HANDBOK 2021

försäkringar genom lag och avtal

BOKENS UPPLÄGG OCH NYHETER 2021 3

FÖRKORTNINGAR OCH BEGREPP 17

SJUKDOM 39

ARBETSSKADA 89

REHABILITERING – ÅTER TILL ARBETET 133

ARBETSLÖSHET 157

DÖDSFALL 175

PENSION 213

AVGIFTSBEFRIELSEFÖRSÄKRING 253

ANMÄLAN OCH ANNAT PRAKTISKT 261

ATT ÖVERKLAGA 305

INDEX 323

BOKENS UPPLÄGG OCH NYHETER 2021

HANDBOK FÖR FÖRSÄKRINGSINFORMATÖRER MED FLERA

Denna Handbok riktar sig i första hand till försäkringsinformatörer inom kommun- och regionsektorn. Den kan med fördel också användas av chefer och fackligt försäkringsansvariga inom kommun- och regionsektorn.

Tanken är att boken ska kunna användas både som studiematerial under de regelbundet återkommande utbildningarna för försäkringsinformatörer och som uppslagsbok i vardagen.

Det för arbetsgivare och fack gemensamma målet för försäkringsinformation är att:

- **Alla anställda ska känna till att de omfattas av de kollektivavtalade försäkringarna vid sjukdom, arbetsskada och dödsfall.**
- **Alla anställda ska känna till var de kan få ytterligare information om försäkringarna.**
- **Alla som omfattas av försäkringarna ska få rätt information vid rätt tillfälle via rätt kanal.**

Ovanstående målsättning syftar till att ingen som är berättigad till ersättning ska gå miste om den.

Du som är försäkringsinformatör inom kommun- och regionsektorn ska med hjälp av Handboken kunna skaffa dig egna kunskaper och därmed känna trygghet i rollen som försäkringsinformatör men du ska inte vara någon försäkringsexpert. Din uppgift som försäkringsinformatör är bland annat att berätta mycket övergripande om försäkringarna, att försäkringarna finns och var man kan få ytterligare information.

Alla anställda inom avtalsområdet ska ha tillgång till information och praktisk hjälp, oberoende av om de vänder sig till arbetsgivarens eller till fackets försäkringsinformatör. På afaforsakring.se och i häftet *Informera* som kompletterar denna bok, finns tips och råd om hur du, gärna tillsammans med andra, kan nå ut med information om försäkringarna på din arbetsplats. Förhoppningen är att dessa tips ska inspirera dig som är försäkringsinformatör, så att ingen riskerar att gå miste om ersättning från de kollektivavtalade försäkringarna.

På afaforsakring.se, under menyn Arbetsgivare & fack, finns informationsmaterial för dig som ska informera om försäkringarna. Läs mer om det på sid 300.

Uppdraget som försäkringsinformatör

Du som är försäkringsinformatör har antingen fått din arbetsgivares eller din fackliga organisations förtroende att sköta följande:

- **Informera övergripande om försäkringsskyddet vid sjukdom, arbetsskada och dödsfall.**
- **Hänvisa vart man kan vända sig för att få mer information.**
- **Informera om hur anmälan ska göras och – om det behövs – hjälpa till med detta.**

Som försäkringsinformatör är det bra om du, i din organisation, sprider kännedom om det informationsmaterial som finns att använda eller beställa på Afa Försäkrings hemsida.

Stöd i att se över informationsarbetet kring de kollektivavtalade försäkringarna

För kommuner, regioner och medlemmar i de kommunala företagens arbetsgivarorganisation Sobona finns, utöver informationsmaterial, även ett arbetsmaterial framtaget. Materialet är tänkt att användas i strategiska arbetsmöten, där organisationen ser över sina egna rutiner och tar fram åtgärder som förbättrar rutiner och processer, både när det gäller informationsarbetet i vardagen och när något händer.

Materialet har utvecklats i nära samarbete med representanter för kommuner och regioner runtom i landet. Gå gärna in på webbsidan afaforsakring.se/ime för att ta del av det.

Mer information på afaforsakring.se/ime. Där finns även en länk till Afa Försäkrings kontaktpersoner som kan ge stöd och hjälp i att använda arbetsmaterialet eller genomföra ett arbetsmöte.

SÅ ÄR BOKEN UPPLAGD

Inledande delar

Boken inleds med en översiktlig innehållsförteckning för snabb orientering. Den kompletteras i sakområdeskapitlen av mer detaljerade innehållsförteckningar. Därefter följer detta kapitel, som bland annat beskriver bokens upplägg.

Nyheter som gäller ändringar i försäkringarnas innehåll finns också beskrivna mer i detalj i respektive sakområdes Aktuellt-avsnitt.

Här finns också en sammanfattande översikt av nyheterna i innehåll och upplägg, kapitel för kapitel, med sidhänvisningar så att du som använder boken lätt ska kunna hitta var det som är nytt eller ändrat i förhållande till förra årets upplaga ligger.

Nästa kapitel är en förkortnings- och ordlista där i boken förekommande förkortningar och begrepp förklaras.

Sakområdeskapitel

Rubrikerna på bokens centrala kapitel är Sjukdom, Arbetsskada, Rehabilitering – åter till arbetet, Arbetslöshet, Dödsfall, Pension och Avgiftsbefrielseförsäkring. Här hittar du den information om försäkringsskyddet genom lag och kollektivavtal som du behöver i ditt informatörsuppdrag.

Som nämnts, inleds sakområdeskapitlen med var sin fyllig innehållsförteckning för att underlätta för den som söker något speciellt.

För kapitlen Sjukdom, Arbetsskada, Rehabilitering – åter till arbetet, Arbetslöshet, Dödsfall och Pension följer därefter en grafisk illustration – ”trygghetspyramiden” – där de för respektive sakområde aktuella förmånerna genom lag och kollektivavtal finns inskrivna.

En sammanfattning över förmåner, tidsgränser, belopp med mera i tabellform kommer sedan. Dessa sammanfattningstabeller skiljer sig i detaljeringsgrad något åt beroende på vilket sakområde som avses. I kapitlet Arbetslöshet har vi valt att inte göra någon sammanfattning.

Om avsnittet Aktuellt i 2021 års upplaga av Handboken

Varje sakområdeskapitel har i början ett avsnitt som heter Aktuellt. Ta för vana att slå upp det avsnittet när du får en ny upplaga av boken. Där finns information om en del av det som är nytt eller i övrigt aktuellt på området, till exempel ny eller ändrad lagstiftning.

I kapitlet Sjukdom årets Handbok ligger därefter ett längre avsnitt om de många tillfälliga regeländringar på grund av covid-19 som gällde på detta sakområde under större delen av 2020. Även i några andra kapitel ligger nyheter med anledning av covid-19 också i avsnittet Aktuellt.

Inom arbetslöshetsförsäkringen är det redan klart att höjda ersättningar och en uppmjukning av arbetsvillkoret kommer att gälla även under 2021. När Handboken trycks har vi dock ännu inte exakta uppgifter om hur det blir under 2021 med flera av de andra tillfälliga regeländringarna från 2020.

Sjukdom

Ersättningarna i detta kapitel fungerar som ”grundersättningar” vid all slags medicinskt grundad arbetsoförmåga.

Det handlar dels om de lagstadgade sjukförmånerna sjuklön, sjukpenning och sjuk- eller aktivitetsersättning dels om kollektivavtalade ersättningar. Till dessa hör kollektivavtalad sjuklön och ersättning från Avtalsgruppsjukförsäkringen AGS-KL vid både sjukskrivning och sjuk- och aktivitetsersättning. Sedan 2018 finns i kollektivavtalet också Särskild AGS-KL-förmån som lämnar ersättning om Försäkringskassan beslutar att sluta betala sjukpenning.

Arbetsskada

Arbetsskada är en specialform av medicinskt grundad arbetsoförmåga. Den som råkar ut för en arbetsskada kan ha rätt till ytterligare ersättning, utöver dem som beskrivs i kapitlet om sjukdom.

I kapitlet om arbetsskada går vi igenom de regelverk i lag och kollektivavtal som bestämmer vilka ersättningar som kan lämnas vid arbetsskada. Kollektivavtalets Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA-KL, lämnar olika ersättningar och vid skilda tidpunkter beroende på om den skadade drabbats av ett olycksfall i arbetet, en arbetssjukdom, ett färdolycksfall eller en smittsam sjukdom. Arbetsskadorna är försäkringstekniskt komplicerade att informera om. Därför är det viktigt att alla arbetsskador anmäls så att ersättningsfrågan kommer under sakkunnig bedömning.

Mycket av såväl det skade-/ohälsoförebyggande arbetet som ersättningar till enskilda försäkrade hänger på att inträffade skador utreds ordentligt. Därför finns också sådan information med i arbetsskadekapitlet.

Rehabilitering – åter till arbetet

Kapitlet Rehabilitering – åter till arbetet innehåller information som är gemensam för de båda föregående kapitlen Sjukdom och Arbetsskada.

I kapitlet behandlas förebyggande arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning och rehabilitering, inklusive alla olika former av ersättningar och stödåtgärder för återgång i arbete. Även om lagstiftningen förändras avseende ersättningssystemet påverkar det inte arbetsgivarens rehabiliteringsansvar i sak. Snäva tidsgränser och regler för sammanläggning av sjukperioder i lagen gör det dock än mer angeläget att snabbt komma igång med arbetsanpassning och rehabilitering på arbetsplatsen för återgång i arbete.

Det finns en ökad medvetenhet både från statens sida och hos arbetsmarknadens parter om vikten av att sjukskrivna får den hjälp de behöver för att komma tillbaka till arbetet. I första hand till den egna arbetsplatsen, men om det inte är möjligt eller om det handlar om en arbetslös sjukskriven, till någon annan plats på arbetsmarknaden.

I övriga kapitel beskrivs regelverket på sakområdet som det normalt gäller, med tilläggsinformation om tillfälliga regeländringar på grund av covid-19 i avnittet Aktuelt. På sakområdet Arbetslöshet är det dock redan beslutat att vissa ursprungligen tidsbegränsade ändringar ska fortsätta gälla under hela 2021 och 2022, varför det är dessa som är ”normalläget” under 2021.

Arbetslöshet

Kapitlet börjar med en översiktlig beskrivning av den lagstadgade arbetslöshetsförsäkringen. Arbetslösa som är medlemmar i en a-kassa kan få ersättning både från en grundförsäkring och från den inkomstrelaterade delen av arbetslöshetsförsäkringen. Vi avslutar den delen av kapitlet med en liten information om arbetsmarknadspolitiska åtgärder.

Den andra delen av kapitlet Arbetslöshet handlar om Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR. Genom detta avtal har uppsagda inom kommun- och regionområdet fått tillgång både till kompletterande ekonomisk ersättning och till praktiskt stöd för att hitta ett nytt arbete. KOM-KR började gälla den 1 maj 2020 och innebär en breddning i förhållande till det tidigare omställningsavtalet KOM-KL.

Dödsfall

De dödsfall som är aktuella i kollektivavtalssammanhang är dödsfall i yrkesverksam ålder, alltså innan den försäkrade gått i ålderspension. Vid sådant dödsfall har de efterlevande rätt till ersättning både enligt lag och kollektivavtal. I kapitlet ges också en kort sammanfattning av juridiken kring arv och testamente.

Ett helt avsnitt i slutet av kapitlet innehåller en ”checklista” med uppgifter som var och en borde samla ihop och skriva ned för att underlätta för efterlevande i händelse av dödsfall.

Pension

Detta kapitel innehåller översiktlig information om de två huvudkällor till ålderspension som anställda inom kommun- och regionområdet har, allmän pension och kollektivavtalad tjänstepension.

För de flesta anställda inom kommun- och regionområdet gäller, sedan 2006, pensionsplanen KAP-KL. Förkortningen står för KollektivAvtalad Pension. Sedan 2014 gäller en

annan pensionsplan, AKAP-KL, för de yngsta inom avtalsområdet (födda 1986 och senare). Förhandlingar pågår fortlöpande sedan dess mellan avtalsparterna om fler tjänstepensionsanknutna förändringar.

I kapitlet beskrivs de nyheter och förändringar som är genomförda och/eller kända vid tidpunkten för Handbokens tryckning.

Avgiftsbefrielseförsäkring

Avgiftsbefrielseförsäkringen är en förmån som möjliggör för sjukfrånvarande försäkrade att fortsätta tjäna in pensionsrätt i den kollektivavtalade pensionsplanen under viss sådan frånvaro från arbetsplatsen då arbetsgivaren inte betalar lön eller sjuklön. Pensionspremien betalas under sådan tid in av Avgiftsbefrielseförsäkringen i stället.

Avgiftsbefrielseförsäkringen administreras av Afa Försäkring och är en del av de kollektivavtalade pensionsavtalen.

”Hjälpmedelskapitel”

Sakområdeskapitlen understöds av kapitel som handlar om olika praktiska saker kring försäkringarna. Kapitlet Anmälan och annat praktiskt innehåller råd och anvisningar om hur man anmäler skador och försäkringsfall. Här finns också en liten ”lathund” till de tre basbelopp som används i försäkringarna och tjänstepensionen. Dessutom innehåller kapitlet ett avsnitt med information om socialförsäkringsbalken, SFB, där de flesta bestämmelser som gäller det lagstadgade försäkringsskyddet finns.

I kapitlet Överklaga beskrivs hur man går tillväga för att begära omprövning/överklaga.

Boken avslutas med ett register som, tillsammans med de olika innehållsförteckningarna, gör det lätt att hitta i materialet.

HJÄLP OSS ATT GÖRA NÄSTA UPPLAGA ÄNNU BÄTTRE Vi tror att vi har åstadkommit en bra bok som kan användas både som studiematerial och som uppslagsbok. Men inget är så bra att det inte kan göras bättre! Därför ber vi dig att höra av dig till oss om du har förslag på förbättringar.

KONTAKTA Annelie Lindvall, Afa Försäkring, annelie.lindvall@afaforsakring.se, tel: 08-696 44 34

NYHETER OCH ÄNDRINGAR I 2021 ÅRS UPPLAGA AV HANDBOKEN

I denna sammanfattning hittar du de viktigaste nyheterna och ändringarna i Handboken – kapitel för kapitel. Förutom de lite större ändringar som listas här har vi uppdaterat alla belopp samt arbetat vidare med att förbättra och förtydliga formuleringar med mera.

Bokens upplägg och nyheter 2021

I detta inledande kapitel har vi gjort smärre redaktionella ändringar och omformuleringar samt lagt in uppgifter om 2021 års nyheter.

Förkortningar och begrepp

Som vanligt har vi uppdaterat detta kapitel med nya uppslagsord och med ändringar i den förklarande texten till befintliga uppslagsord. I 2021 års upplaga av Handboken finns – förutom rent redaktionella ändringar inklusive beloppsändringar – följande nya eller innehållsändrade uppslagsord:

- **Arbetsvillkor**
- **Inkomstpensionstillägg**
- **Förvaltningsrätten**
- **Handikappersättning**
- **Högsta förvaltningsdomstolen**
- **KOM-KR**
- **Korttidsarbete / korttidspermittering**
- **LAS-ålder**
- **Riktålder**
- **SGI-skydd**
- **Smittbärarpenning**

Sjukdom

Sjukdomskapitlet innehåller information om de ersättningar som fungerar som ”grundersättningar” vid all medicinskt grundad arbetsoförmåga, oavsett orsak. Vid arbetsskada finns ersättningar utöver dem som beskrivs i kapitlet Sjukdom och vid rehabilitering gäller reglerna som beskrivs i kapitlet Rehabilitering. Förutom uppdateringar av kronbelopp som räknas ut med ledning av prisbasbelopp eller inkomstbasbelopp samt rena redaktionella ändringar finns följande nytt eller ändrat material:

sid 46–47 Nyheterna finns sammanfattade här. I årets upplaga av Handboken ligger också ett avsnitt om tillfälliga ändringar på grund av covid-19 (se sid 7 om varför).

sid 57–58 Egenavgifterna inom högkostnadsskydden för sjukvård och receptbelagda läkemedel är oförändrade i förhållande till 2020.

sid 59–60 Ett nytt samlingsavsnitt med rubriken SGI-skyddad tid – utbyggt med fler exempel – har från och med årets upplaga av Handboken ersatt några tidigare småavsnitt om olika situationer då den försäkrades sjukpenninggrundande inkomst, SGI, är skyddad.

sid 65 I avsnittet om Rehabiliteringskedjan har vi gjort smärre tillägg och förtydliganden. Dessutom finns här en ny marginaltext som handlar om den tillfälliga uppmjukningen för vissa grupper av försäkrade av arbetsförmågebedömningen i Rehabiliteringskedjan vid 180 och 365 dagar till följd av covid-19. Regeringen har aviserat att den avser att i början av 2021 lägga fram ett förslag för riksdagen om att förlänga detta tillfälliga undantag till att gälla även under det första halvåret 2021.

sid 65–66 Vi har byggt ut avsnittet om sammanläggning av sjukperioder med mer detaljerad information kring begreppet sjukperiod.

sid 69–70 Socialförsäkringsförmånen smittbärarpenning har hittills inte haft ett eget avsnitt i Handboken, på grund av att förmånen under ”normalår” endast betalas ut till ett fåtal personer. Detta ändrades dock under 2020 i spåren av covid-19, varför vi nu lagt in ett nytt avsnitt som beskriver smittbärarpenning, inklusive i relation till covid-19.

sid 76–77 Bostadstilläggen BTP och SBTP till personer med sjukersättning eller aktivitetsersättning gäller under 2021 med oförändrade fasta belopp och nivåer i förhållande till 2020. Vi har här bara uppdaterat de basbeloppsanknutna uppgifterna utifrån 2021 års prisbasbelopp.

sid 80 Avsnittet om när AGS-KL lämnar ersättning är förtydligat och förlängt med anledning av att två av de tillfälliga förmåner som infördes under 2020 och som finns kvar under åtminstone i början av 2021 inte berättigar till kompletterande dagsersättning från AGS-KL.

Arbetsskada

Arbetsskada är en specialform av medicinskt grundad arbetsoförmåga. I kapitlet Arbetsskada beskrivs de ersättningar enligt lag och kollektivavtal som lämnas utöver grundersättningarna vid arbetsskada. ”Grundersättningarna” är de som beskrivs i kapitlet Sjukdom. Vid rehabilitering gäller reglerna som beskrivs i kapitlet Rehabilitering.

sid 97–98 Nyheterna finns sammanfattade här. Den sedvanliga hänvisningen till nyhetssammanfattningen i kapitlet Sjukdom är extra viktig i år, eftersom också hela listan på 2020 års tillfälliga ändringar på grund av covid-19 ligger där. Till de arbetsskadespecifika nyheterna hör att covid-19 tagits in i förordning (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd och därmed kan räknas som arbetsskada. Här finns också information om ett par situationer relaterade till covid-19: Om man smittas av covid-19 vid vårdarbete och vad som räknas som arbetsskada vid arbete i hemmet.

sid 99 Texten och tabellen är kompletterade med det samspel mellan AGS-KL och TFA-KL som i och för sig redan står på annat håll men som inte skadar att förtydligas ytterligare: Kollektivavtalets grundersättningar för inkomstförlust kommer från AGS-KL även vid arbetsskada.

sid 102 I den allmänna avsnittet Vad är en arbetsskada, under det sista delavsnittet (om smitta) har vi lagt till information om vad som gäller för den som smittas av covid-19 i vårdarbete. Informa-

tionen återkommer senare i kapitlet men behöver finnas med på flera ställen på grund av frågans aktualitet.

sid 103 Under rubriken Förebyggande arbetsmiljöarbete har vi lagt in en marginaltext med tips om att mer information och material finns på SKR:s webbplats.

sid 105 Nästa nya marginaltext finns intill stycket om om arbetssjukdomar i avsnittet med information om hur Afa Försäkring prövar arbetsskador.

sid 112 I informationen om ersättning för inkomstförlust, delavsnittet om smitta, har vi tagit bort uppräkningen av förutsättningarna (som redan finns på sid 102) och istället lagt in ytterligare en påminnelse om 180-dagarsregeln.

sid 115 Även här har vi i delavsnittet om smitta tagit bort uppräkningen av förutsättningarna (som redan finns på sid 102) och istället lagt in ytterligare en påminnelse om 180-dagarsregeln.

sid 116 Sveda och värk-tabellen är uppdaterad med 2021 års belopp.

sid 122 Tabellerna för lyte och men samt särskilda olägenheter är uppdaterade med 2021 års belopp.

Rehabilitering

I detta kapitel har vi samlat information om de olika ersättningar och stödåtgärder som finns för återgång i arbete. Här återfinns bland annat reglerna för så kallad vilande ersättning vid återgång i arbete för personer med sjuk- och aktivitetsersättning.

sid 137 Nyheterna finns sammanfattade här. Den sedvanliga hänvisningen till nyhetssammanfattningen i kapitlet Sjukdom är extra viktig i år, eftersom också hela listan på 2020 års tillfälliga ändringar på grund av covid-19 ligger där.

sid 139 Vi har byggt ut informationen om arbetsgivarens ansvar och även lagt in en marginaltext med en länk till SKR:s webbplats där rehabilitering och arbetsanpassning – särskilt arbetsgivarens ansvar – behandlas.

sid 143–146 Hela avsnittet om Rehabiliteringskedjan och arbetsförmågebedömningarna vid de olika fasta tidpunkterna har redigerats om för att bli tydligare. Inget har dock ändrats i sak i förhållande till tidigare år.

sid 144 Här, på sidan efter den sammanfattande punktlistan med Rehabiliteringskedjans fasta tidpunkter finns en ny marginaltext. Den handlar om den tillfälliga uppmjukningen för vissa grupper av försäkrade av arbetsförmågebedömningen i Rehabiliteringskedjan vid 180 och 365 dagar till följd av covid-19. Regeringen har aviserat att den avser att i början av 2021 för riksdagen lägga fram ett förslag om att förlänga dessa tillfälliga regler till att gälla även under det första halvåret 2021.

sid 145 Motsvarade information finns i ytterligare en marginaltext här.

sid 148–149 Avsnittet om förebyggande sjukpenning har kortats men i gengäld gjorts tydligare.

sid 152 Rubriken ”Pröva arbetsförmåga vid lång frånvaro” är ny (tidigare lydelse var ”Återgång i arbete efter långvarig sjukdom”). Innehållet i avsnittet är dock oförändrat.

Arbetslöshet

En av de stora nyheterna 2021 är att en uppsättning tillfälliga regler på grund av covid-19 i arbetslöshetsförsäkringen har förlängts till att gälla även under hela 2021 och hela 2022. Den andra stora nyheten 2021 är att det nya kollektivavtalade Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR som fr.o.m. den 1 maj 2020 ersatt det tidigare omställningsavtalet KOM-KL från 2012.

sid 159 Vi har omarbetat illustrationen Trygghetspyramiden i detta kapitel för att avspegla den speciella relationen på detta sakområde mellan lagstadgade, kollektivavtalade och gruppförsäkringar/individuella försäkringar.

sid 160–161 Nyheterna finns sammanfattade här.

sid 163–164 Avsnittet om arbetsvillkoret: Här finns både det lägre antalet timmar som infördes med anledning av covid-19 under 2020 och som fortsätter att gälla åtminstone under hela 2021. Det tidigare gällande antalet timmar finns inom parentes som information.

sid 164–166 Nästan hela avsnittet Ersättning vid arbetslöshet är omredigerat, ändrat och utbyggt med anledning av de nya regler som infördes med anledning av covid-19 under 2020 och som fortsätter att gälla åtminstone under hela 2021.

sid 167 I avsnittet om arbetsmarknadspolitiska program med mera ligger i årets upplaga av Handboken också en kort information (med hänvisning till Tillväxtverkets webbplats) om korttidsarbete/korttidspermittering.

sid 168–173 I den del av kapitlet som handlar om kollektivavtalet finns nu det nya Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR.

Dödsfall

Regelverket inom sakområdet Dödsfall brukar inte förändras annat än marginellt mellan åren. Den senaste stora förändringen i lagstiftningen skedde 2003 när efterlevandepensionerna kopplades till det allmänna pensionssystemet. Den senaste nyheten i kollektivavtalet var att det nya familjeskyddet för AKAP-KL började gälla den 1 januari 2018.

sid 182–183 Nyheterna finns sammanfattade här. Under avsnittet ”Aktuellt” ligger dessutom den ständigt aktuella uppmaningen: Viktigt att förmånstagarförordnandet är aktuellt!

sid 188 Här har vi delat upp avsnittet om grundskydd i två delar, av vilket det ena handlar om garantipension och det andra om efterlevandestöd till barn. I det senare har vi lagt till information om retroaktiv utbetalning.

sid 196 Premierna för samtliga olika varianter av fortsättningsförsäkring TGL-KL är oförändrade i förhållande till 2020.

sid 198 Tabellerna med TGL-KLs ersättningar är uppdaterade med 2021 års belopp, liksom motsvarande belopp i texten inuti delavsnitten.

sid 207 I avsnittet om testamente finns nu information om vilka krav som ställs på testamentsvittnen.

Pension

Kapitlet om ålderspension innehåller både den lagstadgade allmänna pensionen och kommun- och regionområdets avtalspensionsplaner KAP-KL och AKAP-KL. Pensionssystem är till sin natur långsiktiga, varför det – särskilt när det gäller allmän pension – är en fördel med så få förändringar som möjligt. Förutom sedvanliga beloppsuppdateringar finns följande nyheter och ändringar i pensionskapitlet:

sid 215 och 217	Tillägg av den nya förmånen Inkomstpensionstillägg både i texten under Trygghetspyramiden och i den sammanfattade översikten.
sid 220–222	Nyheterna finns sammanfattade här.
sid 224	Till avsnittet om det allmänna pensionssystemets delar har vi lagt in en marginaltext om att den nya förmånen Inkomstpensionstillägg inte är en ny beståndsdel i själva pensionssystemet utan en budgetsatsning. Underförstått kan detta nya tillägg finnas kvar under kommande år, utökas eller tas bort.
sid 228	Med anledning av den nya förmånen Inkomstpensionstillägg har vi tydliggjort i rubriken Tillägg till ålderspension (underförstått: inkomstgrundad eller ej) att det som behandlas i detta avsnitt är bostadstilläggen BTP och SBTP samt äldreförsörjningsstödet ÄFS.
sid 228–230	Bostadstilläggen BTP och SBTP samt Äldreförsörjningsstödet ÄFS till ålderspensionärer gäller under 2021 med oförändrade fasta belopp och nivåer i förhållande till 2020. Vi har här bara uppdaterat de basbeloppsanknutna uppgifterna utifrån 2021 års prisbasbelopp.
sid 230–231	Reglerna för det nya inkomstpensionstillägget behandlas under rubriken Tillägg till inkomstgrundad ålderspension.
sid 233–239	För att underlätta jämförelsen mellan KAP-KL och AKAP-KL beskriver vi samma företeelser parallellt. AKAP-KL finns på vänstersidorna och KAP-KL på högersidorna. Där sidlayouten är löpande, har vi lagt in pensionsavtalens namn i början av varje rubrik.
sid 241	I listan på valbara försäkringsgivare för fondförsäkring har vi strukit bolagsnamnet Danica och lagt till Futur Pension (det är samma bolag som dock bytt namn).
sid 242	I delavsnitten om Uttag av avgiftsbestämd ålderspension (för både KAP-KL och AKAP-KL) har vi lagt in information om den nya regeln för eventuell automatisk utbetalning (som tillämpas om den anställda inte dessförinnan själv meddelat tidpunkten för utbetalningsstart i en egen ansökan om uttag).

Avgiftsbefrielseförsäkring

Avgiftsbefrielseförsäkringens aktuella villkor gäller sedan den 1 januari 2014. Försäkringen gäller för anställda som omfattas antingen av KAP-KL eller AKAP-KL.

sid 256	Vi har förtydligat informationen om försäkringsgrundande anställningstid här och lagt till information om efterskyddet.

Anmälan och annat praktiskt

Förutom smärre formuleringsändringar kan följande noteras angående detta kapitel:

sid 264–265 De nya basbeloppen för 2021 finns här.

sid 266–269 Socialförsäkringsbalken, SFB, är inte längre ny (den började gälla 2011), så vi har kortat ned avsnittet något. De användbara jämförelserna mellan hur denna handbok är upplagd och var bestämmelserna finns i SFB är dock kvar oförändrad.

sid 271–272 De praktiska anvisningarna avseende sjukdom har kompletterats med ett avsnitt om smittbärarpenning och tillfälliga ersättningar på grund av covid-19.

sid 285 I det lilla avsnittet om smitta (där det hänvisas till den mer detaljerade beskriningen i kapitlet Arbetsskada) har vi lagt in en marginaltext om att covid-19 numera införts i bilagan till förordningen om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd.

sid 292 Efterlevandepensioner betalas normalt ut automatiskt från Pensionsmyndigheten (som får uppgift om alla som avlidit i Sverige). Vi har kompletterat avsnittet med de tre fall då detta inte sker, utan de anhöriga måste skicka in en ansökan.

sid 294–295 Tillägg av kortfattad information om att den nya förmånen Inkomstpensionstillägg betalas ut automatiskt av Pensionsmyndigheten till pensionärer som har rätt till den.

sid 296 Här har vi byggt ut informationen med vilka retroaktivitetsregler som gäller för de olika typerna av lagstadgade efterlevandeförmåner.

Vi framhåller i detta kapitel också betydelsen – både för att spara tid och för att få en för alla parter säkrare hantering – av att göra skadeanmälan till AGS och TFA via Afa Försäkrings digitala anmälningsfunktion snarare än på pappersblankett.

Att överklaga

Förutom uppdateringar av belopp kan följande noteras angående detta kapitel:

sid 307 Under avsnittet Aktuellt ligger en ständigt aktuell uppmaning: Viktigt att ta kontakt om något är oklart!

sid 317–318 Avsnittet som nu har rubriken Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR är ändrat med anledning av detta nya avtal, som från och med den 1 maj 2020 har ersatt det tidigare omställningsavtalet KOM-KL.

Index

Nya uppslagsord har tillkommit och gamla har tagits bort.

FÖRKORTNINGAR OCH BEGREPP

Färgpennor

AB
Förkortningen står för ”Allmänna bestämmelser” (i kollektivavtal). Används till exempel i förmånen Sjuklön enligt AB.

Afa Försäkring
Afa Försäkring är den gemensamma organisationen för de tre bolagen Afa Sjukförsäkring, Afa Trygghetsförsäkring och Afa Livförsäkring.

AFS
Arbetsmiljöverkets författningssamling. I AFS-serien publiceras Arbetsmiljöverkets föreskrifter (till exempel AFS 2001:01, Systematiskt arbetsmiljöarbete). Föreskrifterna i AFS-serien kompletterar arbetsmiljölagen och gäller som om de vore lag.

AGF-KL
Tidigare gällande kollektivavtal om avgångsförmåner för kommun- och landstingsanställda. Avtalet upphörde den 1 januari 2012 och ersattes då av omställningsavtalet KOM-KL.

AGS-KL
Kollektivavtalad Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda i kommuner, regioner, trossamfundet Svenska kyrkan och vissa kommunala bolag. Se även Särskild AGS-KL-förmån.

AKAP-KL
Avgiftsbestämd Kollektivavtalad Pension. Pensionsavtal som gäller sedan den 1 januari 2014 för anställda födda 1986 och senare (övriga anställda kvarstår i pensionsplanen KAP-KL). AKAP-KL gäller anställda i kommuner och regioner samt i företag som är medlemmar i de kommunala företagens arbetsgivarorganisation Sobona.

A-kassa
Arbetslöshetskassa. För att få inkomstrelaterad ersättning vid arbetslöshet måste man vara medlem i en a-kassa och uppfylla vissa villkor (se Grundvillkor, Medlemsvillkor och Arbetsvillkor). De flesta a-kassor är knutna till fackförbund men det finns också en statlig a-kassa, Alfa-kassan, som alla får bli medlemmar i och dessutom särskilda a-kassor för exempelvis egna företagare.

Aktivitetsersättning
Se Sjuk- och aktivitetsersättning.

Aktivitetsstöd
Ersättning som betalas ut av Försäkringskassan till deltagare i arbetsmarknadspolitiskt

program och som kan vara lika stor som arbetslöshetsersättningen. För personer som saknar rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen är aktivitetsstödet 223 kronor om dagen, annars är aktivitetsstödet lika stort som arbetslöshetsersättningen skulle ha varit. Dagar med aktivitetsstöd räknas av från den försäkrades dagar med dagpenning från a-kassa.

Allmän pension

Det lagstadgade ålderspensionssystemet som omfattar pensionsförmånerna inkomstpension, premiepension, garantipension och tilläggspension.

Allmänt tandvårdsbidrag, ATB

Bidraget betalas ut till tandläkaren eller tandhygienisten men ”tillhör” var och en som är bosatt i Sverige och som har passerat åldersgränsen för kostnadsfri tandvård för barn och unga (sedan 2019 är det året efter det år då 23-årsdagen infaller). Under 2021 gäller följande årliga ATB-belopp i de olika åldersgrupperna: 600 kronor för personer som är 24–29 år samt från 65 år och uppåt och 300 kronor för personer som är 30–64 år.

AML

Arbetsmiljölagen.

Antagandeinkomst

Den beräknade inkomst som läggs till grund för beräkningen av sjuk- och aktivitetsersättning.

Antagen pensionsbehållning

När någon avlider i yrkesverksam ålder räknar Pensionsmyndigheten ut vilken sammanlagd pensionsbehållning som den avlidna skulle ha haft vid fyllda 65 år om dödsfallet inte inträffat. Detta antagande ligger till grund för de efterlevandepensioner som betalas ut.

Arbetsskadesjukpenning

En förmån i den lagstadgade socialförsäkringen som oftast används för att kompensera för karensavdrag/karensdagar vid arbetsskada om den försäkrade beviljats arbetsskadelivränta enligt SFB för sin skada. Arbetsskadesjukpenning kan dock också beviljas för att förebygga att en arbetsskada uppstår, återuppstår eller förvärras.

Arbetsvillkor

För att kvalificera sig till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen (gäller både grundförsäkringen och/eller inkomstbortfallsförsäkringen) måste den försäkrade uppfylla ett arbetsvillkor. Ett lägre antal timmar infördes tillfälligt under 2020 med anledning av covid-19 och ändringen har förlängts till att gälla under hela 2021 och 2022. Det nya uppmjukade

arbetsvillkoret innebär att den försäkrade ska ha förvärvsarbetat i minst 60 timmar (tidigare 80) per månad i minst sex månader under en ramtid av tolv månader före arbetslösheten eller förvärvsarbetat i minst 420 timmar (tidigare 480) under en sammanhängande tid av sex kalendermånader och utfört arbete under minst 40 timmar (tidigare 50) under var och en av dessa månader. Se även Grundvillkor och Medlemsvillkor.

Arvsvinst

När en person som har till exempel en pensionsförsäkring avlider utan efterlevandeskydd, (exempelvis återbetalningsskydd), fördelas kapitalet i försäkringen på resten av försäkringskollektivet i form av arvsvinst. Bara personer som inte har återbetalningsskydd kan få del av sådana arvsvinster.

Assistansersättning

Ersättningen administreras av Försäkringskassan och kan ges till både vuxna med funktionsnedsättning och vårdnadshavare till barn med funktionsnedsättning. Syftet med ersättningen är att täcka kostnader för personlig assistans.

ATP

En del av det allmänna pensionssystem som gällde i Sverige fram till 1999. Hur stor ATP blir/blev beror på inkomsten de femton bästa inkomståren. För full ATP krävs att man arbetat i 30 år. Personer födda 1938–1953 kommer att få en del av sin pension enligt reglerna för ATP även i det nya pensionssystemet.

Avgiftsbefrielseförsäkring

Ingår i pensionsavtalen KAP-KL och AKAP-KL. Försäkringen betalar in pensionsavgiften till den avgiftsbestämda ålderspensionen enligt gällande pensionsavtal i vissa situationer, exempelvis om den försäkrade får sjuk-/aktivitetsersättning eller arbetsskadelivränta.

Avgiftsbestämd pension

Ett begrepp som används för att beskriva pension där avgiften/premien är bestämd på förhand, medan den utfallande pensionens storlek inte är känd på förhand.

Avgiftsbestämd ålderspension

Namnet på en av delarna i pensionsavtalet KAP-KL och den största delen i pensionsavtalet AKAP-KL. Se även förmånsbestämd ålderspension, intjänad pensionsrätt, livränta och särskild avtalspension.

Besvär (som i ”besvär till Förvaltningsrätten”)

Klagomål över meddelat beslut.

Boendetillägg
Ett kompletterande bidrag till boendekostnaderna för de försäkrade som haft tidsbegränsad sjukersättning eller aktivitetsersättning under maximal tid och som sedan inte haft förmånsgrundande inkomst utan antingen får aktivitetsstöd för deltagande i arbetsmarknadspolitiskt program eller till exempel sjukpenning/rehabiliteringspenning i särskilda fall. Till skillnad från vad som gäller för BTP tas hänsyn till försörjningsbörda vid beräkningen av boendetillägg. Beloppen blir högre om den försäkrade har barn. Boendetillägget är inkomstprövat. Se även BTP.

BTP, bostadstillägg till pensionärer
Bostadstillägg till pensionärer är inte enbart till för ålderspensionärer utan är knutetantingen till sjuk-/aktivitetsersättning eller till ålderspension. BTP vid sjuk-/aktivitetsersättning administreras av Försäkringskassan och vid ålderspension av Pensionsmyndigheten. BTP är inkomstprövat. Se även SBTP och Boendetillägg.

Dagsförtjänst
Ersättningen från arbetslöshetsförsäkringen bygger bland annat på den försäkrades dagsförtjänst. Med dagsförtjänst avses 1/5 av den veckoinkomst eller 1/22 av den månadsinkomst som den försäkrade hade innan hon eller han blev arbetslös. Vid beräkning av dagsförtjänstens storlek ska även inräknas till exempel OB-ersättning, skifttillägg och ersättning för regelbundet återkommande övertid.

Efterlevandepension
Ett ekonomiskt skydd för den avlidnas familj. De lagstadgade efterlevandepensionerna administreras av Pensionsmyndigheten.

Efterlevandepensionsunderlag (EPU)
Pensionsmyndigheten räknar ut en antagen pensionsbehållning för den som avlider i yrkesverksam ålder. Efter fler beräkningar får Pensionsmyndigheten fram ett underlag (EPU) som inkomstgrundade efterlevandepensioner beräknas utifrån.

Efterskydd/efterskyddstid
Den tid som det kollektivavtalade försäkringsskyddet kan fortsätta att gälla för försäkrad som lämnat sin anställning eller är tjänstledig under en längre tid.

Ekonomisk invaliditet
Den nedsättning av förmågan att skaffa sig en inkomst som en skada har medfört eller kan antas medföra i framtiden oberoende av skadans medicinska invaliditetsgrad.

Electum
Se Pensionsvalet (PVAB).

EPU
Efterlevandepensionsunderlag. Används för att beräkna efterlevandepensioner.

Familjeskydd i AKAP-KL
AKAP-KL, kollektivavtalets pensionsplan från och med 2014 för anställda födda 1986 eller senare, hade under de första åren samma regler för ersättning till efterlevande vid dödsfall i yrkesverksam ålder som KAP-KL. Från och med den 1 januari 2018 gäller dock en för AKAP-KL egen uppsättning efterlevandeförmåner, Familjeskydd AKAP-KL.

Familjepension
Ett namn på pension till efterlevande.

Flytträtt
Rätten för en pensionssparare att flytta sitt hopsparade pensionskapital i KAP-KL eller AKAP-KL till en annan förvaltare. Den som väljer att utnyttja sin flytträtt måste flytta hela pensionskapitalet och endast till en av de av parterna godkända förvaltarna.

Folkpension
Grunddelen i det allmänna pensionssystem som gällde i Sverige fram till 1999. Alla hade rätt till folkpension. Jämför med det nuvarande allmänna pensionssystemets garantipension, som bara betalas som utfyllnad till personer med låg eller ingen inkomstgrundad pension.

Fondförsäkring
En försäkringsform där försäkringstagaren/den anställda själv bestämmer placeringsinriktningen, alltså i vilka placeringsslag (aktier, obligationer med mera) som pengarna ska placeras. Förvaltaren garanterar ingen avkastning. Jämför traditionell pensionsförsäkring.

Fördelningssystem
En metod för finansiering och utbetalning av, främst, allmän pension. I ett fördelningssystem används årets inbetalningar av avgifter/premier till att finansiera årets utbetalningar.

Förhöjt prisbasbelopp
Det förhöjda prisbasbeloppet används bland annat vid beräkning av pensionspoäng enligt de tidigare ATP-reglerna. Beloppet fastställs årligen av regeringen. 2021 är det förhöjda prisbasbeloppet 48 600 kronor. Se också prisbasbelopp och inkomstbasbelopp.

Förmånsbestämd pension
Ett begrepp som används för att beskriva pension där den utfallande pensionsförmånens storlek (ofta som andel av slutlönen, beräknat på ett visst sätt) är känd på förhand. Avgiften/premien sätts efter hur mycket pengar som behövs för att finansiera åtagandet.

Förmånsbestämd ålderspension
Namnet på en av delarna i pensionsavtalet KAP-KL. Se även avgiftsbestämd ålderspension, intjänad pensionsrätt, livränta och särskild avtalspension.

Förmånstagare
Den eller de som försäkringsbelopp ska utbetalas till.

Förmånstagarförordnande
Den del i ett försäkringsavtal som avgör hur och till vem/vilka pengar ska betalas ut i samband med ett dödsfall. Det standardförordnande som finns i pensionsplanen eller försäkringen kan ändras genom ett skriftligt särskilt förmånstagarförordnande (inom vissa gränser som bland annat beror på inkomstskattelagens bestämmelser).

Försäkringskassan
Den myndighet som administrerar stora delar av det lagstadgade socialförsäkringssystemet, till exempel sjukpenning och föräldrapenning. Pensioner och förmåner kopplade till pensioner (till exempel BTP vid ålderspension) administreras av Pensionsmyndigheten.

Försörjningsstöd
Det officiella namnet på det kommunala ekonomiska stöd som i vardagligt tal kallas ”socialbidrag”. Ekonomiskt bistånd kan betalas ut av hemkommunen till person som saknar andra möjligheter att försörja sig. Stödet kan bestå av försörjningsstöd och stöd till att täcka skäliga kostnader som ligger utanför den så kallade riksnormen, till exempel för boende och hushållsel. I riksnormen ingår kostnader för mat, kläder och hygien.

Förtidspension
Bytte namn den 1 januari 2003 till ”sjukersättning”. Se sjuk- och aktivitetsersättning.

Förvaltningsrätten
Domstolar som man kan överklaga en myndighets beslut till. Dessa domstolar heter ”Förvaltningsrätten i ...”, följt av namnet på den ort där förvaltningsrätten är belägen. En dom i förvaltningsrätten kan överklagas till kammarrätten.

Garantipension
En grundtrygghet i det allmänna pensionssystemet som innebär att den som inte själv arbetat ihop en tillräcklig pension garanteras en utfyllnad i form av garantipension. Det finns garantipension både till ålderspensionen och till efterlevandepensionerna.

Grundförsäkringen
Termen betecknar den del av arbetslöshetsförsäkringen som enligt lag omfattar alla förvärvsarbetande. För arbetslös som inte är medlem i en a-kassa administreras grundförsäkringen av den statliga Alfa-kassan. Under 2021 är dagpenning från grundförsäkringen högst 510 kronor om dagen om normalarbetstiden är heltid.

Grundvillkor
För att kvalificera sig till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen (gäller både grundförsäkringen och/eller inkomstbortfallsförsäkringen) måste den försäkrade uppfylla grundvillkoret. Det innebär bland annat att den försäkrade ska vara anmäld som arbetssökande vid Arbetsförmedlingen, vara beredd att ta ett arbete som avser i genomsnitt minst 17 timmar per vecka. Se även Arbetsvillkor och Medlemsvillkor.

Handikappersättning
Vid nybeviljande har handikappersättning sedan den 1 januari 2019 ersatts av den nya förmånen merkostnadsersättning. Eventuellt tidigare beviljade handikappersättningar som ännu inte löpt ut följer det gamla regelverket.

Högkostnadsskydd/egenkostnadsbelopp
Vid besök hos läkare eller annan vårdpersonal betalas patientavgift. Högst behöver man under 2021 betala 1 150 kronor i patientavgifter under 12 månader (samma belopp som under 2020). Sedan utfärdas ett ”frikort” för den tid som återstår av 12-månadersperioden. För inköp av receptbelagda läkemedel finns också ett högkostnadsskydd. Man betalar under 2021 högst 2 350 kronor för läkemedel under 12 månader. Sedan utfärdas ett ”frikort”.

Högsta förvaltningsdomstolen
Den sista instansen för förvaltningsrättsliga mål. Den första instansen är förvaltningsrätterna och den andra är kammarrätterna.

HÖK
HÖK är förkortningen för den huvudöverenskommelse som tecknas mellan SKR (Sveriges Kommuner och Regioner) och Sobona på arbetsgivarsidan och ett antal fackliga organisationer. HÖK innehåller bland annat löneavtal och allmänna anställningsvillkor.

ILO
International Labour Organization.

Inkomstbasbelopp
Det basbelopp som baseras på inkomstindex. Fastställs årligen av regeringen. 2021 är inkomstbasbeloppet 68 200 kronor. Se också prisbasbelopp och förhöjt prisbasbelopp.

Inkomstbortfallsförsäkringen
Termen betecknar den del av arbetslöshetsförsäkringen som bygger på medlemskap i en arbetslöshetskassa (a-kassa). Under 2021 är dagpenning från inkomstbortfallsförsäkringen (tillsammans med dagpenning från grundförsäkringen och om normalarbetstiden är heltid) högst 1 200 kronor om dagen under de första 100 dagarna. Därefter är den högsta dagpenningen 1 000 kronor om dagen.

Inkomstpension
I det allmänna pensionssystemet betalas en avgift på 18,5 procent av pensionsunderlaget (summan av pensionsgrundande inkomst och pensionsgrundande belopp). Av detta används 16 procentenheter för att betala ut samma års pensioner (fördelningssystem). Den viktigaste pensionsformen från detta fördelningssystem kallas inkomstpension. Se också tilläggspension.

Inkomstpensionstillägg
En ny förmån som fungerar som ett riktat tillägg till inkomstgrundad allmän pension till personer som har fyllt 65 år och som har en månatlig pension på mellan 9 000 och 17 000 kronor, beräknad på den pension som den försäkrade hade rätt till vid 65 års ålder. För fullt inkomstpensionstillägg på 25-600 kronor i månaden krävs minst 30-40 år med pensionsgrundande inkomst (40 år för personer födda 1945 eller senare). Inkomstpensionstillägg betalas ut automatiskt av Pensionsmyndigheten från och med september 2021 till pensionärer som har rätt till det.

Intjänad pensionsrätt
Namnet på en av delarna i pensionsavtalet KAP-KL. Se även avgiftsbestämd ålderspension, förmånsbestämd ålderspension, livränta och särskild avtalspension.

ISA
Informationssystem om arbetsskador. Detta nationella register, som bygger på arbetsskador anmälda till Försäkringskassan, administreras av Arbetsmiljöverket. Jämför Afa Försäkrings informationssystem TSI.

ITP
Industrins och handelns tilläggspension för tjänstemän. Den vanligaste avtalspensionsplanen för privatanställda tjänstemän. Finns i flera snarliknande varianter på olika avtalsområden, till exempel KTP för kooperativt anställda tjänstemän.

KAP-KL
KollektivAvtalad Pension för anställda i kommuner och regioner, kommunalförbund och vissa företag i kommun-/regionsektorn. KAP-KL är den vanligaste avtalspensionsplanen inom kommuner och regioner. Inom Svenska kyrkan gäller pensionsavtalet KAP-KL Svenska kyrkan för anställda födda 1958 eller tidigare. För yngre anställda gäller från och med 2018 det nya pensionsavtalet TPA-18.

Karens/karenstid
Den tid under vilken ersättning inte betalas efter det att försäkringsfall inträffat. Exempel: karensavdrag (tidigare karensdag) i ett sjukfall i den allmänna sjukförsäkringen.

Karensbelopp
Så kallas den självrisk som gällde före den 1 april 2014 vid ersättning för kostnader från Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA-KL.

