gäller. Om du får en bestående nedsättning av kroppsfunktionen kan du få invaliditetsbelopp vars storlek beror på din ålder och invaliditetsgrad. I försäkringen ingår också ersättning för krisbehandling.

Praktiska anvisningar och annat stödmaterial – sjukdom

Sammanfattning – sjukdom

FÖRMÅN	FÖRSÄKRING	VEM HAR RÄTT TILL FÖRMÅN	ERSÄTTNING
Sjuklön enligt lag	Lag om sjuklön	Anställd för längre tid än en månad. I annat fall efter 14 dagars anställning.	En karensdag. 80 procent av lönen.
Sjukpenning	Förmåner vid sjukdom enligt socialförsäkringsbalken, SFB, avdelning C.	Arbetar i Sverige, SGI minst 10 680 kr och arbetsoförmögen till minst en fjärdedel p g a sjukdom.	På normalnivån 80 procent och på fortsättningsnivån 75 procent av sjukpenninggrundande inkomst multiplicerad med faktorn 0,97. Fr o m 2012 kan även den nya formen "sjukpenning i särskilda fall" betalas till vissa försäkrade som saknar SGI eller har en SGI som understiger 80 300 kr.
Rehabiliteringspenning	Förmåner vid sjukdom enligt socialförsäkringsbalken, SFB, avdelning C.	Arbetar i Sverige, SGI minst 10 680 kr och arbetsoförmögen till minst en fjärdedel p g a sjukdom.	Rehabiliteringspenningen är lika stor som motsvarande sjukpenning.
Aktivitetsersättning	Förmåner vid sjukdom enligt socialförsäkringsbalken, SFB, avdelning C.	Fyllt 19 år (fr o m juli månad det året) men inte 30 år, arbetsförmågan varaktigt eller för avsevärd tid nedsatt med minst 25 procent.	Inkomstrelaterad ersättning: 64 procent av antagandeinkomsten vid hel ersättning. Samt ev garantiersättning som utfyllnad.
Sjukersättning	Förmåner vid sjukdom enligt socialförsäkringsbalken, SFB, avdelning C.	Fyllt 30 år men inte 65 år, arbetsförmågan stadigvarande nedsatt minst 25 procent.	Inkomstrelaterad ersättning: 64 procent av antagandeinkomsten vid hel ersättning. Samt ev garantiersättning som utfyllnad.
Dagersättning	Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS	Försäkrad som varit sjuk utöver sjuklöneperioden. Försäkrad som saknar sjuklön: sjukdom minst 14 dagar.	12,5 procent av sjukpenningen t o m sjukdag 360. Vid sjukpenning på fortsättningsnivån är AGS-ersättningen 13,3 procent av sjukpenningen, även då längst t o m sjukdag 360.
Månadsersättning	Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS	Försäkrad som beviljats sjukersättning och aktivitetsersättning.	1) 75 – 2 880 / 4 013 kr per månad beroende på sjukpenninggrundande inkomst vid insjuknandet (det högsta maxbeloppet gäller sjukfall fr o m 1 januari 2009). 2) Vid beviljad sjuk-/aktivitetsersättning efter årsskiftet 2011/2012 kan AGS månadsersättning betalas även på inkomstdelar över 7,5 prisbasbelopp. Ersättningen är 65% på inkomstdelar mellan 7,5 och 20 prisbasbelopp och 32,5% på inkomstdelar mellan 20 och 30 prisbasbelopp.
Statlig ålderspensionsavgift på 18,5 procent	Lag om statlig ålderspensionsavgift, samt Lag om allmän pensionsavgift.	Försäkrad som beviljats sjukpenning, rehabiliteringspenning, sjukersättning eller aktivitetsersättning. Gäller dock inte för den nya ersättningsformen "sjukpenning eller rehabiliteringspenning i särskilda fall". Den är inte pensionsgrundande.	Pensionsrätt i det allmänna pensionssystemet.
Premiebefrielse	Avtalspension SAF-LO	Anställd som omfattas av Avtalspension SAF-LO eller Kooperations Avtalspension, KAP.	Betalar pensionspremien vid sjukdom som överstiger 14 dagar.

Praktiska anvisningar – Sjuklön

Sjukanmälan till arbetsgivaren

För att ha rätt till sjuklön måste du anmäla sjukfallet till din arbetsgivare. Om det inte finns andra rutiner för sjukanmälan på arbetsplatsen, borde det normalt vara tillräckligt med exempelvis ett telefonsamtal.

Arbetsgivaren behöver normalt inte betala sjuklön för tid före anmälan. Om du är förhindrad att göra sjukanmälan till exempel på grund av att sjukdomen gör det omöjligt för dig att själv, eller genom någon annan, göra sjukanmälan, ska du anmäla omedelbart när detta hinder upphör. Då kan du ändå ha rätt till sjuklön.

Läkarintyg

Huvudregeln är att läkarintyg ska lämnas till arbetsgivaren från och med den sjunde dagen efter insjuknandedagen. Intyget behöver inte innehålla uppgift om sjukdomsorsak (diagnos). Arbetsgivaren har en lagstadgad rätt att begära läkarintyg från första sjukdagen. Även i kollektivavtal kan finnas bestämmelse om att den anställda ska lämna läkarintyg tidigare än enligt huvudregeln.

Skriftlig försäkran till arbetsgivaren

För att ha rätt till sjuklön måste du lämna en skriftlig försäkran till arbetsgivaren. De flesta arbetsgivare tillhandahåller en särskild blankett för detta ändamål. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala sjuklön förrän du har lämnat in din försäkran.

Du ska försäkra att du varit sjuk och att sjukdomen helt eller delvis förhindrat dig från att arbeta. Om kollektivavtalet inte stadgar annorlunda, behöver du inte uppge sjukdomsorsak.

Praktiska anvisningar – Sjukpenning

När sjuklöneperioden är slut

Om sjukfallet fortsätter sedan rätten till sjuklön upphört är arbetsgivaren skyldig att göra anmälan till Försäkringskassan. Du får en blankett som du ska fylla i och skicka in till kassan.

Om du är anställd men inte omfattas av lagen om sjuklön, eller om du är arbetslös, ska du själv anmäla sjukfallet till Försäkringskassan. Du får en blankett som du ska fylla i och skicka in när du blir frisk eller senast 14 dagar efter anmälningsdagen. Sjukanmälan kan göras per telefon. Sjukpenning för tid före anmälan får betalas om det funnits hinder för dig att omedelbart anmäla sjukfallet eller om det annars finns särskilda skäl för att sjukpenning ändå ska betalas.

Vid arbetsoförmåga efter 364 sjukpenningdagar

Sjukpenningen är numera tidsbegränsad till högst 364 dagar (inklusive sammanlagda sjukfall inom en ramtid på 450 dagar). Du måste ansöka hos Försäkringskassan för att därefter få sjukpenning på fortsättningsnivån under högst 550 dagar eller sjukpenning på normalnivån utan tidsbegränsning. – Reglerna beskrivs på sid 27–28.

Vid arbetsoförmåga efter 914 sjukpenningdagar

Om du haft sjukpenning på normalnivån och fortsättningsnivån i sammanlagt 914 dagar upphör rätten till sjukpenning (läs mer på sid 30–31). I vissa situationer kan du dock beviljas ytterligare dagar med förlängd sjukpenning på fortsättningsnivån. Även för detta krävs som regel en skriftlig ansökan.

Om din arbetsoförmåga beror på en arbetsskada ska du efter 914 dagar använda en särskild blankett för ansökan om ytterligare dagar med sjukpenning på fortsätt-

Om du redan har fått sjukpenning i 364 dagar under 450 dagars ramtid, måste du också ansöka om sjukpenning på fortsättningsnivån (eller sjukpenning på normalnivån utan tidsbegränsning) på en särskild blankett.

ningsnivån. Försäkringskassan prövar då arbetsskadan. Om den godkänns, har du rätt till sjukpenning på fortsättningsnivån så länge som arbetsförmågan består.

Praktiska anvisningar – Sjukersättning/aktivitetsersättning

Ansökan

För att få sjukersättning/aktivitetsersättning ska du göra en ansökan hos Försäkringskassan. Till ansökan bifogar du ett läkarutlåtande. Ersättningen kan betalas retroaktivt för högst tre månader före ansökningsmånaden.

Beslut om sjukersättning/aktivitetsersättning fattas av Försäkringskassan.

Om du beviljas sjukersättning eller aktivitetsersättning får du från Försäkringskassan ett skriftligt beslut om detta. Spara beslutet! Du behöver det bland annat till att ansöka om månadersättning från AGS.

Praktiska anvisningar – Avtalsgruppsjukförsäkringen, AGS

Sjukanmälan – på kundwebb eller pappersblankett

AGS administreras av AFA Försäkring. När sjukskrivningen varat utöver sjuklöneperioden på 14 dagar måste du själv göra sjukanmälan till AFA Försäkring för att få ersättning från AGS. I första hand ska du använda AFA Försäkrings digitala anmälan på www.afa-forsakring.se. Handläggningstiden blir kortare om du anmäler så istället för på pappersblankett.

Du kan göra sjukanmälan till AGS på Mina sidor på www.afa-forsakring.se med eller utan e-legitimation. På Mina sidor kan du med e-legitimation bifoga dokument som till exempel läkarintyg eller följa händelser i ditt ärende som att se var i handläggningen ärendet befinner sig eller när en utbetalning är skickad. Här kan du också välja att få e-post och sms om specifika händelser.

När du anmält din arbetsskada via Mina sidor på www.afa-forsakring.se är det arbetsgivarens uppgift att bekräfta anställningen. När arbetsgivaren bekräftat anställningen skickas anmälan till AFA Försäkring för handläggning. Arbetsgivaren får ett enkelt och säkert verktyg som ger en bra överblick och möjlighet att se historik. Arbetsgivaren kan logga in med e-legitimation, användarnamn och engångslösenord via sms eller användarnamn och egenvald lösenord beroende på hur mycket information arbetsgivaren vill ha tillgång till.

Om du av någon anledning absolut inte kan använda kundwebben på www.afa-forsakring.se kan du använda pappersblanketten "Anmälan, avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) och premiefrielseförsäkring" och skicka till AFA Försäkring.

Gemensam anmälan för AGS och Premiefrielseförsäkring

När du gör sjukanmälan till AGS gör du samtidigt anmälan till Premiefrielseförsäkringen. Premiefrielseförsäkringen övertar premiebetalningen till Avtalspension SAF-LO när du är sjuk längre tid än sjuklöneperioden. Detsamma gäller när du gör anmälan till Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA.

Premiefrielseförsäkringen gäller också vid föräldraledighet. Men då måste du anmäla separat. Även detta gör du via kundwebben eller, om det inte är möjligt för dig, på en särskild blankett för premiefrielse vid föräldraledighet.

Hjälp med AGS-anmälan på kundwebben

Råd och anvisningar för hur du använder AFA Försäkrings kundwebb för att anmäla sjukfall till AGS finns i LOs publikation "Blankettguiden", som du kan beställa från LO-distribution. Den finns också som pdf-fil på Ff-torget under Facket försäkraravdelningen på www.lo.se.

AGS-ersättning betalas inte ut med automatik, utan du måste ansöka själv.

2015 års upplaga av Blankettguiden kommer ut under våren 2015. Använd 2014 års upplaga till dess!

Om anställning saknas

Bifoga ett arbetsgivarintyg på den senaste anställningen. Saknas arbetsgivarintyg, ange istället under "Övriga upplysningar": anställningstid samt namn, adress och telefon till den senaste arbetsgivaren.

Om du var arbetslös vid insjuknandet bifogar du antingen ett intyg som visar för vilka dagar som du fått ersättning från arbetslöshetskassan eller ett besökskort från arbetsförmedlingen för den aktuella perioden.

Om sjukskrivningstiden förlängs

Om sjukskrivningstiden förlängs, ska du skicka en kopia av det nya läkarintyget till AFA Försäkring.

Om Försäkringskassan beviljar sjuk-/aktivitetsersättning

Om Försäkringskassan beslutar om aktivitetsersättning, tidsbegränsad sjukersättning eller sjukersättning, ska du istället omgående till AFA Försäkring skicka in:

- en kopia av Försäkringskassans skriftliga beslut om aktivitetsersättning, tidsbegränsad sjukersättning eller sjukersättning,
- en kopia av det sista läkarintyget före beslutet om sjuk-/aktivitetsersättning (läkarintyget ska omfatta hela den aktuella ersättningsperioden).

Återbetalning av AGS-ersättning

Du har inte rätt till ersättning från AGS om ersättning för förlust av inkomst kan lämnas från Försäkringskassan enligt socialförsäkringsbalkens bestämmelser om förmåner vid arbetsskada eller statligt personskadeskydd. Samma sak gäller om du får ersättning från Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), från annan trygghetsförsäkring eller enligt lagen om ersättning vid ideell skada med mera.

Om AFA Försäkring har betalat AGS-ersättning till dig och du senare får inkomstersättning från Försäkringskassan enligt bestämmelserna i SFB om förmåner vid arbetsskada eller statligt personskadeskydd för samma tid, så är du skyldig att betala tillbaka AGS-ersättningen till AFA Försäkring.

Kontakter med AFA Försäkring i AGS-ärenden

Vid kontakter per telefon med AFA Försäkring i AGS-ärenden ringer du 0771-88 00 99.

Råd till en sjukskriven

- Behåll kontakten med din arbetsplats, dina arbetskamrater och facket. Sjukskrivningsreglerna har snäva tidsgränser, som kan snävas in ännu mer genom sammanläggningsreglerna. Det är mycket viktigt att du tar hjälp och stöd av din fackliga organisation.
- Om din sjukskrivning drar ut på tiden mer än 3–4 veckor (eller om du varit sjukskriven ofta och därför kan komma att påverkas av sammanläggningsreglerna): Tänk igenom vad som behövs för att du ska kunna återgå i arbete på hel- eller deltid. Behöver du hjälpmedel? Anpassning av arbetet? Se till att diskutera igenom din situation, dina behov och önskemål med en facklig representant.
- Säg inte upp din anställning!
- Har du fyllt 61 år ska du inte börja ta ut ålderspension om du är sjuk. Om du på grund av sjukdom eller åldrande inte orkar arbeta mer än till exempel tre kvartstid ska du söka en fjärdedels sjukersättning. Ekonomiskt är det stor skillnad; börjar du ta ut hela eller en del av din ålderspension före 65 års ålder blir pensionen lägre – och förblir lägre livet ut.

I instruktionen i detta avsnitt ligger underförstått att du redan har gjort AGS-anmälan i början av sjuktiden som sedan leder till sjuk-/aktivitetsersättning. Det spelar ingen roll om det gått flera år, eftersom AGS inte tillämpar någon så kallad preskriptionstid (alltså tidsgräns bakåt för när man senast ska ha anmält).

- Beror din sjukdom på ditt arbete? Eller har du blivit sämre på grund av dålig arbetsmiljö? Då ska du göra anmälan om arbetsskada.
- Glöm inte att göra anmälan till Avtalsgruppsjukförsäkringen (AGS).

Checklista – sjukdom

Försäkringsinformatören

- Ta kontakt med medlemmar som varit sjukskrivna längre tid än sjuklöneperioden och påminn dem om sjukanmälan till AFA Försäkring.
- Ta kontakt med medlemmar som beviljats sjukersättning eller aktivitetsersättning och påminn dem om att de ska skicka en kopia av beslutet samt en kopia av det sista läkarintyget före beslutet till AFA Försäkring.
- Informera medlemmar som sagts upp om reglerna för efterskydd i AGS.
- Samarbeta med skyddsombudet vid sjukdomar som kan vara orsakade av arbetet.

Den anställda

- Gör vid sjukdom omedelbart anmälan till arbetsgivaren. Om sjukdomen varar längre tid än sjuklöneperioden, är det arbetsgivaren som anmäler till Försäkringskassan. Anmälan om ändrad inkomst lämnas på blanketten "Försäkran för sjukpenning" som Försäkringskassan skickar till den försäkrade.
- Gör sjukanmälan till AFA Försäkring om sjukdomen varar längre tid än sjuklöneperioden. Bifoga kopia på läkarintyget.
- Skicka vid beslut om sjukersättning/aktivitetsersättning omedelbart kopia av beslutet samt en kopia av det sista läkarintyget före beslutet till AFA Försäkring.

Sjukanmälan till AFA Försäkring går inte med automatik.

Arbetsgivaren

- Är skyldig att anmäla sjukfall, som varar utöver sjuklönetiden, till Försäkringskassan.
- Ska bestyrka anställningsförhållande med mera antingen på kundwebben eller på baksidan av blanketten "Anmälan, avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) och premiebefrielseförsäkring".
- Ska lämna de uppgifter som Försäkringskassan behöver för att enligt socialförsäkringsbalken, SFB, utreda den anställdas rehabiliteringsbehov. Detta ska ske i samråd med den anställda och, enligt arbetsmiljölagen, med facket.
- Har fortfarande ansvar enligt arbetsmiljölagen för skade- och ohälsöförebyggande arbete, för arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering.

Skyddsombudet

- Skyddsombudet och försäkringsinformatören bör samarbeta. Det är viktigt att sjukdomar orsakade av arbetet anmäls på rätt sätt.

Arbetskada

Isabella Giorgi
Livs



Innehåll

Om innehållet i detta kapitel	56
Olika slags arbetsskador – olika ersättningar	56
Kollektivavtalets försäkring är mycket viktig	56
Snabböversikt över kapitlet Arbetsskada	56
 Arbetsskadeförsäkring enligt lag	56
Vem omfattas av arbetsskadeförsäkring enligt lag?	56
Begreppet arbetsskada	57
Alla arbetsskador ska anmälas!	58
Försäkringskassan prövar arbetsskada enligt SFB	58
Bevisregel vid arbetsskadeprövning	59
Ersättningsregler för sjukvård	59
Rehabiliteringsersättning	60
Livränta	60
Arbetsskadesjukpenning för karensdagar	61
Ersättningar vid dödsfall	62
Arbetsskadeersättning är pensionsgrundande	63
 Trygghetsförsäkring vid arbetsskada – TFA	63
Vem är försäkrad?	63
Vad är arbetsskada enligt TFA?	64
TFAs giltighetstid och efterskydd	64
Ersättningar under den akuta sjukdomstiden	64
Ersättning vid olycksfall	64
Ersättning vid färdolycksfall	66
Ersättning vid arbetssjukdom	66
Vållandeparagrafen gäller fortfarande för arbetssjukdomar	67
Smitta är antingen olycksfall eller sjukdom	68
Ersättning vid rehabilitering	68
Ersättning vid invaliditet	68
Ersättning vid dödsfall	70
Undantag från försäkringen	71
Preskription – när ansökan senast måste ha kommit in	71
 Praktiska anvisningar och annat stödmaterial – arbetsskada	72
Sammanfattning – arbetsskada	72
Praktiska anvisningar – arbetsskadeförsäkring enligt SFB	75
Praktiska anvisningar – Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA	75
Att tänka på vid utredning och anmälan om arbetsskada	77
Att tänka på vid ett eventuellt överklagande	81
Checklista – arbetsskada	82

Arbetsskada

Om innehållet i detta kapitel

Ersättningarna vid arbetsskada ligger som regel "ovanpå" ersättningarna för inkomstförlust under sjukskrivning och aktivitetsersättning/sjukersättning. Läs därför gärna kapitlet Sjukdom och detta kapitel tillsammans.

Olika slags arbetsskador – olika ersättningar

Kapitlet om arbetsskada är långt eftersom ersättningarna i mångt och mycket är beroende av vilken typ av arbetsskada det gäller:

- Olycksfall i arbetet
- Färdolycksfall (med undergrupperna trafikskada respektive inte trafikskada)
- Arbetssjukdomar
- Smittsamma sjukdomar (som kan kategoriseras och ersättas som antingen olycksfall eller arbetssjukdom)

Kollektivavtalets försäkring är mycket viktig

I ditt kollektivavtal finns TFA (Trygghetsförsäkring vid arbetsskada) som administreras av AFA Försäkring. Avtalsförsäkringarna är alltid viktiga komplement till de lagstadgade socialförsäkringarna – men kanske särskilt när det gäller arbetsskador.

I botten av de lagstadgade ersättningarna för arbetsskada ligger samma ersättningar som du läst om i kapitlet Sjukdom. För ersättningarna "ovanpå", vid arbetsskada, skiljer sig reglerna åt mellan lagen (alltså socialförsäkringsbalken, SFB) och kollektivavtalet.

Generellt får du som arbetsskadad fler ersättningar och tidigare under sjukperioden från AFA Försäkring enligt TFA-villkoren än du kan få från Försäkringskassan enligt SFB. Vissa arbetsskadetyper kan AFA Försäkring dessutom pröva självständigt, fristående från Försäkringskassans prövning.

Snabböversikt över kapitlet Arbetsskada

Lagstadgade försäkringar och motsvarande	Arbetsskadeförsäkring enligt lag	Läs på sidan 56–63
Avtalsförsäkringar	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA	63–71

Arbetsskadeförsäkring enligt lag

Vem omfattas av arbetsskadeförsäkring enligt lag?

Arbetsskadeförsäkring enligt socialförsäkringsbalken, SFB, är en lagstadgad socialförsäkring som Försäkringskassan har ansvaret för. Alla som förvärvsarbetar, det vill säga anställda, uppdragstagare och egna företagare omfattas av den lagstadgade arbetsskadeförsäkringen. Försäkringen gäller oavsett hur gammal du är, hur mycket du tjänar eller om du har ett fast eller tillfälligt arbete.

Om du blir utsänd av en arbetsgivare i Sverige för att arbeta utomlands, gäller socialförsäkringsbalkens arbetsskadeförsäkring om utlandstjänstgöringen inte blir längre än två år (24 månader).

Den tidigare förkortningen LAF finns inte längre

Förkortningen LAF för den lagstadgade arbetsskadeförsäkringen var tidigare flitigt använd i detta kapitel. Förkortningen används inte längre, eftersom själva lagen om arbetsskadeförsäkring, LAF, upphörde den 1 januari 2011, då bestämmelserna flyttades över till den nya socialförsäkringsbalken.

Arbetsskadeförsäkringen gäller även om du exempelvis deltar i arbetsmarknadsutbildning via Arbetsförmedlingen eller genomgår arbetsprövning eller arbetsträning som har godkänts av Försäkringskassan. Du omfattas av arbetsskadeförsäkringen även när du deltar i arbetslivsinriktad rehabilitering enligt 30 kap socialförsäkringsbalken, SFB.

Elever som är på en arbetsplats i samband med praktisk arbetslivsorientering (prao) omfattas normalt av arbetsskadeförsäkring enligt SFB när de vistas på arbetsplatsen.

Arbetsskadeförsäkringen gäller från den första arbetsdagen. Även skador som visat sig först efter det att du slutat arbeta omfattas av försäkringen.

Begreppet arbetsskada

Alla fysiska eller psykiska hälsostörningar som uppkommer i arbetet eller till följd av arbetsförhållandena ska kunna godtas som arbetsskada.

Arbetsskador indelas i:

- Olycksfall i arbetet
- Färdolycksfall
- Arbetssjukdomar
- Smittsamma sjukdomar.

Olycksfall i arbetet

Ett olycksfall kan beskrivas som en oförutsedd och oväntad händelse med ett kortvarigt händelseförlopp. Vanliga typer av olycksfall är att någon faller, skär sig, träffas av ett föremål, plötsligt och oväntat blir överbelastad eller kommer i kläm mellan rörliga delar i en maskin.

Arbetsskadeförsäkring enligt SFB gäller normalt vid alla olycksfall som inträffar på arbetsplatsen under arbetstid, även om händelsen inte har ett direkt samband med det arbete som du är anställd för att utföra. Du har försäkringsskydd även vid exempelvis olycksfall under raster och pauser och vid tvättning och omklädning.

Även om en skada inträffar till följd av berusning, olämpligt beteende eller på grund av att skyddsföreskrifter inte följts har du normalt rätt till ersättning ändå. Däremot gäller inte försäkringen om du blir skadad när du gör något som står i strid med arbetets syfte eller om handlingen är främmande för arbetet.

Färdolycksfall

Arbetsskadeförsäkring enligt SFB gäller även vid olycksfall som inträffar under färd till eller från arbetet. Färden måste dock ha ett nära samband med arbetet. Du omfattas inte av färdskyddet om du, av rent privata skäl, gör en längre avvikelse från den normala färdvägen. Enligt praxis behåller du ditt skydd när du lämnar och hämtar barn på daghem, hos dagbarnvårdare eller liknande även om det innebär en avvikelse från din normala färdväg. Även vid avvikelser på grund av samåkning till och från arbetet gäller färdskyddet.

Färden måste stå i ett tidsmässigt samband med arbetets början och slut. Det innebär att du kan förlora sitt färdskydd om du till exempel, av rent privata skäl, dröjer dig kvar en längre tid på arbetet efter arbetstidens slut.

Arbetssjukdomar

Det generella arbetsskadebegrepp som tillämpas i SFB innebär att i princip all fysisk och psykisk ohälsa som beror på arbetet ska kunna godkännas som arbetsskada. Förutom olycksfall kan skador bero på en längre eller kortare tids inverkan av skadliga arbetsmiljöfaktorer. Vanliga typer av sådan skadlig inverkan är:

- *Tungt arbete* eller *olämpliga arbetsställningar*, som kan leda till rygg- eller ledbesvär.
- *Ensidigt arbete*, som kan ge skador på muskler och senor.
- *Vibrationer*, som kan skada blodkärl, nerver och leder.
- *Buller*, som kan ge hörselskador.
- *Lösningsmedel*, som kan skada det centrala nervsystemet.
- *Olika ämnen*, som kan ge upphov till cancer, allergier eller luftvägsbesvär.
- *Psykiskt påfrestande arbetsförhållanden*, som kan ge upphov till psykiska besvär eller psykosomatiska sjukdomar, till exempel högt blodtryck, magsår eller hjärtbesvär.

Smittsamma sjukdomar

För de smittsamma sjukdomarna gäller särskilda regler. Som arbetsskada godtas smittsam sjukdom som du ådragit dig vid arbete i laboratorium där arbete med smittämnet bedrivs.

Om du har blivit smittad på annat sätt är försäkringsskyddet begränsat. SFB gäller endast om du blivit smittad "*i arbete vid sjukvårdsinrättning eller i annat arbete vid behandling, vård eller omhändertagande av smittförande person eller hantering av smittförande djur eller material*". Skyddet gäller i dessa fall bara vissa särskilt allvarliga sjukdomar, till exempel resistent stafylokockinfektioner, salmonella, hjärnhinneinflammation och gulsot.

Om en smittsam sjukdom uppkommer genom ett olycksfall, om du till exempel sticker dig på en infekterad kanyl eller får in smittämnet i kroppen genom ett skär-sår, omfattar försäkringsskyddet alla typer av smittsamma sjukdomar.

Alla arbetsskador ska anmälas!

Anmäl alltid inträffad arbetsskada till arbetsgivaren, som i sin tur är skyldig att omedelbart anmäla arbetsskadan till Försäkringskassan. I anmälan ska en utredning om arbetsmiljöförhållanden med mera finnas med.

Den utredningen – tillsammans med kompletterande utredning som Försäkringskassan kan finna sig föranledd att göra eller begära in – ligger till grund för kassans (eventuella) bedömning av om skadan ska godkännas som arbetsskada.

Försäkringskassan prövar arbetsskada enligt SFB

I följande situationer kan du begära arbetsskadeprövning av Försäkringskassan:

- Vid arbetsoförmåga som medför en bestående inkomstförlust.
- I samband med ansökan om ytterligare dagar med sjukpenning på fortsättningsnivån.

Grundförutsättningen för att Försäkringskassan ska pröva skadan är att du ska ha fått en nedsättning av din arbetsförmåga som bedöms bli bestående minst ett år. Du ska alltså till följd av arbetsskadan ha ett framtida inkomstbortfall som ska kompenseras med en livränta.

Numera kan arbetsskadeprövningen dock göras även innan man vet om inkomstförlusten blir bestående. Den nya situationen är när du fortfarande är arbetsoförmögen helt eller delvis och du närmar dig gränsen för att ha förbrukat det maximala antalet dagar med sjukpenning på fortsättningsnivån. Läs mer på sid 27–28 i kapitlet Sjukdom.

Övriga situationer när Försäkringskassan efter ansökan prövar arbetsskadan:

- Vid skada som medför
 - kostnader för tandvård,
 - behov av särskilda hjälpmedel,
 - sjukvård utomlands.
- Vid dödsfall.

Försäkringsinformatörer och skyddsombud!

Bevaka också att arbetsgivaren anmäler allvarliga olyckor och tillbud till Arbetsmiljöverket 2 § i arbetsmiljöförordningen.

Skriftlig ansökan krävs

Du måste lämna in en skriftlig ansökan till Försäkringskassan om du vill ha ersättning från arbetsskadeersättning. Det gäller alla arbetsskador oavsett skadedatum – det vill säga även "gamla" skador. Utan skriftlig ansökan prövar Försäkringskassan inte arbetsskadeärendet.

Bevisregel vid arbetsskadeprövning

Den aktuella bevisregeln

Den bevisregel som gäller i den lagstadgade arbetsskadeförsäkringen från den 1 juli 2002 är följande:

Med arbetsskada avses en skada till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet. En skada ska anses ha uppkommit av sådan orsak, om övervägande skäl talar för det.

Skador med skadedatum före den 1 juli 2002 prövas enligt den gamla bevisregeln. För äldre skadefall gäller de tidigare bestämmelserna. Eftersom särskilt arbets-sjukdomar kan utvecklas under lång tid, är det viktigt att känna till att det finns äldre regler som kan gälla i ärenden som kommer upp till bedömning idag.

Den skadade ska kunna visa att "övervägande skäl" talar för att hennes/hans skada är en arbetsskada, det vill säga att det är mer sannolikt att det är en arbetsskada än att det inte är det.

Det ska finnas en vetenskapligt väl förankrad medicinsk grund för bedömningen om skadlighet i arbetet. Men det ska inte krävas "full bevisning" utan skador som på goda medicinska grunder kan antas bero på arbetet ska omfattas av arbetsskadeförsäkringen.

En fingervisning om hur Försäkringskassan kan resonera finns i förarbetena till den dåvarande lagen om arbetsskadeförsäkring. Där talas bland annat om att man bör beakta följande när man bedömer om en skada är en arbetsskada eller inte:

- Har det i den försäkrades arbetsmiljö funnits någon faktor som kan ge upphov till en sådan skada som hon/han har?
- Hur länge, hur ofta och hur intensivt har den försäkrade varit utsatt för skadlig inverkan i arbetet?
- Har den försäkrade med hänsyn till sitt fysiska och psykiska tillstånd varit sårbar för den skadliga inverkan? Denna princip kan sammanfattas som att man är "försäkrad i befintligt skick". Vid bedömningen ska hänsyn alltså tas till att människors fysiska och psykiska förutsättningar att klara påfrestningar skiljer sig åt.
- Dock anges att om den försäkrade varit extra sårbar, ska detta åberopas mot rätten till ersättning. Tankegången är att om skadan ändå skulle ha kunnat ske (oberoende av arbetet) så ska detta kunna förhindra rätt till ersättning.
- Har den försäkrade utanför arbetet varit utsatt för skadliga faktorer som kan ge upphov till en sådan skada som hon eller han har - och i så fall i vilken mån? Även sådana så kallade konkurrerande skadeorsaker ska alltså tas med i bedömningen, även om det skulle tala mot att skadan är en arbetsskada. Hur i så fall skattningen ska ske mellan den skadliga inverkan i arbetet respektive på fritiden - för att bli rättvis - är en intressant fråga. Även här kommer begreppet "befintligt skick" in i prövningen. Ett exempel är en rökande svetsare som får bronkit/astma.

Ersättningsregler för sjukvård

Dina kostnader för sjukvård på grund av en arbetsskada ersätts på samma sätt som vid en "vanlig" sjukdom. Det innebär att du får betala patientavgift på vanligt sätt (sjukvård utomlands kan dock ersättas från arbetsskadeförsäkringen enligt SFB).

Tre generationer bevisregler vid prövning av arbetsskada

Bevisreglerna som Försäkringskassan använder för att pröva arbetsskada har ändrats två gånger sedan lagen om arbetsskadeförsäkring tillkom 1977. Ändringarna trädde i kraft 1993 respektive 2002. Den nuvarande bevisregeln, från 2002, är överförd i oförändrat skick till socialförsäkringsbalken och finns där i 39 kap 3 §.

En sammanfattande genomgång av de äldre bevisreglerna, både den som gällde fram till 1993 och den som gällde mellan 1993 och 2002, finns på Förtorget under Facket försäkringsavdelningen på www.lo.se i dokumentet "Tidigare regler för lagstadgade och kollektivavtalade försäkringar".

Rehabiliteringsersättning

Vid långvarig sjukskrivning är Försäkringskassan skyldig att undersöka vad som kan göras för att genom olika rehabiliteringsåtgärder förkorta sjukskrivningstiden. Målsättningen är att du ska kunna återgå i arbete med – om möjligt – samma inkomst som om skadan inte hade inträffat.

Du kan få rehabiliteringspenning om Försäkringskassan bedömer att rehabiliteringen kommer att leda till att du återfår arbetsförmågan. Livränta kan dock beviljas om det kan bedömas att arbetsskadan givit dig en nedsättning av arbetsförmågan som består under minst ett år. Du kan också få livränta vid arbetslivsinriktad rehabilitering, under förutsättning att arbetsoförmågan beror på en arbetsskada och att den sätter ned arbetsförmågan med en femtondel (1/15) under minst ett år.

Livränta

Tidpunkt och kriterier

Livränta är en ersättning som ska ge dig compensation om du får ett inkomstbortfall på grund av en nedsättning av arbetsförmågan som är varaktig eller kommer att bestå minst ett år.

För att en livränta ska kunna beviljas krävs att du har fått din förmåga att skaffa dig inkomst nedsatt med minst en femtondel. Det betyder att inkomstminskningen måste vara minst en femtondel (1/15) av din tidigare inkomst. Inkomstminskningen måste också vara minst ett kvarts prisbasbelopp per år. Ett kvarts prisbasbelopp är 11 125 kronor år 2015.

Observera att rätten till livränta inte är beroende av om sjukersättning eller aktivitetsersättning beviljas. Livränta kan beviljas när din förmåga att skaffa dig inkomst genom arbete är nedsatt med minst en femtondel, medan det för sjukersättning/aktivitetsersättning gäller att arbetsförmågan ska vara nedsatt med minst en fjärdedel.

Livränta kan även beviljas om du på grund av arbetsskadan måste byta till ett lägre betalt arbete utan att omfattningen av arbetet minskar. I en sådan situation kan dock sjukersättning eller aktivitetsersättning inte beviljas.

Vid en arbetsskada som hindrar dig att fortsätta ditt tidigare arbete kan livränta beviljas under omskolning till ett annat yrke. Förutsättningen är att du inte utan utbildning kan klara ett arbete med samma lönenivå som du hade före skadan.

När prövar Försäkringskassan frågan om livränta?

Om skadan kommer att minska din arbetsförmåga i minst ett år framåt kan du ha rätt till livränta. I praktiken sker livränteprovningen oftast när du beviljas sjukersättning eller aktivitetsersättning. Du kan även ha rätt till arbetsskadelivränta om du behöver rehabilitering/omskolning under minst ett år eller om du måste ta ett sämre betalt arbete på grund av skadan. Dessutom kan man i vissa allvarliga olycksfall redan kort tid efter skadetillfället konstatera att skadan kommer att medföra inkomstförlust under minst ett år. Även då kan Försäkringskassan pröva rätten till livränta.

Följande exempel belyser några situationer där livränta kan lämnas.

	EXEMPEL 1	EXEMPEL 2	EXEMPEL 3
LÖN om skadan inte inträffat	Arbetsskadeliv- ränta enligt SFB	Arbetsskadeliv- ränta enligt SFB	Arbetsskadeliv- ränta enligt SFB
	LÖN efter skadan	Hel sjukersättning/ aktivitetsersätt- ning	

EXEMPEL 1

Du kan börja arbeta igen efter skadan men med lägre lön eller kortare arbetstid. Arbetsskadelivränta enligt SFB ger full kompensation för inkomstförlusten. Arbetsförmågan måste dock vara nedsatt med minst en femtondel och inkomstminskningen måste uppgå till minst ett kvarts prisbasbelopp.

EXEMPEL 2

Du kan inte fortsätta att arbeta efter skadan. Eftersom skadan medfört en varaktig och hel nedsättning av arbetsförmågan har du rätt till hel aktivitetsersättning/sjukersättning (tidigare: förtidspension). Arbetsskadelivräntan täcker den resterande inkomstförlusten.

EXEMPEL 3

Du kan inte fortsätta arbeta i ditt yrke. Efter utredning kommer du i samråd med Försäkringskassan fram till att du ska utbilda dig till ett visst annat yrke. Under utbildningstiden får du arbetsskadelivränta som täcker inkomstförlusten.

Ett beslut om arbetsskadelivränta kan gälla utan tidsbegränsning eller för en viss bestämd tid, till exempel två år. När livräntan tidsbegränsas beror det på att den framtida arbetsförmågan är svår att bedöma med säkerhet. När en tidsbegränsad arbetsskadelivränta löper ut tas ärendet upp till ny prövning – under förutsättning att du själv har ansökt om förlängning.

Arbetsskadelivränta betalas ut längst till månaden innan den då du fyller 65 år.

Så beräknas livränteunderlaget

Denna regel gäller för alla skadefall där Försäkringskassan beviljar arbetsskadelivränta första gången och där beslutet fattas efter den 1 januari 2006 – oberoende av skadedatum:

- Försäkringskassan fastställer livränta på grundval av de inkomstförhållanden som gällde vid den tidpunkt då livränta första gången ska börja betalas.

Exempel: Kalle beviljades arbetsskadelivränta den 1 mars 2015, och den ska gälla retroaktivt från och med den 15 april 2013. Till grund för livräntan läggs den inkomst som Kalle hade den 15 april 2013.

Retroaktiva löneavtal kan dock beaktas när livränteunderlaget ska fastställas förutsatt att avtalet omfattar begynnelse tidpunkten för livräntan.

Värdesäkring av livränta

Försäkringskassan räknar årligen om arbetsskadelivräntorna så att livräntan behåller sitt värde i förhållande till den allmänna inkomst- och prisutvecklingen.

Arbetsskadesjukpenning för karensdagar

Om du beviljas arbetsskadelivränta ska du också få kompensation för karensdagar genom så kallad arbetsskadesjukpenning (kallades tidigare särskild arbetsskadeersättning). Arbetsskadesjukpenning i form av sjukpenning för karensdagar betalas schablonmässigt för två karensdagar. Om du har haft inkomstbortfall för flera karensdagar och kan visa detta, har du rätt till ersättning också för dessa dagar.

Du måste ansöka skriftligt på Försäkringskassans särskilda blankett för ersättningar vid arbetsskada. Se avsnittet "Praktiska anvisningar" nedan.

En ny vägledande dom från Högsta förvaltningsdomstolen (mål nummer 932-12) slår fast att schablonberäkning av semesterlön och semesterersättning inte får tillämpas. Försäkringskassan ska bygga sin beräkning på gällande kollektivavtal och när sådant inte finns, beräkna livränteunderlaget enligt Semesterlagens regelverk.

Arbetsskadesjukpenning enligt SFB omfattar, förutom ersättning för karensdagar, även sjukpenning till studerande, sjukpenning i förebyggande syfte samt sjukpenning till den som inte är försäkrad för sjukpenning.

Ersättningar vid dödsfall

Om en arbetsskada leder till dödsfall finns följande ersättningsmöjligheter enligt socialförsäkringsbalken, SFB:

- begravningshjälp
- ersättning till efterlevande i form av:
 - omställningslivränta till make/sambo
 - förlängd omställningslivränta
 - livränta till barn.

Begravningshjälp

Vid ett dödsfall på grund av arbetsskada lämnar den lagstadgade arbetsskadeförsäkringen en begravningshjälp som motsvarar 30 procent av prisbasbeloppet (13 350 kronor 2015) vid tiden för dödsfallet. Ersättningen är skattefri.

Ersättning till efterlevande make med flera

Efterlevande make som inte har fyllt 65 år har rätt till efterlevandelivränta enligt socialförsäkringsbalken, SFB. Förutsättningen är att den avlidna och den efterlevande var stadigvarande sammanboende vid dödsfallet och antingen:

- var gifta eller registrerade partner *eller*
- var sammanboende utan att vara gifta och tidigare har varit gifta med varandra eller har/har haft/väntar gemensamt barn.

Dessutom krävs att paret vid dödsfallet var sammanboende sedan minst fem år eller hade vårdnaden om barn under arton år.

Med gifta jämföras i detta sammanhang ogifta personer som har levt i ett parförhållande med gemensamt hushåll och som tidigare varit gifta med varandra eller har eller har haft eller väntade gemensamt barn. Sambo enligt den här snävare definitionen kallas ibland för "skattesambo" eller "socialförsäkringssambo".

Efterlevandelivränta till make kan betalas i form av omställningslivränta och förlängd omställningslivränta.

Omställningslivränta betalas ut under tolv månader räknat från dödsfallet. Har den efterlevande vårdnaden om och sammanbor med barn som är mellan tolv och arton år betalas förlängd omställningslivränta under tolv månader. Den sammanlagda ersättningstiden blir alltså 24 månader. Om den efterlevande har vårdnaden och sammanbor med barn som är under tolv år betalas förlängd omställningslivränta ut tills det yngsta barnet fyller tolv år.

Omställningslivräntans storlek är 45 procent av livränteunderlaget – normalt den avlidnas lön upp till högst 7,5 prisbasbelopp – om inte någon barnlivränta betalas ut. Om barn till den avlidna också har rätt till livränta är livräntan till den vuxna efterlevande 20 procent av livränteunderlaget. Ersättningen är skattepliktig. Omställningslivräntan samordnas med efterlevandepension enligt lag.

Livränta till barn

Ett barn får livränta fram till och med den månad då barnet fyller 18 år. Om barnet går i grundskola eller på gymnasium, utbetalas livränta så länge dessa studier pågår, dock längst till och med juni månad det år då barnet fyller 20 år.

Livräntan till ett ensamt livränteberättigat barn blir 40 procent av ersättningsunderlaget. Finns flera efterlevande barn, ska procenttalet ökas med 20 för varje barn utöver det första. Sedan ska livräntebeloppet delas lika mellan barnen.

De sammanlagda efterlevandelivräntorna får dock aldrig bli högre än ersättningsunderlaget. I så fall ska de minskas proportionellt så att de sammanlagt motsvarar storleken på ersättningsunderlaget.

Ersättningen är skattepliktig. Barnets livränta samordnas med efterlevand ersättningen från den allmänna försäkringen.

Arbetsskadeersättning är pensionsgrundande

Inkomsten som du uppbär i form av arbetsskadeersättning är pensionsgrundande både i det allmänna pensionssystemet och i Avtalspension SAF-LO eller Kooperationens Avtalspension, KAP.

Allmän pension

Staten betalar en ålderspensionsavgift på 10,21 procent på utbetalda livräntor och på sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken, SFB. Du själv betalar en allmän pensionsavgift på 7,00 procent (som enligt beslut av riksdagen kompenseras av en skatterabatt på samma belopp).

Om du uppbär arbetsskadelivränta enligt SFB samtidigt med aktivitetsersättning, tidsbegränsad sjukersättning eller sjukersättning (tidigare: sjukbidrag/förtidspension) ska livräntan betalas ut endast i den mån som den överstiger aktivitets-/sjukersättningen och täcker samma inkomstförlust. Den statliga ålderspensionsavgiften ska betalas på den så kallade bruttolivräntan, det vill säga livräntan före samordning, vilket beror på att det är bruttolivräntan som ligger till grund för beräkning av den pensionsgrundande inkomsten.

Avtalspension SAF-LO eller Kooperationens Avtalspension, KAP

Livränta som Försäkringskassan betalar ut enligt SFB är pensionsgrundande i Avtalspension SAF-LO eller Kooperationens Avtalspension, KAP. Det gäller även den som får arbetsskadelivränta utan att samtidigt uppbära sjuk- eller aktivitetsersättning. Premiebefrielseförsäkringen omfattar därför, förutom sjukdom och föräldraledighet, också arbetsskadelivränta enligt SFB.

Pensionsavsättningen från premiebefrielseförsäkringen är viktig för de arbetsskadade som måste byta till ett lägre betalt jobb efter en arbetsskada eller som måste gå ned exempelvis till deltid. Arbetsskadelivränta (tidigare enligt LAF och numera enligt SFB) är pensionsgrundande från och med den 1 maj 2001.

Särskild ansökan behöver inte göras. AFA Försäkring har redan alla uppgifter om dessa livräntefall och premiebefrielseförsäkringen träder in automatiskt.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada – TFA

Som framgått av tidigare avsnitt ger den lagstadgade arbetsskadeförsäkringen ett begränsat skydd vid arbetsskada. Fackföreningsrörelsen har genom TFA därför förhandlat fram ett kompletterande försäkringsskydd i kollektivavtalen.

Vem är försäkrad?

TFA gäller för alla anställda som arbetar hos en arbetsgivare som har tecknat kollektivavtal. Även arbetsgivare som inte har tecknat kollektivavtal kan teckna ett särskilt försäkringsavtal om TFA.

TFA gäller enligt särskilda försäkringsvillkor för förtroendevalda hos LO-förbund. Med förtroendevald avses person som utsetts att företräda organisationen – förbundet/avdelningen/klubben eller motsvarande – samt ledamot av beslutande organ inom denna.

Vad är arbetsskada enligt TFA?

TFA gäller vid olycksfall i arbetet, färdolycksfall, arbetssjukdom samt smitta. När det gäller färdolycksfall finns dock den begränsningen att TFA inte gäller om du istället kan få ersättning genom trafikskadelagens bestämmelser.

TFAs giltighetstid och efterskydd

TFA gäller från och med din första arbetsdag och så länge som anställningen varar.

Det finns även ett efterskydd vid sådana arbetssjukdomar som visar sig först efter det att anställningen har upphört. För att efterskyddet ska gälla, krävs att du ska ha varit utsatt för skadlig inverkan i arbetet efter den 31 januari 1974 hos en arbetsgivare som då hade försäkringsavtal om TFA eller dess föregångare TFY. Dessutom krävs att arbetssjukdomen ska ha upptäckts, visat sig, innan du har uppnått 65 års ålder.

I de fall då cancer har orsakats av asbestexponering i arbetet gäller efterskyddet om cancersjukdomen har visat sig innan du har fyllt 75 år (ny regel från den 1 juli 2008; tidigare gällde 70 år som åldersgräns).

Höjd åldersgräns för ersättning för asbestcancer

Åldersgränsen för när asbestrelaterad cancer är ersättningsbar höjdes för några år sedan från 70 år till 75 år.

Ersättningar under den akuta sjukdomstiden

Den akuta sjukdomstiden – akuttiden – är den tid läkning pågår från det att skadan inträffar till dess personen är återställd eller den dag då behandling inte kommer att innebära en ytterligare förbättring. (Jämför med invaliditetstid, som startar den dag då det konstateras att skadan lett till för framtiden kvarstående besvär/funktionsnedsättning.)

Olika ersättningar beroende på typ av arbetsskada

Ersättningen från TFA under den akuta sjukdomstiden är olika beroende på om det gäller ett olycksfall, ett färdolycksfall eller en arbetssjukdom. På sid 64–68 går vi igenom vad som gäller för de respektive typerna av arbetsskador under akuttiden.

Slopad "självrisk" för kostnadsersättningen

När det gäller ersättning för kostnader, fanns det tidigare ett karenslöpp – en "självrisk" – på 500 kronor. Dessutom gällde att belopp under 100 kr inte betalades ut. Det enda undantaget var vid arbetssjukdom, om Vällandenämnden bedömt att arbetsgivaren har vållat skadan/sjukdomen (se sid 67–68). Då betalades – och betalas fortfarande – kostnadsersättningen ut utan avdrag.

Numera gäller att kostnadsersättning betalas utan självriskavdrag i alla skadefall (både olycksfall och arbetssjukdom) som inträffat eller visat sig den 1 april 2012 eller senare. Enligt avtal mellan LO och Svenskt Näringsliv upphörde karenslöppsparagrafen, § 33 i TFA-villkoren, för olycksfall som inträffat eller arbetssjukdomar som visat sig den 1 april 2012 eller senare.

Ingen kostnadssjälvrisk tas ut i skadefall inträffade före den 1 april 2012.

Ersättning vid olycksfall

Avtalsparterna har kommit överens om förbättringar i TFA-avtalet i flera omgångar. Förbättringarna gäller inte retroaktivt utan det är skadedatum som styr vilka försäkringsvillkor som gäller. I sammanställningen nedan börjar vi alltid med den senaste omgången förbättringar, det vill säga med vad som gäller för skador som inträffar "nu".

Ersättning för inkomstförlust

Skadedatum den 1 juli 2013 eller senare

För olycksfall som inträffar från och med detta datum får du full ersättning för din inkomstförlust, som beräknas enligt skadeståndsrättsliga regler. Du får ersättning

för karensdagen och för alla efterföljande dagar. Skillnaden mot tidigare är att schablonen på 20 eller 25 procent av SGI (som beskrivs strax nedan) inte tillämpas i dessa nyare skadefall.

Skadedatum från och med den 1 april 2012

Det tidigare kravet på minst 15 dagars arbetsförmåga slopades i skadefall från och med den 1 april 2012, vilket innebär att ersättning kan lämnas från första dagen.

Ersättningen kan under perioden 1 april 2012 – 1 juli 2013 betecknas som "i det närmaste full", eftersom det som ersätts är hela karensdagen plus 20 eller 25 procent av inkomstförlusten beräknad på din SGI (20 procent om du får sjukpenning på normalnivå och 25 procent om du får sjukpenning på fortsättningsnivå). För inkomstdelar över 7,5 prisbasbelopp får du ersättning för hela inkomstförlusten.

Tidigare skadedatum

För tidigare inträffade olycksfall gällde att man behövde vara sjukskriven till följd av skadan i minst 15 dagar. Vid kortare tids arbetsförmåga än 15 dagar kunde man inte få TFA-ersättning förrän från och med den 15:e dagen.

Ersättning för kostnader

Förutsättningen för att få ersättning för kostnader är att du råkat ut för en arbetsskada som lett till arbetsförmåga under del av dag eller mer eller att du fått en bestående invaliditet.

Skadedatum den 1 april 2012 eller senare

Du kan få ersättning för läkar- och sjukvårdskostnader samt andra skadebetingade merkostnader utan karensbelopp ("självrisk") och utan krav på visst lägsta belopp. Exempel på merkostnader är skadade kläder, hemhjälpkortnader med mera.

Tidigare skadedatum

För tidigare inträffade skador gällde ett karensbelopp på 500 kronor (i praktiken 599 kronor, eftersom belopp under 100 kronor inte betalades ut).

Ersättning för sveda och värk

Syftet med ersättningen är att ge dig en ekonomisk kompensation för lidande och obehag under den akuta läkningstiden. Ersättningsbeloppets storlek följer skadeståndsrättsliga regler och är beroende av skadans art, typ av behandling samt läkningstid med mera.