KOM-KR
KOM-KR står för Kompetens- och omställningsavtal och är det nya kollektivavtal om både praktiskt stöd och ekonomisk ersättning vid arbetslöshet som började gälla den 1 maj 2020. Det ersatte då det tidigare omställningsavtalet KOM-KL. Avtalet omfattar anställda i kommuner och regioner samt inom företag och kommunalförbund som är medlemmar i Arbetsgivarförbundet Sobona. Huvuddelarna i KOM-KR är Förebyggande insatser, Aktiva omställningsinsatser och Ekonomiska omställningsförmåner.

Kommunal
Kommunalarbetareförbundet.

Kompletterande omställningsersättning
En av de ekonomiska omställningsförmånerna i kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR.

Korttidsarbete / korttidspermittering
Korttidsarbete/korttidspermittering med stöd av lagen (2013:948) om korttidsarbete utökades under 2020 med stöd av förordning (2020:208) med anledning av de ekonomiska konsekvenserna av covid-19. Syftet var att förebygga uppsägningar på grund av arbetsbrist. Tillväxtverket administrerar detta statliga stöd.

KPA Liv
KPA Livförsäkring AB.

KPA Pension
KPA Pensionsförsäkring AB

KTP
Kooperationens tilläggspension.

Landsting (har bytt namn till regioner)
Under 2019 bytte de tidigare landstingen namn till regioner.

LAS
Lagen om anställningsskydd (1982:80). LAS styr bland annat hur och när en arbetstagare får sägas upp. Lagen gäller om parterna på det aktuella avtalsområdet inte kommit överens om något annat (på juridisk svenska kallas detta att en lag är dispositiv).

LAS-ålder
Termen LAS-ålder är inte lagstadgad men används allmänt. LAS-åldern är den ålder till vilken en arbetstagare har rätt att stanna kvar i sin anställning. Efter uppnådd LAS-ålder finns anställningsskyddet inte kvar utan arbetsgivaren har rätt att initiera arbetstagarens avgång med pension. LAS-åldern är för närvarande (sedan 2020) 68 år.

Livränta (på förmånsbestämd ålderspension i KAP-KL)
Namnet på en av delarna i pensionsavtalet KAP-KL. Se även avgiftsbestämd ålderspension, förmånsbestämd ålderspension, intjänad pensionsrätt och särskild avtalspension.

Livsinkomst
Livsinkomstprincipen i det allmänna pensionssystemet innebär att alla skattepliktiga förvärvsinkomster eller motsvarande (till exempel sjukpenning eller a-kassa) under livet är pensionsgrundande.

LO
Landsorganisationen i Sverige.

Lyte och men
Fysiskt och/eller psykiskt lidande av bestående art. Jämför sveda och värk.

Länsrätten
Har upphört. Se Förvaltningsrätten.

Lön under ledighet för omställningsinsatser
En av de ekonomiska omställningsförmånerna i kompetens- och omställnings-avtalet KOM-KR.

Materiellt innehåll (i en lag eller ett avtal)
Syftar på de områden, omständigheter, faktorer med mera som det finns bestämmelser för i en lag eller ett avtal – alltså vilka ”innehållsområden” som täcks in av lagen/avtalet.

Medicinsk invaliditet
Fysisk och/eller psykisk funktionsnedsättning oberoende av orsak och utan hänsyn till den skadades yrke, fritidsintressen eller andra speciella förhållanden.

Medlemsvillkor
För att kvalificera sig till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen (gäller endast inkomstbortfallsförsäkringen) måste den försäkrade uppfylla ett medlemsvillkor. Det innebär att den försäkrade ska ha varit medlem i en a-kassa under minst 12 månader före arbetslösheten. Se även Arbetsvillkor och Grundvillkor.

Merkostnadsersättning
En av de två nya förmåner som ersatt de tidigare förmånerna handikappersättning och kostnadsdelen av vårdbidrag från och med den 1 januari 2019. Merkostnadsersättning till vuxna är en förmån som kan beviljas av Försäkringskassan till en person som fyllt 19 år och som på grund av funktionsnedsättning eller sjukdom behöver hjälp minst två timmar om dagen för att kunna studera eller arbeta. Se även Omvårdnadsbidrag.

Normalarbetstid
Ersättningen från arbetslöshetsförsäkringen bygger bland annat på vilken normal-arbetstid som den försäkrade haft och som läggs till grund för vilken inkomst som ersätts. Under en period (en så kallad ramtid) på 12 månader slås alla inkomster ihop och divideras med tolv, oavsett hur många månader som den försäkrade faktiskt har arbetat. Se även Dagsförtjänst.

Närståendepenning
En ersättning som betalas ut av Försäkringskassan på grundval av sjukpenning-grundande inkomst, SGI. Närståendepenningen möjliggör frånvaro från förvärvsarbete för att vårda (i bemärkelsen vara ett stöd för, inte utföra vårdarbete) en svårt sjuk närstående i hemmet eller på sjukhus. Sjukdomstillståndet ska vara livshotande i närtid och den sjuka ska lämna skriftligt tillstånd. Närståendepenning kan betalas för högst 100 dagar och ersättningsnivåerna är 25, 50, 100 eller – från den 1 januari 2018 – även 75 procent. Både den som är sjuk och den som får närståendepenning måste vara

försäkrade i Sverige. Närståendepenning är en skattepliktig och pensionsgrundande socialförsäkringsersättning.

OFR
Offentliganställdas Förhandlingsråd.

Omställningsavtal KOM-KL
Det kollektivavtal om både praktiskt stöd och ekonomisk ersättning vid arbetslöshet som började gälla den 1 januari 2012. Avtalet omfattar drygt en miljon anställda i kommuner och regioner samt inom företag och kommunalförbund som är medlemmar i de kommunala företagens arbetsgivarorganisation Sobona.

Omvårdnadsbidrag
En ersättning som administreras av Försäkringskassan och som är avsedd för föräldrar som har ett barn med funktionsnedsättning eller långvarig sjukdom (minst sex månader). Omvårdnadsbidrag kan kombineras med merkostnadsersättning.

PA-KL
Tidigare gällande pensionsavtal för anställda inom den kommunala sektorn, föregångare till pensions- och försäkringsavtalet PFA.

Partiell särskild avtalspension
Efter individuell överenskommelse med arbetsgivaren kan arbetstagare gå i ”delpension” med särskild avtalspension enligt KAP-KL.

Pensionsavgift
Pensionsavgiften i det allmänna pensionssystemet är 18,5 procent av den pensionsgrundande inkomsten. Se även inkomstpension.

Pensionsgrundande belopp
Extra pensionsrätter som man kan få i det allmänna pensionssystemet utöver de pensionsrätter som beräknas utifrån den pensionsgrundande inkomsten. Försäkringskassan beräknar pensionsgrundande belopp vid värnplikt/civilplikt som grundutbildning, vid studier med studiemedel, vid inkomstgrundad sjuk-/aktivitetsersättning eller om man har den juridiska vårdnaden om barn under fyra år.

Pensionsgrundande inkomst (PGI)
PGI används när man räknar ut rätten till pension i framtiden i det allmänna pensionssystemet. Den högsta pensionsgrundande inkomsten, PGI, är 7,5 inkomstbasbelopp (511 500 kronor per år, eller 42 625 kronor i månaden 2021). För att komma dit krävs

det dock en högre årsinkomst, eftersom PGI är årsinkomsten minus den allmänna pensionsavgiften. Den högsta årsinkomsten som räknas är 8,07 inkomstbasbelopp (550 374 kronor per år, eller 45 865 kronor i månaden 2021). PGI fastställs av Skatteverket i samband med den årliga taxeringen.

Pensionsmyndigheten
Denna myndighet har ansvaret för de allmänna pensionerna, det vill säga ålderspension och efterlevandepensioner, samt äldreförsörjningsstöd och de bostadstillägg till pensionärer som är kopplade till grundförmåner som Pensionsmyndigheten betalar ut (till exempel BTP vid ålderspension).

Pensionspoäng
Pensionspoängen används vid beräkning av tilläggspension (ATP, enligt de gamla reglerna) för den som är född före 1954.

Pensionsnämnden
Partssammansatt nämnd som har till uppgift att tolka kollektivavtalet vad gäller bland annat KAP-KL.

Pensionsrätt
Underlag för rätt till pension i framtiden.

Pensionsstiftelse
En särskild juridisk person som inrättas av arbetsgivaren för att uteslutande fungera som säkerhet för pensionsutfästelser.

Pensionsunderlag
I allmän pension är pensionsunderlaget summan av pensionsgrundande inkomst och pensionsgrundande belopp. I KAP-KL är pensionsunderlaget genomsnittet av ett antal bästa inkomstår i slutet av arbetslivet (se sidan 237 för en närmare beskrivning av hur det räknas ut).

Pensionsvalet (PVAB)
En av valcentralerna för pensionsplanerna KAP-KL och AKAP-KL. Den andra heter Valcentralen (Skandikon). Den tidigare valcentralen Electum är numera en del av Pensionsvalet.

PFA
Pensions- och Försäkringsavtal för kommuner, regioner med flera. Finns i två versioner: PFA -98, PFA -01. Föregångare till pensionsavtalet KAP-KL.

PGI
Pensionsgrundande inkomst i det allmänna pensionssystemet.

PPM
Den tidigare Premiepensionsmyndigheten. Verksamheten upphörde den 1 januari 2010 och gick, tillsammans med den pensionsverksamhet som tidigare fanns i Försäkringskassan, in i den nya sammanhållna Pensionsmyndigheten. För fonderna i premiepensionssystemet använder en del aktörer dock fortfarande beteckningar som innehåller den välkända förkortningen PPM.

Premiebefrielseförsäkring
Se Avgiftsbefrielseförsäkring.

Premiepension
I det allmänna pensionssystemet betalas en avgift på 18,5 procent av pensionsgrundande inkomster. Av detta sparas 2,5 procentenheter och förräntas på ett individuellt premiepensionskonto. (Procentsatsen är dock lägre för personer födda 1938–1953.)

Preskriptionstid
Den tid efter vilken en fordran inte längre kan krävas.

Prisbasbelopp
Belopp som används för att värdesäkra olika socialförsäkringsförmåner, exempelvis sjukersättning. Benämndes tidigare basbelopp (innan det fanns flera olika basbelopp). Fastställs årligen av regeringen och följer den allmänna prisutvecklingen. 2021 är prisbasbeloppet 47 600 konor. Se även inkomstbasbelopp.

Regeringsrätten
Bytte den 1 januari 2011 namn till Högsta förvaltningsdomstolen.

Regioner
Den nya beteckningen som från 2019 gäller även för alla regionala enheter, inklusive de som tidigare hette landsting.

Rehabilitering
Med rehabilitering menas allt det som görs av medicinsk, psykologisk, social och arbetsinriktad art för att hjälpa sjuka och skadade att få tillbaka bästa möjliga förmåga att fungera normalt.

Rehabiliteringskedjan
Namnet på den modell i tre steg för Försäkringskassans prövning av arbetsförmågan och därmed rätten till sjukpenning.

Rehabiliteringspenning
Ersättning vid arbetslivsinriktad rehabilitering enligt en av Försäkringskassan upprättad rehabiliteringsplan. Rehabiliteringspenningen är lika stor som motsvarande form av sjukpenning. Se Sjukpenning.

Rehabiliteringsutredning
Försäkringskassan ska, när den anser att så behövs, utreda en sjukskrivens behov av rehabilitering. Arbetsgivaren ska på Försäkringskassans anmodan lämna uppgifter om arbetsförmåga och vidtagna arbetsanpassnings- och rehabiliteringsåtgärder på en särskild blankett.

Riktålder
Ett begrepp som infördes i socialförsäkringsbalken, SFB, 2020. Riktåldern är en framräknad ålder som bygger på medellivslängdens utveckling och som från och med 2026 ska styra åldern för när man tidigast kan ta ut allmän pension, eller få garantipension och bostadstillägg. Riktåldern ska beräknas första gången 2020 och sedan tillämpas sex år senare.

Saco
Sveriges Akademikers Centralorganisation.

Sambo
Vid beräkning av garantipension och för efterlevandeskyddet inom premiepensionen är man sambo bara om man stadigvarande bor tillsammans och/eller man tidigare varit gifta med varandra eller har/har haft barn tillsammans.

Samordning
När en ersättning samordnas med en eller flera andra betyder det att man har rätt till förmånen bara i den utsträckning som de andra ersättningarna är lägre. Exempel på ersättning som samordnas är garantipension till efterlevande.

SBTP, särskilt bostadstillägg till pensionärer
SBTP kan vid låga inkomster lämnas som komplement till bostadstillägg till pensionärer, BTP. Se även BTP.

Selectum
Se Valcentralen (Skandikon).

SFB
Se Socialförsäkringsbalken.

SGI
Sjukpenninggrundande inkomst.

SGI-skydd
Försäkringskassan fastställer sjukpenninggrundande inkomst, SGI, utifrån den beräknade årliga inkomsten från förvärvsarbete. Det går att förlora SGI, till exempel vid arbetslöshet om man inte inom 3 månader har anmält sig som arbetssökande och aktivt söker arbete genom Arbetsförmedlingen. I gengäld finns situationer då den försäkrade varken arbetar eller söker arbete och ändå får behålla sin SGI. Det kallas SGI-skydd och gäller till exempel när den försäkrade har sjukpenning, graviditetspenning, föräldrapenning, aktivt söker arbete genom Arbetsförmedlingen eller bedriver studiemedelsberättigade studier. SGI-skydd gäller också under 25 dagars ”rådrum” efter att Försäkringskassan fattat slutligt beslut om att sluta betala sjukpenning. Den senast tillkomna SGI-skyddade tiden är då en anställd är korttidspermitterad med stöd av lagen (2013:948) om korttidsarbete och förordning (2020:208).

SjLL
Lagen om sjuklön.

Sjuk- och aktivitetsersättning
Ersättning för sjukdom som varaktigt sänker förmågan att förvärvsarbeta. Före 2003 hette förmånen förtidspension. Om sjukersättning eller aktivitetsersättning betalas ut i form av inkomstrelaterad ersättning är den pensionsgrundande i det allmänna pensionssystemet.

Sjuklön
Sjuklön enligt sjuklönelagen, SjLL. Betalas av arbetsgivaren.

Sjuklön enligt AB
Sjuklön enligt Allmänna Bestämmelser (i kollektivavtalet). Betalas av arbetsgivaren.

Sjukpenning
En av de ersättningar för inkomstbortfall som Försäkringskassan betalar vid sjukdom. Sjukpenning finns i tre former: på normalnivå och på fortsättningsnivå samt sjukpenning

i särskilda fall. Alla former av sjukpenning kan bytas ut av Försäkringskassan mot rehabiliteringspenning av motsvarande slag. Se även sjuk- och aktivitetsersättning.

Sjukpenninggrundande inkomst (SGI)

SGI används när man räknar ut rätten till sjukpenning, rehabiliteringspenning, sjukersättning, aktivitetsersättning eller föräldrapenning enligt socialförsäkringsbalken. För att kunna få en SGI fastställd måste den försäkrade ha en årsinkomst på minst 24 procent av prisbasbeloppet (11 424 kronor år 2021). Den högsta sjukpenninggrundande inkomsten, SGI, är 8 prisbasbelopp (2021 är det 380 800 kronor per år eller 31 733 kronor i månaden). 8 prisbasbelopp som inkomsttak gäller dock bara för sjukpenning, rehabiliteringspenning, närståendepenning och smittbärarpenning samt ersättning från Försäkringskassan vid tvist om sjuklön. Andra förmåners inkomsttak ligger kvar på 7,5 prisbasbelopp (2021 är det 357 000 kronor per år eller 29 750 kronor i månaden) – utom föräldrapenning i samband med barns födelse eller adoption. Föräldrapenning i dessa fall räknas ut efter en SGI på 10 prisbasbelopp (2021 är det 476 000 kronor per år eller 39 667 kronor i månaden).

SKR, Sveriges Kommuner och Regioner

Då de tidigare landstingen samtliga under 2019 bytte namn till regioner, bytte även arbetsgivarorganisationen (tidigare med förkortningen SKL) bytt ut ordet ”landsting” i sitt namn.

Smittbärarpenning

Smittbärarpenning kan betalas ut av Försäkringskassan under tid då en försäkrad – utan att själv vara arbetsoförmögen – måste avstå från att arbeta därför att hon eller han är smittbärare enligt smittskyddslagen eller livsmedelslagen. Den försäkrade kan också få smittbärarpenning och reseersättning för ett läkarbesök för att utreda en eventuell smitta.

Sobona

De kommunala företagens arbetsgivarorganisation som bildades under 2018 genom sammanslagning av KFS och Pacta.

Socialbidrag

Se Försörjningsstöd.

Socialförsäkringsbalken

Den balk (sammanhållen framställning av lagstiftningen på ett visst område) i lagboken som sedan den 1 januari 2011 ersatt en rad tidigare lagar på socialförsäkrings- och pensionsområdet. Exempel på sakområden/förmåner som tidigare behandlades i separata lagar och som nu ingår i socialförsäkringsbalken: sjukpenning, sjuk- och aktivitetsersättning,

föräldrapenning, arbetsskadelivränta, bostadsbidrag till pensionärer, äldreförsörjningsstöd, handikappersättning, bilstöd, efterlevandepensioner, barnbidrag, underhållsstöd samt ålderspension i form av inkomstpension, premiepension, tilläggspension, garantipension. Socialförsäkringsbalkens lagnummer i Svensk författningssamling (SFS) är 2010:110 och den förkortas SFB.

SPV
Statens tjänstepensionsverk.

Sveda och värk
Fysiskt och psykiskt lidande av övergående natur. Jämför lyte och men.

Särskild AGS-KL-förmån
En förmån som från och med den 1 juni 2018 införts i Avtalsgruppsjukförsäkring AGS-KL (den 1 november 2018 för anställda i kommunnära bolag som omfattas av KFS branschavtal). Om den försäkrade får ett beslut om att Försäkringskassan inte kommer att fortsätta betala sjukpenning, kan ersättning lämnas från AGS-KL i proportion till den sjukpenning som inte längre betalas ut. Ersättningen kan lämnas under högst 180 dagar. Rätten till förmånen upphör vid ingången av den månad då den försäkrade fyller 65 år (och i ett antal andra situationer).

Särskild avtalspension
Namnet på en av delarna i pensionsavtalet KAP-KL. Är en rätt enligt kollektivavtal för äldre anställda i utryckningsstyrka i räddningstjänsten och är en möjlighet för övriga efter individuell överenskommelse med arbetsgivaren. Se även partiell särskild avtalspension, avgiftsbestämd ålderspension, förmånsbestämd ålderspension, intjänad pensionsrätt och livränta.

Särskild omställningsersättning
En av de ekonomiska omställningsförmånerna i kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR.

TCO
Tjänstemännens centralorganisation.

TFA-KL
Kollektivavtalad Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för kommun- och regionanställda.

TGL-KL
Kollektivavtalad Tjänstegrupplivförsäkring för kommun- och regionanställda.

Tilläggspension
En pensionsförmån i det allmänna pensionssystemet. Tilläggspension är något som personer födda 1938–1953 kan få. Tilläggspensionen beräknas så som ålderspensionen beräknades tidigare (enligt regelverket för folkpension och ATP), innan det allmänna pensionssystemet förändrades och det nuvarande – som innehåller förmånerna inkomstpension, premiepension och garantipension, samt tilläggspension – trädde i kraft 1999. Se också inkomstpension.

Tjänstepension
Pension som många får genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. Kallas inom vissa avtalsområden för avtalspension.

TPA-18
Pensionsavtal som gäller sedan den 1 januari 2018 för de av Svenska kyrkans anställda som är födda 1959 eller senare (med övergångsregler för födda 1959–1978). Äldre anställda kvarstår i pensionsplanen KAP-KL Svenska kyrkan. I TPA-18 finns inga åldersgränser för intjänande av pensionsrätt, som är 4,5 procent på lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp och 30 procent däröver. Pensionspremien förvaltas av Kyrkans pensionskassa. Den försäkrade kan välja återbetalningsskydd som tillval.

Traditionell förvaltning av pensionssparande i försäkringsform
En försäkringsform där förvaltaren, alltså försäkringsbolaget, bestämmer hur pengarna ska placeras. I ”ursprunglig” traditionell pensionsförsäkring är försäkringstagaren garanterad en viss lägsta avkastning. Om överskottet blir högre, brukar försäkringstagarna få återbäring, som är garanterad. I nyare former av pensionssparande, till exempel traditionellt förvaltad kapitalförsäkring, kan det finnas andra slags garantier, till exempel för en viss avkastning, insatt kapital plus en viss avkastning eller andra garantivarianter. Jämför fondförsäkring.

TSI
Trygghetsförsäkringens skadeinformationssystem. Detta system, som administreras av Afa Försäkring, är främst till för att identifiera de yrken, arbetsuppgifter, aktiviteter och maskiner som är särskilt förknippade med medicinsk allvarlighet och lång sjukskrivning. Jämför Arbetsmiljöverkets informationssystem ISA.

Valcentralen (Skandikon)
En av valcentralerna för pensionsplanerna KAP-KL och AKAP-KL. Den andra valcentralen är Pensionsvalet (PVAB). Den tidigare valcentralen Selectum är numera en del av Valcentralen.

Vårdbidrag
Sedan den 1 januari 2019 gäller vid nybeviljande de nya förmånerna omvårdnadsbidrag och merkostnadsersättning istället för det tidigare vårdbidraget.

Värdesäkring
Att se till att värdet på något (en försäkringsförmån, en pension) bibehålls. Prisbasbelopp och inkomstbasbeloppet hör till de instrument som används för värdesäkring.

Återbetalningsskydd
En typ av efterlevandeskydd som kan köpas som tillval till den avgiftsbaserade ålderspensionen i KAP-KL (ingår dock automatiskt i den förvaltning av pensionspremien som de anställda får som inte aktivt väljer förvaltare). Återbetalningsskydd innebär att summan av värdet av de pensionsavgifter som betalats in under den avlidnas livstid, betalas ut till de efterlevande.

Överhoppningsbar tid
I arbetslöshetsförsäkringen kvalificerar sig den försäkrade för ersättning genom att uppfylla ett arbetsvillkor under en ramtid på 12 kalendermånader. En kalendermånad kan vara överhoppningsbar – och således förlänga ramtiden – om den försäkrade haft till exempel sjukpenning, eller föräldrapenning. Huvudregeln är att överhoppningsbar tid som mest kan omfatta 60 månader (5 år), varvid ramtiden förlängs till 72 månader (6 år).

SJUKDOM

INNEHÅLL

ÖVERSIKT – MEDICINSKT GRUNDAD ARBETSOFÖRMÅGA (SJUKDOM) 43

Trygghetspyramiden 43

Sammanfattande översikt 44

AKTUELLT 46

Nyheter i lagstiftningen 46
Prisbasbeloppet 2021 46
Reglerna för bostadstillägg (BTP och SBTP) vid sjukaktivitetsersättning är oförändrade 46

Nyheter i kollektivavtalet 46

Regeländringar 2020 på grund av covid-19 46

FÖRSÄKRINGAR VID SJUKDOM 48

Ersättningar vid sjukskrivning 48

Ersättningar vid bestående arbetsoförmåga 49

Avgiftsbefrielseförsäkringen för KAP-KL och AKAP-KL 49

Sammanfattande diagram 50

SJUKLÖN ENLIGT LAG 51

Allmänt om sjuklön enligt lag 51
Undantag 51

Vem har rätt till sjuklön? 51
Anställd 51

Om anställningen upphör 52

Läkarintyg för rätt till sjuklön 52
”Förstadagsintyg” kan krävas 52

Sjuklönens storlek 52

Regler för karensavdrag och högriskskydd 53
Karensavdrag 53
Flera arbetsgivare 53
Återinsjuknanderegel 53
Allmänt högriskskydd 54
Särskilt högriskskydd 54

Specialregler vid sjuklön 55
Ersättning för resekostnader i stället för sjuklön 55
Sjuklön under semester och ledighet 55

Sjukkontroll 55

Tystnadsplikt 55

Anmälan till Försäkringskassan 56

Tvist om sjuklön 56
Ersättning från Försäkringskassan vid tvist om sjuklön 56

HÖGKOSTNADSSKYDD – SJUKVÅRD OCH MEDICIN 57

Nedsatt pris på läkarvård och medicin 57
Sjukvård 2021 57
Läkemedel 2021 58

SJUKPENNING 59

Sjukpenninggrundande inkomst – SGI 59
Allmänt om SGI 59
SGI-skyddad tid 59

Regler för karensavdrag och högriskskydd 60

Sjukpenning med eller utan rätt till sjuklön enligt lag 60
Sjukpenning till anställd som har rätt till sjuklön enligt SjLL 60
Sjukpenning till anställd som saknar rätt till sjuklön och till arbetslös 60

Kalenderdagsberäknad eller arbetstidsberäknad sjukpenning 61
Kalenderdagsberäknad sjukpenning 61
Arbetstidsberäknad sjukpenning 61

Sjukpenning – tre olika former 61

Sjukpenning på normalnivå – tidsbegränsad eller inte 62
Huvudregel 62
Undantag från tidsbegränsningen 62
Ersättningsnivå 62
Så fungerar sammanläggning av sjukperioder inom ramtiden 62

Sjukpenning på fortsättningsnivå 63
Ersättningsnivå 63

Sjukpenning i särskilda fall 63
Rätten till sjukpenning i särskilda fall 63
Prövning av arbetsförmågan 63
Ersättningsnivå 64
Samordning med andra ersättningar 64
Sjukpenning i särskilda fall är inte pensionsgrundande 64

Regler för bedömning av arbetsförmåga 65
Rehabiliteringskedjan – en bedömningsmodell i tre steg 65
Sammanläggning av rehabiliteringskedjans sjukperioder för arbetsförmågebedömning 65
”Rehabiliteringskedjan” vid sjukpenning i särskilda fall 66

Särskild försäkran från den försäkrade 66

Rätt till tjänstledighet för att prova annat arbete 66

Specialregler – sjukpenning 67
Reseersättning i stället för sjukpenning 67
Sjukpenning under semester 67
Sjukpenning vid studieledighet 67
Sjukpenning under arbetskonflikt 68
Sjukpenning vid arbetslöshet 68
Sjukpenning efter fyllda 65 år 68

Vad får en sjuk person göra under sjukskrivningstiden? 69

Smittbärarpenning 69
Smittbärarpenning vid smitta som inte orsakat arbetsoförmåga 69
Smittbärarpenning betalas inte vid arbetsoförmåga 69

ERSÄTTNING ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL UNDER SJUKPENNINGTID 71

Sjuklön enligt avtal (AB) och dagsersättning enligt AGS-KL 71
Månadsavlönade 71
Timavlönade 72

Rehabilitering 72

Sjukersättning eller aktivitetsersättning enligt lag 73

Sjukersättning 73
Åldersregler 73
Regler avseende nedsättning av arbetsförmågan 73
Uppföljning av rätten till sjukersättning 74

Aktivitetsersättning 74

Ersättningsnivåer i sjukersättning eller aktivitetsersättning 74

Inkomstrelaterad sjukersättning eller aktivitetsersättning 75

Garantiersättning 75

Tillägg till sjuk- och aktivitetsersättning 76

Återgång i arbete för personer med sjuk- eller aktivitetsersättning 76

Bostadstillägg till pensionärer (BTP) vid sjuk-/aktivitetsersättning 76
Ett par kommentarer till tabellen 77

Särskilt bostadstillägg till pensionärer (SBTP) 77

Boendetillägg 78

Vid funktionsnedsättning 79

AVTALSGRUPPSJUKFÖRSÄKRING, AGS-KL 80

När lämnar AGS-KL ersättning? 80
Dagsersättning 80
Månadsersättning 80
Särskild AGS-KL-förmån 80

Förutsättningar för rätt till dags- eller månadsersättning 81

När kan ersättning inte lämnas 81

Mer om kvalifikationstid och försäkrings-grundande anställningstid 81
Kvalifikationstid 81
Försäkringsgrundande anställningstid 82

Så gäller AGS-KL vid sjukpenning 82
Till och med dag 360 i sjukperioden 82
Ersättning vid sjukpenning på normalnivå 82
Ersättning vid sjukpenning på fortsättningsnivå 82

Särskild AGS-KL-förmån 82
Förutsättningarna för att få Särskild AGS-KL-förmån 82
Ersättningens storlek 83
Ersättningsperiod och överhoppningsbar tid 83
När upphör Särskild AGS-KL-förmån? 83

Månadsersättning under tid med sjuk- och aktivitetsersättning 84
Exempel på månadsersättningens storlek 85

Månadsersättning för inkomstdelar över 7,5 prisbasbelopp 86

Värdesäkring 87

Skatteregler 87

Efterskydd 87

ÖVERSIKT – MEDICINSKT GRUNDAD ARBETSOFÖRMÅGA (SJUKDOM)

Trygghetspyramiden

SjLL = Lagen om sjuklön.
SFB = Socialförsäkringsbalken.
SJUKLÖN ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL = Sjuklön enligt avtal (bland annat kollektivavtalets Allmänna bestämmelser).
AGS-KL = Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda i kommuner och regioner med flera.
AVGIFTSBEFRIELSEFÖRSÄKRING = Betalar pensionsavgiften avseende den avgiftsbestämda ålderspensionen för den anställda i arbetsgivarens ställe enligt pensionsavtalen KAP-KL, AKAP-KL och PFA vid sjukersättning och aktivitetsersättning samt vid arbetsskadelivränta enligt SFB.

Sammanfattande översikt

FÖRMÅN	FÖRSÄKRING	VEM HAR RÄTT TILL FÖRMÅN	ERSÄTTNING
Sjuklön enligt lag	Lagen om sjuklön, SjLL	Anställda för längre tid än 1 månad eller när anställningen varat 14 dagar (se SjLL 3 §)	80 % av lönebortfallet under sjukdag 1-14 efter karensavdrag.
Sjukpenning på normalnivå	Förmåner vid sjukdom enligt socialförsäkrings-balken, SFB, avdelning C	Arbetar i Sverige, årsinkomst minst 11 424 kr (24 % av prisbasbeloppet) och arbetsoförmögen till minst 25 % p g a sjukdom	80 % av SGI multiplicerad med 0,97. Tids-begränsad till högst 364 dagar under en ramtid på 450 dagar. Sjukpenning på normalnivå kan dock beviljas utan tidsbegränsning vid allvarlig sjukdom
Sjukpenning på fortsättningsnivå			75 % av SGI multiplicerad med 0,97. Kan beviljas vid fortsatt arbetsoförmåga efter 364 dagar med sjukpenning på normalnivå enligt ovan
Sjukpenning i särskilda fall		Arbetar/bosatt i Sverige, sjukpenning-grundande inkomst (SGI) 0–88 300 kr och arbetsoförmögen till minst 25 % p g a sjukdom	Avsedd för personer som saknar SGI eller har mycket låg sådan och som haft tidsbegrän-sad sjukersättning eller aktivitetsersättning i maximal tid
Sjukvård och receptbelagda läkemedel		Bosatta i Sverige	Högkostnadsskydd (per 12-månadersperiod) för sjukvård respektive receptbelagda läke-medel. 2021 är 1 150 kr den försäkrades egna högsta kostnad för sjukvård och 2 350 kr för medicin
Aktivitetsersättning		Fr o m juli månad det år man fyller t o m månaden innan man fyller 30 år. Nedsättningen av arbets-förmågan ska vara minst 25 % och ”varaktig”	Garantiersättning Inkomstrelaterad ersättning
Sjukersättning		Fr o m månaden innan man fyller 30 år t o m månaden innan man fyller 65 år. Nedsättningen av arbetsförmågan ska vara minst 25 % och ”stadigvarande”. I undantagsfall kan hel sjukersättning betalas redan från 19 års ålder	Garantiersättning Inkomstrelaterad ersättning

FÖRMÅN	FÖRSÄKRING	VEM HAR RÄTT TILL FÖRMÅN	ERSÄTTNING
Bostadstillägg till pensionärer, BTP och SBTP	Socialförsäkringsbalken, SFB, avdelning G	Bosatta i Sverige, har sjukersättning eller aktivitetsersättning (eller ålders-pension)	Ett inkomstprövat bidrag till boendekostnaderna för personer som får låg ersättning i form av sjuk-/aktivitetsersättning (eller ålderspension). SBTP är ett kompletterande bidrag som syftar till att säkerställa en skälig levnadsnivå
Boendetillägg	Socialförsäkringsbalken, SFB, avdelning G		Boendetillägget betalas numera huvudsakligen till personer som uppnått den bortre tidsgränsen för aktivitetsersättning och kompenserar för BTP (bostadstillägg till pensionärer) som då bortfallit.
Sjuklön enligt kollektivavtal	Kollektivavtalet Allmänna bestämmelser	Alla anställda, både månadsavlönade och timavlönade	10 % av inkomstbortfallet fr o m sjukdag 15 t o m sjukdag 90 i varje sjukperiod. Lönedelar över inkomsttaket enligt SFB kompenseras under hela sjukpenningtiden till motsvarande den totala ersättningsnivå som betalas för lönedelar under inkomsttaket enligt SFB
Dagsersättning	Avtalsgrupp-sjukförsäkring, AGS-KL	Försäkrad som har sjuklön enligt kollektivavtal och varit sjuk minst 90 dagar Försäkrad som inte har sjuklön enligt kollektivavtal och varit sjuk minst 14 dagar	Dagsersättning fr o m sjukdag 91 t o m sjuk-dag 360 (sjukdag 15 t o m 360 om sjuklön inte betalas). Ersättningsnivån motsvarar 10 % av lön under inkomsttaket enligt SFB
Månadsersättning		Försäkrad som beviljas sjukersättning eller aktivitetsersättning eller förläng-ning av tidsbegränsad sjukersättning	75 kr–4 150 kr per månad, beroende på SGI vid insjuknandetidpunkten (under inkomst-taket enligt SFB). AGS-KL månadsersättning ersätter även inkomstdelar över inkomsttaket enligt SFB
Särskild AGS-KL-förmån		Försäkrad som av Försäkrings-kassan fått beslut om att sjukpenning inte kan betalas med hänvisning till att den försäkrade kan klara ett normalt förekommande arbete på arbets-marknaden	Ersättning i förhållande till Försäkringskassans beslut om att inte betala sjukpenning. Särskild AGS-KL-förmån kan betalas i högst 180 dagar och som längst till och med månaden före den försäkrades 65-årsdag

AKTUELLT

Nyheter i lagstiftningen

Prisbasbeloppet 2021

Det av Statistiska centralbyrån årligen beräknade och av regeringen fastställda prisbasbeloppet för 2021 är 47 600 kronor, det vill säga 300 kronor högre än det för 2020. Prisbasbeloppets storlek påverkar samtliga socialförsäkringsersättningar och andra belopp som beräknas utifrån prisbasbeloppet.

Reglerna för bostadstillägg (BTP och SBTP) vid sjuk-/aktivitetsersättning är oförändrade

Detta är inte en nyhet, men förtjänar ändå att framhållas på nyhetsplats eftersom namnen på dessa förmåner för personer med sjukersättning eller aktivitetsersättning är exakt desamma som motsvarande förmåner för ålderspensionärer. För ålderspensionärers BTP och SBTP har riksdagen beslutat om ett antal förbättringar som dock inte gäller när dessa bostadstillägg betalas till personer med sjuk-/aktivitetsersättning.

Nyheter i kollektivavtalet

När denna Handbok trycks finns inga förhandlingsnyheter inför 2021 att redovisa i kollektivavtalet inom området Sjukdom.

Regeländringar 2020 på grund av covid-19

Statens stöd i detta avseende till arbetsgivarna under 2020 var att dessa fick ersättning för hela sjuklönekostnaden under april – juni och för högre sjuklönekostnader än normalt under augusti-december.

Under 2020 skedde en rad ändringar i sjukförsäkringen i syfte att underlätta för individen att undvika smittspridning och minska belastningen på hälso- och sjukvården. Fler ändringar skedde eller aviserades i slutet av 2020 som inte redovisas här.

Sidhänvisningen i början av varje punktsats gäller var i Handboken de ordinarie reglerna beskrivs.

sid 53 Schablonersättning för karensavdrag från och med den 11 mars till och med den 31 december 2020. Ersättningen var 700 kr/dag till och med den 30 juni och 804 kr/dag därefter. Ersättning lämnades endast för ett karensavdrag även i fall då den försäkrade haft flera arbetsgivare och därmed karensavdrag. Ansökan med e-legitimation på Mina sidor på forsakringskassan.se. – Undantag: Om den försäkrade hade rätt till sjukpenning men inte till sjuklön från arbetsgivare, betalade Försäkringskassan ut sjukpenningen från den första sjukdagen utan karensavdrag.

sid 52 och 69 Läkarintyg i de flesta fall först efter sjukdag 15 eller 21. Läkarintyg först från dag 15 gällde från och med den 11 mars till och med den 31 december 2020. Läkarintyg först från dag 21 gällde från och med den 11 mars till och med den 31 oktober 2020 – Undantag 1: Om den försäkrade redan var deltidssjukskriven och behövde utöka omfattningen på sin sjukskrivning krävdes under hela 2020 läkarintyg från sjukdag 8. Undantag 2: Om den försäkrade ansökte om smittbärarpenning eller förmånerna Viss sjukpenning i förebyggande syfte eller Viss smittbärarpenning till riskgrupper krävdes läkarintyg från sjukdag 1.
Dessutom: Tillfälligt beslut om sjukpenning vid ej komplett läkarintyg. Gällde från och med den 11 mars till och med den 31 december 2020. Om Försäkringskassan bedömde att det var troligt att den försäkrade skulle ha rätt till sjukpenning.

Försäkringskassan återinförde den längre 21 dagarsgränsen den 15 december 2020.

sid 59–60 SGI-skydd också vid korttidsarbete, innebärande att den anställda under tid med korttidsarbete behöll sin sjukpenninggrundande inkomst (SGI) beräknad på den ordinarie lönen. Bakgrunden var att den möjlighet för arbetsgivare som infördes 2020 att korttidspermittera anställda innebar att staten visserligen lämnade stöd till arbetsgivaren för en del av lönen men det också medförde en sorts ”självrisk” för den anställda i form av en något lägre lön under tiden med korttidsarbete.

sid 65 I vissa fall ingen prövning av arbetsförmågan mot normalt förekommande arbeten vid dag 180 och dag 365. Gällde från och med den 2 april till och med den 31 december 2020. Förutsättningen för denna uppmjukade arbetsförmågeprövning enligt Rehabiliteringskedjan var 1) att den försäkrade fått planerad vård eller rehabilitering uppskjuten på grund av effekter av covid-19, och 2) att det var sannolikt att den försäkrade efter de planerade men uppskjutna insatserna skulle ha kunnat återgå i arbete hos sin arbetsgivare i samma omfattning som före sjukfallet.

sid 148–149 Viss sjukpenning i förebyggande syfte till personer i riskgrupp. Gällde från och med den 1 juli till och med den 31 december 2020. Ersättningen var ett schablonbelopp på 804 kr/dag (vid heltidssjukskrivning; lägre schablonbelopp vid deltidssjukskrivning). Längsta ersättningstid: sammanlagt 184 dagar. Förutsättningen var att den anställda inte kunde utföra sina ordinarie arbetsuppgifter hemifrån och att arbetsgivaren inte kunde anpassa arbetssituationen på arbetsplatsen för att undvika smittorisk för den anställda i riskgrupp.

Observera att kollektivavtalets AGS-KL inte gäller för anställda som från Försäkringskassan får ersättningen Viss sjukpenning i förebyggande syfte enligt den närmast föregående punktsatsen.

sid 69–70 Viss smittbärarpenning till deltidsarbetande med nära anhörig som tillhör en riskgrupp. Till förutsättningarna hörde att den försäkrade skulle ha närståendepenning eller arbeta som personlig assistent åt en person i riskgrupp som den försäkrade delar hushåll med. Gällde från och med den 1 juli till och med den 31 december 2020. Ersättningen var ett schablonbelopp på högst 804 kr/dag (vid avstående från förvärvsarbete på heltid; lägre schablonbelopp vid avstående på deltid). Längsta ersättningstid: sammanlagt 184 dagar.

Observera att kollektivavtalets AGS-KL inte gäller för anställda som från Försäkringskassan får ersättningen Viss smittbärarpenning enligt den närmast föregående punktsatsen.

För båda förmånerna Viss sjukpenning i förebyggande syfte och Viss smittbärarpenning gäller följande:
Den av Socialstyrelsen utarbetade och av regeringen beslutade listan på sjukdomstillstånd som gör att en person anses tillhöra en ”riskgrupp” finns alltid i sin senast gällande version på forsakringskassan.se/privatpers/coronaviruset-det-har-galler.
Alla förutsättningar och andra detaljer om dessa två ersättningar finns under respektive avsnitt på samma sida på Försäkringskassans webbplats.
Ansökan med e-legitimation och bifogat läkarintyg på Mina sidor på forsakringskassan.se.

FÖRSÄKRINGAR VID SJUKDOM

Om en anställd blir sjuk kan hon eller han få ersättning enligt lagen om sjuklön (SjLL), socialförsäkringsbalken (SFB), sjuklön enligt avtal (Allmänna bestämmelser, AB) och från avtalsgruppsjukförsäkringen (AGS-KL).

Ersättningar vid sjukskrivning

Sjukpenning hör till de lagstadgade sjukförmåner som från och med 2011 regleras i socialförsäkringsbalken. Lagen om sjuklön, SjLL, finns dock kvar som en separat lag.

Lagen om sjuklön, SjLL, styr ersättningen för de första 14 sjukdagarna. Under dessa dagar betalar arbetsgivaren sjuklön. Den är 80 procent av den lön och andra anställningsförmåner som den anställda gått miste om till följd av nedsättningen i arbetsförmågan, utan fasta ersättningssteg eller inkomsttak. Karensavdrag sker under sjuklöneperioden

När sjuklönen från arbetsgivaren upphör, kan Försäkringskassan besluta om sjukpenning på normalnivå eller sjukpenning på fortsättningsnivå.

Sjukpenning på normalnivå är 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten, SGI, multiplicerad med 0,97. Sjukpenning på fortsättningsnivå är 75 procent av SGI multiplicerad med 0,97. Läs mer om SGI och högsta ersättningsbar inkomst samt de olika formerna av sjukpenning i avsnittet om sjukpenning som börjar på sid 59.

Ersättningen från Försäkringskassan kompletteras genom ersättningar i kollektivavtal, både under och över den högsta inkomst som kan ersättas med sjukpenning.

- **Under sjukdag 15–90 betalar arbetsgivaren sjuklön enligt avtal (AB). Den är 10 procent av arbetstagarens månadslön under sjukpenningens inkomsttak och cirka 90 procent av lönedelar däröver.**
- **Under sjukdag 91–360 får den sjukskrivna kompletterande dagsersättning med 10 procent från AGS-KL för inkomster under sjukpenningens inkomsttak och enligt avtal (AB) med cirka 80 procent för inkomster däröver.**
- **Om arbetsgivaren betalar sjuklön under en kortare tid än 90 dagar (till exempel vid vikariat eller timavlönat arbete), kan AGS-KL träda in och betala dagsersättning från och med dagen efter det att sjuklönen har upphört, dock tidigast från och med sjukdag 15.**
- **Om Försäkringskassan beslutar att inte betala sjukpenning med hänvisning till att den försäkrade har arbetsförmåga i ett normalt förekommande arbete, kan hon eller han få ersättning enligt villkoren för Särskild AGS-KL-förmån i högst 180 dagar.**

Ett diagram som illustrerar huvudreglerna för ersättning enligt SFB och kollektivavtal finns på sid 50.

Dagsersättningens storlek från AGS-KL är beroende av om sjukpenning betalas på normalnivå eller fortsättningsnivå och innebär dagsersättning med 12,887 procent av respektive 13,746 procent av utbetalad sjukpenning.

Ersättningar vid bestående arbetsoförmåga

Om Försäkringskassan bedömer att arbetsförmågan är stadigvarande nedsatt i förhållande till hela arbetsmarknaden, kan Försäkringskassan besluta om sjukersättning.

I åldrarna 19–29 år kan Försäkringskassan bevilja förmånen aktivitetsersättning om arbetsförmågan bedöms vara nedsatt i minst ett år.

Sedan den 1 februari 2017 kan hel sjukersättning dock beviljas redan från 19 års ålder i vissa fall.

Avtalsgruppsjukförsäkringen AGS-KL kompletterar sjuk- eller aktivitetsersättning med en månadsersättning.

Läs mer om AGS-KLs månadsersättning på sid 84–86.

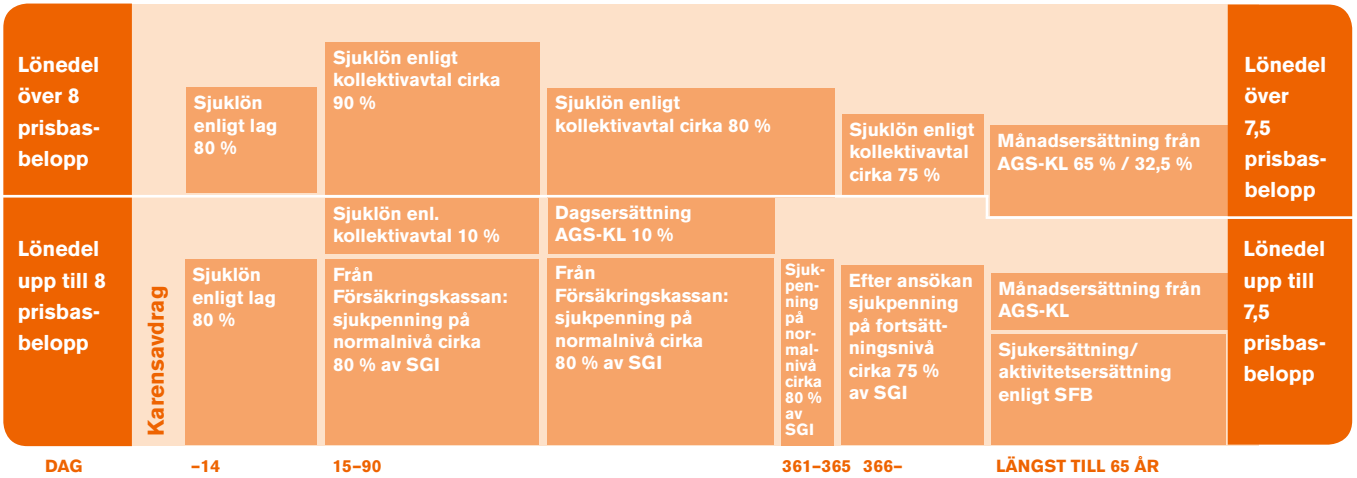
Avgiftsbefrielseförsäkring för KAP-KL och AKAP-KL

Avgiftsbefrielseförsäkringen innebär att försäkringen betalar pensionsavgift enligt pensionsavtalet i arbetsgivarens ställe under tid då den försäkrade har sjuk- eller aktivitetsersättning och/eller arbetsskadelivränta.

Sjuklönelagen (SjLL)	• gäller från och med den dag man börjar hos arbetsgivaren • hanteras av arbetsgivaren	**LAG**
Sjuklön enligt kollektivavtal	• gäller anställda • hanteras av arbetsgivaren	**Kollektivavtal**
Socialförsäkringsbalken (SFB)	• gäller för den som arbetar och/eller är bosatt i Sverige • handläggs av Försäkringskassan	**LAG**
AGS-KL	• gäller alla anställda i kommuner och regioner med flera • handläggs av Afa Försäkring	**Kollektivavtal**
Avgiftsbefrielseförsäkring för KAP-KL och AKAP-KL	• gäller vid sjuk- och aktivitetsersättning • handläggs av Afa Försäkring	**Kollektivavtal**

Sammanfattande diagram

Ersättning med rätt till sjuklön enligt lag och kollektivavtal.



LÄSANVISNING TILL DIAGRAMMET OVAN

Diagrammet är en schematisk illustration av huvudreglerna för ersättning enligt SFB och kollektivavtal. Specialfall som till exempel förmånen sjukpenning i särskilda fall finns inte 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.

En påminnelse: Inkomsttaket för sjukpenning är 8 prisbasbelopp medan det för sjuk-/aktivitets-ersättning är 7,5 prisbasbelopp.

Sammanläggningsreglerna i socialförsäkringsbalken (se sid 62 och 65–66) kan leda till att den sjukskrivna behöver ansöka om sjukpenning på fortsättningsnivå tidigare än sjukdag 364 i det aktuella sjukfallet. För att bibehålla nivån på 10 procent av SGI höjs procentsatsen för ersättningen från AGS-KL då från 12,887 procent av den sjukpenning som den försäkrade erhållit från Försäkringskassan till 13,746 procent av sjukpenningen under den tid som återstår till och med sjukdag 360.