Skadedatum den 1 juli 2013 eller senare

Du kan få ersättning för fysiskt och psykiskt lidande av övergående natur ("sveda och värk") om du råkat ut för en arbetsskada som lett till arbetsförmåga under del av dag eller mer. Om det fysiska eller psykiska lidandet har varit svårt lämnas ersättning även om du inte varit sjukskriven.

Tidigare skadedatum

Om arbetsförmågan varar i minst 31 dagar, lämnar TFA ersättning för sveda och värk retroaktivt från och med den första dagen. Ersättningsbeloppen 2015 är oförändrade jämfört med 2014.

Ersättning per månad för sveda och värk, 2015

	De första sex månaderna	Följande sex månader	För tid därefter
Vid sjukhusvård			
– svår skada	5 500 kronor	4 000 kronor	2 900 kronor
– annan skada	4 000 kronor	4 000 kronor	2 900 kronor
Annan vård, till exempel i hemmet	2 400 kronor	2 400 kronor	1 300 kronor

Ersättningen räknas dag för dag, men har i tabellen angivits som månadsbelopp. Ersättningen, som är skattefri, betalas ut som ett engångsbelopp när den akuta sjukdomstiden upphört.

Ersättning vid färdolycksfall

Det finns två slags färdolycksfall:

- färdolycksfall
- färdolycksfall med inblandning av trafikförsäkringspliktigt fordon.

Olycksfall under tjänsteresa räknas som olycksfall i arbetet och ersätts enligt regelverket för dessa.

Du får ingen ersättning från TFA för inkomstförlust under den akuta sjuktiden om du råkar ut för ett färdolycksfall. Exempel på denna typ av färdolycksfall är halkolyckor. Inkomstförlusten ersätts som vid "vanlig" sjukdom (bland annat AGS-ersättning).

Däremot kan du få ersättning för kostnader, sveda och värk samt lyte och men. När det gäller dessa ersättningar följer färdolycksfallen samma datumgränser som gäller för olycksfall i arbetet.

Vållandeparagrafen gäller inte vid färdolycksfall. Du kan alltså inte begära vållandeprövning av din skada, utan måste rikta ersättningsanspråk direkt mot skadevållaren för att få skadestånd för inkomstförlust och kostnadssjälvrisk från skadevållaren själv eller från hennes/hans ansvarsförsäkringsbolag.

Om ett trafikförsäkringspliktigt fordon är inblandat, exempelvis om den skadade blivit påkörd av en bil på väg till arbetet, gäller trafikskadelagens bestämmelser för ersättningen. Därmed gäller inte TFA. Du får ersättningar från avtalsförsäkringarna som vid "vanlig" sjukdom (bland annat AGS-ersättning) men övriga ersättningar betalas från fordonets trafikförsäkring. Observera att trafikskadelagen bygger på strikt ansvar. Det innebär att inkomstförlust och kostnader ersätts med 100 procent.

Ersättning vid arbetssjukdom

Ersättningsposterna som blir aktuella vid arbetssjukdom är desamma som vid arbetsolycksfall – inkomstförlust, kostnader, sveda och värk – men reglerna är olika för under vilka omständigheter och när en arbetssjukdom berättigar till ersättning enligt TFA-villkoren.

Ett av kraven är att skadan kvarstår efter 180 dagar från den dag då skadan visade sig. Dessutom ska den av Försäkringskassan ha förklarats vara en arbetsskada. En arbetssjukdom som läker ut under de 180 dagarna medför ingen rätt till ersättning från TFA.

Viktig specialregel: Även arbetssjukdomar som inte kommer att prövas av Försäkringskassan kan berättiga till ersättning från TFA, under förutsättning att sjukdo-

men finns upptagen i förteckningen i tabell 1 till ILO-konventionen (nr 121). De sjukdomar som finns upptagna i förteckningen är bland andra:

- hörselskador
- eksem
- vibrationsskador
- sjukdomar orsakade av olika kemikalier
- sjukdomar i andningsorganen orsakade av olika ämnen, till exempel silikos och asbestos.

Skadan kvarstår i 180 dagar och har godkänts av Försäkringskassan eller TFA som arbetssjukdom

Ersättning lämnas enligt skadeståndsrättsliga regler för de skäligena merkostnader skadan medfört i form av till exempel läkar- och sjukvårdskostnader, hemhjälpkostnader med mera – från och med sjukfallets början.

Ersättning för sveda och värk – numera endast vid visat vållande eller mesoteliom

Ersättning för sveda och värk vid arbetssjukdom lämnas bara vid visat vållande. Genom en ny bestämmelse från 2008 i TFA-avtalet behöver dock den som drabbats av tumörsjukdomen mesoteliom inte längre visa vållande för att få ersättning.

För andra arbetssjukdomar gäller att om den skadade kunnat visa vållande, betalas ersättningen från den första sjukdagen.

Förutsättningen för att få ersättning är att sjukdomen har godkänts som arbetsskada av Försäkringskassan eller AFA Försäkring.

För arbetssjukdomar med visandedag före den 1 maj 2003 gäller de tidigare reglerna, det vill säga att ersättning för sveda och värk lämnas från och med den 91:a sjukdagen.

Vållandeparagrafen gäller fortfarande för arbetssjukdomar

Vållande betyder att en skada har inträffat till följd av fel eller försummelse såsom felaktig åtgärd eller att inget eller otillräckligt gjorts trots att det skulle ha behövts.

Eftersom vållandeparagrafen, § 22a, i TFA-avtalet kvarstår för arbetssjukdomar behöver alla försäkringsinformatörer – och givetvis också skyddsombud och andra fackligt aktiva – kunna reglerna för vållande. De beskrivs i avsnitten nedan.

Visat vållande är förutsättningen för full ersättning

Du får full kompensation för förlorad arbetsförtjänst och merkostnader om du:

- har drabbats av en arbetssjukdom, eller ett olycksfall i arbetet med skadedatum före den 1 maj 2001, och
- kan visa att det är arbetsgivaren eller en anställd hos denne som har varit vållande.

Ur ekonomisk synvinkel är denna ersättning förmånligare. Det är därför viktigt att vid varje arbetssjukdom, eller "äldre" olycksfall, undersöka om arbetsgivaren eller någon för vilken arbetsgivaren ansvarar är vållande.

Arbetstagaren ska visa att arbetsgivaren har vållat skadan genom fel eller försummelse. Det är alltså du själv som har bevisbördan. Även om det verkar sannolikt att arbetsgivaren har varit vållande, betalas inte den högre ersättningen ut med mindre än att du kan bevisa vållandet.

Frågan om arbetsgivarens eventuella ansvar ska prövas av en särskild nämnd. Nämndens beslut kan överklagas till allmän domstol, det vill säga till tingsrätten, i första instans.

Vållandenämnden

Frågan om vållande avgörs av en särskild nämnd – Vållandenämnden – som består av domare från hovrätt och tingsrätt. Nämnden bedömer om arbetsgivaren, eller en

Ingen vållandeprövning av färdolycksfall

Frågan om arbetsgivarens vållande gäller inte för färdolycksfall som inträffat den 1 juli 1998 eller senare. För att få ersättning för inkomstförlust måste du vända dig med skadeståndsanspråk direkt till den som har vållat skadan

anställd hos arbetsgivaren, har vållat skadan enligt skadeståndslagen.

För att vållandeprövning ska kunna ske måste vissa formella krav vara uppfyllda:

- Vid arbetsolycksfall (i det fåtal kvarvarande fall med skadedatum före 2001 som fortfarande prövas): Skadan ska ha medfört arbetsoförmåga i minst 15 dagar eller orsakat bestående invaliditet.
- Vid arbetssjukdom: Skadan ska vara godkänd som arbetsskada av Försäkringskassan eller AFA Försäkring (som prövar enligt ILO-listan).
- Arbetsgivaren som anses ha vållat skadan ska ha TFA-försäkring eller vara skyldig enligt kollektivavtal att teckna sådan.

Vällandenämndens bedömning görs med ledning av de skriftliga uppgifter som har kommit in om händelseförlopp. Man håller inga vittnesförhör och kompletterar i princip inte ofullständiga uppgifter. Alltså är det viktigt att alla omständigheter kring skadan som du vill åberopa finns med i det underlag som Vällandenämnden får.

Smitta är antingen olycksfall eller sjukdom

Smitta räknas antingen som olycksfall i arbetet eller som arbetssjukdom och ersätts enligt respektive regler.

Ersättning vid rehabilitering

Om du behöver rehabilitering, till exempel omskolning på grund av en arbetsskada, kan TFA ersätta skäligena kostnader som uppstår för till exempel resor, kurslitteratur med mera.

Ersättning vid invaliditet

När den akuta behandlingstiden för arbetsskadan har upphört och det medicinska tillståndet är stabilt – det vill säga när man varken kan förvänta en förbättring eller en försämring – inträder vad som kallas för ett invaliditetstillstånd. De ersättningar som då kan komma ifråga är ersättning för:

- framtida inkomstförlust
- fysiskt och psykiskt lidande av bestående art
- särskilda olägenheter
- framtida kostnader
- ersättning för skador som påverkat utseendet.

Ersättning för framtida inkomstförlust

I normalfallet kompenseras bestående framtida inkomstförlust genom en livränta från Försäkringskassan enligt socialförsäkringsbalken, SFB. Det finns flera förutsättningar för prövning. En är att du gör en bestående inkomstförlust i minst ett år (i svåra skadefall kan prövningen dock göras tidigare, det vill säga när man direkt kan konstatera hel arbetsoförmåga). En annan förutsättning är att du fått din förmåga att skaffa dig inkomst genom arbete nedsatt med minst en femtondel (1/15). Dessutom gäller att inkomstförlusten ska uppgå till minst 25 procent av prisbasbeloppet, vilket 2015 är 11 125 kronor.

Enligt huvudregeln ska livränta bara beviljas för inkomster upp till 7,5 prisbasbelopp – men det finns en möjlighet för Försäkringskassan att bevilja arbetsskadelivränta även för högre inkomstdelar. Förutsättningen är att du återgår i arbete helt eller delvis, annars gäller huvudregeln.

Du har dock ett skydd också genom kollektivavtalet. Framtida inkomstförlust som inte berättigar till ersättning från Försäkringskassan eller från annat håll kan

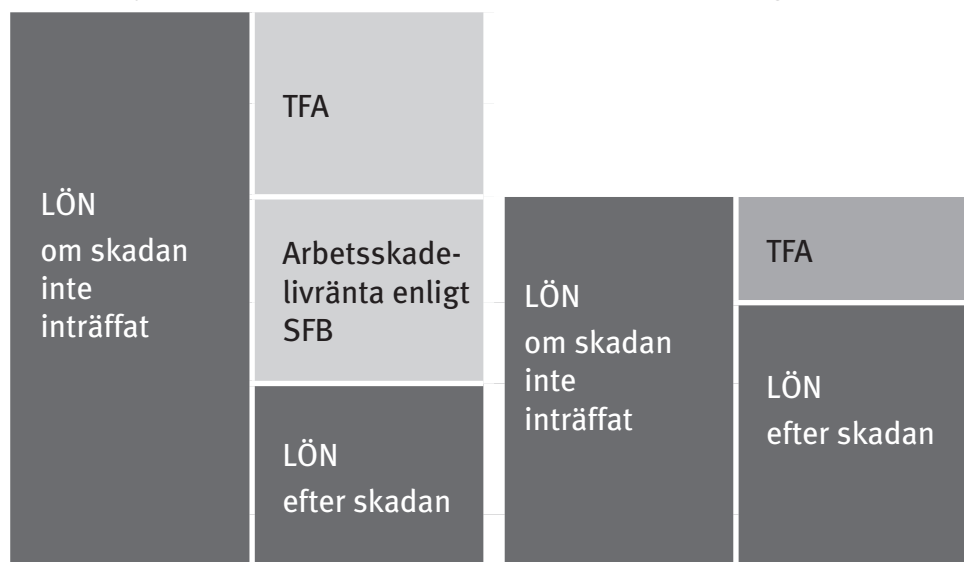
Glöm inte fullmakten!

Den skadade måste fylla i en fullmakt för att AFA Försäkring ska kunna ta del av Försäkringskassans beslut i arbetsskadeärendet. Detta är viktigt för att AFA Försäkring ska kunna fatta ett snabbt och korrekt beslut beträffande både TFA-ersättningen och premiebefrielseförsäkringen.

i vissa fall ersättas av TFA. Eventuell ersättning lämnas i form av livränta eller engångsbelopp.

När du har fyllt 65 år minskas TFA-livräntan till hälften. Den är värdesäkrad enligt lagen om ändring av skadeståndslivräntor.

Ersättningen för inkomstförlust från AFA Försäkring är skattepliktig och dessutom pensionsgrundande vid periodisk utbetalning. Vid utbetalning som engångsbelopp är 40 procent fritt från inkomstskatt. Den skattefria delen får dock högst motsvara 15 prisbasbelopp. (Den skattefria delen är inte pensionsgrundande.)



EXEMPEL 1:

Före skadan hade du en lön som översteg 7,5 prisbasbelopp (333 750 kronor 2015). Efter skadan sjunker din inkomst till 240 000 kronor om året. Enligt huvudregeln ersätts din inkomstförlust till viss del genom arbetskadeliivränta enligt socialförsäkringsbalken, SFB, från Försäkringskassan. Resterande del upp till lön före skadan ersätts av TFA.

EXEMPEL 2:

Före skadan hade du en lön på 300 000 kronor/år. Efter omskolning och arbetsbyte blir lönen 290 000 kronor/år. Inkomstminskningen på 10 000 kr är för låg (1/15 av 300 000 kronor = 20 000 kronor och uppgår inte heller till ett kvarts prisbasbelopp, som är 11 125 kronor år 2015) för rätt till arbetskadeliivränta enligt SFB. TFA ersätter inkomstförlusten.

Ersättning för lyte eller annat stadigvarande men

Den officiella benämningen på detta ersättningsmoment är "Ersättning för fysiskt och psykiskt lidande av bestående art (lyte eller annat stadigvarande men)".

Ersättningen ska vara en kompensation för den fysiska och/eller psykiska funktionsnedsättning som skadan medfört. I lyte och men-ersättningen ingår även ersättning för ökad anspänning – både i arbetet och på fritiden – till följd av skadan.

Det finns två olika lyte och men-tabeller beroende på om man återgår i arbete efter skadan eller inte. Det beror på att den tabell som gäller vid återgång i arbete även innehåller ersättning för anspänning i arbete.

Ersättningen är skattefri och utbetalas som ett engångsbelopp så snart som den medicinska invaliditeten kan fastställas.

Engångsbelopp i kronor år 2015 för den som inte återgår i arbete efter skadan

Medicinsk invaliditet	25-åring	50-åring	65-åring
25 %	240 400	185 900	129 000
15 %	153 600	119 300	83 500
10 %	113 100	88 200	62 200
5 %	43 400	33 700	23 500

Engångsbelopp i kronor år 2015 för den som har återgått i arbete efter skadan och arbetar minst 25 procent

Medicinsk invaliditet	25-åring	50-åring	65-åring
25 %	334 200	238 000	129 000
15 %	247 400	171 400	83 500
10 %	192 800	132 500	62 200
5 %	66 900	46 700	23 500

Ersättning för särskilda olägenheter

Ersättning för särskilda olägenheter lämnas bara i svåra skador om skadan har medfört en mycket högre anspänning än den som ersätts genom lyte och men.

Ersättning för framtida kostnader

Om du får återkommande framtida sjukvårds- och/eller andra kostnader på grund av skadan, kan TFA ersätta dessa antingen genom en livränta eller med ett engångsbelopp. Även denna ersättning är skattefri.

Ersättning för skador som påverkat utseendet

Du kan få ersättning om du förlorar en kroppsdel, till exempel om ett olycksfall leder till amputation.

Du kan också få ersättning för ärr. Sådan ersättning bedöms individuellt i varje enskilt fall. Bedömningen grundas på oretuscherade färgfotografier i storlek 10 x 15 cm. Fotografierna ska vara tagna tidigast 1,5 år efter den sista behandlingen.

Ersättning vid dödsfall**Begravningskostnader, förlust av underhåll**

Vid dödsfall lämnas begravningshjälp dels från den lagstadgade arbetsskadeförsäkringen enligt SFB – med 30 procent av prisbasbeloppet – dels från tjänstegrupplivförsäkringen (TGL) – med ett halvt prisbasbelopp.

TFA betalar resterande normala kostnader som förekommer i samband med begravning, till exempel begravningsmåltid, gravsten och hälften av kostnaden för sorgkläder till make/registrerad partner/sambo, barn och föräldrar.

De som var beroende av den avlidna för sin försörjning kan få ersättning för förlust av underhåll. De efterlevande, alltså make/registrerad partner/sambo/barn, ska i princip kunna leva på samma standard som före dödsfallet. När man bedömer behovet av underhåll tar man hänsyn till den efterlevandes möjlighet att försörja sig själv och den ersättning som lämnas från annat håll, till exempel de lagstadgade förmånerna omställningspension och/eller änkepension, och/eller efterlevandelivränta från arbetsskadeförsäkringen enligt SFB och beräknad avkastning på tjänstegrupplivförsäkringen.

Rätten till ersättning är lika för män och kvinnor.

Ersättning vid psykisk chock till följd av dödsfall

En person som stått den avlidna särskilt nära och som får en psykisk chock eller andra psykiska besvär till följd av dödsfallet kan få ersättning för detta. Med "någon som stått den avlidna särskilt nära" menas i första hand make, registrerad partner, sambo, barn och föräldrar som bodde tillsammans med den avlidna.

Undantag från försäkringen

Till den som uppsåtligt eller genom grov vårdslöshet har medverkat till sin personskada kan ersättningen jämkas. Likaså kan ersättningen jämkas till förare som gjort sig skyldig till rattfylleri i kombination med vårdslöshet i trafik. Även ersättning till efterlevande kan jämkas om den avlidna uppsåtligt medverkat till dödsfallet.

Jämkning av skadeersättning ska ske efter vad som kan anses vara skäligt med hänsyn till den skadades medverkan och omständigheterna i övrigt.

Preskription – när ansökan senast måste ha kommit in

För att ha rätt till ersättning från TFA för sveda och värk, lyte eller annat stadigvarande men, samt särskilda olägenheter måste ansökan om ersättning ha kommit in till TFA senast tio år från den dag du hade kunnat begära ersättning för skadan. Vid olycksfall innebär det i allmänhet tio år från skadedagen och vid arbetssjukdom tio år från den dag då du fick kännedom om att sjukdomen har samband med arbetet. Kommer ansökan in senare, är rätten till ersättning förlorad.

När det gäller ersättning för inkomstförlust, förlust av underhåll, begravningskostnad samt annan ersättning måste du ansöka om ersättning inom sex år. Kommer ansökan in senare kan TFA lämna ersättning endast sex år tillbaka från ansöknings-tillfället.

Praktiska anvisningar och annat stödmaterial – arbetsskada

Sammanfattning – arbetsskada

FÖRMÅN	FÖRSÄKRING	VEM HAR RÄTT TILL FÖRMÅN	ERSÄTTNING
Under sjukskrivning.	Socialförsäkringsbalken, avdelning C.	Arbetsskadad.	Tandvård, sjukvårdskostnader utomlands samt särskilda hjälpmedel.
Vid bestående nedsättning av arbetsförmågan.	Socialförsäkringsbalken, avdelning C.	Arbetsskadad.	Livränta motsvarande hela inkomstförlusten upp till 7,5 prisbasbelopp. Kan i vissa fall även betalas på inkomstdelar därutöver om den skadade återgått i förvärsarbete.
Vid dödsfall p g a arbetsskada.	Socialförsäkringsbalken, avdelning F.	Dödsboet. Efterlevande make eller jämställd. Barn.	Begravningskostnader med 30 procent av prisbasbeloppet. Omställningslivränta med 45 procent eller 20 procent av den avlidnas inkomst. Till barn, livränta med 40 procent av den avlidnas inkomst till 18–20 års ålder.
Vid olycksfall i arbetet. Skadedatum den 1 juli 2013 eller senare.	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA.	Arbetsskadad.	Under akuttid: - Ersättning (enligt skadeståndsrättsliga regler) för hela inkomstförlusten från första dagen. - Ersättning (enligt skadeståndsrättsliga regler) för kostnader från första dagen. - Ersättning för sveda och värk vid arbetsoförmåga på minst 31 dagar eller utan krav på arbetsoförmåga vid svårt lidande. Vid invaliditet: - Ersättning för inkomstförlust som inte täcks av arbetsskadelivränta enligt SFB, lyte och men, särskilda olägenheter, framtida merkostnader.
Vid olycksfall i arbetet Skadedatum fr o m den 1 april 2012.	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA.	Arbetsskadad.	Under akuttid: - Ersättning för i det närmaste hela inkomstförlusten från första dagen. - Ersättning (enligt skadeståndsrättsliga regler) för kostnader från första dagen. - Ersättning för sveda och värk vid arbetsoförmåga på minst 31 dagar eller utan krav på arbetsoförmåga vid svårt lidande. Vid invaliditet: - Ersättning för inkomstförlust som inte täcks av arbetsskadelivränta enligt SFB, lyte och men, särskilda olägenheter, framtida merkostnader.

Vid olycksfall i arbetet. Skadedatum före den 1 april 2012. <i>(Kommentar: den 1 maj 2001 slopades kravet på visat vållande för olycksfall i arbetet.)</i>	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA.	Arbetsskadad.	Under akuttid: • Ersättning för i det närmaste hela inkomstförlusten om skadan medfört minst 15 dagars arbetsoförmåga. • Ersättning för sjukvårdskostnader även under de första 14 dagarna om kostnaderna överstiger karensbeloppet (självrisk) på 500 kr och lägsta belopp på 100 kr. • Ersättning för både sjukvårds- och andra nödvändiga sjukvårdskostnader om skadan medfört minst 15 dagars arbetsoförmåga och kostnaderna överstiger karensbeloppet (självrisk) på 500 kr och lägsta belopp på 100 kr. • Ersättning för sveda och värk vid arbetsoförmåga på minst 31 dagar eller utan krav på arbetsoförmåga vid svårt lidande. Vid invaliditet: • Ersättning för inkomstförlust som inte täcks av arbetsskadelivränta enligt SFB, lyte och men, särskilda olägenheter, framtida merkostnader.
Vid färdolycksfall som inte är trafikskada. Skadedatum från den 1 april 2012. <i>(Kommentar: trafikskada ska ersättas av det vållande fordons trafikförsäkring.)</i>	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA.	Arbetsskadad.	• Ersättning (enligt skadeståndsrättsliga regler) för kostnader från första dagen. • Ersättning för sveda och värk vid arbetsoförmåga på minst 31 dagar eller utan krav på arbetsoförmåga vid svårt lidande. Vid invaliditet: • Ersättning för inkomstförlust som inte täcks av arbetsskadelivränta enligt SFB, lyte och men, särskilda olägenheter, framtida merkostnader.
Vid färdolycksfall som inte är trafikskada. Skadedatum före den 1 april 2012. <i>(Kommentar: trafikskada ska ersättas av det vållande fordons trafikförsäkring.)</i>	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA.	Arbetsskadad.	Under akuttid: • <i>Ingen ersättning för inkomstförlust.</i> • Ersättning för sjukvårdskostnader även under de första 14 dagarna om kostnaderna överstiger karensbeloppet (självrisk) på 500 kr och lägsta belopp på 100 kr. • Ersättning för både sjukvårds- och andra nödvändiga sjukvårdskostnader om skadan medfört minst 15 dagars arbetsoförmåga och kostnaderna överstiger karensbeloppet (självrisk) på 500 kr och lägsta belopp på 100 kr. • Ersättning för sveda och värk vid arbetsoförmåga på minst 31 dagar eller utan krav på arbetsoförmåga vid svårt lidande. Vid invaliditet: • Ersättning för inkomstförlust som inte täcks av arbetsskadelivränta enligt SFB, lyte och men, särskilda olägenheter, framtida merkostnader.

Vid arbetssjukdom som kvarstår i minst 180 dagar. Visandedag den 1 april 2012 eller senare.	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA.	Arbetsskadad.	Under akuttid: • Ingen ersättning för inkomstförlust om vållande inte kan visas. • Ersättning (enligt skadeståndsrättsliga regler) för kostnader från första dagen. • Ingen ersättning för sveda och värk om vållande inte kan visas. Vid invaliditet: • Ersättning för inkomstförlust som inte täcks av arbetsskadelivränta enligt SFB, lyte och men, särskilda olägenheter, framtida merkostnader. Om vållande kan visas: Om arbetsgivaren eller hos denne anställd kan göras ansvarig för skadan får den skadade full ersättning för inkomstförlust och dessutom ersättning för sveda och värk (gäller arbetssjukdomar med visandedag fr o m den 1 maj 2003).
Vid arbetssjukdom som kvarstår i minst 180 dagar. Visandedag före den 1 april 2012.	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA.	Arbetsskadad.	Under akuttid: • Ingen ersättning för inkomstförlust. • Ersättning för sjukvårdskostnader och andra nödvändiga skäliga merkostnader. Karensbelopp 500 kr och lägsta belopp 100 kr. Karensbelopp och lägsta belopp gäller inte om vållande kan visas. Vid invaliditet: • Ersättning för inkomstförlust som inte täcks av arbetsskadelivränta enligt SFB, lyte och men, särskilda olägenheter, framtida merkostnader. Om vållande kan visas: Om arbetsgivaren eller hos denne anställd kan göras ansvarig för skadan får den skadade full ersättning för inkomstförlust och dessutom ersättning för sveda och värk (gäller arbetssjukdomar med visandedag fr o m den 1 maj 2003).
Vid smitta.	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA.	Arbetsskadad.	Ersättningsbar smitta enligt TFA-villkoren räknas antingen som olycksfall i arbetet eller arbetssjukdom och ersättningen följer de regler som vid varje tidpunkt gäller för dessa arbetsskadetyper.
Vid dödsfall p g a arbetsskada.	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA.	Dödsboet. Efterlevande make och jämställd. Barn.	I princip hela begravningskostnaden med avdrag för begravningshjälp från arbetsskadeförsäringen enligt SFB. Förlust av underhåll. Ersättning för psykisk chock.
Statlig ålderspensionsavgift 10,21 procent respektive 18,5 procent. Allmän pensionsavgift 7,0 procent.	Lag om statlig ålderspensionsavgift. Lag om allmän pensionsavgift.	Arbetsskadad.	Pensionsrätt i det allmänna pensionssystemet.

Praktiska anvisningar – arbetsskadeförsäkring enligt SFB

Skadeanmälan

Om du har råkat ut för en arbetsskada ska du snarast anmäla detta till din arbetsgivare. Arbetsgivaren är då enligt lag skyldig att omedelbart anmäla skadan till Försäkringskassan. Arbetsgivaren är även skyldig att samråda med skyddsombudet om anmälan. Vidare har den skadade rätt att ta del av anmälan. Skyddsombudet och om möjligt även den skadade bör/ska därför genom påskrift på anmälan intyga att de tagit del av den. Påskriften innebär inte att man godkänt anmälan.

Om skyddsombudet eller den skadade har en annan uppfattning än arbetsgivaren om händelseförloppet vid olycksfallet eller om vilka faktorer som är orsak till en arbetssjukdom, bör de i första hand försöka få arbetsgivaren att komplettera eller korrigera uppgifterna i anmälan. Alternativet är att komplettera anmälan med en egen skrivelse.

Det är viktigt att du i anmälan försöker ge en så fullständig beskrivning som möjligt av det händelseförlopp som ledde fram till olycksfallet eller av orsakerna bakom en arbetssjukdom. Knapphändiga uppgifter i skadeanmälan tvingar Försäkringskassan att göra kompletterande utredningar, vilket leder till förlängda handläggningstider.

Ansökan om ersättning från arbetsskadeförsäkringen

Ansökningsblankett kan hämtas på Försäkringskassans webbplats www.forsakringskassan.se eller beställas från Försäkringskassan. Det går också bra att göra ansökan i ett vanligt brev. Det viktiga är att ansökan är skriftlig.

Sedan något år tillbaka finns ytterligare en möjlighet för arbetsgivaren att anmäla arbetsskada på en särskild webbplats, www.anmalarbetskada.se, som är ett samarbete mellan Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket.

Även allvarliga tillbud kan anmälas på www.anmalarbetskada.se

Ansökan om ytterligare dagar med sjukpenning på fortsättningsnivån

Normalt kan man bara ha sjukpenning på fortsättningsnivån i 550 dagar – men denna tidsbegränsning gäller dock inte om Försäkringskassan bedömer att arbetsoförmågan beror på en arbetsskada.

Försäkringskassan har en särskild blankett (FK 9211) som arbetsskadade som närmar sig gränsen på 550 dagar med sjukpenning på fortsättningsnivån kan använda för att ansöka om fler dagar med sjukpenning på fortsättningsnivån – och därmed om en arbetsskadeprövning för detta ändamål.

Blankett hjälp

Försäkringskassan har en egen tryckt anvisning till hjälp för den som ska fylla i arbetsskadeblanketten.

Dessutom finns råd och anvisningar för hur du fyller i både blanketten för anmälan om arbetsskada och blanketten för ansökan om ersättning i LOs publikation "Blankettguiden", som du kan beställa från LO-distribution. Den finns också som pdf-fil på fftorget.lo.se under Facket försäkrar-avdelningen på www.lo.se.

2015 års upplaga av Blankettguiden kommer ut under våren 2015. Använd 2014 års upplaga till dess!

Praktiska anvisningar – Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA

Skadeanmälan – digitalt eller på pappersblankett

TFA administreras av AFA Försäkring. I första hand ska du använda AFA Försäkrings digitala anmälan på www.afaforsakring.se för att anmäla skada. Handläggningstiden blir kortare om du anmäler så istället för på pappersblankett.

Du kan göra anmälan om arbetsskada på Mina sidor på www.afaforsakring.se med eller utan e-legitimation. På Mina sidor kan du med e-legitimation bifoga dokument som till exempel läkarintyg eller följa händelser i ditt ärende som att se var i

handläggningen ärendet befinner sig eller när en utbetalning är skickad. Här kan du också välja att få e-post och sms om specifika händelser.

När du anmält din arbetsskada via Mina sidor på www.afaforsakring.se är det arbetsgivarens uppgift att bekräfta anställningen. När arbetsgivaren bekräftat anställningen skickas anmälan till AFA Försäkring för handläggning. Arbetsgivaren får ett enkelt och säkert verktyg som ger en bra överblick och möjlighet att se historik. Arbetsgivaren kan logga in med e-legitimation, användarnamn och engångslösenord via sms eller användarnamn och egenvalt lösenord beroende på hur mycket information arbetsgivaren vill ha tillgång till.

Om du av någon anledning absolut inte kan använda kundwebben på www.afaforsakring.se kan du använda pappersblanketten "Skadeanmälan-TFA/TFA-KL – trygghetsförsäkring vid arbetsskada". Själv fyller du i och undertecknar framsidan på blanketten. Arbetsgivaren bekräftar anställningen på blankettens baksida.

Det räcker med TFA-anmälan. Någon särskild sjukanmälan till AGS behöver du inte göra.

Om du har läkarintyg på din sjukfrånvaro, skicka in en kopia tillsammans med TFA-anmälan.

Kvitton på läkarbesök och andra kostnader behöver du inte skicka in, men spara dem så att du kan styrka dina kostnader om AFA Försäkring begär det.

2015 års upplaga av Blankettguiden kommer ut under våren 2015. Använd 2014 års upplaga till dess!

Hjälp med TFA-anmälan på kundwebben

Råd och anvisningar för hur du använder AFA Försäkrings kundwebb för att anmäla arbetsskada finns i LOs publikation "Blankettguiden", som du kan beställa från LO-distribution. Den finns också som pdf-fil på Ff-torget under Facket försäkraravdelningen på www.lo.se.

Mer att tänka på vid skadeanmälan

För AFA Försäkrings handläggning är det av stor betydelse att alla uppgifter på anmälningsblanketten eller på kundwebben fylls i. Det är till exempel mycket viktigt att händelseförloppet och annat som bidragit till ett inträffat olycksfall beskrivs utförligt. Skicka om möjligt med en kopia av den anmälan som sänts till Försäkringskassan.

Om det saknas uppgifter om datum för sjukanmälan, sjukpenningens storlek och liknande innebär det att AFA Försäkring måste komplettera dessa uppgifter i efterhand, vilket leder till förlängda handläggningstider.

Att tänka på vid anmälan till Vållandenämnden

Det är den skadade själv som måste ta initiativ för att få ett ärende prövat i Vållandenämnden. Se därför till att vållandeutredning begärs redan i TFA-anmälan.

Det är den skadade själv som måste lämna de uppgifter som visar, det vill säga bevisar, att arbetsgivaren eller någon han ansvarar för varit vållande. Alla uppgifter som den skadade vill åberopa ska framgå av handlingarna. Se därför till att TFAs utredningsblankett fylls i så utförligt som möjligt. För belastningsskador, skador till följd av kemiska ämnen, inkl vatten, mobbning och stress finns särskilda utredningsblanketter på fftorget.lo.se.

Följande frågeställningar kan vara till ledning:

- Hur lång erfarenhet hade den skadade av det aktuella arbetet?
- Hade den skadade fått klara instruktioner om hur arbetet skulle utföras?
- Vilka säkerhetsföreskrifter gällde för det aktuella arbetet?
- Var den skadade medveten om vilka säkerhetsföreskrifter som gällde?
- Har liknande skador inträffat tidigare på arbetsplatsen och, om så är fallet, vilka skadeförebyggande åtgärder hade vidtagits med anledning av detta?
- Hade skadan kunnat förutses eller undvikas och i så fall hur?
- Har arbetsgivaren genomfört systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, på arbetsplatsen? Finns dokumentation?

Facket bör hjälpa den skadade med utredning och anmälan!

Vållande och vållandeärenden är ett komplicerat område som kräver ett aktivt fack. Både försäkringsinformatörer och skyddsombud har här ett ansvar att informera om regler och framför allt att hjälpa den skadade att fylla i TFA-blanketterna så att utredningen blir så utförlig som möjligt.

- Har skyddskommittén, Arbetsmiljöinspektionen, företagshälsovården eller polisen utrett den anmälda skadan?

Förklara fackord/fackuttryck och skicka gärna med foto, skiss, ritning eller dylikt. Finns utredning från yrkesinspektion, polis eller annan, skicka gärna med den.

Skyddsombudets och arbetsgivarens åsikter är också mycket väsentliga för att få ett så utförligt beslutsunderlag som möjligt. Ett krav är dessutom att arbetsgivaren undertecknar utredningsblanketten. Observera att Vållandenämndens uppgift inte är att "bestrafva" någon utan endast att fastställa om rätt till ersättning enligt § 22a i TFA-villkoren föreligger eller inte, det vill säga om den skadade har rätt till full ersättning för inkomstförlust och kostnader.

Visar det sig i efterhand att något väsentligt saknas i utredningsunderlaget går det bra att komplettera och begära omprövning i nämnden.

Blankett hjälp

Råd och anvisningar för hur man fyller i TFA-blanketten och blanketten "Utredningsunderlag – Vållande" samt blanketterna för belastningsskador och skador till följd av kemiska ämnen finns i "Blankettguiden", som du kan beställa från LO-distribution. Den finns också som pdf-fil på fftorget.lo.se.

2015 års upplaga av Blankettguiden kommer ut under våren 2015. Använd 2014 års upplaga till dess!

Att tänka på vid utredning och anmälan om arbetsskada

Oavsett vilken typ av arbetsskada som anmäls och oavsett vart den anmäls (Försäkringskassan eller TFA), är det viktigt att göra en ordentlig utredning av bakgrund, händelseförlopp, orsakssamband och så vidare.

Att tänka på beträffande den medicinska utredningen

Försäkringskassan gör, som nämnts, en bedömning dels av om det funnits en skadlig inverkan i den skadades arbete, dels av om det finns något samband mellan denna skadliga inverkan och den skada/sjukdom som uppkommit i det enskilda fallet. För att kunna avgöra detta tar kassan in ett medicinskt underlag, till exempel ett läkarutlåtande eller journalanteckningar från den behandlande läkaren.

Det är viktigt att kontrollera att de sjukdomar som den skadade anser vara arbetsorsakade finns med i det medicinska utredningsmaterialet.

Dessutom bör man också noga se efter hur läkaren har bedömt skadligheten i arbetet. Har läkaren tillräckliga kunskaper om aktuella arbetsförhållanden eller uttalar hon eller han sig bara i allmänna ordalag?

Om företagshälsovården inte deltagit i utredningen bör man överväga om man kan förbättra beslutsunderlaget genom att koppla in företagsläkaren. Med sina speciella kunskaper om bland annat arbetsmiljö kan hon eller han kanske tillföra ärendet viktig information.

Att tänka på vid anmälan om olycksfall

När man fyller i en skadeanmälan är det viktigt att man utförligt redogör dels för hela händelseförloppet, dels för de faktorer som medverkade till att olycksfallet inträffade.

Vid fallolyckor bör man bland annat tänka på att ange fallhöjd, hur den skadade föll, om den skadade slog i något, vad hon/han landade på och hur hon/han landade.

Händelseförloppet vid skador som beror på halkning, sträckning eller plötslig överbelastning måste också anges noga.

Här kan uppgifter om halt underlag eller ojämnt underlag vara av stor betydelse. Likaså ska tyngden på det som bars eller lyftes vid olycksfallet anges. Om olycksfal-

let innebar ett plötsligt vridvåld mot en viss led eller mot till exempel nacken eller ländryggen så är det mycket viktigt att även detta kommer med i beskrivningen.

Ofta beror olycksfall på underbemanning, arbetsgivarens försummelser, hög arbetsbelastning, misstag av arbetskamrat, fel på skyddsanordningar, bristande utrustning och liknande. Naturligtvis måste även sådana förhållanden beskrivas.

Att tänka på vid anmälan om arbetssjukdom

De uppgifter som lämnats på anmälan vid en misstänkt arbetssjukdom är sällan så utförliga att de är ett tillräckligt underlag för ett beslut. För att Försäkringskassan ska få ett godtagbart beslutsunderlag krävs det oftast att olika kompletterande utredningar görs. Kassans utredare brukar då vända sig direkt till den skadade för att få de uppgifter som saknas. Kassan kan också kontakta arbetsgivaren, företagshälsovården, skyddsombudet, försäkringsinformatören eller den lokala fackliga organisationen.

Bakom en arbetssjukdom kan det finnas många orsaker. Det är viktigt att rikta in utredningen på sådana faktorer i arbetsmiljön som kan ha orsakat skadan eller försämrat den skadades hälsotillstånd.

Arbetsgivaren är skyldig att tillsammans med de anställda genomföra systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen. Med det menas att arbetsgivaren ska ta hänsyn till arbetsmiljöaspekter vid planering och ledning av arbetet. Han ska också kontrollera att det förebyggande arbetsmiljöarbetet gett avsett resultat. I detta ingår att arbetsgivaren ska dokumentera hur det har gått till.

Vid utredningen kan nedanstående frågeställningar vara till vägledning när det gäller att beskriva den troliga orsaken till olika sjukdomar. De följande exemplen är inte fullständiga utan måste naturligtvis kompletteras utifrån förhållandena i varje enskilt fall.

Besvär i rörelse- och stödjeapparaten

Till exempel vid diagnoserna *rygg- och ledbesvär*, *tendinit* (seninflammation), *epicondylit* (tennisarmbåge) och *myalgi* (muskelbesvär).

Utredningen bör inledningsvis ge en allmän bild av den skadades arbetsmiljö när det till exempel gäller:

- arbetsplatsens utformning
- verktygs och maskiners beskaffenhet och funktion
- arbetets organisation.

Vid beskrivning av arbetsmoment, arbetsställningar, arbetsrörelser och liknande ska det största intresset ägnas de moment som belastar eller är en påfrestning på den skadade kroppsdel.

Vid *ländryggsbesvär* ska man framför allt ange arbetsställningar och belastningar, speciellt i samband med vridningar och andra arbetsrörelser. Glöm inte heller att ange hur ofta olika rörelser görs och hur tunga olika lyft är. Särskilt viktigt är att beakta om vridning sker med eller utan att fötterna samtidigt förflyttas. Vridning av överkroppen utan fotförflyttning är, liksom tunga lyft, farligt för ryggen.

Vid besvär i *nacke och axlar* är det arbetsställningen och belastningen av huvud och armar som i första hand är intressanta. Ägna stort intresse åt det arbete som utförs med händerna över axelplanet eller med armarna utsträckta från kroppen. Vid utredningen: Ta hjälp av Arbetsmiljöverkets föreskrift "Belastningsergonomi". Den bör kunna ligga till grund för bedömning av om skadliga lyft eller arbetsställningar förekommer.

När det gäller *epicondylit* är det handens och underarmens arbetsrörelser och belastningar som ska beskrivas.

Vid ensidigt arbete med låsta arbetsställningar får man ofta muskel- och seninflammationer i till exempel armar, axlar eller nacke. För att ge en rättvisande bild av den skadliga inverkan måste självfallet dessa moment beskrivas. Om den skadade suttit i fixerade arbetsställningar ska man ange hur länge ett sådant moment pågår och hur lång viloperioden är mellan momenten.

Om arbetskamrater med samma arbetsuppgifter har liknande besvär är detta naturligtvis en viktig upplysning som ska finnas med i utredningen.

Eksem

Vid utredning av eksem som kan ha uppkommit vid kontakt med kemiska ämnen: Granska noga tillverkarens/importörens produktblad. Om ämnet/vätskan eller dylikt inte anges vara eksemframkallande men ingen annan förklaring finns, bör förfrågan ställas till tillverkare/importör. Eksemframkallande substans kan finnas men kan ha glömts bort. Det kan också vara så att man ansett risken för skada försumbar. Kemikalieinspektionen kan också kontaktas.

Icke-allergiska eksem

Kontakt med vatten, rengöringsmedel, oljor eller lösningsmedel kan ge upphov till hudirritationer och eksem.

En utredning om sådana besvär ska beskriva:

- Vilka kontakter som förekommer med skadliga ämnen.
- Hur dessa kontakter sker.
- Hur ofta kontakterna förekommer.
- Om försämringar sker vid vissa typer av arbeten.
- Om förbättringar sker under längre ledigheter.
- Om liknande besvär förekommer hos andra med samma arbetsuppgifter.

Även här är det viktigt att klarlägga vilka produkter som kan finnas i luften samt vad tillverkare/importör angivit om dessa i produktbladen.

Allergiska eksem

Ett allergiskt eksem är resultatet av en förvärvad överkänslighet för ett eller flera ämnen. När en allergi för ett visst ämne fastställts ska utredningen beskriva vilka kontakter som förekommit i arbetet med det aktuella ämnet, hur långvariga och hur intensiva de varit.

Även här är det viktigt att klarlägga vilka produkter som kan finnas i luften samt vad tillverkare/importör angivit om dessa i produktbladen.

Luftrörsbesvär

Olika ämnen i luften på en arbetsplats kan ge upphov till besvär i andningsvägarna. Besvären kan vara allergiska eller icke-allergiska.

Har den skadade blivit allergisk mot ett särskilt ämne ska utredningen ge svar på om ämnet i fråga förekommit i den skadades arbetsmiljö, hur han kommit i kontakt med det och hur ofta.

Har den skadade drabbats av luftrörsbesvär som inte är av allergisk typ ska utredningen inriktas på att beskriva den materialhantering och de ämnen som funnits i miljön och som kan ha gett upphov till andningsbesvär.

Även här är det viktigt att klarlägga vilka produkter som kan finnas i luften samt vad tillverkare/importör angivit om dessa i produktbladen.

Lungsjukdomar

Sjukdomar med diagnoserna *pleuraplack* (förkalkningar i lungsäcken, orsakade av exposition för asbest) *asbestos* (dammlunga orsakad av asbest) och *silikos* (så kallad stendammlunga) räknas till lungsjukdomarna.

Tiden från det att den skadade för första gången kom i kontakt med det skadliga ämnet till dess att skadan kan konstateras är vanligtvis mycket lång, ofta över 20 år. Detta gör att till exempel expositionsförhållandena kan vara svåra att ange. Den skadade och den arbetsgivare hos vilken han utsattes för det skadliga ämnet, kan trots det ändå lämna tillräckliga uppgifter i de flesta fall. Arbetsmiljöinspektionen kan också ha gjort undersökningar på de arbetsplatser som är aktuella.

Det är ur medicinsk synvinkel tveksamt att ange att pleuraplack i sig är en sjukdom. Enbart pleuraplack – om den inte har extrem omfattning och kallas pansarlunga, vilket är mycket sällsynt – orsakar inte lungfunktionsnedsättning. Däremot kan även själva lungorna ha tagit skada av asbestfibrerna och då med lungfunktionsnedsättning som följd. Enbart pleuraplack utan lungfunktionsnedsättning berättigar inte till ersättning.

Hörselskador

En hörselskada konstateras oftast först sedan den skadade har varit utsatt för skadligt buller under lång tid och i många fall hos olika arbetsgivare. Exakta uppgifter om bullernivåer kan därför vara svåra att få fram. Man ska dock, så gott det går, i kronologisk ordning ange de olika arbeten den skadade haft och de bullernivåer som förekommit. Arbetsmiljöinspektionen kan i vissa fall ha uppgifter om bullernivåer på vissa arbetsplatser, inom vissa yrkesområden och för vissa maskiner och verktyg.

Bullerskada kan uppstå även till följd av ljudbang, till exempel en detonation. Detta blir då en olycksfallsskada, eftersom den hände vid ett specifikt tillfälle och ska ersättningsmässigt prövas så.

Vibrationsskador

Utredningen ska innehålla uppgifter om:

- Under hur lång yrkesverksam tid den skadade har varit utsatt för vibrationer.
- Hur ofta den skadade har arbetat med vibrerande verktyg.
- Hur många timmar den skadade arbetat per dag.
- Vilka verktyg som har använts. Det är viktigt att inte bara ange typ av vibrerande verktyg, till exempel bormaskin, utan också fabrikat och typnummer.
- Vilket eller vilka material den skadade har bearbetat.
- Vilken utbildning/information om att "känna efter före" som den skadade fått i enlighet med Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

Cancer

En cancersjukdom uppkommer, eller upptäcks, ofta först lång tid efter det att den första kontakten med det skadliga ämnet har skett. Av den anledningen måste en beskrivning av expositionen för skadliga ämnen sträcka sig mycket långt, kanske 20 – 30 år, tillbaka i tiden.

Det råder olika uppfattning om de flesta cancerformer huruvida de är arbetsrelaterade eller inte. Asbestcancern med diagnos mesoteliom, startar i lungsäck, bukhinna och hjärtsäck – samt näscancer till följd av oftast mångårigt dammande arbete – för det mesta trädamm från feta träslag – anses vara signalcancer. Forskarna anser således att cancer med ovan angiven placering och arbete med asbest respektive trädamm beror på detta arbete. Mesoteliom drabbar i allmänhet sent i livet och ofta när arbetarna gått i pension. Det är en viktig facklig uppgift att bevaka rätten till ersättning.

Lösningsmedelspåverkan

Den skadliga inverkan i form av arbete med lösningsmedel ska beskrivas uttömmande. Även i dessa typer av ärenden måste utredningen ofta sträcka sig långt tillbaka i tiden.

Utredningen ska belysa:

- Vilken typ av arbete som bedrevs.
- Vilka olika former av lösningsmedel den skadade varit utsatt för och vilka eventuella blandningar av olika medel som har förekommit. Efterfråga varuinformationsbladet, gärna med uppgift om risk och innehåll!
- Kvantiteten lösningsmedel av olika slag som använts av den skadade. Arbetsgivaren har kanske handlingar om hur mycket som köpts in under åren.
- Under vilka perioder som exponering har förekommit samt hur ofta och hur länge under dessa perioder.
- Vilka arbetsmetoder som den skadade har använt.
- I vilken typ av arbetslokaler som arbetet har skett. Redovisa lokalens storlek och allmänventilationen. Öppningsbara fönster/dörrar? I vilken utsträckning höll man öppet på grund av lösningsmedelsångor?
- Vilken skyddsutrustning som användes och vilken skyddsutrustning som eventuellt saknades.
- Hur arbetet har utförts. Sölades det med lösningsmedel? Förvarades lösningsmedel i öppna kärl? Fanns det dragskåp för förvaring av färg? Skedde arbete, till exempel målning, under utsug? Har arbetsmiljön förbättrats under åren? På vilket/vilka sätt och när?

Hjärtsjukdomar

Hjärtbesvär kan uppkomma som ett resultat av fysiskt och psykiskt ansträngande arbetsförhållanden. Utredningen ska därför inriktas på förekomsten av sådana förhållanden i den skadades arbete.

Psykiska och psykosomatiska sjukdomar

Det finns åtskilliga förhållanden i arbetet som kan ge upphov till psykiska eller psykosomatiska besvär hos de anställda. Några exempel kan vara dålig arbetsorganisation, återkommande produktionsstörningar, orimliga produktionskrav, samarbetsproblem mellan arbetsledning och arbetstagare samt mobbning.

Beslut i denna typ av ärenden riskerar ofta att bli felaktiga på grund av bristfälliga utredningar. Allt i den bakomliggande situationen måste därför redovisas på ett utförligt och objektivet sätt.

Att tänka på vid ett eventuellt överklagande

Anvisningarna för hur man överklagar beslut finns samlade i ett särskilt kapitel i slutet av denna bok. Vid arbetskada bör man särskilt tänka på följande:

- Granska den utredning som legat till grund för beslutet kritiskt.
- Finns det brister i beskrivningen av det inträffade olycksfallet?
- Har händelseförloppet och skadans konsekvenser beskrivits tillräckligt uttömmande?
- Har skadligheten i arbetet beskrivits tillräckligt utförligt i arbetssjukdomsärendet?
- Kan beslutsfattaren bilda sig en uppfattning om skadligheten i arbetet?
- Finns det redogörelse för tyngder, frekvenser av lyft, ensidighet eller annan skadlighet som den skadade har varit utsatt för?

- Finns det anledning att begära att Försäkringskassan tar in ytterligare läkarutlåtande där frågan om arbetsskada diskuteras mer utförligt?
- Har företagshälsovården varit inkopplad?
- Finns det anledning att vända sig till en yrkesmedicinsk klinik eller till en specialist?

Checklista – arbetsskada

Försäkringsinformatören

- Se till att skada/tillbud anmäls till arbetsgivare och skyddsombud.
- Informera den skadade om vad som normalt händer vid anmälan om arbetsskada till Försäkringskassan respektive AFA Försäkring.
- Informera den skadade om arbetsgivarens ansvar vid vållande.
- Informera den skadade om vikten av att spara alla kvitton på kostnader som skadan medfört.

Den skadade

- Anmäl skadan/tillbudet till arbetsgivaren och skyddsombudet.
- Skaffa anmälningsblankett från Försäkringskassan (för anmälan dit) och fyll i den. Gå in på kundwebben på www.afa-forsakring.se och anmäl skadan eller skaffa anmälningsblankett, till exempel genom att ladda ned den från www.afa-forsakring.se eller från arbetsgivaren och fyll i blanketten.
- Glöm inte att bifoga läkarintyg samt – till AFA Försäkring – även kvitton på kostnader och en kopia av anmälan till Försäkringskassan.

Arbetsgivaren

- Är enligt lag skyldig att anmäla skada till Försäkringskassan.
- Ska komplettera och underteckna "Skadeanmälan TFA/TFA-KL".
- Ska kontakta skyddsombudet för eventuella åtgärder som förhindrar liknande skador/tillbud i framtiden.

Skyddsombudet

- Ta del av alla anmälningar och skriv under anmälan till Försäkringskassan.
- Se till att arbetsgivaren vidtar åtgärder så att liknande skador/tillbud i möjligaste mån undviks i framtiden.
- Utred vid behov om arbetsgivaren kan göras ansvarig för skadan, det vill säga om arbetsgivaren vållat skadan.

Arbetslöshet

Leonardo Lönnkvist
IF Metall



Innehåll

Om innehållet i detta kapitel	86
Många förändringar – håll dig uppdaterad	86
Snabböversikt över kapitlet arbetslöshet	86
Många förändringar – håll dig uppdaterad	86
Arbetslöshetsförsäkringen	87
Kort sammanfattning av arbetslöshetsförsäkringen	87
A-kassorna	87
Villkor för ersättning från arbetslöshetsförsäkringen	88
Om att ”stå till arbetsmarknadens förfogande”	90
Ersättningsregler	90
Ersättningsperiodens längd	93
Specialregler	94
Disciplinära åtgärder, t ex avstängning	95
Arbetslöshetsersättning är pensionsgrundande inkomst	96
Arbetsmarknadspolitiska program och stöd	96
Stöd och ersättningar vid arbetsbrist enligt kollektivavtal	97
Försäkring om avgångsbidrag, AGB	97
Omställningsstöd	97
Engångsbelopp till Kooperationens Avtalspension, KAP	98
Försäkring om avgångsbidrag – AGB	99
Kort om AGB-villkoren	99
När har du rätt till AGB-ersättning?	99
När har du inte rätt till ersättning?	99
Ersättning	100
Preskription	100
Medlemsförsäkringar	100
Inkomstförsäkring	100
Praktiska anvisningar och annat stödmaterial – arbetslöshet	101
Sammanfattning – arbetslöshet	101
Praktiska anvisningar – Arbetslöshetsförsäkringen	101
Praktiska anvisningar – Försäkring om avgångsbidrag, AGB	102
Checklista – arbetslöshet	102

Arbetslöshet

Om innehållet i detta kapitel

I detta kapitel börjar vi med a-kassan, alltså ersättningsmöjligheterna genom den lagstiftade arbetslöshetsförsäkringen. Den delen av kapitlet avslutas med ett kort konstaterande om att det finns ett stort antal olika arbetsmarknadspolitiska program och stödformer för både dig som arbetssökande och för arbetsgivare. Vi har dock från och med årets upplaga av Handboken valt att avstå från mer detaljerade beskrivningar av dessa program/stöd, eftersom utbud och innehåll ofta förändras även under pågående år.

Kollektivavtalet kompletterar

Den andra delen av kapitlet handlar om kollektivavtalets förmåner vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

Vi inleder med de **omställningsstöd** som finns på olika avtalsområden för att du som blivit uppsagd ska kunna få individuellt anpassad hjälp att hitta ett nytt arbete. I regel finns det ingen nedre åldersgräns för att få rätt till omställningsstöd.

Du som arbetar inom Kooperationen (avtalsområde KFO-LO) har ytterligare en kollektivavtalad förmån – ett engångsbelopp som arbetsgivaren betalar in till din avtalspension.

Sedan följer en kort genomgång av den kollektivavtalade avgångsbidragsförsäkringen (AGB) som är en del av ett avtal mellan LO och Svenskt Näringsliv och som gäller också inom avtalsområdet kooperativt anställda. Observera att de ersättningsbelopp som kan betalas från AGB gäller endast anställda som hunnit fylla 40 år.

Snabböversikt över kapitlet Arbetslöshet

Lagstadgade försäkringar och motsvarande	Arbetslöshetsförsäkringen	Läs på sidan
	Arbetsmarknadspolitik	87–96 96
Avtalsförsäkringar	Omställningsstöd med flera kollektivavtalade förmåner	97–98
	Försäkring om avgångsbidrag, AGB	99–100
Medlemsförsäkringar	Inkomstförsäkring	100

Många förändringar – håll dig uppdaterad

Regelverket på området arbetslöshet förändras ofta. Arbetsförmedlingen och ditt förbunds a-kassa har alltid aktuella uppgifter om arbetslöshetsförsäkringen. På www.arbetsformedlingen.se finns dessutom löpande uppdaterad information om de arbetsmarknadspolitiska programmen.

Vill du veta mer om a-kassan och om kollektivavtalets omställningsstöd, finns två webbkurser som LO har tagit fram. De heter "Om a-kassan" respektive "Hjälp till nytt jobb – stöd till omställning". Att göra någon av LOs nätutbildningar är ett lätt och "tidsekonomiskt" sätt att lära sig mer om fackligt viktiga ämnesområden.

Gå in på www.lo.se och välj Facket på din sida i menyn och sedan Facklig utbildning. Om LOs hemsida ändras under året, kan du alltid skriva in kursernas namn i sidans SÖK-ruta så kommer du rätt.

Arbetslöshetsförsäkringen

Kort sammanfattning av arbetslöshetsförsäkringen

Arbetslöshetsförsäkringen består av två sammanhållna delar: en grundförsäkring och en inkomstbortfallsförsäkring.

Grundförsäkringen

Grundförsäkringsdelen i den lagstadgade arbetslöshetsförsäkringen omfattar alla. Du behöver inte vara medlem i en a-kassa, utan det räcker med att du:

- uppfyller grundvillkoret och
- arbetsvillkoret – och dessutom
- har fyllt 20 år.

Om du inte är medlem i en a-kassa och/eller inte uppfyller de villkor som gäller för rätt till en inkomstrelaterad ersättning, har du bara rätt till ersättning från grundförsäkringen. För dem som inte är medlemmar i en a-kassa är det den statliga Alfa-kassan som administrerar och betalar ut ersättningen. Annars är det givetvis ditt förbunds a-kassa som sköter även detta.

Alfakassan är en fristående a-kassa som är öppen för alla yrkesgrupper.

Inkomstbortfallsförsäkringen

Denna del av den lagstadgade arbetslöshetsförsäkringen bygger på att man, på frivillig grund, är medlem i en a-kassa. Tanken med denna del är att ge inkomstrelaterad ersättning. Rätt till ersättning från inkomstbortfallsförsäkringen har den som:

- uppfyller grundvillkoret och
- arbetsvillkoret och
- medlemsvillkoret.

Förutsättningen för att få ersättning är också att du står till arbetsmarknadens förfogande under arbetslösheten.

A-kassorna

Arbetslöshetsförsäkringen styrs av lagstiftning men ersättningen betalas ut av någon av de cirka 30 arbetslöshetskassorna. Tillsynsmyndigheten heter Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen, IAF.

De flesta a-kassor är knutna till fackförbund men det finns också några som hör till företagorganisationer. Dessutom finns den statliga Alfa-kassan. Den ska fungera som en "övergångskassa" för personer som saknar anknytning till en viss bransch eller som av någon anledning inte vill vara med i en vanlig a-kassa. Även egna företagare kan vara med i Alfa-kassan.

En aktuell förteckning över alla a-kassor finns alltid på IAFs hemsida, www.iaf.se/Fakta/Forteckning-over-arbetslos-hetskassor. På hemsidan finns också alla aktuella lagar och mycket annan användbar information.

Vem får bli medlem?

Var och en som arbetar inom en a-kassas yrkes- eller verksamhetsområde kan bli medlem. För övriga finns, som nämnts, den kompletterande Alfa-kassan. För att du ska få bli medlem i "ditt" yrkesområdes a-kassa får du inte ha fyllt 64 år och inte heller redan tillhöra en annan a-kassa (övergång kan i så fall vara aktuell).

Medlemskap är frivilligt – och bör förbli så

LOs linje är att medlemskap i en a-kassa ska vara frivilligt och att arbetslöshetsförsäkringen ska utjämna skillnader mellan enskilda och branscher. Liksom övriga sociala försäkringar ska den inkomstrelaterade arbetslöshetsförsäkringen kunna ge ett standardskydd för den som förlorar jobbet. LO och LO-förbunden anser att det

måste vara möjligt för alla arbetande som vill att både få ersättning och en ersättning som ger cirka 80 procent av den förlorade lönen.

Det bästa sättet att få en hög anslutningsgrad i a-kassan är att göra den attraktiv, genom låga avgifter och ett starkt inkomstskydd, så att alla som vill försäkra sig kan göra det. Det enda som den borgerliga regeringens försäkringar åstadkommit sedan 2007 är färre som får ersättning, fler som får lägre ersättningar och fler som lämnar medlemskapet i a-kassan.

Villkor för ersättning från arbetslöshetsförsäkringen

Det finns ett medlemsvillkor, ett grundvillkor och ett arbetsvillkor som du ska ha uppfyllt för att få rätt till ersättning. Grund- och arbetsvillkoren gäller för både grundförsäkringen och inkomstbortfallsförsäkringen. Medlemsvillkoret gäller bara inkomstbortfallsförsäkringen.

Observera att du ska stå till arbetsmarknadens förfogande för att få ersättning. Det betyder i praktiken att du ska vara inskriven vid Arbetsförmedlingen och aktivt söka jobb eller gå på en arbetsmarknadspolitisk åtgärd som Arbetsförmedlingen har anvisat. Ansökan om ersättning från arbetslöshetsförsäkringen måste dessutom vara inne senast nio månader efter det att du blivit arbetslös.

Medlemsvillkoret

Gäller bara för inkomstbortfallsförsäkringen.

Strax nedan beskrivs de två ersättningsvillkoren i arbetslöshetsförsäkringen. Om du uppfyller dem, har du rätt till ersättning från grundförsäkringsdelen. För att få rätt till inkomstrelaterad ersättning måste du dock vara medlem i en a-kassa – och uppfylla medlemsvillkoret:

- Du ska ha varit medlem i a-kassan i minst tolv månader före arbetslösheten.

Medlemsvillkoret kan också uppfyllas genom att du omedelbart före inträdet i en viss a-kassa varit medlem i en annan. Vid övergång får du tillgodoräkna dig kvalifikationstid som du uppfyllt i den andra a-kassan.

Grundvillkor

Gäller både grundförsäkringen och inkomstbortfallsförsäkringen.

För att ha rätt till arbetslöshetsersättning måste du:

- vara arbetslös, helt eller delvis
- vara arbetsför och oförhindrad att ta arbete som avser minst tre timmar per arbetsdag och i genomsnitt minst 17 timmar i veckan
- vara anmäld på Arbetsförmedlingen (den offentliga)
- vara beredd att ta lämpligt erbjudet arbete
- aktivt söka men inte kunna få ett lämpligt arbete
- medverka till att en individuell handlingsplan upprättas i samråd med Arbetsförmedlingen.

För grundförsäkringen gäller dessutom att du ska ha fyllt 20 år.

Om du är under 25 år och har varit arbetslös under tre sammanhängande månader, ska du anvisas till den arbetsmarknadspolitiska åtgärden Jobbgaranti för ungdomar. Om Arbetsförmedlingen anvisar dig till denna åtgärd och du vägrar, så förlorar du rätten till ersättning vid fortsatt arbetslöshet.

Du ska vara arbetslös för att få ersättning – men du behöver numera inte vara arbetslös för att få hjälp av Arbetsförmedlingen för att hitta ett nytt arbete. Detta gäller inte bara sjukskrivna eller personer med sjuk-/aktivitetsersättning som Försäkringskassan förmedlar kontakten med Arbetsförmedlingen för, utan även fullt arbetsföra personer i en befintlig anställning eller egenföretagande.

Arbetsvillkoret

Gäller både grundförsäkringen och inkomstbortfallsförsäkringen.

Förutom att uppfylla grundvillkoret måste du också ha arbetat en viss tid före arbetslösheten för att få rätt till ersättning. Du måste ha:

- förvärvsarbetat i minst 80 timmar per månad i minst sex månader under en ramtid av tolv månader före arbetslösheten *eller*
- förvärvsarbetat i minst 480 timmar under en sammanhängande tid av sex kalendermånader och utfört arbete under minst 50 timmar under var och en av dessa månader.

Antingen det ordinarie arbetsvillkoret eller timvillkoret

I den första punktsatsen ovan står det som kan kallas för det ordinarie arbetsvillkoret. Det är utformat så att det passar för tillsvidareanställda. Du kan använda det eller timvillkoret, som är det alternativa arbetsvillkor som beskrivs i den andra punktsatsen. Det har tillkommit för att anpassa arbetslöshetsförsäkringen till arbetslivets allt mer oregelbundna arbetstider och så kallade flexibla anställningsformer (till exempel "vid behov"-anställningar).

Bara förvärvsarbete eller jämställt med förvärvsarbete räknas

Arbetsvillkoret ska uppfyllas med förvärvsarbete. Som arbete räknas också semester eller annan ledighet med helt eller delvis bibehållen lön. Även anställning med lönebidrag, anställning inom Samhall, skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare, tid med avgångsvederlag, utvecklingsanställning och trygghetsanställning tillgodoräknas i arbetsvillkoret. Däremot kan inte ledighet på grund av sjukdom eller barns födelse tillgodoräknas för att uppfylla arbetsvillkoret.

Om du kombinerar förvärvsarbete med föräldrapenning ska du ha utfört minst 330 timmars förvärvsarbete med minst 50 timmar i månaden under fyra kalendermånader. Under de två återstående månaderna krävs antingen 50 timmars förvärvsarbete eller föräldrapenning per månad.

Ramtiden och "överhoppningsbar tid"

Ramtiden är den tid då du kvalificerar dig för ersättning genom att uppfylla ett arbetsvillkor. Ramtiden är i normalfallet tolv kalendermånader som räknas så att ingen månad är "tom". Det innebär att en månad antingen är tillgodoräkningsbar eller så kan den vara överhoppningsbar.

Den överhoppningsbara tiden kvalificerar visserligen inte till ersättning (det gör bara reguljärt förvärvsarbete) men den förlänger ramtiden. För att vara överhoppningsbar måste minst hälften av månaden vara det.

Den överhoppningsbara tiden får vara högst fem år. Den totala ramtiden blir därmed som längst sex år.

Överhoppningsbar tid är exempelvis:

- sjukskrivning med sjukpenning
- föräldraledighet med föräldrapenning, även för adoptivbarn
- fängelsestraff eller tvångsvård i vissa fall
- avslutad heltidsutbildning efter fyllda 25 år
- om du varit förhindrad att arbeta på grund av att du tagit emot barn i familjehem eller jourhem
- om du är nyanländ invandrare och får etableringsersättning kan du inte samtidigt få arbetslöshetsersättning, men tiden med etableringsersättning är överhoppningsbar tid.

EXEMPEL:

Om du har varit sjukskriven under två av de tolv månaderna innan du blev arbetslös, har du alltså rätt att få din ramtid förlängd till 14 månader.

Vad räknas som arbete?

För att ha rätt till ersättning ska du i princip ha uppfyllt arbetsvillkoret genom reguljärt förvärvsarbete. Observera att anställningsstöd inte får ha betalats för att arbetsvillkoret ska anses vara uppfyllt.

Även vissa andra situationer eller aktiviteter får dock räknas som förvärvsarbete för att uppfylla arbetsvillkoret:

- arbete med lönebidrag
- semester eller annan ledighet med helt eller delvis bibehållen lön
- tid med avgångsvederlag
- anställning inom Samhall
- skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare
- föräldraledighet med föräldrapenning, dock högst två månader.

Om att ”stå till arbetsmarknadens förfogande”

Gäller både grundförsäkringen och inkomstbortfallsförsäkringen

För att ha rätt till ersättning måste du som arbetslös vara anmäld som arbetssökande hos den offentliga Arbetsförmedlingen. Privata arbetsförmedlingar räknas inte. Du måste ta de kontakter med arbetsgivare som Arbetsförmedlingen ålägger dig. Du är också skyldig att delta i de åtgärder, såsom arbetsmarknadsutbildning eller rehabilitering som syftar till att häva arbetslösheten.

Skyldighet att ta anvisat arbete

Huvudregeln är att du är skyldig att anta ett erbjudande om ett lämpligt arbete, en lämplig utbildning eller ett lämpligt arbetsmarknadspolitiskt program.

Handlingsplan och aktivitetsrapport

Senast inom tre månader från att du anmält dig som arbetssökande ska Arbetsförmedlingen upprätta en individuell handlingsplan i samråd med dig.

Av handlingsplanen ska framgå vilka krav som ställs på dig. Det gäller både i fråga om sökaktivitet och aktuella sökområden, såväl yrkesmässigt som geografiskt.

En gång i månaden ska du lämna in en aktivitetsrapport, bland annat om vilka arbeten som du har sökt. Det gäller alla arbetssökande, även dig som till exempel har aktivitetsstöd eller utvecklingsstöd.

Ersättningsregler**Så beräknas ersättningen**

Den ersättning som du får från a-kassan beräknas efter

- vilken normalarbetstid du har haft
- vilken normalinkomst som du har haft
- hur många timmar per vecka som du kan/vill arbeta
- hur många timmar i veckan som du är arbetslös.

Vad är normalarbetstiden för något?

När din normalarbetstid ska räknas ut slås dina inkomster ut över hela den ramtid om 12 månader som har föregått arbetslösheten, oavsett hur många månader du faktiskt har arbetat.

EXEMPEL:

Om du bara har arbetat i sex månader (minst 80 timmar i månaden) och kvalificerar dig för ersättning, så får du bara tillgodoräkna dig vad som motsvarar halvtid dessa sex månader.

Dessutom gäller att normalarbetstiden enligt praxis sätts till 176 timmar i månaden om du är heltidsanställd. Är du deltidsanställd så räknas 176 timmar ned så att de motsvarar anställningens omfattning. Om du har varierande arbetstid (ingen fastställd arbetstid), beräknas normalarbetstiden utifrån den faktiskt arbetade tiden.

Allt detta har betydelse för hur hög din arbetslöshetsersättning blir om du är arbetslös en del av en vecka.

EXEMPEL:

Om du har arbetat 20 timmar en vecka och har en normalarbetstid på 40 timmar i veckan så får du ersättning för 2,5 dagar, eftersom du har varit arbetslös halva veckan. Om du däremot har en normalarbetstid på 35 timmar i veckan så får du ersättning för två dagar, eftersom du bara har varit arbetslös 15 timmar.

LO anser att det nuvarande beräkningssättet är orättvist. Bland arbetslösa som haft fastställd arbetstid gynnas i dagsläget de med kortare heltid än 40 timmar. LO kräver att normalarbetstiden bör beräknas utifrån den faktiskt arbetade tiden för alla, både för dem med fastställd arbetstid och för dem med varierande arbetstid.

Ersättningens storlek

Den högsta ersättningen från *grundförsäkringen* är 320 kronor om dagen.

Därutöver kan du, om de olika villkoren för detta är uppfyllda, få ersättning från *inkomstbortfallsförsäkringen*.

Underlaget för beräkning av dagpenningen är din normala dagsförtjänst. Med dagsförtjänst avses 1/5 av den veckoinkomst eller 1/22 av den månadsinkomst som du hade innan du blev arbetslös. Vid beräkning av dagsförtjänstens storlek ska man även räkna in till exempel OB-ersättning, skifttillägg och ersättning för regelbundet återkommande övertid.

Den högsta ersättningen från a-kassan är 680 kronor per dag och lägst 320 kronor per dag om du arbetat heltid. Vid en ersättningsnivå på 80 procent innebär maxbeloppet 680 kronor om dagen att du har en ersättningsgrundande månadsinkomst på minst 18 700 kronor. För att få 680 kronor med en ersättningsnivå på 70 procent krävs en månadsinkomst på minst 21 371 kronor. För att få 680 kronor med en ersättningsnivå på 65 procent krävs en månadsinkomst på minst 23 015 kronor.

Vid en månadsinkomst över taken för de tre olika ersättningsnivåerna blir därför ersättningen uttryckt i procent av inkomsten lägre – ersättningen täcker alltså inte 80 procent av den förlorade inkomsten.

Ersättningsnivån trappas av successivt under arbetslöshetstiden:

- Efter karenstiden får du 80 procent av en inkomst på högst 18 700 kronor i månaden, eller högst 680 kronor om dagen.
- Dag 201 sänks ersättningsnivån till 70 procent.
- Dag 301 sänks ersättningsnivån till 65 procent, dagpenningen upphör och du får aktivitetsstöd från Försäkringskassan istället.
- Samordning med aktivitetsstöd ska ske.

Om du är förälder till barn som är under 18 år när du kommer fram till ersättningsdag 300, sker sänkningen till 65 procent först från dag 451. Detta gäller även om du är adoptivförälder. Var barnet bor och vem som har vårdnad om barnet påverkar inte.

Vad krävs för att 80 procent ska få 80 procent?

Flera LO-förbund har valt att lösa problemet med att arbetslöshetsersättningen inte täcker 80 procent av inkomstförlusten genom att teckna en så kallad inkomstförsäkring hos Folksam som medlemsförsäkring. LO-ekonomerna har räknat ut vilken höjning av inkomsttak i arbetslöshetsförsäkring som skulle krävas för att 80 procent av löntagarna faktiskt skulle få 80 procent i arbetslöshetsersättning.

Andel löntagare med löner under olika a-kassetak och som därmed kan få fullt försäkringsskydd (80 procent).

	Högsta dagpenning	Högsta månadserättning	Högsta försäkrade månads-lön	Andel löntagare som får 80 % ersättning
Nu gällande inkomsttak	680 kr	14 960	18 700 kr	12 %
Om högsta dagpenningen höjs till 800 kr	800 kr	17 600	22 000 kr	37 %
Om högsta dagpenningen höjs till 950 kr	950 kr	20 900	26 125 kr	60 %
Om högsta dagpenningen höjs till 1 165 kr	1 165 kr	25 630	32 038 kr	80 %

SLUTSATS: Den högsta dagpenningen skulle behöva höjas till 1 165 kronor för att 80 procent av löntagarna ska kunna få 80 procent i dagpenning från a-kassan.

Ersättningsregler vid deltidsarbetslöshet

Arbetslöshetsförsäkringen gäller mer restriktivt om du arbetar på deltid och är arbetslös på deltid. Så fungerar den nuvarande begränsningen till 75 ersättningsdagar:

- Utgångspunkten är att ersättningen beräknas veckovis (och för fem dagar per vecka). Totalt 300 dagar.
- De veckor som deltidsarbete utförs kan man få maximalt 75 dagar i ersättning.
- Därefter lämnas ingen ersättning i veckor då arbete utförs.
- Under veckor med heltidsarbetslöshet dras dagar från de övriga 225 (de som återstår av de 300 när 75 "deltidsersättningsdagar" är förbrukade).
- Möjlighet att tacka nej till arbete när man uppnått de 75 dagarna om lönen understiger ersättningen för det erbjudna arbetet.

EXEMPEL:

Birgitta förlorar jobbet och blir egentligen heltidsarbetslös. Men hon blir erbjuden och tar direkt en anställning på två dagar i veckan. Under 75 dagar får hon arbetslöshetsersättning från a-kassan för de tre dagarna i veckan som hon inte arbetar.

När de 75 dagarna är förbrukade, har Birgitta två val. 1) Hon kan säga upp sig från sitt deltidsarbete på två dagar i veckan och bli heltidsarbetslös. Eftersom hon i detta exempel gick in i deltidsarbetslöshet direkt och inte förbrukade ersättningsdagar på annat än att "stämpla upp till heltid", så har hon 225 ersättningsdagar kvar. 2) Birgitta kan också välja att ha kvar sin två dagar i veckan-anställning. I detta fall får hon dock ingen ersättning för veckans återstående tre dagar, eftersom hon redan förbrukat de högst 75 deltidsersättningsdagar som man har rätt till.

Avdrag på dagpenningen

Om du tar ut – eller har tagit ut – ålderspension får du din ersättning från a-kassan beräknad på 65 procent av daginkomsten, dock högst 680 kronor. Dagpenningen

Varning! Du räknas som pensionär även vid 25 procents uttag av premiepension

Många tar ut en mindre del (25 procent är vanligt) av sin premiepension efter fyllda 61 år för att kunna utnyttja pensionsrabatter, trots att man fortsätter arbeta som vanligt. För dig som är i 60-årsåldern just nu gör det ingen större skillnad för ålderspensionens slutliga storlek, eftersom du inte hunnit samla ihop något större kapital i premiepensionen.

Blir du arbetslös blir uttaget dock ett problem! Även 25 procents premiepension på några tiotior i månaden räknas som att du uppbär allmän pension – och det går inte att ångra vid arbetslöshet.

minskas med 1/260-del av ålderspensionen, det vill säga dagpenningen och pensionen får tillsammans inte bli mer än 65 procent av dagsinkomsten. Om du bara har avtals-/tjänstepension ska a-kassan beräknas på 80 procent av daginkomsten. Även grundbeloppet enligt grundförsäkringen minskas.

Avdrag på dagpenningen kan också göras om man till exempel har en privat så kallad inkomstförsäkring. Om den lämnar en ersättning som tillsammans med dagpenningen från a-kassan ger mer än 80, 70 eller 65 procent av normalinkomsten, enligt samma regler som för dagpenningen, så är a-kassan skyldig att göra avdrag.

Ersättningsperiodens längd

Karensdagsregel

Arbetslöshetsförsäkringen har en karenperiod på sju (7) dagar. Du får alltså ingen ersättning för de sju första dagarna du är arbetslös (lördag-söndag räknas inte, eftersom femdagarsvecka gäller i arbetslöshetsförsäkringen).

Längsta ersättningsperiod

Arbetslöshetsersättning betalas ut i maximalt 300 dagar. I praktiken blir det mer än 300 kalenderdagar, eftersom försäkringen tillämpar 5-dagarsvecka.

Om du är arbetslös längre tid än 300 ersättningsdagar, flyttas du över till den så kallade Jobb- och utvecklingsgarantin och får ersättning i form av aktivitetsstöd från Försäkringskassan.

Deltidsarbetslösa

Reglerna om att "stämpla upp till heltid" försämrades år 2008. Numera har du som är eller blir deltidsarbetslös rätt till högst 75 ersättningsdagar per ersättningsperiod i kombination med deltidsarbete.

Förtroendevalda och arbetslöshetsförsäkringen

De förtroendevalda spelar en viktig roll för att de fackliga organisationerna ska fungera. Fackligt aktiva som tar ledigt från sitt ordinarie arbete för att utföra ett fackligt uppdrag med förlorad arbetsförtjänst riskerar dock att förlora delar av sin ersättning vid eventuell arbetslöshet.

Detta är ett problem, både för de enskilda förtroendevalda och för facket som helhet. Risken finns att färre blir villiga att åta sig fackliga uppdrag. I detalj ser reglerna ut så här:

- Om du har ledigt enligt 6 paragrafen förtroendemannalagen och får ersättning enligt 7 paragrafen i samma lag, så räknas inte ersättningen för förlorad arbetsförtjänst som förvärvsinkomst i arbetslöshetsförsäkringen.
- Den tid som du lägger på det fackliga förtroendeuppdraget ingår inte heller i den beräkning av normalarbetstiden som ligger till grund för ersättningen från a-kassan.

När kan förtroendeuppdrag jämföras med förvärvsarbete?

Det finns dock vissa uppdrag som *kan* jämföras med förvärvsarbete:

- Politiska förtroendeuppdrag som är av sådan omfattning att de årsarvoderas enligt reglerna i kommunallagen (KL). Detta framgår av dåvarande Arbetsmarknadsstyrelsens, AMS, meddelande nr 17/1995.
- Ett förtroendeuppdrag av relativt stor omfattning som till sin natur mycket liknar ett förvärvsarbete. Detta framgår av två kammarrättsdomar: Kammarrätten i Stockholm i mål nr 255-05 och Kammarrätten i Sundsvall i mål nr 1456-08.

Praxis har alltså förändrats en aning åt att öppna för en mer tolerant bedömning. Slutsatsen är dock att det – bortsett från domarna och AMS-meddelandet – *saknas stöd* för att förtroendeuppdrag ska grunda rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen. Det har *inte* skett någon förändring i lagstiftningen.

Det finns ingen paragraf som medger att förtroendeuppdrag jämföras med förvärvsarbete vid prövning av arbetsvillkoret. Inte heller i paragraferna som styr beräkning av normalarbetstid och dagsförtjänst finns någon öppning för att medräkna förtroendeuppdrag.

Detta gäller dock endast obetald ledighet från anställningen. Om du däremot varit ledig från ditt arbete med helt eller delvis bibehållen lön på grund av förtroendeuppdrag anses det som förvärvsarbete och grundar rätt till ersättning vid arbetslöshet.

Specialregler

Så fungerar arbetslöshetsförsäkringen vid studier

Huvudregeln är att du inte kan få ersättning från a-kassan parallellt med studier. Men det finns ett antal undantag från denna huvudregel.

Du kan alltså få ersättning om:

- studierna är deltidstudier som inte hindrar dig att söka och ta arbete (intyg krävs), *eller*
- du redan före arbetslösheten bedrev deltidstudier varaktigt, *eller*
- om du redan före arbetslösheten bedrev heltidstudier jämsides med heltidsarbete.

Med "deltidstudier" menas att studierna tidsmässigt får uppgå till högst 50 procent av heltid. Det spelar ingen roll vad det är för slags studier eller var (kan också vara studiecirklar). Den viktiga förutsättningen är att studierna inte hindrar dig från att söka och ta ett heltidsarbete och att du – om du blir erbjuden ett arbete – kan avbryta studierna om de skulle hindra dig från att ta arbetet.

Du behöver:

- Intyg från kursanordnaren om omfattningen av studierna.
- Särskilt intyg om att söka och ta heltidsarbete under studierna.
- Du måste kontakta a-kassan innan du påbörjar studierna.

Samordning med avgångsvederlag

Du kan inte få ersättning från arbetslöshetskassan samtidigt som du har avgångsvederlag, eftersom avgångsvederlag räknas som förvärvsinkomst. Exempel: Du får en årslön som avgångsvederlag. Ur arbetslöshetsförsäkringens synvinkel räknas det året som om du skulle ha arbetat.

Eftersom tiden med avgångsvederlag räknas som "arbetstid", kan du dock få tillgodoräkna dig avgångsvederlagstiden för att uppfylla ett nytt arbetsvillkor.

Viktigt att tänka på!

OBS! Även om du kan leva på avgångsvederlaget, måste du anmäla dig till Arbetsförmedlingen inom tre månader från det att din anställning upphörde. Annars sänker Försäkringskassan din sjukpenninggrundande inkomst, SGI, till noll kronor. Händer det så kan du inte få till exempel sjukpenning eller föräldrapenning.

Permittering

Du har inte rätt till arbetslöshetsersättning under permittering utan lön. Försäkringens syfte är inte att betala för arbetskraftskostnader under tillfälliga stillestånd i en företagsverksamhet.

Studier får inte hindra dig från att söka och ta ett arbete. Det är den viktigaste förutsättningen för att få arbetslöshetsersättning. Och du får högst studera på halvtid.

Samordning med bisyssla

Om du under minst de tolv senaste månaderna före arbetslösheten hade en bisyssla vid sidan av ett heltidsarbete, kan du få extraarbetet godkänt som bisyssla utan att det påverkar rätten till ersättning. Detta gäller under förutsättning att:

- inkomsten från bisysslan inte har överstigit – för närvarande – 1 920 kronor i veckan *och*
- bisysslan inte hindrar dig från att ta erbjudet lämpligt heltidsarbete *och*
- tiden i bisysslan inte utvidgas under arbetslösheten.

1 920 kronor är sex gånger 320, vilket grundbeloppet i arbetslöshetsförsäkringen.

Så fungerar det:

Om tiden i bisysslan utvidgas under arbetslösheten, räknas det som arbetad tid och rätten till bisyssla samtidigt med att arbetslöshetsersättning upphör.

Om inkomsten från bisysslan överstiger 1 920 kronor i veckan, dras det överskjutande beloppet från din arbetslöshetsersättning.

Observera att det är a-kassan som beslutar om du har rätt till bisyssla samtidigt med arbetslöshetsersättning eller inte. Vill du ha bisyssla godkänd, måste du anmäla den till a-kassan och avvakta kassans beslut.

Sjukpenning vid arbetslöshet

Så länge som du står till arbetsmarknadens förfogande, det vill säga är arbetssökande på den offentliga Arbetsförmedlingen, har du rätt att behålla din sjukpenninggrundande inkomst, SGI. Du får även höja din SGI om lönen ökar inom det yrkesområde som du tillhör.

För rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen krävs bland annat att man är arbetsför. Därför ska du sjukanmäla dig till Försäkringskassan om du blir sjuk under arbetslösheten. Om du är så sjuk att du inte kan arbeta, står du ju inte till arbetsmarknadens förfogande under sjuktiden. Ersättning betalas då istället i form av sjukpenning – men den får inte överstiga 486 kronor om dagen. (Läs mer i kapitlet Sjukdom på sid 29.)

Disciplinära åtgärder, t ex avstängning

I vissa situationer kan du antingen få sänkt ersättning eller bli avstängd från a-kassan.

Du kan också bli utesluten som medlem ur a-kassan. Denna regel tillämpas om du av grov vårdslöshet har lämnat oriktiga eller vilseledande uppgifter som har betydelse för rätten till medlemskap eller ersättning.

"Sanktionstrappa" – gäller numera för alla

Sedan 1 september 2013 gäller en "sanktionstrappa" med ett stigande antal avstängningsdagar för varje gång som du exempelvis

- underlåter att lämna in en aktivitetsrapport,
- inte medverkar till att det upprättas en individuell handlingsplan,
- inte kommer till inbokat möte,
- tackar nej till erbjudet arbete eller arbetsmarknadspolitiskt program.

Från och med den 1 mars 2015 gäller detta även dig som har ersättning i form av aktivitetsstöd/utvecklingsersättning från Försäkringskassan.

Sanktionerna varierar från varning till avstängning från ersättningen i 5–45 dagar beroende på vilket krav som du inte uppfyllt.

Den allvarligaste sanktionen är avstängning från ersättning till dess att du uppfyllt ett nytt arbetsvillkor. Denna sanktion tillämpas vid olika tidpunkter beroende på överträdelsens allvarlighetsgrad. Exempel: Fjärde gången som du tackar nej till

erbjudet arbete eller tredje gången som du orsakar ett avsked eller lämnar ett arbetsmarknadspolitiskt program.

Arbetslöshetsersättning är pensionsgrundande inkomst

Den inkomst som du får från arbetslöshetsersättningen är pensionsgrundande i det allmänna pensionssystemet. Skillnaden i förhållande till förvärvsinkomster är att staten betalar "arbetsgivardelen" av pensionsavgiften. Staten betalar en särskild ålderspensionsavgift på 10,21 procent på den utbetalade ersättningen. Du själv betalar en allmän pensionsavgift på 7,00 procent (som återbetalas genom att riksdagen beslutat att löntagare ska få en skatterabatt som motsvarar 100 procent av inbetalad allmän pensionsavgift).

Arbetsmarknadspolitiska program och stöd

Arbetsförmedlingen har ett stort antal olika arbetsmarknadspolitiska program och olika stödformer för både arbetssökande och arbetsgivare, till exempel lönebidrag. Syftet med programmen och stöden är att på olika sätt underlätta för de arbetssökande att få ett nytt arbete.

Generellt gäller för arbetsmarknadspolitiska program att Arbetsförmedlingen är skyldig att samråda med den berörda fackliga organisationen innan någon anvisas ett arbetsmarknadspolitiskt program eller insats som är förlagd till en arbetsplats. När det gäller privata arbetsgivare och offentligt ägd affärsverksamhet ska Arbetsförmedlingen även kontrollera att arbetsgivaren inte har näringsförbud, skatteskulder eller betydande betalningsanmärkningar. Har arbetsgivaren sådana kan anvisning inte göras.

Alla som är inskrivna som arbetssökande vid Arbetsförmedlingen kan delta i arbetsmarknadspolitiska program.

Arbetsförmedlingens programverksamhet är inte statisk. Programutbudet och programmens innehåll förändras kontinuerligt. Dagsaktuell information finns alltid på www.arbetsformedlingen.se.

Stöd och ersättning vid arbetsbrist enligt kollektivavtal

Kollektivavtalen på avtalsområdena LO Privat och KFO-LO ger båda stöd och ersättning till anställda som förlorar jobbet på grund av arbetsbrist. En del är gemensamt, annat gäller bara för kooperativt anställda.

Försäkring om avgångsbidrag, AGB

Se den separata genomgången på sid 99 och framåt. AGB gäller på båda avtalsområdena – LO-Privat och KFO-LO.

Omställningsstöd

Omställningsstödet innebär att anställda på LOs och Svenskt Näringslivs samt de flesta av LOs och KFOs avtalsområden har rätt till ett individuellt anpassat omställningsstöd vid uppsägning på grund av arbetsbrist.

- På avtalsområde LO-Privat gäller omställningsstöd genom Trygghetsfonden TSL. Mer information finns på www.tsl.se.
- För fastighetsanställda finns Trygghetsfonden Fastigo-LO. Mer information finns på www.fastigo.se.
- För anställda som omfattas av kollektivavtal mellan Handels och KFO gäller omställningsstöd från KFO-Handels Trygghetsfond istället för det omställningsstöd som beskrivs nedan. Exempel på företag som detta gäller: detaljhandel, stormarknader, distribution, frisörer och postorderföretag. Mer information finns på www.folksam.se/pension/avtalsochtjanstepension/kooperativatjanstepensioner/dittforsakringsskydd/1.113970.

Vad omställningsstödet via TSL är för något

Omställningsstödet för privatanställda arbetare är av liknande typ som tjänstemän och statligt anställda har i sina så kallade trygghetsavtal och omställningsavtal. Alltså ett individuellt anpassat stöd för att söka nytt jobb, för omskolning, starta eget och så vidare.

Den partssammansatta Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden TSL administrerar omställningsstödet. Stödet kan ges i form av omställningsprogram som genomförs av leverantörer av omställningstjänster som godkänts av TSL. Hela listan på leverantörer som har samarbetsavtal med TSL finns på TSLs hemsida, www.tsl.se/TSLTemplates/Page.aspx?id=168.

Omställningsstödet via TSL är högst 22 000 kronor per uppsagd arbetare och påbörjat program. Arbetsgivaren får bidraget när omställningsföretagets faktura har betalats.

Förutsättningar

- Grunden för rätt till omställningsstöd är uppsägning på grund av arbetsbrist (driftsinskränkning, företagsnedläggelse eller rationalisering av företags verksamhet).
- Du ska under det senaste året ha haft en genomsnittlig arbetstid på 16 timmar i veckan när anställningen upphör.
- Ingen nedre åldersgräns (i motsats till vad som gäller i AGB-försäkringen).
- Det lokala facket och arbetsgivaren ansöker gemensamt hos TSL om att de vill ha omställningsstöd.

Du som är försäkringsinformator ska inte arbeta aktivt med omställningsstödet. Det är den/de som har förhandlingsmandat i den lokala fackliga organisationen som ska jobba med omställningsstödet. Det kan vara på klubben eller avdelningen, beroende på hur det lokala facket är organiserat. Även du som är försäkringsinformator behöver dock känna till huvuddragen i omställningsstödet.

KFO

Här sammanfattar vi det största av omställningsavtalen, det via Trygghetsfonden TSL. Alla omställningsavtal på arbetsmarknaden liknar varandra. Skillnaderna består huvudsakligen i om den ekonomiska ersättningen är en del av omställningsstödet eller – som på avtalsområde LO-Privat – en separat försäkring.

Rättssäkerhetsgarantier

Du som blir uppsagd har två val: Att få omställningsstöd eller att driva tvist om felaktig uppsägning. Endera – inte både och. Du ska dock inte behöva göra valet på stående fot i en pressad situation. Därför finns det rättssäkerhetsgarantier av två slag i avtalet:

- Om du anmäls för omställningsstöd och därefter kommer på att uppsägningen var felaktig har du en vecka på dig (från det att facket lämnat begäran om omställningsstöd) att anmäla tvist om felaktig uppsägning till arbetsgivaren. Gör du inte det, kan du inte sedan inleda tvist om uppsägningen utan får acceptera uppsägningen med omställningsstöd.
- Det lokala facket kan också välja att anmäla dem som ska ha omställningsstöd men avstå från att anmäla den av de anställda som man anser är felaktigt uppsagd. För den personen kan facket driva tvisten lokalt och centralt samt stämma till domstol, också i det fallet kan du som saken gäller ångra dig. Men ska du ångra dig, måste det ske innan det blir dom i ärendet. Det som krävs är att man återkallar sin talan och förbinder sig att inte driva tvisten mer. Därefter kan man lämna in en anmälan om omställningsstöd.

Engångsbelopp till Kooperationens Avtalspension, KAP**KFO**

Under vissa förutsättningar ska arbetsgivaren betala in en engångspremie för dig till Kooperationens Avtalspension KAP om du blir uppsagd på grund av arbetsbrist. Dessa är förutsättningarna:

- Före den månad då din anställning upphör ska du ha hunnit tjäna in pensionsrätt i Kooperationens Avtalspension KAP under minst tre år (36 månader) under den senaste femårsperioden (60 månader).
- Om du får en ny anställning hos samma arbetsgivare inom tre kalendermånader efter den då den anställningen upphörde har du inte rätt till engångsbelopp.

Den partssammansatta KFF-nämnden bestämmer varje år hur många månadspremier som engångsbeloppet ska omfatta, vanligtvis är det tolv.

Det är arbetsgivaren som ska anmäla dig för engångsbelopp till Pensionsvalet inom 6 månader från det att anställningen upphört. Om arbetsgivaren av någon anledning skulle missa att göra det, kan du själv anmäla dig för engångsbelopp till Pensionsvalet. Du har 24 månader på dig efter det att anställningen upphörde.

Engångsbeloppet tas från den premieregleringsfond som parterna har för Kooperationens Avtalspension KAP – alltså inte genom inbetalning från arbetsgivaren.

Försäkring om avgångsbidrag – AGB

AGB är en avtalsförsäkring som kan lämna ersättning vid uppsägning på grund av arbetsbrist från en tillsvidareanställning.

Kort om AGB-villkoren

- Du kan få ersättning först från 40 års ålder.
- Du måste ha tjänat in minst 50 månaders anställningstid under en femårsperiod hos en eller flera AGB-anslutna arbetsgivare.
- Det är möjligt att få ut ersättningen i delar, till exempel om du blir erbjuden fortsatt anställning i företaget/koncernen men lägre arbetstid, exempelvis halvtid. I den situationen betalas ett halvt AGB-belopp.
- Fem års "karenstid", vilket innebär att det bara går att få ut helt belopp en gång per femårsperiod. Får man till exempel ut ett helt AGB-belopp i januari 2015 kan man inte få ett helt AGB-belopp igen förrän tidigast i januari 2020.

När har du rätt till AGB-ersättning?

Du kan ha rätt till ersättning från AGB om du:

- blir uppsagd från din tillsvidareanställning på grund av arbetsbrist och den driftsmässiga förändringen i företaget leder till en varaktig minskning av personalstyrkan,
- har fyllt 40 år när din tillsvidareanställning upphör,
- har varit anställd minst 50 månader under de senaste fem åren hos ett eller flera företag som varit anslutna till AGB-försäkringen. Femårsperioden räknas utifrån tillsvidareanställningens upphörande.

Du har rätt till AGB längst till och med månaden före den då du fyller 65 år.

När har du inte rätt till ersättning?

Du har inte rätt till någon ersättning om du inom tre månader blir återanställd i företaget eller om du får jobb någon annanstans i samma koncern. (Om arbetstiden i den nya anställningen är lägre än i den gamla, kan du dock få ut en del – se vidare under rubriken Ersättning längre ned.) AGB kan inte heller betalas ut om du avböjer erbjudande om återanställning av skäl som lett eller skulle ha lett till avstängning av ersättning enligt lagen om arbetslöshetsförsäkring.

Vid företagsköp, överlåtelser av verksamhet och liknande ska det övertagande företaget i princip också överta all personal. Du har enligt huvudregeln inte rätt till AGB-ersättning om du haft rätt att låta din anställning övergå till det förvärvande företaget men tackat nej – och till följd av detta blir uppsagd av det överlåtande företaget.

Du har inte rätt till AGB om Försäkringskassan beviljar dig hel sjukersättning innan din anställning upphör.

Särskilda skäl

Enligt försäkringsvillkoren kan AGB utbetalas om den så kallade AGB-nämnden, som är rådgivande till AFA Livförsäkring, anser att särskilda skäl föreligger till att du avböjt fortsatt anställning enligt ovan.

Ersättning

Ersättning betalas ut i form av ett engångsbelopp då anställningen upphör. Beloppets storlek bestäms av din ålder vid friställningen och beloppets storlek vid uppsägnings-tidpunkten. En höjning av beloppen har skett inför 2015.

AGB bestäms också av din arbetstid. Beloppet utges i proportion till det ordinarie arbetstidsmåtts andel av heltid vid tidpunkten för uppsägningen.

Om du blir uppsagd från din tillsvidareanställning och inom tre månader på-börjar en ny anställning i samma företag eller inom koncernen men med en lägre arbetstid kan du ha rätt till del av beloppet. Om du senare blir uppsagd från denna anställning kan du ha rätt till ytterligare ersättning.

Du kan dock som mest få ett helt AGB från en anställnings upphörande och un-der en därefter löpande femårsperiod.

I tabellen nedan kan du se vilken ersättning som kan lämnas om du blir uppsagd under 2015 och är berättigad till hel ersättning.

Ålder	Ersättning
40–49 år	32 250 kronor
50–59 år	33 600 – 45 750 kronor (1 350 kronors tillägg för varje levnadsår från och med 50 till och med 59 år)
60–64 år	47 100 kronor (från och med 60 år)

Försäkringsbeloppet från AGB är skattepliktig inkomst.

Preskription

Att ett ärende preskriberas innebär att man inte längre har rätt att få sin ansökan om ersättning prövad. Enligt AGB-villkoren gäller att din anmälan ska ha kommit in till AFA Försäkring inom två år, räknat från det datum då du slutade din tillsvi-dareanställning.

Medlemsförsäkringar

Inkomstförsäkring

Inkomstförsäkringen är en medlemsförsäkring som flera LO-förbund har tecknat som obligatorisk försäkring för alla medlemmar. Bakgrunden är att inkomsttak i a-kassan är så lågt att allt fler medlemmar i praktiken får en lägre ersättningsnivå än de 80-procent ersättning som a-kassan avses ge.

Genom inkomstförsäkringen kan medlemmar med inkomster över a-kassans in-komsttak på 18 700 kronor få cirka 80 procents ersättning även för de inkomstdelar som ligger över detta tak. Ersättningen är en nettoersättning. Tillsammans med dag-penningen från a-kassan – som högst kan vara 680 kronor om dagen – får medlem-men upp till 80 procent av den tidigare nettolönen. Ersättningen från en inkomst-försäkring är skattefri.

Ersättningen betalas under en begränsad tid (100 dagar i de flesta fall, men några förbund har 200 dagar). Förhoppningsvis kan medlemmen hitta ett nytt arbete un-der tiden. Om inte, får medlemmen i alla fall lite mer tid på sig att försöka sänka hushållets kostnader.

Praktiska anvisningar och annat stödmaterial – arbetslöshet

Sammanfattning – arbetslöshet

FÖRMÅN	FÖRSÄKRING	VEM HAR RÄTT TILL FÖRMÅN	ERSÄTTNING
Ersättning från grundförsäkringen.	Arbetslöshetsförsäkringen.	Arbetslösa som uppfyller arbetsvillkoret.	Sju karensdagar, högst 320 kr/dag.
Ersättning från inkomstbortfallsförsäkringen.	Arbetslöshetsförsäkringen.	Arbetslösa som uppfyller medlemsvillkoret och arbetsvillkoret.	Sju karensdagar. Tillsammans med ersättning från grundförsäkringen högst 680 kr/dag.
AGB-ersättning.	Försäkring om avgångsbidrag, AGB.	Uppsagda på grund av arbetsbrist som har fyllt 40 år.	Mellan 32 250 kr och 47 100 kr vid heltidsarbete. Beloppet varierar beroende på ålder och arbetstid.
KFO Engångspremie till avtalspensionen.	Kooperationens Avtalspension, KAP.	Uppsagd p g a arbetsbrist och som varit anställd i minst 36 månader (tre år) när anställningen upphör.	KAPs premierregleringsfond betalar in ett engångsbelopp till KAP.
Inkomstförsäkring.	Facklig medlemsförsäkring som ingår i medlemsavgiften.	Arbetslös medlem i något av de LO-förbund som har Inkomstförsäkring som obligatorisk medlemsförsäkring.	80% ersättning för inkomstdelar över a-kassans inkomsttak. Ersättningen betalas i 100 eller 200 dagar (varierar mellan förbunden).

Praktiska anvisningar – Arbetslöshetsförsäkringen

Anmälan om arbetslöshet – arbetsgivarintyg – kassakort

Om du har blivit arbetslös, ska du så fort som möjligt anmäla dig som arbetssökande på arbetsförmedlingen. En automatisk signal går sedan från Arbetsförmedlingen till den a-kassa där du är medlem.

Den blankett ”Anmälan om arbetslöshet” som du får på Arbetsförmedlingen ska skickas till a-kassan. Det är mycket viktigt att fylla i blanketten noga – annars fördröjs ärendet med försenad utbetalning av ersättningen som följd.

På blanketten ska du bland annat lämna uppgift om dina arbetstider som anställd, det aktuella arbetsutbudet, eventuellt extraarbete/bisyssla eller verksamhet som egenföretagare. Om en uppgift som du lämnat på anmälan förändras, är du skyldig att lämna en ny anmälan till a-kassan.

Som bilaga till anmälan ska ett arbetsgivarintyg finnas med. I detta ska arbetsgivaren bland annat uppge anledningen till att anställningen upphörde, arbetad tid i anställningen samt lön. Har du flera arbetsgivare, till exempel vid deltidsarbetslöshet, behövs arbetsgivarintyg från samtliga – även från de arbetsgivare som du fortfarande arbetar hos.

Arbetsförmedlingen berättar för dig vilka andra dokument som eventuellt behöver bifogas arbetslöshetsanmälan. Arbetsgivarintyget är dock centralt – lämna aldrig en anställning utan att ha fått ett sådant!

Om du har haft sjukpenning, föräldrapenning, aktivitetsstöd eller annan ersättning från Försäkringskassan under året, behöver du skaffa ett *intyg om utbetalad ersättning* från Försäkringskassan.

Glöm inte aktivitetsrapporterna som ska skickas in varje månad. Du kan lämna aktivitetsrapport på ”Min sida” på webben eller på papper. Mer information, registrering av användarkonto och inloggning finns på www.arbetsformedlingen.se.

När a-kassan handlagt din anmälan, får du ett välkomstbrev med information och ett kassakort som du ska fylla i varje dag. Rutorna på kassakortet räcker i två veckor. När du avslutar ett kassakort, ska du skicka in det till a-kassan, som automatiskt skickar dig nästa kassakort. Så håller du på under hela arbetslöshetsperioden.