SJUKLÖN ENLIGT LAG

Allmänt om sjuklön enligt lag

Enligt lagen om sjuklön, SjLL, betalar arbetsgivaren sjuklön under de första 14 dagarna i en sjukperiod (efter karensavdrag). De flesta anställda, utom vissa mycket korttidsanställda, omfattas av bestämmelserna i SjLL.

Arbetsförmågan måste vara nedsatt på grund av sjukdom.

Samma sjukdomsbegrepp som gäller inom socialförsäkringsbalken, SFB, gäller också för sjuklön enligt lag. För rätt till ersättning måste arbetsförmågan alltså vara nedsatt på grund av sjukdom.

Däremot finns inte, som i SFB, några graderingar av nedsättningen i arbetsförmågan, till exempel att den ska vara nedsatt med minst 25 procent. För rätt till ersättning räcker det att den anställda inte kunnat arbeta en viss del av dagen på grund av sjukdom. I princip kan en anställd ha rätt till 1/10 eller 9/10 sjuklön.

Undantag

Förutom för vissa korttidsanställda (läs mer under Vem har rätt till sjuklön) behöver arbetsgivaren inte betala sjuklön för anställda som:

- **arbetar parallellt med sjukersättning enligt reglerna om så kallad steglös avräkning (se kapitlet Rehabilitering, sid 153–154), eller som**
- **inte helt har återgått i arbete och utfört arbete under minst en dag hos arbetsgivaren efter det att sjuklön för en hel sjuklöneperiod har betalats ut av arbetsgivaren**

Vem har rätt till sjuklön?

Anställd

Rätten till sjuklön gäller från och med den första anställningsdagen. Om anställningen är kortare än en månad har den anställda dock rätt till sjuklön först efter 14 dagars anställning. Vid flera kortare anställningar hos samma arbetsgivare kan samtliga anställningar medräknas så länge tiden mellan anställningarna inte överstiger 14 dagar.

Vid anställningstid som är kortare än en månad föreligger rätt till sjuklön efter 14 dagars anställning.

Rätten till sjuklön gäller så länge anställningen varar. En grundförutsättning för rätt till sjuklön är att den anställda skulle ha arbetat hos arbetsgivaren om hon eller han inte insjuknat. Följaktligen föreligger inte rätt till sjuklön vid ledighet.

Om anställningen upphör under sjuklöneperioden, upphör arbetsgivarens skyldighet att betala sjuklön.

Om anställningen upphör

Om anställningen upphör under tiden då den anställda uppbär sjuklön upphör också arbetsgivarens skyldighet att betala sjuklön. Om personen börjar en ny anställning hos en annan arbetsgivare börjar en ny sjuklöneperiod att löpa hos den nya arbetsgivaren med ett nytt karensavdrag.

Om anställningen upphör och den sjuka inte har avtalat om ny anställning har hon/han i regel rätt till sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken, SFB.

Läkarintyg för rätt till sjuklön

Från och med den åttonde sjukdagen krävs läkarintyg för rätt till sjuklön enligt sjuklönelagen (SjLL). Läkarintyget kan enligt lag endast utfärdas av läkare eller tandläkare. Läkarintyget ska lämnas till arbetsgivaren och behöver inte innehålla uppgifter om sjukdomsorsaken. För att ha rätt till sjuklön är den anställda också skyldig att lämna en skriftlig försäkran till arbetsgivaren om sin arbetsoförmåga om det begärs. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala sjuklön förrän den anställda har lämnat sin skriftliga försäkran.

”Förstadagsintyg” kan krävas

Enligt Allmänna bestämmelser (AB) har arbetsgivaren rätt att kräva att den anställda lämnar läkarintyg tidigare än den åttonde sjukdagen efter sjukanmälningsdagen. Arbetsgivaren har också rätt att kräva att läkarintyget ska vara utfärdat av en specifik läkare eller tandläkare men i så fall ska arbetsgivaren också svara för kostnaden.

Även Försäkringskassan kan kräva att den anställda lämnar läkarintyg från och med den första dagen av varje sjukperiod.

Sjuklönens storlek

Sjuklön enligt sjuklönelagen, SjLL, är 80 procent av den lön och andra anställningsförmåner som den anställda gått miste om till följd av nedsättningen i arbetsförmågan.

Till grund för beräkningen av sjuklön läggs den lön och andra anställningsförmåner som den anställda normalt skulle ha haft om hon/han varit i arbete. En löne- eller anställningsförmån som inte går förlorad på grund av sjukdomen, räknas inte in i beräkningsunderlaget.

Sjuklönen har inget inkomsttak. Sjuklön ska alltså betalas även på inkomster som överstiger sjukpenningens inkomsttak på 8 prisbasbelopp.

Genom kollektivavtal kan överenskommelser träffas som avviker från sjuklönelagens bestämmelser om beräkningen av sjuklönens storlek. Inom kommun- och regionområdet är Allmänna bestämmelser (AB) ett sådant avtal.

Ersättning i form av sjuklön är skattepliktig inkomst och den är även avgifts- och pensionsgrundande. Sjuklönen likställs även med inkomst när det gäller utmätning av och införsel i lön samt arbetsgivarens möjligheter till kvittning enligt lagen om arbetsgivares kvittningsrätt.

Regler för karensavdrag och högriskskydd

Karensavdrag

För anställda som har rätt till sjuklön motsvarar karensavdraget 20 procent av den sjuklön som hon eller han får vid sjukfrånvaro under en genomsnittlig arbetsvecka. I motsats till den före 2019 gällande karensdagen är karensavdraget alltså inte kopplat till den första dagen i sjuklöneperioden. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek och karensavdragets storlek kan arbetsmarknadens parter avtala om. Inom kommun- och regionområdet har Allmänna bestämmelser (AB) sådana beräkningar.

Om den anställda inte har rätt till sjuklön enligt sjuklönelagen, beräknas karensavdraget som en hel kalenderdagsberäknad sjukpenningdag.

Flera arbetsgivare

För anställd som har flera arbetsgivare ska karensavdrag göras hos varje arbetsgivare.

Karensavdrag görs hos varje arbetsgivare.

Återinsjuknanderegel

En ny sjukperiod som börjar inom fem dagar efter det en tidigare sjukperiod avslutats ska betraktas som en fortsättning på den tidigare sjukperioden när det gäller karensavdrag och sjuklöneperiodens längd. Återinsjuknande i samma sjukdom krävs inte.

Sjuk igen inom 5 dagar = Inget nytt karensavdrag förutsatt att ett helt avdrag gjorts tidigare i sjukperioden.

MÅND	TISD	ONSD	TORSD	FRED	LÖRD	SÖND	MÅND
sjuk	sjuk	sjuk	frisk	frisk	frisk	frisk	sjuk
karensavdrag	80 %	80 %					80 %

I detta exempel handlar det om en anställd som har sin arbetstid förlagd så att karensavdraget, för att göra exemplet tydligt, kan beskrivas som ”den första dagen”, i likhet med vad som gällde före 2019 för den dåvarande karensdagen.

10 tillfällen med karensavdrag under 12 månader = allmänt högriskskydd.

Exempel

En anställd insjuknar på måndagen och är sjuk ytterligare två dagar. För den första dagen, måndagen, görs karensavdrag. För tisdagen och onsdagen får hon/han 80 procent av lönebortfallet i sjuklön. Efter fyra dagar insjuknar den anställda på nytt (måndag). Ersättningen för denna sjukdag blir 80 procent och sjukdagen räknas som den fjärde dagen i sjuklöneperioden.

Om återinsjuknandet inträffar på en arbetsfri dag fortsätter inte sjuklöneperioden att löpa förrän den första dagen då den anställda skulle ha arbetat. Sjuklöneperioden räknas dock såsom kalendariskt dag 1–14

Allmänt högriskskydd

Antalet tillfällen med karensavdrag begränsas till tio under en tolvmånadersperiod räknat från det första tillfället med karensavdrag. Vid eventuellt fler sjuklöneperioder under denna tolvmånadersperiod görs inget karensavdrag. Högriskskyddet gäller varje anställning för sig och är oberoende av orsaken till sjukfrånvaron.

Det är arbetsgivaren som ska ansvara för att sjuklön betalas för den första dagen i sjukfallet när den anställda har haft så många sjukperioder att hon/han omfattas av högriskskyddet.

Särskilt högriskskydd

Vid kronisk sjukdom eller funktionshinder kan Försäkringskassan efter ansökan bevilja så kallat särskilt högriskskydd. Det innebär att sjuklön eller sjukpenning kan betalas ut redan från första dagen i varje sjukperiod. Särskilt högriskskydd gäller när man kan anta att en person kommer att ha:

- **fler än tio sjukperioder under en tolvmånadersperiod**

  eller

- **en eller flera sjukperioder på mer än 28 dagars sjukfrånvaro i följd under en tolvmånadersperiod**

Arbetsgivaren kan efter skriftlig ansökan hos Försäkringskassan också få ersättning för beräknade lönekostnader i form av sociala avgifter och särskild löneskatt på viss inkomst. Ersättningen gäller även avgifter som arbetsgivaren har betalat enligt lagen om allmän löneavgift. Ersättning betalas bara för kostnader som arbetsgivaren är skyldig att betala enligt sjuklönelagen, men inte för eventuell sjuklön som arbetsgivaren ska betala enligt avtal. Försäkringskassan kan inte betala ut ersättning för längre tid tillbaka än tolv månader före ansökningsmånaden.

Högriskskydd – och ersättning till arbetsgivaren för karensavdrag – kan beviljas också om den anställda är sjukfrånvarande på grund av ingrepp i samband med donation eller förberedelse för donation av egna organ eller vävnader.

Specialregler vid sjuklön

Ersättning för resekostnader i stället för sjuklön

Ersättning för resor till och från arbetet i stället för sjuklön.

För att underlätta för den sjuka att återgå i arbete finns i både sjuklönelagen och socialförsäkringsbalken möjlighet att få ersättning för merutgifter för resor till och från arbetet i stället för sjukpenning. Sådan ersättning – som är skattepliktig för den anställda – lämnas bara om den anställda samtycker.

Dagar med reseersättning i stället för sjuklön ska räknas in i sjuklöneperioden.

Sjuklön under semester och ledighet

Normalt betalas sjuklön för de dagar den anställda skulle ha arbetat.

Sjuklön betalas normalt för de dagar som den anställda skulle ha arbetat. En anställd har rätt till sjuklön under semestern om hon/han har rätt till semesterlön och enligt de bestämmelser som finns i semesterlagen utan dröjsmål begär att sjukdag inte ska räknas som semesterdag.

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

Sjukkontroll

Försäkringskassan har rätt att göra sjukkontroll även under sjuklöneperioden. Kontrollen kan genomföras genom kontakt med den anställdas arbetsgivare, läkare eller annan som kan tänkas kunna lämna behövliga uppgifter. Försäkringskassan kan också göra hembesök hos den anställda.

Försäkringskassan har rätt att lämna ut uppgifter till arbetsgivaren om vad som framkommit vid sjukkontrollen. Det kan vara nödvändigt för att arbetsgivaren ska kunna ta ställning till den anställdas rätt till sjuklön.

Tystnadsplikt

Arbetsgivare har tystnadsplikt om den anställdas hälsotillstånd eller personliga förhållanden som kan framkomma genom läkarintyg eller i en försäkran. Detsamma gäller den som i arbetsgivarens personaladministrativa verksamhet tagit del av sådana uppgifter. Brott mot tystnadsplikten straffas enligt brottsbalken.

Anmälan till Försäkringskassan

Arbetsgivaren ska senast dag 21 anmäla sjukfall som pågår efter 14 dagar till Försäkringskassan.

Arbetsgivaren är skyldig att anmäla sjukfallet till Försäkringskassan om sjukfrånvaron pågår utöver sjuklöneperioden. Anmälan ska ske inom sju dagar efter det att sjuklöneperioden upphört. Försäkringskassan får då kännedom om sjukfallet och sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken, SFB, kan betalas ut för resten av sjukskrivningstiden.

Arbetsgivaren är dock inte skyldig att anmäla sjukfall till Försäkringskassan om den anställdas rätt till sjuklön upphör på grund av att anställningen upphör. I ett sådant fall måste den anställda själv göra anmälan till Försäkringskassan för att ha rätt till sjukpenning enligt SFB.

Tvist om sjuklön

Tvist om sjuklön ska avgöras i tingsrätt (första instans) eller i Arbetsdomstolen.

Tvist om rätten till sjuklön ska handläggas enligt lagen om rättegång i arbetstvister. Det innebär att ärendet kan komma att avgöras i första instans av tingsrätt, eller av Arbetsdomstolen. En sådan tvist kan gälla om ett anställningsförhållande finns eller på vilket underlag sjuklönen ska beräknas.

Vid tvist om den anställdas arbetsförmåga varit nedsatt på grund av sjukdom ska Försäkringskassan lämna yttrande i frågan om det kommer en begäran om detta från arbetsgivare, arbetstagare, arbetstagarorganisation eller domstol.

Försäkringskassans beslut om ”förstadagsintyg”, avslag på ansökan om högre ersättning vid omfattande frånvaro eller avslag på ansökan om försäkring mot sjuklönekostnader överklagas genom begäran om omprövning och genom besvär till förvaltningsrätten.

Ersättning från Försäkringskassan vid tvist om sjuklön

Om tvist pågår mellan anställd och arbetsgivare om sjuklön, kan Försäkringskassan lämna ersättning.

Om tvist uppstår mellan arbetsgivaren och en anställd om rätten till sjuklön kan Försäkringskassan, efter ansökan från den anställda, i vissa fall betala ersättning enligt socialförsäkringsbalken, SFB. Men då måste tvisten gälla frågan om arbetsförmågans nedsättning på grund av sjukdom eller frågan om arbetstagarförhållande föreligger. Om Försäkringskassan finner det sannolikt att den anställda har rätt till den begärda sjuklönen lämnar Försäkringskassan ersättning. Ersättningen lämnas med skäligt belopp men kan högst vara 80 procent av den försäkrades sjukpenninggrundande inkomst (SGI), alltså i praktiken motsvarande sjukpenning på normalnivå.

Gäller tvisten något annat, till exempel storleken på sjuklönen, lämnar Försäkringskassan inte någon ersättning.

HÖGKOSTNADSSKYDD – SJUKVÅRD OCH MEDICIN

Nedsatt pris på läkarvård och medicin

Alla som är bosatta i Sverige har rätt till nedsatt pris på de vanligaste tjänsterna och produkterna för vård och behandling. Statens subventioner med mera gäller:

- **läkarvård,**
- **sjukvårdande behandlingar,**
- **läkemedel,**
- **sjukhusvård,**
- **sjukresor,**
- **sjukvård utomlands (gäller vissa länder).**

I vissa fall kan en försäkrad få ekonomisk ersättning om hon eller han skadas eller felbehandlas på sjukhus, hos läkare, tandläkare eller skadas av läkemedel som sålts i Sverige. Ersättningen kan i dessa fall lämnas av patientförsäkringen eller läkemedelsförsäkringen.

Egenkostnadsbeloppen är sedan 2013 kopplade till prisbasbeloppet och ska avrundas nedåt till närmaste 50-tal kronor. På grund av avrundningsregeln slår höjningar av prisbasbeloppet inte nödvändigtvis igenom i högkostnadsskyddets belopp. Så är fallet 2021, då egenkostnadsbeloppen för både sjukvård och medicin är oförändrade i förhållande till 2020.

Sjukvård 2021

För läkarvård och sjukvårdande behandlingar innebär högkostnadsskyddet att patienten själv under 2021 behöver betala högst 1 150 kronor för en tolvmånadersperiod. Högkostnadsskyddets tak för patientavgifter har beslutats av riksdagen och finns i hälso- och sjukvårdslagen.

För att vård/behandlingar ska omfattas av högkostnadsskyddet krävs att vårdgivaren har avtal med sjukvårdshuvudmannen (oftast regionen). Beloppen är oförändrade i förhållande till 2020.

Vid första besöket för läkarvård eller andra sjukvårdande behandlingar bör man se till att få ett högkostnadskort där kostnaden för vården noteras. När sedan gränsen nåtts tas inga fler patientavgifter ut under resten av den aktuella tolvmånadersperioden.

För sluten sjukhusvård är egenavgiftsbeloppet i regel högst 100 kronor per vårddygn, men varierar mellan regionerna.

Äldre som fyllt 85 år har rätt till avgiftsfri öppenvård.

Mer detaljerad information om de olika ersättningarna finns att få på Försäkringskassan eller apoteket. På 1177 Vårdguiden (1177.se/lakemedelstjansten) finns information om hur e-varianten av högkostnadskort fungerar. Denna e-tjänst är kopplad till den större nationella e-hälsotjänsten Mina vårdkontakter. Beloppen är oförändrade i förhållande till 2020.

Läkemedel 2021

De flesta läkemedel på recept omfattas av systemet med högkostnadsskydd enligt lagen om läkemedelsförmåner. Högkostnadsskyddet gäller dock bara om läkemedlen skrivits ut på grund av sjukdom.

Högkostnadsskyddet för läkemedel innebär att de sammanlagda kostnaderna för läkemedel under ett år är begränsat till ett visst belopp, som under 2021 är 2 350 kronor. Man betalar hela priset för läkemedel upp till 1 175 kronor och därutöver betalar man en viss del av den sammanlagda kostnaden i intervaller med en allt större rabattprocent. När man betalat sammanlagt 2 350 kronor är receptbelagda läkemedel kostnadsfria under resten av den aktuella tolvmånadersperioden.

För barn och unga under 18 år är receptbelagda läkemedel kostnadsfria. Preventivmedel inom läkemedelsförmånerna (i praktiken främst p-piller) är kostnadsfria för unga som inte fyllt 21 år.

SJUKPENNING

Rätt till sjukpenning har den som:

- **arbetar i Sverige,**
- **har en årsinkomst på minst 11 424 kronor (24 procent av prisbasbeloppet 2021),**
- **är arbetsoförmögen till minst en fjärdedel (25 procent) på grund av sjukdom.**

Sjukpenningen är skattepliktig och pensionsgrundande.

Försäkringskassan beslutar om rätten till sjukpenning. Läkarintyget är ett beslutsunderlag, men det är Försäkringskassans tjänsteman som sjukskriver, inte intygsskrivande läkare.

Sjukpenninggrundande inkomst – SGI

Allmänt om SGI

Den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) är den beräknade årliga inkomsten. Andra skattepliktiga förmåner än ersättning i pengar ska inte ingå i SGI. Semesterersättning ingår bara till den del som motsvarar den lön en person skulle ha haft om hon eller han arbetat under motsvarande tid. Semesterlönetillägg räknas inte in i SGI och inte heller andra förmåner som till exempel kost och logi. Det är Försäkringskassan som fastställer den sjukpenninggrundande inkomsten.

Från och med den 1 januari 2021 är SGI lägst 11 424 kronor.

För 2021 har riksdagen beslutat om följande ”golv” och ”tak” för sjukpenningens SGI:

- **Den lägsta SGI är 11 424 kronor (24 procent av prisbasbeloppet).**
- **Den högsta SGI är 380 800 kronor (8 prisbasbelopp).**

Omräknat till månadslön motsvarar 8 prisbasbelopp motsvarar 31 733 kronor.

SGI-skyddad tid

Den försäkrades sjukpenninggrundande inkomst finns kvar i vissa speciella situationer trots att hon eller han inte har lön eller inkomst från egenföretagande. Här är några av de vanligaste SGI-skyddade tiderna:

- **Den försäkrade är sjuk/skadad och Försäkringskassan betalar sjukpenning, ersättning för arbetsresor istället för sjukpenning, rehabiliteringsersättning, aktivitetsersättning, sjukersättning, arbetsskadelivränta.**
- **Den försäkrade studerar med studiestöd enligt studiestödslagen.**

VAD INNEBÄR SGI-SKYDD I PRAKTIKEN?
I de situationer då den sjukpenninggrundande inkomsten, SGI, är skyddad kan Försäkringskassan inte sätta ned den till noll eller fastställa en ny SGI som är lägre.

- **Den försäkrade arbetslös, inskriven vid Arbetsförmedlingen och aktivt arbetssökande eller deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program med aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning.**
- **Den försäkrade är gravid och avbryter eller drar ned på tiden i förvärvsarbete under de sex sista månaderna före beräknad förlossning.**
- **Den försäkrade har fått ett förhandsbesked från Försäkringskassan om att sjukpenning eventuellt ska sluta betalas ut. Den försäkrade får behålla sin SGI under tiden fram till Försäkringskassans slutliga beslut.**
- **Den försäkrade har sin SGI beräknad på den ordinarie lönen under tid med korttidsarbete med stöd av lagen (213:948) om stöd vid korttidsarbete och förordning (2020:208).**

Om beslutet sedan blir negativt, alltså att sjukpenningen upphört, har den försäkrade ett ”rådrum” på 25 dagar. Inom den tiden måste hon eller han antingen återgå i arbete eller anmäla sig som arbetssökande på Arbetsförmedlingen.

Detaljerad information om korttidsarbete med anledning av covid-19 finns på tillvaxtverket.se

Regler för karensavdrag och högriskskydd

För sjukpenning gäller motsvarande regler för karensavdrag som beskrivits under avsnittet om sjuklön (se sid 53–54) – inklusive specialreglerna om återinsjuknande, allmänt högriskskydd och särskilt högriskskydd.

Sjukpenning med eller utan rätt till sjuklön enligt lag

Sjukpenning till anställd som har rätt till sjuklön enligt SjLL

Under sjuklöneperioden, dag 1–14 i sjukperioden, betalar arbetsgivaren sjuklön, med avdrag för karens motsvarande en dag. Därefter tar Försäkringskassan ställning till om den anställda har rätt till sjukpenning.

Sjukpenningen efter sjuklöneperioden är kalenderdagsberäknad.

Sjukpenning till anställd som saknar rätt till sjuklön

Samma regler i SFB och SjLL.

En anställd som saknar rätt till lagstadgad sjuklön enligt SjLL på grund av att den avtalade anställningstiden är kortare än en månad kan ha rätt till sjukpenning från Försäkringskassan från och med sjukdag 2. Avsaknad av rätt till sjuklön kan även förekomma när den anställda inte återgått helt i arbete en hel dag efter tidigare sjuklöneperiod. Samma regler gäller för den som insjuknar under arbetslöshet.

Sjukpenningen är tim- eller dagberäknad under de första 14 dagarna (exklusive karensavdraget).

Kalenderdagsberäknad eller arbetstidsberäknad sjukpenning

Kalenderdagsberäknad sjukpenning

Kalenderdagsberäknad sjukpenning betalas:

- **när rätten till sjuklön från arbetsgivaren upphör efter 14 dagar,**
- **när timberäknad sjukpenning betalats ut under 14 dagar till den som har en anställning men saknar rätt till sjuklön,**
- **för den som är arbetslös från och med den första sjukpenningdagen.**

Ersättningen lämnas för alla dagar i veckan, inte bara för de dagar en person skulle ha arbetat om hon eller han inte blivit sjuk. Den kalenderdagsberäknade sjukpenningen beräknas så att SGI multipliceras med 0,97 och divideras med 365, varefter resultatet multipliceras med 0,80.

Arbetstidsberäknad sjukpenning

För anställda som saknar rätt till sjuklön och för arbetslösa betalar Försäkringskassan i de flesta fall en arbetstidsberäknad sjukpenning under den första 14-dagarsperioden. Arbetstidsberäknad sjukpenning används för anställda som vid frånvaro på grund av sjukdom får ett löneavdrag som beror på antalet frånvarotimmar. Den arbetstidsberäknade sjukpenningen betalas endast för de dagar då den anställda skulle ha arbetat.

Årsarbetstid = ordinarie arbetstid + semesterledighet.

För att kunna bestämma den arbetstidsberäknade sjukpenningen måste Försäkringskassan fastställa den anställdas årsarbetstid. Årsarbetstiden är den enligt avtal gällande ordinarie arbetstiden med tillägg för semesterledighet.

Ersättning lämnas för varje timme den anställda är borta från arbetet på grund av sjukdom. Den första dagen görs (eller påbörjas) karensavdrag som sammanlagt ska uppgå till 20 procent av en genomsnittlig veckoersättning i form av sjukpenning.

Sjukpenning – tre olika former

Det finns tre olika former av sjukpenning:

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

Alla former av sjukpenning kan av Försäkringskassan bytas ut mot rehabiliteringspenning, som är lika stor och har samma tidsbegränsningar med mera som motsvarande sjukpenning.

I samtliga fall krävs att Försäkringskassan bedömer att arbetsförmågan är nedsatt med minst en fjärdedel (25 procent). Sjukpenning eller rehabiliteringspenning kan beviljas som hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels förmån.

Sjukpenning på normalnivå – tidsbegränsad eller inte

Sjukpenning på normalnivå har fortfarande en tidsgräns. Den avskaffade tidsbegränsning som började gälla 2016 gäller bara sjukpenning på fortsättningsnivå, inte normalnivå.

Huvudregel

Huvudregeln är att *sjukpenning på normalnivå* betalas i högst 364 dagar. Den beräknas utifrån en så kallad ramtid på 450 dagar. Hur ramtiden fungerar beskrivs strax nedan.

Undantag från tidsbegränsningen

Om den försäkrade har en allvarlig sjukdom kan Försäkringskassan efter ansökan bevilja sjukpenning på normalnivå utan tidsgräns (arbetsförmågan prövas dock regelbundet, vid de tidpunkter som Försäkringskassan anser lämpliga). Som allvarlig sjukdom räknas till exempel vissa typer av tumörsjukdomar, neurologiska sjukdomar som ALS eller väntan på transplantation av ett vitalt organ.

Ersättningsnivå

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.

Så fungerar sammanläggning av sjukperioder inom ramtiden

Ramtiden medför att tidigare sjukperioder kan förkorta antalet dagar med sjukpenning i ett senare sjukfall.

För att fastställa antalet ersättningsberättigade dagar med sjukpenning används en ramtid på 450 dagar. Det innebär att alla ersättningsdagar 450 dagar bakåt i tiden, räknat från den aktuella sjukperiodens start, tas med i beräkningen. 450 dagar är cirka 15 månader.
Dessa typer av ersättningar påverkar sjukpenningberäkningen inom ramtiden:

- **Alla dagar med lagstadgad sjuklön som följs av dagar med sjukpenning eller rehabiliteringspenning.**

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.

Sjukpenning på fortsättningsnivå

När den sjukskrivna har fått sjukpenning i 364 dagar kan hon/han ansöka om *sjukpenning på fortsättningsnivå.* Försäkringskassan kan numera bevilja sådan sjukpenning så länge som medicinskt grundad arbetsoförmåga föreligger.

Den tidigare tidsbegränsningen till högst 550 dagar med sjukpenning på fortsättningsnivå upphörde den 1 februari 2016.

Ersättningsnivå

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

Sjukpenning i särskilda fall

Sjukpenning i särskilda fall kan beviljas till vissa personer som saknar sjukpenninggrundande inkomst, SGI, eller som har en SGI som understiger 80 300 kronor.

Rätten till sjukpenning i särskilda fall

- **Ersättning vid sjukdom för försäkrade som uppnått maximal tid med aktivitetsersättning och som saknar eller har låg SGI.**
- **Ersättning vid sjukdom för försäkrade som tidigare haft tidsbegränsad sjukersättning under maximal tid och som saknar eller har låg SGI.**

I praktiken består målgruppen numera nästan uteslutande av försäkrade ur den förstnämnda gruppen, det vill säga yngre personer som lämnar aktivitetsersättning.
Den andra gruppen är numera mycket liten, eftersom förmånen tidsbegränsad sjukersättning upphörde efter 2012 med utfasning av återstående ärenden från och med år 2013.

Bakgrunden till denna särskilda sjukpenningform är att sjukersättning eller aktivitetsersättning kan beviljas på garantinivå, det vill säga även till försäkrade som saknar SGI. Personer som saknar SGI och tillhör någon av de ovan uppräknade grupperna kan istället beviljas sjukpenning i särskilda fall.

När upphör rätten till 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.

Prövning av arbetsförmågan

Sjukpenning i särskilda fall kan betalas från och med dagen efter den då rätten till exempelvis aktivitetsersättning har upphört. I övrigt gäller samma regler som för inkomstgrundad sjukpenning på normal- eller fortsättningsnivå. Liksom vid dessa andra former av sjukpenning kan Försäkringskassan byta ut sjukpenning i särskilda fall mot rehabiliteringspenning i särskilda fall.

Arbetsförmågeprövningen för sjukpenning i särskilda fall motsvarar den som görs i sista steget av den så kallade rehabiliteringskedjan.
Se sid 65.

För rätt till sjukpenning i särskilda fall ska Försäkringskassan pröva den försäkrades arbetsförmåga i förhållande till normalt förekommande arbeten på hela arbetsmarknaden eller genom annat lämpligt arbete.

Liksom andra former av sjukpenning betalas sjukpenning i särskilda fall för sju dagar i veckan.

Ersättningsnivå

Sjukpenning i särskilda fall kan, liksom de andra formerna av sjukpenning, beviljas som hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels förmån.

Beloppen nedan gäller oberoende av längden på den period då den försäkrade har sjukpenning i särskilda fall. 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 den försäkrade inte samtidigt har någon annan ersättning, till exempel SGI-grundad sjukpenning.

Samordning med andra ersättningar

Samordningsreglerna gäller när sjukpenning i särskilda fall beviljas som utfyllnad till SGI-grundad sjukpenning (vilket sker om den försäkrades SGI understiger 80 300 kronor). Dessutom finns fall då en försäkrad som har arbetsskadelivränta blir berättigad till sjukpenning i särskilda fall.

- **Om den försäkrade också har SGI-grundad sjukpenning så minskas sjukpenningen i särskilda fall med det belopp per dag som betalas i SGI-grundad sjukpenning.**
- **Om den försäkrade 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 den försäkrade har annan ersättning, till exempel aktivitetsstöd vid deltagande i ett arbetsmarknadspolitiskt program, betalas inte sjukpenning i särskilda fall. Den försäkrade behåller dock sin rätt till denna sjukpenning om hon eller han skulle insjukna. Den försäkrade behåller också sin rätt till sjukpenning i särskilda fall om hon eller han 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.

Regler för bedömning av arbetsförmåga

Försäkringskassans arbetsförmågebedömning styr rätten till sjukpenning. Det finns fasta hållpunkter för när och hur Försäkringskassan ska göra denna prövning.

Rehabiliteringskedjan – en bedömningsmodell i tre steg

Modellen för arbetsförmågeprövning kallas för ”rehabiliteringskedjan” och består av tre steg. Nedan följer en översikt över vad som händer i de olika stegen. Observera att sjukdagar från olika sjukperioder läggs samman. Försäkringskassans prövning av arbetsförmågan enligt ett visst steg kan därför komma tidigare i en sjukperiod.

Försäkringskassan utgår från följande frågor vid bedömningen:

- **Dag 15–90. Har den försäkrade förmåga att klara sitt vanliga arbete eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjuder? Om nekande svar, har den försäkrade rätt till sjukpenning.**
- **Dag 91–180. Kan den försäkrade försörja sig efter att ha erbjudits anpassade arbetsuppgifter hos arbetsgivaren? Redan i detta steg av ”rehabiliteringskedjan” kan Försäkringskassan ordna ett kontaktmöte mellan den försäkrade och Arbetsförmedlingen. Om nekande svar, har den försäkrade rätt till sjukpenning.**
- **Dag 181–365. Kan den försäkrade försörja sig själv genom ett normalt förekommande arbete eller genom annat lämpligt arbete? Om det under denna period finns stor sannolikhet att den försäkrade kan återgå i arbete hos arbetsgivaren kan *särskilda skäl* föreligga för att prövningen gentemot hela arbetsmarknaden kan skjutas upp. Prövningen kan också skjutas upp om det *i annat fall kan anses oskäligt* med en arbetsförmågeprövning mot hela arbetsmarknaden.**
- **Efter dag 365 ska arbetsförmågan som huvudregel bedömas i förhållande till ett normalt förekommande arbete eller genom annat lämpligt arbete. Bestämmelserna om särskilda skäl gäller inte efter 365 dagar. Däremot kan prövningen skjutas upp att pröva arbetsförmågan mot hela arbetsmarknaden.**

Försäkringskassans arbetsförmågebedömning styr rätten till sjukpenning. Läs mer om detta i kapitlet Rehabilitering på sid 143–146.

Sammanläggning av rehabiliteringskedjans sjukperioder för arbetsförmågebedömning

Dagar i olika sjukperioder läggs ihop tills det gått minst 90 dagar mellan sjukperioderna. Socialförsäkringsbalken, SFB, definierar sjukperiod som tid när en försäkrad i oavbruten följd lider av en sjukdom som sätter ned arbetsförmågan med minst en fjärdedel i förhållande till den försäkrades vanliga arbete eller egen verksamhet. Det är efter en dom i

Under större delen av 2020 (2 april t.o.m. 31 december) gällde en tillfällig uppmjukning av regelverket för prövningen vid 180 och 365 dagar. Om den försäkrade på grund av covid-19 fått vård eller rehabilitering uppskjuten skulle prövning av arbetsförmågan inte ske mot normalt förekommande arbeten om övervägande skäl talar för att den försäkrade kommer att återgå i arbete hos arbetsgivaren i samma omfattning som före sjukfallet.
Regeringen har aviserat att den avser att i början av 2021 för riksdagen lägga fram ett förslag om att förlänga detta tillfälliga undantag till att gälla även under det första halvåret 2021.

Läs mer i SKRs cirkulär nr 19:24. Definitionen av sjukperiod finns i 27 kap. 26 § första stycket 1 SFB och domen som nämns i detta avsnitt är HFD 2018 ref. 69 (mål nr 6655-17) av den 30 november 2018.

Högsta förvaltningsdomstolen också klarlagt att begreppet sjukperiod inte ska kopplas till om den försäkrade får sjukpenning eller inte. Det avgörande för bland annat sammanläggningen är om arbetsförmågan är nedsatt i oavbruten följd med minst en fjärdedel i förhållande till det vanliga arbetet.

Det spelar heller ingen roll vilka diagnoser som den försäkrade har haft för att sammanläggning ska bli aktuell. Alla dagar räknas som hela dagar.

Sammanläggningen av sjukperioder innebär att den försäkrade vid nyinsjuknande snabbt kan nå ett högre steg i ”rehabiliteringskedjan” än vad som motsvaras av antalet sjukdagar i den aktuella sjukperioden. Arbetsgivaren bör informera anställda om möjligheten att begära besked från Försäkringskassan om vilket steg i ”rehabiliteringskedjan” som är aktuellt i det nya sjukfallet. Denna information är viktig även för arbetsgivarens planering av arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbetet.

”Rehabiliteringskedjan” vid sjukpenning i särskilda fall

Ersättningsformen sjukpenning i särskilda fall som har införts från och med 2012 har en egen arbetsförmågebedömning som skiljer sig från den som görs för sjukpenning på normal- eller fortsättningsnivå.

Arbetsförmågebedömningen inför beslutet om sjukpenning i särskilda fall görs, oavsett tidpunkt, enligt det sista steget i ”rehabiliteringskedjan”, alltså i förhållande till hela arbetsmarknaden.

Särskild försäkran från den försäkrade

Försäkringskassan kan begära att den försäkrade skriver och skickar in en särskild försäkran om sin nedsättning av arbetsförmågan på grund av sjukdom. Den särskilda försäkran ska innehålla en utförligare beskrivning av den försäkrades arbetsuppgifter och egna bedömning av arbetsförmågan än det som har uppgetts i ansökan. Uppgifterna i den särskilda försäkran ska lämnas på heder och samvete.

Sedan 2018 har arbetsgivaren en skyldighet att för längre sjukfall upprätta en plan för återgång i arbete. Läs mer om detta i kapitlet Rehabilitering på sid 141.

Rätt till tjänstledighet för att prova annat arbete

En sjuk anställd har rätt att få tjänstledigt för att prova ett nytt arbete. En av förutsättningarna är att sjukperioden varat i minst 90 dagar, en annan att det finns ett anställningsavtal med en ny arbetsgivare (arbetsgivare 2).

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

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 den som har en heltidsanställning hos arbetsgivare 1 som hon/han är halvtidssjukskriven från har rätt att prova en heltidsanställning och därmed vara helt ledig från arbetsgivare 1.

Specialregler – sjukpenning

Reseersättning i stället för sjukpenning

I stället för sjukpenning kan Försäkringskassan lämna ersättning för resor till och från arbetet.

För att underlätta återgång i arbete kan Försäkringskassan i stället för sjukpenning betala ersättning för merutgifter för resor till och från arbetet. Merutgifterna ska ha uppkommit till följd av att den försäkrades hälsotillstånd inte gör det möjligt att ta sig till arbetet på normalt sätt. Exempel på merutgifter kan vara taxiresor till och från arbetet.

Sjukpenning under semester

Vid sjukdom under semester betalas sjukpenning för de dagar som är ordinarie arbetstid.

Ledighet för semester jämställs med förvärvsarbete. Semesterförmåner är enligt semesterlagen semesterledighet, semesterlön och semesterersättning. Varje arbetstagare har enligt semesterlagen rätt till semesterledighet utan krav på tidigare anställningstid, medan rätten till semesterlön beror på om sådan lön har tjänats in eller inte.

Under semester lämnas sjukpenning för den ordinarie arbetstid som den försäkrade skulle ha haft om hon/han inte haft semester.

Nedsättningen av den försäkrades arbetsförmåga under semester bedöms i förhållande till den försäkrades ordinarie arbete.

Sjukpenning vid studieledighet

Under studieledighet är SGI:n vilande.

Under studieledighet är den sjukpenninggrundande inkomsten vilande. Det innebär att den studerande inte får sjukpenning på grundval av den vilande SGI:n under studietiden. När studietiden är avslutad eller den studerande gör ett definitivt studieavbrott, gäller den vilande SGI:n igen.

Den som studerar kan däremot få sjukpenning beräknad enbart på den inkomst av arbete hon/han har under studietiden, så kallad studietids-SGI. Denna SGI fastställs i regel först när den försäkrade blir sjuk. En studerande som har studietids-SGI får tim- eller dagberäknad

sjukpenning för hela sjukperioden. Den betalas bara för de dagar som den studerande skulle ha förvärvsarbetat om hon/han inte hade blivit sjuk.

Om den försäkrade blir sjuk under sommarferier ska den vilande SGI:n aktiveras och kalenderdagsberäknad sjukpenning betalas från första dagen i sjukperioden.

Sjukpenning under arbetskonflikt

Vid sjukdom under arbetskonflikt betalar inte arbetsgivaren någon sjuklön.

Den sjuklön (under 14 dagar minus karensavdrag) som arbetsgivaren normalt betalar bortfaller om arbetsplatsen berörs av en konflikt, till exempel en strejk eller en lockout. Under konflikttiden skulle den anställda inte ha arbetat och därför är arbetsgivaren inte skyldig att betala sjuklön.

Från och med den 15:e dagen (efter den lagstadgade sjuklöneperioden) i sjukfallet betalas kalenderdagsberäknad sjukpenning från Försäkringskassan. Sådan sjukpenning betalas för alla kommande dagar i sjukperioden, oavsett om den försäkrade skulle ha arbetat eller inte. Det innebär att kalenderdagsberäknad sjukpenning betalas ut även om den försäkrade omfattas av en konfliktåtgärd.

Sjukpenning vid arbetslöshet

Arbetslös som på grund av sjukdom inte kan stå till arbetsmarknadens förfogande har rätt till sjukpenning.

Försäkrad som är arbetslös och anmäld på arbetsförmedlingen har rätt till sjukpenning om hon/han är sjuk och sjukdomen hindrar henne/honom att stå till arbetsmarknadens förfogande.

Sjukpenningen ska kalenderdagsberäknas för de dagar när den försäkrade är helt eller delvis arbetslös och anmäld som arbetssökande på arbetsförmedlingen och är beredd att anta ett erbjudet arbete.

Sjukpenningen får inte vara högre än dagpenningen inom arbetslöshetsförsäkringen. Den högsta dagpenningen är 910 kronor men bara under de första 100 dagarna. Därefter är dagpenningen 760 kronor om dagen. Som en konsekvens av detta är den högsta sjukpenning som kan betalas till en arbetslös försäkrad 543 kronor om dagen. Det motsvarar arbetslöshetsförsäkringens dagpenning på 760 kronor.

Att det blir ett lägre belopp i sjukpenning beror på att A-kassan betalar ut dagpenning för fem dagar i veckan. Sjukpenning, däremot,utbetalas för sju dagar i veckan.

Sjukpenning efter fyllda 65 år

För den som har fyllt 65 år är rätten till sjukpenning normalt begränsad till 180 dagar.

Den som fortsätter att arbeta efter 65 års ålder har rätt till sjukpenning. Sjukpenning kan i ett sådant fall bara utbetalas i högst 180 dagar. Undantag kan finnas för den som inte har fyllt 70 år och speciella regler gäller vid arbete parallellt med uttag av ålderspension.

Vad får en sjuk person göra under sjukskrivningstiden?

För att ha rätt till sjukpenning ska den försäkrade avhålla sig från lönearbete under sjukskrivningstiden. Vid kortvariga sjukdomsfall anses arbetsförmågan nedsatt när den försäkrade inte kan utföra sitt vanliga arbete eller motsvarande arbetsuppgifter.

En försäkrad får inte utföra arbete som kan jämföras med lönearbete under sjukskrivningen. Mindre sysslor i hemmet får utföras utan att det påverkar rätten till sjukpenning.

När det gäller fritidssysselsättning kan det vara önskvärt att den försäkrade i rehabiliteringssyfte försöker vara fysiskt och psykiskt aktiv. Men hon eller han får inte utföra aktiviteter som negativt påverkar tillfrisknandet. Aktiviteterna får heller inte strida mot de föreskrifter som givits av behandlande läkare.

Smittbärarpenning

Smittbärarpenning är en lagstadgad förmån enligt socialförsäkringsbalken. Under ”normalår” betalas smittbärarpenning endast ut till ett fåtal personer, något som dock ändrades under 2020 i spåren av covid-19.

I detta avsnitt beskrivs den ”ordinarie” förmånen smittbärarpenning. Läs mer om den tillfälliga förmånen Viss smittbärarpenning till deltidsarbetande med nära anhörig som tillhör en riskgrupp på sid 47 och på Försäkringskassans webbplats.

Smittbärarpenning vid smitta som inte orsakat arbetsoförmåga

Smittbärarpenning kan betalas ut av Försäkringskassan under tid då en försäkrad – utan att själv vara arbetsoförmögen – måste avstå från att arbeta därför att hon eller han är smittbärare enligt smittskyddslagen eller livsmedelslagen. Läkarintyg krävs, från första dagen, på att den försäkrade inte får arbeta på grund av risken för smitta enligt smittskyddslagen eller en sjukdom/smitta/sår/annan skada som gör att den försäkrade enligt livsmedelslagen inte får hantera livsmedel.

Läkarintyget är viktigt. Om en läkare beslutat att en anställd inte får vara på arbetsplatsen på grund av risken för att sprida smitta, kan Försäkringskassan betala ut smittbärarpenning. Det räcker alltså inte med att arbetsgivaren vill att den anställda stannar hemma.

Den försäkrade kan också få smittbärarpenning och reseersättning för ett läkarbesök för att utreda en eventuell smitta. För detta krävs ett intyg eller kvitto från sjukvården som styrker att besöket avsett provtagning för att utreda om du är smittad. För resekostnadsersättning krävs kvitton på resekostnaderna och kvitton/intyg på att resorna gällde just denna typ av utredning/provtagning.

Om det handlar om misstänkt covid-19?

Samma regler som för andra allmänfarliga sjukdomar gäller för misstänkt smitta med det virus som orsakar covid-19, eftersom covid-19 numera ingår i smittskyddslagens förteckning över allmänfarliga sjukdomar.

Smittbärarpenning betalas inte vid arbetsoförmåga

Om den försäkrade själv är sjuk, ska hon eller han ansöka om sjuklön hos arbetsgivaren eller sjukpenning hos Försäkringskassan.

För att få smittbärarpenning ska den försäkrade själv inte vara arbetsoförmögen (”sjuk”) på grund av smitta. Ersättningen betalas ut för att förhindra att en smittad anställd sprider smittan vidare på arbetsplatsen även om hon eller han själv skulle ha kunnat arbeta.

Om den försäkrade själv blir arbetsoförmögen till följd av smittan, gäller därför inte reglerna om smittbärarpenning. För den som först haft smittbärarpenning och sedan själv insjuknar, upphör rätten till fortsatt smittbärarpenning. Om den anställda har rätt till sjuklön från arbetsgivaren, ska den hon eller han sjukanmäla sig till arbetsgivaren. Om det handlar om en anställd utan rätt till sjuklön eller en arbetssökande, ska hon eller han sjukanmäla sig till Försäkringskassan och ansöka om sjukpenning.

ERSÄTTNING ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL UNDER SJUKPENNINGTID

Sjuklön enligt avtal (AB) och dagsersättning enligt AGS-KL

Sjuklön enligt avtal, Allmänna bestämmelser (AB), betalas med 10 procent på lönedelar upp till de 8 prisbasbelopp som är sjukpenningens inkomsttak enligt SFB.

På lönedelar över detta inkomsttak betalas cirka 90 procent efter sjuklöneperioden och löper parallellt med sjukpenning eller rehabiliteringspenning från Försäkringskassan till och med den 90:e sjukdagen.

Från den 91:a sjukdagen fram tills sjuk- eller aktivitetsersättning beviljas eller att sjukpenning eller rehabiliteringspenning slutar utbetalas, betalas cirka 80 procent på lönedelar över 8 prisbasbelopp.

Månadsavlönade

Efter perioden med sjuklön enligt lag har månadsavlönade under sjukdag 15–90 rätt till en ersättning som kompletterar sjukpenningen. Denna ersättning betalas i form av sjuklön från arbetsgivaren. Detta gäller för lönedelar både under och över sjukpenningens inkomsttak. Ersättningsnivån är cirka 90 procent.

Lönedelar upp till sjukpenningens inkomsttak – från och med dag 91 till och med dag 360

Dagsersättningen från AGS-KL är en kompletterande ersättning för inkomstbortfall avseende lönedelar upp till 8 prisbasbelopp. Dagsersättningen är 12,887 procent av den utbetalade sjukpenningen från Försäkringskassan (12,887 procent motsvarar ett lönetillägg på 10 procent). Motsvarande gäller om Försäkringskassan byter ut sjukpenningen mot rehabiliteringspenning. Om den försäkrade under den tiden beviljas sjukpenning på fortsättningsnivå, blir dagsersättningen 13,746 procent av den utbetalade sjukpenningen – vilket även det motsvarar ett lönetillägg på 10 procent.

Lönedelar över sjukpenningens inkomsttak – från och med dag 91

På lönedelar över 8 prisbasbelopp betalar arbetsgivaren sjuklön enligt avtal, Allmänna bestämmelser (AB). Denna sjuklön är cirka 80 procent på de aktuella lönedelarna vid sjukpenning på normalnivå respektive cirka 75 procent vid sjukpenning på fortsättningsnivå. Sjuklönen betalas från och med sjukdag 91 tills rätten till sjukpenning på normalnivå eller på fortsättningsnivå upphör eller sjuk-/aktivitetsersättning beviljas.

Timavlönade

Även timavlönade och visstidsanställda mindre än tre månader kan ha rätt till sjuklön enligt avtal med 10 procent av lönebortfallet från och med dag 15 till och med dag 90 i en sjukperiod. Lönebortfallet för timavlönade är den lön som den anställda skulle ha fått enligt då gällande förläggning av ordinarie arbetstid.

Rätten till sjuklön enligt avtal gäller för timavlönade/visstidsanställda under förutsättning att det finns en överenskommen anställningsperiod.

REHABILITERING

Många kan återgå i arbete efter en tids sjukskrivning utan särskilda åtgärder. I andra fall krävs rehabilitering. Det är ett samlingsnamn för olika slags åtgärder av medicinsk, psykologisk, social och arbetsinriktad art för att hjälpa sjuka och skadade att få tillbaka bästa möjliga förmåga att fungera normalt.

Det finns lagstadgade stöd och åtgärder för personer som förbrukat det maximala antalet dagar med sjukpenning eller vilkas tidsbegränsade sjukersättning upphört. Dessa stöd och åtgärder gränsar till arbetsmarknadspolitiken – liksom de möjligheter som införts tidigare för personer med icke tidsbegränsad sjukersättning att arbeta i viss utsträckning.

Läs mer om rehabilitering och vilka ersättningar och annat stöd som kan komma ifråga i det särskilda kapitlet som börjar på sid 134.

SJUKERSÄTTNING ELLER AKTIVITETSERSÄTTNING ENLIGT LAG

För en försäkrad som har nedsatt arbetsförmåga under en lång tid kan Försäkringskassan bevilja sjukersättning eller aktivitetsersättning.

Ersättningen som sedan 2003 heter sjukersättning kallades tidigare ”förtidspension” och ersättningen aktivitetsersättning motsvarar på ett ungefär det som tidigare var ”sjukbidrag”.

Sjukersättning

Åldersregler

Sjukersättning kan enligt huvudregeln beviljas till personer som har fyllt 30 men inte 65 år. Sedan 2017 kan hel sjukersättning i vissa fall beviljas även från och med 19 års ålder.

Ersättningsformen för unga är annars aktivitetsersättning – som beskrivs längre fram – men sjukersättning (dock endast hel sådan) ska kunna beviljas om det redan från början står klart att den försäkrade har en så svår funktionsnedsättning att hon eller han sannolikt aldrig någonsin kommer att kunna arbeta till någon del.

Regler avseende nedsättning av arbetsförmågan

Enligt det nu gällande regelverket beviljas sjukersättning bara om den försäkrade saknar arbetsförmåga för alla typer av arbeten på arbetsmarknaden, inklusive skyddat arbete och arbete med lönebidrag. Dessutom gäller att:

- **arbetsförmågan ska vara *stadigvarande* nedsatt med minst en fjärdedel på grund av sjukdom eller annan nedsättning av den fysiska eller psykiska prestationsförmågan,**
- **ytterligare medicinsk och/eller arbetslivsinriktad rehabilitering ska bedömas inte kunna medföra att arbetsförmågan förbättras.**

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.

Viktig dom från Högsta förvaltningsdomstolen om vilka krav som måste vara uppfyllda för att få sjukersättning. Domen har nummer 4686-10.

Uppföljning av rätten till sjukersättning

Normalt ska Försäkringskassan göra en uppföljning av den försäkrades arbetsförmåga vart tredje år. Uppföljningen behöver normalt inte göras om den försäkrade fyllt 60 år. Försäkringskassan kan dock bedöma att en uppföljning behöver göras i ett enskilt fall och har i så fall rätt att göra en sådan – vilket kan leda till ett beslut om att rätten till sjukersättning upphör.

Aktivitetsersättning

I undantagsfall kan Försäkringskassan bevilja sjukersättning istället för aktivitetsersättning. Annars är det aktivitetsersättning som är ersättningsformen för personer som inte fyllt 30 år.

Aktivitetsersättning kan beviljas till personer som fyllt 19 men inte 30 år. Ersättningen beviljas för högst tre år i taget och Försäkringskassan är skyldig att erbjuda den försäkrade aktiviteter som kan underlätta inträde i eller återgång till arbetslivet.

- **Arbetsförmågan ska vara nedsatt med minst en fjärdedel och nedsättningen ska vara varaktig, med vilket menas att den ska vara bestående i minst ett år.**

Ersättningsnivåer i sjukersättning eller aktivitetsersättning

Sjukersättning eller aktivitetsersättning kan lämnas som hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedel.

- **Hel sjukersättning eller aktivitetsersättning betalas endast om arbetsförmågan är helt eller i det närmaste helt nedsatt.**
- **Tre fjärdedels sjukersättning eller aktivitetsersättning betalas om arbetsförmågan inte är helt nedsatt men är nedsatt med minst tre fjärdedelar.**
- **Halv sjukersättning eller aktivitetsersättning betalas om arbetsförmågan är nedsatt med mindre än tre fjärdedelar men med minst hälften.**
- **En fjärdedels sjukersättning eller aktivitetsersättning lämnas om arbetsförmågan är nedsatt med mindre än hälften men med minst en fjärdedel. Enligt lagstiftaren bör en fjärdedels sjukersättning eller aktivitetsersättning betalas ut med restriktivitet.**

Både sjukersättning eller aktivitetsersättning består av två delar där den ena delen är en inkomstrelaterad ersättning och den andra delen är ett grundskydd. Grundskyddet består av garantiersättning för dem som inte haft några förvärvsinkomster eller haft låga sådana innan arbetsförmågan blev nedsatt av medicinska skäl.

Inkomstrelaterad sjukersättning eller aktivitetsersättning

Den inkomstrelaterade ersättningen ska beräknas på en antagandeinkomst. Den baseras på genomsnittet av de tre högsta bruttoårsinkomsterna som intjänats under en ramtid. Längden på ramtiden varierar mellan fem och åtta år beroende på den försäkrades ålder. Den räknas utifrån vilken ålder som hon/han uppnår under det år då försäkringsfallet inträffar.

Inkomsttaket i sjukersättning och aktivitetsersättning är 7,5 prisbasbelopp.

Om det är mer fördelaktigt för dem som är mellan 19 och 29 år kan ersättningen beräknas på genomsnittet av de två högsta bruttoårsinkomsterna under en ramtid på tre år.

ÅLDER	RAMTID
fyller 53 år eller mer	5 år
fyller 50–52 år	6 år
fyller 47–49 år	7 år
fyller 46 år eller mindre	8 år

Ersättningen är 64,7 procent av antagandeinkomsten.

Garantiersättning

Garantiersättningen är en utfyllnad upp till en garantinivå för den som saknar inkomstrelaterad ersättning eller har en låg sådan. Detta är samma metod som används inom det allmänna ålderspensionssystemet.

Garantinivåns storlek är beroende av åldern upp till 30 år och är densamma för gifta och ogifta. Under 2021 gäller fortsatt de nivåer som infördes den 1 juli 2018:

19–20 år	2,23 prisbasbelopp

Nivån höjs sedan med 0,08 prisbasbelopp för varje tvåårsintervall upp till 30 års ålder. Garantinivån för en 29-åring är 2,48 prisbasbelopp.

30–64 år	2,53 prisbasbelopp

Tillägg till sjuk- och aktivitetsersättning

Övergångsregel: Om Försäkringskassan beviljade den tidigare förmånen Handikappersättning före den 1 januari 2019 gäller de gamla reglerna under den tid som beslutet avser. Det kan alltså finnas personer som får handikappersättning (och inte merkostnadsersättning) även under 2021.

Sedan den 1 januari 2019 finns ersättningsformen Merkostnadsersättning som fungerar så här:

- **Merkostnadsersättning kan beviljas från och med juli det år den försäkrade fyller 19 år. Merkostnadsersättningen är den nya förmån som ersätter den tidigare handikappersättningen.**
- **För barn och unga som inte fyllt 19 år kan föräldrarna få förmånen Omvårdnadsbidrag som kan kompletteras med Merkostnadsersättning.**
- **Personer som beviljats sjukersättning eller aktivitetsersättning kan även få bostadstillägg till pensionärer (BTP) och i förekommande fall särskilt bostadstillägg (SBTP).**

Återgång i arbete för personer med sjuk- eller aktivitetsersättning

Det finns två olika möjligheter för personer som har sjuk- eller aktivitetsersättning att förvärvsarbeta. Syftet med dessa regler är att fler personer med nedsättning av arbetsförmågan ska våga pröva sin arbetsförmåga utan att riskera att rätten till ersättningen omprövas. Läs mer i kapitlet Rehabilitering på sid 152–154.

Bostadstillägg till pensionärer (BTP) vid sjuk-/aktivitetsersättning

Bostadstillägg till pensionärer kan beviljas även till personer som har sjuk-/aktivitetsersättning. Försäkringskassan administrerar BTP och SBTP till personer med sjuk-/aktivitetsersättning. På forsakringskassan.se finns detaljerad information och ansökningsblanketter.

Bostadstillägget kan numera beviljas ”tills vidare” så länge som de ekonomiska förhållandena är oförändrade.

Bostadstillägg till pensionärer, BTP, är ett bidrag till boendekostnaderna för den som har en låg pension eller låg sjuk-/aktivitetsersättning. BTP är inkomstprövat och börjar reduceras vid inkomster som överstiger garantinivåerna för sjukersättning respektive aktivitetsersättning. De är:

2,53 prisbasbelopp för sjukersättning (9 972 kr/mån) respektive 2,23–2,48 prisbasbelopp vid aktivitetsersättning från 19 till och med 29 års ålder (8 790–9 775 kr/mån).

Tabellen nedan visar de högsta BTP-beloppen vid sjuk-/aktivitetsersättning (oförändrade i förhållande till 2020). Beloppen är skattefria.

	ERSÄTTNINGS-NIVÅ	ERSÄTTNINGSBAR BOSTADSKOSTNAD	HÖGSTA BTP-BELOPP PER MÅNAD
Ogift	96 %	1–5 000 kr	4 800 kr/mån
	70 %	5 001–5 600 kr	420 kr/mån
			5 220 kr/mån
Gift	96 %	1–2 500 kr	2 400 kr/mån
		2 501–2 800	210 kr/mån
			2 610 kr/mån

Ett par kommentarer till tabellen

Läsanvisning till tabellen: Bostadskostnader ersätts i två intervall. Högerkolumnens summarader (beloppen 5 220 respektive 2 610 kronor) redovisar högsta BTP-belopp per månad vid en bostadskostnad på högst 5 600 respektive 2 800 kronor i månaden.

Skillnaden mellan ogifta och gifta försäkrade med sjuk-/aktivitetsersättning beror på att den som har någon att dela bostadskostnaden med inte anses behöva ett lika stort bidrag. En försäkrad räknas som ”gift” om hon eller han har make, registrerad partner eller sambo som är folkbokförd i samma bostad.

Särskilt bostadstillägg till pensionärer (SBTP)

Även SBTP är skattefritt och inkomstprövat. De som har en hög bostadskostnad och en låg disponibel inkomst i förhållande till bostadskostnaden kan få det särskilda bostadstillägget. SBTP betalas ut om inkomsten, efter avdrag för skälig bostadskostnad, understiger skälig levnadsnivå.

Även i SBTP ligger samma nivåer som gällde 2020 kvar under 2021 Taket för högsta bostadskostnad 2021 är alltså fortsatt 6 620 kronor i månaden för ogift och 3 310 kronor för gift.

Den skäliga levnadsnivå som SBTP är relaterad till är en tolftedel av 1,486 prisbasbelopp för ogift respektive 1,2105 PBB för gift. I disponibel inkomst per månad år 2021 motsvarar det 5 894 kronor respektive 4 802 kronor.

Även den skäliga levnadsnivån i SBTP samt i Äldreförsörjningsstöd (ÄFS) är sedan något år densamma som gäller vid ålderspension.

Boendetillägg

Boendetillägget är ett bidrag till boendekostnader som kompletterar till exempel sjukpenning/rehabiliteringspenning i särskilda fall. Observera att boendetillägget och BTP är ömsesidigt uteslutande bidragsformer. Det innebär att om den försäkrade har rätt till BTP, har hon eller han inte rätt till boendetillägg.

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

Beloppen i tabellen visar med andra ord 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

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.

Boendetillägget följer ”grundförmånens” omfattning. Vid exempelvis halv sjukpenning betalas halvt boendetillägg.

Vid funktionsnedsättning

Den som har en funktionsnedsättning, oavsett orsak, kan ha rätt till olika ersättningar från Försäkringskassan.

- **Merkostnadsersättning (som före 2019 hette handikappersättning): Det krävs att man behöver mer tidskrävande hjälp av en annan person för att klara sin dagliga livsföring, sitt arbete, sina studier eller att man har betydande merutgifter. Försäkrad som är blind, döv eller svårt hörselskadad har alltid rätt till ersättning.**

- **Assistansersättning: För den som behöver personlig assistent i genomsnitt mer än 20 timmar i veckan för att klara sin dagliga livsföring.**

- **Bilstöd: Bidrag för att skaffa en särskilt utrustad bil eller för att anpassa en bil.**

- **Arbetshjälpmedel: Bidrag till den försäkrade och/eller arbetsgivaren för anpassning av arbetsplatsen och/eller anskaffning eller reparation av arbetshjälpmedel.**

Kontakta Försäkringskassan för mer information om reglerna för de olika ersättningarna – eller läs på forsakringskassan.se under rubriken Funktionsnedsättning.

Läs mer om arbetshjälpmedel i kapitlet Rehabilitering på sid 148.

AVTALSGRUPPSJUKFÖRSÄKRING, AGS-KL

Avtalsgruppsjukförsäkring AGS-KL kompletterar ersättningar från Försäkringskassan under sjukpenningtid och tid med rehabiliteringspenning enligt socialförsäkringsbalken, SFB, under tid med sjukersättning eller aktivitetsersättning enligt SFB, och kan även under vissa förutsättningar lämna ersättning om Försäkringskassan beslutar att inte betala sjukpenning.

När lämnar AGS-KL ersättning?

Dagsersättning

Ersättning i form av dagsersättning under sjukpenningtid lämnas tidigast från och med dag 15 i sjukperioden, även om den försäkrade saknar rätt till sjuklön enligt lag (till exempel om hon eller han är korttidsanställd eller arbetslös som omfattas av efterskydd i AGS-KL).

Dagsersättning lämnas också vid smittbärarpenning (se sid 69–70) som kan betalas ut av Försäkringskassan under tid då en försäkrad måste avstå från att arbeta därför att hon eller han är smittbärare eller på grund av beslut enligt smittskyddslagen eller livsmedelslagen.

Angående de tillfälliga ersättningarna på grund av covid-19

Till följd av covid-19 har två ersättningsformer inrättats tillfälligt: Viss sjukpenning i förebyggande syfte (till personer som själva tillhör en riskgrupp och som därför har en förhöjd risk att bli smittade) respektive Viss smittbärarpenning (till vissa anhöriga till personer i riskgrupp).

Dagsaktuell information om dessa förmåner och en lista på vilka sjukdomstillstånd som gör att en person anses tillhöra en riskgrupp finns på Försäkringskassans webbplats.

Dagsersättning från AGS-KL kan *inte* lämnas i dessa fall.

Månadsersättning

Om sjukpenningtiden övergår till sjukersättning eller aktivitetsersättning lämnar AGS-KL månadsersättning.

Särskild AGS-KL-förmån

Särskild AGS-KL-förmån kan betalas ut om Försäkringskassan beslutar att sluta betala sjukpenning med motiveringen att den försäkrade bedöms klara ett normalt förekommande arbete på arbetsmarknaden.

Förutsättningar för rätt till dags- eller månadsersättning

För att ha rätt till dagsersättning eller månadsersättning från AGS-KL måste följande förutsättningar vara uppfyllda. Arbetstagaren ska:

- **ha en sjukpenninggrundande inkomst (SGI) som är fastställd av Försäkringskassan,**
- **ha varit anställd minst 90 dagar och fortfarande är anställd (eller har varit anställd i minst 90 dagar och är arbetslös/tjänstledig och omfattas av efterskydd),**
- **ha varit frisk till minst 25 procent sedan minst en vecka tillbaka innan försäkringen börjar gälla,**
- **vara sjukskriven till minst 25 procent och får sjukpenning från Försäkringskassan,**
- **vara sjuk längre än 14 dagar.**

När kan ersättning inte lämnas

För den tid en arbetstagare har rätt till sjuklön enligt lag (SjLL) eller kollektivavtal lämnas ingen ersättning från AGS-KL.

Vid arbetsskada lämnas ingen ersättning från AGS-KL om inkomstförlusten ersätts enligt socialförsäkringsbalkens bestämmelser om arbetsskada eller enligt TFA-KL eller annan trygghetsförsäkring. Detsamma gäller inkomstförlusten ersätts enligt bestämmelserna om statligt personskadeskydd i SFB, enligt lag om statlig ersättning vid ideell skada med mera.

Rätten till AGS-KL-ersättning upphör senast den månad då den försäkrade fyller 65 år.

Mer om kvalifikationstid och försäkringsgrundande anställningstid

Kvalifikationstid

En av förutsättningarna för att ha rätt till ersättning från AGS-KL är att den försäkrade varit anställd i sammanlagt 90 dagar. Då har hon eller han fullgjort kvalifikationstiden. Vid beräkning av kvalifikationstid kan tidigare anställningar hos arbetsgivare som tecknat försäkringsavtal om AGS-KL, AGS, ITP eller KTP tillgodoräknas. Detta under förutsättning att någon del av den tidigare anställningen innehafts senast under de två år som närmast föregått den pågående anställningen.

Fullgjord kvalifikationstid = anställd i sammanlagt 90 dagar inom 2 år.

Exempel på beräkning av kvalifikationstid:

Anita började hos A-kommunen den 1 januari 2021. Under år 2019 var hon anställd 60 dagar som taxichaufför hos en arbetsgivare som tecknat försäkringsavtal om AGS och därefter i 30 dagar hos X-kommunen. Genom anställningen som taxichaufför och hos X-kommunen

har Anita 90 dagars kvalifikationstid under de senaste två åren. Därmed har hon fullgjort kvalifikationstiden.

Försäkringsgrundande anställningstid

När kvalifikationstiden är fullgjord, så gäller försäkringen så länge anställningen varar (försäkringsgrundande anställningstid). Däremot får man inte vara borta från arbetet mer än sex månader i följd om det inte handlar om ledighet med lön, sjukdom eller hel ledighet enligt föräldraledighetslagen. Är man borta från arbetet mer än sex månader av andra orsaker så är den tiden inte försäkringsgrundande. Läs mer under avsnittet om efterskydd sist i detta kapitel.

Så gäller AGS-KL vid sjukpenning

Till och med dag 360 i sjukperioden

Dagsersättning från AGS-KL kompletterar sjukpenning enligt SFB men längst till och med dag 360 i den aktuella sjukperioden. Det gäller oavsett om Försäkringskassan betalar sjukpenning på normalnivå eller på fortsättningsnivå, eftersom AGS-KL saknar den regel om sammanläggning av ersättningsdagar inom en ramtid (se sid 62) som finns för sjukpenning.

Detta innebär att dagsersättningen från AGS-KL förblir lika stor (10 procent av SGI) i båda fallen.

Ersättning vid sjukpenning på normalnivå

Ersättningen från AGS-KL när Försäkringskassan betalar sjukpenning på normalnivå med 80 procent av SGI är 12,887 procent av utbetalad sjukpenning.

Ersättning vid sjukpenning på fortsättningsnivå

När Försäkringskassan betalar sjukpenning på fortsättningsnivå med 75 procent av SGI lämnas dagsersättning med motsvarande 13,746 procent av utbetalad sjukpenning.

Från och med den 1 juni 2018 har Särskild AGS-KL-förmån tagits in i Avtalsgruppsjukförsäkringen AGS-KL för kommuner, regioner och kommunnära bolag. Särskild AGS-KL-förmån omfattar försäkringsfall som inträffar från och med ikraftträdandedatumet den 1 juni 2018 (den 1 november 2018 för anställda i kommunnära bolag som omfattas av KFS branschavtal; se vidare nedan). De tidigare bestämmelserna om rätt till sjuklön i AB § 28 Mom. 9 (Allmänna bestämmelser) upphörde därmed att gälla för dessa fall.

Särskild AGS-KL-förmån

Särskild AGS-KL-förmån gäller för anställda som omfattas av Allmänna bestämmelser samt för anställda i kommunala bolag som omfattas av KFS branschavtal uppräknade på sid 84. Den kvalifikationstid som annars gäller för övriga förmåner i AGS-KL gäller inte för Särskild AGS-KL-förmån.

Förutsättningarna för att få Särskild AGS-KL-förmån

Om den försäkrade får ett beslut om att Försäkringskassan (enligt 27 kapitlet 48 eller 49 §§ SFB) bedömer att hon eller han kan klara ett på arbetsmarknaden normalt förekommande arbete och därför beslutar att inte betala sjukpenning, kan Särskild AGS-KL-förmån betalas från Afa Försäkring. Den anställda behöver själv ansöka om ersättning hos Afa Försäkring.

För rätt till Särskild AGS-KL-förmån gäller att den anställda har en sjukpenninggrundande inkomst vid insjuknandet, att arbetsoförmågan i anställningen är styrkt med läkarintyg och

att den anställda är ledig från arbetet på grund av sjukdom enligt villkoren i Allmänna bestämmelser 28 § moment 1a).

Ersättningens storlek

Beräkningsunderlaget för den nya förmånen är sjukpenninggrundande inkomster, SGI. Det är enbart inkomster som omfattas av kommun- och regionsektorns Allmänna bestämmelser eller något av KFS branschavtal som räknas in i beräkningsunderlaget.

Om beslutet från Försäkringskassan gäller sjukpenning på normalnivå kan Särskild AGS-KL-förmån betalas motsvarande 77,6 % beräknat utifrån den sjukpenninggrundande inkomst som den försäkrade hade vid insjuknandet. Om beslutet från Försäkringskassan gäller sjukpenning på fortsättningsnivå är nivån på Särskild AGS-KL-förmån 72,75 %.

Ersättningsperiod och överhoppningsbar tid

Förmånen kan betalas i högst 180 kalenderdagar.

Överhoppningsbar tid är tid då Särskild AGS-KL-förmån inte kan lämnas men som inte ingår vid beräkning av de 180 ersättningsdagarna. Sådan tid är: Ferieledighet med ferielön, ledighet från uppehållsanställning med uppehållslön, semester om högst 30 dagar och period om högst 14 dagar vid sjukdom och tillfällig föräldrapenning för att vårda sjukt barn.

När upphör Särskild AGS-KL-förmån?

Rätten till ersättning upphör i följande situationer

- **Vid ledighet med undantag för ledighet under ferieledighet med ferielön, ledighet från uppehållsanställning med uppehållslön, period om högst 30 dagar vid semester och under period om högst 14 dagar vid sjukdom och tillfällig föräldrapenning för att vårda sjukt barn.**
- **I den omfattning som Försäkringskassan beviljar sjukpenning om arbetsförmågan minskar.**
- **Tid då ersättning för inkomstförlust kan lämnas för arbetsskada enligt SFB eller enligt bestämmelserna för statligt personskadeskydd i SFB, enligt lag om statlig ersättning vid ideell skada m m, försäkringsvillkoren för TFA-KL eller från annan trygghetsförsäkring.**
- **Om anställningen upphör.**
- **Vid ingången av den månad då den försäkrade fyller 65 år.**
- **Om den försäkrade, oavsett ålder, avgår med rätt till ålderspension eller visstidspension enligt PA-KL eller andra äldre pensionsbestämmelser eller får rätt till särskild ålderspension enligt PFA eller motsvarande förmån enligt andra pensionsbestämmelser.**

Särskild AGS-KL-förmån kan dock fortsätta betalas vid överenskommen särskild avtalspension enligt KAP-KL eller AKAP-KL.

I dessa branschavtal inom KFS avtalsområde ingår Särskild AGS-KL-förmån.

- Besöksnäring
- Energi
- Fastighet och näringsliv
- Flygplats
- Konsult och service
- Läns- och regionmuseer
- Musei- och arkeologisk verksamhet
- Parkering
- Trafik
- Trafikhuvudmän
- Utbildning
- VA
- Vård och omsorg
- Återvinning

Månadsersättning under tid med sjuk- och aktivitetsersättning

Månadsersättningens storlek beräknas utifrån sjukpenninggrundande inkomst vid insjuknandet + ersättningsgraden för sjuk-/aktivitetsersättning och betalas längst till 65 år.

Under tid med sjuk-/aktivitetsersättning lämnas månadsersättning från AGS-KL. Månadsersättningens storlek beräknas utifrån den försäkrades sjukpenninggrundande inkomst vid insjuknandet.

Vid hel sjuk-/aktivitetsersättning betalas hel månadsersättning, vid sjuk-/aktivitetsersättning på 75 procent betalas månadsersättning på 75 procent, och så vidare.

Om en person redan är delvis arbetsoförmögen när försäkringsskyddet ska träda i kraft kan försäkringen lämna ersättning för en ytterligare nedsättning av arbetsförmågan på minst 25 procent.

Exempel

En försäkrad har sjukpenning på 25 procent när försäkringsskyddet träder i kraft och beviljas senare sjukersättning på 50 procent. Från AGS-KL kan den försäkrade då få månadsersättning med 25 procent.

Hur länge betalas månadsersättningen?

Månadsersättning från AGS-KL betalas i regel från och med månaden efter den månad då Försäkringskassan beslutade om sjuk-/aktivitetsersättning och ersätts så länge som beslutet gäller. Om sjuk-/aktivitetsersättningen bryts och övergår till sjukpenning anses detta vara samma sjukperiod.

Månadsersättning lämnas längst till och med kalendermånaden före 65-årsdagen.

Om den försäkrade beviljats icke tidsbegränsad sjukersättning enligt de regler som gällde före den 1 juli 2008 får hon eller han arbeta enligt särskilda regler. Om arbetsinkomsten understiger ett fribelopp, minskas inte sjukersättningen – och därmed inte heller månadsersättningen från AGS-KL.

Läs mer om särskilda regler om sjukersättning vid arbete i kapitlet Rehabilitering på sid 153–154.

När reduceringsinkomsten (som inkomsten från arbetet kallas vid denna så kallade steglösa avräkning) överstiger fribeloppet, minskas sjukersättningen med ett belopp som uppgår till 50 procent av reduceringsinkomsten. Detta gäller upp till ett tak på 8 prisbasbelopp (380 800 kronor 2021) Om reduceringsinkomsten är högre, minskas sjukersättningen krona för krona.

Fribeloppet vid hel sjukersättning är ett prisbasbelopp (47 600 kronor år 2021). Vid partiell sjukersättning gäller högre fribelopp.

Månadsersättningen från AGS-KL minskas då i motsvarande proportion som sjukersättningen minskas.

Exempel på månadsersättningens storlek

Tabellerna visar exempel på hel månadsersättning i kronor i förhållande till den försäkrades sjukpenninggrundande inkomst vid sjukfallets början.

Först följer exempel ur den ersättningstabell som gäller för sjukfall som inträffat senast den 31 december 2015.

SJUKPENNINGGRUNDANDE INKOMST VID INSJUKNANDET, KR	MÅNADSERSÄTTNING, KR (GÄLLER SJUKFALL SOM INTRÄFFAT 2009-07-01 – 2015-12-31)
0 – <132000	75
140 000	657
160000	2000
180 000	2 250
200 000	2 500
220 000	2 750
240 000	3 000
260 000	3 250
280 000	3 500
300 000	3 750
320 000	4 000
321 000 – >	4 013

För sjukfall som inträffar från och med den 1 januari 2016 gäller 4 150 kronor som högsta månadsersättning enligt ett avtal som slöts mellan parterna i slutet av 2015.

Nedan visas exempel på hel månadsersättning för sjukfall från och med den 1 januari 2016.

SJUKPENNINGGRUNDANDE INKOMST VID INSJUKNANDET, KR	MÅNADSERSÄTTNING, KR (GÄLLER SJUKFALL SOM INTRÄFFAT 2016-01-01 ELLER SENARE)
0 – <135 000	75
140 000	438
160 000	1 767
180 000	2 250
200 000	2 500
220 000	2 750
240 000	3 000
260 000	3 250
280 000	3 500
300 000	3 750
320 000	4 000
330 000	4 125
332 000 – >	4 150

Månadsersättning för inkomstdelar över 7,5 prisbasbelopp

Observera att den höjning av inkomsttaket till 8 prisbasbelopp som genomfördes den 1 juli 2018 inte gäller sjukersättning och aktivitetsersättning.

Månadsersättning från AGS-KL betalas även på inkomstdelar över 7,5 prisbasbelopp. Hel månadsersättning beräknas enligt nedanstående tabell.

Inkomstunderlag i prisbasbelopp	7,5–20	20–30
Månadsersättning från AGS-KL	65 %	32,5 %

På inkomstdelar mellan 7,5–20 prisbasbelopp lämnas 65 procent i månadsersättning och på inkomstdelar mellan 20–30 prisbasbelopp lämnas 32,5 procent i ersättning. För inkomstdelar över 30 prisbasbelopp lämnas ingen ersättning.

Är arbetsförmågan inte helt nedsatt har hittills gällt att ersättning lämnas i förhållande till minskningen av arbetstiden hos arbetsgivaren. För försäkrade som fått beslut om sjukersättning eller aktivitetsersättning från och med den 1 november 2015 gäller att månadsersättning lämnas i förhållande till graden av arbetsoförmåga (se sid 84).

Värdesäkring

När en sjukperiod varat 24 månader i följd lämnas värdesäkringstillägg till månadsersättningen om prisbasbeloppet enligt socialförsäkringsbalken, SFB, har stigit sedan sjukperiodens början (på grund av höjning av det allmänna prisläget).

Skatteregler

Ersättningen från AGS-KL är skattepliktig inkomst.

Efterskydd

Efterskydd innebär att AGS-KL fortsätter att gälla även efter det att försäkringsgrundande anställningstid har upphört. En av förutsättningarna är dock att kvalifikationstiden har fullgjorts när anställningen upphör. En annan förutsättning för att efterskyddet ska gälla är att den försäkrade har en sjukpenninggrundande inkomst (SGI) enligt socialförsäkringsbalken, SFB.

Efterskyddet kan även aktualiseras om den försäkrade är tjänstledig, till exempel för studier eller för att prova ett annat arbete.

Efterskyddet gäller under 720 dagar. Dagar med efterskydd förbrukas inte i vissa situationer. ”Överhoppningsbara” dagar under efterskyddstiden är dagar med sjuklön enligt sjuklönelagen, sjukpenning, arbetsskadesjukpenning, smittbärarpenning, sjukersättning eller aktivitetsersättning. Sådana ersättningsdagar förbrukar inte dagar med efterskydd.

I följande situationer upphör efterskyddet:

- **Om den försäkrade saknar sjukpenninggrundande inkomst, SGI. Det kan hända exempelvis om den som blir arbetslös eller slutar sin anställning med avgångsvederlag inte anmäler sig som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen inom tre månader.**
- **Om den försäkrade slutar sin anställning utan att iaktta avtalsenlig uppsägningstid.**
- **Om den försäkrade får rätt till i huvudsak motsvarande förmåner på annat sätt.**
- **Om den försäkrade tar anställning hos en oförsäkrad arbetsgivare upphör efterskyddet efter 180 dagar.**

ARBETSSKADA

INNEHÅLL

ÖVERSIKT – ARBETSSKADA 93

Trygghetspyramiden 93

Sammanfattande översikt 94

AKTUELLT 97

Nyheter i lagstiftningen 97
Prisbasbeloppet 2021 97
Flera nyheter som också berör arbetsskadade 97

Nyheter i kollektivavtalet 97

Information om covid-19 97
Smitta av covid-19 kan leda till arbetsskada 97
Vid smitta av covid-19 som ådragits i till exempel vårdarbete 98
Vid arbete i hemmet 98

Afa Försäkrings stöd till forskning och utveckling 98

FÖRSÄKRINGAR VID ARBETSSKADA 99

VAD ÄR EN ARBETSSKADA? 100

Olycksfall i arbetet 100

Färdolycksfall 101

Arbetssjukdomar (annan skadlig inverkan) 101

Smitta 102

ATT FÖREBYGGA OCH UTREDA ARBETSSKADOR 103

Arbetsskadeanmälan ska alltid göras 103

Förebyggande arbetsmiljöarbete 103

PRÖVNING AV ARBETSSKADA 104

Afa Försäkring prövar arbetsskada enligt TFA-KL 104
Vid olycksfall i arbetet 104
Vid färdolycksfall som inte täcks av trafikskadelagen 104
Vid arbetssjukdom 105
Vid dödsfall 105

Försäkringskassan prövar arbetsskada enligt SFB 105
Skriftlig ansökan krävs för ersättning enligt SFB 106
Hur går prövningen till? 106
Bevisregel 106
Helhetsbedömning 106
Försäkrad i befintligt skick 107
Vetenskapligt stöd 107

AKUTTID/INVALIDITETSTID 108

EKONOMISK/MEDICINSK INVALIDITET 109

ERSÄTTNING FÖR INKOMSTFÖRLUST UNDER AKUTTID 110

Ersättning för inkomstförlust enligt lag 110
Sjuklön och sjukpenning 110
Arbetsskadesjukpenning vid karensavdrag och för karensdagar 110
Arbetsskadesjukpenning i förebyggande syfte 110

Ersättning för inkomstförlust enligt TFA-KL 110
Olycksfall i arbetet 110
Våld, misshandel och hot 111
Synnerliga skäl 111
Färdolycksfall 111
Arbetssjukdom 111

Smitta 112
Skatteregler 112

Sammanfattning 113

ERSÄTTNING FÖR SJUKVÅRDSKOSTNADER OCH ANDRA UTGIFTER UNDER AKUTTID 114

Ersättning för kostnader enligt SFB 114
Ersättning för kostnader enligt TFA-KL 114
Olycksfall 114
Färdolycksfall 114
Arbetssjukdom 114
Smitta 115
Inget karensbelopp tas ut längre 115

ERSÄTTNING FÖR SVEDA OCH VÄRK UNDER AKUTTID 116

Ersättning för sveda och värk enligt SFB 116

Ersättning för sveda och värk enligt TFA-KL 116
Sveda och värk per månad 2021 116

REHABILITERING 117

ERSÄTTNING FÖR FRAMTIDA INKOMSTFÖRLUST UNDER INVALIDITETSTID 118

Ersättning för inkomstförlust – livränta enligt SFB 118
Tidpunkten för livränteprövning 118
68 år är slutålder för arbetsskadelivränta från och med 2021 118

Ersättning för inkomstförlust – livränta enligt TFA-KL 118

Värdesäkring av livräntor 119
Livränta från Försäkringskassan enligt SFB 119
Livränta från Afa Försäkring enligt TFA-KL 119

SAMMANFATTNING: ERSÄTTNING FÖR INKOMSTFÖRLUST UNDER AKUTTID OCH INVALIDITETSTID 120

ERSÄTTNING FÖR MEDICINSK INVALIDITET 121

Ersättning för medicinsk invaliditet enligt SFB 121

Ersättning för medicinsk invaliditet enligt TFA-KL 121

Ersättning för lyte och men samt särskilda olägenheter 121
Engångsbelopp i kronor år 2021 för den som inte återgår i arbete efter skadan 122
Engångsbelopp i kronor år 2021 för den som har återgått i arbete efter skadan och arbetar minst 25 procent 122

ERSÄTTNING FÖR SKADOR SOM PÅVERKAT UTSEENDET 123

ERSÄTTNING FÖR KOSTNADER UNDER INVALIDITETSTID 123

Ersättning för kostnader enligt SFB 123

Ersättning för kostnader enligt TFA-KL 123

ERSÄTTNING VID DÖDSFALL 124

VÅLD/MISSHANDEL/HOT 124
Skadedatum från och med den 1 april 2012 124
Skadedatum före den 1 april 2012 124

VÅLLANDE 125

Vållandeprövning i allt färre fall 125

Så går vållandeprövningen till 125
Anmälan i ett vållandeärende 126
Hur ska utredningen göras? 126
Vållandenämndens bedömning 126
Omprövning 127

SYNNERLIGA SKÄL 128

Vem/vilka bedömer om det föreligger synnerliga skäl? 128

PRESKRIPTION OCH EFTERSKYDD 129

Preskriptionstider i TFA-KL 129

Efterskydd i TFA-KL 129

SÄRSKILDA FÖRSÄKRINGSVILLKOR OM TFA-KL GÄLLANDE FÖRTROENDEVALDA HOS KOMMUNER, REGIONER MED FLERA 130

Försäkringsvillkor om TFA-KL för förtroendevalda 130
Ersättning för inkomstförlust 130
Vid skadeanmälan 130

TFA-KL FÖR FACKLIGT FÖRTROENDEVALDA 131

VAD GÖRA MED MYCKET ”GAMLA” SKADEFALL? 131

ÖVERSIKT – ARBETSSKADA

Trygghetspyramiden

SFB = Socialförsäkringsbalken.
TFA-KL = Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för anställda i kommuner och regioner med flera.
AVGIFTSBEFRIELSEFÖRSÄKRING = Betalar pensionsavgiften avseende den avgiftsbestämda ålderspensionen för den anställda i arbetsgivarens ställe enligt pensionsavtalen KAP-KL, AKAP-KL och PFA vid sjukersättning och aktivitetsersättning samt vid arbetsskadelivränta enligt SFB.

Sammanfattande översikt

Observera att de grundläggande ersättningarna vid arbetsskada är desamma som vid annan medicinskt grundad arbetsoförmåga. En arbetsskadad har alltså rätt till sjuklön, sjukpenning med mera som vid ”vanlig” sjukdom. För en sammanfattning av dessa ersättningar, se den inledande sammanfattningstabellen i kapitlet Sjukdom. Vid dödsfall på grund av arbetsskada gäller dessutom samma grundläggande ersättningar som vid dödsfall av annan orsak, se kapitlet Dödsfall, inklusive den sammanfattande översikten i det kapitlets inledning.

I tabellen sammanfattas de ersättningar som vid arbetsskada kompletterar ersättningarna för övrig medicinskt grundad arbetsoförmåga.

En kommentar till tabellen: I motsats till sammanfattningarna i andra kapitel, finns i arbetsskadetabellen även äldre bestämmelser för kollektivavtalets Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA-KL. Det beror på att arbetsskadeärenden inte sällan är ”långvariga” och att det är försäkringsvillkoren som gällde när skadan inträffade eller först visade sig som används i skaderegleringen.

TYP AV SKADA	TIDPUNKT	FÖRSÄKRING	ERSÄTTNING
Alla typer av arbetsskador	Under sjukskrivningstid	Förmåner vid arbetsskada enligt socialförsäkringsbalken, SFB, avdelning C	Tandvård, sjukvårdskostnader utomlands samt särskilda hjälpmedel
	Vid bestående nedsättning av arbetsförmågan		Livränta motsvarande hela inkomstförlusten upp till 7,5 prisbasbelopp
Olycksfall i arbetet	Från Dag 1 eller senare, beroende på skadedatum.	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA-KL	**Vid skadedag fr o m den 1 april 2012:** • Ersättning för inkomstförlust från första dagen • Ersättning för sjukvårdskostnader och andra skadebetingade merkostnader utan karensbelopp och utan krav på visst lägsta belopp. **Vid skadedag före den 1 april 2012:** • Ersättning för inkomstförlust om skadan medfört sjukskrivning i minst 15 dagar • Vid sjukskrivning kortare än 15 dagar: Ersättning för sjukvårdskostnader över karensbelopp och lägsta belopp • Vid minst 15 dagars sjukskrivning: Ersättning för inkomstförlust samt för alla skadebetingade merkostnader över karensbelopp och lägsta belopp

TYP AV SKADA	TIDPUNKT	FÖRSÄKRING	ERSÄTTNING
Färdolycksfall (utom olycksfall som täcks av trafikskadelagen)	Från Dag 1 eller Dag 15, beroende på skadedatum	Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA-KL	**Vid skadedag fr o m den 1 april 2012:** • Ersättning för sjukvårdskostnader och andra skadebetingade merkostnader utan karensbelopp och utan krav på visst lägsta belopp. **Vid skadedag före den 1 april 2012:** • Vid sjukskrivning kortare tid än 15 dagar: Ersättning för sjukvårdskostnader över karensbelopp och lägsta belopp • Vid minst 15 dagars sjukskrivning: Ersättning för alla skadebetingade merkostnader över karensbelopp och lägsta belopp
Olycksfall i arbetet och färdolycksfall (utom sådant som täcks av trafikskadelagen)	Vid minst 31 dagars sjukskrivning		Ersättning för sveda och värk från första dagen. Vid svår sveda och värk betalas ersättning oavsett sjukskrivningstidens längd
Arbetssjukdom (skadan ska kvarstå i mer än 180 dagar)	Under akut sjukdomstid. OBS! Olika regler beroende på visandedag		**Vid visandedag fr o m den 1 januari 2013** • Ersättning för inkomstförlust samt sveda och värk • Ersättning för alla skadebetingade merkostnader utan karensbelopp och utan krav på visst lägsta belopp **Vid visandedag fr o m den 1 april 2012:** • Alla skadebetingade merkostnader. • Ersättning för inkomstförlust samt sveda och värk betalas bara vid visat vållande **Vid visandedag före den 1 april 2012:** • Ersättning för alla skadebetingade merkostnader över karensbelopp och lägsta belopp. • Ersättning för inkomstförlust samt sveda och värk betalas bara vid visat vållande
Olycksfall i arbetet, färdolycksfall och arbetssjukdom	Vid medicinsk invaliditet		• Ersättning för lyte och men • Ersättning för inkomstförlust som inte ersätts enligt SFB • Sjukvårdskostnader och andra skadebetingade merkostnader

TYP AV SKADA	TIDPUNKT	FÖRSÄKRING	ERSÄTTNING
Alla typer av arbetsskador	Vid dödsfall p g a arbetsskada	Förmåner till efterlevande enligt socialförsäkringsbalken, SFB, avdelning F	• Ersättning för begravningskostnader • Omställningslivränta till make/registrerad partner eller jämställd • Barnlivränta
		Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA-KL	• Ersättning för begravningskostnader: Skäliga kostnader efter samordning med SFB och TGL-KL • Ersättning för förlust av underhåll • Ersättning kan lämnas till nära anhörig även för psykiskt lidande

AKTUELLT

Nyheter i lagstiftningen

Prisbasbeloppet 2021

Det av Statistiska centralbyrån årligen beräknade och av regeringen fastställda prisbasbeloppet för 2021 är 47 600 kronor, det vill säga 300 kronor högre än det för 2020. Prisbasbeloppets storlek påverkar samtliga socialförsäkringsersättningar och andra belopp som beräknas utifrån prisbasbeloppet.

Flera nyheter som också berör arbetsskadade

Vi hänvisar till nyhetssammanfattningen på sid 46–47 i kapitlet Sjukdom. Eftersom socialförsäkringsbalkens ersättningar vid sjukdom (ersättningsbar arbetsoförmåga) också är grundersättningar vid arbetsskada, är nyheter som sammanfattas i kapitlet Sjukdom aktuella också i detta kapitel.

Nyheter i kollektivavtalet

När denna Handbok trycks finns inga förhandlingsnyheter inför 2021 att redovisa i kollektivavtalet inom området Arbetsskada.

Information om covid-19

Huvudregeln är att både den allmänna arbetsskadeförsäkringen enligt SFB och TFA-KL gäller med oförändrade villkor när prövning ska ske om det föreligger en arbetsskada enligt försäkringsvillkoren.

Smitta av covid-19 kan leda till arbetsskada

Under våren 2020 lades covid-19 till i förteckningen över smittsamma sjukdomar i bilaga till förordning (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd och därmed kan en arbetstagare som smittats av covid-19 i sitt arbete under vissa förutsättningar vara berättigad till ersättning enligt villkor i TFA-KL.

Enligt förordningen kan arbetsskada genom smitta uppstå om arbetstagaren arbetar på ett laboratorium, i arbete vid sjukvårdsinrättning, i annat arbete vid behandling, vård eller omhändertagande av smittförande person eller vid omhänderhavande eller hantering av smittförande djur eller material.

Vid smitta av covid-19 som ådragits i till exempel vårdarbete

För den som smittas av covid-19 i arbetet betyder det faktum att covid-19 numera ingår i förordning (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd att smittan kan räknas som arbetsskada.

I TFA-KL gäller villkoren för ersättning vid smitta som vanligt även för covid-19. Även om smittan uppfyller kraven på att ha ådragits i laboratorium eller vid någon typ av vårdarbete, som det beskrivs i förordningen måste skadan kvarstå i minst 180 dagar efter att den konstaterades för att Afa Försäkring ska kunna pröva rätten till ersättning.

Vid arbete i hemmet

Avgörande för om en skada ska bedömas som en arbetsskada enligt TFA-KL är vilken anknytning (samband) som skadan har med arbetet. Skadefall i hemmet bedöms i princip enligt samma regler som vid skada i arbetet. Till skillnad från arbete på arbetsplatsen krävs att olycksfallet har ett direkt samband med att den anställda utför sina arbetsuppgifter. Några exempel på situationer då en skada kan räknas som en ersättningsbara arbetsskada:

- **Vid och i omedelbar anslutning till jobbdatorn under arbete med arbetsuppgifter eller arbetsrelaterad kommunikation per e-post eller telefon (exempel: den anställda snubblar på datorsladden).**
- **Den anställda går runt i bostaden och har arbetssamtal i arbetsgivarens telefon.**
- **Vid färd till och från arbetsplatsen för att delta i ett möte eller hämta dator/telefon/brev.**
- **Vid deltagande i ett så kallat promenadmöte så länge arbetsgivaren har godkänt detta.**

Däremot gäller försäkringen inte vid aktiviteter i hemmet i största allmänhet. Om den anställda till exempel skadar sig när hon eller han kokar kaffe i köket, räknas det inte som ett arbetsolycksfall även om det sker under fastställd arbetstid. Dessutom gäller inte TFA-KL om den anställda tar paus och går ut och handlar eller tar en promenad (denna regel gäller för övrigt likadant vid arbete på arbetsplatsen).

Afa Försäkrings stöd till forskning och utveckling

En viktig del av Afa Försäkrings verksamhet är att minska arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro. Därför finansierar Afa Försäkring forsknings- och utvecklingsprojekt inom arbetsmiljö- och hälsoområdet för att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö. Under 2020 beviljades anslag till 21 projekt inom kommun- och regionområdet med totalt 78 130 000 kronor.

2021 års budget för medel till forskning och utveckling inom kommun- och regionområdet uppgår till 50 miljoner kronor.

FÖRSÄKRINGAR VID ARBETSSKADA

Den som skadas i samband med arbetet är försäkrad enligt lag och genom avtalsförsäkring:

- **De lagstadgade försäkringarna ger ett grundläggande ekonomiskt skydd för inkomstförlust och vissa kostnader som uppstår på grund av arbetsskadan.**
- **Avtalsförsäkringen ger ett kompletterande skydd för kostnader och inkomstförlust samt en ekonomisk kompensation för det lidande och den kroppsliga funktionsnedsättning som en skada kan medföra.**

Det lagstadgade försäkringsskydd som gäller vid arbetsskada är lagen om sjuklön (SjLL)och socialförsäkringsbalken (SFB).

Kollektivavtalets försäkringsskydd vid arbetsskada är Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL) men också Avtalsgruppsjukförsäkringen AGS-KL. Bestämmelse om att teckna dessa försäkringar finns i kollektivavtalet mellan berörda arbetstagarorganisationer och arbetsgivare.

TFA-KL och AGS-KL	• gäller för alla kommun- och regionanställda • gäller för kommunalt förtroendevalda • handläggs av Afa Försäkring Kollektivavtalets grundersättningar för inkomstförlust vid all sjukvfrånvaro av medicinska skäl finns i AGS-KL. Därutöver gäller också TFA-KL som innehåller de specifika ersättningar som kan lämnas vid arbetsskada (olika regler för olika typer av arbetsskador).	**Kollektivavtal**
Socialförsäkringsbalken (SFB), de bestämmelser som handlar om förmåner vid arbetsskada	• gäller för alla förvärvsarbetande i Sverige • handläggs av Försäkringskassan	**LAG**
Socialförsäkringsbalken (SFB), de bestämmelser som handlar om förmåner vid sjukdom	• gäller för den som arbetar och/eller är bosatt i Sverige • handläggs av Försäkringskassan	**LAG**
SjLL	• gäller fr o m den dag man börjar sin anställning; det finns dock vissa kvalificeringsregler • hanteras av arbetsgivaren	**LAG**

VAD ÄR EN ARBETSSKADA?

Socialförsäkringsbalken (SFB) och TFA-KL har fyra olika definierade begrepp för arbetsskada, dessa är:

- **Olycksfall i arbetet**
- **Färdolycksfall**
- **Arbetssjukdom**
- **Smitta (i vissa fall)**

I detta avsnitt beskrivs begreppen Olycksfall i arbetet, Färdolycksfall, Arbetssjukdom och Smitta enligt SFB och TFA-KL. Hur prövning för godkännande av arbetsskada sker beskrivs i ett senare avsnitt.

Olycksfall i arbetet

Det måste finnas ett samband med arbetet.

Förutsättningen för att ett olycksfall ska godkännas enligt SFB och TFA-KL är att olycksfallet har ett samband med arbetet eller arbetsförhållandena. Olycksfallet ska, som huvudregel, alltså ske på arbetsområdet där den försäkrade utför sitt arbete. Utöver det egentliga arbetet gäller rätten till ersättning även vid olycksfall som inträffar under exempelvis tjänsteresor och vid utbildning som beordrats av arbetsgivaren.

Händelsen ska vara kortvarig, ovanlig och oförutsedd.

Ett olycksfall är enligt SFB och TFA-KL en händelse som är kortvarig och i viss mån ovanlig och oförutsedd.