A-kassorna erbjuder även internettjänst. Du kan då fylla i kassakort på nätet, skicka kassakort och blanketter elektroniskt samt skicka meddelande till handläggare.

A-kassorna har olika rutiner för hur ofta ersättningen betalas ut, till exempel en gång i månaden eller var fjortonde dag.

Om du inte är med i en facklig a-kassa

Tillhör du inte någon av de vanliga a-kassorna, betalas ersättningen från grundförsäkringen ut av den så kallade Alfa-kassan. Ansvar för den kassan har Arbetslöshetskassornas Samorganisation. Arbetsförmedlingen kan lämna upplysningar om grundförsäkringen och om vart ansökan ska skickas.

Praktiska anvisningar – Försäkring om avgångsbidrag, AGB

Anmälan om uppsägning på grund av arbetsbrist

Anmälan till AGB ska göras inom två år efter det att din tillsvidareanställning har upphört. Om anmälan kommer in efter två år efter anställningens slut går rätten till AGB-förmåner förlorad.

AGB administreras av AFA Försäkring. Du ska själv göra anmälan till AFA Försäkring för att få ersättning från AGB.

Det gör du genom att fylla i en blankett som du kan ladda ned på www.afa-forsakring.se/Forsakringar/Forsakring-vid-arbetsbrist. Där kan du också läsa mer om försäkringen, till exempel under avsnittet med frågor och svar. Du kan också ringa eller skriva till AFA Försäkring, 106 27 Stockholm, tel 0771-88 00 99.

Blanketthjälp

AGB-blanketterna och vissa råd och anvisningar finns i LOs publikation "Blanketthjälpen", som du kan beställa från LO-distribution. Den finns också som pdf-fil på Ff-torget under Facket försäkrar-avdelningen på www.lo.se.

Checklista – arbetslöshet

Försäkringsinformatören

- Informera medlemmarna om hur Avgångsbidragsförsäkringen AGB gäller – oavsett om det föreligger ett aktuellt hot om arbetsbrist.
- Ta kontakt med medlemmar som hotas av uppsägning och påminn dem om AGB. Du ska både informera om hur AGB gäller och påminna medlemmarna om att det inte är arbetsgivaren utan den försäkrade själv som ska skicka in anmälan.

Den anställda

- Kontakta facket så snart som möjligt.
- Anmäla sig hos Arbetsförmedlingen (den offentliga) så snart man blivit arbetslös.
- Se till att facket bevakar lönefordran vid konkurs.
- Ska alltid själv göra anmälan om AGB.

Arbetsgivaren

- Fyller i anmälan om AGB.

2015 års upplaga av Blanketthjälpen kommer ut under våren 2015. Använd 2014 års upplaga till dess!

Påminn medlemmarna om AGB och se till att ansökan skickas in. AGB betalas inte ut med automatik. Om flera sägs upp samtidigt kan det vara praktiskt om anmälningarna skickas in samtidigt.

Dödsfall

Kent Fast
SEKO



Innehåll

Om innehållet i detta kapitel	106
Viktiga kompletteringar finns i kollektivavtalet	106
Snabböversikt över kapitlet dödsfall	106
Glöm inte uppdatera dina förmånstagarförordnanden!	107
 Det lagstadgade efterlevandeskyddet	107
Efterlevandepensionens delar	107
Beräkningsunderlaget för inkomstgrundad efterlevandepension	107
Omställningspension och förlängd omställningspension	108
Barnpension	109
Änkepension	109
 Tjänstegrupplivförsäkring – TGL och Avtalsgruppsjukförsäkring – AGL	110
TGL- eller AGL-skydd under anställning	110
TGL- eller AGL-skydd vid sjukdom	110
Efterskydd	110
TGL- eller AGL-förmåner efter 65 år	111
Ersättningar från TGL eller AGL	111
Arbetstidsregler	111
Grundbelopp	111
Barnbelopp	112
Begravningshjälp	112
Vem får försäkringsbelopp?	113
Makeförsäkring	113
Kompletterings-TGL eller TGLs/AGLs Fortsättningsförsäkring	114
Tjänstegrupplivförsäkring TGL vid tjänstepension	114
Preskription – när man senast måste ha anmält	114
 Ersättningar vid dödsfall på grund av arbetsskada	115
 Efterlevandeskydd i avtalspensionen	115
Avtalspension SAF-LO	115
Kooperationens Avtalspension, KAP	115
 Medlemsförsäkringar	115
 Praktiska anvisningar och annat stödmaterial – dödsfall	117
Sammanfattning– dödsfall	117
Praktiska anvisningar – efterlevandepensioner	118
Praktiska anvisningar – Tjänstegrupplivförsäkringen, TGL eller Avtalsgrupplivförsäkringen AGL	118
Praktiska anvisningar – KAP-Familjeskydd och/eller återbetalningsskydd	118
Praktiska anvisningar – ersättning enligt lag vid dödsfall på grund av arbetsskada	119
Praktiska anvisningar – Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA	119
Viktigt att känna till om juridiken efter ett dödsfall	119
Kan försäkringsbeloppet utmätas?	121
Checklista – dödsfall	122

Dödsfall

Om innehållet i detta kapitel

Detta kapitel handlar om vilket ekonomiskt skydd din familj har om du skulle avlida i yrkesverksam ålder, före pensioneringen. Både samhällets och kollektivavtalets ersättningssystem är så utformade att yngre avlidnas efterlevande har ett "bättre" försäkringsskydd, särskilt om det finns efterlevande barn. Ett plötsligt dödsfall i unga år kan vara ekonomiskt mycket påfrestande för en ung familj med stora utgifter.

Socialförsäkringsbalken, SFB, innehåller ett antal ersättningar som efterlevande vuxna och barn har rätt till enligt lag. De administreras av Pensionsmyndigheten. Hit hör omställningspension och efterlevande barn till barnpension. Båda dessa bygger på en kombination av den ålderspensionsrätt som du tjänat in fram till dödsfallet och en antagen framtida pensionsrätt fram till 65 års ålder. Men det finns också garantimekanismer som säkerställer att ersättningarna till efterlevande kommer upp i åtminstone en viss miniminivå.

Viktiga kompletteringar finns i kollektivavtalet

Även på dödsfallsområdet är det lagstadgade försäkringsskyddet inte ensamt tillräckligt för att ge efterlevande ekonomisk trygghet. Därför har kompletteringarna genom kollektivavtal och fackligt medlemskap blivit allt viktigare. I detta kapitel går vi igenom följande:

- I ditt kollektivavtal ingår TGL (tjänstegrupplivförsäkring) eller AGL (avtalsgrupplivförsäkring) som betalar ut ett engångsbelopp till din make/registerade partner eller sambo samt barn om du skulle avlida.
- Minst betalas ersättningen Begravningshjälp alltid ut till dödsboet om TGL eller AGL gäller.
- Vid arbetsskada tillkommer ersättningar genom TFA (Trygghetsförsäkring vid arbetsskada)
- Din avtalspension kan ge ersättning till efterlevande. Olika regler gäller dock för Avtalspension SAF-LO (på avtalsområdet LO Privat) och Kooperationens Avtalspension KAP. I detta kapitel går vi kort igenom vad som gäller och sedan kan du läsa mer i nästa kapitel, Pension.

Snabböversikt över kapitlet Dödsfall

Lagstadgade försäkringar och motsvarande	Efterlevandepensioner och efterlevandestöd till barn samt ersättning till efterlevande vid dödsfall p g a arbetsskada.	Läs på sidan 107–109
Avtalsförsäkringar	Tjänstegrupplivförsäkring, TGL eller Avtalsgrupplivförsäkring, AGL. TGLs/AGLs makeförsäkring. TGLs/AGLs fortsättningsförsäkring (denna försäkring tecknas individuellt).	110–115
Övrigt enligt lag och kollektivavtal	Ersättning vid dödsfall på grund av arbetsskada. Efterlevandeskydd i Avtalspension SAF-LO och Kooperationens Avtalspension.	115 Se dock i första hand kapitlen Arbets-skada respektive Pension.
Medlemsförsäkringar	Kompletterings-TGL, grupplivförsäkring och andra medlemsförsäkringar med dödsfallsersättning.	115–116

Glöm inte uppdatera dina förmånstagarförordnanden!

Kort information om vem som ärver vad och andra regler finns i avsnittet "Viktigt att känna till om juridiken efter ett dödsfall" sist i detta kapitel. Beträffande förmånstagarförordnanden – läs också påminnelsen på sid 9 i Handbokens inledning!

Det lagstadgade efterlevandeskyddet

Det lagstadgade efterlevandeskyddet är anpassat till det allmänna pensionssystemet. Det innebär bland annat att det är den avlidnas pensionsbehållning som ligger till grund för inkomstgrundad ålderspension. Om pensionsbehållning saknas eller är låg, finns utfyllnad i form av garantipension till vuxna efterlevande och efterlevandestöd till barn.

Pensionsmyndigheten administrerar allt som rör lagstadgade pensionsförmåner, inklusive efterlevandepensioner och efterlevandestöd till barn.

Efterlevandepensionens delar

Det lagstadgade efterlevandeskyddet består av följande förmåner:

Inkomstgrundad efterlevandepension

- omställningspension
- förlängd omställningspension
- barnpension
- änkepension

Grundtrygghet

- garantipension
- efterlevandestöd till barn

Beräkningsunderlaget för inkomstgrundad efterlevandepension

Om du avlider, räknar Pensionsmyndigheten fram ett efterlevandepensionsunderlag, EPU, för att beräkna omställningspension, förlängd omställningspension och barnpension till dina efterlevande. Ditt EPU grundas på den pensionsbehållning som du har i det allmänna pensionssystemet.

Pensionsbehållningen – faktisk och antagen

Pensionsbehållningen beräknas på den ålderspensionsrätt som du hade tjänat in fram till dödsfallet, *faktisk pensionsbehållning*. Om du avlider före 65 års ålder används också antagen inkomst, *antagen pensionsbehållning*.

Den antagna pensionsbehållningen beräknas som om du hade tillgodoräknats pensionsrätten endast som inkomstpension i fördelningssystemet och den alltså hade utgjort 18,5 procent av ålderspensionsunderlaget.

Faktisk pensionsbehållning

Den faktiska pensionsbehållningen är summan av dina pensionsrätter för inkomstpension till och med den 31 december året före dödsfallsåret (dock längst till och med det år du fyller 64 år).

Om du har tagit ut din ålderspension före 65 års ålder, påverkar det inte beräkningen av pensionsbehållningen. Den pensionsbehållning som dina efterlevandes förmåner bygger på är den behållning som du skulle ha haft om du inte tagit ut din pension tidigare än vid 65 år.

Om du avlider efter 65 års ålder är pensionsbehållningen som dina efterlevandes förmåner utgår från den behållning som du hade tjänat in till och med det år då du fyllde 64 år.

Antagen pensionsbehållning

Den antagna pensionsbehållningen blir aktuell att räkna ut om du avlider före 65 års ålder. En sådan antagandeinkomst ska beräknas på grundval av det genomsnittliga pensionsunderlaget för de tre mellersta inkomståren av de fem som föregår det år då dödsfallet inträffar. Vid beräkningen av antagandeinkomsten bortser man också från det bästa och det sämsta inkomståret som ingår i beräkningsunderlaget.

Så räknas EPU ut

Efterlevandepensionsunderlaget, EPU, är summan av den faktiska pensionsbehållningen samt, i förekommande fall, den antagna pensionsbehållningen dividerat med ett delningstal. Detta delningstal ska vara det som används vid beräkning av inkomstpension för den årsklass som fyllt 65 år i januari det år då dödsfallet inträffar.

Vill du se exempel på hur EPU räknas ut i olika situationer? Pensionsmyndigheten har en vägledning som har nummer 2010:4. Aktuell utgåva av Pensionsmyndighetens vägledningar finns på www.pensionsmyndigheten.se/Vagledningar.html. De uppdateras regelbundet men behåller i regel sitt nummer med första utgåvans årtal.

Omställningspension och förlängd omställningspension

Syftet med omställningspensionen är att ge den efterlevande möjlighet att anpassa ekonomi, bostad och arbetsförhållanden till den nya livssituationen. Har den efterlevande vård om minderåriga barn, förlängs omställningspensionen enligt reglerna som beskrivs nedan.

Rätten till omställningspension

För att du som efterlevande ska ha rätt till omställningspension, krävs att du var gift eller registrerad partner med den avlidna och att ni hade sammanbott under minst fem år eller att du har vård om barn som inte har fyllt 18 år.

Du får inte heller ha fyllt 65 år för att kunna få omställningspension. Om du under tiden som du har omställningspension fyller 65 år så upphör utbetalningarna från den månad då födelsedagen infaller.

Med gifta/registrerade partner jämställs personer som levt tillsammans och som tidigare varit gifta med varandra eller som har, har haft eller väntar gemensamt barn.

Omställningspensionens storlek

Omställningspensionen är 55 procent av den avlidnas efterlevandepensionsunderlag, EPU, och utbetalas i tolv månader.

Omställningspensionen räknas om varje år med följsamhetsindex. Det gäller också den förlängda omställningspensionen.

Förlängd omställningspension

Har du som efterlevande vård om barn under 18 år, får du förlängd omställningspension när den "vanliga" omställningspensionen upphör efter ett år. Den förlängda omställningspensionen betalas olika länge, beroende på hur gammalt det yngsta barnet är.

"Grundutbetalningstiden" är tolv månader, men den tiden kan bli längre eller kortare. Om det yngsta barnet inte har fyllt 12 år, kan tiden bli längre eftersom pensionen betalas tills hon/han har fyllt 12 år. Tiden blir däremot kortare om ditt yngsta barn fyller 18 år under utbetalningstiden eller du själv fyller 65 år.

Garantipension till omställningspension och förlängd omställningspension

Garantipensionen i detta fall fungerar som all annan garantipension, nämligen som en utfyllnad om inkomstgrundad omställningspension saknas eller är låg.

Har du bott i Sverige och uppfyller villkoren för omställningspension/förlängd omställningspension, så har du som efterlevande rätt till garantipension. Förutsättningen är dock att den avlidna tillgodoräknats minst tre års försäkringstid i Sverige.

Basnivån för garantipensionen är 2,13 prisbasbelopp (7 898 kronor i månaden 2015). Inkomstgrundad omställningspension minskar garantipensionen krona för krona.

Garantipensionen räknas upp varje år med prisbasbeloppet.

Barnpension

Om ett barn förlorar någon, eller båda, av sina föräldrar genom dödsfall betalas barnpension ut till och med den månad barnet fyller 18 år. Om barnet studerar vid grund- eller gymnasieskola, betalas respektive förmåner så länge som studierna pågår, dock längst till och med juni månad det år då barnet fyller 20 år.

Barnpension

Barnpension till barn som inte har fyllt tolv år betalas med 35 procent av den avlidnas efterlevandepensionsunderlag, EPU. När barnet fyllt tolv år, sänks nivån till 30 procent av EPU. Hade barnet fyllt tolv år när föräldern avled, ska barnpensionen beräknas till 30 procent av EPU.

För flera barn görs först en separat beräkning för varje barn. Det sammanlagda pensionsbeloppet delas sedan lika mellan barnen. Så ser beräkningen ut före sammanslagningen och likadelningen: Om den avlidna efterlämnar flera barn som är berättigade till barnpension, är barnpensionen 25 procent av EPU för varje barn utöver det första till dess att det yngsta barnet fyller 12 år. Då sänks barnpensionen för barnen utöver det första till 20 procent av EPU.

Efterlevandestöd till barn

Grundskydd till efterlevande barn betalas i form av efterlevandestöd till barn. Stödet motsvarar 40 procent av prisbasbeloppet (17 800 kronor 2015). Om båda föräldrarna avlider är efterlevandestödet till barn 80 procent av prisbasbeloppet (35 600 kronor 2015). Efterlevandestödet minskas krona för krona med inkomstgrundad barnpension.

Änkepension

Änkepensionen avskaffades den 1 januari 1990. Men det finns övergångsbestämmelser, med vilkas stöd änkepension har kunnat beviljas sedan dess. Dessa bestämmelser om änkepension har nu överförts till den nya lagen om efterlevandepension.

Om du blir änka och inte har fyllt 65 år, får du en änkepension som består av två delar:

- änkepension som består av den avlidne mannens tilläggspension
- änkepension som motsvarar den tidigare folkpensionen – det så kallade 90-procentstillägget.

90-procentstillägget betalas med fullt belopp om den avlidne maken tillgodoräknats 30 år med ATP-poäng. Hade han färre poängår, minskas tillägget med 1/30 för varje år som saknas.

Samordning mellan änkepension och ålderspension

För den som blev änka före 1990 görs ingen samordning mellan ankans egen inkomstgrundade ålderspension och änkepensionen när änkan fyller 65 år. Det gäller också den kvinna som blev änka från och med 1990 eller senare och som är född 1929 eller tidigare.

För kvinnor födda 1930 eller senare gäller samordningsregler. Änkepensionen minskas med ankans egen inkomstgrundade ålderspension. Men det finns garantiregler för änkor med låg eller ingen egen inkomstgrundad pension. Samordning gäller även när du gör förtida uttag av inkomstpension. För änkor födda 1945 eller senare kommer utbetalningarna av änkepension att upphöra vid 65 års ålder, eftersom änkepensionen samordnas helt med den egna ålderspensionen.

KFO

Tjänstegrupplivförsäkring – TGL och Avtalsgrupplivförsäkring – AGL

Anställda i Kooperationen omfattas av Avtalsgrupplivförsäkringen AGL. Villkoren är i huvudsak identiska med dem som gäller för övriga privatanställdas Tjänstegrupplivförsäkring TGL.

TGL administreras av AFA Försäkring, medan AGL administreras av Folksam.

Tjänstegrupplivförsäkringen, TGL, eller Avtalsgrupplivförsäkringen, AGL, är avtalsförsäkringar som ger kompletterande ersättning till efterlevande vid dödsfall i yrkesverksam ålder. Ersättningen betalas i form av engångsbelopp. Försäkringsbeloppen är skattefria. En viktig princip är att din familj får en högre ersättning om du avlider som ung och/eller efterlämnar minderåriga barn.

Försäkringen gäller normalt från och med den dag då du – som arbetsför – börjar arbeta hos en arbetsgivare som tecknat kollektivavtalets försäkringar eller som genom att ingå kollektivavtal har förbundit sig att teckna dessa försäkringar.

TGL- eller AGL-skydd under anställning

Du är skyddad av TGL-försäkringen eller AGL-försäkringen under den tid då du är anställd för att utföra arbete minst åtta timmar per vecka, så kallad *försäkringsgrundande anställningstid*.

Huvudregeln är att du alltid kan vara frånvarande från arbetet under högst sex månader i följd – under förutsättning att anställningen består, oavsett anledningen till frånvaron. Från huvudregeln finns två undantag som innebär att den försäkringsgrundande tiden och därmed försäkringsskyddet fortsätter att gälla efter det att sex månader passerats, nämligen ledighet med bibehållna anställningsförmåner och hel ledighet för vård av barn.

Försäkringsskyddet gäller normalt till 65 års ålder. Läs mer på nästa sida om vad som gäller om du fortsätter arbeta efter fyllda 65 år.

TGL- eller AGL-skydd vid sjukdom

Den tid som du är arbetsoförmögen på grund av sjukdom eller olycksfall jämföras med försäkringsgrundande anställningstid om du blivit sjuk eller skadad under försäkringsgrundande anställningstid eller under så kallad efterskyddstid.

Det innebär att om du blir sjuk under försäkringsgrundande anställningstid eller efterskyddstid, har du fortsatt försäkringsskydd så länge arbetsoförmågan varar, längst till 65 år.

Att sjukdomstiden under vissa förutsättningar jämföras med försäkringsgrundande tid har betydelse för den som är långvarigt arbetslös, eftersom sjukdomstiden grundar ett nytt skydd vid arbetslöshet.

Efterskydd

Har du haft en försäkringsgrundande anställningstid under 180 dagar eller längre, har du ett så kallat allmänt efterskydd på 180 dagar. Under denna efterskyddstid gäller TGL eller AGL som om du fortfarande var anställd.

Om du har en kortare försäkringsgrundande anställningstid än 180 dagar, begränsas efterskyddet till lika många dagar som anställningen varat. Flera anställningar kan sammanläggas inom två år.

Om du blir arbetslös och söker arbete eller får hel föräldrapenning, fortsätter skyddet att gälla så länge som du är arbetslös eller får föräldrapenning, dock som längst i två år. Sjukdom som inträffar under efterskyddstid vid arbetslöshet medför att du har ytterligare efterskydd vid arbetslöshet.

Efterskydd kan gälla längst till 65 års ålder.

Du kan ha TGL- eller AGL-skydd fram till 65-årsdagen även om din anställning upphört och du till exempel har sjukersättning ("förtidspension").

Det finns två sätt att förlänga efterskyddet utöver villkorens halvår (allmänt) eller två år (vid arbetslöshet). Många LO-förbund har medlemsförsäkringen Kompletterings-TGL som ingår automatiskt för alla medlemmar. Om ditt förbund inte har den försäkringen, kan du teckna TGLs eller AGLs fortsättningsförsäkring. Läs mer på sid 114.

TGL- eller AGL-förmåner efter 65 år

Efter det att du fyllt 65 år kan du fortsätta att omfattas av TGL- eller AGL-förmåner om du:

- är fortsatt anställd efter 65-årsdagen och fram till dödsfallet – du kan vara frånvarande 90 dagar före dödsfallet men måste fortfarande ha varit anställd på dödsfallsdagen.
- inte har varit frånvarande från arbetet mer än 90 dagar i följd.

Observera dock att du inte har något efterskydd i TGL eller AGL om din anställning upphör efter det att du fyllt 65 år.

Ersättningar från TGL eller AGL

De ersättningar som betalas till dina efterlevande grundar sig på din arbetstid, ålder och på efterlevandekretsen. Ersättning betalas ut i form av grundbelopp, barnbelopp och begravningshjälp.

Följande belopp gäller under år 2015:

- Begravningshjälp (22 250 kronor).
- Grundbelopp (22 250 – 267 000 kronor).
- Barnbelopp (22 250 – 89 000 kronor).

Arbetstidsregler

Begravningshjälp betalas alltid ut, oavsett hur många timmar i veckan du har arbetat. Däremot beror grundbeloppets och barnbeloppets storlek på din arbetstid. Så här fungerar det:

Du är anställd för att arbeta:	Ersättning med grundbelopp/barnbelopp
Minst 16 tim/vecka	hel ersättning
8 t o m 15 tim/vecka	halv ersättning
mindre än 8 tim/vecka	varken grundbelopp eller barnbelopp; endast begravningshjälp

Om arbetstiden understiger åtta timmar i veckan, utbetalas endast begravningshjälp till dödsboet – under förutsättning att du utfört arbete samma dag som du avlider.

Om du är sjukskriven, föräldraledig, arbetslös, har sjukbidrag eller förtidspension, räknas den arbetstid som du hade i din anställning innan dess.

Grundbelopp

Beloppets storlek är högst sex prisbasbelopp och betalas ut om du avlider och efterlämnar:

- make/maka eller registrerad partner *eller*
- sambo (oavsett kön)
- arvsberättigade barn.

Ersättningen trappas av med ett halvt prisbasbelopp för varje år som du vid dödsfallet var äldre än 54 år. Nedtrappningen tillämpas inte om du efterlämnar barn under 17 år som är dina gemensamma med efterlevande make, registrerad partner eller sambo eller enbart barn, varav minst ett under 17 år.

Om du som närmaste anhörig efterlämnar endast barn som har fyllt 21 år, reduceras ersättningen till halva grundbeloppet, dock lägst till 22 250 kronor (ett halvt prisbasbelopp år 2015). Se även arbetstidsreglerna ovan.

Barnbelopp

Till dina arvsberättigade barn som inte har fyllt 21 år betalas barnbelopp. Barnbeloppet varierar enligt villkoren mellan ett halvt och två prisbasbelopp med hänsyn till barnets ålder och din arbetstid enligt arbetstidsreglerna ovan.

Om du inte efterlämnar en make, registrerad partner eller sambo och inte heller barn, kan ditt/dina syskon få barnbelopp. Det förutsätter dock att ingen förälder till syskonet finns i livet.

Begravningshjälp

Begravningshjälp betalas alltid ut när försäkringsskydd finns. Beloppet motsvarar 0,5 prisbasbelopp – 22 250 kronor år 2015 – och betalas ut till dödsboet.

Bakom ersättningsposten begravningshjälp ligger det faktum att det inte finns någon "allmän begravningsförsäkring" i Sverige, utan var och en förutsätts betala för sin egen begravning (utom minderåriga barn, vars föräldrar ska betala). Om det i en vuxens dödsbo inte finns tillräckligt med tillgångar – eller inga alls – träder samhället i form av socialtjänsten in. Genom att det i TGL och AGL finns begravningshjälp, behöver de efterlevande inte använda sig av denna utväg.

TGL eller AGL-ersättningar vid dödsfall 2015

Grundbelopp <i>Ålder vid dödsfallet</i>	Arbetstid <i>Minst 16 tim/vecka</i>	Arbetstid <i>8 t o m 15 tim/vecka</i>
Inte fyllt 55 år	267 000 (6 pbb)	133 500 (3 pbb)
55 år	244 750 (5,5 pbb)	122 375 (2,75 pbb)
56 år	222 500 (5 pbb)	111 250 (2,5 pbb)
57 år	200 250 (4,5 pbb)	100 125 (2,5 pbb)
58 år	178 000 (4 pbb)	89 000 (2 pbb)
59 år	155 750 (3,5 pbb)	77 875 (1,75 pbb)
60 år	133 500 (3 pbb)	66 750 (1,5 pbb)
61 år	111 250 (2,5 pbb)	55 625 (1,25 pbb)
62 år	88 000 (2 pbb)	44 500 (1 pbb)
63 år	66 750 (1,5 pbb)	33 375 (0,75 pbb)
64–	44 500 (1 pbb)	22 250 (0,5 pbb)

pbb = prisbasbelopp

Om den avlidna fyllt 55 år men inte 65 år betalas dock oreducerat grundbelopp om den avlidna efterlämnar barn under 17 år som är den avlidnas och efterlevande livspartners gemensamma.

Barnbelopp <i>Barnets ålder vid den försäkrades dödsfall</i>	Arbetstid <i>Minst 16 tim/vecka</i>	Arbetstid <i>8 t o m 15 tim/vecka</i>
Inte fyllt 17 år	89 000 (2 pbb)	44 500 (1 pbb)
Fyllt 17 men inte 19 år	66 750 (1,5 pbb)	33 375 (0,75 pbb)
Fyllt 19 men inte 20 år	44 500 (1 pbb)	22 250 (0,5 pbb)

Begravningshjälp

22 250 (0,5 pbb)

Vem får försäkringsbelopp?

Grundbelopp

Förmånstagare till grundbelopp är de efterlevande i följande ordning:

1) Make/maka/registrerad partner

Förordnandet gäller dock inte om det pågår mål om äktenskapsskillnad mellan makarna eller mål om upplösning av registrerat partnerskap.

2) Ogift person som ...

...stadigvarande sammanbodde med den försäkrade när hon eller han avled. Villkoret är att den efterlevande sambon tidigare har varit gift eller registrerad partner med den avlidna eller har eller har haft barn eller vid tidpunkten för dödsfallet väntade barn med henne/honom. Paret ska ha sammanbott under äktenskaps-/partnerskapsliknande förhållande.

3) Annan ogift person...

...som den försäkrade vid sin död sedan minst sex månader stadigvarande sammanbott med under förhållanden som liknat äktenskap eller registrerat partnerskap. Båda parterna ska ha fyllt 18 år.

4) Arvsberättigade barn

... till den avlidna.

Efterlevande maka/make registrerad partner eller sambo enligt punkt 2 får grundbeloppet med oinskränkt äganderätt. Finns sådan sambo som i punkt 3 ovan, får arvsberättigade barn dela grundbeloppet med sambon.

Barnbelopp

Förmånstagare till barnbelopp är det barn eller syskon som beloppet avser.

Begravningshjälp

Förmånstagare till begravningshjälp är den avlidnas dödsbo.

Ändrat förmånstagarförordnande

Du kan begära ändring av förmånstagarförordnandet under din livstid, om du önskar en annan fördelning av beloppen. En sådan begäran om ändring måste göras skriftligen till AFA Försäkring eller Pensionsvalet. Du kan beställa en sådan blankett från AFA Försäkring eller Pensionsvalet.

En förutsättning för att grundbelopp ska kunna betalas ut enligt ett ändrat förmånstagarförordnande är att du efterlämnar make/maka, registrerad partner, sambo eller arvsberättigat barn.

Makeförsäkring

Om din maka/make, registrerade partner eller sambo dör och hon eller han saknar egen TGL-försäkring, betalas 0,5 prisbasbelopp, det vill säga begravningshjälp, till dödsboet från din tjänstegrupplivförsäkring.

Finns det hemmaboende barn under 17 år betalas dessutom barnbelopp, 1 prisbasbelopp, till dessa.

Om den avlidna omfattas av egen TGL, har de efterlevande dock inte rätt till ersättning från makeförsäkringen.

KFO

Det är Folksam som är försäkringsgivare för Avtalsgrupplivförsäkringen, men du ska kontakta Pensionsvalet om du vill ändra förmånstagare.

Kompletterings-TGL eller TGLs/AGLs Fortsättningsförsäkring

När du är TGL-försäkrad genom kollektivavtal har du ett tidsbegränsat efterskydd från den av arbetsgivaren tecknade försäkringen. Det längsta efterskyddet har du om du blir arbetslös. Då kan din tidigare TGL-försäkring fortsätta att gälla i upp till två år. Annars gäller den så kallade allmänna efterskyddstiden på 180 dagar, det vill säga cirka ett halvår.

Det finns två sätt att förlänga det försäkringsskydd som du tidigare hade genom TGL eller AGL.

Medlemsförsäkringen Kompletterings-TGL

För medlemmar i flera LO-förbund ingår försäkringen Kompletterings-TGL i medlemskapet. Den försäkringen motsvarar TGLs/AGLs Fortsättningsförsäkring som du kan teckna själv. Kompletterings-/fortsättningsförsäkringen tar vid om efterskyddet från arbetsgivarens TGL- eller AGL-försäkring skulle upphöra.

VIKTIGT! Innan du tecknar individuell fortsättningsförsäkring – kolla om den kanske redan ingår i ditt fackliga medlemskap! Om så är fallet heter försäkringen Kompletterings-TGL.

Eftersom det är Folksam som är försäkringsgivare för Avtalsgrupplivförsäkringen, är det Folksam du ska kontakta om du vill teckna fortsättningsförsäkring.

Den individuellt tecknade fortsättningsförsäkringen

Om du inte har fortsättningsförsäkring genom ditt fackliga medlemskap, kan du själv teckna en sådan i AFA Försäkring eller i Folksam. Det kan vara bra att göra det om du exempelvis på grund av arbetslöshet riskerar att förlora efterskyddet. Du förlänger då efterskyddet fram till 65 år.

Premien för fortsättningsförsäkringen betalas individuellt av dig som försäkringstagare. TGLs och AGLs fortsättningsförsäkringar har olika stora premier även under 2013:

- Årspremien 2015 för TGLs fortsättningsförsäkring är 0 (noll) kronor.
- Årspremien 2015 för AGLs fortsättningsförsäkring är 516 kronor.

KFO

För att få teckna fortsättningsförsäkring ska du tidigare ha omfattats av TGL eller AGL-skydd enligt försäkringsvillkoren för respektive kollektivavtalsgrundad försäkring. För att ha det allmänna efterskyddet på 180 dagar ska du ha varit anställd med TGL eller AGL i minst 180 dagar. I den anställning som ligger närmast före ansökan om TGLs eller AGLs fortsättningsförsäkring ska du ha haft en överenskommen arbetstid på minst 16 timmar i veckan.

Observera att din ansökan om fortsättningsförsäkring måste ha kommit in innan efterskyddstiden har upphört.

Tjänstegrupplivförsäkring TGL vid tjänstepension

Normalt upphör TGL-skyddet när anställningen har upphört och efterskyddstiden löpt ut. TGL-TP, som står för Tjänstegrupplivförsäkring vid tjänstepension, är en möjlighet för vissa arbetstagare att få ett fortsatt skydd. Förutsättningen är att arbetsgivaren tecknar TGL-TP.

I följande fall kan du omfattas av en TGL-TP:

- Om du i samband med en driftsinskränkning beviljas tjänstepension fram till ordinarie pensionsålder.
- Om du lämnar din anställning och TGL-nämnden godkänner att du omfattas av TGL-TP. Denna möjlighet gäller främst personer över 55 år.

Preskription – när man senast måste ha anmält

För Tjänstegrupplivförsäkringen TGL tillämpas den lagstadgade preskriptionstiden. Preskriptionsreglerna har ändrats från och med 2015 vilket innebär följande för de efterlevandes anmälan av dödsfall för ersättning från TGL:

TGL-TP finns bara inom LOs och Svenskt Näringslivs privata avtalsområde. Kooperativt anställda har haft en motsvarighet tidigare men den finns för närvarande inte.

- Dödsfall inträffade till och med den 31 december 2014 måste senast anmälas inom tre år från det att de anhöriga fått kännedom om att anspråk om belopp hade kunnat göras.
- För dödsfall från och med den 1 januari 2015 gäller tio år.

Ersättningar vid dödsfall på grund av arbetsskada

Vid dödsfall som orsakats av arbetsskada kan de efterlevande få ersättning både enligt lag (socialförsäkringsbalken) och kollektivavtal (TFA). Reglerna för dessa ersättningar finns beskrivna i kapitlet Arbetsskada.

Ersättning vid psykisk chock till följd av dödsfall

En person som stått den avlidna särskilt nära och som får en psykisk chock eller andra psykiska besvär till följd av dödsfallet kan få ersättning för detta. Med "någon som stått den avlidna särskilt nära" menas i första hand make, registrerad partner, sambo, barn och föräldrar som bodde tillsammans med den avlidna.

Glöm inte att anmälan om arbetsskada ska fyllas i och skickas in till både Försäkringskassan och AFA Försäkring vid dödsfall på grund av arbetsskada. Detta är arbetsgivarens ansvar.

Efterlevandeskydd i avtalspensionen

Avtalspension SAF-LO

I motsats till en del andra avtalspensionsplaner har Avtalspension SAF-LO inget "inbyggt" moment som lämnar ersättning till efterlevande vid dödsfall. Du kan dock välja återbetalningsskydd och/eller familjeskydd som tillval. Läs mer om dessa tillval till Avtalspension SAF-LO i kapitlet Pension, sid 141–142.

Kooperationens Avtalspension, KAP

KAP-Familjeskydd

I Kooperationens Avtalspension, KAP, finns en "inbyggd" förmån som heter KAP-Familjeskydd. Den innebär att två förhöjda prisbasbelopp per år kan betalas under fem års tid till i första hand make, registrerad partner eller sambo. Om vuxen efterlevande inte finns, betalas försäkringsbeloppet till arvsberättigade barn. Denna fördelning enligt det generella förmånstagarförordnandet kan ändras.

För att omfattas av KAP-Familjeskydd ska du ha fyllt 18 år men inte 65 år och påbörjat en tillsvidareanställning för att utföra arbete under minst tre kalendermånader.

Återbetalningsskydd

Som tillval kan du också välja återbetalningsskydd till din Kooperationens Avtalspension, KAP. Läs mer i kapitlet Pension, sid 144.

| KFO

Medlemsförsäkringar

Förutom kollektivavtalets TGL- eller AGL-försäkring kan du genom facket också ha någon eller några av följande försäkringar som dina anhöriga kan få ersättning från om du avlider:

- En eller flera grupplivförsäkringar med dödsfallsbelopp och/eller begravningshjälp. Grupplivförsäkringen lämnar ersättning oavsett dödsorsak. Grupplivförsäkringen innehåller ofta även en barngrupplivförsäkring.
- Kompletterings-TGL (som motsvarar TGLs eller AGLs fortsättningsförsäkring) som obligatorisk medlemsförsäkring.

- Sjuk- och efterlevandeförsäkring, som lämnar ersättning till efterlevande om den försäkrade avlider. Denna försäkring är en tillvalsförsäkring som både medlem och medförsäkrad kan teckna.
- Fackets hemförsäkring. Hemförsäkringen lämnar ersättning om den försäkrade avlider under en resa.

Observera att förmåner och belopp kan variera. Olika förbund har olika utformning på sina försäkringspaket. Vissa försäkringar ingår i medlemskapet, andra kan man teckna som frivilligt tillval för sig själv och ofta även för medförsäkrad livspartner.

Observera också att det går att få ersättning vid dödsfall från flera försäkringar. En och samma person kan till exempel ha två grupplivförsäkringar.

Ta alltid kontakt med fackexpeditionen och företaget för att kontrollera om någon kompletterande försäkring finns.

Praktiska anvisningar och annat stödmaterial – dödsfall

Sammanfattning – dödsfall

FÖRMÅN	FÖRSÄKRING	VEM HAR RÄTT TILL FÖRMÅN	ERSÄTTNING
Omställningspension	Socialförsäkringsbalken, avdelning F.	Make, registrerad partner, sambo, med vilken den avlidna tidigare varit gift, har, har haft eller väntar barn.	55% av den avlidnas EPU betalas i tolv månader + eventuell förlängning tills yngsta barnet fyllt 18 år eller så länge som det finns barn under 12 år.
Barnpension	Socialförsäkringsbalken, avdelning F.	Barn under 18 år. Åldersgränsen är 20 år vid studier.	35% av den avlidna förälderns EPU före 12 års ålder, därefter 30% av EPU.
Änkepension	Socialförsäkringsbalken, avdelning F.	Kvinna som vid utgången av år 1989 var gift eller jämställd med gift.	Olika regler beroende på vilket år änkan är född.
Grundbelopp	Tjänstegrupplivförsäkring, TGL eller Avtalsgrupplivförsäkring AGL.	1) Make, registrerad partner, sambo. 2) Annan sambo och ev barn. 3) Barn.	0,5 – 6 prisbasbelopp.
Barnbelopp	Tjänstegrupplivförsäkring, TGL eller Avtalsgrupplivförsäkring AGL.	Barn under 21 år.	0,5 – 2 prisbasbelopp.
Begravningshjälp	Tjänstegrupplivförsäkring, TGL eller Avtalsgrupplivförsäkring AGL.	Dödsboet.	0,5 prisbasbelopp.
Begravningshjälp	TGLs eller AGLs makeförsäkring.	Dödsboet.	0,5 prisbasbelopp.
Barnbelopp	TGLs eller AGLs makeförsäkring.	Barn under 17 år.	Ett prisbasbelopp.
I huvudsak samma ersättningar som från Tjänstegrupplivförsäkringen, TGL.	TGLs eller AGLs fortsättningsförsäkring.	Samma efterlevandekrets som i TGL.	Samma ersättningar som i TGL.
KAP-Familjeskydd KFO	Ingår i Kooperationens Avtalspension, KAP.	1) Make, registrerad partner, sambo. 2) Barn (om förmånstagare enligt punkt 1 strax ovan saknas).	Två förhöjda prisbasbelopp per år som utbetalas under fem år från och med månaden efter dödsfallet.
Återbetalningsskydd	Tillval till Avtalspension SAF-LO eller Kooperationens Avtalspension, KAP.	Make, registrerad partner, sambo och barn.	De fram till dödsfallet inbetalade pensionspremierna betalas ut till de efterlevande.
Familjeskydd	Tillval till Avtalspension SAF-LO.	Make, registrerad partner, sambo och barn. Om den försäkrade avlider före 65 års ålder.	1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp i 15-20 års tid.
Olika slags försäkringar som ger ersättningar vid dödsfall.	Fackets medlemsförsäkringar.	Varje förbund har olika uppsättningar medlemsförsäkringar med olika omfattning och ersättningsbelopp. Kolla med ditt förbund vad som gäller för dig!	

Praktiska anvisningar – efterlevandepensioner

Ansökan om efterlevandepension

Nyhet från november 2012: De flesta får efterlevandepensionen automatiskt

Sedan den 1 november 2012 behöver de flesta pensionsberättigade efterlevande inte längre ansöka om efterlevandepensioner (omställningspension, barnpension, änkepension), utan dessa betalas ut automatiskt. Istället får Pensionsmyndigheten automatiskt uppgift från Skatteverket om att någon avlidit och utreder då om det finns efterlevande som har rätt till efterlevandepension. I några fall kan Pensionsmyndigheten inte bedöma om det finns någon efterlevande som har rätt till efterlevandepension. Då får dödsboet ett informationsblad och en broschyr.

Följande måste fortfarande skicka in ansökan

- Dödsfallet inträffade före den 1 november 2012.
- Den avlidna var inte bosatt i Sverige.
- Det gäller efterlevandepension efter en försvunnen person som kan antas vara avliden.

Ansökningsblanketter och mer information hittar du på Pensionsmyndighetens hemsida, www.pensionsmyndigheten.se. Telefonnummer till kundtjänsten är 0771-776 776. Brev angående efterlevandepensioner ska skickas till Pensionsmyndigheten, 839 89 Östersund. För att skicka e-post använder du enklast e-postformuläret på Pensionsmyndighetens hemsida eller registrator@pensionsmyndigheten.se. För e-post i ärenden som gäller personer som är bosatta utomlands använder du adressen international@pensionsmyndigheten.se.

Praktiska anvisningar – Tjänstegrupplivförsäkringen, TGL eller Avtalsgrupplivförsäkringen AGL

Anmälan om dödsfall

Du som är efterlevande till en TGL-försäkrad gör anmälan om dödsfallet till AFA Försäkring. Blanketten du behöver kan du ladda ned från www.afa-forsakring.se/Forsakringar/Forsakring-vid-dodsfall. Där kan du också läsa mer om försäkringen, till exempel under avsnittet med frågor och svar. Du kan också ringa eller skriva till AFA Försäkring, 106 27 Stockholm, tel 0771-88 00 99.

Du som är efterlevande till en AGL-försäkrad gör anmälan om dödsfallet på blanketten "Dödsfallsanmälan" som du beställer från Pensionsvalet AB, Box 90 209, 120 23 Stockholm, tel 020-650 111, e-post info@pensionsvalet.se.

Blanketthjälp

TGL-blanketterna, inklusive blanketten "Ändring av förmånstagarförordnande", finns i LOs publikation "Blankettguiden", som du kan beställa från LO-distribution. Den finns också som pdf-fil på Ff-torget under Facket försäkrar-avdelningen på www.lo.se.

Praktiska anvisningar – KAP-Familjeskydd och/eller återbetalningsskydd

Separat anmälan behöver inte göras för att få ersättning från KAP-Familjeskydd eller återbetalningsskydd. Den dödsfallsanmälan som dödsboet har skickat in till Pensionsvalet AB avseende Avtalsgrupplivförsäkringen AGL gäller som anmälan även till de andra förmånerna.

Dödsfallsintyg ska bifogas!

Detta gäller både TGL och AGL: Till anmälan ska du bifoga ett dödsfallsintyg med släktutredning från Skatteverket.

KFO

2015 års upplaga av Blankettguiden kommer ut under våren 2015. Använd 2014 års upplaga till dess!

Praktiska anvisningar – ersättning enligt lag vid dödsfall på grund av arbetsskada

Anmälan om dödsfall på grund av arbetsskada

Vid dödsfall på grund av arbetsskada ska arbetsgivaren göra anmälan om arbetsskadan till Försäkringskassan.

Ansökan om ersättning (efterlevandepensioner) vid dödsfall ska göras skriftligt till Pensionsmyndigheten.

Praktiska anvisningar – Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA

Anmälan om dödsfall på grund av arbetsskada

Arbetsskada som leder till dödsfall ska alltid anmälas. Anmälan görs på blanketten "Skadeanmälan TFA/TFA-KL, Trygghetsförsäkring vid arbetsskada", som finns hos facket, arbetsgivaren och AFA Försäkring. Blanketten ska undertecknas av både arbetsgivaren och skyddsombud/fackföreningsrepresentant.

Viktigt att känna till om juridiken efter ett dödsfall

Förmånstagarförordnande

Numera innehåller de flesta personförsäkringar ett så kallat generellt förmånstagarförordnande som innebär att det i första hand är make/maka/registrerad partner som är förmånstagare till försäkringarna. Om man önskar att någon annan ska vara mottagare av försäkringarna, ska detta skriftligt meddelas försäkringsbolaget för registrering. OBS! Testamente räcker inte.

Att en viss bestämd person preciseras som förmånstagare kan vara särskilt viktigt då det gäller sambor.

I tjänstegrupplivförsäkringen finns sambo, oavsett kön, angiven som förmånstagare. Man bör dock observera, att om den avlidna också efterlämnar barn, delas beloppet i vissa fall mellan barn och sambo.

Ett förmånstagarförordnande kan när som helst ändras i takt med hur de personliga förhållandena förändras.

Testamente

Genom testamente kan man ändra på arvsordningen.

Ett testamente är en rättshandling genom vilken en person förordnar om sin kvarlåtenskap. Testamentet ska ge uttryck för testamentsgivarens "yttersta vilja". Man kan när som helst ändra eller upphäva sitt testamente.

Genom inbördes testamente kan två personer förordna, att den som överlever den andra får arvsrätt till den avlidnas kvarlåtenskap. Ett sådant testamente kan vara lämpligt till exempel i ett samboförhållande. Ett inbördes testamente kan inte ändras ensidigt utan fordrar bådas godkännande.

Vid upprättande av testamente bör man vända sig till en juridisk expert. Sådana finns till exempel på bankernas notariatavdelningar eller på begravningsbyråerna.

Ett testamente ska upprättas skriftligen och bevittnas. Testamentet behöver inte registreras någonstans, men måste kunna visas upp vid bouppteckningen.

Kravet på testamentsvittnena är att de inte får vara under 15 år och att de ska ha insikt om betydelsen av vittnesbekräftelsen. Ett testamentsvittne får inte vara testators make/registrerade partner eller arvsberättigad släkting eller närstående till sådan, inklusive svåger eller syskon till testatorn. Sambo eller särbo är visserligen inte diskvalificerade enligt ärvdabalken att vara testamentsvittne men det anses olämpligt.

Arvsordning

Lagbestämmelserna i äktenskapsbalken, ärvdabalken och lagen om sambors gemensamma hem reglerar hur ett arv ska fördelas om det inte finns något testamente.

Den avlidnas efterlevande delas in i tre arvsklasser enligt nedan. Observera att registrerad partner jämställs med make/maka.

Första arvsklassen

Den avlidnas bröstarvingar, det vill säga barn, barnbarn eller barnbarnsbarn etc.

Andra arvsklassen

Den avlidnas föräldrar, syskon eller syskonbarn etc.

Tredje arvsklassen

Den avlidnas far- och morföräldrar och deras barn. (Kusiner ärver inte.)

Om den avlidna inte efterlämnar vare sig make/registrerad partner eller bröstarvingar, går arvsrätten över till den andra arvsklassen och så vidare. Finns ingen arvinge i någon av klasserna, tillfaller arvet Allmänna arvsfonden, såvida inte testamente hade upprättats.

Makes och bröstarvingars arvsrätt

Om den avlidna efterlämnar make och gemensamma barn, får den efterlevande maken den bästa arvsrätten. Den efterlevande maken erhåller halva boet i form av giftorätt och ärver andra hälften med fri förfoganderätt. Det vill säga den efterlevande maken har i stort sett rätt att fritt använda tillgångarna men har inte rätt att testamentera bort dessa.

Efterlevande makes kvarlåtenskap tillfaller, efter hennes eller hans död, gemensamma bröstarvingar:

- dels som efter arv efter den först avlidna föräldern
- dels som arv efter den sist avlidna föräldern.

EXEMPEL:

Anders avlider och efterlämnar hustrun Britta och makarnas gemensamma barn Cecilia. Anders giftorättsgods är värt 400 000 kronor och Brittans giftorättsgods är värt 200 000 kronor. Något testamente finns inte.

Britta ärver 300 000 kronor med fri förfoganderätt samt 300 000 kronor som giftorätt, sammanlagt alltså 600 000 kronor.

Barnet Cecilia har inte rätt till efter arv förrän efter det att hennes mor Britta har avlidit.

Registrerat partnerskap

Registrerat partnerskap för personer av samma kön jämställs i regel med äktenskap.

Makes/registrerad partners och särkullbarns arvsrätt

Om den avlidna efterlämnar make/registrerad partner och bröstarvinge som inte är den efterlevande makens bröstarvinge, särkullbarn, har sådant barn rätt att få ut sin arvslott genast. Den efterlevande maken får halva boet i form av giftorätt medan särkullbarnet får den andra halvan i form av arvslott.

EXEMPEL:

Annika avlider och efterlämnar maken Bertil och barnet Christer som är enbart Annikas barn.

Annikas giftorättsgods är värt 400 000 kronor och Bertils giftorättsgods är värt 200 000 kronor. Något testamente finns inte. Barnet Christer väljer att ta ut sitt mors arv vid Annikas död.

Christer ärver då 300 000 kronor. OBS! Han är enbart Annikas barn. Bertil får 300 000 kronor som giftorätt.

Om den först avlidna maken inte efterlämnar några bröstarvingar, föräldrar, syskon eller syskonbarn ärver den efterlevande maken all kvarlåtenskap med äganderätt.

Efterlevande maken har inte något laglottsskydd för sin arvsrätt, varför rätten kan sättas ur spel genom testamente. Efterlevande make har dock alltid rätt att erhålla fyra prisbasbelopp av kvarlåtenskapen.

Basbeloppsregeln gäller även om särkullbarn finns och även om all egendom är enskild.

Sambors arvsrätt

Den viktigaste regeln är att sambor inte ärver varandra. Den efterlevande sambon saknar alltså arvsrätt enligt lag. För att samboende ska få ärva varandra fordras att man upprättar testamente till förmån för varandra.

Enligt sambolagen har dock den efterlevande sambon rätt att begära bodelning av det gemensamma bohaget och bostaden, om egendomen har förvärvats för gemensamt begagnande. Den efterlevande sambon har alltid rätt till minst två prisbasbelopp vid dödsfall.

Bouppteckning

Bouppteckning är en förrättning där den avlidnas samtliga tillgångar och skulder förtecknas i en handling. Till förrättningen ska samtliga dödsbodelägare kallas. Bouppteckningen är grund för bodelning och arvsskifte. Tidigare var bouppteckningen även underlag för arvsbeskattning – något som dock inte gäller för dödsfall från och med den 17 december 2004, när lagen har ändrats och arvsskatten, liksom gåvoskatten, har avskaffats.

Bouppteckningen ska vara klar inom tre månader från dödsfallet och ska inom en månad efter det att den upprättats lämnas till Skatteverket för registrering.

Skatteverket skickar ut ett informationsbrev om bouppteckning till dödsboet. Mer information om skattefrågor vid dödsfall finns på Skatteverkets webbplats på internet, www.skatteverket.se/privat/bouppteckning.4.18e1b10334e8bc80001217.html.

Bodelning och arvsskifte

När bouppteckningen är klar och dödsboets skulder är betalda kan arvingarna dela boet mellan sig.