Dit räknas till exempel när någon halkar eller snubblar på något och faller omkull och skadar sig, skär sig på en kniv eller maskindel, fastnar eller klämmer sig i en maskin eller annat föremål, träffas med ett slag av ett föremål eller dylikt. Ett smärttillstånd som uppkommit medan man utför arbete innebär inte automatiskt att det kan betraktas som ett olycksfall. Det avgörande är händelseförloppet, alltså om skadan uppstod i en kortvarig, ovanlig och oförutsedd situation.

Som olycksfall bedöms också överfall eller hot som leder till fysisk eller psykisk skada.

Försäkringsskyddet gäller även om skadan orsakats av att den skadade brutit mot säkerhetsföreskrifter eller på annat sätt varit omdömeslös eller oaktsam. En arbetstagare kan dock förlora sitt försäkringsskydd om hon eller han skadas vid handlingar som är främmande för själva arbetet, till exempel under lek, okynne eller om hon eller han börjar slåss med arbetskamrater.

Olycksfall vid färd i samband med tjänsteresa, kurs eller liknande omfattas av försäkringarna. Fackliga förtroendevalda har motsvarande skydd under färd på arbetstid, om färden beror på den fackliga verksamheten.

Färdolycksfall

Olycksfall som inträffar under den vanliga direkta färden till eller från arbetet räknas som färdolycksfall. Färden anses påbörjad respektive avslutad när tröskeln till den egna bostaden passeras. Vid avvikelser från den vanliga vägen, eller vid ledighet för att uträtta egna angelägenheter gäller inte SFB och TFA-KL.

Vid färd till och från arbetet omfattas man av SFB och TFA-KL.

Två avvikelser godtas dock. Den ena är avvikelse från den direkta färdvägen för att hämta eller lämna barn på förskola. Den andra avvikelsen som accepteras är vid samåkning om samåkningen sker regelbundet och om den valda färdvägen är en naturlig väg för samåkningen. Stannar en arbetstagare kvar på arbetsplatsen efter arbetstidens slut och arbetar övertid gäller försäkringarna, men däremot inte om hon eller han stannat kvar på arbetsplatsen av privata skäl.

Färdskador som täcks av trafikskadelagen omfattas av SFB men inte av TFA-KL. Trafikskadelagen gäller för skador som uppkommer vid trafik med trafikförsäkringspliktigt fordon, med andra ord är det trafikförsäkringen som gäller och inte TFA-KL.

Vid färdskada i trafik omfattas man inte av TFA-KL. Sådana skador ska anmälas till det inblandade fordonets trafikförsäkringsbolag.

Färd i samband med måltidsraster mellan arbetsplats och måltidsställe eller för inköp av mat eller dryck till måltid på arbetsstället omfattas av SFB och TFA-KL. Däremot godtas inte avvikelser för matvaruinköp till det privata hushållet.

Arbetssjukdomar (annan skadlig inverkan)

Med skadlig inverkan i arbetet menas att det finns något i arbetsmiljön som påverkar den fysiska eller psykiska hälsan ogynnsamt. SFB och TFA-KL har ett generellt skadebegrepp vilket innebär att oavsett vad det är i arbetsmiljön som leder till ohälsa så kan skadan prövas. Exempel på skadliga faktorer i arbetsmiljön är:

Arbetssjukdomar prövas enligt SFB och TFA-KL.

- **tungt arbete eller olämpliga arbetsställningar som kan leda till rygg- eller ledbesvär,**
- **ensidigt arbete som kan orsaka muskel- och senskador,**
- **farliga ämnen som kan ge upphov till eksem, allergier, luftvägsbesvär och cancer,**
- **psykiskt påfrestande arbetsförhållanden som kan ge upphov till psykiska besvär eller psykosomatiska sjukdomar som till exempel magsår eller hjärtbesvär,**
- **vibrationer som kan skada blodkärl, nerver och leder,**
- **buller som kan ge upphov till hörselskador.**

Smitta

För att rätt till ersättning enligt SFB och TFA-KL ska gälla vid smittsamma sjukdomar måste någon av de tre nedan angivna situationerna föreligga.

- **Smittan ska ha uppkommit vid ett laboratorium där arbete med smittämnet bedrivs.**
- **En rad allvarliga smittsamma sjukdomar omfattas (bland annat salmonella, gulsot och TBC samt från och med 2020 även covid-19) om den försäkrade smittats**
  - vid arbete i sjukvårdsinrättning
  - i annat arbete vid behandling, vård eller omhändertagande av smittförande person
  - vid omhändertagande eller hantering av smittförande djur eller material.
- **Om den smittsamma sjukdomen uppkommit till följd av ett olycksfall i arbetet till exempel vid ett stick på en kanyl eller skärskada på ett föremål som är smittat av något ämne som leder till sjukdom. Försäkringsskyddet vid olycksfall omfattar alla slags smittsamma sjukdomar.**

ATT FÖREBYGGA OCH UTREDA ARBETSSKADOR

När en arbetsskada har inträffat, är det viktigt att den både anmäls och utreds ordentligt. De erfarenheter och den kunskap som kan vinnas av när det inträffar en arbetsskada är en viktig del i det skade- och ohälsoförebyggande arbetet såväl nationellt som på enskilda arbetsplatser.

Praktiska utredningstips vid olika typer av arbetsskador finns i kapitlet Anmälan och annat praktiskt under rubriken Arbetsskada.

Arbetsskadeanmälan ska alltid göras

Vid arbetsskada ska anmälan göras till både Försäkringskassan och Afa Försäkring.

Samtliga anmälningar till Försäkringskassan databearbetas inom ISA (informationssystemet om arbetsskador) vid arbetsmiljöverket. Det insamlade materialet utgör underlag för forskning kring arbetsskador samt inriktningen av Arbetsmiljöverkets och Arbetsmiljöinspektionens tillsynsverksamhet.

Anmälan om arbetsskada till Afa Försäkring fyller två syften. Dels ligger den till grund för bedömning av den skadades rätt till ersättning, dels fyller anmälan en funktion som informationskälla för att förebygga arbetsskador.

Den kollektivavtalade arbetsskadeförsäkringen TFA-KL kan ge hjälp och stöd i arbetsmiljöarbetet dels genom generell information, dels genom råd till enskilda arbetsplatser. De uppgifter om en skadas uppkomstsätt som lämnas på anmälan till TFA-KL bearbetas inom vad som kallas TSI (Trygghetsförsäkringens skadeinformationssystem). De skadeuppgifter som finns i TSI är främst till för att identifiera de yrken, arbetsuppgifter, aktiviteter och maskiner som är särskilt förknippade med medicinsk allvarlighet och lång sjukskrivning.

ANSÖKAN OM ERSÄTTNING ENLIGT SFB
För att Försäkringskassan ska pröva rätten till ersättning enligt SFB, ska den skadade fylla i en särskild ansökan om ersättning. Om skadan medför en tandskada, ska den skadade ansöka om ersättning för tandvårdskostnaden.
Om skadan leder till att arbetsförmågan blir nedsatt för minst ett år framåt, ska den skadade ansöka om livränta.

Förebyggande arbetsmiljöarbete

Arbetsgivaren är skyldig att tillsammans med de anställda genomföra det som kallas för systematiskt arbetsmiljöarbete av arbetsmiljön på arbetsplatsen. Med det menas bland annat att arbetsgivaren ska ta hänsyn till arbetsmiljöaspekter vid planering och ledning av arbetet. Arbetsgivaren ska också kontrollera att det förebyggande arbetsmiljöarbetet gett avsett resultat. I det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår att arbetsgivaren kontinuerligt ska dokumentera hur arbetet fortskrider. Om det finns anmälda arbetsskador bör erfarenheterna från dessa (skadeorsaker, hur skadan inträffat och så vidare) användas i det systematiska arbetsmiljöarbetet som grund i syfte att förbättra arbetsmiljön.

Läs gärna mer om systematiskt arbetsmiljöarbete och ladda ned material på Sveriges Kommuner och Regioners webbplats, skr.se

Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, regleras i Arbetsmiljöverkets föreskrift med samma namn (AFS 2001:1).

PRÖVNING AV ARBETSSKADA

Ersättning vid arbetsskada kan lämnas vid flera tidpunkter under en längre period efter skadedatum eller visandedatum. Det som styr ersättningen enligt TFA-KL är de villkor som gällde på skade-/visandedagen. Därför redovisar i år även vad som gäller för de skador med skadedatum respektive visandedatum före de ändringar som började gälla 2012 och 2013. Även vid ännu tidigare skade-/visandedatum gäller bestämmelserna i skade-/visandeårets upplaga av villkoren för TFA-KL. Tidigare gällande villkor finns i form av pdf-filer på afaforsakring.se under menyrubriken Privatperson/ Försäkringsvillkor

Afa Försäkring prövar arbetsskada enligt TFA-KL

2012 och 2013 kom de kommunala avtalsparterna överens om ett flertal förbättringar i avtalet om TFA-KL. Som framgår av sammanfattningen nedan gäller ändringarna från olika skade-/visandedatum.

Vid olycksfall i arbetet

- **Arbetsoförmåga.**
  - Vid skadedatum från och med den 1 april 2012: Inkomstförlust från första dagen.
  - Vid skadedatum före den 1 april 2012: Inkomstförlust vid minst 15 dagars arbetsoförmåga.
- **Våld/misshandel/hot**
  - Vid skadedatum från och med den 1 april 2012: Inkomstförlust utan krav på minst 8 dagars arbetsoförmåga.
  - Vid skadedatum före den 1 april 2012: Inkomstförlust vid minst 8 dagars arbetsoförmåga.
- **Kostnader.**
  - Vid skadedatum från och med den 1 april 2012: Alla skadebetingade kostnader utan karensbelopp och lägsta belopp.
  - Vid skadedatum före den 1 april 2012: Kostnader som överstiger 599 kronor. Läkar- och sjukvårdskostnader från första dagen och andra skadebetingade kostnader vid minst 15 dagars arbetsoförmåga.
- **Sveda och värk, vid minst 31 dagars arbetsoförmåga.**
- **Tandskada (vid förlust av egen tand).**
- **Vid kvarstående medicinsk funktionsnedsättning/vanprydande ärr.**
- **Vid synnerliga skäl.**

Vid färdolycksfall som inte täcks av trafikskadelagen

- **Kostnader.**
  - Vid skadedatum från och med den 1 april 2012: Alla skadebetingade kostnader utan karensbelopp och lägsta belopp.
  - Vid skadedatum före den 1 april 2012: Kostnader som överstiger 599 kronor. Läkar- och sjukvårdskostnader från första dagen och andra skadebetingade kostnader vid minst 15 dagars arbetsoförmåga.

- **Sveda och värk vid sjukskrivning minst 31 dagar.**
- **Tandskada (vid förlust av egen tand).**
- **Vid kvarstående medicinsk funktionsnedsättning/vanprydande ärr.**

Vid arbetssjukdom

- **Om skadan kvarstått i mer än 180 dagar och godkänts av Försäkringskassan eller finns upptagen i förteckning till ILO-konventionen.**
  - Vid visandedag från och med den 1 januari 2013: Inkomstförlust och sveda och värk från första dagen.
  - Vid visandedag före den 1 januari 2013: Inkomstförlust samt sveda och värk endast vid visat vållande.
- **Tandskada (vid förlust av egen tand).**
- **Vid kvarstående medicinsk funktionsnedsättning/vanprydande ärr.**

Observera kravet på att sjukdomen ska ha kvarstått i 180 dagar efter att den visade sig. Det är förutsättningen för att Afa Försäkring ska kunna pröva rätten till ersättning.

Vid dödsfall

- **Begravningskostnader.**
- **Förlust av underhåll.**
- **Psykiskt lidande hos anhörig.**

Försäkringskassan prövar arbetsskada enligt SFB

- **Vid arbetsoförmåga som medför en bestående inkomstförlust. Den vanligaste situationen är då det är aktuellt med livränta, det vill säga då en bestående arbetsoförmåga, som kan vara hel eller partiell, ska ersättas med arbetsskadelivränta enligt SFB.**
- **Vid skada som medför**
  - kostnader för tandvård,
  - behov av särskilda hjälpmedel,
  - sjukvård utomlands.
- **Vid dödsfall.**

Skriftlig ansökan krävs för ersättning enligt SFB

Det räcker inte att skadeanmäla till Försäkringskassan. För att få sin rätt till ersättning prövad måste den försäkrade ansöka om det skriftligen hos Försäkringskassan. Försäkringskassan har en särskild blankett för ansökan.

Hur går prövningen till?

Vid prövningen av om skadan ska anses vara en arbetsskada använder Försäkringskassan en bevisregel. Den senaste bevisregeln, som finns i socialförsäkringsbalken, gäller för skadefall som inträffat eller visat sig från och med den 1 juli 2002.

För äldre skadefall gäller de tidigare bestämmelserna. Eftersom särskilt arbetssjukdomar 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.

Bevisregel

En skada ska godkännas som arbetsskada om övervägande skäl talar för det. Det innebär att det ska vara mer sannolikt att sjukdomen eller besvären beror på arbetet än på andra orsaker.

Kravet på hög grad av sannolikhet för att det förelegat skadlig inverkan är alltså borttaget. Lagändringen innebär därför en bevislättnad för arbetssjukdomar. Bedömningen av olycksfall påverkas däremot inte av lagändringen. För olycksfall gäller, både före och efter lagändringen, att skadan ska godkännas om övervägande skäl talar för att den är orsakad av olycksfallet.

Helhetsbedömning

Bevisregeln gäller för alla slags arbetsskador, men mest påverkar den hur prövningen av arbetssjukdom. Försäkringskassan gör en helhetsbedömning av samtliga faktorer som har betydelse i ärendet, bland annat:

- **Har det i arbetsmiljön funnits någon faktor som kan ge upphov till de besvär som den försäkrade har?**
- **Hur länge och hur intensivt har den försäkrade varit utsatt för den skadliga inverkan?**
- **Hur har sjukdomen utvecklats och vad har den medicinska utredningen visat?**
- **Har den försäkrade utom 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 omfattning?**

Vid bedömningen tar man hänsyn både till skäl som talar för och emot att skadan är orsakad av arbetet. Om övervägande skäl talar för det ska skadan bedömas som arbetsskada.

Försäkrad i befintligt skick

Arbetsskadebedömningen ska göras individuellt, utifrån den försäkrades fysiska och psykiska förutsättningar – inte med utgångspunkt från en ”normalperson”. Man är alltså försäkrad ”i befintligt skick”. Samtidigt ska en rimlighetsavvägning göras så att det som enbart är skadligt för en extremt känslig person inte ska betraktas som skadlig inverkan.

Vetenskapligt stöd

Det ska finnas ett vetenskapligt stöd för att skadan är en arbetsskada. Det ska alltså finnas sakkunskap om att det är orsakssamband mellan den typ av skada som den försäkrade har och någon faktor i arbetet.

AKUTTID/INVALIDITETSTID

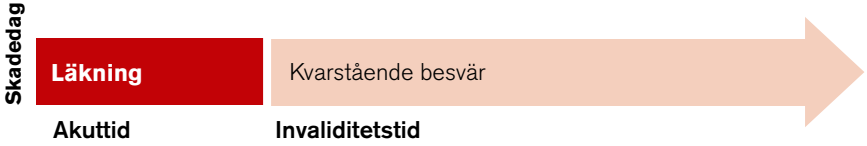
Vid personskador i försäkringssammanhang talar man ofta om akuttid och invaliditetstid. Vilken typ av ersättning som lämnas är ofta beroende av detta. Även ersättningarna från TFA-KL är olika beroende på om det gäller akuttid eller invaliditetstid. Därför kan det vara på sin plats med en kort beskrivning av vad som är akuttid respektive invaliditetstid.

Normalförloppet vid en personskada är i korthet följande:

eller

Den tid läkning pågår från det att skadan inträffar tills det man är helt återställd eller den dag då behandling inte kommer att innebära en ytterligare förbättring benämns som akuttid (akut sjukdomstid).

Om skadan leder till för framtiden bestående besvär benämns tiden från och med den dag då detta konstateras för invaliditetstid.



EKONOMISK/MEDICINSK INVALIDITET

En skada kan leda till ekonomisk och/eller medicinsk invaliditet. Ekonomisk invaliditet innebär att den skadade gör en inkomstförlust på grund av den arbetsoförmåga som skadan medfört. Inkomstförlusten kan uppstå om den skadade måste arbeta deltid i stället för heltid. Det kan också vara så att den skadade på grund av sin skada inte kan arbeta kvar i samma yrke som före skadan utan måste omskola sig till annat yrke med lägre inkomst. En ekonomisk invaliditet är alltså relaterad till förmågan att skaffa sig inkomst.

Ekonomisk invaliditet = nedsatt förmåga på grund av skadan att skaffa sig inkomst.

Till skillnad mot ekonomisk invaliditet är den medicinska invaliditeten relaterad till den kroppsliga funktionsnedsättning som är orsakad av skadan. Det kan till exempel vara amputation av ett finger, känselnedsättning, hörselnedsättning eller en kraftnedsättning i arm eller ben.

Medicinsk invaliditet = kroppslig funktionsnedsättning på grund av skadan.

Försäkringskassan gör enbart en bedömning av den ekonomiska invaliditeten, det vill säga förmågan att skaffa sig inkomst efter skadan.

Afa Försäkring bedömer den medicinska invaliditeten/funktionsnedsättningen.

Detta kan innebära att Försäkringskassan bedömer att den skadade har 100 procent ekonomisk invaliditet medan Afa Försäkring för samma person kan bedöma den medicinska invaliditeten till 5 procent. Försäkringskassan ersätter den ekonomiska invaliditeten med livränta enligt SFB och Afa Försäkring lämnar ersättning för den medicinska invaliditeten enligt TFA-KL.

Det kan också vara så att den skadade kan återgå till sitt gamla arbete och arbeta som tidigare med en funktionsnedsättning som Afa Försäkring bedömt till 5 procent medicinsk invaliditet. Detta innebär då att den skadade inte får någon ersättning för inkomstförlust från Försäkringskassan enligt SFB. Däremot lämnar Afa Försäkring ersättning för den medicinska invaliditeten enligt TFA-KL.

ERSÄTTNING FÖR INKOMSTFÖRLUST UNDER AKUTTID

De lagstadgade grundersättningarna vid sjukfrånvaro på grund av arbetsskada är desamma som vid medicinskt grundad arbetsoförmåga av annan orsak. Dessa grundläggande ersättningar enligt sjuklönelagen och socialförsäkringsbalken (SFB) – huvudsakligen sjuklön och sjukpenning – beskrivs ingående i kapitlet Sjukdom.

Ersättning för inkomstförlust enligt lag

Sjuklön och sjukpenning

Lagstadgad sjuklön enligt SjLL (lagen om sjuklön) och sjukpenning enligt SFB betalas ut som vid vanlig sjukdom.

Arbetsskadesjukpenning vid karensavdrag och för karensdagar

Om Försäkringskassan har beviljat livränta enligt SFB betalas ersättning för två karensavdrag/karensdagar om den försäkrade varit sjukskriven för arbetsskadan. Den här ersättningen kallas arbetsskadesjukpenning för inkomstförlust och ersättning för ”två sjukdagar” (som det står i SFB) är en schablon. Om den försäkrade kan visa att hon eller han haft fler än två sjukdagar med inkomstförlust, har hon eller han rätt till arbetsskadesjukpenning även för dessa. Den försäkrade måste ansöka själv på en särskild blankett.

Arbetsskadesjukpenning i förebyggande syfte

Förmånen är en parallell till förebyggande sjukpenning (läs mer i kapitlet Rehabilitering, sid 148–149).

En försäkrad kan få arbetsskadesjukpenning i förebyggande syfte om Försäkringskassan godkänt att hon eller han avhåller sig från arbete i syfte att förebygga att en arbetsskada uppstår, återuppstår eller förvärras.

Ersättning för inkomstförlust enligt TFA-KL

Olycksfall i arbetet

Vid olycksfall i arbetet lämnar TFA-KL ersättning för inkomstförlust från första dagen. Detta gäller för olycksfall som inträffar från och med den 1 april 2012. För olycksfall med tidigare skadedatum gäller att skadan ska ha medfört sjukskrivning minst 15 dagar (i en följd eller som flera kortare perioder). Ersättningen beräknas på den sjukpenninggrundande inkomsten enligt följande:

- **Insjuknandedagen** 100 %
- **Sjukdag 2–14** 20 % av inkomsten upp till sjukpenningens inkomsttak. Ersättning för hela förlusten på lönedelar över sjukpenningens inkomsttak.
- **Sjukdag 15–90** 10 % av inkomsten upp till sjukpenningens inkomsttak (20 % om den anställda inte har rätt till sjuklön enligt kollektivavtal). Ersättning för hela förlusten på lönedelar över sjukpenningens inkomsttak.
- **Sjukdag 91–** 20 % av inkomsten upp till sjukpenningens inkomsttak. Ersättning för hela förlusten på lönedelar över sjukpenningens inkomsttak.

Sjukpenningens inkomsttak är 8 prisbasbelopp.

Våld, misshandel och hot

Vid våld, misshandel och hot som jämställs med våld ersätter TFA-KL hela inkomstförlusten. Detta gäller vid skador som inträffat från och med den 1 april 2012. För skador som inträffade dessförinnan gällde att skadan skulle ha medfört minst 8 dagars arbetsoförmåga i sträck.

Synnerliga skäl

Vid synnerliga skäl har det inte heller före den 1 april 2012 funnits något krav på lägsta sjukskrivningstid för att TFA-KL ska ersätta hela inkomstförlusten.

Färdolycksfall

Ersättning för inkomstförlust under akuttid lämnas inte för färdolycksfall. Dock kan ersättning lämnas vid varaktig arbetsoförmåga/invaliditetstid om färdolycksfallet inte omfattas av trafikskadelagen. Från AGS-KL kan däremot ersättning lämnas dag 91–360.

Arbetssjukdom

Nya villkor gäller för godkända arbetssjukdomar med visandedag den 1 januari 2013 eller senare. Kravet på visat vållande har avskaffats och därmed kan den skadade få ersättning från TFA-KL för hela sin inkomstförlust från första dagen.

Vid arbetssjukdomar med tidigare visandedag gäller fortfarande de gamla villkoren. De innebär att ingen ersättning för inkomstförlust lämnas från TFA-KL. Från AGS-KL kan däremot ersättning lämnas dag 91–360. Vid vållande lämnas dock full ersättning för inkomstförlust från och med den första sjukskrivningsdagen och dessutom ersättning för sveda och värk.

Smitta

Rätten till ersättning är beroende av om smittan har framkallats av olycksfall eller genom annan påverkan. Om smittan har uppkommit genom olycksfall lämnas ersättning som vid olycksfall enligt ovan.

Om smittan uppkommit genom annan påverkan (se listan på sid 102) lämnas ersättning för inkomstförlust som vid arbetssjukdom, det vill säga under förutsättning att sjukdomen kvarstått i minst 180 dagar efter att den visat sig.

Skatteregler

All ersättning för inkomstförlust är skattepliktig.

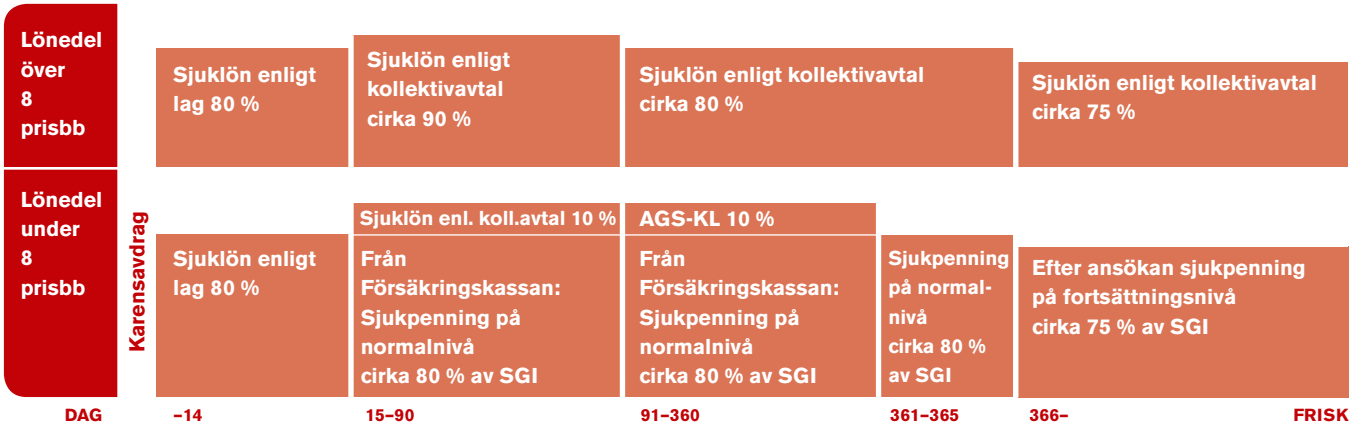
Sammanfattning

ERSÄTTNING MED RÄTT TILL SJUKLÖN ENLIGT AVTAL (AB)

Exempel på ersättning för inkomstförlust enligt lag och kollektivavtal under akuttid. Diagrammet gäller olycksfall i arbetet samt arbetssjukdom med visandedag den 1 januari 2013 eller senare. Vid olycksfall beräknas ersättning från TFA-KL under sjukpenningtid på den sjukpenninggrundande inkomsten. Vid arbetssjukdom beräknas motsvarande ersättning på inkomsten som oskadad.

ERSÄTTNING MED RÄTT TILL SJUKLÖN ENLIGT AVTAL (AB)

Exempel på ersättning för inkomstförlust enligt lag och kollektivavtal under akuttid. Diagrammet gäller arbetssjukdom med visandedag 31 december 2012 eller tidigare.



ERSÄTTNING FÖR SJUKVÅRDSKOSTNADER OCH ANDRA UTGIFTER UNDER AKUTTID

Ersättning för kostnader enligt SFB

Från Försäkringskassan får den skadade ersättning enligt socialförsäkringsbalken, SFB, för nödvändiga kostnader för särskilda hjälpmedel och för sjukvård utomlands. Vid tandskador ersätts behandlingskostnader. I övrigt får den skadade betala sjukvårdsavgifter på vanligt sätt upp till högkostnadsskydd som vid ”vanlig” sjukdom.

Ersättning för kostnader enligt TFA-KL

En skada medför ofta merkostnader. Exempel på detta är läkar- och sjukvårdskostnader men det kan även vara kostnad för hjälp av annan som utför sysslor som den skadade inte själv klarar av. En förutsättning för att få ersättning för kostnader är att arbetsskadan lett till arbetsoförmåga.

För att ersättning ska kunna lämnas från TFA-KL ska merkostnaden vara skadebetingad, nödvändig och skälig. Kortfattat innebär detta att kostnaden ska vara orsakad av skadan, inte kunna undvikas och inte kunna lösas på ett billigare sätt.

Olycksfall

Vid olycksfall som inträffat från och med den 1 april 2012 kan ersättning lämnas för:

- **läkar- och sjukvårdskostnader, samt skäliga merkostnader för skadade kläder, glasögon och dylikt. Ersättning för kostnader lämnas enligt skadeståndsrättsliga regler.**

Ersättningen lämnas dessutom utan karensbelopp (se sid 104 och 115) och krav på lägsta belopp.

Färdolycksfall

Ersättning för kostnader lämnas som vid olycksfall enligt ovan.

Arbetssjukdom

Om skadan kvarstår efter 180 dagar och är godkänd av Försäkringskassan eller finns upptagen i ILO konventionen och är godkänd som arbetsskada lämnas ersättning för läkar- och sjukvårdskostnader och andra merkostnader som beror på skadan.

Smitta

Om smittan uppkommit genom ett olycksfall till exempel genom ett stick lämnas ersättning för kostnader som vid olycksfall enligt ovan.

Däremot lämnas ersättning för kostnader som vid arbetssjukdom i de situationer som räknas upp på sid 102 och under förutsättning att sjukdomen kvarstått i minst 180 dagar efter visandedagen.

Inget karensbelopp tas ut längre

Sedan den 1 april 2012 tas inget karensbelopp (”självrisk”) ut för skador med skade-/visandedag från och med då. Vid vållande, våld/misshandel/hot eller synnerliga skäl tillämpades inte heller tidigare något karensbelopp.

För tidigare inträffade skador gäller 500 kronor som karensbelopp.

ERSÄTTNING FÖR SVEDA OCH VÄRK UNDER AKUTTID

Ersättning för sveda och värk enligt SFB

Ingen ersättning lämnas.

Ersättning för sveda och värk enligt TFA-KL

Under akut sjukdomstid lämnas ersättning för sveda och värk (ersättning för fysiskt och psykiskt lidande av övergående natur). Med akuttid menas den tid då skadan är under behandling och läkning. Det betyder dock inte att hela sjukskrivningstiden alltid räknas som akuttid. Om en person till exempel är sjukskriven på grund av väntan på omskolning eller nytt arbete är det normalt inte akuttid.

Ersättning för sveda och värk vid olycksfall lämnas i regel endast om sjukskrivningen varat i 31 dagar eller mer. Ersättningen lämnas då från och med första sjukskrivningsdagen.

Observera att det numera finns flera ”generationer” villkor för sveda och värk-bestämmelsen i TFA-KL. Vilken upplaga av villkoret som tillämpas beror på arbetssjukdomens visandedag.

Ersättning vid arbetssjukdom som visats före den 1 november 2003 lämnas som regel tidigast från den 91:a dagen efter visandedagen. Vid arbetssjukdom som visats från och med den 1 november 2003 lämnas normalt inte någon ersättning för sveda och värk. Vid vållande lämnas dock ersättning för sveda och värk oavsett sjukperiodens längd (enligt skadeståndsrätten). Vid visandedag från och med den 1 januari 2013 lämnas enligt den nya § 22a i TFA-KLs villkor ersättning för sveda och värk enligt skadeståndsrättsliga regler, det vill säga oavsett sjukperiodens längd.

SVEDA OCH VÄRK PER MÅNAD 2021

ERSÄTTNING	UNDER TOLV MÅNADER FRÅN SKADEDAGEN	EFTER ETT ÅR FRÅN SKADEDAGEN
Vid sjukhusvård		
▲ Svår skada	6 200 kr	4 200 kr
▲ Annan skada	4 700 kr	3 100 kr

ERSÄTTNING	UNDER TOLV MÅNADER FRÅN SKADEDAGEN alt. från utskrivning från sjukhus (dock längst under tolv månader från skadedagen)	EFTER ETT ÅR FRÅN SKADEDAGEN
Annan vård än sjukhusvård, t ex i hemmet	2 600 kr	1 700 kr

Ersättning för sveda och värk avser att ge den skadade en ekonomisk kompensation för fysiskt och psykiskt lidande och obehag under läkningsprocessen (den akuta sjukdomstiden). Ersättningens storlek beror på hur svår skadan är, typ av behandling, läkningstid med mera.

REHABILITERING

Många kan återgå i arbete efter en tids sjukskrivning utan särskilda åtgärder. I andra fall krävs rehabilitering. Det är ett samlingsnamn för olika slags åtgärder av medicinsk, psykologisk, social och arbetsinriktad art för att hjälpa sjuka och skadade att få tillbaka bästa möjliga förmåga att fungera normalt.

Läs mer om rehabilitering och vilka ersättningar som kan komma ifråga vid sådan i det särskilda kapitlet som börjar på sid 134.

ERSÄTTNING FÖR FRAMTIDA INKOMSTFÖRLUST UNDER INVALIDITETSTID

Ersättning för inkomstförlust – livränta enligt SFB

Om den skadade har fått sin förmåga att skaffa sig inkomst nedsatt med minst en femtondel har hon/han rätt till ersättning i form av livränta. Livränta betalas dock inte om inkomstförlusten under året understiger en fjärdedel av prisbasbeloppet.

7,5 prisbasbelopp år 2021 motsvarar 357 000 kronor, det vill säga 29 750 kronor i månaden. Livräntans inkomsttak ligger kvar på 7,5 prisbasbelopp och alltså inte på 8 prisbasbelopp som sjukpenningens inkomsttak.

Livräntan ska kompensera för den inkomstförlust som den skadade gjort på grund av arbetsskadan. Syftet med livräntan är att den skadade ska försättas i samma ekonomiska situation som om skadan aldrig hade inträffat. Huvudregeln är dock att det finns ett tak på 7,5 prisbasbelopp. Om årsinkomsten överstiger 7,5 prisbasbelopp täcker livräntan inte den del som överstiger taket. Undantaget är om den skadade helt eller delvis återgår i arbete. Då kan, enligt Försäkringskassans vägledande instruktion, även inkomstförluster över 7,5 prisbasbelopp ersättas med livränta.

Livräntan från Försäkringskassan är skattepliktig och pensionsgrundande.

Tidpunkten för livränteprövning

Rätten till livränta kan prövas när förmågan att skaffa sig inkomst bedöms vara nedsatt varaktigt eller för minst ett år framåt.

68 år är slutålder för arbetsskadelivränta från och med 2020

Huvudregeln är att livränta från Försäkringskassan betalas längst till och med månaden före den då den försäkrade fyller 65 år. Men om en person, som fortsatt arbeta efter 65 års ålder, råkar ut för en arbetsskada betalas livränta under en längre tid. ”Slutåldern” i detta sammanhang är den ålder till vilken en anställd har rätt att vara kvar i anställning. Sedan 2020 är denna så kallade LAS-ålder 68 år (tidigare 67) och som en konsekvens av detta är 68 år från och med 2020 även slutåldern för arbetsskadelivränta.

Ersättning för inkomstförlust – livränta enligt TFA-KL

Vid inkomstförlust som inte ersätts av livränta enligt SFB eller på annat sätt, kan TFA-KL lämna kompletterande ersättning.

Livränta från TFA-KL kan betalas vid:

- **årsinkomst över 7,5 prisbasbelopp.**
- **årsinkomst under 7,5 prisbasbelopp om inkomstförlusten är mindre än en femtondel.**

TFA-KL lämnar alltså inte ersättning för inkomstförlust under invaliditetstid vid inkomst under 7,5 prisbasbelopp då Försäkringskassan betalar ut livränta.

När den skadade har fyllt 65 år, reduceras livräntan från TFA-KL med hälften.

Den skadade kan i stället för livränta erhålla ersättningen i form av ett engångsbelopp.

Livräntan är skattepliktig och pensionsgrundande vid periodisk utbetalning. Utbetalning i form av ett engångsbelopp som motsvarar värdet av livräntan är enligt lag inte pensionsgrundande. Vid utbetalning som engångsbelopp är 40 procent av beloppet fritt från inkomstskatt. Den skattefria delen är dock maximerad till 15 prisbasbelopp.

Värdesäkring av livräntor

Livränta från Försäkringskassan enligt SFB

Livräntor enligt socialförsäkringsbalken (inklusive de som beviljats enligt den tidigare gällande lagen om arbetsskadeförsäkring, LAF) värdesäkras med en kombination av prisbasbeloppet och förändringar i samhällets genomsnittliga lönenivåer. Livräntorna ska nämligen även värdesäkras med halva förändringen av realinkomsten.

Livränta från Afa Försäkring enligt TFA-KL

Livränta enligt TFA-KL värdesäkras enligt lagen om ändring av skadeståndslivräntor, vilket i praktiken innebär att värdesäkringen görs med prisbasbeloppet.

Sammanfattning: Ersättning för inkomstförlust under akuttid och invaliditetstid

ERSÄTTNING VID OLYCKSFALL

Exempel på ersättning för inkomstförlust vid olycksfall i arbetet, då den skadade har en för framtiden bestående arbetsoförmåga. Ersättning från TFA-KL under sjukpenningtid beräknas på den sjukpenninggrundande inkomsten.

Lönedel över 8 prisbb	Ersättning från TFA-KL: 20% Lagstadgad sjuklön från arbetsgivaren 80 %	Ersättning från TFA-KL: 10% Sjuklön enligt kollektivavtal cirka 90 %	Ersättning från TFA-KL: 20% Sjuklön enligt kollektivavtal cirka 80 %	Ersättning från TFA-KL: 25% Sjuklön enligt kollektivavtal cirka 75 %	Ersättning från TFA-KL: 100%	Lönedel över 7,5 prisbb
Lönedel under 8 prisbb	Ersättning från TFA-KL: 20% Lagstadgad sjuklön från arbetsgivaren 80 %	Ersättning från TFA-KL: 10% Sjuklön enl. koll.avtal 10 % Från Försäkringskassan: sjukpenning på normalnivå cirka 80 % av SGI	Ersättning från TFA-KL: 20% Från Försäkringskassan: sjukpenning på normalnivå cirka 80 % av SGI	Ersättning från TFA-KL: 25% Efter ansökan sjukpenning på fortsättningsnivå cirka 75 % av SGI	Sjuk-/aktivitets-ersättning samt livränta från Försäkringskassan upp till 7,5 prisbasbelopp	Lönedel under 7,5 prisbb
DAG	–14	15–90	91–365	366–	INVALIDITETSTID	

Ersättning från TFA-KL för karensavdrag

ERSÄTTNING VID ARBETSSJUKDOM

Exempel på ersättning för faktisk inkomstförlust under invaliditetstid då den skadade har en för framtiden bestående arbetsoförmåga. Gäller vid arbetssjukdom (visandedag 1 januari 2013 eller senare) samt vid arbetssjukdom med tidigare visandedag och fastställt vållande samt vid våld/misshandel/hot/synnerliga skäl. Ersättningen från TFA-KL beräknas på inkomsten som oskadad.

Lönedel över 8 prisbb	Ersättning från TFA-KL: 20% Lagstadgad sjuklön från arbetsgivaren 80 %	Ersättning från TFA-KL: 10% Sjuklön enligt kollektivavtal cirka 90 %	Ersättning från TFA-KL: 20% Sjuklön enligt kollektivavtal cirka 80 %	Ersättning från TFA-KL: 25% Sjuklön enligt kollektivavtal cirka 75 %	Ersättning från TFA-KL: 100%	Lönedel över 7,5 prisbb
Lönedel under 8 prisbb	Ersättning från TFA-KL: 20% Lagstadgad sjuklön från arbetsgivaren 80 %	Ersättning från TFA-KL: 10% Sjuklön enl. koll.avtal 10 % Från Försäkringskassan: sjukpenning på normalnivå cirka 80 % av SGI	Ersättning från TFA-KL: 20% Från Försäkringskassan: sjukpenning på normalnivå cirka 80 % av SGI	Ersättning från TFA-KL: 25% Efter ansökan sjukpenning på fortsättningsnivå cirka 75 % av SGI	Sjuk-/aktivitets-ersättning samt livränta från Försäkringskassan upp till 7,5 prisbasbelopp	Lönedel under 7,5 prisbb
DAG	–14	15–90	91–365	366–	INVALIDITETSTID	

Ersättning från TFA-KL för karensavdrag

ERSÄTTNING FÖR MEDICINSK INVALIDITET

Ersättning för medicinsk invaliditet enligt SFB

Ingen ersättning lämnas enligt socialförsäkringsbalken, SFB.

Ersättning för medicinsk invaliditet enligt TFA-KL

Om skadan givit bestående besvär, det vill säga medicinsk invaliditet, lämnar TFA-KL ersättning för detta. Ersättningsreglerna skiljer sig åt beroende på om arbetsskadan har inträffat från och med den 1 januari 2002 eller om den inträffat tidigare.

Ersättning för lyte och men avser fysiskt och psykiskt lidande av bestående natur.

Med *lyte* menas ett till följd av arbetsskadan uppkommet kroppsfel som kan vara mer eller mindre vanställande, till exempel amputation.

Men är en sammanfattande benämning på de besvär som skadan har givit upphov till i form av till exempel en rörelseinskränkning eller dövhet.

Ersättningen för lyte och men är beroende av graden av medicinsk invaliditet som anges i procent och den skadades ålder. Den medicinska invaliditeten är med andra ord ett mått på den fysiska och psykiska funktionsnedsättning som har uppkommit till följd av arbetsskadan.

När ersättningen beräknas följer Afa Försäkring tabeller som fastställs av Trafikskadenämnden och som brukar användas i försäkringssammanhang vid bestämmande av ersättning vid personskada. Ersättningen för lyte och men reduceras med stigande ålder.

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

Ersättning för lyte och men samt särskilda olägenheter

De tabeller som tillämpas för skadefall som inträffat från och med 2002 ger högre ersättning än vid skadefall som inträffat tidigare. Orsaken är att i de nu gällande tabellbeloppen ingår också ersättning för anspänning i arbetet och privatlivet. Detta ersattes före 2002 enligt en tabell för ”olägenheter i övrigt”.

Här finns reglerna för skador inträffade från och med 2002.

Ersättningens storlek beror på den medicinska invaliditetsgraden, åldern och om den skadade återgår i arbete efter skadan.

ENGÅNGSBELOPP I KRONOR ÅR 2021 FÖR DEN SOM INTE ÅTERGÅR I ARBETE EFTER SKADAN

MEDICINSK INVALIDITET	25-ÅRING	50-ÅRING	65-ÅRING
25 %	287 600	215 600	146 500
15 %	186 600	139 900	95 500
10 %	139 100	104 300	71 600
5 %	52 500	39 400	26 900

ENGÅNGSBELOPP I KRONOR ÅR 2021 FÖR DEN SOM HAR ÅTERGÅTT I ARBETE EFTER SKADAN OCH ARBETAR MINST 25 PROCENT

MEDICINSK INVALIDITET	25-ÅRING	50-ÅRING	65-ÅRING
25 %	404 300	275 400	146 500
15 %	303 300	199 700	95 500
10 %	238 300	155 200	71 600
5 %	81 700	54 400	26 900

Ersättning för särskilda olägenheter kan lämnas i svåra skadefall om skadan har medfört mycket hög anspänning i arbetet eller i privatlivet. Anspänningen ska alltså klart överstiga vad som ingår i ersättningen för lyte och men. I praktiken lämnas ersättning för särskilda olägenheter mycket restriktivt. Det handlar oftast om fall där kunden har mycket hög invaliditet och fortfarande är kvar i arbete med mycket hög anspänning.

ERSÄTTNING FÖR SKADOR SOM PÅVERKAT UTSEENDET

Särskild ersättning kan lämnas för till exempel ärr enligt skadeståndsrättsliga regler. Sådan ersättning bedöms individuellt i varje enskilt fall. Bedömningen grundas på oretuscherade färgfotografier i storlek 10x15 cm. Fotografierna ska vara tagna tidigast 1,5 år efter sista behandlingen. Vid förlust av kroppsdel kan också särskild ersättning lämnas.

ERSÄTTNING FÖR KOSTNADER UNDER INVALIDITETSTID

Ersättning för kostnader enligt SFB

Enligt socialförsäkringsbalken, SFB, kan den skadade dels få ersättning för särskilda hjälpmedel, tandvård och sjukvård utomlands, dels få merkostnadssättning (och andra ersättningar och bidrag för funktionshindrade, till exempel bilstöd).

Ersättning för kostnader enligt TFA-KL

Om skadan medför att den skadade får framtida merkostnader, till exempel för läkarvård och hjälp i hemmet, utbetalas ett engångsbelopp till den skadade. Vid större framtida kostnader kan TFA-KL i stället betala en kostnadslivränta. Den skadade kan även få ersättning för ombyggnad av bostad och bidrag till inköp av anpassat fordon. Den typen av kostnader ersätts dock i huvudsak genom bostadsanpassningsbidrag via kommunen respektive bilstöd från Försäkringskassan.

Liksom vid ersättning av kostnader under akuttid ska de kostnader som ersätts av TFA-KL för framtiden vara skadebetingade, skäliga och nödvändiga. Ersättningen för kostnader från TFA-KL är skattefri.

Det är relativt vanligt att TFA-KL ersätter kostnader som förväntas uppstå i samband med skötsel och underhållsarbete av bostad och trädgård, snöröjning med mera. Det är synnerligen ovanligt att TFA-KL bekostar ombyggnad av bostad och inköp av anpassad bil.

ERSÄTTNING VID DÖDSFALL

Vid dödsfall som beror på arbetsskada kan de efterlevande få ersättning från flera håll, bland annat från Försäkringskassan enligt socialförsäkringsbalken, SFB, och från Afa Försäkring enligt Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA-KL.

Läs mer på sid 200–203 i kapitlet Dödsfall.

VÅLD/MISSHANDEL/HOT

Med våld och/eller misshandel menas fysiskt våld. Detta behöver inte vara uppsåtligt utan kan även vara oavsiktligt, till exempel om en senildement patient slår till en vårdare. Det som orsakar arbetsoförmåga behöver inte vara fysiska skador utan kan även vara psykiska besvär.

Vid våld, misshandel och hot är det viktigt att ange detta på anmälan och beskriva händelseförloppet så utförligt som möjligt. Är händelsen polisanmäld ska det anges i anmälan. Finns polisanmälan/utredning bör en kopia på denna bifogas samt eventuell dom. Det sistnämnda är särskilt viktigt vid utredning av om hot ska jämställas med våld ur försäkringssynpunkt.

Skadedatum från och med den 1 april 2012

Vid skadedatum från och med den 1 april 2012 lämnas ersättning för inkomstförlust och kostnader enligt försäkringsvillkoren för TFA-KL i dessa ärenden.

Skadedatum före den 1 april 2012

Enligt ett förhandlingsprotokoll daterat den 30 november 1994 mellan parterna inom kommun- och landstingsområdet kunde ersättning för faktisk inkomstförlust och kostnader lämnas utöver villkoren för TFA-KL vid vissa typer av skadehändelser. Detta gällde skador som uppkommit genom våld, misshandel eller hot som jämställs med våld. För att få full ersättning för inkomstförlust och kostnader krävdes minst 8 dagars arbetsoförmåga i en följd.

VÅLLANDE

Vållandeprövning i allt färre fall

Vållandeprövning innebär att den skadade för att få viss ersättning från TFA-KL (till exempel för inkomstförlust) måste kunna visa att en arbetsgivare som har tecknat TFA-KL eller TFA varit vållande till arbetsskadan. Kravet på vållandeprövning infördes 1994 i villkorens paragraf 22a, som sedan dess förändrats ett antal gånger.

Sedan 2013, när vållandeprövningen avskaffades för alla arbetssjukdomar som visat sig efter den 1 januari det året, är det endast följande arbetsskador som kan vållandeprövas:

- **Olycksfall i arbetet inträffade under tidsperioden 1 februari 1994 till och med 30 april 2001 kan vållandeprövas avseende rätten till full ersättning för inkomstförlust och kostnader. Förutsättningen är att skadan medförde arbetsoförmåga i minst 15 dagar eller ledde till medicinsk invaliditet.**
- **Färdolycksfall inträffade under tidsperioden 1 februari 1994 till och med 31 december 1998 kan vållandeprövas avseende rätten till full ersättning för inkomstförlust och kostnader. Från och med den 1 januari 1999 kan färdolycksfall inte vållandeprövas eftersom villkoren ändrades så att ersättning för inkomstförlust under sjukskrivningstid över huvud taget inte lämnas från TFA-KL.**
- **Arbetssjukdomar som visat sig under tidsperioden 1 februari 1994 till och med den 31 december 2012 kan vållandeprövas avseende rätten till full ersättning för inkomstförlust och kostnader. För visandedatum under tidsperioden 1 november 2003 till och med 31 december 2012 gällde vållandeprövning även ersättning för sveda och värk. Förutsättningen för att ett vållande ska prövas är att arbetssjukdomen är godkänd som arbetsskada av Afa Försäkring eller Försäkringskassan.**

Så går vållandeprövningen till

Bedömningen sker av en särskild nämnd – Vållandenämnden – utsedd av arbetsmarknadens parter. Nämnden består av domare från hovrätt och tingsrätt. Nämnden är ingen domstol utan avger ett utlåtande som skaderegleringen grundas på. Om Vållandenämnden bedömer att arbetsgivaren har vållat arbetsskadan beräknar Afa Försäkring hur stor inkomstförlusten är och lämnar ersättning för denna.

Den skadade, skyddsombudet och arbetsgivaren lämnar sin version och undertecknar blankett för vållandeutredning.

Anmälan i ett vållandeärende

Anser den skadade att arbetsgivaren varit vållande till arbetsskadan ska detta anges i skadeanmälan till Afa Försäkring. Hur och varför behöver inte anges i anmälan. När skaderegleraren får anmälan och ser att den skadade angett vållande sänder skaderegleraren – efter det att skadan har godkänts som en arbetsskada – en särskild Afa-blankett ”Utredningsunderlag Vållande – arbetssjukdomar” alternativt ”Utredningsunderlag Vållande – olycksfall” till den skadade.

Hur ska utredningen göras?

Det är den skadade som ska skicka in de uppgifter som hon eller han vill åberopa som bevis. Som underlag för ifyllande av adekvata uppgifter har den skadade Afa Försäkrings särskilda blankett för aktuell vållandeprövning. Alla uppgifter som den skadade vill åberopa ska framgå av de inskickade handlingarna. Den skadade bör därför så noggrant som möjligt beskriva i utredningsblanketten de förhållanden som orsakat sjukdomen till exempel arbetssättet, bristande skyddsutrustning, bristande ventilation och på vilket sätt arbetsgivaren varit försumlig. Det är också viktigt att redovisa hos vilka arbetsgivare och under vilka tidsperioder man varit utsatt för dessa förhållanden.

Vidare bör den skadade ange när arbetsgivaren första gången fick kännedom om att hon eller han hade besvär. Hänvisa gärna till Försäkringskassans utredning och ange vad det är som är viktigt i den. Förklara fackord och skicka gärna med foto, ritning, film eller liknande.

Blanketten ska därefter lämnas till arbetsmiljöombud/skyddsombud och arbetsgivare som ska lämna sina synpunkter på orsaken till arbetssjukdomen och på de uppgifter som lämnats av den skadade. Samtliga ska ha undertecknat blanketten. Om någon annan har utrett arbetssjukdomen – som till exempel Arbetsmiljöverket, företagshälsovården eller arbetsmiljökommittén – bör en kopia av den utredningen bifogas utredningsblanketten som sänds till skaderegleraren.

När underlaget kommer in till Afa Försäkring sammanställs det och överlämnas till Vållandenämnden.

Vållandenämndens bedömning

När underlaget kommer in till Vållandenämnden ser nämnden i första hand till vad som kan ha orsakat skadan, vilket arbetssätt som användes, vilka skyddsanordningar som fanns, om de fungerade eller inte, vilka instruktioner som gällde och så vidare. Först när Vållandenämnden vet detta kan den ta ställning till om arbetsgivaren vållat arbetssjukdomen eller olycksfallet av oaktsamhet.

Vållandenämnden genomför inga vittnesförhör utan allt måste finnas i utredningen. Till stöd för bedömning använder nämnden Arbetsmiljöverkets föreskrifter för den aktuella verksamheten. Nämnden ställer det konkreta fallet mot föreskrifterna och ser om arbetsgivaren brustit i sina skyldigheter. Nämnden väger även in sådana faktorer som verksamhetens ”relativa farlighet” såsom hög risk för skada och om arbetsgivaren känt till att andra anställda tidigare haft liknande besvär. Slutsatsen kan bli att arbetsgivaren borde ha insett att besvär skulle kunna uppstå och därför borde ha vidtagit mer kraftfulla förebyggande åtgärder. Arbetsgivaren får i så fall anses ha vållat arbetssjukdomen av oaktsamhet.

Vållandenämnden har parternas uppdrag att bedöma om den skadade är berättigad till full ersättning för inkomstförlust och kostnader – i vissa fall även rätten till ersättning för sveda och värk – inte att ”fälla” en arbetsgivare eller att döma någon straffrättsligt.

Det har klart framgått att vållandeutredningen är mycket bättre i de fall där facket, till exempel försäkringsinformatören, hjälpt den skadade med utredningen. Tyvärr är det relativt ofta så att det är magert med uppgifter från arbetsmiljöombudet/skyddsombudet i vållandeutredningen. Arbetsmiljöombudet bör kunna tillföra utredningen uppgifter om till exempel att andra anställda haft liknande besvär tidigare, vilka förebyggande åtgärder som vidtagits eller inte, vilka regler och rutiner som gällde och så vidare. Arbetsmiljöombudet är även den som i regel deltagit vid arbetsmiljöronder och har tillgång till inspektionsprotokoll.

Observera att Vållandenämnden inte inhämtar kompletterande uppgifter. Nämnden gör sin bedömning enbart på grundval av de skriftliga uppgifterna som kommit in med vållandeutredningen. Det är den skadade som ska visa – det vill säga bevisa att arbetsgivaren varit vållande till arbetsskadan. Brister i utredningen är ofta till nackdel för den skadade.

Hittills har drygt 50 procent av alla prövade vållandeärenden bifallits.

Omprövning

Vållandenämnden kan till skillnad mot allmän domstol ta upp frågan på nytt om den skadade kommer in med nya uppgifter.

SYNNERLIGA SKÄL

Vid ”synnerliga skäl” finns inget krav på minsta sjukskrivningstid, oavsett om skadan inträffat före eller efter den 1 april 2012. Föreligger synnerliga skäl, lämnas full ersättning för inkomstförlust och kostnader.

Enligt ett förhandlingsprotokoll daterat den 30 november 1994 mellan parterna inom kommun- och landstingsområdet kan TFA-KL lämna full ersättning för inkomstförlust och kostnader om det föreligger ”synnerliga skäl” i samband med en arbetsskada. Vid synnerliga skäl fanns inte heller tidigare krav på minsta sjukskrivningstid. Enligt KL-avtalet kan synnerliga skäl föreligga när en arbetstagare utsätter sig för fara för att rädda liv eller egendom. Det kan även vara fråga om andra skadefall som inträffat under extraordinära förhållanden och som har en koppling till kommun- och regionanställdas speciella arbetsförhållanden.

Några kortfattade exempel där synnerliga skäl kan föreligga:

- **En undersköterska inom äldreomsorgen som utsatts för brandrök då hon tillsammans med annan personal hjälpt en boende ut från en brinnande lägenhet. Besvären medförde en kortare sjukskrivning på grund av andningsbesvär.**
- **Ett hemvårdsbiträde var tvungen att fullfölja ett hembesök hos en svårt sjuk pensionär trots att det rådde snökaos och alla andra besök var inställda. Hemvårdsbiträdet skadade sig allvarligt på väg från pensionären då hon halkade i en snövall.**

Enligt ett särskilt avtal (undertecknat den 1 april 1997) föreligger synnerliga skäl generellt när brandpersonal skadas i samband med insats vid brand eller annat nödläge. Undantag: synnerliga skäl föreligger inte under utryckningen till och från insatsen eller under övning.

Vem/vilka bedömer om det föreligger synnerliga skäl?

Bedömning om det föreligger synnerliga skäl avgörs av parterna inom kommun- och regionsektorn.

Liksom vid våld/misshandel/hot och vållande är det viktigt att i anmälan ange de synnerliga skäl som föreligger samt att beskriva händelseförloppet så utförligt som möjligt. Även i dessa fall ska det anges om händelsen är polisanmäld och i förekommande fall ska kopia av polisanmälan/utredningen samt eventuell dom bifogas.

PRESKRIPTION OCH EFTERSKYDD

Preskriptionstider i TFA-KL

För att ha rätt till ersättning från TFA-KL för sveda och värk, lyte eller annat stadigvarande men, samt olägenheter, måste ett olycksfall anmälas till Afa Försäkring inom 10 år från den dag skadan inträffade. För arbetssjukdom gäller i stället att anmälan ska göras inom 10 år från det att Försäkringskassan fattade beslut om godkänd arbetsskada. Kommer ansökan om ersättning in senare, är rätten till ersättning förlorad.

När det gäller ersättning för inkomstförlust, förlust av underhåll, begravningskostnad samt annan ersättning ska ansökan om ersättning ske inom 6 år. Kommer ansökan in senare kan Afa Försäkring endast lämna ersättning för tid 6 år tillbaka från ansökningstillfället.

Efterskydd i TFA-KL

Om en arbetssjukdom visar sig först efter det att den skadades anställning har upphört kan TFA-KL ändå gälla. För detta krävs dock dels att den skadade varit utsatt för skadlig inverkan i sitt arbete efter den 31 januari 1974, dels att sjukdomen visat sig innan den skadade fyllt 65 år.

Undantaget gäller om den skadade drabbats av cancer som har orsakats av exponering för asbest i arbetet. Då gäller ingen åldersgräns alls uppåt, utan sådana fall ersätts oberoende av den skadades ålder när sjukdomen visar sig.

SÄRSKILDA FÖRSÄKRINGSVILLKOR OM TFA-KL GÄLLANDE FÖRTROENDEVALDA HOS KOMMUNER, REGIONER MED FLERA

Försäkringsavtalet som avser TFA-KL omfattar även förtroendevalda hos den arbetsgivare som slutit försäkringsavtalet. För den förtroendevalda gäller dock vissa särskilda undantag i försäkringsvillkor om TFA-KL.

Med kommunal huvudman avses kommun, kommunalförbund, region, Svenska kyrkan samt kommunförbund. Med kommunal huvudman avses vidare bolag, stiftelse eller dylikt som tecknat försäkringsavtal om TFA-KL.

Försäkringsvillkor om TFA-KL för förtroendevalda

För att en arbetsskada ska vara ersättningsbar, krävs att följande villkor är uppfyllda:

- **olycksfallet eller arbetssjukdomen ska ha uppkommit i samband med att den förtroendevalda utförde uppdrag för kommunal huvudmans räkning,**
- **lönen eller annan ersättning för uppdraget får bara ha betalats av den kommunala huvudmannen, inte av någon annan (till exempel facklig organisation).**

Ersättning för inkomstförlust

Förtroendevalda får ersättning för inkomstförlust enligt samma regler som gäller för övriga som omfattas av TFA-KL. Det enda undantaget är att inkomstbortfall över 30 prisbasbelopp per år inte ersätts.

Vid skadeanmälan

Skadeanmälan ska bestyrkas av den försäkringsavtalsslutande huvudmannen.

TFA-KL FÖR FACKLIGT FÖRTROENDEVALDA

För fackligt förtroendevalda omfattar TFA-KL även olycksfall eller arbetssjukdom som uppkommer vid den förtroendevaldas verksamhet inom den avtalsslutande organisationen. TFA-KL gäller också vid färdolycksfall som inträffar i samband med ett fackligt uppdrag.

Om skadan inträffar under fackligt uppdrag där den förtroendevalda inte har lön från arbetsgivaren ska den fackliga organisationen skriva under skadeanmälan till Afa Försäkring.

VAD GÖRA MED MYCKET ”GAMLA” SKADEFALL?

Ibland kan till exempel en försäkringsinformatör komma i kontakt med skadefall som inträffat för 10–15–20 år sedan. Denna bok är för begränsad för att redogöra för alla vill korsändringar, varför det bästa är att hänvisa till Afa Försäkrings kundcenter på telefon 0771-88 00 99.

REHABILITERING
– ÅTER TILL ARBETET

Kaligrafipennor

INNEHÅLL

ÖVERSIKT – REHABILITERING 135

Trygghetspyramiden 135

Sammanfattande översikt 136

AKTUELLT 137

Nyheter i lagstiftningen 137
Prisbasbeloppet 2021 137
Övriga nyheter 137

Nyheter i kollektivavtalet 137

ALLMÄNT OM REHABILITERING 138

Olika typer av rehabilitering 138
Medicinsk rehabilitering 138
Arbetslivsinriktad rehabilitering 138
Yrkesinriktad rehabilitering 138
Social rehabilitering 139

Ansvarsfördelning vid rehabilitering 139
Arbetsgivarens ansvar 139
Rehabiliteringsutredning 140
Vem gör vad? 140
Plan för återgång i arbete 141
Arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd till arbetsgivaren 141
Försäkringskassans rehabiliteringsplan 142

PRÖVNING AV ARBETSFÖRMÅGAN 143

”Rehabiliteringskedjan” 143
Fram till dag 90 i rehabiliteringskedjan 144
Dag 91–180 i rehabiliteringskedjan 144
Dag 181–365 i rehabiliteringskedjan 145
Efter dag 365 i rehabiliteringskedjan 145

ERSÄTTNINGAR VID REHABILITERING 147

Rehabiliteringspenning 147

Särskilt bidrag 147

Rehabiliteringstillägg genom kollektivavtal (AB) 148

Bidrag för arbetshjälpmedel 148

Förebyggande sjukpenning 148

Rehabiliteringsstöd från AGS-KL Rehabilitering 149
Förutsättningar 149
Insatser 149
Ersättning 150
Ansökan 150

Ersättning vid rehabilitering enligt TFA-KL 151

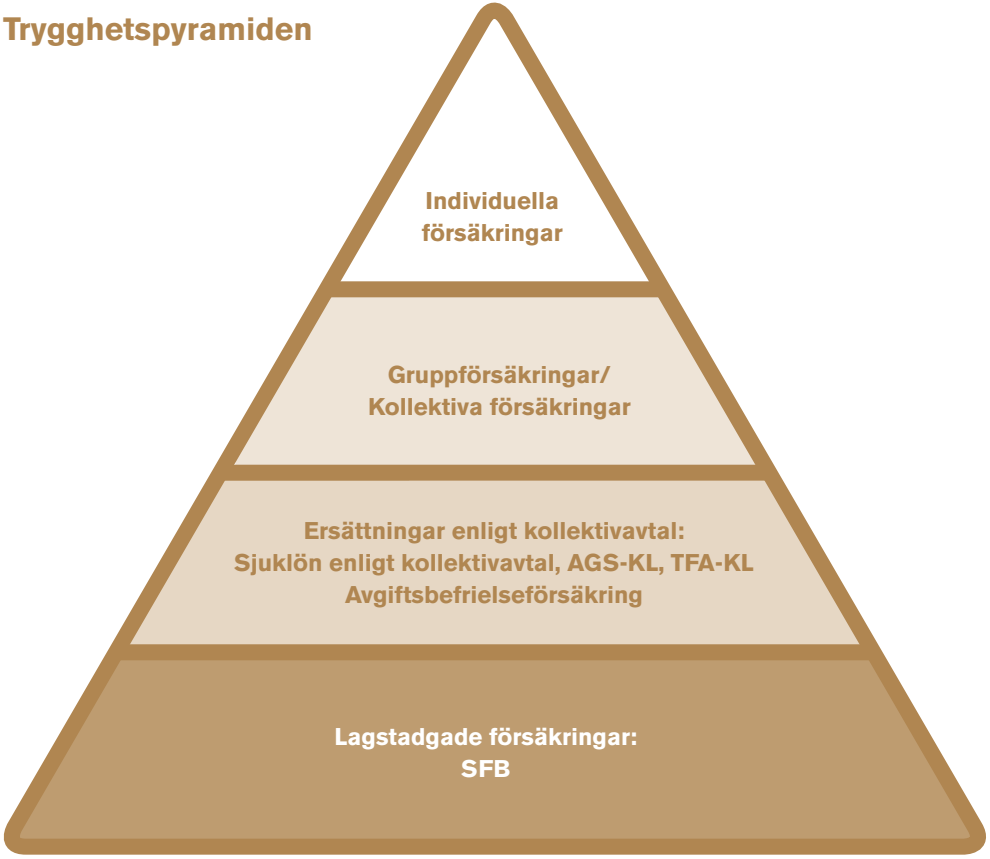
PRÖVA ARBETSFÖRMÅGA VID LÅNG FRÅNVARO 152

Arbete med vilande sjuk- och aktivitetsersättning 152
Så fungerar vilande sjukersättning 152
Så fungerar vilande aktivitetsersättning 153

Särskilda regler om sjukersättning vid arbete (”steglös avräkning”) 153
Så fungerar det 153
Arbetsgivaren behöver inte betala sjuklön 154
Rätt till ledighet för vård av barn eller närstående 154

ÖVERSIKT – REHABILITERING

Trygghetspyramiden



SFB = Socialförsäkringsbalken
SJUKLÖN ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL = Sjuklön enligt avtal (bland annat kollektivavtalets Allmänna bestämmelser).
AGS-KL = Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda hos kommuner och regioner med flera.
TFA-KL = Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för anställda hos kommuner och regioner med flera.
AVGIFTSBEFRIELSEFÖRSÄKRING = Betalar pensionsavgiften avseende den avgiftsbestämda ålderspensionen för den anställda i arbetsgivarens ställe enligt pensionsavtalen KAP-KL, AKAP-KL och PFA vid sjukersättning och aktivitetsersättning samt vid arbetssskadelivränta enligt SFB.

Sammanfattande översikt

FÖRMÅN	FÖRSÄKRING/SKYDD	VEM HAR RÄTT TILL FÖRMÅN	ERSÄTTNING
Förebyggande sjukpenning	Socialförsäkringsbalken, SFB, 27 kap 6–7 §§	Försäkrad som med läkarintyg (på särskild blankett) kan styrka behov av medicinsk behandling för att förebygga sjukdom, att förkorta sjukdomstid eller att helt eller delvis häva nedsättning av arbetsförmågan	Sjukpenning fr.o.m. första dagen. OBS inget karensavdrag och ingen sjuklön
Rehabiliteringspenning	Förmåner vid sjukdom enligt socialförsäkrings-balken, SFB, avdelning C	Den som genomgår rehabilitering i enlighet med av Försäkringskassan fastställd rehabiliteringsplan	Samma ersättningsnivåer som motsvarande form av sjukpenning
Särskilt bidrag			Bidrag till exempelvis kursavgifter, resor och läromedel
Rehabiliteringstillägg	Allmänna bestämmelser (AB)	Den som får rehabiliteringspenning enligt socialförsäkringsbalken, SFB	Ersättning, motsvarande rehabili-teringspenningens storlek, för lönedelar över sjukpenningens inkomsttak
Rehabiliteringsstöd från AGS-KL	Överenskommelse mellan arbetsmarknads-parterna på kommun- och regionområdet	Vid arbetslivsinriktad rehabilitering	Arbetsgivaren eller Försäkringskassan kan få upp till 50 % av rehabiliterings-kostnaden
Ersättning vid rehabilitering enligt TFA-KL	TFA-KL	Arbetsskadad som genomgår rehabilitering i form av t ex omskolning	Skäliga kostnader för till exempel resor, kurslitteratur m m som inte ersätts av Försäkringskassan

AKTUELLT

Nyheter i lagstiftningen

Prisbasbeloppet 2021

Det av Statistiska centralbyrån årligen beräknade och av regeringen fastställda prisbasbeloppet för 2021 är 47 600 kronor, det vill säga 300 kronor högre än det för 2020. Prisbasbeloppets storlek påverkar samtliga socialförsäkringsersättningar och andra belopp som beräknas utifrån prisbasbeloppet.

Övriga nyheter

Vi hänvisar till nyhetssammanfattningen på sid 46–47 i kapitlet Sjukdom.

Nyheter i kollektivavtalet

När denna Handbok trycks finns inga förhandlingsnyheter inför 2021 att redovisa i kollektivavtalen inom området Rehabilitering.

ALLMÄNT OM REHABILITERING

En sjukskriven person kan behöva stöd för att kunna börja arbeta igen. Med rehabilitering menas allt det som görs av medicinsk, psykologisk, social och arbetsinriktad art för att hjälpa sjuka och skadade att få tillbaka bästa möjliga förmåga att fungera normalt.

Olika typer av rehabilitering

Här följer de vanligaste definitionerna av termen rehabilitering. Ordet används i olika sammanhang och för olika ändamål och definitionerna är inte skarpt avgränsade. Exempelvis kan arbetslivsinriktad rehabilitering ha medicinska inslag.

Medicinsk rehabilitering

Medicinsk rehabilitering syftar till att så långt som möjligt återställa den fysiska och psykiska funktionsförmågan. Rehabiliteringen kan avse att förbättra och/eller återställa en nedsatt funktion, bibehålla en uppnådd funktionsförmåga och att träna kompenserande funktioner. Medicinsk rehabilitering utförs till största delen av hälso- och sjukvården.

Arbetslivsinriktad rehabilitering

Arbetsgivarens ansvar omfattar den arbetslivsinriktade rehabiliteringen.

Arbetslivsinriktad rehabilitering har till syfte att personen som genomgår den ska kunna återfå eller behålla sin arbetsförmåga. Stödet och åtgärderna ska leda till att arbetstagaren ska kunna återgå till sitt gamla arbete eller få ett annat lämpligt arbete, hos sin nuvarande arbetsgivare. Åtgärderna kan omfatta ändrade arbetsuppgifter, arbetsträning, ändrade arbetstider, tekniska anpassningsåtgärder, särskilda arbetshjälpmedel och så vidare. Arbetsgivaren är dock inte skyldig att vidta åtgärder som innebär en utvidgning av verksamheten eller att skapa nya arbetsuppgifter.

För anställda är det arbetsgivaren som ansvarar för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Arbetsgivarens ansvar kan även innefatta åtgärder utanför arbetsstället, till exempel utbildning. För arbetslösa ansvarar Försäkringskassan.

Yrkesinriktad rehabilitering

Yrkesinriktad rehabilitering bedrivs vid Arbetsförmedlingen och Arbetsförmedlingen Rehabilitering och syftar till att arbetssökande med särskilda behov ska få hjälp att finna och få ett arbete i första hand på den reguljära arbetsmarknaden. Rehabiliteringen består av utredning och funktionsbedömning, vägledning, arbetsprövning, arbetsplatsanpassning, studie- och yrkesvägledning/information och anställningsförberedande aktiviteter.

Social rehabilitering

Social rehabilitering sker i huvudsak i kommunal regi och syftar främst till att ge ekonomisk och social trygghet. Socialtjänsten ansvarar för social rehabilitering.

Ansvarsfördelning vid rehabilitering

Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivarens ansvar avser de anställdas arbetsmiljö, arbetsanpassning och rehabilitering. Detta regleras i såväl arbetsmiljölagen som i socialförsäkringsbalken, SFB, samt inom den arbetsrättsliga lagstiftningen.

Ansvaret tydliggörs även i arbetsmiljölagens 3 kapitel 2–3 §§. Arbetsmiljöverkets föreskrift Arbetsanpassning och rehabilitering, AFS 1994:1, har gällt sedan 1994. Arbetsmiljöverket fattade i december 2020 beslut om nya föreskrifter om arbetsanpassning (AFS 2020:5) som kommer att börja gälla från och med den 1 juli 2021. Ordet rehabilitering är borttaget i rubriken i de reviderade föreskrifterna. Det innebär ett förtydligande av att de nya föreskrifterna gäller på arbetsplatsen där arbetsgivaren har möjlighet genomföra arbetsanpassning och på så vis kan bidra till arbetstagarens återgång till arbete. De krav som ställs på arbetsgivaren vad gäller rehabilitering, utgår i hög grad från Försäkringskassans regler.

I socialförsäkringsbalkens 30 kap 1-14 §§ finns bestämmelser om ansvarsfördelningen vid rehabilitering, bland annat mellan arbetsgivaren och Försäkringskassan.

En viktig rehabiliteringsåtgärd är anpassning av arbetsplatsen, arbetsuppgifterna och så vidare. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), AFS 2001:1, ska arbetsgivaren undersöka, genomföra och följa upp verksamheten för att förebygga olyckor och ohälsa. 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 eventuellt kan behövas.

Arbetsgivaren är även 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.

Arbetsmiljöverket har genom föreskriften (AFS 2001:1) om systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, utvecklat och preciserat hur arbetsgivaren ska gå tillväga för att uppfylla ansvaret för arbetsmiljön. Föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete innehåller bestämmelser om bland annat de anställdas och skyddsombudens medverkan, arbetsmiljöpolicy och rutiner, om uppgiftsfördelning och kunskaper om riskbedömning, åtgärder och uppföljning samt om anlitande av företagshälsovård när kompetensen inom den egna

Sveriges Kommuner och Regioner har en innehållsrik sida om rehabilitering och arbetsanpassning på skr.se/arbetsgivarekollektivavtal/arbetsmiljo/rehabilitering-arbetsanpassning.
Där kan man även hitta en sammanställning av vilka arbetsrättsliga regelverk som gäller vid arbetslivsinriktad rehabilitering.
Därutöver länkas till relevanta sidor hos andra rehabiliteringsaktörer, till exempel Försäkringskassan.

verksamheten inte räcker för det systematiska arbetsmiljöarbetet eller för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering.

Rehabiliteringsutredning

Det är Försäkringskassans ansvar att – vid behov – utreda rehabiliteringsbehovet och – vid behov – upprätta en rehabiliteringsplan. Försäkringskassan har ett dubbelt uppdrag:

- **Att utreda, besluta om och samordna rehabiliteringsinsatser. I detta ingår att fastställa en rehabiliteringsplan och eventuellt byta ut ersättning i form av sjukpenning mot ersättning i form av rehabiliteringspenning.**
- **Att bedöma rätten till sjukpenning i förhållande till arbetsförmågan vid fasta tidpunkter enligt modellen som kallas ”rehabiliteringskedjan”.**

Vem gör vad?

- **Försäkringskassan ska vid fasta bedömningstidpunkter enligt den bedömningsmodell som kallas ”rehabiliteringskedjan” bedöma rätten till ersättning i förhållande till arbetsförmågan. Försäkringskassan ska också klarlägga den anställdas hela rehabiliteringsbehov (inklusive behov av medicinsk eller annan typ av rehabilitering) samt samordna de insatser som behövs för att den anställda så snart som möjligt ska kunna återgå i arbete. Det ska göras i samråd med den anställda.**
- **För att skaffa sig ett tillräckligt beslutsunderlag kan Försäkringskassan dels begära att den försäkrade själv lämnar ett särskilt utlåtande om sina arbetsuppgifter och egna bedömning om sin arbetsförmåga, dels efterfråga den plan för återgång i arbete som arbetsgivaren under vissa förutsättningar är skyldig att upprätta enligt lag.**
- **Arbetsgivaren behöver göra en egen utredning av rehabiliteringsbehovet för den enskilda anställda för att kunna lämna upplysningar till Försäkringskassan. Därutöver har arbetsgivaren ett ansvar för att, enligt arbetsmiljölagen, tillhandahålla en organiserad plan för arbetsanpassning och rehabilitering. Företagshälsovården är en viktig resurs för arbetsgivaren både när det gäller rehabilitering, skadeförebyggande och hälsofrämjande arbete.**
- **Den anställda ska även till arbetsgivaren lämna de upplysningar som behövs för att klarlägga behovet av rehabilitering och ska efter bästa förmåga aktivt medverka i den.**
- **Facket kan medverka som stöd för den anställda i alla utredningar om arbetsanpassning och rehabilitering om den anställda medger eller önskar det. Observera att det endast är den anställda som har rätt att neka facklig medverkan – inte arbetsgivaren, Försäkringskassan eller annan aktör.**

Plan för återgång i arbete

Det finns en lagreglerad skyldighet för arbetsgivare att, tillsammans med arbetstagaren, upprätta en plan för återgång i arbete om hon eller han förväntas vara sjukskriven i minst 60 dagar från och med sjukperiodens första dag. Planen ska tas fram senast dag 30 i sjukperioden.

På Försäkringskassans hemsida finns information om planering för återgång i arbete och där kan man även hitta en mall för denna plan som Försäkringskassan tagit fram i samverkan med arbetsgivarorganisationer.

Att det införts en skyldighet i lagen att upprätta en plan innebär inte i sak någon ändring eller utökning av arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. Syftet med planen är att den ska vara ett stöd för arbetsgivaren i rehabiliteringsarbetet. Det finns inget formkrav för planen utan arbetsgivaren kan även fortsättningsvis använda de rehabiliteringsdokument som ingår i befintlig rehabiliteringspolicy. För att säkerställa att tillräcklig information finns med i den egna planen kan man antingen använda den mall för plan som tillhandahålls på Försäkringskassans hemsida eller använda den mallen som jämförelsemall vid upprättande av egen plan.

Arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd till arbetsgivaren

Det arbetsplatsinriktade rehabiliteringsstödet är till för att ge arbetsgivare bättre möjligheter att utreda, planera, genomföra och följa upp nödvändiga åtgärder. Rehabiliteringsstödet kan användas också för insatser som behövs för att förebygga sjukfrånvaro.

Stödet är maximalt 10 000 kronor per arbetstagare och år med ett tak på 200 000 kr per arbetsgivare.

Rehabiliteringsplanen ska innehålla mål, åtgärder, vem som ansvarar för vad och när det ska göras.

Försäkringskassans rehabiliteringsplan

Försäkringskassan ska upprätta en rehabiliteringsplan när det är klarlagt att den anställda är i behov av rehabiliteringsåtgärder och det kan bli aktuellt med rehabiliteringsersättning under hela eller delar av rehabiliteringsperioden.
Av rehabiliteringsplanen ska målet för rehabiliteringen framgå, vilka åtgärder som behövs, vem som ansvarar för dem och när de ska genomföras. Försäkringskassan ska noga följa rehabiliteringen och om det behövs revidera planen.

Rehabiliteringsplanen har två syften. Den ska dels tjäna som underlag för Försäkringskassans beslut om rehabiliteringsersättning, dels vara ett instrument för Försäkringskassan för att bevaka att rehabiliteringen fortskrider planenligt.

Observera att en av Försäkringskassan fastställd rehabiliteringsplan måste finnas för att den försäkrade ska kunna få rehabiliteringsersättning. Läs mer om rehabiliteringspenning och särskilt bidrag i ersättningsavsnittet längre fram i detta kapitel.

PRÖVNING AV ARBETSFÖRMÅGAN

Försäkringskassan ska bedöma den försäkrades rätt till sjukpenning i förhållande till hennes eller hans arbetsförmåga. Bedömningsmodellen kallas ”rehabiliteringskedjan” och innehåller fasta tidsgränser för hur rätten till sjukpenning ska bedömas i förhållande till den försäkrades arbetsförmåga.

Lagtexten till Rehabiliterings-kedjan finns i 27 kap 46–49 §§ socialförsäkringsbalken, SFB, med specialfall i 50–55b §§.

Arbetsförmågan ska prövas antingen mot det egna arbetet, andra arbetsuppgifter hos den egna arbetsgivaren eller normalt förekommande arbeten på arbetsmarknaden. Försäkringskassans bedömningsgrund för rätt till ersättning ändras i takt med att sjukskrivningen passerar de olika tidsgränserna.

Dagar i olika sjukperioder läggs ihop tills det gått minst 90 dagar utan att den försäkrade haft någon form av socialförsäkringsersättning, till exempel sjukpenning eller rehabiliteringspenning.

”Rehabiliteringskedjan”

Försäkringskassan utgår från följande frågor vid bedömningen av rätten till sjukpenning:

Prövning mot hela arbetsmarknaden efter 180 dagar i en sjukperiod kan skjutas upp om det finns särskilda skäl. Även prövningen efter 365 dagar kan skjutas upp om det anses oskäligt med prövning mot hela arbetsmarknaden.

- **Dag 1–90. Har den försäkrade förmåga att klara sitt vanliga arbete eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjuder? Om nekande svar, har den försäkrade rätt till sjukpenning.**
- **Dag 91–180. Kan den försäkrade försörja sig efter att ha erbjudits anpassade arbetsuppgifter hos arbetsgivaren? Redan i detta steg av ”rehabiliteringskedjan” kan Försäkringskassan ordna ett kontaktmöte mellan den försäkrade och Arbetsförmedlingen. Om nekande svar, har den försäkrade fortsatt rätt till sjukpenning.**
- **Dag 181–365. Kan den försäkrade försörja sig själv genom ett normalt förekommande arbete eller genom annat lämpligt arbete? Om det under denna period finns stor sannolikhet att den försäkrade kan återgå i arbete hos arbetsgivaren kan *särskilda skäl* föreligga och prövningen gentemot hela arbetsmarknaden kan skjutas upp. Prövningen kan också skjutas upp om det *i annat fall kan anses oskäligt* att pröva arbetsförmågan mot hela arbetsmarknaden.**
- **Efter sjukdag 365 ska arbetsförmågan som huvudregel bedömas i förhållande till ett normalt förekommande arbete eller genom annat lämpligt arbete. Bestämmelserna om särskilda skäl gäller inte efter 365 dagar. Däremot kan prövningen skjutas upp *om det anses oskäligt* att pröva arbetsförmågan mot hela arbetsmarknaden.**

Under större delen av 2020 (2 april t.o.m. 31 december) gällde en tillfällig uppmjukning av regelverket för prövningen vid 180 och 365 dagar. Om den försäkrade på grund av covid-19 fått vård eller rehabilitering uppskjuten skulle prövníng av arbetsförmågan inte ske mot normalt förekommande arbeten om övervägande skäl talar för att den försäkrade kommer att återgå i arbete hos arbetsgivaren i samma omfattning som före sjukfallet. Regeringen har aviserat att den avser att i början av 2021 för riksdagen lägga fram ett förslag om att förlänga detta tillfälliga undantag till att gälla även under det första halvåret 2021.

Observera att regler för sammanläggning av den aktuella sjukperioden med tidigare sjukperioder inom en ramtid om 450 dagar kan leda till att den anställda i början av en ny sjukperiod ska lägga ihop tidigare dagar med sjukpenning med de nya dagarna. Det kan leda till att arbetsförmågan direkt ska bedömas mot ett högre steg i rehabiliteringskedjan, till exempel kan arbetsförmågan direkt prövas mot ett normalt förekommande arbete.

Om den försäkrade får ett beslut om att Försäkringskassan bedömer att den försäkrade kan klara ett på arbetsmarknaden normalt förekommande arbete och på grund av det inte har rätt till fortsatt sjukpenning, kan Särskild AGS-KL-förmån betalas ut från Afa Försäkring under högst 180 dagar. Rätt till förmånen upphör vid ingången av den månad då den försäkrade fyller 65 år.

Fram till dag 90 i rehabiliteringskedjan

Under de första 90 dagarna av en sjukskrivning bedömer Försäkringskassan enbart om den försäkrade har förmåga att klara av sitt vanliga arbete eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjuder. Om svaret är ja, har den försäkrade inte rätt till sjukpenning.

Dag 91–180 i rehabiliteringskedjan

Från och med dag 91 i sjukperioden innebär prövningen av rätten till sjukpenning att det även ska beaktas om den försäkrade kan utföra något annat arbete hos arbetsgivaren. Om svaret är ja, har den försäkrade inte rätt till sjukpenning.

Efter sjukdag 90 kan Försäkringskassan besluta att ordna ett kontaktmöte mellan den sjukskrivna 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.

Efter sjukdag 90 har arbetstagaren rätt till tjänstledighet utan lön om hon eller han vill utnyttja möjligheten att prova ett annat arbete enligt en särskild ledighetslag (se sid 66–67).

Ledighet enligt denna ledighetslag ersätter inte arbetsgivarens ansvar för åtgärder, även om det rent praktiskt kan vara svårt om arbetstagaren befinner sig på en annan arbetsplats. Den som utnyttjar rätten till tjänstledighet enligt den nya lagen har två parallella anställningar med två olika arbetsgivare. Konsekvensen av detta är att det finns två arbetsgivare som ansvarar för arbetsanpassning och rehabilitering.

Dag 181–365 i rehabiliteringskedjan

Från och med dag 181 ska Försäkringskassan bedöma om den försäkrade kan försörja sig själv genom ett normalt förekommande arbete eller genom annat lämpligt arbete som är tillgängligt för den försäkrade. Om svaret är ja, har den försäkrade inte rätt till sjukpenning.

Om svaret är ja – Försäkringskassan bedömer att den försäkrade har en arbetsförmåga som kan tillvaratas på arbetsmarknaden – ska Försäkringskassan ordna ett överlämningsmöte mellan den försäkrade och Arbetsförmedlingen.

Lagen medger två undantag. I följande fall kan 180-dagarsprövningen av arbetsförmågan mot hela arbetsmarknaden skjutas upp:

- **Särskilda skäl: Om det finns stor sannolikhet att den försäkrade kan återgå i arbete hos arbetsgivaren.**
- **Oskäligt: ”Om det i annat fall kan anses oskäligt” att vid tidsgränsen 180 dagar pröva den försäkrades arbetsförmåga mot hela arbetsmarknaden.**

Observera 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 ska styrka det i en eventuell arbetsrättslig tvist.

Om Försäkringskassan avslår ansökan om sjukpenning 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 arbetsförmågan när det gäller anpassning 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.

Efter dag 365 i rehabiliteringskedjan

Efter sjukdag 365 ska arbetsförmågan bedömas i förhållande till normalt förekommande arbeten eller genom annat lämpligt arbete som är tillgängligt för den försäkrade på arbetsmarknaden. Om svaret är ja, har den försäkrade inte rätt till sjukpenning. Undantag från 365-dagarsprövningen av arbetsförmågan mot hela arbetsmarknaden kan enligt lagen göras endast ”om det i annat fall kan anses oskäligt”

Se informationen i marginaltexten på föregående sida om det tillfälliga undantag som gällde under 2020 för 180- och 365-dagarsprövningarna och som högst sannolikt förlängs till att gälla till och med den 30 juni 2021.

Huvudregeln är att rätten till sjukpenning på normalnivå är tidsbegränsad till ett år, det vill säga 365 dagar. Den försäkrade kan ansöka om att Försäkringskassan beviljar sjukpenning på fortsättningsnivå om den försäkrade är fortsatt arbetsoförmögen efter sjukdag 365. Prövningen av arbetsförmågan görs, liksom inför sjukdag 181–365, mot normalt förekommande arbeten på arbetsmarknaden. I undantagsfall kan sjukpenning på normalnivå – som under sjukdag 15–365 – beviljas även efter sjukdag 365.

ERSÄTTNINGAR VID REHABILITERING

Anställd som genomgår arbetslivsinriktad rehabilitering på grund av sjukdom eller skada och som på grund av rehabiliteringsåtgärden helt eller delvis inte kan utföra sitt arbete, kan få rehabiliteringsersättning både enligt lag och kollektivavtal.

Rehabiliteringspenning

Försäkringskassan kan, när den har fastställt en rehabiliteringsplan för arbetslivsinriktad rehabilitering, byta ut sjukpenningen mot rehabiliteringspenning. Denna ersättning är lika stor som sjukpenningen och kan, liksom sjukpenningen, betalas som en fjärdedels, halv, tre fjärdedels och hel ersättning.

Storleken på rehabiliteringspenningen beror på vilken av de numera tre formerna av sjukpenning som bytts ut mot rehabiliteringspenning.

- **Rehabiliteringspenning på normalnivå är 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten, SGI, multiplicerad med 0,97**
- **Rehabiliteringspenning på fortsättningsnivå är 75 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten, SGI, multiplicerad med 0,97**
- **Rehabiliteringspenning i särskilda fall är högst 160 kronor om dagen.**

Läs mer om de tre formerna av sjukpenning i kapitlet Sjukdom.

Rehabiliteringspenning på SGI-nivå är en av de ersättningar där inkomsttaket höjdes till 8 prisbasbelopp den 1 juli 2018.

Särskilt bidrag

Försäkringskassan kan – i regel tillsammans med rehabiliteringspenning – även lämna så kallat särskilt bidrag som ersättning för nedanstående merkostnader i samband med rehabilitering:

- **kursavgifter,**
- **kostnader för studieresor inom landet,**
- **merkostnader för läromedel för funktionshindrade,**
- **viss del av kostnader för dagliga resor mellan bostad och utbildningsplats.**

Rehabiliteringstillägg genom kollektivavtal (AB)

Parterna inom kommun- och regionområdet har träffat överenskommelse om ett rehabiliteringstilllägg för lönedelar över inkomsttaket enligt SFB. Under den tid som Försäkringskassan betalar rehabiliteringspenning ska arbetsgivaren betala ett motsvarande rehabiliteringstillägg för lönedelar som överstiger SFBs inkomsttak.

Bidrag för arbetshjälpmedel

Arbetshjälpmedel är en samlingsbenämning för arbetstekniska hjälpmedel som kan vara personliga eller särskilda anordningar på arbetsplatsen. Den anställda och arbetsgivaren kan samtidigt lämna in flera ansökningar till Försäkringskassan om olika hjälpmedel.

- **Den anställda ska själv ansöka om bidrag till sådana hjälpmedel som är av individuell karaktär. När den anställda beviljas bidrag till att köpa ett hjälpmedel, är det hon eller han som äger hjälpmedlet.**
- **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 berörda arbetstagarorganisationer ha fått tillfälle att yttra sig. Detta framgår av 8 § förordningen (1991:1046) om bidrag till arbetshjälpmedel.

Förebyggande sjukpenning

Enligt socialförsäkringsbalken, SFB 27 kap 6–7 §§, kan Försäkringskassan betala sjukpenning i syfte att förebygga sjukdom, att förkorta sjukdomstid eller att helt eller delvis häva nedsättning av arbetsförmågan.

Förebyggande sjukpenning kan till sin storlek vara sjukpenning på normalnivå eller på fortsättningsnivå eller sjukpenning i särskilda fall – läs mer i kapitlet Sjukdom.

Förebyggande sjukpenning är en ersättning för förlorad inkomst som en försäkrad person kan få när hon eller han måste vara borta från sitt arbete för att delta i medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering. Syftet med förmånen att förebygga sjukdom, förkorta sjukdomstiden eller helt eller delvis förebygga eller häva nedsättning av arbetsförmågan och sjukfrånvaro. Det finns däremot inte något krav på att den sökande personen har nedsatt arbetsförmåga. En person som ansöker om förebyggande sjukpenning ska först lämna ett läkarutlåtande med en behandlingsplan till Försäkringskassan, där en handläggare utifrån uppgifterna i läkarutlåtandet och behandlingsplanen sedan tar ställning till om

personens plan för medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering ska godkännas eller inte. Om Försäkringskassan godkänner planen kan personen ansöka om ersättning med förebyggande sjukpenning för de dagar eller delar av dagar som hon eller han varit tvungen att avstå från arbete för att delta i behandling eller rehabilitering.

Vid förebyggande sjukpenning ska det inte göras något karensavdrag och arbetsgivaren behöver inte betala sjuklön.

Man behöver inte genomgå behandlingen i en följd, utan det går bra att göra det etappvis med mellanliggande uppehåll. Under behandlingsuppehållen kan den anställda i många fall vara i fullt arbete.

Rehabiliteringsstöd från AGS-KL Rehabilitering

Arbetsgivare inom avtalsområde Kommun, Region, Svenska kyrkan och Sobona kan få ekonomisk ersättning för upp till halva kostnaden när någon anställd genomgår arbetslivsinriktad rehabilitering eller insatser som görs i förebyggande syfte.

Det är Sveriges Kommuner och Regioner, Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och de fackliga organisationerna som har beslutat att föreslå Afa Försäkring att avsätta medel till rehabilitering.

Tidig och korrekt diagnos och behandling samt individellt anpassad rehabilitering förkortar sjukskrivningstiden och minskar antalet sjuk- och aktivitetsersättningar. Därför stödjer Afa Försäkring arbetslivsinriktad rehabilitering. Läs mer om Afa Försäkring på afaforsakring.se.

Förutsättningar

- **Den anställda omfattas av avtalsgruppsjukförsäkringen AGS-KL eller av efterskydd i försäkringen.**
- **Det ska kunna antas att den anställda har möjligheter att återfå eller behålla en arbetsförmåga.**
- **En rehabiliteringsplan ska upprättas där behov av de aktuella åtgärderna ska framgå.**

Insatser

AGS-KL Rehabilitering kan bevilja medel för

- **behandlingssamtal hos legitimerad psykolog eller legitimerad psykoterapeut *eller***
- **rehabilitering vid missbruk och beroendebehandling, *eller***

Medel beviljas inte för insatser åt personer som har hel sjukersättning eller hel aktivitetsersättning.

- **övrig rehabilitering där behovet har**
  - **styrkts av behandlande läkare, läkare på företagshälsovård eller Försäkringskassan, *och där***
  - **personen under åtgärden får rehabiliteringspenning, förebyggande sjukpenning eller sjukpenning från Försäkringskassan. Sedan den 31 maj 2016 kan ersättning även lämnas för tid då arbetsgivaren betalar lön.**

Ersättning

Ersättningen från rehabiliteringsstödet får aldrig uppgå till mer än halva totalkostnaden men sedan den 31 maj 2016 kan ersättning lämnas för hela arbetsgivarens kostnad om det finns en annan betalare (till exempel socialtjänsten) som betalar halva totalkostnaden.

Observera att arbetsgivaren inte kan få rehabiliteringsstöd från Afa Försäkring för utredning av rehabiliteringsbehov eller för medicinsk rehabilitering, till exempel köp av operationer för att korta väntetider.

Ansökan

Följande handlingar ska ha kommit in till Afa Försäkring för bedömningen av om medel kan beviljas:

- **Ansökan från arbetsgivaren eller Försäkringskassan**
- **Avtal/intyg/offert (kopia) från rehabiliteringsproducenten**

Gäller ansökan en stresshanteringskurs eller omskolning behövs även en kopia av en rehabiliteringsplan upprättad av arbetsgivaren eller Försäkringskassan.

Ansökan ska ha inkommit till Afa Försäkring senast inom sex månader från det att rehabiliteringsåtgärden påbörjats.

Afa Försäkrings beslut sänds till den kontaktperson som angivits i ansökan. Efter avslutad rehabilitering kommer en enkät, med några frågor angående resultat och upplevelse av rehabiliteringsinsatsen, att skickas via e-post till kontaktpersonen.

Rätten till beviljat stöd preskriberas om en begäran om betalning inte inkommit till Afa Försäkring inom tre år från den dag då stödet för åtgärden/insatsen beviljades.

Ersättning vid rehabilitering enligt TFA-KL

För den som behöver rehabilitering, på grund av en arbetsskada, till exempel vid omskolning kan TFA-KL ersätta skäliga kostnader för exempelvis resor, kurslitteratur med mera som inte ersätts av Försäkringskassan.

Om Försäkringskassan arbetar med eller har upprättat en rehabiliteringsplan är det viktigt att den arbetsskadade informerar skaderegleraren hos Afa Försäkring om det så snabbt som möjligt.

PRÖVA ARBETSFÖRMÅGA VID LÅNG FRÅNVARO

Regelverket som avser stöd för återgång i arbete efter långvarig sjukdom riktar sig till olika grupper av försäkrade och består, förutom Arbetsförmedlingens program och andra stödformer, av två delar:

- **Vilande sjukersättning eller aktivitetsersättning.**
- **Särskilda regler om sjukersättning vid arbete (så kallad ”steglös avräkning”).**

Syftet med de två stödformer som beskrivs i detta avsnitt 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.

Arbete med vilande sjuk- och aktivitetsersättning

Möjligheten att ansöka om vilande sjukersättning eller aktivitetsersättning under tiden som den försäkrade provar på att förvärvsarbeta har funnits sedan år 2000. Från och med 2014 får den ansöka som

- **har sjukersättning beviljad enligt regler som gäller från och med den 1 juli 2008**
- **har aktivitetsersättning.**

Så fungerar vilande sjukersättning

Försäkringskassan kan bevilja vilande sjukersättning för arbete eller studier i upp till 24 månader. En försäkrad med vilande sjukersättning som förvärvsarbetar kan få ett månatligt belopp som motsvarar 25 procent av den sjuk- eller aktivitetsersättning som förklarats vilande. Ersättningen är skattefri.

Om den försäkrade ska förvärvsarbeta, kan sjukersättningen förklaras vilande endast till viss del, till exempel 50 procent. Om den försäkrade ska studera, förklaras dock alltid hela sjukersättningen vilande oberoende av studiernas omfattning.

I samband med att Försäkringskassan beslutar om sjukersättning ska myndigheten också besluta att en förnyad utredning av arbetsförmågan ska göras efter en viss tid, dock senast inom tre år. Om den försäkrade har fyllt 60 år behöver beslut om en förnyad utredning av arbetsförmågan dock inte fattas.

Så fungerar vilande aktivitetsersättning

Försäkringskassan kan bevilja vilande aktivitetsersättning för arbete eller studier i upp till 24 månader. Aktivitetsersättning får beviljas som vilande förmån i dessa två år oavsett om aktivitetsersättningen enligt det ursprungliga ersättningsbeslutet annars skulle ha upphört under tiden.

Om den försäkrade ska förvärvsarbeta under tiden med vilande aktivitetsersättning, kan hon eller han få ett månatligt belopp som motsvarar 25 procent av den sjuk- eller aktivitetsersättning som förklarats vilande. Ersättningen är skattefri.

Om den försäkrade ska förvärvsarbeta, kan aktivitetsersättningen förklaras vilande endast till viss del, till exempel 50 procent.

Om den försäkrade ska studera, förklaras dock alltid hela aktivitetsersättningen vilande oberoende av studiernas omfattning. För studier gäller dessutom från den 1 februari 2017 att den försäkrade kan få behålla utbetalningen av aktivitetsersättningen under högst sex månader parallellt med studierna. Dessa sex månader (som kallas ”prövotid”) gäller sammanlagt under hela den tidsperiod då aktivitetsersättning kan betalas ut (åldrarna 19 till och med 29 år), oavsett om utbetalningen sker sammanhängande eller någon månad åt gången.

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.

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

Dessa regler omfattar personer som har icke tidsbegränsad sjukersättning – hel eller partiell – som beviljats enligt de regler som gällde före den 1 juli 2008. De särskilda reglerna om sjukersättning vid arbete innebär att dessa personers arbetsförmåga inte kommer att omprövas.