Kan försäkringsbeloppet utmätas?

Svaret på rubrikens fråga finns i försäkringsavtalslagen och skiljer sig åt beroende på vems skulder det handlar om – den avlidnas eller förmånstagarens.

Utmätning frihet för den avlidnas skulder

En förutsättning för utmätning frihet är att försäkringsbeloppet tillfaller någon som den försäkrade försörjt. Utmätning frihet gäller inte när beloppet tillfaller ett dödsbo, en stiftelse eller annan juridisk person. För närstående till den försäkrade gäller ett schabloniserat grundskydd mot utmätning som innebär att för varje berät-

tigad närstående får sex prisbasbelopp tas undan utmätning. Schablonregeln gäller för den försäkrades make, registrerade partner eller sambo samt för den försäkrades barn och barn till den försäkrades make under förutsättning att barnet vid dödsfallet inte har fyllt 25 år. Som barn betraktas även adoptivbarn men inte fosterbarn. Schablonregeln gäller dock inte för bröstavingar i senare led. Dessa kan endast få skydd om de försörjts av den försäkrade.

Utmätning av försäkringsbeloppet för den försäkrades skulder kan ske först när försäkringstagarens övriga egendom eller kvarlåtenskap inte räcker.

Ansökan om utmätning måste ske inom tre år från det att förmånstagarens rätt inträdde. När det finns flera förmånstagare med rätt efter varandra löper ny frist för varje förmånstagare.

Begravningshjälp som tillfaller dödsbo är utmätningssfri upp till ett prisbasbelopp enligt nya regler i utskökningsbalken. Ett krav för utmätningssfrihet är att beloppet hålls åtskilt. Belopp som överstiger begravningskostnaderna kan mätas ut. Utmätning kan också ske om fordran avser just begravningskostnader.

Utmätningssfrihet för förmånstagares skulder

För att denna utmätningssfrihet ska gälla erfordras att försäkringsbeloppet hålls avskilt från förmånstagarens övriga medel. Utmätningssfriheten är begränsad till en period om två år räknat från det att beloppet skulle ha betalats ut. För fortsatt utmätningssfrihet erfordras att förmånstagaren behöver beloppet för sin försörjning eller för att fullgöra försörjningsskyldighet. Bara så stor del som anses behövligt för dessa ändamål får tas undan från utmätning.

Checklista – dödsfall

Försäkringsinformatören

- Informera de efterlevande om några kompletterande medlemsförsäkringar finns.
- Kanske ännu viktigare är att då och då påminna medlemmarna om att "tänka efter före". I det här sammanhanget handlar det om att:
 - samla alla viktiga försäkringspapper och annan information för att underlätta för sina närmaste om det värsta skulle inträffa;
 - regelbundet se över och vid behov (när familjeförhållandena ändras på något sätt) ändra förmånstagarförordnande i TGL eller AGL samt i Avtalspension SAF-LO eller Kooperationens Avtalspension KAP, i grupplivförsäkring med flera.

De efterlevande

- De flesta behöver inte längre ansöka om efterlevandepension (se information på sid 159). Om du hör till den begränsade grupp efterlevande som behöver ansöka, gör det hos Pensionsmyndigheten snarast. Pensionen kan beviljas tre månader retroaktivt från ansökningsmånaden. Blanketter finns hos Pensionsmyndigheten. Registerutdrag från Skatteverket ska bifogas ansökan.
- Anmälan till Tjänstegrupplivförsäkringen, TGL, om anställds eller makes/registrerad partners/sambos dödsfall ska snarast göras på en blankett som kan skrivas ut från AFA Försäkrings webbplats www.afaforsakring.se eller beställas genom att ringa kundtjänst på tel 0771-88 00 99.
- Anmälan till Avtalsgrupplivförsäkringen, AGL, om anställds eller eller makes/registrerad partners/sambos dödsfall ska snarast göras på blankett som kan beställas från Pensionsvalet AB, Box 90 209, 120 23 Stockholm, tel 020-650 111, e-post info@pensionsvalet.se.
- Kontrollera med Fora om den avlidna hade återbetalningsskydd och/eller fa-

miljeskydd som tillval till sin Avtalspension SAF-LO. Telefonnummer till Foras kundcenter är 08-787 40 10. För e-post finns ett formulär på hemsidan, www.fora.se/Om-Fora/Kontakta-oss.

- Kontrollera med Pensionsvalet AB om den avlidna hade återbetalningsskydd som tillval till sin Kooperationens Avtalspension KAP.
- Kontrollera med AFA Försäkring, Fora, Folksam eller Pensionsvalet om den avlidna hade tecknat en individuell TGLs eller AGLs fortsättningsförsäkring.
- Ta alltid kontakt med fackexpeditionen/försäkringsinformatören och företaget för att kontrollera om någon kompletterande försäkring, till exempel Kompletterings-TGL, finns.

| KFO

Arbetsgivaren

- Vid dödsfall på grund av arbetsskada ska arbetsgivaren göra anmälan om arbetsskada till Försäkringskassan.

Pension

Charlotte Hörnstedt
Handels



Innehåll

Om innehållet i detta kapitel	126
Avtalspension eller inte – en livsviktig fråga	126
Snabböversikt över kapitlet Pension	126
 Det allmänna pensionssystemet	126
Principer för det allmänna pensionssystemet	127
Så finansieras ålderspensionen	127
Pensionsgrundande inkomster och belopp	128
Inkomstpensionen	129
Premiepensionen	131
Tilläggspensionen	133
Garantiregel för mellangenerationen	134
Garantipensionen	134
Vad gäller för de olika åldersgrupperna?	135
Födda 1938–1953 , mellangenerationen	135
Pensionsrätt för tiden 1960–1998	136
Bostadstillägg för ålderspensionärer	136
 Avtalspension SAF–LO	137
Allmänt om Avtalspension SAF–LO	137
Mer från Avtalspension SAF–LO	137
Så fungerar Avtalspension SAF-LO från intjänande till pensionering	138
 Kooperationens avtalspension, KAP	142
Allmänt om Kooperationens Avtalspension, KAP	142
Mer om Kooperationens Avtalspension, KAP	143
Så fungerar avtalspensionen från intjänande till pensionering	144
 Så gäller avtalspensionen när du inte får lön	146
Belopp enligt övergångsreglerna från Avtalspension SAF-LO	148
 Medlemsförsäkringar	149
Medlemspension kan inte nytecknas längre	149
 Praktiska anvisningar och annat stödmaterial – pension	150
Sammanfattning – pension	150
Praktiska anvisningar – ålderspension från det allmänna pensionssystemet	151
Praktiska anvisningar – Avtalspension SAF-LO eller Kooperationens Avtalspension, KAP	151
Checklista – pension	152

Pension

Om innehållet i detta kapitel

Detta kapitel handlar om de olika formerna för ålderspension. Vi inleder med en genomgång av det lagstadgade allmänna pensionssystemet.

Sedan följer en genomgång av Avtalspension SAF-LO, som är den kollektivavtalade pension som gäller på LOs och Svenskt Näringslivs privata avtalsområden och av Kooperationens Avtalspension KAP, som gäller för arbetare inom LOs och Kooperationens Förhandlingsorganisations, KFOs, avtalsområde.

Avtalspension eller inte – en livsviktig fråga

Kollektivavtalet är grunden för ett bra liv även efter pensioneringen. Lönen för samma jobb på två arbetsplatser kan i lönekuvertet vara lika stor, men i praktiken är den lägre på det företag som saknar kollektivavtal. Det beror på att avsättning till avtalspensionen saknas. De anställda på en avtalslös arbetsplats måste ta pengar direkt ur lönekuvertet om de vill lägga undan lika mycket till sin ålderdom. Anställda med kollektivavtal får premien/avgiften till sin avtalspension inbetalad av arbetsgivaren – utöver den lön som betalas in på kontot varje månad. Arbete utan avtalspension kan betyda flera tusenlappar mindre i pension varje månad.

Snabböversikt över kapitlet Pension

Lagstadgade försäkringar och motsvarande	Ålderspension från det allmänna pensionssystemet. Bostadstillägg till pensionärer	Läs på sidan 126–135 136–137
Avtalsförsäkringar	Avtalspension SAF-LO eller Kooperationens Avtalspension, KAP Premiebefrielseförsäkring	137–148 146–147
Medlemsförsäkringar	Medlemspension (OBS stängd för nyteckning) Alternativa former för pensionssparande fr o m 2015	149

Det allmänna pensionssystemet

Det tidigare folkpensions-/ATP-systemet beskrivs i dokumentet "Tidigare regler för lagstadgade och kollektivavtalade försäkringar" som finns på Ff-torget under Facket försäkrar-avdelningen på www.lo.se.

Det allmänna pensionssystemet består sedan 1999 av följande delar:

- Inkomstgrundad ålderspension i form av *inkomstpension* och *premiepension*. De kan tas ut var för sig och helt eller delvis från och med 61 års ålder.
- Om du är född 1938-1953 har du ytterligare en pensionsdel – *tilläggs pension*. Den består av omräknade pensionsrätter från ATP- och folkpensionssystemet. Även för tilläggs pensionen gäller 61 år som lägsta uttagsålder – och du måste ta ut inkomstpensionen samtidigt.
- Den inkomstgrundade pensionen kompletteras med ett grundskydd i form av *garantipension*, som du dock inte kan få ut förrän efter fyllda 65 år.

Pensionsmyndigheten administrerar allt som rör den allmänna pensionen, inklusive bostadstillägg till pensionärer och äldreförsörjningsstöd samt efterlevandepensioner. Kontaktuppgifterna till Pensionsmyndigheten hittar du i avsnittet Praktiska anvisningar längre fram i detta kapitel.

Vem kan få ålderspension?

Alla som har arbetat och/eller varit bosatta i Sverige och sjömän på fartyg registrerade i Sverige kan få ålderspension.

Principer för det allmänna pensionssystemet

Det allmänna pensionssystemet bygger på ett antal principer. Den grundläggande principen är att ålderspension är ett offentligt och obligatoriskt system som omfattar alla. Du har rätt till en viss lägsta pension, garantipension, även om du bara har kunnat tjäna in en liten (eller ingen) pensionsrätt.

Några andra viktiga principer:

- Hela livsinkomsten ligger till grund för ålderspensionen.
- Pensionsrätten motsvarar de avgifter som betalas in till systemet – systemet är alltså avgiftsbestämt.
- Pensionens storlek anpassas till förändringar i livslängd, vilket innebär att pensionen blir lägre vid högre förväntad genomsnittlig livslängd (fler år som pensionsbehållningen ska räcka till).

I övrigt gäller att pensionen ska vara följsam till förändringar i samhällsekonomin. Det innebär exempelvis att pensionerna minskar om sysselsättningen faller och AP-fondernas värde sjunker.

Livsinkomstprincipen

Livsinkomstprincipen innebär att pensionsrätten grundas på inkomster under hela livet. Det finns inga åldersgränser i systemet, varken uppåt eller nedåt. Du kan tjäna in pensionsrätt även om du är tonåring eller har passerat 65 år.

Avsikten är att det ska finnas ett tydligt samband mellan livsinkomsten, alltså alla inkomster under hela livet, och storleken på den inkomstgrundade pensionen.

Avgiftsbestämt system

Det allmänna pensionssystemet är ett så kallat *avgiftsbestämt system* (till skillnad från folkpension och ATP som var *förmånsbestämda*). Det innebär att staten inte ställer ut något löfte om en viss pensionsnivå, till exempel i förhållande till slutlönen. Pensionens storlek beror på inkomsten under den förvärvsaktiva tiden, hur länge man arbetar och på förräntning/avkastning på intjänade pensionsrätter.

Så finansieras ålderspensionen

Det allmänna pensionssystemet redovisas separat i statens finanser. De inkomstrelaterade delarna av pensionssystemet finansieras med avgifter – som du läser mer om strax nedan – medan garantipensionen finansieras med skatter.

Ålderspensionsavgift och allmän pensionsavgift

Den inkomstgrundade ålderspensionen finansieras med avgifter som uppgår till 18,5 procent av pensionsgrundande inkomster och pensionsgrundande belopp upp till intjänandetaket på 7,5 inkomstbasbelopp (i praktiken 8,07 inkomstbasbelopp).

Från början var tanken att arbetsgivare och löntagare skulle finansiera hälften var av den sammanlagda pensionsavgiften. Arbetsgivaravgiften på 10,21 procent kallas *ålderspensionsavgift*. Löntagarens del kallas *allmän pensionsavgift* – men sedan ett flertal år finns en motsvarande skattelättnad som gör att löntagardelen i praktiken är noll.

Jämförelse: Så fungerade folkpensions-/ATP-systemet

Intjänandeålder 16-64 år.
Lagstadgad pensionsålder (ursprungligen 67 år, sedermera 65 år). Full ATP-pension efter 30 år med pensionsgrundande inkomster och ersättningsnivån bestämdes av genomsnittet av de 15 bästa inkomståren.

Pensionssystemets årsredovisning heter Orange rapport och ges ut av Pensionsmyndigheten varje år. Den finns som PDF-fil på www.pensionsmyndigheten.se.

Inkomstbasbeloppet för 2015 är 58 100 kronor.

Statliga ålderspensionsavgifter

Inte bara arbetsinkomster utan även socialförsäkringsförmåner såsom sjukpenning, sjukersättning/aktivitetsersättning, föräldrapenning, arbetslöshetsersättning ger pensionsrätt. Eftersom det inte finns en arbetsgivare som betalar arbetsgivaravgift, så är det i dessa fall staten som betalar in avgift till pensionssystemet. Denna avgift kallas *statlig ålderspensionsavgift* och är lika stor som motsvarande arbetsgivaravgift, 10,21 procent.

Pensionsgrundande inkomster och belopp

Pensionsgrundande inkomster

Inkomster från förvärvsarbete, inklusive egen näringsverksamhet, är pensionsgrundande. Men även socialförsäkringsersättningar som kompenserar för inkomstbortfall ger pensionsrätt. Exempel: sjukpenning, rehabiliteringspenning, sjukersättning/aktivitetsersättning, föräldrapenning, arbetslöshetsersättning, arbetsskadelivränta och aktivitetsstöd.

Lägsta årsinkomst för pensionsrätt

För att pensionsgrundande inkomst över huvud taget ska kunna beräknas, måste du under året ha en sammanlagd inkomst på minst 42,3 procent av prisbasbeloppet (annorlunda uttryckt: 0,423 prisbasbelopp). Det motsvarar inkomstgränsen för när man är skyldig att lämna självdeklaration till Skatteverket på sina inkomster. 42,3 procent av prisbasbeloppet är 18 824 kronor år 2015.

Högsta pensionsgrundande inkomst, PGI

Den högsta pensionsgrundande inkomsten är 7,5 inkomstbasbelopp. År 2015 är det här inkomsttaket 435 750 kronor, alltså $7,5 \times 58\,100$ kronor. Det motsvarar en månadslön på 36 312 kronor.

För att kunna räkna ut högsta PGI korrekt räcker det dock inte med att bara multiplicera årets inkomstbasbelopp med 7,5. Det beror på bestämmelsen att den allmänna pensionsavgiften ska dras av innan den pensionsgrundande inkomsten fastställs. För att få maximal pensionsrätt måste du alltså tjäna mer än 7,5 inkomstbasbelopp.

Den allmänna pensionsavgiften är 7,0 procent. Taket som är 7,5 inkomstbasbelopp kräver i praktiken en inkomst på 8,07 inkomstbasbelopp (468 867 kronor eller 39 072 kronor i månaden), vilket – efter avdrag för den allmänna pensionsavgiften – motsvarar 7,5 inkomstbasbelopp beräknat i pensionsgrundande inkomst. Inkomster därutöver är inte pensionsgrundande.

Pensionsgrundande belopp

Även annat än förvärvsinkomst och socialförsäkringsersättningar ger pensionsrätt. För till exempel studier och vård av barn räknar man ut ett fiktivt belopp som kallas *pensionsgrundande belopp*.

Förutsättningen för att du ska kunna tillgodoräkna dig pensionsgrundande belopp är att du uppfyller ett förvärvsvillkor.

Förvärvsvillkoret

Om du inte uppfyller förvärvsvillkoret, kan du inte heller tillgodoräkna dig den pensionsrätt som baserats på barnårsrätt och pliktjänstgöring.

Förvärvsvillkoret är uppfyllt om du har tillgodoräknats pensionsgrundande inkomst för minst fem år på minst två inkomstbasbelopp för varje år (vilket för år 2015 är $2 \times 58\,100$ kronor = 116 200 kronor). Den pensionsrätt som sjukersättning eller aktivitetsersättning ger kan läggas till grund för att uppfylla förvärvsvillkoret.

I detta avsnitt finns förklaringen till varför intjänandetaket på 7,5 inkomstbasbelopp i praktiken är 8,07 inkomstbasbelopp.

Pensionsgrundande inkomst som intjänats senast det år då du fyller 70 år läggs till grund för uppfyllande av förvärvsvillkoret.

Pensionsrätt för studier

Pensionsrätt för studier med studiemedel enligt studiestödslagen kan tillgodoräknas från och med år 1995. Den studerande tillgodoräknas ett pensionsgrundande belopp som motsvarar 138 procent av bidragsdelen av studiemedlen per år.

Pensionsrätt för barnår

Har du vårdnaden om barn, kan du få pensionsrätt för barnets första fyra levnadsår. Du kan tillgodoräkna dig pensionsrätt för barnår så långt tillbaka som 1960.

För ett och samma år kan endast en av föräldrarna tillgodoräknas barnårsrätt – och dessutom bara för ett barn (oavsett hur många barn man haft vårdnaden om).

För att tillgodoräknas barnårsrätt ska du ha fyllt minst 16 men inte 65 år. Både du och barnet måste bo i Sverige under det år för vilket pensionsrätten ska beräknas. Du ska ha haft vårdnaden och bott tillsammans med barnet minst halva året. Om den andra föräldern också är berättigad till barnårsrätt under ett år måste ni anmäla till Pensionsmyndigheten vem av er som ska ha barnårsrätten. Annars tillfaller barnårsrätten den förälder som har den lägsta pensionsrätten.

Med förälder räknas också adoptivföräldrar, personer som med socialnämndens godkännande tagit emot utländska barn för att adoptera dem och särskild förordnad vårdnadshavare. Om du är adoptivförälder tillgodoräknas barnårsrätt från det år då du fick barnet i din vård, inte födelseåret. Det innebär att barnårsrätt kan tillgodoräknas till och med det år då adoptivbarnet fyller tio år, istället för tidigare fyra år. Fosterförälder jämföras däremot inte med förälder.

Barnårsrätten beräknas enligt tre alternativa sätt. Pensionsmyndigheten tillämpar det som är mest förmånligt för dig.

Pensionsrätt för tidigare gjord plikttjänstgöring

Du kan få pensionsrätt om du har gjort plikttjänstgöring i form av grundutbildning (inte yrkes- eller reservofficersutbildning). Även civil plikttjänstgöring i form av grundutbildning räknas, liksom kvinnor som genomgått frivillig militär grundutbildning ("frivillig värnplikt"). Du kan tillgodoräkna dig pensionsgrundande belopp för plikttjänstgöring från år 1995 till och med den 1 juli 2010, då den allmänna värnplikten upphörde.

För att pensionsgrundande belopp för plikttjänstgöring ska kunna tillgodoräknas, krävs att grundutbildningen pågått minst 120 dagar utan avbrott. Endast dagar då dagersättning har betalats ut räknas. Om du uppfyller kravet på 120 dagars tjänstgöring så tillgodoräknas du pensionsgrundande belopp. Det motsvarar, för varje dag tjänstgöringen varade, 50 procent av den genomsnittliga pensionsgrundande inkomsten för samtliga försäkrade under 65 år delat med 365.

Den allmänna värnplikten har upphört. Den nya frivilliga grundläggande militära utbildningen, GMU, ger inte pensionsgrundande belopp.

Pensionsrätt under tid med sjukersättning/aktivitetsersättning

Se kapitlet Sjukdom, sid 37.

Inkomstpensionen

Av avgiften på 18,5 procent för ett visst år går 16,0 procentenheter till systemet för inkomstpension. Dessa pengar fonderas inte utan används till att finansiera de löpande utbetalningarna av pensioner till dem som är pensionärer under året. Ett sådant system kallas *fördelningssystem* eftersom pengarna omfördelas från de förvärvsarbetande till dem som är pensionärer.

Din pensionsbehållning

Pensionsavgiften bokförs dock på ett individuellt "sparkonto" som en pensionsrätt för framtida inkomstpension. Din pensionsbehållning på kontot består av varje års nyintjänade pensionsrätt tillsammans med pensionsrätten från tidigare år.

Pensionsbehållningen fungerar som ett konto, vilket som helst, som växer med "ränta" och minskar med avgifter. Varje år räknas din pensionsbehållning om och redovisas sedan i den årliga sammanställningen ("det orange kuvertet").

- Behållningen på ditt pensionskonto värdesäkras med hjälp av inkomstindex, som följer den genomsnittliga inkomstutvecklingen för alla som har pensionsgrundande inkomst i åldrarna 16-64 år. Inkomstindex är en kombination av förändringarna i genomsnittlig förvärvsinkomst och förändringarna i konsumentprisindex.
- Om pensionssystemets skulder är större än tillgångarna, fastställs också ett särskilt *balansindex*, som blir det som används för omräkning av pensionerna, varvid de sänks något år senare. Skälet till denna så kallade *automatiska balansering* är att pensionssystemet är ett fristående system som helt ska finansieras med inbetalade avgifter. Balanseringen är ett sätt att garantera att pengarna i systemet ska räcka genom att se till att pensionssystemets skulder inte får bli större än systemets tillgångar.
- Du får varje år del av de så kallade arvsvinsterna, det vill säga pengar som blir kvar i systemet efter personer som har avlidit före pensionsåldern. Pengarna fördelas ut på dem med samma födelseår som de avlidna.
- Kostnaderna för att administrera inkomstpensionen fördelas på de försäkrade och minskar den pension som kommer att utbetalas med cirka 0,7 procent.

Håll utkik efter det årliga pensionsbeskedet – orange kuvertet!

Varje vår får du ett stort orangefärgat kuvert i brevlådan från Pensionsmyndigheten. I kuvertet finns ditt årliga pensionsbesked – en sammanställning av "dagsläget" för din pensionsrätt i det allmänna pensionssystemet. Det finns också prognoser för hur stor pensionen kan bli om du tar ut den vid 61, 65 eller 70 års ålder.

Ditt orange kuvert finns på Pensionsmyndighetens webbplats också. Du kommer åt det genom att logga in på Dina pensionssidor på www.pensionsmyndigheten.se (inloggningsrutan finns i övre högra hörnet) och kan från det orange kuvertet sedan gå direkt till webbtjänsten Min pension genom att klicka på Pensionsprognos. Fler-talet avtals-/tjänstepensioner är med i Min pension (undantaget är vissa äldre kommunala pensioner) och du kan experimentera med exempelvis olika uttagsåldrar för din prognos.

Regler för uttag av inkomstpension och tilläggspension

Du får ta ut din inkomstpension tidigast från 61 års ålder. Någon åldersgräns uppåt för uttag av inkomstpensionen finns inte.

Om du är född 1938–1953 ska du ha en viss del av din samlade pension i form av tilläggspension. Läs mer om tilläggspension på sid 133–134. Du får ta ut inkomstpensionen bara om du samtidigt också gör uttag av tilläggspensionen. Även för dig gäller 61 år som första möjliga tidpunkt för uttag. För tilläggspensionen finns en praktisk gräns uppåt; du tjänar inget på att ta ut tilläggspensionen efter 70 års ålder.

Pensionen kan tas ut i fyra nivåer: hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels pension.

Så beräknas inkomstpensionen när du ska ta ut den

När du meddelar Pensionsmyndigheten att du vill börja ta ut pensionen, händer följande:

1. Den pensionsbehållning som du har vid pensioneringstidpunkten fastställs.

Försäkringsinformatör! Gå igenom ditt eget pensionsbesked noga så att du kan hjälpa dina arbetskamrater att läsa sina! Glöm inte att även t.ex. Fora skickar ut pensionsbesked på avtalspension varje år.

2. Pensionsbehållningen divideras med ett delningstal som huvudsakligen anger den genomsnittliga återstående livslängden för din årskull. Delningstalet är lika för kvinnor och män.

Om den förväntade livslängden ökar, ska ju pensionen betalas ut under längre tid. Det gör att delningstalet blir högre och pensionen följaktligen lägre. Kan du arbeta längre och ta ut pensionen vid en senare tidpunkt, kan du givetvis undvika en sådan minskning av pensionen.

Delningstalet kommer att variera för olika årskullar beroende på vilken förväntad återstående livslängd årskullen har. Definitivt delningstal ska fastställas för en årskull vid ingången av det år då de pensionsberättigade fyller 65 år. Därefter ändras inte delningstalet.

Tar du ut inkomstpensionen innan du har fyllt 65 år, beräknas pensionen efter ett preliminärt delningstal.

Delningstalet beror inte uteslutande på återstående livslängd. I delningstalet har också vägt in en norm för en tänkt framtida tillväxt som man vill ska komma även pensionärerna tillgodo. Denna tillväxtnorm är fastställd till 1,6 procent.

Genom att tillväxtnormen läggs till delningstalet blir det lägre än det skulle ha blivit om man enbart beaktat den återstående livslängden. Den beräknade inkomstpensionen blir alltså inledningsvis högre än den skulle ha blivit om pensionsbehållningen dividerats enbart med den genomsnittliga återstående livslängden. Den framtida tillväxten tas på så sätt ut i förväg och övergången från arbetsinkomst till pension dämpas.

Så beräknas inkomstpensionen under utbetalningstiden

När du går i ålderspension räknas din inkomstpension årligen om med en metod som kallas *följsamhetsindexering*. Bakgrunden är att nyblivna pensionärer under det första året får ta del av en antagen framtida tillväxt på 1,6 procentenheter, för att inte steget från lön till pension ska bli så stort. När din pension räknas om efter det första året dras därför 1,6 procentenheter av innan pensionens höjning eller sänkning fastställs.

Premiepensionen

2,5 procentenheter av pensionsavgiften går till *premiepensionssystemet* för personer födda 1954 eller senare. Den så kallade mellangenerationen, det vill säga personer födda 1938–1953, har lägre procentsatser för avsättningen till premiepensionen. Se tabellen på sid 135.

Premiepensionen är ett *premiereservsystem*. Det innebär att pensionspengar fonderas, "öronmärkta" per person, till skillnad från inkomstpensionen som är ett fördelningssystem. Premiepensionen är utformad som ett fondförsäkringssystem. Avgiften ska alltså placeras i fonder som var och en har rätt att välja själv.

Pensionsmyndigheten är försäkringsgivare

Även premiepensionssystemet administreras av Pensionsmyndigheten. Det är också Pensionsmyndigheten som är "försäkringsbolaget" i premiepensionssystemet – inte de enskilda fondförvaltare som du kan välja att placera dina premiepensionspengar hos.

Val och omval av fondförvaltare

Du får själv välja hos vilken eller vilka fondförvaltare pengarna ska förvaltas. Det är alltid du själv som bär den finansiella risken för den placering som du väljer. Staten lämnar ingen garanti. Dina pensionspengar kan alltså både öka och minska i värde.

Svenska statens premiepensionsfonder

Dels finns två grundfonder, AP7Aktiefond (100 procent aktier) och AP7Räntefond (100 procent räntor), dels finns tre blandfonder: AP7Offensiv (75 procent aktier, 25 procent räntor), AP7 Balanserad (50 procent aktier, 50 procent räntor) och AP7Försiktig (33 procent aktier, 67 procent räntor). Även ickeväljarfonden AP7 Såfa kan väljas aktivt.

Fondbytesavgifter kan komma att införas i framtiden

Just nu kostar det inget att byta fonder i premiepensionen. Pensionsmyndigheten fick 2010 rätt att ta ut fondbytesavgifter från dem som byter fonder ofta – men något sådant avgiftssystem finns ännu inte.

Vid 2015 års ingång fanns det cirka 800 olika fonder att välja mellan, hos svenska eller utländska fondförvaltare. Du kan också aktivt välja någon av de statliga fonder som förvaltas av Sjunde AP-fonden.

När du har gjort ditt val av fond eller fonder (högst fem fonder får väljas), skickar Pensionsmyndigheten över pengarna till den eller de förvaltare som valts. Observera att full sekretess råder! Medlen förs över i en klumpsumma för alla som valt samma fond. Fondförvaltarna får alltså inte kännedom om de personer för vilka de förvaltar premiepensionsmedel. Den uppgiften är sekretesskyddad. Det är endast du själv och Pensionsmyndigheten som har kännedom om var dina pengar är placerade och hur stort tillgodohavande som du har.

Du kan när som helst ändra ditt val av fond/-er. Det kan göras på en särskild blankett som du kan beställa genom att ringa Pensionsmyndighetens kundtjänst på tel 0771-776 776. Du kan också byta fond/-er på www.pensionsmyndigheten.se.

Om du avstår från att välja

Om du inte gör något eget aktivt val av fond placeras dina premiepensionspengar i Sjunde AP-fondens ickeväljarfond AP7Såfa. Den går även att välja aktivt. Det betyder att du som hittills inte gjort något aktivt val kan välja en annan fond eller fondkombination och, om du ångrar dig, kan du gå tillbaka till AP7Såfa.

Observera att även för de statliga icke-väljaralternativen gäller att staten inte ger någon garanti för fondandelarnas värde.

Regler för uttag av premiepensionen

Tidigast får du börja ta ut din premiepension vid 61 års ålder. (Även för inkomstpensionen och eventuell tilläggspension gäller samma första möjliga tidpunkt.) Du kan välja mellan en fjärdedels, halv, tre fjärdedels eller hel pension. Tänk på att uttag av premiepension kan påverka beräkningen av ersättning från a-kassan om du skulle bli arbetslös.

Om du ångrar dig, kan du återkalla eller minska ett uttag av premiepensionen. Återkallelsen/minskningen – eller en ökning av uttaget – sker tidigast från och med den månad då din skriftliga anmälan kommer in till Pensionsmyndigheten.

Du kan också välja att ta ut både premiepensionen och inkomstpensionen – eller bara endera.

Så beräknas premiepensionen när du ska ta ut den

Premiepensionen beräknas lika för kvinnor och män. Könneutralitet är en princip som gäller i den allmänna pensionen och i avtalspensionen, däremot inte i de flesta privata pensionsförsäkringar.

Premiepensionen är uppbyggd som en fondförsäkring. Det betyder att fondandelarnas värde varierar över tiden, kanske kraftigt. När pensionen börjat betalas ut, medför det att pensionsutbetalningarna kan komma att variera i storlek alltefter som förändringar sker i fondandelarnas värde.

Många pensionssparare kan uppleva dessa variationer i pensionsbeloppet som en otrygghet. Du har därför möjlighet att istället teckna en traditionell pensionsförsäkring med en viss garanterad avkastning och därmed få en mer jämn utbetalning av premiepensionen. En sådan traditionell pensionsförsäkring tecknas hos Pensionsmyndigheten och gäller hela ditt tillgodohavande i premiepensionen. Du kan alltså inte ha en del i traditionell försäkring och en del kvar i fondförsäkring och du får inte ångra dig och ändra tillbaka till fondförsäkring.

Frivilligt efterlevandeskydd under pensionstiden

Om du är gift, registrerad partner eller sammanboende, med någon som du tidigare varit gift med, har eller har haft barn tillsammans med, kan du i samband med uttag av premiepension teckna en livsvarig efterlevandepension till efterlevande.

Efterlevandeskyddet innebär att din premiepension räknas om till att gälla både på ditt eget liv och din makes/registrerade partners eller därmed jämställas liv. Din egen ålderspension sänks så mycket som behövs för att tillgodohavandet på premiepensionskontot ska räcka under båda makarnas – eller därmed jämställas – livstid.

Efterlevandeskyddet kan i princip endast tecknas i samband med att du för första gången tar ut premiepension. Om du ingår äktenskap eller motsvarande senare, gäller en karenstid på ett år.

Överföring av premiepensionsrätt till make

Om du är gift eller registrerad partner kan du överlåta din premiepensionsrätt på din make/registrerade partner (inte till sambo). Anmälan, som ska skrivas under av båda, ska göras före den 31 januari det år som överföringen avser. Inkommer anmälan senare sker överföringen året efter anmälan. Överföring av premiepensionsrätt sker därefter löpande varje år. Överföringen omfattar hela premiepensionsrätten som tjänats in för året.

Överföring av premiepensionsrätt till make är dock inte gratis, utan minskar den överförda pensionsrätten med 8 procentenheter. Mottagaren får alltså 92 procent av det överförda beloppet. Resten av pengarna fördelas till samtliga pensionssparare som så kallad arvsvinst.

För att överföring av pensionsrätt ska upphöra räcker det med att en av makarna gör anmälan härom. Överföringen upphör från och med året efter det att anmälan kom in. Vid skilsmässa eller dödsfall sker överföringen till och med året före det skilsmässan vunnit laga kraft eller dödsfallet inträffat.

Tilläggspensionen

Om du är född 1938-1953 räknas ATP och folkpension om till tilläggspension. Det beror på att du tillhör den så kallade mellangenerationen, som ska ha ålderspension både från det föregående och det nuvarande pensionssystemet.

I tilläggspensionen ingår både tidigare intjänad ATP och folkpension. ATP-delen ska beräknas enligt tidigare regler. Tilläggspensionen ska alltså utgöra 60 procent x prisbasbeloppet x medelpoängen. Folkpensionen uppgår till 96 procent av prisbasbeloppet för ogift respektive 78,5 procent av prisbasbeloppet för gift.

Regler för uttag av tilläggspension

Du får börja ta ut din tilläggspension när du har fyllt 61 år. Om du tar ut pensionen före 65 års ålder, kallas det förtida uttag. Om du tar ut pensionen senare än vid 65 års ålder kallas det uppskjutet uttag.

Vid uttag före 65 år minskar tilläggspensionen med 0,5 procent för varje månad uttag görs före den månad då du fyller 65 år. Om du istället skjuter upp uttaget till efter 65 år ökar tilläggspensionen med 0,7 procent för varje månad. Den här uppräknings slutar när du fyller 70 år. Därefter upphör höjningen av tilläggspensionen.

Så beräknas tilläggspensionen när du ska ta ut den

Först beräknas hela tilläggspensionen. Därefter beräknas det antal tjugondelar som du ska ha i form av tilläggspension med hänsyn till vilket år du är född. (Tabell över denna så kallade tjugondelsinfasing finns på sid 135.)

Din totala ålderspension består av detta tilläggspensionsbelopp tillsammans med inkomstpensionen och premiepensionen.

Efterlevandeskydd endast under pensionstid

Efterlevandeskydd i premiepensionen erbjuds endast under pensionstid, inte under spartiden dessförinnan.

En sammanfattning av reglerna för ATP och folkpension finns på Ff-torget under Facket försäkrar-avdelningen på www.lo.se i dokumentet "Tidigare regler för lagstadgade och kollektivavtalade försäkringar" under kapitlet Ålderdom.

Vid uttag från och med 65-års månaden beräknas tilläggspensionen efter prisbasbeloppet för det året. För det följande året följsamhetsindexeras tilläggspensionen på samma sätt som gäller för inkomstpensionen.

Garantiregel för mellangenerationen

Är du född 1938–1953 tillhör du den så kallade mellangenerationen och omfattas av en särskild garantiregel. Denna garantiregel innebär att din inkomstgrundade ålderspension från och med 65 års ålder lägst ska motsvara den tilläggspension inklusive folkpension som du hade tjänat in till och med år 1994. För folkpensionsdelen ska civilståndet, gift eller ogift, när pensionsbeloppet betalas ut vara avgörande för om den ska beräknas efter 78,5 procent eller 96 procent av prisbasbeloppet.

När garantiregeln tillämpas ska den del av din inkomstgrundade pension som du har tjänat in enligt det nuvarande pensionssystemet beräknas *som om* du hade tjänat in hela pensionsrätten i fördelningssystemet. Överstiger den garanterade nivån pensionen enligt reglerna för det nu gällande allmänna pensionssystemet, ska mellanskillnaden betalas ut i form av ett så kallat garantitillägg.

Garantipensionen

Grundskyddet i det allmänna pensionssystemet utgörs av *garantipensionen*, som fungerar som en utfyllnad till den inkomstgrundade ålderspensionen.

Du kan tidigast få garantipension från 65 års ålder och den betalas ut om du inte har tjänat in rätt till inkomstgrundad ålderspension eller om du endast har tjänat in en låg sådan.

Du måste vara bosatt i Sverige för att kunna få garantipension. Garantipension kommer dock att betalas ut också inom EU/EES med hänsyn till reglerna i förordningen EU 883/04 och tillämpningsförordningen EU 987/09.

Garantipensionen är beroende av hur länge du har varit folkbokförd i Sverige. Det krävs minst tre års sådan försäkringstid för att garantipension alls ska kunna utbetalas. För att du ska kunna få garantipension med oreducerat belopp krävs 40 års försäkringstid mellan 25 och 64 års ålder. För garantipensionen behöver du inte ha haft någon inkomst eller motsvarande; det är själva folkbokföringen som räknas som försäkringstid. Om du inte varit folkbokförd i Sverige (det som räknas som försäkringstid), kan du ändå få räkna tid mellan 16 och 24 år om du under denna tid har haft pensionsgrundande inkomst eller pensionsgrundande belopp för sjukersättning/aktivitetsersättning på minst ett inkomstbasbelopp per år.

Garantipensionen minskas (samordnas) med inkomstgrundade pensioner och livränta. Pensioner som samordnas är inkomstpension, tilläggspension, änkepension från ATP, utländsk allmän pension som inte likställs med garantipension. Men varken premiepensionen, kollektivavtalad pension eller privat pension minskar garantipensionen.

Om du är ogift, beräknas garantipensionen från en basnivå på 2,13 prisbasbelopp per år. Minst så mycket ska alla pensionsberättigade i Sverige kunna få. Det är tanken med garantipensionen.

2,13 prisbasbelopp motsvarar 7 898 kronor i månaden 2015. Om du har rätt till inkomstgrundad pension också, så minskar garantipensionen successivt. Du får ingen garantipension alls om din inkomstgrundade pension uppgår till 3,07 prisbasbelopp om du är ogift respektive 2,72 prisbasbelopp om du är gift. I pengar 2015 motsvarar det en pension på minst 11 384 respektive 10 086 kronor i månaden.

Garantipensionen i siffror 2015

2,13 prisbasbelopp är 7 898 kronor i månaden (basnivå för ogift).

1,90 prisbasbelopp är 7 046 kronor i månaden (basnivå för gift).

Om din inkomstpension överstiger 11 384 kronor i månaden (3,07 prisbasbelopp, för ogift) respektive 10 086 kronor i månaden (2,72 prisbasbelopp, för gift) får du ingen utfyllnad alls med garantipension.

Svar på en fråga som försäkringsinformatörerna får emellanåt: Nej, det går inte att höja garantipensionen genom att ta ut sin inkomstpension i förtid. Förtida uttag innebär att garantipensionen blir vad den skulle ha blivit om inkomstpensionen togs ut vid 65 års ålder.

Äldreförsörjningsstöd, ÄFS

Personer som saknar pension och eller har en mycket låg sådan har sedan år 2003 rätt till äldreförsörjningsstöd från och med 65 års ålder. Stödet består av ett stöd för personliga kostnader och ett bostadsstöd. Belopp och procentsatser är desamma som för det särskilda bostadstillägget SBTP.

80 procent av dem som har ÄFS är personer födda i utlandet och som inte bott tillräckligt länge i Sverige för att ha rätt till full garantipension. I övrigt består ÄFS personkrets av personer som har låg ålderspension på grund av tidigt uttag eller egna företagare som inte betalat sina pensionsavgifter.

Stödet utbetalas även om personen vistas inom annat EU-land, förutsatt att avsikten med vistelsen är att den inte ska vara längre än 1 år. Utanför EU utbetalas stödet endast 3 månader.

Äldreförsörjningsstödet, ÄFS, administreras av Pensionsmyndigheten.

Syftet med ÄFS är att garantera en viss lägsta levnadsnivå. ÄFS är inkomstprövat. Inkomst reducerar stödet krona för krona.

Vad gäller för de olika åldersgrupperna?

När ett nytt pensionssystem införs måste man dra gränsen någonstans för vilka som ska omfattas fullt ut, vilka som omfattas men med övergångsregler som tar hänsyn till vad som gällde i tidigare pensionssystem – och vilka som inte ska omfattas alls av det nuvarande systemet.

Reglerna för hur den allmänna pensionen fungerar för personer födda 1937 och tidigare hittar du i dokumentet "Tidigare regler för lagstadgade och kollektivavtalade försäkringar" som finns på Ff-torget under Facket försäkrar-avdelningen på www.lo.se.

I det nuvarande allmänna pensionssystemet gäller följande:

Födda 1937 eller tidigare	omfattas inte alls.
Födda 1938–1953	omfattas av övergångsregler.
Födda 1954 eller senare	omfattas bara av det nuvarande systemet.

Födda 1938–1953, mellangenerationen

Om du är född 1938–1953 ska du ha en del av din ålderspension från det tidigare systemet och en del enligt de regler som gäller i det nuvarande systemet. Vilka andelar som du ska få från respektive system framgår av tabellen nedan.

Tjugondelsinfasning i det nu gällande allmänna pensionssystemet

Född år	Kvotdel pension från det nuvarande systemet	Kvotdel pension från det gamla systemet	Avsättning till premiepensionen (i procentenheter av pensionsavgiften)
1938	4/20	16/20	0,5%
1939	5/20	15/20	0,625%
1940	6/20	14/20	0,75%
1941	7/20	13/20	0,875%
1942	8/20	12/20	1,0%
1943	9/20	11/20	1,125%
1944	10/20	10/20	1,25%
1945	11/20	9/20	1,375%
1946	12/20	8/20	1,5%
1947	13/20	7/20	1,625%
1948	14/20	6/20	1,75%
1949	15/20	5/20	1,875%
1950	16/20	4/20	2,0%
1951	17/20	3/20	2,125%
1952	18/20	2/20	2,25%
1953	19/20	1/20	2,375%
1954	20/20	0	2,5%

Om du tillhör mellangenerationen, kommer Pensionsmyndigheten alltså att parallellt räkna ut både tilläggspension och pensionsrätt enligt det nuvarande allmänna pensionssystemet. Pensionsgrundande inkomst för tilläggspension kan dock längst beräknas till och med det år då du fyller 64 år. Om du fortsätter att arbeta efter fyllda 65 år, kommer hela denna pensionsrätt att räknas ut för dig enligt reglerna i det nuvarande systemet, utan kvotering.

Pensionsrätt för tiden 1960–1998

De flesta som omfattas av det nuvarande systemet helt eller delvis har tjänat in ATP-poäng i det tidigare systemet. Dessa poäng har räknats om till pensionsrätt i det nuvarande systemet. Pensionsrätt för förfluten tid har tillgodosållats för tiden 1960–1998. Från och med 1999 har de nu gällande intjänandereglererna trätt ikraft.

Bostadstillägg för ålderspensionärer

Bostadstilläggen till ålderspensionärer administreras av Pensionsmyndigheten.

Detaljerad information om vilka krav som ställs, fribelopp för inkomst och förmögenhet innan bostadstillägget reduceras samt ansökningsblanketter finns på www.pensionsmyndigheten.se.

Bostadstillägg för pensionärer, BTP, kan betalas till ålderspensionärer som har fyllt 65 år och som har låga inkomster. BTP till ålderspensionärer är i huvudsak av samma slag som BTP vid sjuk- och aktivitetsersättning, med likartade regler för ansökan och inkomstprövning.

Grundkravet för BTP vid ålderspension är att du ska ha fyllt 65 år och ta ut hela din allmänna ålderspension.

BTP är skattefritt och inkomstprövat och börjar reduceras vid inkomster som överstiger 2,17 prisbasbelopp för ogifta och 1,935 prisbasbelopp för gifta pensionärer (8 047 respektive 7 176 kronor i månaden).

Skillnaden mellan ogifta och gifta pensionärer beror på att den som har någon att dela bostadskostnaden med inte anses behöva ett lika stort bidrag. En pensionär räknas som "gift" om hon eller han har make, registrerad partner eller sambo som är folkbokförd i samma bostad.

	Ersättningsnivå	Takbelopp, dvs högsta ersättningsbara bostadskostnad	Högsta BTP-belopp per månad
Ogift ålderspensionär som fyllt 65 år	93%	5 000 kr	4 990 kr/mån (= 4 650 kr + 340 kr)
Gift ålderspensionär som fyllt 65 år	93%	2 500 kr	2 495 kr/mån (= 2 325 kr + 170 kr)

2012 höjdes det högsta BTP-beloppet med 170 kronor i månaden för både ogifta och gifta. Satsningen fortsatte 2013 och utökades för ogifta pensionärer till 340 kronor i månaden. Ogifta pensionärer som är berättigade till det högsta BTP-beloppet hör oftast till gruppen äldre änkor som knappt varit ute i arbetslivet alls.

Särskilt bostadstillägg till pensionärer – SBTP

Syftet med det särskilda bostadstillägget är att garantera en disponibel inkomst på skälig levnadsnivå efter betald boendekostnad upp till en viss nivå. För personer som har fyllt 65 år kan under år 2013 boendekostnad upp till högst 6 200 kronor i månaden beaktas för ogift. För gift pensionär gäller boendekostnad upp till högst 3 100 kronor i månaden.

Den skäliga levnadsnivå som SBTP är relaterad till är 1,4468 prisbasbelopp för ogift pensionär och 1,191 prisbasbelopp för gift pensionär. I disponibel inkomst per månad år 2015 motsvarar det 5 365 kronor för ogift pensionär respektive 4 417 kronor för gift pensionär.

Även SBTP är skattefritt och inkomstprövat. Skillnaden mot BTP är att du inte behöver ansöka separat om SBTP, som betalas ut automatiskt om du har rätt till det.

Kollektivavtalad pension – två pensionsplaner

På följande sidor (137–148) beskriver vi både Avtalspension SAF-LO och Kooperationens Avtalspension, KAP.

- Avtalspension SAF-LO är ett avtal som LO och Svenskt Näringsliv har slutit för att gälla för privatanställda arbetare.
- Kooperationens Avtalspension, KAP, är en snarlik pensionsplan, där avtalet slutits mellan LO och KFO (Kooperationens Förhandlingsorganisation) och som gäller för arbetare anställda inom Kooperationen.

För att underlätta för dig som använder Handboken, har vi valt att beskriva pensionsplanerna efter varandra. De är visserligen snarlika, men inte exakta kopior av varandra.

Avtalspension SAF-LO

I ditt kollektivavtal finns en avtalspension som kompletterar den ålderspension som du får från det allmänna pensionssystemet. Om du arbetar inom avtalsområde LO-Privat (privatanställda arbetare) heter pensionsplanen Avtalspension SAF-LO.

För några år sedan förbättrade parterna villkoren kraftigt med bland annat successiva höjningar av pensionspremien som arbetsgivaren ska betala in. Förbättringarna har lett till att LO-grupperna från och med 2012 har pensionsvillkor som är likvärdiga med tjänstemännens.

Administrationsbolag för Avtalspension SAF-LO är Fora, som tar emot premier-na från arbetsgivare och fördelar ut dem till den förvaltare av avtalspensionen som du själv väljer.

Allmänt om Avtalspension SAF-LO

Ett avgiftsbestämt pensionssystem

Avtalspension SAF-LO är ett *avgiftsbestämt* pensionssystem. Det betyder att avgiften, det vill säga premien, är fastställd. Hur stor pensionen sedan blir när du gått i pension, beror på premiens storlek, av hur många år den betalas in samt av hur pengarna förvaltas.

Om du blir arbetslös eller byter avtalsområde

Avtalspension SAF-LO är ett fonderat pensionssystem. Om du blir arbetslös eller lämnar avtalsområdet av något annat skäl (till exempel för att byta jobb) finns din grundläggande pensionsrätt kvar. Värdet på din intjänade pension, det vill säga de inbetalade premierna, förändras dock uppåt eller nedåt beroende på värdeutvecklingen i det förvaltningsalternativ som du valt.

Mer om Avtalspension SAF-LO

Startålder för pensionsrätt 25 år

Startåldern för när du börjar tjäna in pensionsrätt är 25 år. Från och med den månad då du fyller 25 år börjar arbetsgivaren avsätta premier för dig.

Än så länge betalar arbetsgivaren in premierna till Fora en gång om året. Jämför Kooperationens Avtalspension, KAP, där arbetsgivaren betalar in premierna en gång per månad.

Den tidigare pensionsplanen hette STP. Är du född 1932-1967 kan du, när du går i pension, ha rätt till pension från både den gamla och den nu gällande pensionsplanen. Intjänad pensionsrätt enligt det gamla STP-systemet kallas belopp enligt övergångsregler.

Den allmänna pensionen blir inte bättre oavsett hur mycket man tjänar över inkomsttaket på 7,5 inkomstbasbelopp. Det är en viktig rättvisefråga att inte bara tjänstemän utan även arbetare med högre löner får kompensation för detta genom kollektivavtalets pensionsplan.

Pensionsrätt både under och över "taket"

Det allmänna pensionssystemet har ett tak på 7,5 inkomstbasbelopp (ett inkomstbasbelopp är 58 100 kronor 2015). Inkomster över taket ger inte högre pension. Det ger däremot Avtalspension SAF-LO:

Pensionspremie för lönedelar under 7,5 inkomstbasbelopp (motsvarar 36 312 kr/mån 2015)	Pensionspremie för lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp
4,5 procent	30 procent

Pensionspremien betalas in av arbetsgivaren en gång om året som en procentsats på lönesumman i företaget. Varje anställd får "sin" andel i förhållande till lönen insatt på sitt pensionskonto och väljer själv pensionsförvaltare och pensionsform för hela premien.

Hur stor pensionen sedan blir när du gått i pension, beror på premiens storlek, av hur många år den betalas in samt av hur pengarna förvaltas.

Möjlighet till lokala/individuella förbättringar

Det står fack och arbetsgivare fritt att lokalt komma överens om en högre pensionsavsättning, alltså att arbetsgivaren betalar in mer till avtalspensionen än det centrala avtalet föreskriver. Detsamma gäller för individuella överenskommelser mellan arbetsgivaren och en enskild anställd.

EXEMPEL 1:

Elektrikerförbundet har förhandlat fram extra pensionsavsättningar på ett par av sina avtalsområden. Dessa extrapremier höjer den vanliga avsättningen till Avtalspension SAF-LO. Extrapremierna betalas också för anställda som ännu inte fyllt 25 år.

EXEMPEL 2:

Slutålder för intjänande av pensionsrätt är 65 år men möjligheten finns att komma överens individuellt med arbetsgivaren om fortsatta premiebetalningar till Avtalspension SAF-LO.

Så fungerar Avtalspension SAF-LO från intjänande till pensionering

All kontant bruttolön är pensionsmedförande

Avtalspensionen grundas på din sammanlagda lön under året hos arbetsgivaren. Inte bara tillvidareanställning på heltid ger pensionsrätt utan även deltid, vikariat eller extrajobb.

All kontant bruttolön hos arbetsgivare som tecknat Avtalspension SAF-LO är pensionsmedförande, från den första kronan till den sista. Med kontant bruttolön menas lön, OB-tillägg, sjuklön och så vidare. Kostnadsersättningar ingår dock inte.

Arbetsgivaren betalar in pensionspremien

Premien för Avtalspension SAF-LO är en viss procentsats på din pensionsmedförande lön. Arbetsgivaren betalar in premien till administrationsbolaget Fora på samma sätt som för övriga avtalsförsäkringar.

Premien betalas in i efterskott en gång per år, på din sammanlagda lönesumma under året. (Här skiljer sig Avtalspension SAF-LO ifrån sin motsvarighet KAP för kooperativt anställda arbetare. Till KAP gör arbetsgivaren premieinbetalning varje månad.)

Beträffande hur Avtalspension SAF-LO gäller när arbetsgivaren inte betalar pensionspremie – se sid 146–147.

Fackligt förtroendevalda

För fackligt förtroendevalda som har fått ersättning för förlorad arbetsförtjänst rapporterar och betalar respektive fackförbund in premien för Avtalspension SAF-LO till administrationsbolaget Fora.

Rätt att själv välja förvaltare

Du får själv välja förvaltare för hela din Avtalspension SAF-LO.

Varje år skickas blankett ut för förstagångsval automatiskt från administrationsbolaget Fora till alla som:

- har fyllt 25 år och börjat arbeta under ett kollektivavtal där Avtalspension SAF-LO ingår
- fyller 25 år och redan är anställda där det finns avtal om Avtalspension SAF-LO.

I stället för att fylla i blanketten på papper kan du också göra ditt pensionsval direkt på Foras webbplats. Beställ först lösenord på www.fora.se.

Du får blankett för pensionsval också om du är yngre än 25 år men arbetar på ett avtalsområde där du har rätt att omvandla behållning på ett arbetstidskonto till pensionspremie i Avtalspension SAF-LO och väljer det alternativet.

Pensionsvalet gäller:

- **Pensionsform:** fondförsäkring eller traditionell pensionsförsäkring.
- **Förvaltare:** en av dem som godkänts av Finansinspektionen och parterna, LO och Svenskt Näringsliv, och som tecknat administrationsavtal med Fora.
- **Efterlevandeskydd:** ettdera, båda eller inget av alternativen återbetalningsskydd och familjeskydd. Du kan välja skydden utan att lämna hälsodeklaration när du gör ditt första pensionsval.

Om du inte väljer aktivt, placeras din avtalspension i en traditionell pensionsförsäkring i AMF utan återbetalningsskydd och utan familjeskydd.

Ändra tidigare gjort val – genom omval eller flytt

Fora administrerar allt som gäller nyval, omval eller flytt av pensionskapital och omval. Telefonnumret till Foras kundservice för avtalspensionen är 08-787 40 10. Du kan också läsa mer på www.fora.se.

Du har i princip två möjligheter att ändra ett tidigare gjort val av pensionsförvaltare (eller om du varit passiv tidigare och nu bestämmer dig för att välja förvaltare aktivt). Du kan:

- göra ett omval
- utnyttja rätten till flytt av pensionskapital till annan förvaltare.

Göra ett omval

Om du vill göra ett omval gäller följande:

Beställ lösenord hos Fora för pensionsval direkt på www.fora.se. Du kan också beställa en ändringsblankett från Fora. Omval innebär att du byter förvaltare för det aktuella årets premier och framtida års premier. Genom omval stannar tidigare placerade pengar hos den "gamla" förvaltaren.

I samband med omval kan du lägga till, ändra eller ta bort efterlevandeskydd. Se vidare under rubriken "Efterlevandeskydd" längre fram i detta kapitel.

Traditionell pensionsförsäkring

I traditionell pensionsförsäkring bestämmer pensionsbolaget hur pengarna ska placeras. Du är garanterad en viss avkastning och kan få mer men inte mindre än denna.

Fondförsäkring

I fondförsäkring är det du själv som väljer vilken eller vilka av "din" valda förvaltares fonder som du placerar pensionspengarna i. Du tar själv ansvaret för dina placeringar. Försäkringsbolaget ger ingen garanti.

Dessa är de valbara förvaltarna

Bara ett begränsat antal pensionsbolag är valbara och det är avtalsparterna – LO och Svenskt Näringsliv – som bestämmer vilka. Nyval, omval och flytt av pensionskapital får bara göras till en av de förvaltare som parterna valt ut som valbara:

Traditionell pensionsförsäkring	Fondförsäkring
Alecta	AMF
AMF	Danica Pension
Folksam Liv	Folksam-LO Fondförsäkring
	Handelsbanken Liv
	Länsförsäkringar Fondliv
	Movestic Liv & Pension
	Nordea Liv & Pension
	SEB Trygg Liv
	SPP Liv Fondförsäkring
	Swedbank Försäkring

Detta gäller för flytt av pensionskapital under 2015

Du har rätt att flytta ditt hopsparande pensionskapital till en annan förvaltare – men bara till en av de valbara förvaltarna på listan.

Rent allmänt fungerar flytt av pensionskapital så att du använder Foras blankett för flyttning. Du får bara flytta till någon av de förvaltare som parterna kommit överens om (se ovan). I samband med flytten kan du göra tillval av efterlevandeskydd (se sid 141–142).

Observera att det inte är gratis att utnyttja sin flytträtt. Det skiljer mellan bolagen vad de debiterar för att du och dina pengar lämnar dem.

Fora har uppgifter om vad som gäller för de olika bolagen vid varje tidpunkt.

Utbetalning av Avtalspension SAF-LO

LO och Svenskt Näringsliv har kommit överens om att Avtalspension SAF-LO ska kunna tas ut även partiellt, det vill säga delvis. Denna möjlighet börjar gälla den 1 juli 2015.

Huvudregel för helt uttag av ålderspensionen

Avtalspension SAF-LO är i sin grundutformning en livsvarig ålderspension som betalas ut månadsvis i efterskott från och med den månad under vilken du uppnår pensionsåldern 65 år. Du kan börja ta ut pensionen tidigare också, men tidigast från 55 års ålder.

Livsvarig utbetalning är, som nämnts, huvudregeln. Om du vill kan du dock istället välja en kortare utbetalningstid. Vilken utbetalningstid du väljer, bestämmer du när pensionen ska börja betalas ut. Det du väljer kan inte ändras när utbetalningen har påbörjats. Helt uttag av ålderspension enligt denna huvudregel måste pågå i minst fem år och det finns inget krav på nedtrappning av arbetstid eller annat pensioneringssyfte.

OBS! Innan du bestämmer dig för ett partiellt uttag – ta reda på hur det påverkar din återstående framtida pension.

NYHET: Möjligt att ta ut pensionen delvis (partiellt uttag)

Från och med den 1 juli 2015 kan du använda den här nya möjligheten från och med 55 års ålder. Överenskommelsen innebär att du kan använda Avtalspension SAF-LO

om du är överens med din arbetsgivare om att gå ned i arbetstid. Det kan handla om enstaka år eller en längre period men det finns ett krav på att det partiella uttaget måste pågå minst tills du fyllt 65 år. Kravet på att uttaget måste pågå i minst fem år finns dock inte och du kan använda möjligheten till partiellt uttag högst tre gånger.

Följande krav finns för att partiellt uttag ska vara möjligt:

- Du får högst ta ut en så stor andel av försäkringskapitalet som motsvarar din nedtrappning av arbetstiden.
- Uttaget får högst motsvara den totala inkomstförlusten i kronor räknat från tidpunkten för nedtrappningen av arbetstiden och fram till 65 år.

Räkneexempel

*Månadsinkomst 24 000 kronor, intjänat pensionskapital 600 000 kronor.
50 procents nedgång i arbetstid från 62 års ålder fram till 65 år (3 år).
Max 50 procent av intjänat pensionskapital får användas, alltså i detta fall 300 000 kronor. Månadsbelopp som betalas ut blir ca 8 300 kronor. Inkomstbortfallet under samma tid är 432 000 kronor.*

Återbetalningsskydd

Du har möjlighet att teckna ett frivilligt återbetalningsskydd för din Avtalspension SAF-LO. Återbetalningsskydd medför att din egen ålderspension blir lägre. I gengäld vet du att ditt pensionskapital går till dina efterlevande om du avlider. Återbetalningsskydd gäller både under den yrkesverksamma tiden och efter pensioneringen.

Förmånstagare till återbetalningsskyddet och familjeskyddet är i första hand din make, registrerade partner eller sambo och i andra hand dina arvsberättigade barn. Du kan anmäla annat förmånstagarförordnande, men bara personer inom en viss begränsad krets får vara förmånstagare till en pensionsförsäkring.

Återbetalningsskyddet fungerar så att om du avlider före 65 års ålder så utbetalas pensionskapitalets värde i form av en pension till förmånstagare under fem års tid. Vid dödsfall efter 65 års ålder övergår utbetalningarna till förmånstagare under den tid som återstår, dock högst 20 år sammanlagt.

Om du väljer återbetalningsskydd senare än vid det första valtillfället eller mer än tolv månader efter en familjehändelse, erfordras hälsoprövning. Med familjehändelse avses att du gifter dig, blir registrerad partner, blir sambo eller får barn. Försäkringsgivare är den förvaltare som du valt för din Avtalspension SAF-LO.

Du kan visserligen få återbetalningsskydd beviljat om du väljer senare än vid första valtillfället och om du då lider av en allvarlig sjukdom. I så fall avser återbetalningsskyddet dock enbart premier som du tjänar in från och med året efter valet av återbetalningsskydd.

Familjeskydd

Familjeskydd är en tidsbegränsad efterlevandepension som betalas ut till förmånstagare i 5, 10, 15 eller 20 års tid. Du kan välja mellan 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp att betalas ut per år under den utbetalningstid som du valt.

Försäkringsskyddet upphör att gälla den 31 december det år under vilket du fyller 65 år. Om du väljer bort familjeskyddet tidigare upphör det att gälla den 31 december det år du säger upp skyddet. Försäkringsgivare är AFA Livförsäkringsaktiebolag (ett bolag inom AFA Försäkring) och det är Fora som administrerar tecknandet av försäkringen.

Om du väljer familjeskydd senare än vid det första valtillfället har Fora för prövning av ansökan rätt att fordra in hälsodeklaration. Fora kan besluta att inte bevilja familjeskydd för försäkrad som lider av allvarlig sjukdom.

I Avtalspension SAF-LO är familjeskydd ett tillval till avtalspensionen. I Kooperations Avtalspension, KAP, ingår familjeskydd i pensionsplanens grundutformning.

Premierna för familjeskyddet har sjunkit de senaste åren. 2015 års premier fortsätter denna trend. Läs mer om familjeskyddet och titta på premietabellen på www.fora.se/privat/din-tjans-tepension/familjeskydd.

Förmånstagare är i första hand din make/registrerade partner/sambo och i andra hand dina arvsberättigade barn. Möjligheterna att ändra förordnandet i familjeskyddet är av skattetekniska skäl starkt begränsade jämfört med livförsäkring i övrigt. Det är endast möjligt att sätta in före detta sambo, make eller registrerad partner samt foster-/styvbarn och fosterbarn.

Premien för familjeskyddet varierar beroende på hur många prisbasbelopp du väljer och hur lång utbetalningstiden ska vara. I tabellen ser du vad premien 2013 är om du väljer 1 prisbasbelopp (44 500 kronor 2015). För att få fram kostnaden för 2,3 eller 4 prisbasbelopp, multiplicera tabellens belopp med 2, 3 eller 4.

Ålder	Antal prisbasbelopp	Årspremie om utbetalning i:			
		5 år	10 år	15 år	20 år
30	1	172	322	452	563
40	1	216	403	565	703
50	1	339	633	874	1 062
60	1	786	1 403	1 403	1 403

Observera att premien för familjeskyddet dras från den pensionspremie för Avtalspension SAF-LO som din arbetsgivare – eller premiebefrielseförsäkringen, i förekommande fall – betalat in. Det betyder två saker:

1. Din pension blir lägre om du har familjeskydd som tillval.
2. Om du lämnar avtalsområdet, till exempel blir arbetslös eller byter till ett annat avtalsområde där du har en annan avtalspension, så kommer det ju inte längre in några nya pensionspremier att dra kostnaden för familjeskyddet från. Premien betalas årsvis i förskott och familjeskyddet upphör därför inte automatiskt om premiebetalningarna upphör. Det sägs upp med en uppsägningstid på 30 dagar av Fora som verkställer uppsägningarna på uppdrag av AFA Livförsäkringsaktiebolag.

Kom också ihåg att familjeskyddet gäller bara vid dödsfall fram till 65 års ålder – och du kan inte välja en utbetalningstid som sträcker sig förbi din 70-årsdag.

KFO | Kooperationens avtalspension, KAP

I ditt kollektivavtal finns en avtalspension som kompletterar den ålderspension som du får från det allmänna pensionssystemet. Om du är anställd inom Kooperationen (avtalsområde KFO-LO) heter pensionsplanen Kooperationens Avtalspension, KAP.

För några år sedan förbättrade parterna villkoren kraftigt med bland annat successiva höjningar av pensionspremien som arbetsgivaren ska betala in. Förbättringarna har lett till att LO-grupperna från och med 2012 har pensionsvillkor som är likvärdiga med tjänstemännens.

Administrationsbolag för Kooperationens Avtalspension, KAP, är Pensionsvalet, som tar emot premierna från arbetsgivare och fördelar ut dem till den förvaltare av avtalspensionen som du själv väljer.

Allmänt om Kooperationens Avtalspension, KAP

Ett avgiftsbestämt pensionssystem

KAP är ett *avgiftsbestämt* pensionssystem. Det betyder att avgiften, det vill säga premien, är fastställd. Hur stor pensionen sedan blir när du gått i pension, beror på premiens storlek, av hur många år den betalas in samt av hur pengarna förvaltas.

Den tidigare pensionsplan hette STPK. Är du född 1933–1968 kan du, när du går i pension, ha rätt till pension från både den gamla och den nu gällande pensionsplanen. Intjänad pensionsrätt enligt det gamla STPK-systemet kallas avvecklingsförmån-STPK, betalas livsvarigt och kan tidigare betalas ut från och med 60 års ålder.

Om du blir arbetslös eller byter avtalsområde

KAP är ett avgiftsbestämt och fonderat pensionssystem. Om du blir arbetslös eller lämnar avtalsområdet av något annat skäl (till exempel för att byta jobb) finns din grundläggande pensionsrätt kvar. Värdet på din intjänade pension, det vill säga de inbetalade premierna, förändras dock uppåt eller nedåt beroende på värdeutvecklingen i det förvaltningsalternativ som du valt.

Mer om Kooperationens Avtalspension, KAP

Startålder för pensionsrätt 25 år

Startåldern för när du börjar tjäna in pensionsrätt är 25 år. Från och med den månad då du fyller 25 år börjar arbetsgivaren betala in premier till din framtida pension. Arbetsgivaren gör premieinbetalningar till Pensionsvalet (administrationsbolaget för bland annat avtalspensionen) en gång i månaden.

Pensionsrätt både under och över "taket"

Det allmänna pensionssystemet har ett intjänandetak på 7,5 inkomstbasbelopp (ett inkomstbasbelopp är 58 100 kronor 2015). Inkomster över taket ger inte högre pension. Det ger däremot Kooperationens Avtalspension, KAP:

Pensionspremie för lönedelar under 7,5 inkomstbasbelopp (motsvarar 36 312 kr/mån 2015)	Pensionspremie för lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp
4,5 procent	30 procent

Den allmänna pensionen blir inte bättre oavsett hur mycket man tjänar över inkomsttaket på 7,5 inkomstbasbelopp. Det är en viktig rättvisefråga att inte bara tjänstemän utan även arbetare med högre löner får kompensation för detta genom kollektivavtalets pensionsplan.

Pensionspremien betalas in av arbetsgivaren en gång i månaden. "Din" andel sätts in på ditt "pensionskonto" i KAP och du får själv välja pensionsförvaltare och pensionsform för hela premien.

Hur stor pensionen sedan blir när du gått i pension, beror på premiens storlek, av hur många år den betalas in samt av hur pengarna förvaltas.

KAP-Familjeskydd

I Kooperationens Avtalspension, KAP, finns en "inbyggd" förmån som heter KAP-Familjeskydd. Den innebär att två förhöjda prisbasbelopp per år kan betalas till i första hand make, registrerad parter eller sambo under fem år. Om vuxen efterlevande inte finns, betalas försäkringsbeloppet till arvsberättigade barn. Denna fördelning enligt det generella förmånstagarförordnandet kan ändras.

För att omfattas av KAP-Familjeskydd ska du ha fyllt 18 år men inte 65 år och påbörjat en tillsvidareanställning för att utföra arbete under minst tre kalendermånader.

Ett förhöjt prisbasbelopp är 45 400 kronor år 2015. Två förhöjda prisbasbelopp är 90 800 kronor.

Möjlighet till lokala/individuella förbättringar

Det står fack och arbetsgivare fritt att lokalt komma överens om en högre pensionsavsättning, alltså att arbetsgivaren betalar in mer till avtalspensionen än det centrala avtalet föreskriver. Detsamma gäller för individuella överenskommelser mellan arbetsgivaren och en enskild anställd.

Exempel 1: Det är möjligt att förhandla fram extra pensionsavsättningar till exempel förbundsvis eller på ett enskilt arbetsställe eller grupp av arbetsställen. Dessa extrapremier höjer den vanliga avsättningen till KAP. Parterna kan till exempel också komma överens om att extrapremierna betalas också för anställda som ännu inte börjat tjäna in pensionsrätt i avtalspensionen.

Exempel 2: Slutålder för intjänande av pensionsrätt är 65 år men möjligheten finns att komma överens individuellt med arbetsgivaren om fortsatta premiebetalningar till KAP.

Så fungerar avtalspensionen från intjänande till pensionering

All kontant bruttolön är pensionsmedförande

Avtalspensionen grundas på din sammanlagda lön under året hos arbetsgivaren. Inte bara tillvidareanställning på heltid ger pensionsrätt utan även deltid, vikariat eller extrajobb.

All kontant bruttolön hos arbetsgivare som tecknat KAP är pensionsmedförande, från den första kronan till den sista. Med kontant bruttolön menas lön, OB-tillägg, sjuklön och så vidare. Kostnadsersättningar ingår dock inte.

Arbetsgivaren betalar in pensionspremien

Premien för KAP är en viss procentsats på din pensionsmedförande lön. Arbetsgivaren betalar in premien till administrationsbolaget Pensionsvalet. Premien betalas in per månad.

Beträffande hur KAP gäller vid sjukdom, föräldraledighet och arbetsskadelivränta enligt socialförsäkringsbalken, SFB – alltså när arbetsgivaren inte betalar pensionspremie – se sid 146–148. Dessa regler är gemensamma för KAP och Avtalspension SAF-LO och beskrivs på samma ställe i boken.

Fackligt förtroendevalda

För fackligt förtroendevalda som har fått ersättning enligt 6 § förtroendemannalagen rapporterar respektive fackförbund in detta till Pensionsvalet. Premien för KAP betalas sedan in av premieregleringsfonden.

Rätt att själv välja förvaltare

Du får numera själv välja förvaltare för hela din Kooperationens Avtalspension KAP. Varje år skickas blankett för förstagångsval ut automatiskt från administrationsbolaget Pensionsvalet till alla som:

- har fyllt 25 år och börjat arbeta under ett kollektivavtal där KAP ingår, eller
- fyller 25 år och redan är anställd där det finns avtal om KAP.

Pensionsvalet gäller:

- *Pensionsform:* fondförsäkring eller traditionell pensionsförsäkring
- *Förvaltare:* en av dem som godkänts av Finansinspektionen och parterna (LO och Kooperationens Förhandlingsorganisation, KFO) och som tecknat administrationsavtal med Pensionsvalet.
- *Återbetalningsskydd:* I KAP ingår redan ett familjeskydd på två förhöjda prisbasbelopp under fem års tid. Men du kan välja att ha också ett återbetalningsskydd som tillval. Du kan välja återbetalningsskydd utan att lämna hälsodeklaration när du gör ditt första pensionsval.

Om du inte väljer aktivt, placeras din avtalspension i en traditionell pensionsförsäkring i Folksam utan återbetalningsskydd.

Ändra tidigare gjort val – genom omval eller flytt

Pensionsvalet administrerar allt som gäller nyval, omval eller flytt av pensionskapital. Telefonnumret till Pensionsvalets kundservice är 020-650 111. Du kan också läsa mer på www.pensionsvalet.se.

Du har i princip två möjligheter att ändra ett tidigare gjort val av pensionsförvaltare (eller om du varit passiv tidigare och nu bestämmer dig för att välja förvaltare aktivt). Du kan:

- göra ett omval
- utnyttja rätten till flytt av pensionskapital till annan förvaltare.

Pensionsrätter från den tid då KAP placerades i KP Pension & Försäkring (som ägs av Folksam) ligger kvar där – men från 2012 under det gemensamma bolagsnamnet Folksam.

Traditionell pensionsförsäkring

I traditionell pensionsförsäkring bestämmer förvaltaren hur pengarna ska placeras. Du är garanterad en viss avkastning och kan få mer men inte mindre än denna.

Fondförsäkring

I fondförsäkring är det du själv som väljer vilken eller vilka av ”din” valda förvaltares fonder som du placerar pensionspengarna i. Du tar själv ansvaret för dina placeringar. Försäkringsbolaget ger ingen garanti.

Göra ett omval

Om du vill göra ett omval, beställer du en omvalsblankett antingen på Pensionsvalets hemsida www.pensionsvalet.se/For-anstallda/KFO-LO/Bestall-blankett/ eller per telefon 020-650 111.

Omval innebär att du byter förvaltare för det aktuella årets premier och framtida års premier. Genom omval stannar tidigare placerade pengar hos den "gamla" förvaltaren.

I samband med omval kan du lägga till, ändra eller ta bort återbetalningsskydd (se vidare under rubriken "Återbetalningsskydd" längre fram i detta kapitel).

Dessa är de valbara förvaltarna

Bara ett begränsat antal pensionsbolag är valbara och det är parterna – LO och KFO (Kooperationens Förhandlingsorganisation) – som bestämmer vilka. Nyval, omval och flytt av pensionskapital får bara göras till en av de förvaltare som parterna valt ut som valbara:

Traditionell pensionsförsäkring	Fondförsäkring
Folksam Liv	Folksam-LO Fondförsäkring
KPA Pension	Danica Pension
Swedbank Försäkring	Swedbank Försäkring

Detta gäller för flytt av pensionskapital under 2015

Du har rätt att flytta ditt ihopsparade pensionskapital till en annan förvaltare – men bara till en av de valbara förvaltarna på listan.

Kontakta Pensionsvalets kundservice 020-650 111 för mer information.

Observera att det inte är gratis att utnyttja sin flytträtt. Det skiljer mellan bolagen vad de debiterar för att du och dina pengar lämnar dem.

Pensionsvalet har uppgifter om vad som gäller för de olika bolagen vid varje tidpunkt.

Utbetalning av Kooperationens Avtalspension KAP

KAP är i sin grundutformning en livsvarig ålderspension som betalas ut månadsvis i efterskott från och med den månad under vilken du uppnår pensionsåldern 65 år. Du kan börja ta ut pensionen tidigare också, men tidigast från 55 års ålder.

Livsvarig utbetalning är, som nämnts, huvudregeln. Om du vill kan du dock istället välja en kortare utbetalningstid. Vilken utbetalningstid du väljer, bestämmer du när pensionen ska börja betalas ut. Det du väljer kan inte ändras när utbetalningen har påbörjats. Helt uttag av ålderspension enligt denna huvudregel måste pågå i minst fem år och det finns inget krav på nedtrappning av arbetstid eller annat pensioneringssyfte.

Möjlighet till partiellt uttag finns ännu inte i KAP

I det nu gällande avtalet finns inget krav på de valbara bolagen att kunna tillhandahålla partiellt uttag.

Återbetalningsskydd

Du har möjlighet att teckna ett frivilligt återbetalningsskydd för din Kooperationens Avtalspension KAP. Återbetalningsskydd medför att din egen ålderspension blir lägre. I gengäld vet du att ditt pensionskapital går till dina efterlevande om du avlider. Återbetalningsskydd gäller både under den yrkesverksamma tiden och efter pensioneringen.

Förmånstagare till återbetalningsskyddet och familjeskyddet är i första hand din make, registrerade partner eller sambo och i andra hand dina arvsberättigade barn. Du kan anmäla annat förmånstagarförordnande, men bara personer inom en viss begränsad krets får vara förmånstagare till en pensionsförsäkring.

Återbetalningsskyddet fungerar så att om du avlider före 65 års ålder så utbetalas pensionskapitalets värde i form av en pension till förmånstagare under fem års tid. Vid dödsfall efter 65 års ålder övergår utbetalningarna till förmånstagare under den tid som återstår, dock högst 20 år sammanlagt.

Om du väljer återbetalningsskydd senare än vid det första valtillfället eller mer än tolv månader efter en familjehändelse, erfordras hälsoprövning. Med familjehändelse avses att du gifter dig, blir registrerad partner, blir sambo eller får barn. Försäkringsgivare är den förvaltare som du valt för din KAP.

Du kan visserligen få återbetalningsskydd beviljat om du väljer senare än vid första valtillfället och om du då lider av en allvarlig sjukdom. I så fall avser återbetalningsskyddet dock enbart premier som du tjänar in från och med året efter valet av återbetalningsskydd.

Så gäller avtalspensionen när du inte får lön

Förutom att lönen från anställningen är pensionsgrundande i Avtalspension SAF-LO och Kooperationens Avtalspension KAP, kan du tjäna in pensionsrätt även i vissa situationer då arbetsgivaren inte betalar lön. Det beror på att en särskild så kallad premiefrielseförsäkring ingår i avtalet. Försäkringen administreras av AFA Försäkring.

Premiefrielseförsäkringen gäller dig som har fyllt 25 år men inte 65. Försäkringen träder in vid vissa fall av sjukdom, föräldraledighet och arbetsskadelivränta och betalar pensionspremien. I dessa situationer får du ingen lön och arbetsgivaren betalar följaktligen inte in pensionspremie heller.

Självklart gäller premiefrielseförsäkringen även den högre pensionspremien som avser lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp.

KFO

I Kooperationens Avtalspension KAP gäller premiefrielsen också för KAP Familjeskydd, som ingår som en ordinarie del i pensionsplanens grundutformning. I Avtalspension SAF-LO gäller premiefrielsen också för eventuellt frivilligt familjeskydd.

Premiefrielseförsäkring vid sjukdom eller arbetsskada

Försäkringen betalar in din pensionspremie under tid då du har sjukpenning, tidsbegränsad sjukersättning, sjukersättning eller aktivitetsersättning på grund av sjukdom eller arbetsskada. Om du saknar rätt till sjuklön, betalas premien från och med den första sjukpenningdagen.

Premiefrielse förutsätter att du var arbetsför till minst 25 procent vid anställningens början. Premiefrielsen är proportionell till graden av arbetsförmåga.

Den lön som du hade i anställningen när du blev sjuk ligger till grund för både ersättningen från AGS och premiefrielseförsäkringen.

Efterskydd i premiefrielseförsäkringen vid sjukdom eller arbetsskada

Ett efterskydd finns i premiefrielisesystemet vid sjukdom eller sjukersättning/aktivitetsersättning, som inträffar inom tre månader, 90 dagar, från det att anställningen upphört. Efterskyddet följer AGS-bestämmelserna, vilket innebär att man ska ha fullgjort kvalifikationstid i AGS (se sid 47) för att omfattas av efterskyddet i premiefrielseförsäkringen.

Premiebefrielseförsäkring vid föräldraledighet

Även graviditetsspenning eller föräldraledighet med föräldrapenning i högst 13 månader i samband med barns födelse är pensionsgrundande.

Premiebefrielseförsäkringen gäller *inte* ledighet med tillfällig föräldrapenning, till exempel ledighet för vård av sjukt barn eller de tio dagar med föräldrapenning som pappan har rätt till i samband med förlossningen.

Premiebefrielseförsäkring vid arbetsskadelivränta från Försäkringskassan

Om du får arbetsskadelivränta enligt socialförsäkringsbalken, SFB, utan att du samtidigt får sjukersättning eller aktivitetsersättning – tidigare: sjukbidrag eller förtidspension – har du också rätt till premiebefrielse i Avtalspension SAF-LO eller Kooperationens Avtalspension KAP.

Det innebär att du som varit tvungen att byta till ett lägre betalt jobb eller gå ned i arbetstid efter en arbetsskada inte får sämre pensionsrätt i avtalspensionen än du skulle ha haft om skadan inte hade inträffat.

Ansökan om premiebefrielse

Vid sjukdom eller arbetsskada

Ansökan om premiebefrielse vid sjukdom görs på den för AGS och premiebefrielseförsäkringen gemensamma blanketten "Anmälan, avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) och premiebefrielseförsäkring".

Vid arbetsskada gäller blanketten "Skadeanmälan TFA/TFA-KL" även som anmälan till premiebefrielseförsäkringen.

Vid föräldraledighet

Vid föräldraledighet används en annan särskild blankett: "Anmälan till Premiebefrielseförsäkring – Vid föräldraledighet i samband med barns födelse".

Värdesäkring vid premiebefrielse

Premien vid sjukdom, inklusive tidsbegränsad sjukersättning, sjukersättning eller aktivitetsersättning beräknas på den inkomst som du hade vid insjuknandet. Det innebär att inkomsten inte räknas upp med löneutvecklingen.

Därför har en värdesäkringsbestämmelse införts i Avtalspension SAF-LO. Den innebär att den pensionsmedförande lönen ska räknas upp den 1 januari varje år med förändringen av inkomstbasbeloppet. År 2015 är inkomstbasbeloppet 58 100 kronor.

Premiebetalning till KAP vid uppsägning på grund av arbetsbrist

Under vissa förutsättningar ska arbetsgivaren betala in en engångspremie för dig till Kooperationens Avtalspension, KAP, om du blir uppsagd på grund av arbetsbrist. Dessa är förutsättningarna:

- Före den månad då din anställning upphör ska du ha hunnit tjäna in pensionsrätt i Kooperationens Avtalspension KAP under minst tre år (36 månader) under den senaste femårsperioden (60 månader).
- Om du får en ny anställning hos samma arbetsgivare inom tre kalendermånader efter den då den anställningen upphörde har du inte rätt till engångsbelopp.

Den partssammansatta KFF-nämnden bestämmer varje år hur många månadspremier som engångsbeloppet ska omfatta, vanligtvis är det tolv.

Det är arbetsgivaren som ska anmäla dig för engångsbelopp till Pensionsvalet inom 6 månader från det att anställningen upphört. Om arbetsgivaren av någon anledning skulle missa att göra det, kan du själv anmäla dig för engångsbelopp till Pensionsvalet. Du har 24 månader på dig efter det att anställningen upphörde.

Termen för arbetsskadelivränta som betalas ut från Försäkringskassan enligt lag är numera "arbetsskadelivränta enligt socialförsäkringsbalken". Det tidigare begreppet "LAF-livränta" kan inte användas längre, eftersom lagen om arbetsskade- försäkring, LAF, upphörde den 1 januari 2011 när den nya socialförsäkringsbalken (dit bestämmelserna i före detta LAF har flyttats) började gälla.

Du som omfattas av den nya avtalsförsäkringen Föräldrapenningtillägg FPT (se sid 166–167) behöver från och med 2014 inte fylla i mer än anmälan till FPT. Den gäller samtidigt som anmälan till premiebefrielseförsäkringen.

KFO

Engångsbeloppet tas från den premieregleringsfond som parterna har för Kooperationens Avtalspension KAP – alltså inte genom inbetalning från arbetsgivaren.

Belopp enligt övergångsreglerna från Avtalspension SAF-LO

Dessa övergångsregler gäller för dig som är född 1932–1967 och hade hunnit tjäna in så kallade STP-år i det tidigare avtalspensionssystemet STP när det år 1996 ersattes av Avtalspension SAF-LO.

Pensionens storlek enligt övergångsreglerna

Pensionen beräknas med hänsyn till bland annat pensionsgrundande tid (STP-år) och pensionsgrundande lön för respektive STP-år till och med 1995. Med andra ord används inkomsterna under alla STP-år vid beräkningen av pensionsbeloppet. AMF beräknar och betalar ut belopp enligt övergångsreglerna.

För att du som är född 1945 eller senare ska kunna få maximal pension, fordras en pensionsgrundande tid på 37 år. För tidigare årskullar – som fyllde 65 år under 2009 eller tidigare – gällde ett färre antal år.

Oavsett födelseår fordras dock alltid 37 år för maximal pension om du i dina STP-år fått tillgodoräkna dig pensionsgrundande tid i någon annan erkänd pensionsplan än STP.

Sjuklivränta och förlängd livränta

Dessa bestämmelser gäller för dig som var sjukskriven på grund av sjukdom eller arbetsskada när den nuvarande avtalspensionsplanen började gälla och som beviljades sjukersättning (som hette förtidspension före 2003) i omedelbar anslutning till sjukskrivningen. Du ska inte heller ha återgått i arbete efter det att den nya pensionsplanen började gälla:

- Om du omfattas av Avtalspension SAF-LO är tidpunkten den 31 december 1995.
- Om du omfattas av Kooperationens Avtalspension, KAP, är tidpunkten den 31 december 1996.

Om du uppfyller förutsättningarna får du din avtalspension i form av så kallad sjuklivränta eller förlängd livränta från AFA Försäkring från och med den månad då du uppnår 65 års ålder. Kontakta AFA Försäkring för mer information, till exempel genom att ringa till kundcenter på telefon 0771-88 00 99. Du kan också använda e-postformuläret på www.afaforsakring.se.

Medlemsförsäkringar

Medlemspension kan inte nytecknas längre

Regeringen har till riksdagen lagt ett förslag om att nivån för hur mycket avdrag man kan göra i inkomstdeklarationen privat pensionssparande sänks från 12 000 kronor om året till 1 800 kr per år från 2015 för att 2016 slopas helt. Både den nuvarande regering och den föregående har varit överens om att successivt slopa skatteavdraget för privat pensionssparande.

Om du redan har en Medlemspension lönar det sig alltså inte för dig att ha den kvar. Högre inbetalningar än 150 kronor i månaden får du inte skatteavdrag för, samtidigt som pensionen inkomstbeskattas när du tar ut den.

Folksam har därför stängt Medlemspension för nyteckning. Om du redan har en Medlemspension bör du avsluta den. Din Medlemspension blir då ett så kallat fribrev, vilket är en försäkringsterm som används för att beteckna en försäkring där kapitalet fortsätter att förvaltas som vanligt men där det inte kommer in några nya inbetalningar.

Ring Folksam på 020-403 535 för att få hjälp med att avsluta din Medlemspension och få rådgivning om hur du kan fortsätta – eller börja – pensionsspara på annat sätt!

Praktiska anvisningar och annat stödmaterial – pension

Sammanfattning – pension

FÖRMÅN	FÖRSÄKRING	VEM HAR RÄTT TILL FÖRMÅN	ERSÄTTNING
Ålderspension i form av Inkomstpension	Socialförsäkringsbalken, avdelning E.	Pensionsgrundande inkomst och pensionsgrundande belopp.	Pensionen är avgiftsbestämd. Ingen utfästelse om en viss nivå.
Ålderspension i form av Premiepension	Socialförsäkringsbalken, avdelning E.	Pensionsgrundande inkomst och pensionsgrundande belopp.	Pensionen är avgiftsbestämd. Ingen utfästelse om en viss nivå.
Ålderspension i form av Tilläggspension	Socialförsäkringsbalken, avdelning E.	Pensionsgrundande inkomst som tjänats in i folkpensions-/ATP-systemet under minst tre år.	60 procent av genomsnittet av de 15 bästa åren med tillägg för folkpension enligt reglerna för ogift respektive gift pensionär.
Ålderspension i form av Garantipension	Socialförsäkringsbalken, avdelning E.	Minst tre års bosättning i Sverige. För full garantipension krävs 40 års bosättning.	Basnivå före samordning med inkomstgrundad pension: Ogift: 2,13 prisbasbelopp. Gift: 1,90 prisbasbelopp.
Bostadstillägg till pensionärer, BTP	Socialförsäkringsbalken, avdelning G.	Pensionär som har hel ålderspension fr o m 65 års ålder.	Inkomstprövat. 93 procent av bostadskostnaden upp till 5 000 kronor i månaden för ogift ålderspensionär och 2 500 kronor för gift ålderspensionär.
Ålderspension	Avtalspension SAF-LO eller Kooperationens Avtalspension, KAP.	Tjänat in ålderspension på avtalsområdet, enligt försäkringsvillkoren i kollektivavtalet.	Pensionsavsättningen är 4,5 procent "under taket" och 30 procent över. Intjänandestart vid 25 års ålder. Pensionens storlek beror på inbetalda premier, avkastningen och avgifterna.
Premiefrielseförsäkring	Avtalspension SAF-LO.	Vid sjukdom, föräldradighet och arbetsskadelivränta.	Betalar pensionspremien till den försäkrades Avtalspension SAF-LO.
Premiefrielseförsäkring KFO	Kooperationens Avtalspension, KAP, inklusive KAP Familjeskydd.	Vid sjukdom, föräldradighet, arbetsskadelivränta och uppsägning p g a arbetsbrist.	Betalar pensionspremien till den försäkrades Kooperationens Avtalspension, KAP.
KAP Familjeskydd KFO	Kooperationens Avtalspension, KAP (ingår i avtalspensionens grundutformning).	Efterlevande vuxen livspartner eller arvsberättigade barn.	Vid dödsfall före 65 års ålder (fr o m 18 års ålder) utbetalas en tidsbegränsad efterlevandepension i form av 2 förhöjda prisbasbelopp per år (90 800 kr år 2015) under fem års tid.
Familjeskydd	Tillval till Avtalspension SAF-LO.	Efterlevande vuxen livspartner eller arvsberättigade barn.	Vid dödsfall före 65 års ålder (fr o m 25 års ålder) utbetalas en tidsbegränsad efterlevandepension i form av 1, 2, 3 eller 4 prisbasbelopp per år (ett prisbasbelopp är 44 500 kronor 2015) under 5, 10, 15 eller 20 års tid.
Återbetalningsskydd	Tillval till Avtalspension SAF-LO eller Kooperationens Avtalspension, KAP.	Efterlevande vuxen livspartner eller arvsberättigade barn.	Vid dödsfall före 65 års ålder (fr o m 25 års ålder) utbetalas pensionskapitalets värde i form av en pension under fem års tid.
Individuell pension	Medlemspension (eller annat individuellt pensionssparande).	Uttag tidigast fr o m 55 års ålder. Livsvarigt eller tidsbegränsat uttag m fl möjligheter till flexibilitet.	Pensionens storlek beror på premien, avkastningen och avgifterna.

Praktiska anvisningar

– ålderspension från det allmänna pensionssystemet

Ansökan om ålderspension

Du måste själv ta initiativet när du vill ansöka om ålderspension och du måste göra det skriftligt på en blankett som Pensionsmyndigheten har. Eftersom vi inte har någon lagstadgad pensionsålder, är det din ensak när du tar ut din pension. Det enda som är bestämt är att du inte får ta ut inkomstgrundad pension innan du har fyllt 61 år. För garantipensionen måste du vänta tills du fyllt 65 år.

På ansökan anger du från vilken månad du vill ha ut din pension.

OBS! Du kan inte få ut pension retroaktivt. Inkomstpension och tilläggs pension kan beviljas tidigast från och med den månad då ansökan lämnats in till Pensionsmyndigheten.

Ansökan om bostadstillägg

Du måste själv lämna in en särskild ansökan till Pensionsmyndigheten för att få rätten till bostadstillägg för pensionärer prövad. Rätten till BTP har hittills omprövats varje år, men det är nu ändrat. Sedan november 2012 kan BTP beviljas som en tillsvidareförmån. Du som får ett tillsvidarebeslut (de flesta som har BTP kommer att få ett sådant) behöver bara anmäla om dina ekonomiska förhållanden ändras.

Praktiska anvisningar – Avtalspension SAF-LO eller Kooperationens Avtalspension, KAP

Om du omfattas av Avtalspension SAF-LO är det Fora som har alla uppgifter om exempelvis pensionsgrundande anställningar och vilka årslöner som du fått pensionsrätt för.

Om du omfattas av Kooperationens Avtalspension, KAP, är det numera Pensionsvalet som har motsvarande funktion (tidigare var det KP Pension och Försäkring).

Ålderspension från din avtalspensionsplan

En viss tid före 65-årsdagen får du ett pensionsbesked från ditt eller dina försäkringsbolag med uppgift om avtalspensionens storlek. Observera att du kan ha avtalspension att hämta ut från flera försäkringsbolag, till exempel om du bytt jobb och avtalsområde under arbetslivet. Ta i god tid före pensioneringen reda på om du har annan avtalspension att få ut än från den senaste anställningen!

Från Fora skickas varje år ut ett pensionsbesked i ett vitt kuvert. Lär dig mer om det på Foras informationssida www.fora.se/pensionsbesked. Avtalspension genom kollektivavtal är, liksom den allmänna pensionen, en skattepliktig inkomst. Försäkringsbolaget drar 30 procent i skatt, och lämnar inkomstuppgift till skattemyndigheten om utbetald pension. Du får en kontrolluppgift.

Premiebefrielse vid sjukdom/föräldraledighet

Ansökan om premiebefrielse vid sjukdom görs på den för AGS och premiebefrielseförsäkringen gemensamma blanketten "Anmälan, avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) och premiebefrielseförsäkring". Vid föräldraledighet har hittills en särskild blankett behövt användas, "Anmälan till premiebefrielseförsäkring vid föräldraledighet". Från och med 2014 gäller dock anmälan till den nya FPT-försäkringen (se sid 166–167) också som anmälan till premiebefrielseförsäkringen.

Premiebefrielsen vid arbetsskadelivranta från Försäkringskassan enligt socialförsäkringsbalken, SFB, behöver du inte ansöka om separat. Den beviljas automatiskt.

Försäkringsgivarna har olika regler och rutiner för hur man ska anmäla uttag. Ta reda på vad som gäller hos din/dina förvaltare av avtalspensionen!

2015 års upplaga av Blankettguiden kommer ut under våren 2015. Använd 2014 års upplaga till dess!

Blanketthjälp

Hjälp med blanketten för premiefrielseförsäkring vid sjukdom respektive föräldraledighet, liksom omvals- och flyttblanketterna i Avtalspension SAF-LO och ändringsblanketten för förmånstagareförordnande finns i "Blankettguiden", som du kan beställa från LO-distribution. Den finns också som pdf-fil på Ff-torget under Facket försäkrar-avdelningen på www.lo.se.

Checklista – pension

Försäkringsinformatören

- Informera medlemmar som närmar sig pensioneringen att man numera själv måste ansöka om ålderspension hos Pensionsmyndigheten. Pensionen betalas inte längre ut automatiskt.
- Informera medlemmen om att det är viktigt att kontrollera det värdebesked som kommer från Fora (Avtalspension SAF-LO) eller Pensionsvalet (Kooperationens Avtalspension KAP). Om någon löneuppgift saknas eller är felaktig, hjälp medlemmen att komplettera!
- Den försäkrade kommer överens med sin förvaltare om vid vilken ålder som avtalspensionen ska börja betalas ut. Avtalspensionen börjar utbetalas då utan ansökan. Försäkringsbolaget gör avdrag för preliminär skatt.
- Informera om det finns försäkringar som gäller för medlemmen även efter pensioneringen.

Den anställda

- Ansök om utbetalning av ålderspension från Pensionsmyndigheten. Ange också särskilda önskemål om utbetalning osv.
- Ansök i förekommande fall separat om bostadstillägg från Pensionsmyndigheten.

Övrigt

Jennie Hansson
Transport



Innehåll

2015 års tre olika basbelopp	157
Det ”vanliga” prisbasbeloppet	157
Det förhöjda prisbasbeloppet	157
Inkomstbasbeloppet	158
 Den svenska socialförsäkringen – allmän information	158
Försäkrad genom bosättning	158
Försäkrad genom arbete	159
Efterskydd	160
 Socialförsäkringsbalken (2010:110)	161
Detta innehåller socialförsäkringsbalken	161
Så är balken uppbyggd	161
Här finns lagen och förarbetena	161
Socialförsäkringsbalken och sakområdena	162
Inget jobbskatteavdrag på ersättning enligt SFB	163
 Föräldraförmåner genom lag och kollektivavtal	163
Om den lagstadgade föräldraförsäkringen	163
Graviditetspenning	164
Föräldrapenning	164
Barnbidraget betalas ut automatiskt	166
Föräldrapenningtillägg, FPT	166
Glöm inte premiebefrielseförsäkringen!	167
 Det statliga tandvårdsstödet	168
Kostnadsfri eller kraftigt subventionerad tandvård	168
Regler för det reguljära tandvårdsstödet	168
 EU-samordning av socialförsäkringsförmåner	169
Vilka förmåner omfattas?	169
Fyra principer	170
Vem omfattas av vad?	170
Mer information finns	170
 Avtalsförsäkring i utländska företag med tillfällig verksamhet i Sverige	170
Huvudregel och undantag	171
Fora administrerar	171
 Så gäller försäkringsskyddet om du arbetar utomlands	171
Vem omfattas?	172
Kort information om socialförsäkringsskyddet	172
Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS	173
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA	173
Försäkring om avgångsbidrag, AGB	174
Avtalspension SAF-LO eller Kooperationens Avtalspension, KAP	174
Försäkringar vid dödsfall	174

Att överklaga beslut – så här gör man	175
Att tänka på vid alla överklaganden.....	175
Beslut inom socialförsäkringssystemet.....	175
Beslut inom avtalsförsäkringarna	177
KFF-nämnden – för AGL och KAP.....	179
 Förkortningar.....	 180
 Hjälpmedel och mer information	 182
LOs och förbundens gemensamma resurser	182
Avtalsförsäkringar och avtalspension	183
Statens informationsmaterial med mera.....	184
Försäkringskassan	185
Pensionsmyndigheten.....	186
Arbetsmiljöverket	187
 Index	 188

2015 års tre olika basbelopp

Många ersättningar i avtalsförsäkringarna och i tjänstepensionen uttrycks i basbelopp. Det finns tre olika basbelopp som används i olika sammanhang. Fördelen med att använda basbelopp i stället för fasta kronor är att man får en automatisk värdesäkring utan att behöva räkna om varje enskilt ersättningsbelopp varje år.

Det ”vanliga” prisbasbeloppet

Det ”vanliga” prisbasbeloppet är 44 500 kronor under 2015.

(En höjning med 100 kronor jämfört med 2014 års prisbasbelopp som var 44 400 kronor.)

Prisbasbeloppet bygger på konsumentprisindex och används bland annat för att fastställa inkomsttaket i sjukförsäkringen och föräldraförsäkringen och för att beräkna pensioner som ska betalas ut. Även försäkringsbolagen använder ofta prisbasbeloppet i stället för fasta kronor.

Högsta sjukpenninggrundande inkomst är 7,5 prisbasbelopp för alla socialförsäkringsersättningar utom föräldrapenning (där taket är 10 prisbasbelopp) och allmän pension. Så blir de uttryckta i årsinkomst respektive månadsinkomst år 2013:

- 7,5 prisbasbelopp 2015 = 333 750 kr/år = 27 812 kr/mån.
- 10 prisbasbelopp 2015 = 445 000 kr/år = 37 083 kr/mån.

Taket för den högsta ersättningen från a-kassan är dock lägre. Det uttrycks i ett fast kronor, 18 700 kr/mån, vilket omräknat på årsbasis blir drygt 5 prisbasbelopp. Allteftersom prisbasbeloppet ökar och a-kassetaket ligger kvar så minskar kompensationsgraden räknat i basbelopp.

Det förhöjda prisbasbeloppet

Det förhöjda prisbasbeloppet är 45 400 kronor under 2015.

(En höjning med 100 kronor jämfört med 2014 års förhöjda prisbasbelopp som var 45 300 kronor.)

Även det förhöjda prisbasbeloppet bygger på konsumentprisindex och används bland annat för att beräkna pensionsgrundande inkomst och för ATP-poäng enligt reglerna för det gamla pensionssystemet.

ATP-poäng beräknas fortfarande för personer födda 1938-1953, alltså det allmänna pensionssystemets så kallade mellangeneration. Deras allmänna pension enligt de nya reglerna omfattar ju även något som kallas tilläggspension och som består av sammanräknade pensionsrätter enligt det gamla folkpensions-/ATP-systemet. Ju äldre personen är, desto fler andelar tilläggspension.

Inkomstbasbeloppet

Inkomstbasbeloppet är 58 100 kronor under 2015.

(En höjning med 1 200 kronor jämfört med 2014 års inkomstbasbelopp som var 56 900 kronor.)

Inkomstbasbeloppet bygger på ett inkomstindex, som speglar den genomsnittliga löneutvecklingen i landet. Syftet är att pensionerna ska utvecklas i samma takt som inkomsterna för de yrkesverksamma. När inkomstindex för ett visst år har fastställts, så har man därmed en procentuell ökning i förhållande till föregående år. Pensionsbehållningen i inkomstpensionssystemet (den som framgår av det orange kuvertet) räknas alltså upp med denna ökning, som fungerar som "ränta".

Inkomstbasbeloppet används också för att räkna upp intjänandetaket för allmän pension och för att fastställa pensionsgrundande belopp för till exempel barnår.

Den högsta pensionsgrundande inkomsten, PGI, är 7,5 inkomstbasbelopp. Men för att komma dit, måste årsinkomsten vara 8,07 inkomstbasbelopp. Det beror på att PGI enligt reglerna räknas ut på ett speciellt sätt = årsinkomsten minus den allmänna pensionsavgiften. (Om man tjänar mer än 8,07 inkomstbasbelopp blir det dock inte högre pension – högsta PGI får ändå bara vara 7,5 inkomstbasbelopp.)

- 7,5 inkomstbasbelopp 2015 = 435 750 kr/år = 36 312 kr/mån.
- 8,07 inkomstbasbelopp 2015 = 468 867 kr/år = 39 072 kr/mån.

Den svenska socialförsäkringen – allmän information

Sedan 2011 finns all lagstiftning som gäller socialförsäkringar och allmänna pensioner samlad på ett ställe, i socialförsäkringsbalken, som förkortas SFB. Arbetslöshetsförsäkringen finns dock inte med, utan den regleras i lagen om arbetslöshetsförsäkring och lagen om arbetslöshetskassor. Läs mer om SFB på sid 161–163!

Alldeles i början av SFB, i avdelning A, finns reglerna för vem som är försäkrad och som har rätt till svenska socialförsäkringsförmåner. Enligt dessa regler delas socialförsäkringen huvudsakligen in i två delar. I den ena delen är man försäkrad genom *bosättning* i Sverige och i den andra genom *förvärvsarbete* i Sverige.

Här beskrivs huvudreglerna. Specialregler finns för till exempel utlandsstuderande, sjömän, utsända, asylsökande och biståndsarbetare. Försäkringskassan har exakta uppgifter om vad som gäller för vem.