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

Så fungerar det

Innan arbetet påbörjas, ska den försäkrade anmäla det till Försäkringskassan. En ny anmälan ska lämnas in varje år.

Sjukersättningen för en person som återgår i arbete minskas om inkomsten från förvärvsarbete och andra pensionsgrundande inkomster (med vissa undantag) överstiger ett *fribelopp*. Vid hel sjukersättning är fribeloppet ett prisbasbelopp, vilket 2021 motsvarar 47 600 kronor. För personer som beviljats partiell sjukersättning gäller högre fribelopp.

Om arbetsinkomsten högst uppgår till fribeloppet betalas också månadsersättningen från AGS-KL ut oreducerad.

Månadsersättningen från AGS-KL minskas i motsvarande mån.

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 (380 800 kronor 2021) Om reduceringsinkomsten är högre, minskas sjukersättningen krona för krona.

Arbetsgivaren behöver inte betala sjuklön

Arbetsgivaren behöver inte betala sjuklön under sjuklöneperioden (sjukdag 2–14) för en anställd under sjukskrivningstiden om den anställda arbetar enligt de särskilda bestämmelserna för sjukersättning vid arbete.

Rätt till ledighet för vård av barn eller närstående

Personer som arbetar med stöd av de nya reglerna för arbete med bibehållen sjukersättning har rätt till ledighet enligt föräldraledighetslagen eller lagen om vård av närstående – även om de inte har rätt till ersättning i form av tillfällig föräldrapenning eller närståendepenning.

ARBETSLÖSHET

INNEHÅLL

ÖVERSIKT – ARBETSLÖSHET 159

Trygghetspyramiden 159

AKTUELLT 160

Nyheter i lagstiftningen 160
Regeländringar på grund av covid-19 som gäller även under 2021 160
Regeländringar på grund av covid-19 som upphörde den 3 januari 2021 160

Nyheter i kollektivavtalet 161
Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR 161

FÖRSÄKRINGAR VID ARBETSLÖSHET 162

Lag 162

Kollektivavtal 162

DEN LAGSTADGADE ARBETSLÖSHETS-FÖRSÄKRINGEN 163

Villkor för ersättning 163
Grundvillkoret 163
Arbetsvillkoret – nya regler 163
Medlemsvillkoret 164

Ersättning vid arbetslöshet 164
Beräkningsgrunder: Inkomst och normalarbetstid 164
Karensdagar och ersättningsdagar 165
Ersättningens (dagpenningens) storlek – nya belopp 165
Ersättningsregler vid deltidsarbetslöshet 166
Ersättningsregler för förtroendevalda 166
Avdrag vid pensionsuttag 166
Arbetslöshetsersättning är pensionsgrundande inkomst 166

Arbetsmarknadspolitiska program och andra stödformer 167
Korttidsarbete med anledning av covid-19 167

KOMPETENS- OCH OMSTÄLLNINGSAVTALET KOM-KR 168

Allmänt om KOM-KR 168
Vilka anställda omfattas? 168

KOM-KR-avtalets innehåll och syften 168
Förebyggande insatser 168
Aktiva omställningsinsatser 168
Ekonomiska omställningsförmåner 169

Förebyggande insatser 169
Vem omfattas? 169
Tillämpning av avtalet om förebyggande insatser 169

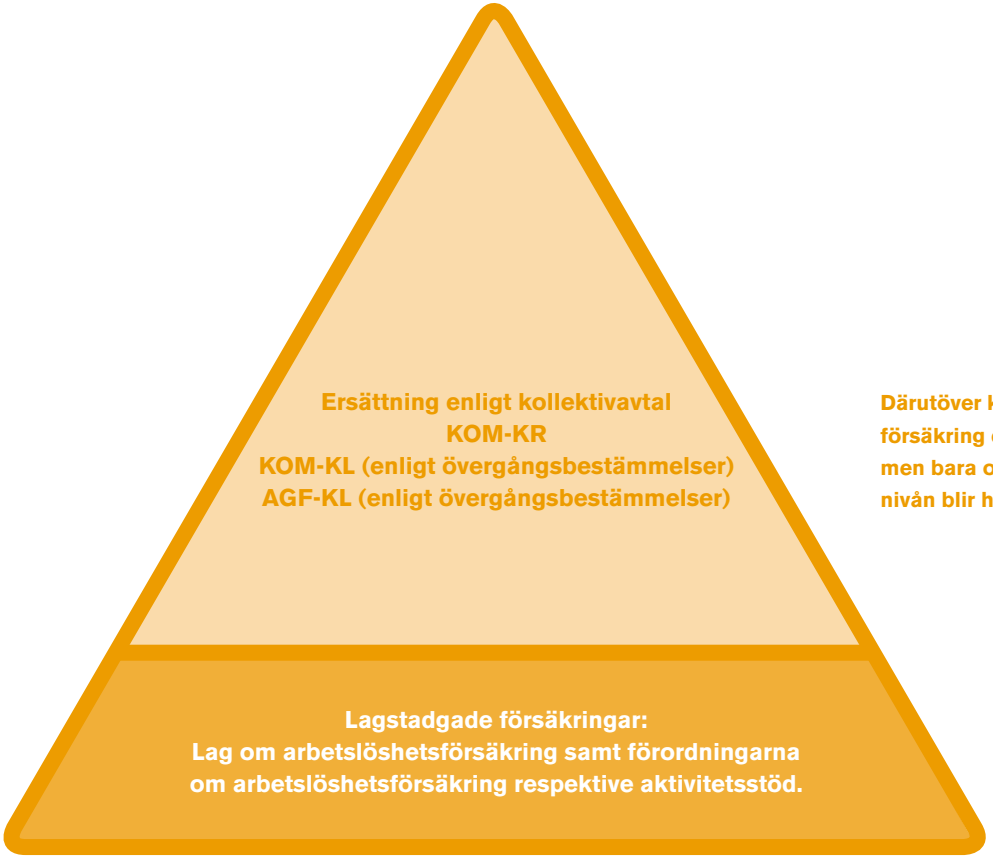
Aktiva omställningsinsatser 169
Vem omfattas? 170
Tillämpning av avtalet om aktiva omställningsinsatser 170

Ekonomiska omställningsförmåner under och efter anställning 171
Vem omfattas? 171
Lön under ledighet för omställningsinsatser 171
Särskild omställningsersättning 172
Kompletterande omställningsersättning 172

Särskild ersättning till äldre arbetstagare i kommuner och regioner 173
Förutsättningar för ersättning 173
Så fungerar den särskilda ersättningen 173

ÖVERSIKT – ARBETSLÖSHET

Trygghetspyramiden



Därutöver kan ersättning från inkomstförsäkring eller motsvarande komma ifråga men bara om den sammanlagda ersättningsnivån blir högst 80 procent av tidigare lön.

KOM-KR = Kompetens- och omställningsavtal för kommuner och regioner samt företag och kommunalförbund som är medlemmar i de kommunala företagens arbetsgivarorganisation Sobona. Nytt avtal från och med den 1 maj 2021.
KOM-KL = Omställningsavtal för anställda i kommuner och regioner samt företag och kommunalförbund som vid tidpunkten då avtalet slöts var medlemmar i de kommunala företagens arbetsgivarorganisation Pacta.
AGF-KL = Avtal om avgångsförmåner för anställda i kommuner och regioner.

AKTUELLT

Nyheter i lagstiftningen

A-KASSAN OCH ARBETSFÖRMEDLINGEN HAR ALLTID AKTUELL INFORMATION

På sakområdet arbetslöshet ändras både regelverket och program-/stödutbudet i regel oftare än inom bokens andra områden. Det finns därför anledning att påminna om att de uppgifter som står här är de som gäller vid tidpunkten för bokens tryckning.

En av de stora nyheterna inför 2021 är att en uppsättning tillfälliga regler på grund av covid-19 i arbetslöshetsförsäkringen har förlängts till att gälla även under hela 2021 och hela 2022. Det finns med andra ord många nya regler i årets upplaga av Handboken jämfört med tidigare.

Regeländringar på grund av covid-19 som gäller även under 2021

Våren 2020 införde regeringen flera tillfälliga regeländringar i arbetslöshetsförsäkringen för att mildra de negativa ekonomiska effekterna av covid-19. Ursprungligen skulle de gälla fram till den 3 januari 2021, men har av riksdagen – på förslag från regeringen i statsbudgetpropositionen – förlängts att gälla till och med den 31 december 2022:

- **Arbetsvillkoret (det som gäller under 2021 står på sid 163–164)**
- **Höjd grundersättning, inklusive aktivitetsstöd på a-kassenivå (det som gäller under 2021 står på sid 165)**
- **Höjda takbelopp för inkomstgrundad ersättning (det som gäller under 2021 står på sid165–166)**
  - **de första 100 dagarnas arbetslöshet**
  - **från och med dag 101**

Regeländringar på grund av covid-19 som upphörde den 3 januari 2021

Under en stor del av 2020 gällde även följande tillfälliga regeländringar, som dock upphörde att gälla den 3 januari 2021:

Sidhänvisningen i början av varje punktsats gäller var i Handboken de ordinarie reglerna (som efter den 3 januari 2021 återgått till vad som gällde tidigare) beskrivs.

- **(sid 164) Medlemsvillkoret mjukades upp kraftigt mellan den 1 mars 2020 och den 3 januari 2021. Det gick att kvalificera sig till medlemskap i en a-kassa på tre månader istället för på tolv.**
- **(sid 165) Karensperioden på sex dagar i arbetslöshetsförsäkringen slopades tillfälligt mellan den 13 april 2020 och den 3 januari 2021.**

Nyheter i kollektivavtalet

Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR

KOM-KR ersatte den 1 maj 2020 det tidigare gällande omställningsavtalet KOM-KL och är en vidareutveckling av detta. Fokus i det nya avtalet är tidiga insatser för att möta framtida behov i verksamheten på grund av exempelvis teknikutveckling eller nya krav på yrket. Det kan också vara omskolning när ett yrke försvinner.

Läs mer om KOM-KR på sid 168–173.

Avtalet om särskild ersättning till vissa äldre arbetstagare i kommuner och regioner finns kvar, i en ny, lätt reviderad, upplaga från den 1 maj 2020.

FÖRSÄKRINGAR VID ARBETSLÖSHET

Lag

Reglerna för ersättning vid arbetslöshet finns dels i lagen om arbetslöshetsförsäkring, dels i förordningen om arbetslöshetsförsäkring och förordningen om aktivitetsstöd.

Kollektivavtal

Även det tidigare avtalet om avgångsförmåner, AGF-KL, som upphörde att gälla från 2012, gäller med övergångsregler och i undantagsfall för vissa personer.

Från och med den 1 maj 2020 gäller Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR för anställda i kommuner och regioner samt företag och kommunalförbund inom de kommunala företagens arbetsgivarorganisation Sobona. Det närmast föregående omställningsavtalet KOM-KL gäller med övergångsregler för vissa personer.

DEN LAGSTADGADE ARBETSLÖSHETSFÖRSÄKRINGEN

Alla som arbetar i Sverige är försäkrade för arbetslöshetsersättning enligt lag. Denna del av arbetslöshetsförsäkringen kallas *grundförsäkringen*. Medlemskap i en arbetslöshetskassa (a-kassa) är inte obligatoriskt, men för att kvalificera sig för ersättning från den del som kallas *inkomstbortfallsförsäkringen* krävs att man är medlem i en a-kassa.

BARA ÖVERSIKTLIG INFORMATION I DETTA AVSNITT
Detta avsnitt innehåller bara översiktlig information om huvudreglerna som de gäller vid tidpunkten för bokens tryckning. På sakområdet arbetslöshet ändras både regelverket och program-/stödutbudet i regel oftare än inom bokens andra områden. A-kassorna och Arbetsförmedlingen har alltid fullständiga – och dagsaktuella – uppgifter om både regelverket och programutbudet.

Villkor för ersättning

För båda delarna av arbetslöshetsförsäkringen gäller att ett grundvillkor och ett arbetsvillkor måste uppfyllas. För att få inkomstrelaterad ersättning måste dessutom ett medlemsvillkor vara uppfyllt.

Grundvillkoret

Grundvillkoret för arbetslöshetsersättning är att man ska ha fyllt 20 år och vara arbetslös, helt eller delvis. Som arbetssökande ska man:

- **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),**
- **även i övrigt stå till arbetsmarknadens förfogande.**

Att stå till arbetsmarknadens förfogande innebär att den arbetslösa aktivt måste söka och ta erbjudna arbeten. Som ett stöd i matchningsarbetet ska en individuell handlingsplan tas fram. Alla arbetssökande ska lämna in en aktivitetsrapport varje månad och i den bland annat redovisa sökta arbeten.

Arbetsvillkoret – nya regler

Förutom att uppfylla grundvillkoret måste man också ha arbetat en viss tid före arbetslösheten för att få rätt till ersättning. Antalet timmar ändrades tillfälligt på grund av covid-19 under 2020 och dessa nya regler gäller även under 2021. Syftet med ändringen är att möjliggöra för fler personer som varit timavlönade eller arbetat deltid att få ersättning.

Arbetsvillkoret går att uppfylla på två alternativa sätt:

- **Förvärvsarbete i minst 60 timmar (tidigare 80) per månad i minst sex månader under en ramtid av tolv månader före arbetslösheten**

eller

- **Förvärvsarbete i minst 420 timmar (tidigare 480) under en sammanhängande tid av sex kalendermånader och utfört arbete under minst 40 timmar (tidigare 50) under var och en av dessa månader.**

Arbetsvillkoret ska uppfyllas med förvärvsarbete. Som jämställt med reguljärt förvärvsarbete i detta avseende räknas:

- **vissa subventionerade anställningar,**
- **semester eller annan ledighet med helt eller delvis bibehållen lön,**
- **tid med avgångsvederlag,**
- **föräldraledighet med föräldrapenning, dock högst två månader.**

Ramtiden och överhoppningsbar tid

Arbetsvillkoret uppfylls under en ramtid som normalt är tolv kalendermånader, som räknas så att ingen månad är ”tom”. Det innebär att en månad antingen är tillgodoräkningsbar eller 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 och avslutad heltidsutbildning efter fyllda 25 år.

Medlemsvillkoret

För ersättning från inkomstbortfallsdelen av arbetslöshetsförsäkringen krävs att den arbetslösa varit medlem i en erkänd a-kassa i minst tolv månader före arbetslösheten. Vid övergång från en a-kassa till en annan förs den intjänade kvalifikationstiden över. Det är möjligt att bli medlem i en a-kassa fram till månadsskiftet före den månad då 65-årsdagen infaller.

Ersättning vid arbetslöshet

Beräkningsgrunder: Inkomst och normalarbetstid

Ersättningen grundas på den arbetade tiden och inkomsterna under de 12 senaste arbetade månaderna.

Underlaget för beräkning av dagpenning är den arbetslösas normala dagsförtjänst. Med dagsförtjänst avses 1/5 av den veckoinkomst eller 1/22 av den månadsinkomst före arbetslösheten. Även till exempel OB-ersättning, skifttillägg och ersättning för regelbundet återkommande övertid ingår.

Den ersättningsgrundande arbetstiden kallas normalarbetstid.

Den beräknas så att den arbetslösas inkomster slås ut över hela ramtiden, oavsett hur många månader som förvärvsarbete faktiskt utförts. Det innebär att en person som heltidsarbetat under sex av de tolv ramtidsmånaderna anses ha en normalarbetstid som motsvarar halvtid.

Se ovan hur de tolv månadernas ramtid beräknas, med hänsyn tagen till eventuell överhoppningsbar tid.

Karensdagar och ersättningsdagar

Arbetslöshetsförsäkringen har sex karensdagar och ersättningen betalas under fem dagar i veckan.

I motsats till exempelvis sjukpenning, som betalas ut för sju dagar i veckan, tillämpas femdagarsvecka i arbetslöshetsförsäkringen.

En ersättningsperiod är högst 300 ersättningsdagar. Om den arbetslösa har barn under 18 år, är ersättningsperioden 150 dagar längre, det vill säga 450 dagar.

Ersättningens (dagpenningens) storlek – nya belopp

Den högsta grundersättningen

Vid en normalarbetstid som satts till heltid, är den högsta ersättningen från grundförsäkringen 510 kronor om dagen (tidigare 365). Grundersättning betalas till en arbetslös som:

- **uppfyller arbetsvillkoret och grundvillkoret i försäkringen, men inte medlemsvillkoret, *eller som***
- **har det lägsta beloppet i den inkomstrelaterade försäkringen (vilket motsvarar det högsta beloppet i grundförsäkringen), *eller som***
- **uppfyller villkoren för rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen och får aktivitetsstöd från Försäkringskassan.**

De högsta inkomstrelaterade ersättningarna

Om den arbetslösa uppfyller villkoren för ersättning från inkomstbortfallsförsäkringen är den högsta ersättningen 1 200 kronor om dagen (tidigare 910) och den lägsta 510 kronor om dagen (tidigare 365). Ersättningen trappas av successivt:

- **Under de första 100 dagarna är ersättningen 80 procent av en inkomst på högst 33 000 kronor i månaden eller högst 1 200 kronor om dagen (tidigare gällde 25 025 kronor i månaden respektive 910 kronor om dagen). Det motsvarar en sammanlagd dagpenningersättning per månad på högst 26 400 kronor före skatt (tidigare 20 020 kronor).**

Observera att de angivna beloppen är de *högsta* beloppen, som *bland annat* beror på hur hög den tidigare anställningsinkomsten var. A-kassan kan ge besked utifrån vars och ens individuella förutsättningar.

- **Dag 101 är ersättningsgraden fortfarande 80 procent, men av en inkomst på högst 27 500 kronor i månaden, varvid den högsta dagpenningens storlek sänks till 1 000 kronor om dagen (tidigare gällde 20 900 kronor i månaden respektive 760 kronor). Det motsvarar en sammanlagd dagpenningersättning per månad på högst cirka 22 000 kronor före skatt (tidigare 16 720 kronor).**
- **Dag 201 sänks ersättningsnivån till 70 procent av en inkomst på högst 27 500 kronor i månaden, men den högsta dagpenningen är fortfarande 1 000 kronor om dagen. Det motsvarar en sammanlagd dagpenningersättning per månad på högst cirka 22 000 kronor före skatt (tidigare 16 720 kronor).**
- **Arbetslös som deltar i ett program på Arbetsförmedlingen har under vissa förutsättningar rätt till aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning från Försäkringskassan. Då kan ersättning betalas också från och med dag 301. Dagar med sådan ersättning samordnas med dagar med arbetslöshetsersättning. Dag 301 (dag 451 om den arbetslösa har barn under 18 år) sänks ersättningsnivån till högst 65 procent. För den som inte uppfyller villkoren för rätt till arbetslöshetsersättning uppgår aktivitetsstödet till 223 kronor per dag om deltagandet i ett program är på heltid.**

Ersättningsregler vid deltidsarbetslöshet

Den som är deltidsarbetslös kan få ersättning under högst 60 veckor. Eftersom arbetslöshetsförsäkringen tillämpar femdagarsvecka för ersättningen, motsvarar 60 veckor 300 dagar, vilket är lika många dagar som en heltidsarbetslös kan få ersättning.

Ersättningsregler för förtroendevalda

Förtroendeuppdrag (även utan bibehållen lön helt eller delvis) jämställs med förvärvsarbete. Det gäller till exempel fackligt förtroendevalda samt skyddsombud samt till exempel nämndemän, riksdagsledamöter, förtroendevalda i kommuner eller regioner.

Avdrag vid pensionsuttag

När det gäller ersättning från a-kassa och påbörjat pensionsuttag gäller numera att det endast är när en sökande faktiskt får ut pension som dagpenningen ska minskas. Viktigt att komma ihåg är att uttag av allmän pension kan återkallas (”pausas”) medan det i normalfallet inte är möjligt att avbryta ett påbörjat uttag av avtals-/tjänstepension.

Arbetslöshetsersättning är pensionsgrundande inkomst

Både dagpenning från a-kassan och aktivitetsstöd från Försäkringskassan är skattepliktig och pensionsgrundande inkomst.

Arbetsmarknadspolitiska program och andra stödformer

Arbetsförmedlingen har ett stort antal olika arbetsmarknadspolitiska program och stödformer, till exempel lönebidrag och subventionerade anställningar. Syftet med dem är att på olika sätt underlätta för de arbetssökande att få ett nytt arbete.

Alla som är inskrivna som arbetssökande vid Arbetsförmedlingen kan delta i arbetsmarknadspolitiska program.

Arbetsförmedlingens programverksamhet och stödformer till arbetslösa och/eller arbetsgivare är inte statiska. Programutbudet, programmens innehåll samt de olika stödformerna förändras kontinuerligt. Dagsaktuell information finns alltid på arbetsformedlingen.se

Korttidsarbete med anledning av covid-19

Korttidsarbete/korttidspermittering med stöd av lagen (2013:948) om korttidsarbete och förordning (2020:208) är inte ett stöd till arbetssökande, utan ett statligt stöd till företag för att om möjligt undvika uppsägningar på grund av arbetsbrist. Under 2020 utökades möjligheterna till korttidsarbete kraftigt med anledning av de ekonomiska konsekvenserna av covid-19. Den statliga myndigheten Tillväxtverket administrerar detta stöd. Detaljerad information finns på tillvaxtverket.se

KOMPETENS- OCH OMSTÄLLNINGSAVTALET KOM-KR

Allmänt om KOM-KR

Avtalet är tecknat mellan Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation på arbetsgivarsidan, samt Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård samt Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer på arbetstagarsidan.

Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR syftar till att möta såväl verksamhetens kompetensförsörjningsbehov som verksamhetens och arbetstagarens behov av omställning.

I samband med att KOM-KR trädde i kraft den 1 maj 2020 upphörde KOM-KL. Dock gäller KOM-KL för de anställda som innan KOM-KR trädde i kraft redan hade kvalificerat sig för omställningsförmåner eller får sådana.

Vilka anställda omfattas?

KOM-KR gäller för arbetstagare med anställning enligt Huvudöverenskommelse (HÖK) och tillhörande Allmänna bestämmelser (AB) samt vid varje tidpunkt gällande branschavtal tecknade av Sobona. Den närmare tillämpningen av avtalet beskrivs i avtalets respektive kapitel.

KOM-KR-avtalets innehåll och syften

Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR består av tre huvuddelar.

Förebyggande insatser

Syftet med förebyggande insatser – som är en av nyheterna i förhållande till det tidigare avtalet – är att skapa förutsättningar för omställning och kompetensutveckling under hela arbetslivet samtidigt som de möter sektorns kompetensförsörjningsbehov och den allt snabbare utvecklingen av verksamheter, organisation och arbetssätt.

Aktiva omställningsinsatser

Aktiva omställningsinsatser syftar till att komplettera den allmänna arbetsmarknadspolitikens omställningsinsatser och öka arbetstagarens möjligheter att få ett nytt arbete. Detta förutsätter arbetstagarens aktiva medverkan.

Ekonomiska omställningsförmåner

Genom avtalet kompletteras ersättningen från arbetslöshetsförsäkringen i vissa delar och ger arbetstagaren ekonomisk trygghet i omställningen vid arbetsbrist.

Förebyggande insatser

De förebyggande insatserna i omställningsavtalet KOM-KR är avsedda att både trygga arbetsgivarens behov av kompetensförsörjning och öka arbetstagarnas behov av anställningstrygghet. Förebyggande insatser syftar till att snabbt identifiera arbetstagare som är i behov av omställningsinsatser så att arbetsgivarna ska kunna behålla kompetensen i verksamheten och undvika framtida uppsägningar.

Formerna för och innehållet i de förebyggande insatserna regleras i KOM-KR. Mer information om de förebyggande insatserna och samtliga villkor för dem finns i avtalet.

Vem omfattas?

Förebyggande omställningsinsatser gäller för en arbetstagare med anställning enligt Huvudöverenskommelse (HÖK) och tillhörande Allmänna bestämmelser (AB) eller Sobonas branschavtal. Förebyggande insatser enligt KOM-KR tillämpas på såväl tillsvidareanställda som tidsbegränsat anställda.

Tillämpning av avtalet om förebyggande insatser

För närmare vägledning och för att få en korrekt bild av vad som gäller utifrån avtalet är det viktigt att läsa avtalet, avtalets intentioner och centrala parters syn på förebyggande insatser. Tillämpning av förebyggande insatser förutsätter en kontinuerlig dialog mellan arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna. Arbetsgivaren och de lokala arbetstagarorganisationerna ska enligt KOM-KR i samverkan eller vid lokal förhandling enligt medbestämmandelagen genom diskussion och analys identifiera vilka områden samt viktiga aktiviteter som ska finnas genom medel för förebyggande insatser. Den närmare tillämpningen av avtalet beskrivs i avtalets andra kapitel.

Förebyggande insatser kan tillämpas i två situationer; vid risk för arbetsbrist och vid nedsatt arbetsförmåga på grund av skada eller sjukdom.

Aktiva omställningsinsatser

Omställningsinsatser syftar till att öka arbetstagarens möjligheter att få ett nytt arbete samt utformas och anpassas utifrån arbetstagarens behov, förutsättningar och önskemål. Aktiva insatser kan vara kartläggningssamtal, hjälp med cv-skrivning, aktiv rådgivning, stödsamtal, praktik, kortare utbildning, hjälp med att starta eget företag med mera.

Eftersom syftet är att den uppsagda så snart som möjligt ska hitta ett nytt arbete, anser parterna att de aktiva omställningsinsatserna ska påbörjas så tidigt som möjligt, så att de normalt kan genomföras då arbetstagaren fortfarande är anställd. Utifrån den anställdas behov eller verksamhetens krav kan omställningsinsatserna fortsätta eller påbörjas efter det att anställningen har upphört. De aktiva omställningsinsatserna kan som längst pågå i två år efter det att anställningen har upphört.

Vem omfattas?

Aktiva omställningsinsatser gäller för en arbetstagare med sammanhängande anställning enligt HÖK/AB eller Sobonas branschavtal, med minst 40 procents sysselsättningsgrad hos arbetsgivaren sedan minst ett år vid uppsägningstidpunkten eller tidpunkten för överenskommelsens tecknande. Därutöver krävs det att arbetstagaren:

- ***antingen*** **blivit uppsagd på grund av arbetsbrist.**
- ***eller*** **ingår i en fastställd turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och avgår efter en överenskommelse med arbetsgivaren**
- ***eller*** **att arbetstagarens anställning upphör genom en överenskommelse med arbetsgivaren, och där grunden för själva överenskommelsen är nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom eller skada.**

För närmare tillämpning av avtalet se avtalets tredje kapitel samt nedan i korthet.

Tillämpning av avtalet om aktiva omställningsinsatser

När det gäller arbetstagare som ingår i en fastställd turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och som avgår efter en överenskommelse med arbetsgivaren, reglerar KOM-KR vad som i övrigt behöver vara uppfyllt för att överenskommelsen ska kunna tecknas.

Gällande de arbetstagare vars anställning upphört genom en överenskommelse med arbetsgivaren där grunden för överenskommelse är nedsatt arbetsförmåga, reglerar KOM-KR vad som i övrigt behöver vara uppfyllt för att överenskommelsen ska kunna tecknas.

En arbetstagare som har kortare anställningstid i sin tillsvidareanställning än ett år hos arbetsgivaren, får tillgodoräkna sig direkt ansluten anställningstid i tidigare tidsbegränsade anställningar hos samma arbetsgivare. Om det är högst sju kalenderdagars uppehåll mellan respektive anställning ska den ses som direkt ansluten.

För den arbetstagare som har en tidsbegränsad anställning hos arbetsgivaren till följd av omplacering i samband med övertalighet, är kvalifikationsvillkoret för aktiva omställningsinsatser uppfyllt.

En tillsvidareanställd arbetstagare, som byter anställning vid verksamhetsövergång enligt 6 b § LAS får tillgodoräkna sig anställningstiden hos den föregående arbetsgivaren för att uppnå kvalifikationsvillkor för aktiva omställningsinsatser. Vid flera byten får man räkna samman anställningstiden hos alla arbetsgivarna.

Aktiva omställningsinsatser gäller även för en tjänstledig arbetstagare, som uppfyller kvalifikationskravet för aktiva omställningsinsatser.

Ekonomiska omställningsförmåner under och efter anställning

Syftet med de ekonomiska omställningsförmånerna enligt KOM-KL är att komplettera ersättningen från arbetslöshetsförsäkringen i vissa delar och att ge arbetstagaren ekonomisk trygghet i omställningen vid arbetsbrist. Förmånerna är lön under ledighet från arbetet för att delta i omställningsinsatser, Särskild omställningsersättning och Kompletterande omställningsersättning.

Den anställda/uppsagda ska själv ansöka om förmånerna hos Omställningsfonden, som administrerar och förmedlar ansökan till arbetsgivaren som sedan betalar ut ersättningen.

Vem omfattas?

De ekonomiska omställningsförmånerna gäller för en tillsvidareanställd som vid uppsägningstidpunkten har varit tillsvidareanställd sedan minst ett år, med en sammanhängande anställning enligt HÖK/AB eller Sobonas branschavtal och med minst 40 % sysselsättningsgrad. Därutöver gäller följande:

- **arbetstagaren ska ha blivit uppsagd på grund av arbetsbrist, eller**
- **arbetstagaren ska ingå i en fastställd turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist**
- **och avgå efter en överenskommelse med arbetsgivaren.**

I avsnitten som följer nedan beskrivs de ekonomiska omställningsförmånerna samt vad i övrigt som krävs för att kvalificeras för dessa.

Lön under ledighet för omställningsinsatser

En anställd som under uppsägningstiden är ledig för att delta i aktiva omställningsinsatser enligt den individuella handlingsplanen behåller sin fasta kontanta lön enligt avtal.

Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden och då arbetstagaren får anställning hos annan arbetsgivare, ska sådan inkomst inte avräknas från anställningsförmånerna i den uppsagda anställningen under uppsägningstiden.

Särskild omställningsersättning

Den särskilda omställningsersättningen enligt KOM-KR består av två delar: ersättning istället för a-kasseersättning och avgångsersättning.

Ersättning istället för a-kasseersättning

Rätten gäller efter det att anställningen har upphört och då arbetstagaren deltar i aktiva omställningsinsatser. Kravet är att man ska vara anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen. Rätten till ersättningen inträffar då rätt till arbetslöshetsersättning saknas med anledning av att arbetstagaren inte står till arbetsmarknadens förfogande. Ersättningen betalas ut längst under 60 kalenderdagar inom en tidsram av 180 kalenderdagar efter det att anställningen upphört. Ersättningen utgörs av 80 procent av arbetstagarens överenskomna fasta kontanta lön enligt AB eller Sobonas branschavtal då anställningen upphör. Den som uppbär ersättning istället för a-kassa har inte rätt till avgångsersättning samtidigt.

För rätt till ersättning istället för a-kasseersättning krävs att man är anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen och att man har ansökt om a-kasseersättning.

VIKTIG INFORMATION TILL ARBETSLÖSA

För att få Kompletterande ersättning enligt KOM-KR ska arbetstagaren stå till arbetsmarknadens förfogande, vara anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen och visa att hon eller han fått ersättning från en arbetslöshetskassa. Aktivitetsstöd som betalas till arbetstagare som har rätt till inkomstrelaterad arbetslöshetsersättning, och som förbrukar ersättningsdagar från försäkringen, jämställs med den inkomstrelaterade ersättningen enligt arbetslöshetsförsäkringen. Detta innebär att utfyllnad av arbetslöshetsersättning enligt KOM-KR kan betalas ut när arbetstagaren får sådant stöd.

Avgångsersättning

Denna KOM-KR-förmån blir aktuell om den anställda inte kunnat delta i aktiva omställningsinsatser på grund av verksamhetens krav. KOM-KR-förmånen Avgångsersättning betalas under 30 kalenderdagar i direkt anslutning till att anställningen upphör. Ersättningen motsvarar arbetstagarens överenskomna fasta kontanta lön enligt AB eller Sobonas branschavtal då anställningen upphör.

Kompletterande omställningsersättning

Syftet med den kompletterande omställningsersättningen är att ge ekonomisk trygghet i omställningen i två situationer:

Vid arbetslöshet efter uppsägning

Denna ersättning enligt KOM-KR kompletterar den inkomstrelaterade arbetslöshetsförsäkringen för delar över taket. Ersättningen betalas ut på grundval av arbetstagarens överenskomna fasta kontanta lön enligt AB eller Sobonas branschavtal då anställningen upphör. Ersättningen är 80 procent under de första 100 dagarna och sedan 70 procent under de återstående 200 dagarna. Krav för att få ersättning är även att arbetstagaren inte avvisat skäligt erbjudande om annat arbete inom perioden för företrädesrätt enligt LAS.

Vid omplacering till anställning med lägre sysselsättningsgrad

Ersättning kan lämnas också till en anställd som efter en övertalighetsprocess med omplaceringsutredning enligt 7 § andra stycket LAS accepterar en ny anställning med lägre sysselsättningsgrad, för att undvika uppsägning. Den kompletterande omställningsersätt-

ningen betalas då under 60 veckor, inom en tidsram av ett år från det att den anställda påbörjade sin nya anställning med lägre sysselsättningsgrad.

Särskild ersättning till äldre arbetstagare i kommuner och regioner

Denna ersättning gäller endast för anställda i kommuner och regioner. Ersättningen finansieras av respektive arbetsgivare och betalas när kostnaden uppstår.

Förutsättningar för ersättning

Särskild ersättning till äldre arbetstagare i kommuner och regioner är en separat överenskommelse och inte en del av Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR. Särskild ersättning till äldre arbetstagare gäller anställda som har haft en tillsvidareanställning enligt AB med minst 40 procents sysselsättningsgrad hos kommunal arbetsgivare sedan minst tio år, som sägs upp på grund av arbetsbrist och som vid tidpunkten för uppsägningen har uppnått den lägsta åldern för att ta ut allmän pension (62 år under 2020, 2021 och 2022).

Med ”kommunal arbetsgivare” avses – för tillgodoräkning av anställningstid i tidigare tillsvidareanställning – såväl kommuner och regioner som medlemmar i de kommunala företagens arbetsgivarorganisation Sobona.

Observera att det endast är uppsägning på grund av arbetsbrist som räknas för rätt till den särskilda ersättningen. Om den anställda ingår i en fastställd turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och avgår efter överenskommelse med arbetsgivaren har hon eller han inte rätt till Särskild ersättning om detta inte ingår i överenskommelsen.

En arbetstagare som uppfyller kvalifikationskraven och som accepterar en tidsbegränsad anställning hos arbetsgivaren för att inte sägas upp på grund av arbetsbrist, behåller sin rätt till särskild ersättning. Arbetstagaren måste acceptera erbjudandet för att inte gå miste om rätten till den särskilda ersättningen.

Så fungerar den särskilda ersättningen

Äldre uppsagda som valt att inte stå till arbetsmarknadens förfogande när ersättningsdagarna från arbetslöshetsförsäkringen förbrukats, har rätt till ersättningen efter 300 ersättningsdagar med dagpenning från a-kassan (450 om den ersättningsberättigade har barn under 18 år). Ersättningen betalas till och med kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 65 år.

Den särskilda ersättningen innebär ett fast belopp per månad som motsvarar 60 procent av arbetstagarens genomsnittliga avlöningsförmån tolv månader före uppsägningstidpunkten. Ersättning minskas krona för krona med eventuell förvärvsinkomst som den ersättningsberättigade har samtidigt med den särskilda ersättningen.

Den uppsagda ansöker själv hos Omställningsfonden om den särskilda ersättningen.

DÖDSFALL

Reservoarpennor

INNEHÅLL

ÖVERSIKT – DÖDSFALL 178

Trygghetspyramiden 178

Sammanfattande översikt 180

AKTUELLT 182

Nyheter i lagstiftningen 182
Prisbasbeloppet 2021 182
Inkomstbasbeloppet 2021 182

Nyheter i kollektivavtalet 182

Viktigt att förmånstagarförordnandet är aktuellt 182

Efterlevandeguiden – ett samarbete mellan flera myndigheter 183

FÖRSÄKRINGAR VID DÖDSFALL 184

Lag 184

Kollektivavtal 184

Dödsfall på grund av arbetsskada 185

EFTERLEVANDEPENSION ENLIGT LAG 186

Allmänt om efterlevandepension 186

Inkomstgrundad ersättning 186
Omställningspension och förlängd omställningspension 186
Barnpension 187
Änkepension 188

Grundtrygghet 188
Garantipension till en efterlevandepension 188
Efterlevandestöd till barn 188

Övrigt 188
Frivilligt efterlevandeskydd i premiepensionen under utbetalningstid 188
Utbetalning av efterlevandepensioner 189

FÖRMÅNER TILL EFTERLEVANDE ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL 190

Gemensamt för efterlevandeförmåner från KAP-KL och AKAP-KL 190

Pension till efterlevande enligt KAP-KL 190
Pension till efterlevande vuxen 190
Pension till efterlevande barn 191

Familjeskydd enligt AKAP-KL 192
Familjeskydd till efterlevande vuxen 192
Familjeskydd till efterlevande barn 192

TJÄNSTEGRUPPLIVFÖRSÄKRING 194

TGL-skydd under anställning 194

TGL-skydd vid frånvaro från arbetet 194

TGL-KL när anställningen har upphört 195
Allmänt efterskydd 195
Särskilt efterskydd 195

Försäkringsskydd vid bosättning utomlands 196

Fortsättningsförsäkring TGL-KL 196

Ersättningar och förmånstagare enligt standardförordnandet 196
Faktorer som påverkar försäkringsbeloppen 196
Begravningshjälp 197
Grundbelopp 197
Barnbelopp 198

Särskilt förmånstagarförordnande 199

Makeförsäkring 199

Preskriptionsregler för TGL-KL 199

DÖDSFALL PÅ GRUND AV ARBETSSKADA 200

Ersättning enligt SFB 200
Livränta till efterlevande make 200
Omställningslivränta och förlängd omställningslivränta 200
Barnlivränta 201
Begravningshjälp 201
Övrigt om efterlevandeskydd i socialförsäkringsbalken 201

Ersättning enligt TFA-KL 202
Begravningskostnader 202
Förlust av underhåll 202
Ersättning till anhöriga för psykiskt lidande vid dödsfall 202

KORTFAKTA OM JURIDIKEN KRING DÖDSFALL 204

Ingen skatt på arv eller gåvor 204

Gemensam europeisk arvsförordning 204
Försäkringsvillkoren påverkas inte 204

Arvsordning 205

Makes och bröstarvingars arvsrätt 205
Exempel 1 206
Exempel 2 206

Sambors arvsrätt 206

Bouppteckning 207

Testamente 207

Förmånstagarförordnande 208

Bodelning och arvsskifte 208

Utmätningsregler 208
Utmätningsfrihet för den avlidnas skulder 208
Utmätningsfrihet för förmånstagares skulder 209

RÅD TILL DEN FÖRSÄKRADE 210

Samla alla viktiga papper i en mapp 210

Viktigt att tänka på 210

ÖVERSIKT – DÖDSFALL

Trygghetspyramiden

SFB = Socialförsäkringsbalken
KAP-KL = Pensionsavtal för anställda i kommuner och regioner. Dessutom omfattas anställda i företag som är medlemmar i de kommunala företagens arbetsgivarorganisation Sobona samt anställda i andra av Pensionsnämnden godkända arbetsgivare. Fr o m den 1 januari 2014 gäller KAP-KL endast för anställda födda 1985 och tidigare.

AKAP-KL = Avgiftsbestämd Kollektivavtalad Pension. Nytt pensionsavtal fr o m den 1 januari 2014 för anställda i kommuner och regioner. Dessutom omfattas anställda i företag som är medlemmar i de kommunala företagens arbetsgivarorganisation Sobona. AKAP-KL gäller för anställda födda 1986 och senare.
PFA = Pensions- och försäkringsavtal för anställda i kommuner, regioner och Svenska kyrkan. (Tidigare pensionsavtal. Gäller med övergångsbestämmelser.)
PA-KL = Pensionsavtal för anställda i kommuner, och regioner. (Tidigare pensionsavtal. Gäller med övergångsbestämmelser.)
TFA-KL = Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för anställda i kommuner, regioner, Svenska kyrkan och vissa kommunala bolag.

Sammanfattande översikt

FÖRMÅN	FÖRSÄKRING	VEM HAR RÄTT TILL FÖRMÅN	ERSÄTTNING
Omställningspension	Förmåner till efterlevande enligt socialförsäkringsbalken, SFB, avdelning F	Efterlevande make (i vissa fall sambo) som inte fyllt 65 år och som varit gifta i minst 5 år före dödsfallet eller som vid dödsfallet stadigvarande bodde tillsammans med barn under 18 år som den ena eller båda hade vårdnaden om	Betalas under 12 eller 24 månader efter dödsfallet eller tills det yngsta barnet fyller 12 år. *Inkomstpension:* 55 % av efterlevandepensionsunderlaget. *Garantipension:* 2,13 prisbasbelopp
Barnpension		Arvsberättigade barn/ungdomar under 18 år, vid studier 20 år	*Inkomstpension:* 25–35 % av den avlidna förälderns efterlevandepensionsunderlag, EPU Eller 25–35 % av båda föräldrarnas EPU om båda föräldrarna avlidit. *Garantipension:* 40 % av prisbasbeloppet eller 80 % om båda föräldrarna avlidit
Pension/familjeskyddsförmån till efterlevande vuxen	Pensionsavtalen KAP-KL, AKAP-KL, PFA eller PA-KL	Efterlevande make och i vissa fall sambo om det finns hemmavarande barn under 12 år (18 år i AKAP-KL) eller om sammanboendet varat i minst 5 år före dödsfallet	KAP-KL samt de äldre avtalen PFA och PA-KL: Pensionen till efterlevande vuxen är 15 % av den avlidnas pensionsunderlag till och med 20 inkomstbasbelopp och 7,5 % av de delar av pensionsunderlaget som ligger på mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp. Pensionen betalas under 5 år. AKAP-KL: Familjeskyddet till vuxen är under dödsfallsåret ett månadsbelopp på 0,8 inkomstbasbelopp dividerat med 12. Vid inkomster över 3 inkomstbasbelopp per halvt kalenderår ökas den månatliga förmånen med 0,3 inkomstbasbelopp dividerat med 12. Efter dödsfallsåret räknas familjeskyddsförmånerna upp med prisbasbeloppet under utbetalningstiden. Familjeskyddsförmånen betalas ut under 5 år

FÖRMÅN	FÖRSÄKRING	VEM HAR RÄTT TILL FÖRMÅN	ERSÄTTNING
Pension/familje-skyddsförmån till efterlevande barn	Pensionsavtalen KAP-KL, AKAP-KL, PFA eller PA-KL	Arvsberättigade barn/ungdomar under 18 år, vid studier 20 år	KAP-KL samt de äldre avtalen PFA och PA-KL: Pensionens storlek beror på pensions-underlag och antal barn AKAP-KL: Om högst tre barn efterlämnas är familjeskyddet per barn under dödsfallsåret ett månadsbelopp på 0,5 inkomstbasbelopp dividerat med 12. Om barnen är fler än tre får de dela lika på 1,5 inkomstbasbelopp dividerat med 12. Efter dödsfallsåret räknas familje-skyddsförmånerna upp med prisbasbeloppet under utbetalningstiden. Familjeskydd betalas ut till efterlevande barn till 18 års ålder eller senare, om barnet samtidigt har rätt till lag-stadgad barnpension på grund av studier
Grundbelopp	TGL-KL	1) Make/registrerad partner 2) Ogift sambo 3) Barn	Högst 6 prisbasbelopp
Barnbelopp		Arvsberättigade barn/ungdomar under 20 år	0,5–2 prisbasbelopp
Begravningshjälp		Den avlidnas dödsbo	0,5 prisbasbelopp
Begravningshjälp och barnbelopp	TGL-KL Makeförsäkring	Dödsboet respektive hemmaboende barn under 17 år	0,5 respektive 1 prisbasbelopp
Efterlevandelivränta (vid dödsfall p g a arbetsskada)	Förmåner vid dödsfall p g a arbetsskada enligt socialförsäkringsbalken, SFB, avdelning F	Se reglerna om omställningspension, barnpension	Livräntan grundas på den avlidnas inkomst. Till vuxen efterlevande 45 % om det inte finns barn, annars 20 %. Till barn lämnas 40 %
Begravningshjälp (vid dödsfall p g a arbetsskada)		Dödsboet	30 % av prisbasbeloppet
Ersättningar vid dödsfall p g a arbetsskada	TFA-KL	Make, registrerad partner, sambo, barn	Ersättning för begravningskostnader, förlust av underhåll, psykiskt lidande p g a dödsfallet

AKTUELLT

Nyheter i lagstiftningen

Prisbasbeloppet 2021

Det av Statistiska centralbyrån årligen beräknade och av regeringen fastställda prisbasbeloppet för 2021 är 47 600 kronor, det vill säga 300 kronor högre än det för 2020. Prisbasbeloppets storlek påverkar samtliga socialförsäkringsersättningar och andra belopp som beräknas utifrån prisbasbeloppet.

Inkomstbasbeloppet 2021

Det för intjänande av pensionsrätt – som efterlevandepensionerna i stor utsträckning bygger på viktiga inkomstbasbeloppet har regeringen fastställt enligt den av Pensionsmyndigheten beräknade höjningen med 1 400 kronor och är 68 200 kronor under 2021.

Nyheter i kollektivavtalet

När denna handbok trycks finns inga förhandlingsnyheter inför 2021 att redovisa i kollektivavtalet inom området Dödsfall.

Viktigt att förmånstagarförordnandet är aktuellt

Ersättningar till efterlevande vid dödsfall finns både i Tjänstegrupplivförsäkringen TGL-KL och i den kollektivavtalade pensionsplanen – KAP-KL, AKAP-KL eller annan pensionsplan. Den försäkrade kan dessutom ha andra försäkringar som lämnar ersättning vid dödsfall, till exempel en grupplivförsäkring och/eller pensionsförsäkring med efterlevandeskydd.

Oavsett vilken försäkring det gäller, fördelas normalt ersättningen mellan de ersättningsberättigade efterlevande enligt ett så kallat standardförordnande.

Vill den försäkrade ändra ordningsföljden mellan de ersättningsberättigade i en försäkring måste hon eller han 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.

Efterlevandeguiden – ett samarbete mellan flera myndigheter

Webbportalen Efterlevandeguiden är ett samarbete mellan Skatteverket, Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten. Här finns all information som de efterlevande behöver om formalia efter ett dödsfall. Dessutom åtskilligt av rent praktiskt inriktat material, som exempelvis en utomordentlig checklista över allt praktiskt som de efterlevande behöver göra omedelbart efter dödsfallet, månaderna efter samt året efter (bland annat att deklarera dödsboet).

Webbadressen är efterlevandeguiden.se

FÖRSÄKRINGAR VID DÖDSFALL

När någon dör finns det olika efterlevandepensioner, avtal och försäkringar som kan ge ersättningar till de efterlevande. För medlemmar i ett fackförbund kan det också bli aktuellt med ersättningar från medlemsförsäkringar (för information om dessa, kontakta det aktuella fackförbundet). De pensioner, avtal och försäkringar vi kommer att ta upp i den här boken är följande:

- **Efterlevandepension enligt lag.**
- **Ersättningar enligt den för den avlidna gällande kollektivavtalade pensionsplanen.**
- **Ersättningar från Tjänstegrupplivförsäkringen TGL-KL.**

Sker dödsfallet i samband med arbetsskada kan även dessa försäkringar bli aktuella:

- **Ersättning enligt socialförsäkringsbalken vid dödsfall på grund av arbetsskada.**
- **Ersättningar från Trygghetsförsäkringen TFA-KL.**

Lag

De lagstadgade efterlevandepensionerna består av inkomstgrundade ersättningar i form av omställningspension, förlängd omställningspension och barnpension. Om den inkomstgrundade ersättningen är låg eller saknas kan ett grundskydd betalas ut till vuxna efterlevande i form av en garantipension och till barn i form av ett efterlevandestöd.

Förmånerna änkepension och/eller särskild efterlevandepension kan betalas ut enligt övergångsregler till vissa grupper av efterlevande.

Kollektivavtal

Dessutom kan ersättning lämnas från Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA-KL.

Förutom försäkringsskyddet enligt lag omfattas de flesta förvärvsarbetande även av någon avtalsförsäkring med dödsfallsersättning. Syftet med dessa avtalsförsäkringar är att komplettera de lagstadgade försäkringsskydden. Avtalsförsäkringarna gäller under anställningstiden men – genom så kallade efterskyddsregler – också i vissa fall efter det att anställningen har upphört. Det innebär att avtalsförsäkringarna också kan gälla vid exempelvis arbetslöshet och arbetsoförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall.