Försäkrad genom bosättning

Om du är bosatt i Sverige (har din "egentliga hemvist", alltså "dygnsvilan", här) omfattas du av de bosättningsbaserade förmånerna.

Den som kommer till Sverige och avser att stanna här mer än ett år anses bosatt i Sverige direkt vid ankomsten. Undantag: Den som söker asyl eller uppehållstillstånd av andra skäl har inte rätt till bosättningsförmåner förrän permanent uppehållstillstånd beviljats.

Om en person, som är bosatt i Sverige, lämnar landet anses hon/han fortfarande vara bosatt här om utlandsvistelsen inte varar längre än ett år. Bosättningsbaserad försäkring upphör när en person inte längre är bosatt i Sverige.

Bosättningsbaserade förmåner

Bosättningsbaserade förmåner gäller garantibelopp, grundnivåer och bidrag. För att ha rätt till dessa förmåner behöver du inte ha arbetsinkomst. Men även personer som har arbetsinkomst kan ha rätt till bosättningsbaserade förmåner (typexempel: barnbidrag).

Vid sjukdom eller skador

- sjukpenning eller rehabiliteringspenning i särskilda fall
- sjukvård, rehabilitering, bidrag till arbetshjälpmedel och särskilt bidrag
- subvention av tandvård för vuxna
- sjuk- och aktivitetsersättning i form av garantiersättning
- bostadstillägg till pensionärer, BTP och SBTP
- boendetillägg.

Vid funktionsnedsättning

- assistansersättning
- handikappersättning
- vårdbidrag (till föräldrar till barn med sjukdom och/eller funktionsnedsättning)
- bilstöd.

För barnfamiljer

- föräldrapenning på lägstanivå och grundnivå
- barnbidrag inklusive förlängt barnbidrag
- bidrag vid adoption
- underhållsstöd
- bostadsbidrag.

För pensionärer

- garantipension
- pensionstillägg till ålderspension för långvarig vård av sjukt eller handikappat barn
- bostadstillägg till pensionärer, BTP och SBTP
- äldreförsörjningsstöd.

För efterlevande

- garantipension i form av änkepension eller omställningspension
- efterlevandestöd till barn.

Försäkrad genom arbete

Du som förvärvsarbetar i Sverige har rätt till de arbetsbaserade förmånerna oberoende av om du är bosatt i Sverige eller inte.

Om du behöver arbetstillstånd eller uppehållstillstånd i Sverige har du inte rätt till arbetsbaserade förmåner förrän sådant tillstånd beviljats.

För anställda gäller rätten till arbetsbaserade förmåner från och med den första anställningsdagen. För egenföretagare och uppdragstagare gäller denna rätt från och med den dag då arbetet påbörjats.

Självklart måste du också uppfylla kraven som gäller för den speciella förmånen som du ansöker om. Exempelvis krävs, för rätt till sjukpenning, förutom att ha förvärvsarbetat, att arbetsförmågan är nedsatt med minst en fjärdedel på grund av sjukdom.

Arbetsbaserade förmåner

Vid sjukdom eller skador

- sjukpenning på normalnivån eller fortsättningsnivån
- rehabiliteringsersättning i form av rehabiliteringspenning och särskilt bidrag samt bidrag till arbetshjälpmedel
- arbetsskadeersättning
- inkomstrelaterad sjukersättning/aktivitetsersättning.

Vid graviditet

- graviditetspenning.

För barnfamiljer

- föräldrapenning på grundnivå eller sjukpenningnivå
- tillfällig föräldrapenning.

Vid vård av nära anhörig

- närståendepenning.

För pensionärer

- inkomstpension
- premiepension
- tilläggspension (sammanräkningen av tidigare ATP och folkpension).

För efterlevande

- barnpension
- omställningspension
- änkepension
- efterlevandeförmåner vid dödsfall på grund av arbetsskada
- efterlevandeskydd i form av premiepension.

Efterskydd

Arbetsbaserad försäkring upphör i regel tre månader efter det att arbete i Sverige upphört. Efterskydd för inkomstrelaterad sjukersättning/aktivitetsersättning gäller dock i tolv månader.

Efterskydd gäller också för den som uppbär en arbetsbaserad förmån när arbetet upphör. Då fortsätter försäkringen gälla så länge förmånen betalas ut. Exempel: Sjukpenning betalas enligt reglerna i lagen om allmän försäkring även om arbetet har upphört. Försäkringen fortsätter också att gälla under tid då någon genomgår viss utbildning eller är arbetslös och står till arbetsmarknadens förfogande.

OBS! I detta kapitel har vi tittat på försäkringsskyddet från ett "inuti Sverige"-perspektiv. Tidgränserna för till exempel efterskyddet kan bli betydligt kortare om du åker utomlands för att arbeta där. Läs mer i kapitlet om detta på sid 171–175.

Försäkringskassan kan ge närmare besked

Särskilt vid arbete utomlands är det viktigt att du kontaktar Försäkringskassan för att få detaljerad information om vad som gäller i just din situation. I denna bok kan vi bara informera om huvudreglerna och även det i översiktlig form.

Socialförsäkringsbalken (2010:110)

Den 1 januari 2011 trädde den nya socialförsäkringsbalken (SFB) i kraft. Det som hände var att cirka 30 tidigare separata lagar inom socialförsäkring och allmän pension upphörde och istället flyttades in i en sammanhållen lagsamling – SFB.

Detta innehåller socialförsäkringsbalken

I huvudsak hela innehållet i de tidigare lagarna flyttades över till SFB vid årsskiftet 2010/2011. I balken finns nu både lagstiftning som berör försäkringssystem – som sjukförsäkringen – och lagstiftning som handlar om bidrag – som barnbidrag och bostadsbidrag. Dessutom flyttades all lagstiftning som berör pensioner – både ålderspension och efterlevandepension – till SFB.

Det är egentligen ingen större skillnad på vad som står i socialförsäkringsbalken och vad som fanns i de tidigare lagarna; innehållet är i huvudsak oförändrat. Skillnaden är att innehållet presenteras på ett tydligare och mer lättläst sätt i SFB.

Hela listan på tidigare lagar som nu ingår i SFB hittar du i 1 kap 2§ lagen (2010:111) om införande av socialförsäkringsbalken.

Så är balken uppbyggd

Socialförsäkringsbalken är omfattande och därför uppdelad i åtta avdelningar (A–H). Under varje avdelning finns underavdelningar som betecknas med romerska siffror, till exempel I, II, III, IV. Kapitlen är löpande numrerade genom hela balken. För närvarande finns 117 kapitel.

SFBs åtta avdelningar, varav sex är de egentliga försäkringsdelarna, är följande:

- Avdelning A Övergripande bestämmelser
- Avdelning B Familjeförmåner
- Avdelning C Förmåner vid sjukdom eller arbetsskada
- Avdelning D Särskilda förmåner vid funktionshinder
- Avdelning E Förmåner vid ålderdom
- Avdelning F Förmåner till efterlevande
- Avdelning G Bostadsstöd
- Avdelning H Vissa gemensamma bestämmelser

Dispositionen i SFB skiljer sig från den som används i denna handbok. Exempelvis behandlas i SFB både sjukdom och arbetsskada i samma avdelning (C). I denna handbok är dessa sakområden separata kapitel.

Avdelning A är inledningen där man bland annat slår fast vilka förmåner som är arbetsbaserade (till exempel sjukpenning) och vilka som är bosättningsbaserade (till exempel barnbidrag). Denna första avdelning i SFB motsvarar det som tidigare fanns i Socialförsäkringslagen.

Avdelningarna B, C, D, E, F och G handlar om själva förmånerna. De är i princip sorterade utifrån ett "brukarperspektiv", alltså efter den försäkrades livscykel. Därför börjar detta förmånsblock med det som fått namnet Familjeförmåner (Avdelning B). Olika slags bostadsstöd som berör flera livssituationer (barnfamiljer, sjuk- och aktivitetssättning samt ålderspension) ligger sist i Avdelning G.

Avdelning H, som avslutar balken, innehåller gemensamma bestämmelser av mer administrativt slag. Här finns bland annat reglerna för hur man överklagar beslut som fattats av Försäkringskassan eller Pensionsmyndigheten.

Här finns lagen och förarbetena

- Den officiella versionen av socialförsäkringsbalken finns i Svensk författningssamling. En nedladdningsbar pdf-fil till den första tryckta versionen finns på adressen <http://62.95.69.3/SFSdoc/10/100110.PDF>. Uppdaterad med de allra senaste ändringarna finns SFB alltid i regeringskansliets rättsdatabaser som du når på internetadressen http://62.95.69.15/sfs/sfst_form2.html. Skriv in SFS-nummer 2010:110 i sökrutan.

En typografiskt "snyggare" webbutgåva (även den normalt alltid aktuell) av SFB finns på www.notisum.se, avdelningen som heter Lagboken. Där finns också en klickbar innehållsförteckning som underlättar sökning i balken.

- En "översättningslista" mellan paragraferna i SFB och de tidigare gällande lagarna finns i Bilaga 1 till propositionen om socialförsäkringsbalken, Prop 2008/09:200.
- Hela propositionen, i tre delar, inklusive Bilaga 1 (som finns i Del 2) finns för nedladdning på regeringskansliets webbplats, www.sweden.gov.se/sb/d/10884/a/127983.

Socialförsäkringsbalken och sakområdena

Dispositionen i SFB skiljer sig dock från den som vanligen används i våra material för försäkringsinformatörer, bland annat denna grundbok. Exempelvis behandlas i SFB både sjukdom och arbetsskada i samma avdelning (C). I denna bok är dessa sakområden separata kapitel. SFBs disposition är annorlunda också när det gäller förmåner som handikappersättning och bostadstillägg. Dessa återfinns i varsin avdelning, D respektive G.

Sjukdom

Till sakområdet Sjukdom hör ett antal underavdelningar dels i SFB avdelning C, dels i SFB avdelning D och G.

Sjuklönelagen, SjLL, finns dock kvar som en separat lag. Innehållet i SjLL har alltså inte flyttats över till socialförsäkringsbalken.

C:II	Sjukpenning m m	kap 25 – 28a
C:III	Rehabilitering och rehabiliteringsersättning	kap 29 – 31a
C:IV	Sjukersättning och aktivitetsersättning	kap 32 – 37
C:VI	Särskilda förmåner vid smitta, sjukdom eller skada	kap 45 – 47
D:II	Handikappersättning, assistansersättning och bilstöd till försäkrade med funktionshinder	kap 49 – 52
G:III	Bostadstillägg	kap 99 – 103a-e

Den 1 januari 2012 började två nya kapitel om ersättningar vid sjukdom att gälla i avdelning C. Den då nya förmånen sjukpenning i särskilda fall är kapitel 28a och motsvarande rehabiliteringspenning i särskilda fall är kapitel 31a.

Det nya bidraget till boendekostnader för personer som lämnat tidsbegränsad sjukersättning – boendetillägg – som även det började gälla 2012, är kapitel 103a i avdelning G.

Arbetsskada

När sakområdet Arbetsskada beskrivs separat är det underförstått att "grundersättningar" vid arbetsskada är desamma som de som gäller på sakområdet Sjukdom. De lagstadgade ersättningar som gäller specifikt vid arbetsskada finns i SFB på två ställen, i avdelning C och avdelning F.

C:V	Förmåner vid arbetsskada	kap 38 – 44
F:III	Efterlevandeförmåner från arbetsskadeförsäkringen m m	kap 86 – 88

Arbetslöshet

Socialförsäkringsbalken, SFB, gäller *inte* på sakområdet Arbetslöshet. Arbetslöshetsförsäkringen finns fortfarande i en separat lag, lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring, som kompletteras med förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring.

Dödsfall

Efterlevandeförmånerna i socialförsäkringsbalken finns i balkens avdelning F:

F:II	Efterlevandepension och efterlevandestöd	kap 76 – 85
F:III	Efterlevandeförmåner från arbetsskadeförsäkringen m m	kap 86 – 88
F:IV	Efterlevandeskydd i form av premiepension	kap 89 – 92

Avdelning F:III består av den del av den tidigare lagen om arbetsskadeförsäkring, LAF, som reglerar förmåner till efterlevande vid dödsfall på grund av arbetsskada.

Pension

Alla bestämmelser som rör allmän pension finns i avdelning E. Till ålderspension kan Pensionsmyndigheten efter ansökan bevilja bostadstillägg, BTP och eventuellt SBTP. Dessa återfinns i SFB, avdelning G.

E:III	Inkomstgrundad ålderspension	kap 57 – 64
E:IV	Garantipension	kap 65 – 67
E:V	Vissa gemensamma bestämmelser om allmän ålderspension	kap 68 – 71
E:VI	Särskilda förmåner vid ålderdom	kap 72 – 74
G:III	Bostadstillägg	kap 99 – 103a–e

Inget jobbskatteavdrag på ersättning enligt SFB

Det så kallade jobbskatteavdraget, som sänker inkomstkatten, gäller bara för inkomster från förvärvsarbete – inte om inkomsten kommer från en socialförsäkring eller motsvarande eller från det allmänna pensionssystemet.

Det innebär att du som får sjukpenning, rehabiliteringspenning eller sjuk-/aktivitetsersättning, arbetsskadelivränta, efterlevandepensioner eller ålderspension betalar högre inkomstkatt på dessa ersättningar enligt socialförsäkringsbalken än på din lön.

Detsamma gäller om du får ersättning från a-kassan vid arbetslöshet. Inte heller den ersättningen berättigar till jobbskatteavdrag.

Arbetslöshetsförsäkringen räknas inte till socialförsäkringarna men samma sak gäller beträffande jobbskatteavdraget – inget jobbskatteavdrag på dagpenning från a-kassan.

Föräldraförmåner genom lag och kollektivavtal

Detta kapitel börjar vi som vanligt med det lagstadgade försäkringsskyddet – föräldrapenningtillägg genom kollektivavtal läser du mer om på sid 166–167.

Om den lagstadgade föräldraförsäkringen

Det som i dagligt tal kallas föräldraförsäkringen består av flera socialförsäkringsförmåner för föräldrar och blivande föräldrar:

- Graviditetspenning
- Föräldrapenning
- Tillfällig föräldrapenning (de 10 "pappadagarna", de så kallade "vab-dagarna" samt tillfällig föräldrapenning när ett barn har avlidit)

I detta avsnitt i Handboken beskrivs bara huvudreglerna och dessutom översiktligt. I slutet av avsnittet informerar vi kortfattat om barnbidraget också. Det finns givetvis fler förmåner för föräldrar, till exempel underhållsstöd, men i fråga om dessa och alla detaljer hänvisar vi till Försäkringskassan.

Mer information och verktyg på Försäkringskassan

Försäkringskassan har detaljerad information om alla förmåner till barnfamiljer. Informationen är lättillgänglig (och lättläst) på www.forsakringskassan.se/privatpers/foralder. På sidan finns också verktyg för att planera din föräldraledighet, ansöka om föräldrapenning och andra förmåner på Mina sidor och mycket mer. Har du frågor kan du också chatta med Försäkringskassan på www.facebook.com/foralder.

Använd också specialsidorerna på www.foraldraguiden.forsakringskassan.se, där det finns både film och text om hur föräldraförsäkringen fungerar i olika situationer. En annan användbar sida är www.foraldrautbildning.forsakringskassan.se

Graviditetspenning

Du har rätt till graviditetspenning om du har ett fysiskt påfrestande arbete och din arbetsförmåga på grund av graviditeten är nedsatt med minst en fjärdedel. Du har också rätt till graviditetspenning om du har blivit avstängd från ditt arbete enligt arbetsmiljölagen.

Förutsättningen för att Försäkringskassan ska bevilja graviditetspenning är att din arbetsgivare inte kan omplacera dig. Det är omplacering som gäller i första hand och du måste anmäla att du vill ha omplacering till arbetsgivaren minst en månad i förväg. Gör du anmälan för sent, och arbetsgivaren därför inte kan ordna en omplacering, kan du inte få någon graviditetspenning på grund av fysiskt påfrestande arbete.

Beviljas graviditetspenning kan du få den under högst 50 dagar och tidigast från och med den 60:e dagen före beräknad förlossning och fram tills det är 10 dagar kvar till beräknad förlossning. Om du vill kan du ta ut föräldrapenning under de sista 10 dagarna fram till förlossningen.

Graviditetspenningens storlek

Graviditetspenningen beräknas på samma sätt som sjukpenning på normalnivå och är alltså 80 procent av din sjukpenninggrundande inkomst, SGI, multiplicerad med 0,97. För graviditetspenning är det samma inkomsttak som för sjukpenning, alltså 7,5 prisbasbelopp (för föräldrapenning vid barns födelse/adoption gäller det högre inkomsttaket på 10 prisbasbelopp).

Föräldrapenning

Föräldrapenning betalas ut under högst 480 dagar till dess att barnet har fyllt 12 år eller tills barnet slutar femte klass om det sker efter det att barnet har fyllt 12 år. Antalet dagar som får tas ut efter barnets 4-årsdag får dock endast vara 96.

Du som är gravid kan ta ut föräldrapenning från och med den 60:e dagen före beräknad förlossning. Både du och den andra föräldern kan ta ut föräldrapenning för att delta i mödravårdscentralens föräldrautbildning.

Föräldrapenning kan tas ut som hel, tre fjärdedels, halv, en fjärdedels eller en åttondels dag. Exempel: fyra dagar med vardera en fjärdedels ersättning blir en hel ersättningsdag.

10 "pappadagar" i samband med barns födelse eller adoption

Den andra föräldern har rätt till 10 dagar med tillfällig föräldrapenning i samband med barnets födelse eller adoption. Dessa dagar är en separat förmån och räknas inte

Glöm inte att bifoga moder-skapsintyg och blanketten Utlåtande om omplacering som arbetsgivaren ska underteckna.

Föräldrapenning står det om i socialförsäkringsbalken, SFB, i avdelning B Familjeförmåner.

En nyhet sedan 2014 är att åldersgränsen flyttats fram. Föräldrapenning får tas ut tills barnet har fyllt 12 år, men i gengäld får bara 96 dagar sparas till efter barnets 4-årsdag.

av från vare sig föräldrapenningen eller den tillfälliga föräldrapenningen för vård av sjukt barn.

Vid adoption har båda föräldrarna rätt till 5 dagar var om ni inte har kommit överens om en annan fördelning. Dagarna kan inte tas ut efter den 60:e dagen efter det att barnet har kommit hem från sjukhuset eller efter den 60:e dagen efter den dag då adoptivföräldrar får barnet i sin vård.

Fördelning av föräldrapenningdagar mellan föräldrarna

De 480 dagarna med föräldrapenning vid födelse eller adoption av ett barn är uppdelade på följande sätt om föräldrarna har gemensam vårdnad:

- Var och en av föräldrarna har rätt till 240 dagar.
- Av dessa dagar förfogar föräldrarna fritt över 180 dagar var. Dessa kan fritt överlåtas mellan föräldrarna.
- 60 dagar var är öronmärkta för respektive förälder. De "fryser inne" om de inte tas ut.

En förälder som ensam har vårdnaden har rätt till samtliga föräldrapenningdagar.

Sedan 2012 får föräldrarna ta ut 30 av de överlåtbara föräldrapenningdagarna samtidigt under barnets första levnadsår (eller första året efter adoptionen).

Om en av föräldrarna överlåter dagar till den andra, ska det på ansökan också anges vilken/vilka ersättningsnivåer som de överlåtna dagarna ska ligga på (hittills har den mottagande föräldern själv kunnat bestämma det).

Föräldrapenningens storlek

Det finns tre olika ersättningsnivåer. För 390 av dagarna gäller antingen sjukpenningnivå, eller grundnivå (225 kronor om dagen, om du haft låga eller inga inkomster). För 90 dagar gäller en lägstnivå på 180 kronor om dagen.

Inkomsttaket för föräldrapenning i samband med barns födelse är högre än för graviditetspenning och tillfällig föräldrapenning (eller sjukpenning).

För föräldrapenning gäller ett inkomsttak på 10 prisbasbelopp, vilket år 2015 motsvarar 445 000 kronor eller 37 083 kronor i månaden. Ersättning på SGI-nivå förutsätter att du har varit försäkrad för sjukpenning över 60 kronor under minst 240 dagar i följd före barnets födelse.

Har du inte varit försäkrad för en sjukpenning över 60 kronor får du föräldrapenning på grundnivån. Den är 225 kronor om dagen.

Om du får tvillingar får du ytterligare 90 dagar med ersättning enligt SGI, det vill säga lägst 225 kronor (tidigare 180 kronor) per dag, för varje barn utöver det första och 90 dagar med ersättning enligt lägstnivå. Om du får fler än två barn samtidigt, får du för varje barn utöver det andra barnet föräldrapenning enligt sjukpenningnivån för samtliga tillkommande ersättningsdagar.

Jämställdhetsbonus för jämnare fördelning mellan föräldrarna

Jämställdhetsbonusen är till för att uppmuntra föräldrar att dela mer lika på föräldraledigheten. Ni måste ha gemensam vårdnad när ni tar ut föräldrapenning men behöver inte vara gifta eller bo tillsammans. Den högsta jämställdhetsbonusen får ni om ni delar lika på de överlåtbara föräldrapenningdagarna.

Bonusen, som är skattefri, är 50 kronor per dag och högst 13 500 kronor per barn (18 000 kronor vid tvillingar).

Om den förälder som inte tar ut föräldrapenning är arbetslös, sjukskriven eller samtidigt föräldraledig under den aktuella perioden blir det ingen bonus. Inte heller kan du få jämställdhetsbonus för de 90 dagarna med lägstnivå eller för de 60 dagarna som är reserverade för vardera föräldern.

Vid flerbarnsfödelse eller flerbarns adoption tillkommer som nämnts ovan 180 dagar per barn utöver det första.

Observera att SGI för föräldrapenning har ett högre inkomsttak (10 prisbasbelopp) än SGI för till exempel sjukpenning (7,5 prisbasbelopp).

Föräldrapenningen har dessutom ett förstärkt efterskydd som innebär att den sjukpenninggrundande inkomsten inte sänks om ett tidigare barn är yngre än 2,5 år när det nya barnet föds.

Jämställdhetsbonusen var från början utformad som ett skatteavdrag men betalas från och med 2012 ut tillsammans med föräldrapenningen.

Även barnbidraget finns med i socialförsäkringsbalken, SFB, i avdelning B Familjeförmåner, kapitlen 15 och 16. I kapitel 18 kan du läsa om underhållsstöd. Lättläst information (som inte är lagtext) finns givetvis också på www.forsakringskassan.se.

Barnbidraget betalas ut automatiskt

Barnbidrag är inte en del av föräldraförsäkringen utan en separat förmån. Barnbidraget är ett icke inkomstprövat och inkomstskattefritt statligt bidrag. Du behöver inte ansöka om barnbidrag, utan det betalas ut automatiskt från och med månaden efter barnets födelse. Vid adoption betalas barnbidraget ut från och med månaden efter det att barnet anses vara bosatt i Sverige.

Barnbidraget är 1 050 kronor i månaden för varje barn. Detta kallas för det allmänna barnbidraget och betalas ut till och med det kvartal då barnet fyller 16 år. Om barnet fortfarande går i grundskolan (eller i någon av de särskilda skolformer som anges i SFB) kan man få förlängt barnbidrag.

Har du fler barn än ett får du flerbarnstillägg, som är 150 kronor i månaden för det andra barnet, 454 kronor för det tredje barnet, 1 010 kronor för det fjärde barnet och 1 250 kronor för det femte barnet och varje ytterligare barn.

Föräldrapenningtillägg; FPT

Föräldrapenningtillägg eller föräldralön – kärt barn har många namn. Avtal som ger föräldralediga anställda en kompletterande ersättning till föräldrapenningen har funnits länge på svensk arbetsmarknad, även inom LO-förbunden.

Från den 1 januari 2014 gäller den nya FPT-försäkringen för i stort sett alla privat eller kooperativt anställda arbetare – förstås under förutsättning att kollektivavtal som innehåller FPT finns.

Vad är FPT?

Du kan få en kompletterande ersättning till föräldrapenningen på sjukpenningnivå under högst 180 dagar (sex månader). Ersättningen från FPT motsvarar 10 procent på sjukpenningunderlaget upp till och med 10 prisbasbelopp och 90 procent på lönedelar därutöver. Det finns alltså inget inkomsttak utan ersättningen betalas på hela lönen.

Vem omfattas?

Detta gäller för arbetsgivaren

Självklart ska det finnas kollektivavtal på arbetsplatsen för att FPT ska gälla.

Detta gäller för dig (kvalifikationstid)

När barnet föds eller adopteras ska du ha varit anställd under de senaste fyra åren i minst 12 eller 24 månader hos en eller flera arbetsgivare som har FPT-försäkringen. Du får lägga ihop anställningstid hos flera sådana arbetsgivare under den senaste fyraårsperioden, 48 månader.

- minst 12 månaders anställningstid ger dig rätt till högst 60 dagar med FPT
- minst 24 månaders anställningstid ger dig rätt till högst 180 dagar med FPT

Om du är anställd hos en arbetsgivare utan kollektivavtal men som senare tecknar kollektivavtal, beräknas anställningstiden från anställningens början.

Om du är frånvarande från arbetet?

Du uppfyller kvalifikationstiden även om du är frånvarande på grund av sjukdom (med ersättning såsom sjuklön, sjukpenning eller sjuk-/aktivitetsersättning), ledighet enligt föräldraledighetslagen eller hel ledighet med lön.

I alla andra fall bryts kvalifikationstiden om du är frånvarande i mer än 6 månader.

Begränsningar

En sammanhängande föräldraledighetsperiod

FPT kan betalas ut under en sammanhängande period på högst 180 dagar med föräldrapenning på sjukpenningnivå per födelse eller adoption. Du kan alltså inte dela upp den FPT-ersättningsbara föräldraledigheten på exempelvis flera enmånadsperioder.

Bara föräldrapenningdagar under de första 18 månaderna

18 månader (cirka 1,5 år) efter barnets födelse eller adoption är den bortre tidsgränsen. Föräldrapenningdagar efter denna tidsgräns får du ingen kompletterande FPT-ersättning för.

ÖVERGÅNGSREGEL: Tidigare avtals ersättningsdagar avräknas

Denna regel gäller för dig som fått eller adopterat barn innan FPT-försäkringen började gälla den 1 januari 2014 och som dessförinnan tagit ut ersättningsdagar (föräldralön, föräldrapenningtillägg) enligt ett tidigare gällande kollektivavtal.

Om du inte hunnit förbruka alla dagar som du haft rätt till enligt det gamla avtalet, får du nya dagar enligt FPT-försäkringens villkor men med avräkning för det antal dagar som du tagit ut före årsskiftet enligt det tidigare avtalet.

Om du vid årsskiftet däremot hade förbrukat alla dagar som det gamla avtalet gav rätt till – även om de var färre – så har du inte rätt till FPT-dagar.

Denna övergångsregel blir mindre aktuell ju längre tid som går efter att FPT trädde i kraft 2014. Men vi låter texten stå kvar till 2019, eftersom det går att ansöka om FPT upp till 5,5 år efter barnets födelse/adoption.

Så ansöker du

AFA Försäkring administrerar föräldrapenningtillägget vid föräldraledighet för anställda inom avtalsområdena LO Privat och LO-KFO Arbetare.

Du måste själv anmäla föräldraledighet till AFA Försäkring för att få ersättning från försäkringen. (Din arbetsgivare får också anmäla, men måste inte göra det.)

Anmäl föräldraledighet på www.afafor-sakring.se. Om du inte har möjlighet att anmäla via webben, ring AFA Försäkrings kundcenter på 0771-88 00 99.

Om du glömmer att ansöka?

Avtalet innehåller en preskriptionsregel, alltså när ansökan senast måste ha kommit in. Tidsgränsen är 5,5 år efter barnets födelse eller adoption. Kommer ansökan in senare så har du inte rätt att få ut FPT.

Glöm inte premiefrielseförsäkringen!

Premiefrielseförsäkringen finns i ditt kollektivavtal och är kopplad till avtalspensionen. Det fungerar så att den särskilda premiefrielseförsäkringen tar över inbetalningen av de premier till avtalspensionen som arbetsgivaren skulle ha betalat in om du varit på arbetet och fått lön.

Både du som omfattas av Avtalspension SAF-LO och du som har Kooperationens Avtalspension, KAP, har möjlighet att fortsätta tjäna in pensionsrätt under tiden som du är föräldraledig med nyfött eller nyadopterat barn. Högst 13 månader per födelse eller adoption ger rätt till ersättning.

Den blivande mamman kan dessutom få premiefrielse – som försäkringens pensionsinbetalningar kallas – även vid graviditetspenning före barnets födelse.

AFA Försäkring administrerar premiefrielseförsäkringen vid föräldraledighet för båda avtalspensionsplanerna. Anmälan till FPT-försäkringen gäller samtidigt som anmälan till premiefrielseförsäkringen. Men om du vill anmäla "äldre" föräldraledighetsperioder (före 2014) så kan du göra det antingen på www.afafor-sakring.se eller på en pappersblankett som du kan ladda ned som PDF-fil på www.afafor-sakring.se eller få hem per post om du ringer kundcenter på telefon 0771-88 00 99.

Uppmaning till försäkringsinformatörerna

Informera medlemmar som väntar barn eller nyligen fått barn om den nya FPT-försäkringen! Vi vet från alla år med premiefrielseförsäkringen att det är lätt hänt att anmälan till AFA Försäkring glöms bort och att föräldern därför missar ersättning.

Det statliga tandvårdsstödet

Hälso- och sjukvård, till exempel läkarbesök, omfattas av högkostnadsskyddet som beskrivs i kapitlet Sjukdom. Det finns ett högkostnadsskydd även för tandvård, men det är utformat på ett annorlunda sätt. Vissa grupper har gratis tandvård, medan resten av oss betalar en del själva och får andra delar subventionerade genom det som kallas Statligt tandvårdsstöd.

I detta kapitel finns en kort sammanfattning av regelverket för tandvårdsstöd. Mer information finns på www.forsakringskassan.se och på Tandvårds- och läkemedelsförmånsverkets hemsida www.tlv.se.

En tandvårdsbehandling ska alltid genomföras i samråd med patienten. Tandläkaren eller tandhygienisten ska bland annat upplysa dig om tandhälsotillståndet och om de behandlingsmetoder som finns. Innan en behandling påbörjas ska du även få information om kostnaderna för behandlingen. Detta är viktigt, eftersom prissättningen på tandvård är fri. Tandläkaren eller tandhygienisten ska ha en prislista över de olika tandvårdsåtgärderna på mottagningen.

Kostnadsfri eller kraftigt subventionerad tandvård

Barn och ungdomar

Barn och ungdomar till och med 19 år (hela kalenderåret då 19-årsdagen infaller) har rätt till kostnadsfri tandvård. Den bekostas av landstinget/regionen, alltså den så kallade sjukvårdshuvudmannen.

Personer med vissa sjukdomar och funktionsnedsättningar

Tandvårdsstödet för personer med vissa sjukdomar och funktionsnedsättningar ska ge möjlighet för personer med stora tandvårdsbehov att få tandvård till en rimlig kostnad och uppmuntra till förebyggande behandlingar.

Tandvårdsstödet består av två delar.

- Den ena delen av stödet riktar sig till personer som har stora tandvårdsbehov på grund av långvarig sjukdom eller funktionsnedsättning.

Om du uppfyller förutsättningarna för denna del av stödet kan du, efter prövning av landstinget, få tandvård till hälso- och sjukvårdsavgift. Exempel: svår psykisk funktionsnedsättning, Parkinsons sjukdom, MS, symtom som kvarstår mer än sex månader efter en stroke.

- Den andra delen kallas Särskilt tandvårdsbidrag (STB) och riktar sig till dig som på grund av sin sjukdom eller funktionsnedsättning riskerar att få en försämrad tandhälsa.

Bidraget, som är på 600 kronor per halvår, administreras av Försäkringskassan och kallas Särskilt tandvårdsbidrag (STB). Det kan användas till förebyggande tandvård. Du kan få del av STB om du till exempel lider av muntorrhet efter långvarig läkemedelsbehandling, har svårinställd diabetes, genomgår dialysbehandling eller har frätskador på tänderna på grund av anorexi.

Regler för det reguljära tandvårdsstödet

Tandvårdsstödet, som består av två delar, ges från och med det kalenderår du fyller 20 år. Tandläkaren eller tandhygienisten måste vara ansluten till Försäkringskassan.

www.1177.se//Hitta-varld/Jamfortandvard/

Möjligheten att göra prisjämförelser på webben är åter under uppbyggnad. Tidigare försök gick om intet men nu hoppas staten på att den sammanslagna Vårdguiden och 1177-webben ska komma att fungera. Hittills är det dock mest mottagningar inom folktandvården som finns med.

De sjukdomar och funktionsnedsättningar som kan ge rätt till tandvårdsstöd anges i tandvårdsförordningen (1998:1338) och i förordningen (2008:193) om statligt tandvårdsstöd. För att få rätt till stöd krävs oftast läkarintyg.

Det som beskrivs här är det system som gäller för de flesta vuxna.

Allmänt tandvårdsbidrag

Den första delen av tandvårdsstödet heter Allmänt tandvårdsbidrag. Det är i första hand tänkt att användas för undersökningar och förebyggande vård. Hur stort bidraget är beror på hur gammal du är:

- Till och med det år som du fyller 29 är bidraget 300 kronor per år.
- Från och med det år du fyller 30 och till och med det år du fyller 74 är bidraget 150 kronor per år.
- Från och med det år du fyller 75 är bidraget 300 kronor per år.

Inom en tvåårsperiod kan du själv välja om du vill använda bidraget en gång om året eller med dubbla beloppet vartannat år. Du behöver inte ansöka om bidraget, utan säger bara till tandläkaren eller tandhygienisten att du vill använda bidraget för att betala hela eller en del av kostnaden.

Högekostnadsskydd för tandvård

Observera att högekostnadsskyddet bygger på en statlig referensprislista för åtgärder och material. Varje tandläkare eller tandhygienist får dock ta ut vilka priser de vill – det råder fri prissättning. Innan en behandling påbörjas ska du få information om kostnaderna för behandlingen och mottagningen ska ha en prislista över de olika tandvårdsåtgärderna.

Om vårdgivaren har högre priser än referenspriset för en åtgärd får du betala hela det överskjutande beloppet till vårdgivaren. Beloppen strax nedan är alltså det som du betalar utifrån referenspriserna. Om mottagningen tar ut högre priser, betalar du mer än vad som anges nedan.

I högekostnadsskyddet som löper per tolv månadersperiod ingår allt från bastandvård till protetiskt arbete. Under en tolv månadersperiod som räknas från den första behandlingen fungerar högekostnadsskyddet så här:

- Du betalar de första 3 000 kronorna själv.
- Kostnader mellan 3 001 kronor och 15 000 kronor betalar du 50 procent av (och staten 50 procent).
- Kostnader över 15 001 kronor betalar du 15 procent av (och staten 85 procent).

En kortfattad version av referensprislistan finns på Tandvårds- och läkemedelsförhållningsverkets hemsida, www.tlv.se/tandvard/referensprislista.

EU-samordning av socialförsäkringsförmåner

Det finns regler inom EU för samordning av socialförsäkringsförmåner och motsvarande. Reglerna finns i de EU-gemensamma förordningarna EU 883/04 och EU 987/09 (den sistnämnda är en tillämpningsförordning).

Syftet med att ha ett EU-gemensamt regelverk för samordning av socialförsäkringsförmåner är att se till att den som har tjänat in förmåner, till exempel pension, i ett land inom EU och EES-området inte går miste om dem om hon/han flyttar till ett annat land.

Vilka förmåner omfattas?

En lång rad svenska förmåner och deras motsvarigheter i andra EU-länder omfattas. Här är några exempel:

Sjuklön, sjukpenning, rehabiliteringsersättning, ersättning vid arbetsskada, sjuk-/aktivitetsersättning, läkarvård, sjukhusvård, tandvård, läkemedel, ålderspension inklusive tilläggspension och garantipension, efterlevandepension, föräldrapenning i samband med barns födelse (inklusive pappaförmåner), barnbidrag, flerbarnstillägg, studiebidrag samt arbetslöshetsersättning i vissa fall.

Hela namnet på huvudförordningen är Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 883/2004 av den 29 april 2004 om samordning av de sociala trygghetssystemen. Den senaste upplagan finns på svenska på EUs lagportal Eur-Lex, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:2004R0883:20130701:SV:PDF>

Fyra principer

- *Likabehandling.* Om du är bosatt eller arbetar i ett annat EU-/EES-land har du rätt till samma förmåner som det landets egna medborgare. Familjemedlemmar och efterlevande ska också behandlas lika.
- *Sammanläggning.* Om det finns krav på att du ska ha varit försäkrad en viss tid för att få en förmån, får du lägga ihop försäkringstid som du fullgjort i andra EU-/EES-länder också.
- *Exportabilitet.* Du får ta med dig förmåner över gränserna i EU-/EES-området. Det gäller till exempel pension, efterlevandeförmåner, arbetsskadeförmåner och liknande.
- *Andelsberäkning.* Om du har tjänat in rätt till ålderspension i mer än ett land, har du rätt till en proportionellt beräknad pension från varje land.

Vem omfattas av vad?

En bärande tanke bakom EU-samordningen av socialförsäkringsförmåner är att ingen ska "falla mellan stolarna". Reglerna om EU-samordning gäller därför numera för alla (inte bara för arbetstagare) som är försäkrade i sitt hemland.

Man ska dock bara kunna vara försäkrad enligt ett lands lagstiftning åt gången. Om du förvärvsarbetar så är det arbetslandets lagstiftning som gäller för dig, annars bosättningslandets. Om det är oklart var en person ska anses försäkrad, får dock provisorisk utbetalning ske i avvaktan på beslut om "rätt" försäkringsland.

Om du är arbetslös och söker jobb i ett annat medlemsland får du behålla rätten till din svenska arbetslöshetsersättning i tre månader. Huvudregeln är att ersättningen utbetalas via "behörig institution" i landet där du söker arbete. A-kassan kan dock numera betala ersättningen direkt till dig och söktiden kan utsträckas till sex månader.

Mer information finns

Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten och Arbetsförmedlingen har alla uppgifter om vad som gäller för olika förmåner och olika grupper av personer – anställda, utsända, familjemedlemmar, gränsarbetare, studerande, pensionärer, medborgare/tredjelandsmedborgare och så vidare. När det gäller arbetslöshetsförsäkringen kan, förutom Arbetsförmedlingen, även a-kassan lämna mer information.

I kapitlet "Så gäller försäkringsskyddet om du arbetar utomlands" på sid 171–175 kan du läsa mer om vad som gäller vid arbete utomlands.

Avtalsförsäkringar i utländska företag med tillfällig verksamhet i Sverige

Enligt ett avtal från 2005 mellan LO och Svenskt Näringsliv ska avtalsförsäkringarna – med vissa undantag – gälla för alla, även för anställda i utländska företag som driver tillfällig verksamhet i Sverige. Det kan ske genom att företaget blir medlem i en arbetsgivarorganisation och då blir man ju bunden av kollektivavtal direkt. Eller så tecknar företaget hängavtal eller avtal med Fora om försäkringarna.

Med tillfällig verksamhet menas verksamhet som avses bedrivas i Sverige under högst tolv månader, räknat från den dag då företaget började sin verksamhet i Sverige.

Om tidsperioden blir längre än tolv månader, ska företaget omfattas av samtliga försäkringar från och med månad 13. Om företaget redan från början vet att tiden i Sverige kommer att överstiga tolv månader, ska samtliga försäkringar tecknas att gälla från och med kollektivavtalsdatum.

Huvudregel och undantag

Avtalsförsäkringarna och avtalspension ska gälla på alla företag som är verksamma i Sverige. Det åstadkoms genom att alla berörda arbetsmarknadsparter inom det privata näringslivet slutit avtal med denna innebörd. Inom avtalsområde LO Privat gäller följande:

Premien för Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA, och Tjänstegrupplivförsäkringen, TGL, ska alltid betalas. Dessa försäkringar omfattas alla av, alltså även företag som är verksamma här kortare tid än tolv månader.

För Avtalsgruppsjukförsäkringen, AGS, omställningsförsäkringen och Avtalspension SAF-LO samt premiefrielseförsäkringen kan undantag medges i de situationer som sammanfattas nedan.

Undantag från AGS

Om en anställd i ett utländskt företag fortfarande omfattas av sitt hemlands sjukförsäkring, behöver företaget inte betala premien för AGS för henne/honom. Arbetsgivaren ska för Fora visa upp ett intyg från hemlandets motsvarighet till Försäkringskassan. Skälet till att undantag kan beviljas i den här situationen är att AGS är utformad så att den bara kan komplettera de svenska sjukförmånerna enligt lag, till exempel sjukpenning.

Undantag från omställningsförsäkringen

Om ett utländskt företag ska vara verksamt i Sverige kortare tid än tolv månader, behöver företaget inte betala premien för omställningsförsäkringen, alltså Avgångsbidragförsäkringen, AGB, och omställningsstödet.

Undantag från Avtalspension SAF-LO och premiefrielseförsäkringen

Om företaget fortsätter att betala premier i hemlandet till ett kompletterande pensionssystem för en viss anställd som är utstationerad i Sverige, behöver företaget inte betala premien till Avtalspension SAF-LO för henne/honom. Arbetsgivaren måste visa intyg på detta för Fora.

Fora administrerar

Blanketter och mer information finns hos Fora AB. På www.fora.se finns bland annat blanketterna "Försäkringsanmälan för utländska företag med tillfällig verksamhet i Sverige" och "Ansökan om undantag från Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS och Avtalspension SAF-LO".

Om företaget inte är bundet av kollektivavtal, kommer försäkringarna att gälla från den dag då Fora tar emot anmälan. Om företaget har kollektivavtal, är företaget skyldigt att teckna försäkringarna från den dag då kollektivavtalet börjar gälla.

Försäkringsavtalet måste sägas upp för att upphöra. För detta har Fora blanketten "Uppsägning av försäkringsavtal för utländska företag" som ska skickas in till Fora när företagets verksamhet i Sverige har upphört.

Så gäller försäkringsskyddet om du arbetar utomlands

Bland LO-förbundens medlemmar är det fortfarande inte så många som arbetar utomlands – men antalet ökar stadigt, inte minst bland de yngre. Därför får du här en kortfattad information om hur i första hand avtalsförsäkringarna i kollektivavtalet gäller vid utlandstjänstgöring. Reglerna för detta finns i försäkringsvillkoren, §§ 29–55. Du hittar dem på www.afaforsakring.se eller på www.fora.se.

Nedan finns också en mycket kort information om socialförsäkringsskyddet. Vill du veta mer, kontakta Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten!

Vem omfattas?

Reglerna för hur avtalsförsäkringarna gäller utomlands är aktuella om du på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands. De gäller alltså *inte* om du tar anställning hos ett företag i arbetslandet (till exempel din arbetsgivares dotterbolag). I så fall omfattas du av det försäkringsskydd genom lag och eventuellt avtal som gäller i det aktuella landet och det aktuella företagets regler.

Du ska ha omfattats av avtalsförsäkringarna i din anställning i Sverige. Grundförutsättningen är densamma som för att avtalsförsäkringarna ska gälla i Sverige, alltså att din arbetsgivare har kollektivavtal/hängavtal.

Dessutom ska du, omedelbart innan du påbörjar arbetet utanför Sverige, ha omfattats av svensk arbetsskadeförsäkring, svensk socialförsäkring genom förvärvsarbete i Sverige eller omedelbart före utlandsjobbet fullgjort en annan utlandstjänstgöring där du omfattades av denna.

Om du har både en svensk och en utländsk arbetsgivare samordnas ersättningen från dina svenska avtalsförsäkringar med sådana som du kan få från en utländsk socialförsäkring eller arbetsskadeförsäkring, enligt utländska skadeståndsrättsliga regler eller liknande.

Arbetsgivaren ska anmäla anställda utomlands

Avtalsförsäkringarna fortsätter att gälla även om rätten till svensk sjukpenning upphör. Det förutsätter dock att arbetsgivaren – om/när du förlorar rätten till svensk sjukpenning – anmäler till det berörda administrationsbolaget att du som anställd arbetar utomlands.

- Om du tillhör avtalsområdet LO-Privat ska arbetsgivaren anmäla utlandstjänstgöringen till Fora.
- Om du tillhör avtalsområdet KFO-LO är det till Pensionsvalet som arbetsgivaren ska anmäla att du är utsänd att arbeta utomlands.

KFO

Kort information om socialförsäkringsskyddet

I denna bok finns inte utrymme för all information som du kan behöva om det svenska respektive arbetslandets försäkrings- och pensionsförmåner och om hur de gäller i just din situation. Använd den rätt du har att få kostnadsfri, detaljerad och individuellt anpassad information från våra svenska myndigheter Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten och Arbetsförmedlingen!

Att arbeta som utsänd

Det är skillnad på om du arbetar utomlands som utsänd av din svenska arbetsgivare (inklusive tjänsteresa) eller om du blir anställd i ett utländskt företag, till exempel ett utländskt dotterbolag. Försäkringskassan bestämmer om du anses vara utsänd eller inte.

Om du ska arbeta utomlands enligt reglerna för utsändning under kortare tid än två år, kvarstår du som försäkrad i den svenska Försäkringskassan. Därmed har du rätt till svensk sjukpenning och andra förmåner i den allmänna försäkringen.

Vid längre tids utlandstjänstgöring, avregistreras du från den allmänna försäkringen. Det innebär bland annat att du inte längre har en fastställd sjukpenninggrundande inkomst, inte omfattas av lagen om arbetsskadeförsäkring och så vidare.

Om det redan från början är klart att utlandstjänstgöringen ska pågå i mer än två år, avregistrerar Försäkringskassan dig redan dagen efter avresan. Annars avregist-

reras du automatiskt efter 24 månader – eller när du anmäler att en utlandsvistelse som ursprungligen skulle vara kortare tid än två år kommer att bli längre.

Observera att du i båda fallen själv är skyldig att anmäla till Försäkringskassan att du kommer att bo och arbeta utomlands längre tid än två år.

Att arbeta hos en arbetsgivare i utlandet

Om du arbetar i ett utländskt företag (lokanställd) eller i ett dotterbolag till den koncern där du vanligtvis är anställd i Sverige, så räknas det inte som utsändning. Du anses då ha lämnat den svenska socialförsäkringen och omfattas istället av arbetslandets socialförsäkringssystem.

Reglerna inom EU/EES-området för samordning av socialförsäkringsförmåner kan du läsa om på sid 169–170. Det viktigaste rådet är dock att alltid kontakta den svenska Försäkringskassan innan du åker. Försäkringskassan kan ge dig all aktuell information om vad som gäller i just din situation.

Det viktigaste rådet

Kontakta Försäkringskassan innan du åker utomlands för att arbeta, oavsett om det är som utsänd eller för att arbeta som lokal- eller dotterbolagsanställd. Du kan behöva ett så kallat utsändningsintyg för att bevisa att du är kvar i den svenska socialförsäkringen. Både Försäkringskassan och andra myndigheter (Pensionsmyndigheten, Arbetsförmedlingen) har all information som du behöver.

Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS

När du förvärvsarbetar i Sverige har du rätt till sjukpenning om du är sjuk längre än de 14 dagar då arbetsgivaren betalar sjuklön enligt sjuklönelagen, SjLL. Sjukpenningen bygger på att Försäkringskassan har fastställt en sjukpenninggrundande inkomst SGI, för dig.

Om du arbetar som utsänd i utlandet har du kvar din rätt till svenska försäkringsförmåner vid sjukdom enligt socialförsäkringsbalken (SFB) om utlandsjobbet inte pågår längre än två år. Annars avregistreras du och har därmed inte heller rätt till sjukpenning från Försäkringskassan.

Om du avregistreras från den svenska Försäkringskassan kan du ha rätt till ersättning vid sjukdom från Försäkringskassans motsvarighet i utsändningslandet. Det är dock inget krav, utan du kan vid sjukdom få dagsersättning från AGS som motsvarar den sjukpenning som du skulle ha fått om du jobbat i Sverige. Får du ersättning motsvarande sjukpenning i utsändningslandet, minskas ersättningen från AGS i motsvarande mån.

I vilket fall som helst får du under sjukdag 15–360 också den ”vanliga” AGS-dagsersättningen som kompletterar sjukpenningen på samma sätt som om du hade arbetat i Sverige och fått sjukpenning från Försäkringskassan.

När du kommer tillbaka till Sverige efter utlandstjänstgöringen har du rätt till fortsatt försäkringsskydd i AGS tills Försäkringskassan fastställer en sjukpenninggrundande inkomst för dig – men då högst i 30 dagar.

Arbetsgivaren ska betala en särskild tilläggspremie för dig om du på grund av arbetet i utlandet inte längre omfattas av svensk sjukpenning.

Observera att vid utsändning till krigsområden och motsvarande kan inskränkningar i försäkringsskyddet finnas.

Denna avtalsförmån kallas för särskild AGS-förmån vid bortfall av svensk sjukpenning

Läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring, LFU

Arbetsgivaren ska anmäla till Pensionsvalet om du blir utsänd för att arbeta utomlands. Då ska arbetsgivaren också teckna en läkekostnadsförsäkring, som ersätter nödvändiga och skäliga kostnader som du kan ha om du drabbas av sjukdom eller olycksfall.

Om du och arbetsgivaren har träffat överenskommelse om att din make, registrerade partner eller sambo ska följa med på utlandstjänstgöringen, ska din arbetsgivare teckna läkekostnadsförsäkringen också för henne eller honom.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA

Omfattas du av TFA i Sverige så gör du det även om ditt företag skickar dig på jobb utomlands.

KFO

TFA gäller för samma typer av skador och enligt samma förutsättningar och TFA-villkor som om skadan inträffat vid arbete hemma i Sverige.

Om du drabbas av olycksfall eller sjukdom som leder till minst 180 dagars sjuk-skrivning, kan du få ersättning också i andra situationer. Det gäller om du skadas på grund av miljöfaktorer som klart avviker från vad som förekommer i Sverige eller sådana speciella risker som du på grund av utlandsvistelsen rimligen inte kan undvika.

TFA har ju funktionen att komplettera det lagstadgade arbetsskadeskydd som du har genom socialförsäkringsbalken, SFB. Som den lagstadgade arbetsskadeförsäkringen numera är utformad, är det främst livränta som är aktuell som ersättningsform. Om du på grund av utlandstjänstgöringen inte omfattas av den lagstadgade arbetsskadeförsäkringen, kan TFA träda in och lämna motsvarande ersättning som du annars skulle ha fått från Försäkringskassan.

Försäkring om avgångsbidrag, AGB

AGB gäller som vanligt om du är utsänd av svensk arbetsgivare och uppfyller kraven för att omfattas. (Se ovan under rubriken "Vem omfattas" på sid 196.) Om du inte längre tillhör den svenska Försäkringskassan, måste arbetsgivaren anmäla detta till Fora AB.

Avtalspension SAF-LO eller Kooperationens Avtalspension, KAP

Avtalspension SAF-LO eller Kooperationens Avtalspension KAP har du rätt till oavsett om du tjänstgör i Sverige eller utomlands. Arbetsgivaren fortsätter att årligen betala in ett belopp som motsvarar 4,5 procent av din lön under 7,5 inkomstbasbelopp och 30 procent över detta tak. Samma regler som gäller vid arbete i Sverige, alltså.

Men om du arbetar utomlands kan det hända att din arbetsgivare inte är skyldig att betala in ålderspensionsavgiften (en av arbetsgivaravgifterna) på 10,21 procent. Därmed registrerar Försäkringskassan inte någon pensionsrätt för dig i det allmänna pensionssystemet.

Detta är inget problem så länge som din utlandstjänstgöring sker i ett EU/EES-land eller i något av de länder som Sverige har ingått socialförsäkringskonvention med. I så fall tjänar du nämligen in en motsvarande pension i arbetslandet. Den pensionsrätten räknas in i den ålderspension som du så småningom får ut när du går i pension.

Om du däremot tjänstgör i ett land som inte hör till EU-/EES-/konventionsländerna, ska arbetsgivaren betala in 10,21 procent till en tjänstepensionsförsäkring med samma utformning som Avtalspension SAF-LO respektive Kooperationens Avtalspension. Premien betalar arbetsgivaren in till Fora respektive Pensionsvalet.

Försäkringar vid dödsfall

Tjänstegrupplivförsäkringen TGL respektive Avtalsgrupplivförsäkringen AGL gäller som vanligt om du är utsänd av svensk arbetsgivare och uppfyller kraven för att omfattas. (Se under rubriken "Vem omfattas" på sid 196.) Om du inte längre omfattas av det svenska socialförsäkringsskyddet, måste arbetsgivaren anmäla detta till Fora respektive Pensionsvalet.

Alla som bor och arbetar i Sverige omfattas av förmåner till efterlevande enligt socialförsäkringsbalken, SFB. Vid dödsfall betalar Försäkringskassan ut omställningspension, barnpension och andra delar av det lagstadgade efterlevandeskyddet. Efterlevandepensionssystemet finansieras genom en efterlevandepensionsavgift, som är en av de sociala avgifterna.

Om din arbetsgivare under din utlandstjänstgöring inte är skyldig att betala in efterlevandepensionsavgift (som är en del av de lagstadgade arbetsgivaravgifterna),

Observera att vid utsändning till krigsområden och motsvarande kan inskränkningar i försäkringsskyddet finnas.

I Kooperationens Avtalspension KAP ingår familjeskydd redan i avtalspensionsplanens grundutformning, vilket innebär att den premie som (enligt närmast föregående avsnitt strax ovan här i Handboken) arbetsgivaren ska betala in till en tjänstepension täcker även familjeskyddsdelen.

har du ändå rätt till motsvarande skydd för dina närmaste om du skulle avlida. Därför ska arbetsgivaren betala in en avgift som motsvarar efterlevandepensionsavgiften till ett efterlevandeskydd som är identiskt med familjeskyddet i Avtalspension SAF-LO.

Undantaget från denna kollektivavtalade regel är om din utlandstjänstgöring sker i ett EU-/EES-land eller i något av de länder som Sverige har ingått socialförsäkringskonvention med. Då har du motsvarande skydd i arbetslandet ändå.

Att överklaga beslut – så här gör man

Det bästa rådet till en försäkrad som är missnöjd – eller bara har frågor – är att ta kontakt med den aktuella handläggaren/avdelningen. Att ta kontakt kan vara så enkelt som att ringa upp eller skicka en e-post. En sådan kontakt kan ge kompletterande uppgifter och eventuella missförstånd kan ofta klaras upp.

Det går också alltid att begära omprövning av ett beslut under förutsättning att begäran om omprövning sker i rätt tid. Läs mer om de olika tidsfristerna för omprövningsbegäran och överklagande i detta kapitel.

Att tänka på vid alla överklaganden

När du får ett beslut som du inte är nöjd med: Granska kritiskt den utredning som legat till grund för beslutet. Är något fel i sak? Fattas viktiga fakta? Är exempelvis läkarintygen fullständiga? Dina chanser att få rätt när du begär omprövning eller överklagar ökar om du kan tillföra beslutsunderlaget ytterligare något som talar för din sak.

Begäran om omprövning ska alltid vara skriftlig. Men kom ihåg att det inte betyder att till exempel Försäkringskassan eller AFA Försäkring kräver att du ska skriva på perfekt rättstavad svenska eller på en viss typ av papper. Det går till exempel alldeles utmärkt att skriva för hand på ett vanligt kollegieblocksblad.

Det som är viktigt är innehållet, alltså att du beskriver noga och gärna också bifogar exempelvis läkarintyg eller annan dokumentation till varför du tycker att det ursprungliga beslutet är fel och hur du vill ha det ändrat.

Som medlem i facket kan du alltid vända dig till din fackliga organisation för att få hjälp med att överklaga. Antingen kan förbundet ge det bistånd som behövs eller också på annat sätt hjälpa dig att få tillgång till juridisk eller medicinsk expertis.

Beslut inom socialförsäkringssystemet

Innan myndigheten, till exempel Försäkringskassan, får fatta ett beslut som är negativt för dig ska myndigheten delge (kommunicera) dig alla handlingar som ska ligga till grund för beslutet. Det kan röra sig om kassans egna utredningar, läkarutlåtanden eller uttalanden av kassans försäkringsläkare.

Efter kommunikeringen har du normalt 14 dagar på dig att lämna dina synpunkter till myndigheten. Har utredningen brister kan du begära att myndigheten förbättrar sin utredning eller välja att själv göra kompletteringar. De olika beslutsfattande myndigheterna bifaller i regel en begäran om uppskov om kompletteringarna är tidskrävande.

Försäkringskassan

Beslut om exempelvis sjuk- och aktivitetsersättning, arbetsskadelivränta, handikappersättning och assistansersättning fattas av en tjänsteman med funktionstiteln "beslutsfattare" på Försäkringskassan.

Facklig rättshjälp – en medlemsförmån

Det är ditt förbund som beslutar om att bevilja rättshjälp eller inte. Kontakta din försäkringsinformatör eller ditt lokala fack för mer information!

Försäkringskassans kundcenter, telefon 0771-524 524, kan lämna närmare information. På Försäkringskassans hemsida finns också (under rubriken Bra att veta i vänstermenyn) en sida som heter "Om du inte är nöjd" och som innehåller mer information.

Om du är missnöjd med beslutet kan du begära att Försäkringskassan gör en omprövning. Det står på beslutet hur lång tid man har på sig att begära omprövning.

Omprövningsbegäran ska vara skriftlig och innehålla uppgift om den klagandes – det vill säga ditt – namn, adress och personnummer. Du ska även ange vilket beslut det handlar om, varför du tycker att beslutet är felaktigt och hur du vill att det ska ändras. Om du använder dig av ombud ska du skriva en fullmakt för ombudet.

Begäran om omprövning ska skickas till den enhet där grundbeslutet fattades (adressen står på beslutsdokumentet). Om den försäkrade efter omprövningen fortfarande är missnöjd, går det bra att överklaga till förvaltningsrätten.

Att tänka på vid återkravsbeslut

Om Försäkringskassan har betalat ut för mycket i ersättning, får du ett beslut om återkrav. Återkravsbeslutet kan omprövas – men det är viktigt att ändå betala skulden senast på förfallodagen för att slippa dröjsmålsränta. Även i detta fall gäller att omprövningsbegäran ska vara skriftlig.

A-kassan eller Arbetsförmedlingen

Motsvarande som i socialförsäkringssystemet gäller för a-kassans beslut. Om du är missnöjd, ska du först komplettera dina uppgifter och begära omprövning. Om du fortfarande är missnöjd efter omprövningen, framgår det av a-kassans skriftliga beslut hur du ska gå tillväga för att överklaga.

Är du missnöjd med ett beslut som Arbetsförmedlingen fattat, kan du vända dig till Arbetsförmedlingens centrala enhet för omprövning av beslut. Din lokala arbetsförmedling kan ge mer information om hur du går tillväga.

Pensionsmyndigheten

Även när det gäller ålderspensionssystemet, har du rätt att få din sak prövad. Du måste alltid först begära omprövning hos Pensionsmyndigheten. Omprövningsbegäran ska vara skriftlig och brevet ska skickas till Pensionsmyndigheten, Box 304, 301 08 Halmstad. Det omprövningsbeslutet kan sedan överklagas till förvaltningsrätten.

Observera att tidsfristerna för begäran om omprövning hos Pensionsmyndigheten är olika beroende på vad det är som du är missnöjd med. Exempel: beslut om pensionsgrundande inkomst, PGI, pensionspoäng i det gamla ATP-systemet, barnårslätt, pensionsrätt i premiepensionen. Pensionsmyndigheten har mer information om hur man begär omprövning, vad det innebär och vilka tidsfrister som gäller.

Överklaga till en förvaltningsdomstol

Om Försäkringskassans, Pensionsmyndighetens eller a-kassans omprövning inte leder till att beslutet ändras, har du rätt att överklaga till förvaltningsrätten.

REPETITION: Du måste alltså börja med att begära omprövning hos den myndighet som fattade det ursprungliga beslutet, till exempel Försäkringskassan. På omprövningsbeslutet står den adress som du ska skicka överklagandet till och när det senast ska vara inne. Det som sker sedan är att den ursprungliga beslutsfattande instansen kontrollerar att överklagandet kommit in i rätt tid och skickar sedan in det till förvaltningsrätten.

Förutom skälen till varför du anser att det överklagade omprövningsbeslutet är felaktigt och hur du vill att det ska ändras, ska du skriva ditt namn, personnummer, adress och telefonnummer. Om du anlitar ett ombud, ska en fullmakt i original skickas med.

De tidigare länsrätterna bytte den 15 februari 2010 namn till "Förvaltningsrätten i..." följt av namnet på den ort där förvaltningsrätten är belägen. En förteckning över Förvaltningsrätterna finns på Sveriges Domstolars hemsida, www.domstol.se.

Den 1 januari 2011 bytte Regeringsrätten namn till Högsta förvaltningsdomstolen.

Kammarrätten heter dock fortfarande kammarrätten.

Om du efter dom i förvaltningsrätten är missnöjd med domstolens bedömning har du möjlighet att överklaga till kammarrätten och i sista hand till Högsta förvaltningsdomstolen. Hur man går tillväga vid dessa överklaganden och vad som gäller finns det mer information om på respektive dom.

Allmänt gäller att man inte har en automatisk rätt att få sin sak prövad i dessa högre instanser. I både kammarrätten och Högsta förvaltningsdomstolen krävs att domstolen ger så kallat prövningstillstånd. Ett sådant beviljas i huvudsak endast när det är av vikt för rättstillämpningen att överklagandet prövas i högre instans – så kallad prejudikatsdispens.

Beslut inom avtalsförsäkringarna

När AFA Försäkring fattar det slutliga skaderegleringsbeslutet i ett ärende, följer det alltid med en så kallad besvärshänvisning. Alltså en instruktion för hur den som eventuellt är missnöjd med beslutet ska göra för att begära omprövning.

Allmän information

Omprövning begär du hos Omprövningsavdelningen AFA Försäkring (se vidare nedan). Först dock ett par andra påminnelser:

Avtalsförsäkringarnas nämnder omprövar inte längre

Tidigare kunde den försäkrade vända sig till en av de partssammansatta nämnderna för att begära omprövning. Sedan 2007 går det inte längre. Begäran om omprövning ska riktas till Omprövningsavdelningen AFA Försäkring.

AGS-nämnden, TFA-nämnden, AGB-nämnden, TGL-nämnden, FPT-nämnden och Pensionsnämnden samt Försäkringsnämnden, behandlar bara övergripande och principiella frågor samt tolkar villkoren. Nämnderna omprövar inga skadeärenden.

Klagomålsansvarig på AFA Försäkring

Klagomålsansvarig är en funktion på AFA Försäkring som innebär en extra möjlighet för de försäkrade att komma till tals och för AFA Försäkring att fånga upp problem och förebygga att nya uppstår. Med klagomål avses att en kund i ett enskilt ärende framför konkret missnöje med hanteringen av sakfrågan och andra frågor såsom handläggningstid och bemötande.

Klagomålsansvarig ska svara så snart som möjligt. Om du inte kan få svar inom 14 dagar får du ett skriftligt besked med information om när ett svar kan förväntas.

Adressen är: Klagomålsansvarig, AFA Försäkring, 106 27 Stockholm, klagomalsansvarig@afaforsakring.se, telefon 08-696 35 70, fax: 08- 696 45 45.

Ny prövning av skadeavdelningen

En försäkrad som är missnöjd med ett beslut ska i första hand vända sig till den aktuella skadeavdelningen och begära en ny prövning av det beslut som hon eller han är missnöjd med. Kontaktuppgifter finns på beslutsbrevet från AFA Försäkring.

Omprövningsavdelningen vid AFA Försäkring

Till Omprövningsavdelningen vid AFA Försäkring vänder du dig om du är missnöjd med ett slutligt beslut om Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA, Avtalsgrupp-sjukförsäkringen, AGS, Försäkring om avgångsbidrag, AGB, Tjänstegruppplivförsäkringen, TGL eller Premiebefrielseförsäkringen.

Omprövningsavdelningen gör en ny, självständig prövning av skaderegleringsbeslutet och har rätt att fatta beslut som ändrar det ursprungliga skaderegleringsbeslutet helt eller delvis. Att begära omprövning är kostnadsfritt.

Begäran om omprövning ska vara skriftlig. Ange vad du vill ha omprövat, hur du vill att beslutet ska ändras och vilka skäl du har för ändring av beslutet.

Tidsfristen för att begära omprövning är sex månader för TFA-ärenden (alltså ett halvår). Den börjar löpa från det att AFA Försäkring tagit slutlig ställning. För övriga avtalsförsäkringar gäller ingen tidsfrist. Närmare information ligger som bilaga till AFA Försäkrings beslut i ärendet.

Adressen är Omprövningsavdelningen AFA Försäkring, Box 162 43, 103 24 Stockholm. Telefon 020-44 04 64.

Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar

Om du fortfarande är missnöjd efter Omprövningsavdelningens beslut, kan du begära prövning av beslutet i Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar. Skiljenämnden består av ledamöter som utses av arbetsmarknadens parter. Arbetsmarknadens parter utser gemensamt en ordförande som är lagfaren domare.

Även till Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar ska överklagandet göras skriftligt och innehålla:

- Vilket beslut som du vill överklaga, hur du vill att beslutet ska ändras och vilka skäl som du har för ändring av beslutet.
- Kopia av beslutet från omprövningsavdelningen.
- Ditt namn, personnummer, ärendenummer, adress och telefonnummer.

Begäran om prövning ska skickas till Skiljenämnden för Arbetsmarknadsförsäkringar, 101 56 Stockholm.

Skiljeförfarandet innebär att det aktuella beslutet prövas slutligt. En skiljedom kan inte överklagas.

Viktig information om kostnader

Att begära omprövning hos Omprövningsavdelningen AFA Försäkring är, som nämnts ovan, kostnadsfritt.

För att få ärendet prövat i Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar – alltså överklagandesteget efter Omprövningsavdelningen – är reglerna däremot olika beroende på när skadan är anmäld.

- I "gamla" ärenden, där skadeanmälan sänts till AFA Försäkring före den 1 maj 2007, tas ingen avgift ut.
- I "nya" ärenden, där skadeanmälan sänts till AFA Försäkring den 1 maj 2007 eller senare, är avgiften fyra procent av prisbasbeloppet (avrundat till 1 800 kronor år 2015).

Avgiften betalas till FORA, plusgirokonto 113 89 58-2. Vid betalning måste personnummer anges.

Om skiljenämndens beslut helt eller delvis går på den klagandes linje, betalas avgiften tillbaka.

Ekonomiskt förmånligare med skiljeförfarande än domstolsprövning

Observera att det trots avgiften fortfarande är ekonomiskt förmånligare att begära skiljenämndsprövning än att inleda rättsligt förfarande i allmän domstol.

I skiljenämnden får du vid förlust svara för dina egna ombudskostnader, om sådana kostnader finns. Däremot behöver du inte svara för AFA Försäkrings kostnader eller skiljenämndens kostnader. Om AFA Försäkring förlorar tvisten får AFA Försäkring som huvudregel betala såväl sina egna som dina rättegångskostnader.

Om du väljer att inleda rättsligt förfarande i allmän domstol, får du vid förlust däremot som huvudregel betala både dina egna rättegångskostnader och AFA Försäkrings rättegångskostnader. Om AFA Försäkring förlorar tvisten betalar AFA Försäkring såväl sina egna som dina rättegångskostnader.

KFF-nämnden – för AGL och KAP

Den partssammansatta KFF-nämnden svarar för tolkningen av bestämmelserna för Avtalsgrupplivförsäkringen AGL, och Kooperationens Avtalspension KAP och är i övrigt rådgivande till försäkringsgivaren. Även du som är försäkrad kan begära att fråga som angår dig ska tas upp till behandling i KFF-nämnden.

| KFO

Kontaktuppgifter till KFF-nämnden är:

Pensionsvalet PV

Box 90 209

120 23 Stockholm

Telefon: 020-650 111

E-post: info@pensionsvalet.se

Förkortningar

Förkortningar i kursiv och inom parentes avser lagar/försäkringar/institutioner som har upphört, avskaffats eller bytt namn.

AFA	AFA Försäkring är den gemensamma organisationen för de tre bolagen AFA Sjukförsäkring, AFA Trygghetsförsäkring och AFA Livförsäkring.
(AFL)	<i>Lagen om allmän försäkring</i>). Upphörde den 1 januari 2011. Bestämmelserna finns nu i socialförsäkringsbalken, SFB.
AGB	Försäkring om avgångsbidrag
AGL	Avtalsgrupplivförsäkring
AGS	Avtalsgruppsjukförsäkring
AGS-KL	Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda i kommuner och landsting
AMF	Bolaget hette tidigare AMF Pension
AML	Arbetsmiljölagen
(AMS)	<i>Arbetsmarknadsstyrelsen</i>). Har upphört och ersatts av den sammanhållna myndigheten Arbetsförmedlingen.
AMU	Arbetsmarknadsutbildning
(ATP)	<i>Allmän tilläggspension</i>
AV	Arbetsmiljöverket
BTP	Bostadstillägg för pensionärer
BÅI	Bruttoårsinkomst
EPU	Efterlevandepensionsunderlag
FPT	Föräldrapenningtillägg
(GPL)	<i>Lag om garantipension</i>). Upphörde den 1 januari 2011. Bestämmelserna finns nu i socialförsäkringsbalken, SFB.
IAF	Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen
ILO	International Labour Organisation
ITP	Industrins och handelns tilläggspension för tjänstemän
ITP-K	Industrins och handelns tilläggspension för tjänstemän – Komplettering
IUP	Institutet för utbetalning av partsavtalade ersättningar
KAP	Kooperationens Avtalspension
KAP-KL	KollektivAvtalad Pension, för kommun- och landstingsanställda
KFO	Kooperationens Förhandlingsorganisation
KPI	Konsumentprisindex
(LAF)	<i>Lagen om arbetsskadeförsäkring</i>). Upphörde den 1 januari 2011. Bestämmelserna finns nu i socialförsäkringsbalken, SFB.
LAS	Lagen om anställningsskydd
LFU	Läkekostnadsförsäkring vid utlandstjänstgöring
(LIP)	<i>Lag om inkomstgrundad ålderspension</i>). Upphörde den 1 januari 2011. Bestämmelserna finns nu i socialförsäkringsbalken, SFB.
(LSP)	<i>Lag om statligt personskadeskydd</i>). Upphörde den 1 januari 2011. Bestämmelserna finns nu i socialförsäkringsbalken, SFB.

LO	Landsorganisationen i Sverige
OB	Obekväm arbetstid
PGI	Pensionsgrundande inkomst
(PPM)	<i>Premiepensionsmyndigheten). Har upphört och ersatts av den sammanhållna myndigheten Pensionsmyndigheten, dit även Försäkringskassans tidigare pensionsverksamhet överförts.</i>
PTK	Förhandlings- och samverkansrådet PTK. Hette tidigare <i>Privattjänstemannakartellen</i> .
(RFV)	<i>Riksförsäkringsverket). Har upphört och ersatts av den sammanhållna myndigheten Försäkringskassan.</i>
SACO	Sveriges Akademikers Centralorganisation
(SAF	Svenska arbetsgivareföreningen). Föregångaren till Svenskt Näringsliv.
SBTP	Särskilt bostadstillägg för pensionärer
SFB	Socialförsäkringsbalken. Trädde i kraft den 1 januari 2011 och ersatte då cirka 30 tidigare lagar på området socialförsäkring och allmän pension.
SGI	Sjukpenninggrundande inkomst
SjLL	Lagen om sjuklön
STB	Särskilt tandvårdsbidrag
(STP	<i>Särskild tilläggspension). Föregångaren till Avtalspension SAF-LO.</i>
TCO	Tjänstemännens centralorganisation
TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada
(TFY)	<i>Trygghetsförsäkring vid yrkesskada). Föregångaren till TFA.</i>
TGL	Tjänstegrupplivförsäkring
TLV	Tandvårds- och läkemedelsförmånsverket
TSL	Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden TSL

Hjälpmedel och mer information

Denna bok är din grundläggande lärobok och uppslagsverk i uppdraget som försäkringsinformatör. När du läst det som finns i denna bok har du kommit mycket långt. Men naturligtvis finns det mer som du kan ta del av om försäkringsskyddet genom lag och kollektivavtal. Här får du några tips:

LOs och förbundens gemensamma resurser

Förbunden organiserar sitt arbete med försäkringsinformation på olika sätt, vilket innebär att det finns skillnader i exempelvis vilken information som finns på förbundets hemsida. Tillsammans har förbunden och LO därför en hel del gemensamt material och resurser – inte minst den här grundboken och utbildningarna.

Ff-torget på www.lo.se

Ff-torget är en plats för alla LO-förbundens försäkringsinformatörer.

Det finns en länk till Ff-torget under fliken Facket försäkrar på LOs hemsida www.lo.se – men det enklaste sättet att komma in på Ff-torget är att skriva in den här adressen direkt i webbläsaren: <http://fftorget.lo.se>

Alla dina material i pdf-form

Under Ff-torget's flik Material kan du hämta allt informations- och utbildningsmaterial som pdf-filer. Det gäller bland annat den här Handboken. Under fliken Checklistor hittar du alltid den senaste upplagan av ditt förbunds checklista för Försäkringssamtalet. Utbildningsmaterialen "Ditt uppdrag som försäkringsinformatör" hittar du under fliken Utbildningen. Resten av materialet (handlingsplan, grupp- arbetsuppgifter, presentationsbilder i PowerPoint med mera) finns under Material, avdelningen Grundutbildning.

Nya och tidigare regler

En av de filer som du kan hämta heter Tidigare regler för social- och avtalsförsäkringar. Filen finns därför att i en del fall lever de gamla reglerna kvar parallellt med de nya och tillämpas för "gamla" ärenden. Så exempelvis inom arbetsskadeförsäkringen, där det är skade-/visandedag som avgör vilken uppsättning villkor som ska tillämpas.

Det är bra att veta var du kan hitta dem om du stöter på "gamla" skade- och försäkringsfall.

LO-distribution

De flesta material som LO producerar kan du beställa från LO-distribution. Enklast gör du det genom att gå in på www.lo.se (en knapp med texten MATERIAL högst upp på startsidan. Klicka vidare till LO-distribution). Eller så kan du använda dessa kontaktvägar: tel: 026-24 90 26, fax: 026-24 90 10, e-post: lo@strombergdistribution.se. Om inget annat anges i "Materialnytt" är själva materialen gratis, men LO-distribution skickar en faktura på frakt- och expeditionsavgiften.

Fackliga utbildningar på nätet

Under avdelningen Facket på sin sida på www.lo.se hittar du bland annat LOs utbildningar på nätet för dig som är förtroendevald eller medlem i facket, främst korta självstudiekurser om fackliga frågor och arbetsrätt. LOs nätutbildningar är öppna för alla. Även om grundtanken är självstudier kan utbildningarna med fördel användas i studiecirkel och som diskussionsmaterial på möten, utbildningar och konferenser.

På www.lo.se hittar du allt material som LO producerar under avdelningarna LO Fakta och Material.

Gå in på www.lo.se och välj Facket på din sida i menyn och sedan Facklig utbildning. Om LOs hemsida ändras under året, kan du alltid skriva in kursernas namn i sidans SÖK-ruta så kommer du rätt.

Nätutbildningar som anknyter till denna Handbok är:

- Vad är ett kollektivavtal?
- Om a-kassan
- Hjälp till nytt jobb (om omställningsstödet)
- Pensionsboken på nätet

Att göra någon av LOs nätutbildningar är ett lätt och "tidsekonomiskt" sätt att lära sig mer om fackligt viktiga ämnesområden.

LOs och Folksams flerspråkiga kundtjänst

LO och Folksam har sedan många år en flerspråkig telefontjänst – Informationscenter – med information på flera olika språk, inklusive på "lätt svenska". Dit kan man vända sig med frågor om fackligt medlemskap och få information om socialförsäkringarna, avtalsförsäkringarna och medlemsförsäkringarna.

Informationscenter – www.folksam.se/kundservice/otherlanguages – fungerar som ett komplement till LO-förbundens vanliga försäkringsinformation på arbetsplatserna och genom avdelningar/sektioner. Samtalet kostar som ett vanligt lokalsamtal – och i övrigt beroende på operatör och om man ringer inom Sverige eller från utlandet – och själva tjänsten att få tala med någon på ett annat språk än svenska är kostnadsfri.

Vill du mejla är adressen flersprakig@folksam.se. För att boka kundservice på teckenspråk fyller du i kontaktformuläret på www.folksam.se/kundservice/kontakt-pateckensprak. Sedan blir du kontaktad av Folksams rådgivare. Kommunikationen sker därefter på teckenspråk via ett videosystem.

Många medlemmar har ett annat språk än svenska som modersmål. Om medlemmen varit kort tid i Sverige kan det vara svårt att förstå alla detaljer i det som du beskriver. Tipsa medlemmen om dessa möjligheter att komplettera din information med information på det egna modersmålet!

Nyhet från hösten 2014: Kundservice nu också på teckenspråk!

Arabiska	0771-58 59 00	Ryska	0771-58 59 09
Bosniska	0771-58 59 01	Serbiska	0771-58 59 10
Engelska	0771-58 59 02	Somaliska	0771-58 59 11
Finska	0771-58 59 03	Spanska	0771-58 59 12
Italienska	0771-58 59 04	Turkiska	0771-58 59 14
Kroatiska	0771-58 59 05	Tyska	0771-58 59 15
Kurdiska	0771-58 59 58	Lätt svenska	0771-58 59 13
Pashto/Dari	0771-58 59 06	Teckenspråk	www.folksam.se/kundservice/kontakt-pateckensprak
Persiska	0771-58 59 07		
Polska	0771-58 59 08		

Avtalsförsäkringar och avtalspension

AFA Försäkring

Hemsidan och kundcenter (även på vissa andra språk än svenska)

På www.afa-forsakring.se hittar du försäkringsvillkor för avtalsförsäkringarna och där finns också telefonnumret (0771-88 00 99) till kundcenter samt ett webbformulär för att skicka e-post.

På hemsidan www.afa-forsakring.se hittar du även mängder av annat användbart och intressant material.

Under rubriken Other languages (en länk som ligger allra högst upp, i det grå fältet till höger om logotypen) finns information om avtalsförsäkringarna även på andra språk än svenska – engelska, spanska, polska, serbiska, finska och turkiska.

AFA Försäkrings kundwebb

För flera av avtalsförsäkringarna kan du använda kundwebben att anmäla sjukdom, skador och andra försäkringsfall på. AFA Försäkrings kundwebb når du direkt från

Mer information om hur man använder kundwebben finns i LOs Blankettguide. Använd 2014 års upplaga tills den nya för 2015 kommer ut i slutet av våren.

startsidan på www.afaforsakring.se. Där kan du som anställd göra anmälan om skada eller försäkringsfall. Du kan använda kundwebben utan e-legitimation, men vill du kunna följa ditt ärende – till exempel se om det har skickats pengar till ditt konto – behöver du logga in med e-legitimation. Även arbetsgivaren kan använda AFA Försäkrings kundwebb.

Det fackliga medlemskapet och fackets försäkringar genom kollektivavtal och medlemskap är till för alla. Ingen ska behöva gå miste om sina rättigheter på grund av språksvårigheter.

AFA Försäkring på Facebook

Adressen är www.facebook.com/afaforsakring. Någon tid för besvarande av frågor finns inte angiven, men sannolikt handlar det om aktiv kundtjänst på vardagar under motsvarande kontorstid som Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten.

AFA Försäkring på Youtube

Adressen <http://www.youtube.com/user/afaforsakring> går till AFA Försäkrings Youtube-sida med bland annat inspelade frukostseminarier om olika ämnen som berör avtalsförsäkringar och lagstadgade försäkringar och pensioner. Här finns också instruktionsfilmer om hur man använder kundwebben.

Fora

Inom Avtalspension SAF-LO är det Fora, www.fora.se, som administrerar allt som gäller nyval, omval eller flytt av pensionskapital samt ändring av förmånstagarförordnande. Telefonnumret till Foras kundservice för avtalspensionen är 08-787 40 10.

På hemsidan www.fora.se kan du både få information (välj avdelningen Privat-anställd arbetare) och göra pensionsval direkt på webben genom att ansluta dig till Mina sidor. Under avdelningen Så påverkas du kan du läsa mer om vilka förmåner du har från kollektivavtalets försäkringar i olika livssituationer och få länkar till bland annat AFA Försäkring.

KFO

Pensionsvalet

Inom Kooperationens Avtalspension, KAP, är det Pensionsvalet som administrerar allt som gäller nyval, omval eller flytt av pensionskapital samt ändring av förmånstagarförordnande. Telefonnumret till Pensionsvalets kundservice är 020-650 111 och e-postadressen är info@pensionsvalet.se.

Du kan inte genomföra omval på webben, utan måste beställa eller ladda ned de blanketter du behöver. Gå in på avdelningen För anställda och leta upp underavdelningen KAP (KFO-LO) i vänstermenyn.

Statens informationsmaterial med mera

Prenumerera på nyheter från regeringskansliet

Ett av de bästa sätten att snabbt få information om vad som är på gång inom socialförsäkringar och allmänna pensioner är att prenumerera på pressmeddelanden per e-post från socialdepartementet. Om det till exempel handlar om ett lagförslag (proposition) eller en rapport (betänkande) från en statlig utredning så ligger alltid en länk till dokumentet som du kan titta på och också ladda ned till din egen dator i pdf-form.

Längst ned på www.regeringen.se finns ett grått fält med bland annat "Prenumerera på nyheter"-avdelningen. Gå in där, välj vad du vill ha skickat till dig och hur ofta (varje dag eller en gång i veckan) och följ sedan instruktionerna.

Prenumerationen är självklart gratis eftersom det handlar om offentligt statligt material.

Direktadress till prenumera-
tionsavdelningen: www.regeringen.se/sb/d/107/a/289

Försäkringskassan

Nedladdningsbart material med mera

Försäkringskassans webbplats växer och blir alltmer användarvänlig. På www.forsakringskassan.se finns både nedladdningsbart material i form av broschyrer eller blanketter och "räknesnurror" som du kan använda för att räkna ut exempelvis om du har rätt till bostadsbidrag.

Till de nyare hjälpmedlen hör "Kassakollen" där du kan se hur stor ersättning du i normalfallet kan få vid sjukdom, föräldraskap, vård av barn, bostadsbidrag och tandvårdsstöd. Korta svar – men inte i personspecifika frågor – och länkar som leder vidare kan du också få genom att skriva sökord eller enklare frågor i "Fråga Hanna"-spalten. Hanna-funktionen är en kombination av digital innehållsförteckning och avancerad sökruta.

Du kan också anmäla föräldrapenninguttag, vård av sjukt barn, friskanmäla dig själv och göra mycket annat själv, direkt på www.forsakringskassan.se. Genom Mina sidor kan du följa ditt eget ärende, se när ersättningar betalas ut och så vidare. Mina sidor kan även användas i mobiltelefon eller surfplatta via en app.

För att hitta det du söker kan du antingen klicka i vänstermenyn på ärendetypen ("Förälder", "Pension", "Sjuk" med mera) eller skriva något i sökrutan högst upp till höger. Väljer du efter ärendetyp så kommer du till en sida där du hittar information samt länkar vidare till exempelvis blanketter eller till Mina sidor-funktionen.

Du som är försäkringsinformatör kan ibland ha behov av mer information. Om du går in på fliken "Om Försäkringskassan" (som finns strax under sökrutan) hittar du fördjupningsmaterial. Bland annat ligger där lagar och regler samt Försäkringskassans egna vägledningar för handläggningen av olika ärenden.

Prata med eller mejla till Försäkringskassan på både svenska och andra språk

En sammanfattning av alla kontakttjänster finns under fliken Kontakt, högst upp och längst ut till höger ovanför den enkla sökrutan. Vill du ringa har Försäkringskassans kundcenter telefonnummer 0771-524 524.

I samma gröna fält, fast längre ut till vänster finns en länk till Other languages. Där kan du bland annat boka samtal på elva andra språk än svenska.

De bokningsbara språk som Försäkringskassan kan ge service med hjälp av tolk på är arabiska, finska, franska, meänkieli, polska, samiska, somaliska, spanska, thailändska, turkiska och tyska. Samtalet kostar som ett vanligt lokalsamtal – och i övrigt beroende på operatör och om man ringer inom Sverige eller från utlandet – och själva tolkservicen är kostnadsfri.

På bokningssidan väljer man själv tidpunkt för samtalet, vardagar mellan kl 8 och 16. Försäkringskassan ringer upp på den tid man själv valt. Det går också att ringa till kundtjänsten och få hjälp direkt, utan bokning, men då bara på svenska eller engelska.

Observera att det också finns skriftlig information "Om socialförsäkringen" under bokningslänkarna på sidan, på respektive språk. På informationssidorna kan man bland annat ladda hem Försäkringskassans blanketter på fler av språken och det finns också pdf-filer med mer detaljerad information om de olika ersättningarna.

Försäkringskassan på Facebook

Adressen är www.facebook.com/forsakringskassan och kundtjänsten där besvarar frågor på vardagar kl 8–16.

Pensionsmyndigheten

Nedladdningsbart material med mera

Från startsidan, www.pensionsmyndigheten.se, når du en rad olika funktioner och materialsamlingar. Liksom på Försäkringskassans hemsida kan du välja ärendetyp (till exempel "För pensionssparare") och då komma till ett sidblock som innehåller alla länkar och nedladdningsbart material. En genväg är att gå via sökrutan, som finns högst upp.

Mer allmän information finns i den övre vågräta menyn under exempelvis "Så fungerar pensionen". Bredvid den fliken finns ingången till Dina pensionssidor, där du kan logga in för att få fram dina egna individuella pensionsuppgifter.

Fördjupningsmaterialet finns under fliken "Om Pensionsmyndigheten". Vill du komma till avsnittet med Pensionsmyndighetens vägledningar, trycker du på "Lagar och regler" i vänstermenyn under Om Pensionsmyndigheten-fliken.

Kundservice numera både på svenska och andra språk

Telefonnumret till Kundservice är 0771-776 776 och på webbplatsen finns e-postformulär som man kan använda för att mejla sin fråga till Pensionsmyndigheten. Alla olika kontaktmöjligheter finns förtecknade med länkar (inklusive den till e-postformuläret) på www.pensionsmyndigheten.se/Kontakt.html.

Vill du prata med någon i telefon med hjälp av tolk, kan du beställa ett sådant samtal på de telefonnummer och tider som finna angivna på www.pensionsmyndigheten.se/Tolkservice.html. När denna Handbok trycks finns tolkservice på tio språk: arabiska, engelska, finska, meänkieli, persiska, samiska, serbiska, spanska, turkiska och tyska. Samtalet kostar som ett vanligt lokalsamtal – och i övrigt beroende på operatör och om man ringer inom Sverige eller från utlandet – och själva tolkservicen är kostnadsfri.

På startsidan, www.pensionsmyndigheten.se, finns en länk till "International" (högst upp och längst ut till höger ovanpå inloggningsrutan till Dina pensionssidor). Länken öppnar en avdelning med skriftlig information på femton språk.

Pensionsmyndigheten på Facebook

Adressen är www.facebook.com/pensionsmyndigheten och kundtjänsten besvarar frågor på vardagar kl 8-16.

Pensionsmyndighetens kanal på Youtube

www.youtube.com/user/Pensionsmyndighetens.

Pensionsportalen www.minpension.se

Pensionsportalen www.minpension.se är ett samarbete mellan staten genom Pensionsmyndigheten och pensionsbolagen. Genom pensionsportalen kan du se hur stor din samlade pension blir vid 62, 65, 67 eller 70 års ålder. Portalen är öppen för alla mellan 21 och 65 års ålder. Tjänsten är kostnadsfri för dig som använder den men kräver att du har tillgång till dator och internet.

I dagsläget kan du få en prognos på din samlade pension från det allmänna pensionssystemet och den pension som du har genom kollektivavtal. Privat pensionsparande ingår ännu inte men ska göra det i framtiden så att du kan få en totalbild över alla dina pensionstillgångar.

För att använda tjänsten på www.minpension.se registrerar du dig som användare. För registreringen behöver du antingen din personliga kod eller en e-legitimation. Behöver du en ny kod kan du beställa den från www.pensionsmyndigheten.se eller

Glöm inte s-et i slutet av myndighetens namn i webbadressen!

Glöm inte att även t.ex. Fora skickar ut Pensionsbesked på avtalspensionen varje år.

genom att ringa Pensionsmyndighetens kundtjänst, tel 0771-776 776. E-legitimation laddar du ned från bankernas webbplatser.

När du registrerat dig på pensionsportalen skickas en pensionsfråga till de olika pensionsinstituten. Efter ungefär en vecka får du svar.

Arbetsmiljöverket

www.av.se är en mycket användbar sida för både skyddsombud och försäkringsinformatörer – inte minst för de fackligt aktiva som har båda uppdragen. Här finns såväl hela regelverket (arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och alla Arbetsmiljöverkets föreskrifter) som en stor mängd informationsmaterial och hjälpmedel i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

AGB, Försäkring om avgångsbidrag	99	Bostadstillägg till pensionärer	
AGB-nämnden	99	BTP till sjuk-/aktivitetsersättning	40
AGS, Avtalsgruppsjukförsäkring	43	BTP till ålderspension	136
AGS-nämnden	177	särskilt bostadstillägg, SBTP	40
AGS-fonden – Rehabilitering	35	Bosättningsbaserade socialförsäkringsförmåner	158
AGL, Avtalsgrupplivförsäkring	110	Bouppteckning	121
A-kassa	87	Bruttoårsinkomst, BÅI	38
Aktivitetsersättning	36	Cancer	80
Aktivitetsstöd	27	Checklista	
Allmän pension	63	arbetslöshet	102
Allmän pensionsavgift	63, 127	arbetsskada	82
Anställningsstöd och arbetslöshetsersättning	90	dödsfall	122
Antagandeinkomst i sjuk-/aktivitetsersättning	37	pension	152
Arbetsbaserade socialförsäkringsförmåner	160	sjukdom	53
Arbetsförmågebedömning	30	Dagpenning från a-kassan	91
Arbetsgivarintyg		Dagersättning från AGS	45
vid arbetslöshet	101	Dagsförtjänst, definition av	91
vid sjukdom	50	Delningstal i allmän pension	131
Arbetslivsinriktad rehabilitering	33	Dödsbodelägare	121
Arbetslivsintroduktion, arbetsmarknads- politiskt program	27	DÖDSFALL (kapitlet)	105
ARBETSLÖSHET (kapitlet)	86	Efterlevandelivräntor enligt (SFB (tidigare enligt LAF) 62	
Arbetslöshetsförsäkringen	87	Efterlevandelivräntor enligt LAF	62
Arbetsmarknadens förfogande, stå till	90	Efterlevandepensioner	118
Arbetsmarknadspolitiska program	96	Efterlevandepensionsunderlag, EPU	107
Arbetsjukdom, definition	57	Efterlevandeskydd i Avtalspension SAF-LO	115
ARBETSSKADA (kapitlet)	55	Efterlevandestöd till barn	109
Arbetskadeförsäkring enligt lag	56	Efterskydd	
Arbetsstidsregler – TGL	111	AGS	47
Arbetsvillkor i arbetslöshetsförsäkringen	89	arbetsbaserad socialförsäkring	160
Arvsordning – regler för arv	120	Avtalspension SAF-LO, vid sjukdom	147
Arvsrätt	120–121	förlänga med TGLs fortsättningsförsäkring	114
Arvsskifte	121	TFA	64
Assistansersättning	43	TGL	110
Avgiftsbestämt system	127	Eksem	79
Avgångsvederlag, samordning av arbetslöshets- ersättningen	94	EU/EES-samordning av socialförsäkringsförmåner	169
Avstängningsregler, a-kassan	95	Familjeskydd (se <i>Efterlevandeskydd</i> <i>i Avtalspension SAF-LO</i>)	
Avtalsförsäkringarnas nämnder	177	Felbehandling, ersättning för	43
Avtalsgrupplivförsäkring, AGL	110	Fortsättningsförsäkring TGL	114
Avtalspension SAF-LO	137	Framtida inkomstförlust – TFA	68
Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS		Framtida kostnader – TFA	70
(se AGS, Avtalsgruppsjukförsäkring)	43	Frikort (se <i>Högekostnadsskydd</i>)	
Barnbelopp i TGL	112	Färdolycksfall	66
Barnbidrag	166	Förebyggande sjukpenning	30
Barnlivränta enligt SFB (tidigare enligt LAF)	62	Förlust av underhåll – TFA	70
Barnårsrätt, beräkning av	128	Förlängd livränta	148
Begravningshjälp	62, 112	Förlängd omställningspension	108
Besvär i rörelse- och stödjearparaten	78	Förmånsbestämd pension	127
Bevisregler i SFB (tidigare i LAF)	59	Förmånstagare	113
Bilstöd till funktionshindrade	43	Förmånstagarförordnande	152
Bisyssla och arbetslöshetsersättning	95	Förstadagsintyg (se <i>Läkarintyg</i>)	
Bodelning	121	Försäkring om avgångsbidrag, AGB (se AGB, <i>Försäkring om avgångsbidrag</i>)	
Boendetillägg	40		

Försäkringsgrundande anställningstid		högriskskydd	19
AGS	47	om flera arbetsgivare	19
TGL	110	sjuklön	19
Försäkringsinformatör	4	sjukpenning	22
Försäkringsrådgivare (se <i>Försäkringsinformatör</i>)		återinsjuknanderegler	19
Förvaltningsrätten	176	KFF-nämnden	98
Förvärvsvillkor (se <i>Pensionsgrundande belopp</i>)		Klagomålsansvarig, AFA Försäkring	177
Föräldrapenning	164	Kostnader, ersättning för i TFA	65
Föräldrapenningtillägg	166	Kvalifikationstid i AGS	47
Garantipension till ålderspension	134	LAF, lagen om arbetsskadeförsäkring (se <i>Arbetsskadeförsäkring enligt lag</i>)	
Garantiregel för mellangenerationen	134	Livsinkomstprincipen	127
Graviditetspenning	164	Livränta	
Grundbelopp i TGL	III	enligt SFB (tidigare LAF)	58
Grundförsäkringen (se <i>Arbetslöshetsförsäkringen</i>)		enligt TFA	60
Grundtrygghetsersättningar vid dödsfall	107	Lokalanställd, vid arbete utomlands	173
Grundvillkor i arbetslöshetsförsäkringen	88	Luftrörsbesvär	79
Handikappersättning	43	Lungsjukdomar	80
Hemförsäkring, fackets	12	Lyte och men	69
Hjärtsjukdomar	81	Läkarintyg	
Högekostnadsskydd för sjukvård och medicin	42	blankett	51
Högriskskydd	19	förstadagsintyg	21
Hörselskador	80	för arbetsgivarens utlåtande	18
Högsta förvaltningsdomstolen	176	för förebyggande sjukpenning	18
Icke-väljares pensionspengar		Läkekostnadsförsäkring vid utlands- tjänstgöring, LFU	173
Avtalspension SAF-LO	139	Läkemedelsförsäkringen	43
premiepensionen	132	Länsrätten (se <i>Förvaltningsrätten</i>)	
Inkomstbortfallsförsäkringen (se <i>Arbetslöshets- försäkringen</i>)		Lönebidrag	96
Inkomstförsäkring	100	Lösningssmedelspåverkan	81
Inkomstgrundad ersättning vid dödsfall	107	Makeförsäkring i TGL	113
Inkomstgrundad ålderspension (se <i>Allmän pension</i>)		Mellangenerationen	134
Inkomstpension	129	Medlemsförsäkringar	
Inkomsttak		dödsfall	115
arbetslöshetsförsäkringen	91	olycksfall på fritiden	48
allmän pension	128	pension (Medlemspension)	149
bruttoårsinkomst, BÅI	38	sjukdom	48
rehabiliteringspenning	39	Månadsersättning från AGS	45
sjuk-/aktivitetsersättning	44		
sjuklön	19	Normalarbetstid	90
sjukpenning	26		
Intjänandestart i Avtalspension SAF-LO	137	Olycksfall i arbetet, definition	57
Invaliditetsersättning från TFA	68	Omprövning	
Jobb- och utvecklingsgaranti	93	avtalsförsäkringarna	177
Jobbgaranti för ungdomar	88	socialförsäkringarna	175
Juridiken efter dödsfall	119	Omprövningsavdelning, AFA Försäkrings	177
Jämknings av TFA-ersättning	71	Omprövningsverksamhet, Försäkringskassan	175
Jämställdhetsbonus i föräldraförsäkringen	165	Omställningsförsäkring	97
Kammarrätten	176	omställningsstöd	97
Karensbelopp/självrisk i TFA	64	nya AGB-villkor	99
Karensdagsregler		Omställningspension	108
arbetslöshetsförsäkringen	93	Omval i Avtalspension SAF-LO	139
		Orange kuvertet	130
		Patientavgifter (se <i>Högekostnadsskydd</i>)	
		Patientförsäkringen	43
		PENSION (kapitlet)	125

Pensionsavgifter		pension	150
allmän pensionsavgift	127	sjukdom	49
premie för Avtalspension SAF-LO	138	Sammanläggningsregler i SFB	24
statliga ålderspensionsavgifter	128	SGL, sjukpenninggrundande inkomst	22
ålderspensionsavgift	127	Sjukanmälan	50
Pensionsbehållning	130	SJUKDOM (kapitlet)	15
Pensionsform i Avtalspension SAF-LO	139	Sjukdom, definition av (se <i>Arbetsförmåga/arbetsförmåga</i>)	
Pensionsgrundande belopp	128	Sjukersättning	36
Pensionsgrundande inkomst, PGI	128	Sjukersättning/aktivitetsersättning	36
Pensionsmedförande lön	138, 144	Sjuklivränta	148
Pensionsmyndigheten	186	Sjuklön	18
Pensionsnämnden	177	Sjuklönelagen, SjlL	18
Pensionsrätt för tiden 1960–1998	136	Sjuklöneperioden	18
Pensionsval		Sjukpenning	27
Avtalspension SAF-LO	137	i särskilda fall	30
premiepension	131	på normala- eller fortsättningsnivån	23, 29, 30
Pensionsålder (se <i>Livsinkomstprincipen</i>)		vid arbetslöshet	22
Permittering och arbetslöshetsersättning	96	Sjukpenninggrundande inkomst, SGI	22
Praktiska anvisningar		Självrisk/karensbelopp i TFA	64
arbetslöshet	101	Skatteregler	
arbetsskada	72	AGB	100
dödsfall	117	AGS	47
pension	150	barnlivränta enligt LAF	62
sjukdom	49	begravningshjälp enligt LAF	62
Prejudikatsdispens	177	framtida kostnader från TFA	70
Premiefrielse i Avtalspension SAF-LO	146	handikappersättning	43
Premiepension	131	livränta från TFA	69
Premiepensionsmyndigheten, PPM (se <i>Pensionsmyndigheten</i>)		lyte och men-ersättning från TFA	69
Preskriptionsregler		månadersättning från AGS	46
AGB	100	omställningslivränta enligt LAF	62
TGL	114	sveda och värk-ersättning från TFA	66
TFA	71	TGL-ersättningar	111
Prövning i allmän domstol	177	Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringarna	178
Prövningstillstånd i Regeringsrätten	196	Smita, definition	68
Psykisk chock, ersättning vid	71	Socialförsäkringsbalken	158
Psykiska och psykosomatiska sjukdomar	81	Statliga ålderspensionsavgifter (se <i>Pensionsavgifter</i>)	
Ramtid		Studiestöd och arbetslöshetsersättning	94
arbetslöshetsförsäkringen	89	Sveda och värk, TFA	
sjukersättning/aktivitetsersättning	38	vid olycksfall i arbetet	65
sjukpenning	24	vid arbetssjukdom	66
Regeringsrätten (se <i>Högsta förvaltningsdomstolen</i>)		Särkullbarns arvsrätt	120
Registrerat partnerskap, jämställt med äktenskap	120	Särskild arbetsskadeersättning	61
Rehabilitering	30	Särskilda olägenheter – TFA	70
Rehabiliteringsersättning	60	Särskilt bidrag, vid rehabilitering	34
Rehabiliteringskedjan	30	Särskilt tandvårdsbidrag (STB)	168
Rehabiliteringsplan	33	Tandvårdsstöd	168
Rehabiliteringsutredning	33	Testamente	119
Resekostnadsersättning		TFA-nämnden	177
istället för sjuklön	20	TFA, Trygghetsförsäkring vid arbetsskada	63
istället för sjukpenning	28	TGL, Tjänstegrupplivförsäkring	110
Saklig grund för uppsägning vid hel sjukersättning	37	Tillfällig verksamhet i Sverige	170
Sambolagen	121	Timvillkoret i arbetslöshetsförsäkringens arbetsvillkor	89
Sambors arvsrätt	121		
Sammanfattning			
arbetslöshet	101		
arbetsskada	72		
dödsfall	117		

Tjänstegrupplivförsäkring, TGL (Se TGL, <i>Tjänstegrupplivförsäkring</i>)	
TGL-nämnden	177
Tidsbegränsad sjukersättning	29, 31
Tilläggs pension	133
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA (se TFA, <i>Trygghetsförsäkring vid arbetsskada</i>)	
Tystnadsplikt	20
Utmätning	121
Utländska företag i Sverige	170
Utseendet, skador som påverkat	68
Utsändning, vid arbete utomlands	172
Vibrationsskador	80
Vilande sjukersättning	41
Vällande	67
Vällandenämnden	67
Värdesäkring	
AGS månadsersättning	46
Avtalspension SAF-LO vid premiebefrielse	147
Ålderspensionsavgift	127
Återbetalningsskydd (se <i>Efterlevandeskydd i Avtalspension SAF-LO</i>)	
Återbetalningsskyldighet, AGS	52
Återinsjuknanderegeln	
AGS	47
sjuklön	19
Äldreförsörjningsstöd	135
Änkepension	109
Överhoppningsbar tid i arbetslöshetsförsäkringen	89
Överklaganden	175