De avtalsförsäkringar inom kommun- och regionområdet som innehåller ersättning till efterlevande vid dödsfall är följande:

- **Pensionsplanerna KAP-KL och AKAP-KL kan ge ersättning i form av pension till efterlevande vuxen och barn (KAP-KL) respektive Familjeskydd för AKAP-KL.**

- **Tjänstegrupplivförsäkringen TGL-KL kan ge ersättning i form av begravningshjälp, grundbelopp och barnbelopp (det kan bli fråga om flera barnbelopp om mer än ett barn efterlämnas). Även en försäkrad, vars make avlider utan egen TGL-försäkring, kan få ersättning från TGL-KL om det finns barn under 17 år boende i i hemmet. Ersättningen är i så fall begravningshjälp och ett barnbelopp på 1 prisbasbelopp.**

Dödsfall på grund av arbetsskada

Beror dödsfallet på en arbetsskada kan det bli aktuellt med ersättningar i form av livräntor och begravningshjälp från arbetsskadeförsäkringen enligt socialförsäkringsbalken (SFB) och från den kollektivavtalade trygghetsförsäkringen vid arbetsskada för den kommunala sektorn, TFA-KL.

Efterlevandepensioner enligt socialförsäkringsbalken, SFB	• gäller för den som är bosatt och/eller arbetar i Sverige • handläggs av Pensionsmyndigheten	**LAG**
Efterlevandepensioner från KAP-KL, PFA och PA-KL samt Familjeskydd AKAP-KL	• gäller för anställda i kommuner och regioner med flera • efterlevandepension enligt KAP-KL, PFA och PA-KL, betalas av arbetsgivaren men kan, genom upphandling, tecknas i antingen KPA Pension eller Skandia Liv • försäkringsgivare för Familjeskydd i AKAP-KL är KPA Pension	**Kollektivavtal**
Försäkringsbelopp till efterlevande från TGL-KL	• gäller för anställda i kommuner och regioner med flera • handläggs av KPA Liv	**Kollektivavtal**

EFTERLEVANDEPENSION ENLIGT LAG

Allmänt om efterlevandepension

Pensionsmyndigheten har hand om alla lagstadgade pensionsförmåner, även efterlevandepensionerna.

Bestämmelserna om efterlevandepension är anpassade till det allmänna pensionssystemet. Det innebär bland annat att efterlevandepensionen grundas på den avlidnas livsinkomst.

Den lagstadgade efterlevandepensionen består av följande:

Inkomstgrundad ersättning:

- **Omställningspension**
- **Förlängd omställningspension**
- **Barnpension**
- **Änkepension**

Grundtrygghet:

- **Garantipension**
- **Efterlevandestöd till barn**

Inkomstgrundad ersättning

Den inkomstgrundade ersättningen baseras på en så kallad antagen pensionsbehållning som Pensionsmyndigheten räknar ut när någon avlider. Därmed får man fram ett efterlevandepensionsunderlag. Pensionsmyndigheten kan lämna upplysningar om hur uträkningen går till. Allmän information om efterlevandepensioner finns också på pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/ekonomiskt-stod/ekonomiskt-stod-nar-anhorig-dor.

Omställningspension och förlängd omställningspension

Omställningspensionen är 55 procent av den avlidnas efterlevandepensionsunderlag. Syftet är att ge en vuxen efterlevande en möjlighet att anpassa ekonomin, boendesituationen och arbetsförhållandena till den nya livssituationen. Omställningspension betalas ut till efterlevande make eller därmed jämställd person som inte fyllt 65 år. Förutsättningen är att den efterlevande:

- **vid dödsfallet bodde tillsammans med barn under 18 år som en eller båda makarna hade vårdnaden om**

  eller

- **oavbrutet hade bott tillsammans med den avlidna under en sammanhängande tid av fem år fram till tidpunkten för dödsfallet.**

En ersättningsberättigad vuxen efterlevande ska ha varit gift eller registrerad partner med den avlidna. Jämställd med sådan efterlevande make är ogift sambo som tidigare har varit gift med den avlidna eller som har eller har haft barn tillsammans med henne/honom eller som vid dödstillfället väntade gemensamt barn.

Omställningspension betalas under längre tid om det även finns efterlevande barn.

En vuxen efterlevande får omställningspension i tolv månader. Om den efterlevande har vårdnaden om barn under 18 år betalas sedan den 1 januari 2005 förlängd omställningspension i ytterligare tolv månader, alltså sammanlagt 24 månader. Den tiden kan förlängas ytterligare om det finns efterlevande barn under 12 år, men längst tills det yngsta barnet har fyllt 12 år.

Barnpension

Barnpension betalas ut tills barnet fyller 18 år eller till och med juni månad det år barnet fyller 20 år vid studier på gymnasieskola.

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 grundskola eller gymnasium betalas pensionen så länge studierna pågår, dock längst till och med juni månad det år barnet fyller 20 år. Barnpensionen är 35 procent av den avlidna förälderns efterlevandepensionsunderlag om barnet är under 12 år. När barnet fyllt 12 år sänks nivån till 30 procent av efterlevandepensionsunderlaget.

Om det finns flera barn som har rätt till barnpension, utgår Försäkringskassan från det yngsta barnet som får 35 procent av efterlevandepensionsunderlaget (om barnet är under 12 år, annars 30 procent). Har barnet ett eller flera äldre syskon läggs 25 procent till för varje syskon (eller 20 procent, om det yngsta barnet har fyllt 12 år). Det sammanlagda beloppet delas sedan lika mellan barnen.

Totalt kan barnen dela på högst 100 procent av förälderns antagna ålderspension. Om det i familjen också finns en vuxen som har omställningspension eller änkepension kan den sammanlagda barnpensionen bli högst 80 procent av den avlidna förälderns antagna pension.

Änkepension

Änkepensionen avskaffades visserligen redan 1990, men det finns vissa övergångsbestämmelser som gör det möjligt att ändå bevilja änkepension.

Övergångsreglerna är olika utformade beroende på när änkan är född och vilket år maken avled. För alla utom de allra äldsta änkorna, upphör rätten till änkepension när änkan fyller 65 år. Änkepension enligt övergångsbestämmelser är en viss andel av den avlidne makens pensionsrätt enligt de tidigare reglerna för ATP och folkpension. Pensionsmyndigheten har mer information, bland annat på pensionsmyndigheten.se/for-pensionarer/ekonomiskt-stod/ankepension.

Grundtrygghet

Garantipension till en efterlevandepension

Omställningspension, förlängd omställningspension och änkepension kan kompletteras med en garantipension. Garantipension till en efterlevandepension är en utfyllnad för att uppnå en miniminivå av den sammanlagda pensionen och är en standardförsäkring för vuxna.

Miniminivån för garantipensionen när den betalas som utfyllnad till en efterlevandepension är 2,13 prisbasbelopp. 2021 motsvarar det 8 449 kronor i månaden. De övriga efterlevandepensionerna minskar garantipensionen som alltså kan bli noll kronor, om de andra pensionerna överstiger nivån för garantipensionen.

Efterlevandestöd till barn

Barnpensionen kan kompletteras med ett annat grundskydd, ett så kallat efterlevandestöd till barn. Det betalas till barn som får en låg eller ingen barnpension och fungerar alltså som en utfyllnad. Om barnet får mindre än 40 procent av prisbasbeloppet i barnpension, fyller efterlevandestödet på upp till den nivån. Under 2021 är 40 procent av prisbasbeloppet 1 587 kronor i månaden.

Läs mer på sid 292 i kapitlet Anmälan och praktiskt om övriga retroaktivitetsregler.

Beträffande retroaktiv utbetalning av efterlevandestöd till barn har reglerna ändrats flera gånger under de senaste åren. För ansökningar som kommit in till Pensionsmyndigheten från och med januari 2020 gäller att efterlevandestöd vid inte betalas ut för längre tid tillbaka än en månad före ansökningsmånaden.

Övrigt

Frivilligt efterlevandeskydd i premiepensionen under utbetalningstid

I premiepensionsdelen av det allmänna pensionssystemet (som behandlas i nästa kapitel – Pension – i denna handbok) finns möjligheten att teckna en livsvarig efterlevandepension

som tillägg. Möjliga förmånstagare är nuvarande eller tidigare make, registrerad partner eller sambo eller någon som den försäkrade har eller har haft barn eller väntar barn tillsammans med.

Observera att efterlevandeskyddet bara kan tecknas att gälla under utbetalningstiden. Tidigast kan utbetalningarna börja vid fyllda 62 år (som sedan 2020 är den lägsta åldern för uttag av inkomstgrundad allmän pension, som premiepensionen är en del av). Under spartiden, fram till det första uttaget av premiepensionen kan efterlevandeskydd inte tecknas.

Utbetalning av efterlevandepensioner

Om den efterlevande är född den 1:a–15:e i respektive månad betalar Pensionsmyndigheten ut pensionen den 18:e. Om den efterlevande är född den 16:e–31:a betalas pensionen ut den 19:e i respektive månad.

Ansökan kan göras i samband med första uttaget av premiepension eller om den försäkrade under pensionärstiden gifter sig eller blir sambo.

I det första fallet ska ansökan göras inom två månader från Pensionsmyndighetens beslut. Vid ”familjehändelse” gäller att ansökan ska vara inlämnad inom tre månader.

Vill du veta mer?

Pensionsmyndigheten kan lämna fullständiga upplysningar. pensionsmyndigheten.se

FÖRMÅNER TILL EFTERLEVANDE ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL

För personer födda 1937 eller tidigare, och för dem som beviljats sjukbidrag eller förtidspension före den 1 januari 1998 gäller pensionsavtalet PA-KL. För dem som beviljats sjuk- och aktivitetsersättning före den 1 januari 2006 gäller pensionsavtalet PFA.

I kollektivavtalade pensionsavtal finns bestämmelser om pension till efterlevande om den anställda skulle avlida. Det pensionsavtal som gäller för anställda i kommuner, regioner, Sobonaföretag med flera är KollektivAvtalad Pension KAP-KL eller AKAP-KL.

Sedan den 1 januari 2018 gäller ett separat avtal, Familjeskydd, för anställda som omfattas av AKAP-KL.

Gemensamt för efterlevandeförmåner från KAP-KL och AKAP-KL

Om en arbetstagare avlider kan efterlevandepension betalas ut i form av:

- **efterlevandeförmån till vuxen,**
- **efterlevandeförmån till barn.**

Efterlevandeförmåner enligt kollektivavtal betalas ut oberoende av hur stor eller liten efterlevandepensionen enligt lag är.

Kollektivavtalad förmån betalas till efterlevande om den anställda avlider under anställningstid eller om dödsfallet inträffar inom sex månader efter det att anställningen upphört. Efterlevandeförmånen betalas även om den anställda avlider under tid med ersättning från av arbetsgivaren tecknad AGS-KL eller arbetsskadelivränta som samordnas med sjuk- eller aktivitetsersättning. Rätten till efterlevandeförmån gäller också om den anställda avlider under tid då hon eller han inte är anställd men då hon eller han vid fortsatt sjukdom skulle fått ersättning från av arbetsgivaren tecknad AGS-KL. Därutöver betalas efterlevandeförmån om den anställda avlider under tid med särskild avtalspension.

Pension till efterlevande enligt KAP-KL

Pension till efterlevande vuxen

Huvudregeln är att pensionen kan betalas ut till make/registrerad partner. Som make/registrerad partner likställs i vissa fall sambo. Dessutom måste något av följande villkor vara uppfyllda för att pension till efterlevande ska betalas ut:

Vill du veta mer?

Vänd dig till KPA Pension, din arbetsgivare eller fackliga organisation för ytterligare upplysningar. kpa.se

- **Den efterlevande ska vid dödsfallet stadigvarande bo tillsammans med barn under 12 år som den ena eller båda makarna hade vårdnaden om**

  eller

- **Den efterlevande ska vid dödsfallet oavbrutet ha bott tillsammans med maken under en tid av minst fem år fram till tidpunkten för dödsfallet.**
- **Om den efterlevande vuxna var sambo med den avlidna, gäller som villkor för pension att parterna tidigare varit gifta/registrerad partner med varandra eller att de hade, hade haft eller väntade barn tillsammans.**

Pensionens storlek och utbetalningstid

Pensionen till efterlevande vuxen är 15 procent av den avlidnas pensionsunderlag till och med 20 inkomstbasbelopp och 7,5 procent på de delar av pensionsunderlaget som ligger på mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp.

Pensionen betalas ut i längst fem år från och med månaden efter dödsfallet, men upphör tidigare om den efterlevande gifter om sig eller bor tillsammans med någon som hon/han tidigare varit gift med eller har/har haft barn med.

Pension till efterlevande barn

Barnpension betalas normalt ut till barn eller adoptivbarn till dess barnet fyller 18 år, men kan förlängas till 20 års ålder om barnet studerar.

Årsbeloppet om den avlidna efterlämnar endast ett barn är 10 procent av den avlidnas pensionsunderlag till och med 7,5 inkomstbasbelopp. På de delar av pensionsunderlaget som ligger mellan 7,5 och 20 inkomstbasbelopp är årsbeloppet 28 procent och på delar som ligger mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp är årsbeloppet 14 procent.

Hur pensionsunderlaget räknas ut står på sid 243 i kapitlet Pension.

Om den avlidna efterlämnar flera barn ska det framräknade beloppet räknas upp. Om det är två barn räknas beloppet upp med 1,4. Om det är tre barn räknas beloppet upp med 1,6. Om det är fyra barn räknas beloppet upp med 1,8 och om det är fem eller flera barn sker uppräkning med 2,0. Därefter fördelas det uppräknade beloppet lika mellan barnen.

Observera att alla ersättningsberättigade barn bör framställa anspråk på familjeskydd ungefär samtidigt. Om ett efterlevande barn ansöker först efter att familjeskydd börjat betalas ut till ett eller flera andra efterlevande barn till den försäkrade, ska redan utbetalade förmåner inte omfördelas mellan barnen.

Vill du veta mer?

Vänd dig till KPA Pension, din arbetsgivare eller fackliga organisation för ytterligare upplysningar. kpa.se

Familjeskydd enligt AKAP-KL

Familjeskydd till efterlevande vuxen

Huvudregeln är att pensionen kan betalas ut till make/registrerad partner. Som make/registrerad partner likställs i vissa fall sambo. Dessutom måste något av följande villkor vara uppfyllda för att familjeskydd ska betalas ut:

- **Den efterlevande ska vid dödsfallet stadigvarande bo tillsammans med barn under 18 år som den ena eller båda makarna hade vårdnaden om**

eller

- **Den efterlevande ska vid dödsfallet oavbrutet ha bott tillsammans med maken under en tid av minst fem år fram till tidpunkten för dödsfallet.**
- **Om den efterlevande vuxna var sambo med den avlidna, gäller som villkor för pension att parterna tidigare varit gifta/registrerad partner med varandra eller att de hade, hade haft eller väntade barn tillsammans.**

Pensionens storlek och utbetalningstid

Familjeskyddet till vuxen efterlevande är under dödsfallsåret ett månadsbelopp på 0,8 inkomstbasbelopp dividerat med 12. Vid inkomster över inkomstbasbelopp 3 inkomstbasbelopp per halvt kalenderår ökas den månatliga förmånen med 0,3 inkomstbasbelopp dividerat med 12. Efter dödsfallsårets utgång (31 december) räknas familjeskyddsförmånerna årligen upp med prisbasbeloppet under utbetalningstid.

Familjeskyddsförmånen betalas ut under fem år från och med månaden efter att den försäkrade arbetstagaren avlidit. Utbetalningarna upphör dock tidigare om den efterlevande gifter om sig eller bor tillsammans med någon som hon/han tidigare varit gift med eller har/har haft barn med.

Familjeskydd till efterlevande barn

Om högst tre barn efterlämnas är familjeskyddet per barn under dödsfallsåret ett månadsbelopp på 0,5 inkomstbasbelopp dividerat med 12. Om barnen är fler än tre får de dela lika på 1,5 inkomstbasbelopp dividerat med 12. Efter dödsfallsårets utgång (31 december) räknas familjeskyddsförmånerna årligen upp med prisbasbeloppet under utbetalningstid. Familjeskydd betalas ut till efterlevande barn till 18 års ålder eller senare, om barnet samtidigt har rätt till lagstadgad barnpension på grund av studier.

Observera att alla ersättningsberättigade barn bör framställa anspråk på familjeskydd ungefär samtidigt. Om ett efterlevande barn ansöker först efter att familjeskydd börjat betalas ut till ett eller flera andra efterlevande barn till den försäkrade, ska redan utbetalade förmåner inte omfördelas mellan barnen.

TJÄNSTEGRUPPLIVFÖRSÄKRING

Utbetalda ersättningar är i huvudsak skatte- och utmätningsfria.

TGL-KL är en kollektivavtalad kapitalförsäkring som betalas ut till efterlevande vid den försäkrades bortgång. Att försäkringen skatterättsligt är en kapitalförsäkring innebär att ersättningarna betalas ut som engångsbelopp och att de är fria från inkomstskatt. De kan normalt inte heller utmätas för den avlidnas skulder.

TGL-KL gäller för arbetstagare inom kommuner, regioner med flera. Försäkringsgivare för TGL-KL är KPA Livförsäkring AB (publ), KPA Liv, som också reglerar inträffade försäkringsfall.

TGL-KL under anställning

Försäkringsskydd gäller normalt från den dag den försäkrade börjar arbeta.

Försäkringsskydd från TGL-KL gäller normalt från och med den första anställningsdagen och slutar normalt att gälla vid 67 års ålder.

Om arbetstiden, uttryckt som sysselsättningsgrad, är mindre än 20 procent av en heltidsanställning betalas endast ersättningen begravningshjälp (0,5 prisbasbelopp). Dessutom gäller TGL-KL bara om dödsfallet inträffar under en dag då den försäkrade utfört arbete.

TGL-KL vid frånvaro från arbetet

Försäkringsskyddet gäller även när den försäkrade är borta från arbetet om frånvaron beror på följande:

- **Arbetsoförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall. Försäkringsskyddet omfattar även tid då den försäkrade får rehabiliteringspenning.**
- **Ledighet med föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning eller graviditetspenning (det vill säga det som tidigare hette havandeskapspenning).**
- **Ledighet enligt lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning under vissa förutsättningar.**
- **Ledighet för facklig utbildning eller fackligt förtroendeuppdrag.**
- **Annan ledighet som är godkänd av arbetsgivaren (till exempel semester).**
- **Permittering, avstängning samt arbetsuppehåll i samband med arbetskonflikt.**
- **Korttidsarbete/korttidspermittering.**

Vid annan frånvaro gäller försäkringsskyddet under sex månader räknat från sista arbetsdagen. En förutsättning är att arbetstagaren varit anställd hos arbetsgivaren under en sammanhängande period på 12 månader omedelbart före den sista arbetsdagen. Hon eller han ska också ha utfört arbete under 12 av de sista 13 arbetsveckorna omedelbart före den sista arbetsdagen.

Försäkringsskydd vid annan frånvaro.

TGL-KL när anställningen har upphört

Det finns två typer av efterskydd som gör att försäkringen kan fortsätta gälla en tid efter det att anställningen har upphört. Förutsättningen är att sysselsättningsgraden i anställningen var minst 20 procent.

Efterskydd gäller vid en sysselsättningsgrad på minst 20 procent.

Allmänt efterskydd

När anställningen upphör har den som omfattas av TGL-KL ett allmänt efterskydd på sex månader från sista arbetsdagen. Villkoret är att anställningen hade varat i minst 12 månader och att den anställda hade utfört arbete under minst 12 av de senaste 13 arbetsveckorna.

Allmänt efterskydd gäller i sex månader.

Särskilt efterskydd

Särskilt efterskydd gäller för den som har varit anställd i minst fem dagar i följd i följande situationer:

Särskilt efterskydd vid sjukdom, arbetslöshet och föräldrapenning med mera.

- **Anställningen upphör på grund av att den försäkrade blir långtidssjukskriven och har, eller får under tiden då det allmänna efterskyddet gäller, minst tre fjärdedels sjuk- eller aktivitetsersättning. Skyddet gäller även i annat fall om den försäkrade är, eller blir, arbetsoförmögen.**
- **Om den försäkrade blir arbetslös och genom intyg från Arbetsförmedlingen eller motsvarande kan styrka att hon/han söker arbete. Försäkringen fortsätter att gälla under lika många veckor som den försäkrade varit anställd och arbetat under de senaste två åren. Eventuell allmän efterskyddstid räknas in.**
- **Den försäkrade slutar sin anställning och får i sin nya anställning inte en likvärdig TGL-försäkring. Då gäller samma regler som vid arbetslöshet.**
- **Den försäkrade får hel föräldrapenning. Då gäller försäkringen som vid arbetslöshet.**
- **Den försäkrade får avtals- eller tjänstepension enligt kommunala avtal.**

Försäkringsskyddet i form av efterskydd gäller längst till 67 års ålder.

Försäkringsskydd vid bosättning utomlands

Normalt träder försäkringsskydd ur kraft vid bosättning utomlands, men undantag medges vid bosättning i annat EU/EES-land, om arbetstagaren där inte omfattas av likvärdig TGL.

Fortsättningsförsäkring TGL-KL

Den som är försäkrad genom TGL-KL har ett tidsbegränsat efterskydd om hon eller han lämnar sin anställning. Genom att teckna fortsättningsförsäkring TGL-KL kan den försäkrade förlänga sitt TGL-skydd som längst till 67 års ålder.

Krav för att få teckna fortsättningsförsäkring.

För att få teckna fortsättningsförsäkring måste bland annat följande villkor vara uppfyllda:

- **den försäkrade måste omfattas av reglerna för efterskydd i TGL-KL, antingen det allmänna efterskyddet eller det särskilda efterskyddet,**
- **den försäkrade ska ha haft en sysselsättningsgrad på minst 20 procent av en heltidsanställning.**

Vid en tidigare sysselsättningsgrad på mellan 20 och 40 procent är helårspremien 45 kronor under 2021.

Ansökan om fortsättningsförsäkring TGL-KL måste kommit in till KPA Liv innan efterskyddstiden har upphört. Årspremien för år 2021 för fortsättningsförsäkring TGL-KL är 89 kronor vid en tidigare sysselsättningsgrad på minst 40 procent. Samtliga premier för de olika fortsättningsförsäkringarna är oförändrade i förhållande till 2020.

Det finns också en arbetsgivarbetaldad fortsättningsförsäkring. För denna är helårspremien 155 kronor under 2021.

155 kronors årspremie gäller också för GL-F som är grupplivförsäkring för förtroendevalda.

Ersättningar och förmånstagare enligt standardförordnandet

Förmånstagare till grundbelopp kan en person vara enligt ett standardförmånstagarförordnande eller enligt ett särskilt förmånstagarförordnande. Läs mer om detta på sid 199.

Faktorer som påverkar försäkringsbeloppen

Försäkringsbelopp kan betalas som begravningshjälp, grundbelopp och barnbelopp. Storleken på de försäkringsbelopp som betalas ut till de efterlevande beror på den försäkrades

- **arbetstid,**
- **ålder,**
- **efterlevandekrets.**

Beloppen anges i prisbasbelopp och det är dödsfallsårets prisbasbelopp som ersättningen beräknas på.

Begravningshjälp

Om försäkringsskydd finns betalas alltid begravningshjälp med 0,5 prisbasbelopp (23 800 kronor år 2021) till dödsboet. Efter avliden ålderspensionär kan, enligt vissa regler, begravningshjälp betalas med upp till ett prisbasbelopp (47 600 kronor år 2021).

Grundbelopp

Förmånstagare till grundbelopp.

Enligt standardförmånstagarförordnandet betalas grundbeloppet ut i följande ordning till den försäkrades:

- **Make eller registrerad partner. Förordnandet för make, registrerad partner gäller inte om det pågår mål om skilsmässa eller upplösning av partnerskapet.**
  Undantag: Om inte den försäkrade skriftligen har anmält till KPA Liv att maken eller den registrerade partnern ändå ska vara förmånstagare.
- **Sambo får hela grundbeloppet om det inte finns barn. I så fall får sambon endast halva beloppet. Med sambor avses två ogifta personer som stadigvarande bor tillsammans i ett parförhållande och har gemensamt hushåll. Sammanboendet ska ha omfattat en tid om minst sex månader och båda ska ha fyllt 18 år. Med sambo jämställs den som har rätt till pension till efterlevande enligt KAP-KL, AKAP-KL, PFA eller PA-KL.**
- **Arvsberättigade barn får hela grundbeloppet om det inte finns sambo. I så fall får barnen endast halva beloppet. Med barn avses biologiskt barn eller adoptivbarn som har arvsrätt efter den avlidna. Med adoptivbarn jämställs även utländskt barn som den försäkrade tagit emot i sitt hem i adoptionssyfte.**

Barn över 20 år får reducerat grundbelopp.

Om den försäkrade endast efterlämnar barn som fyllt 20 år får de dela på hälften av beloppen i tabellen nedan, dock lägst 0,5 prisbasbelopp (23 800 kronor år 2021).

Beloppet påverkas av sysselsättningsgraden.

Grundbeloppets storlek beror bland annat på den försäkrades sysselsättningsgrad. Vid en sysselsättningsgrad på minst 40 procent betalas helt grundbelopp. Uppgår sysselsättningsgraden till minst 20 procent men inte 40 procent reduceras grundbeloppet med hälften.

Grundbeloppet reduceras inte på grund av den avlidnas ålder om hon eller han efterlämnar make, registrerad partner eller sambo och samtidigt ett eller flera gemensamma barn under 17 år eller endast barn varav minst ett är under 17 år.

Observera att grundbelopp inte betalas om den försäkrades sysselsättningsgrad understiger 20 procent.

2021 ÅRS BELOPP

ÅLDER VID DÖDSFALLET	HELT GRUNDBELOPP I KRONOR (OCH PRISBASBELOPP, PBB)	HALVT GRUNDBELOPP OCH REDUCERAT HELT GRUNDBELOPP I KRONOR (OCH PRISBASBELOPP, PBB)
inte fyllt 55 år	285 600 (6 pbb)	142 800 (3 pbb)
55 men ej 56 år	261 800 (5,5 pbb)	130 900 (2,75 pbb)
56 men ej 57 år	238 000 (5 pbb)	119 000 (2,5 pbb)
57 men ej 58 år	214 200 (4,5 pbb)	107 100 (2,25 pbb)
58 men ej 59 år	190 400 (4 pbb)	95 200 (2 pbb)
59 men ej 60 år	166 600 (3,5 pbb)	83 300 (1,75 pbb)
60 men ej 61 år	142 800 (3 pbb)	71 400 (1,5 pbb)
61 men ej 62 år	119 000 (2,5 pbb)	59 500 (1,25 pbb)
62 men ej 63 år	95 200 (2 pbb)	47 600 (1 pbb)
63 men ej 64 år	71 400 (1,5 pbb)	35 700 (0,75 pbb)
64 men ej 67 år	47 600 (1 pbb)	23 800 (0,5 pbb)

Barnbelopp

Barnbelopp betalas ut om den försäkrade vid dödsfallet inte fyllt 67 år, men efterlämnar arvsberättigat barn under 20 år. I vissa fall kan syskon till den försäkrade under 20 år få barnbelopp.

Helt barnbelopp betalas om den försäkrade var anställd för att arbeta med en sysselsättningsgrad på minst 40 procent.

Halvt barnbelopp betalas om den försäkrade var anställd för att utföra arbete med en sysselsättningsgrad på minst 20 procent men inte 40 procent.

2021 ÅRS BELOPP

EFTERLEVANDE BARNS ÅLDER VID DÖDSFALLET	HELT BARNBELOPP I KRONOR (OCH PRISBASBELOPP, PBB)	HALVT BARNBELOPP I KRONOR (OCH PRISBASBELOPP, PBB)
inte fyllt 17 år	95 200 (2 pbb)	47 600 (1 pbb)
fyllt 17 men inte 19 år	71 400 (1,5 pbb)	35 700 (0,75 pbb)
fyllt 19 men inte 20 år	47 600 (1 pbb)	23 800 (0,5 pbb)

Särskilt förmånstagarförordnande

Om den försäkrade vill att försäkringsbelopp ska tillfalla någon annan än den eller de som räknas upp på sid 197 måste hon eller han anmäla detta skriftligt till KPA Liv. Även ordningen för förmånstagarna kan ändras i ett förmånstagarförordnande.

För att ett särskilt förmånstagarförordnande ska gälla, för annat belopp än för begravningshjälp, måste det vid dödsfallet finnas anhöriga som medför att belopp betalas ut (make, registrerad partner, sambo eller barn).

Vid ändrade förhållanden som till exempel vid ny familjesituation kan det särskilda förordnandet behöva återkallas eller ändras.

Makeförsäkring

Om den försäkrades make, registrerade partner eller sambo saknar eget TGL-försäkringsskydd och avlider kan belopp betalas ut från den försäkrades försäkring. En förutsättning är bland annat att det finns hemmaboende barn under 17 år. De belopp som kan komma ifråga är begravningshjälp med 0,5 prisbasbelopp (23 800 kronor år 2021) och barnbelopp till varje hemmaboende barn under 17 år med ett prisbasbelopp (47 600 kronor år 2021).

Belopp kan betalas från makeförsäkringen vid arbetstagarens makes/sambos dödsfall om hon/han saknar eget TGL-skydd.

Preskriptionsregler för TGL-KL

Preskription betyder att man inte längre har rätt att få ersättning för ett försäkringsfall. 2015 trädde nya preskriptionsregler i kraft. De innebär att efterlevande i försäkringsfall från och med 2015 har tio år på sig efter dödfallet att begära ersättning från KPA Liv enligt villkoren för TGL-KL. Om anspråket på försäkringsersättning har framställts i rätt tid, har man också alltid rätt att inom sex månader väcka talan mot KPA Liv från den dag då KPA Liv förklarat sig ha tagit slutlig ställning till anspråket.

Vill du veta mer?

Vill du veta mer om TGL-KL, kontakta KPA Pension, arbetsgivaren eller din fackliga organisation för ytterligare upplysningar.

DÖDSFALL PÅ GRUND AV ARBETSSKADA

Vid dödsfall på grund av arbetsskada lämnas ersättning även enligt socialförsäkringsbalken och TFA-KL.

Vid dödsfall som beror på arbetsskada kan de efterlevande få ersättning från flera håll. Förutom ersättningar enligt socialförsäkringsbalken, SFB och TFA-KL kan ersättning betalas ut enligt pensions- och försäkringsavtalen KAP-KL, PFA, PA-KL, samt från Tjänstegrupplivförsäkringen TGL-KL.

Enligt SFB kan de efterlevande, förutom efterlevandepensioner, även få viss ersättning som gäller endast vid dödsfall på grund av arbetsskada.

Ersättning enligt SFB

Livränta till efterlevande make

Efterlevande make som inte har fyllt 65 år har rätt till efterlevandelivränta enligt SFB. Villkoren för att efterlevandelivränta ska betalas ut är att den avlidna och den efterlevande var stadigvarande sammanboende vid dödsfallet och antingen

- **var gifta**

  eller

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

Ovanstående gäller även för registrerad partner.

Livräntan betalas i form av allmän omställningslivränta och förlängd omställningslivränta.

Omställningslivränta och förlängd omställningslivränta

För rätt till omställningslivränta krävs att den efterlevande vid tiden för dödsfallet antingen

- **hade vårdnaden om, och bodde tillsammans med, barn under 18 års ålder**

  eller

- **hade bott tillsammans med den avlidna sedan minst 5 år.**

Omställningslivräntans storlek uppgår till 45 procent av ersättningsunderlaget (som ska motsvara den avlidnas inkomst) om det inte finns något livränteberättigat barn. I annat fall uppgår den till 20 procent av ersättningsunderlaget.

Huvudregeln är att omställningslivränta betalas ut under 12 månader räknat från dödsfallet. Har den efterlevande vårdnaden om, och bor tillsammans med, barn som är mellan 12 och 18 år betalas förlängd omställningslivränta under tolv månader. Den sammanlagda ersättningstiden blir då 24 månader. Om den efterlevande har vårdnaden om, och bor tillsammans med, barn som är under 12 år betalas förlängd omställningslivränta till dess att yngsta barnet fyller 12 år.

Barnlivränta

Barnet kan få livränta efter en eller båda föräldrarna till och med den månad barnet fyller 18 år. Om barnet studerar kan livräntan utbetalas så länge studierna pågår, men längst till och med juni det år barnet fyller 20 år.

Berättigade till livränta är:

- **biologiskt barn,**
- **adopterat barn,**
- **utländskt barn som tagits till Sverige i adoptionssyfte.**

Om den avlidna efterlämnar ett barn utgör livräntan 40 procent av ersättningsunderlaget. Finns flera barn ökas underlaget med 20 procent för varje barn och fördelas lika mellan barnen.

Begravningshjälp

Om dödsfallet skett på grund av arbetsskada är begravningshjälp enligt socialförsäkringsbalken, SFB, ett belopp som motsvarar 30 procent av prisbasbeloppet vid tiden för dödsfallet. Begravningshjälpen betalas ut till dödsboet. Ersättningen är skattefri.

Begravningshjälpen enligt SFB betalas oavsett om det samtidigt finns skydd för begravningskostnad i annan försäkring. Från den andra försäkringen – till exempel TFA-KL som vi skriver om strax nedan – avräknas i regel den ersättning som dödsboet fått i form av begravningshjälp från Försäkringskassan enligt SFB.

Övrigt om efterlevandeskydd i socialförsäkringsbalken

Samordning med andra efterlevandeersättningar

Efterlevandelivränta enligt SFB samordnas med all annan efterlevandepension. Livränta enligt SFB betalas därför endast ut i de fall den överstiger pensionen.

Vill du veta mer?

Pensionsmyndigheten kan lämna fullständiga upplysningar på pensionsmyndigheten.se

Ersättning enligt TFA-KL

Begravningskostnader

TFA-KL lämnar ersättning för begravningskostnader som inte ersätts av annan försäkring, till exempel enligt SFB eller från TGL-KL.

TFA-KL kan ersätta kostnader för:

- **sorgkläder för make och hemmavarande barn (normalt 50 procent av kostnaden),**
- **begravningsmåltid,**
- **gravsten (normalt upp till 1/3 prisbasbelopp),**
- **förlorad inkomst för den avlidnas anhöriga som ombesörjer begravningen (under tiden från dödsfallet till begravningen).**

Förlust av underhåll

De som var beroende av den avlidna för sin försörjning kan få ersättning för förlust av underhåll. De efterlevande, alltså make/registrerad partner/sambo och barn, ska i princip kunna leva på samma standard som före dödsfallet. Vid bedömning av behovet av underhåll tas hänsyn till den efterlevandes möjlighet att försörja sig själv och den ersättning som lämnas från annat håll, till exempel omställningspension enligt SFB, efterlevandelivränta enligt SFB och kollektivavtalad ersättning till efterlevande.

Ersättningen betalas ut antingen som en skattepliktig livränta (då ett belopp betalas ut månadsvis) eller som ett engångsbelopp.

Ersättning till anhöriga för psykiskt lidande vid dödsfall

Om en arbetsskada leder till dödsfall kan en person som stått den avlidna särskilt nära och som fått en psykisk chock eller andra psykiska besvär till följd av dödsfallet få ersättning för detta. Med någon som stod den avlidna särskilt nära menas i första hand make, registrerad partner, sambo, barn och föräldrar. Här kan alla typer av ersättningar komma ifråga under akut sjuktid och invaliditetstid.

Ersättning kan till exempel lämnas för:

- **inkomstförlust,**
- **merkostnader,**
- **psykiskt lidande som dödsfallet medfört.**

För dödsfall på grund av arbetsskada från och med den 1 april 2012 gäller att det inte längre finns något krav på att nära anhörig måste styrka rätt till ersättning för egen personskada genom läkarintyg eller liknande utredning.

KORTFAKTA OM JURIDIKEN KRING DÖDSFALL

Förutom försäkringsfrågor kommer det ofta upp frågor som rör arv och testamente i samband med att någon har avlidit. Därför ger vi här en övergripande beskrivning av juridiken kring dödsfall. Det som beskrivs är den svenska arvsrättliga lagstiftningen som gäller när den avlidna vid dödsfallet hade sin hemvist i Sverige.

Ingen skatt på arv eller gåvor

Från och med den 17 december 2004 är arv eller gåvor inte skattepliktiga.

Gemensam europeisk arvsförordning

Den EU-gemensamma förordningen om arv är likställd med lag i alla EU-länder utom Danmark, Irland och Storbritannien. Förordningen reglerar hur arvsfrågor ska hanteras i förhållande till var i lagens tillämpningsområde som den avlidna var bosatt.

I korthet fastställer förordningen att, om en arvsfråga ska prövas i domstol, är det domstolarna i det land där den avlidna var bosatt (”hade sin hemvist” som det uttrycks i förordningen) som ska pröva tvisten enligt det landets lagstiftning. Därmed påverkar förordningen i princip bara efterlevande till avlidna som vid dödsfallet hade sin hemvist i ett annat land än Sverige. Den som trots bosättning/hemvist i utlandet vill säkerställa att svensk arvsrätt tillämpas, bör skriva ett testamente som innehåller en så kallad lagvalsklausul.

Försäkringsvillkoren påverkas inte

Observera att EUs arvsförordning gäller just arvsrätten och påverkar inte bestämmelser i försäkringsvillkor – till exempel de som gäller för de tjänstegrupplivförsäkringar och pensionsplaner som ingår i svenska kollektivavtal, till exempel TGL-KL respektive KAP-KL och AKAP-KL.

Det är fortfarande förmånstagarordningen i försäkringsvillkoren som gäller, om inte ändrat förmånstagarförordnande finns. Detta gäller även om exempelvis spansk arvsordning ska tillämpas på arvet om den avlidna hade hemvist i det landet.

För försäkringsvillkoren finns dessutom lagvalsregler av innebörd att det är svensk rätt som tillämpas vid tvist om tolkningen av dessa.

Arvsordning

Huvudregeln är att de tillgångar som en avliden person lämnar efter sig fördelas, om inte annat förordnats, enligt de bestämmelser som föreskrivs enligt svensk lag genom äktenskaps- och ärvdabalken eller genom sambolagen.

Den avlidnas släktingar indelas i tre arvsklasser enligt följande:

- **FÖRSTA ARVSKLASSEN: Den första arvsklassen består av den avlidnas bröstarvingar, det vill säga barn, barnbarn och så vidare.**
- **ANDRA ARVSKLASSEN: Den andra arvsklassen består av den avlidnas föräldrar, syskon, syskonbarn och så vidare.**
- **TREDJE ARVSKLASSEN: Den tredje arvsklassen består av den avlidnas far- och morföräldrar och deras barn (deras barn, det vill säga kusiner, ärver inte).**

En efterlevande make ärver före första arvsklassen om bröstarvingarna är makarnas gemensamma barn. Bröstarvingar som är makarnas gemensamma barn har rätt till efterarv om de överlever den efterlevande föräldern. Om den avlidna inte efterlämnar make/registrerad partner eller några bröstarvingar går arvsrätten över till andra klassen och så vidare. Finns ingen arvinge i någon av klasserna och inte heller något testamente, tillfaller arvet Allmänna arvsfonden.

För så kallade särkullbarn gäller särskilda regler. Ett särkullbarn är barn till en avliden förälder vars make inte är förälder till barnet. Särkullbarn har rätt att få ut sitt arv genast och behöver inte vänta tills styvföräldern också har avlidit.

Makes och bröstarvingars arvsrätt

Efterlämnar den avlidna make och gemensamma barn, får den efterlevande maken alltså bästa arvsrätt. Den efterlevande maken får 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 dem.

Efterlevande makes kvarlåtenskap tillfaller gemensamma bröstarvingar

- **dels som efterarv efter den först avlidna föräldern,**
- **dels som arv efter den sist avlidna föräldern.**

Exempel 1

Anders avlider och efterlämnar hustrun Birgitta och makarnas gemensamma barn Calle. Anders giftorättsgods är värt 400 000 kronor och Birgittas giftorättsgods 200 000 kronor. Testamente finns inte.

Birgitta ärver 300 000 kronor med fri förfoganderätt samt 300 000 kronor som giftorätt.

Calle har rätt till efterarv först efter det att även Birgitta har avlidit.

Om den avlidna efterlämnar make och bröstarvingar 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 2

Anna avlider och efterlämnar maken Bertil och barnet Cecilia som är Annas från ett tidigare äktenskap. Annas giftorättsgods är värt 400 000 kronor och Bertils giftorättsgods 200 000 kronor. Testamente finns inte. Barnet Cecilia, som alltså är ett så kallat särkullbarn, väljer att ta ut sitt morsarv i samband med moderns död.

Bertil får 300 000 kronor som giftorätt medan Cecilia ärver 300 000 kronor.

Efterlämnar den först avlidna maken inte några bröstarvingar, föräldrar, syskon eller syskonbarn ärver den efterlevande maken all kvarlåtenskap med äganderätt.

Efterlevande make har inte något laglottsskydd för sin arvsrätt varför arvsrätten kan sättas ur spel genom testamente. Dock har efterlevande make alltid rätt att få fyra prisbasbelopp, även om det finns särkullbarn.

Sambors arvsrätt

I många parförhållanden med gemensamt hushåll är parterna inte gifta eller registrerade partners, utan sambo. Den viktigaste skillnaden i arvshänseende är att en efterlevande sambo saknar arvsrätt.

Däremot har den efterlevande sambon enligt sambolagen rätt att begära bodelning av parets gemensamma bohag och bostad, om egendomen har förvärvats för gemensamt begagnande. En efterlevande sambo har alltid rätt till minst två prisbasbelopp vid dödsfallet.

För att sammanboende ska få ärva varandra, fordras att man upprättar testamente till förmån för varandra.

Sambolagen gäller alla samboförhållanden, oavsett kön.

Bouppteckning

Bouppteckning är en förrättning där den avlidnas samtliga tillgångar och skulder förtecknas i en handling. Till förrättningen ska samtliga dödsbodelägare kallas.

Bouppteckningen är ett underlag för bodelning och arvsskifte. Bouppteckningen ska vara klar inom tre månader från dödsfallet. Arvsskatten upphörde den 17 december 2004. För arv som beror på dödsfall som inträffat före detta datum betalas dock arvsskatt enligt tidigare regler.

Testamente

Några av de vanliga arvsreglerna kan ändras genom att en person skriver ett testamente om hur kvarlåtenskapen efter hennes/hans dödsfall ska fördelas. Från och med den 17 augusti 2015 då den nya europeiska arvsförordningen började gälla, är testamente med lagvalsklausul dessutom nödvändigt för att den som är bosatt i utlandet ska kunna säkerställa att svensk lagstiftning tillämpas på arvet.

Den som skrivit ett testamente kan när som helst ändra eller upphäva det. 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.

Testamentet behöver inte registreras, men måste kunna uppvisas vid bouppteckningen. Ett testamente är dock en juridisk rättshandling, så det kan vara lämpligt att vända sig till en juridisk expert. Sådana finns exempelvis på bankernas notariatavdelningar eller på begravningsbyråerna.

Ett testamente ska upprättas skriftligt med två vittnen. 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, sambo eller arvsberättigad släkting eller närstående till sådan, inklusive svåger eller syskon till testatorn. Inte heller en persons ställföreträdare som förmyndare, gode man och förvaltare får bevittna personens testamente.

För både testamenten och förmånstagarförordnanden – som behandlas i nästa avsnitt – gäller att de är ”färskvara”. Det är viktigt att regelbundet se över dessa dokument under hela livet och göra de förändringar som eventuellt behövs för att hålla dem aktuella.

Förmånstagarförordnande

Numera innehåller de flesta personförsäkringar ett så kallat generellt förmånstagarförordnande (standardförordnande) som innebär att make eller registrerad partner i första hand är förmånstagare till försäkringarna.

Om en person önskar att någon annan ska vara mottagare av försäkringsbeloppen ska detta skriftligt meddelas försäkringsbolaget för registrering. Observera att testamente inte räcker!

Att en viss bestämd person preciseras som förmånstagare kan vara särskilt viktigt då det gäller sambo. Saknas förordnande till sambons fördel, går försäkringsbeloppet till arvingarna.

I tjänstegrupplivförsäkringen TGL-KL finns sambo angiven som förmånstagare. Man bör dock tänka på att om den avlidna också efterlämnar barn, delas beloppet lika mellan barn och sambo.

Ett förmånstagarförordnande kan givetvis när som helst ändras i takt med hur de personliga förhållandena förändras. Tänk dock på att även ändringar måste göras skriftligt.

Bodelning och arvsskifte

När bouppteckningen är klar och dödsboets skulder är betalda kan arvingarna dela boet mellan sig.

Utmätningsregler

Utmätningsreglerna finns i försäkringsavtalslagen från 2006.

Utmätningsfrihet för den avlidnas skulder

En förutsättning för utmätningsfrihet är att försäkringsbeloppet tillfaller någon som den försäkrade försörjt. Utmätningsfrihet 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 berättigad 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 bröstarvingar 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 utmätningsfritt upp till ett prisbasbelopp enligt reglerna i utsökningsbalken. Ett krav för utmätningsfrihet är att beloppet hålls åtskilt. Belopp som överstiger begravningskostnaderna kan mätas ut. Utmätning kan också ske om fordran avser just begravningskostnader.

Utmätningsfrihet för förmånstagares skulder

För att denna utmätningsfrihet ska gälla krävs att försäkringsbeloppet hålls avskilt från förmånstagarens övriga medel. Utmätningsfriheten är begränsad till en period om två år räknat från det att beloppet skulle ha betalats ut. För fortsatt utmätningsfrihet krävs 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.

RÅD TILL DEN FÖRSÄKRADE

Samla alla viktiga papper i en mapp

Det är viktigt att veta vilka försäkringar man har och det är en god idé att samla allt material om försäkringarna tillsammans med andra viktiga papper.

Viktigt att tänka på

Som en hjälp för den försäkrade finns här en sammanställning av frågor och svar som kan vara bra att tänka på:

- **I vilket försäkringsbolag är jag tjänstegrupplivförsäkrad?**
  Anställda inom kommuner och regioner har KPA Livförsäkring AB (KPA Liv) som försäkringsgivare.

- **I vilket försäkringsbolag är min make, registrerade partner eller sambo tjänstegrupplivförsäkrad?**
  Det är din makes, registrerade partners eller sambos anställning och arbetsgivare som styr i vilket försäkringsbolag som sådan finns, till exempel:

  - Anställda inom kommuner och regioner = försäkrade i KPA Liv.
  - Privatanställda arbetare = försäkrade i Afa Försäkring.
  - Privatanställda tjänstemän = arbetsgivaren kan välja försäkringsbolag. Kontakta arbetsgivaren för ytterligare information.
  - Statsanställda = försäkrade i SPV (Statens tjänstepensionsverk).
  - Kooperativt anställda = i många fall försäkrade i Folksam, via administrationsbolaget Pensionsvalet, pensionsvalet.se, men kan i vissa i vissa fall vara i valbart bolag beroende på om den anställda är tjänsteman (KPT1 via kollektivavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK).

- **Om min make, registrerade partner eller sambo saknar tjänstegrupplivförsäkring, kan min egen TGL då gälla?**
  Ja, i form av makeförsäkring. En förutsättning är att det finns hemmaboende barn under 17 år. Vid frågor kontakta KPA Liv.

- **Har jag skrivit eller behöver jag skriva ett ändrat förmånstagarförordnande?**
  Ett ändrat förmånstagarförordnande är ett sätt att ”styra” utfallande försäkringsbelopp till annan förmånstagare än vad som anges i försäkringsvillkoren. Detta ska anmälas skriftligt till KPA Liv på särskild blankett. Vid frågor kontakta KPA Liv.

- **Överensstämmer det som står i förordnandet med min vilja?**
  Vid ändrade förhållanden, som till exempel ny familjesituation kan det ändrade förmånstagarförordnandet behöva återkallas eller ändras. Kontakta i så fall KPA Liv.

- **Till vilket försäkringsbolag har jag skickat/ska jag skicka det ändrade förmånstagarförordnandet?**
  Förordnandet skickas till det bolag som du för tillfället är TGL-försäkrad i.

- **Finns det andra grupp- eller livförsäkringar?**
  Om du till exempel är medlem i något fackförbund kan möjligheten att teckna gruppliv-försäkring finnas. Möjlighet finns också att teckna privat livförsäkring.

- **Kan ytterligare ersättningar bli aktuella vid ett eventuellt dödsfall?**
  Efterlevandepensioner enligt lag betalas ut av Pensionsmyndigheten. Det gäller också eventuell livsvarig efterlevandepension som den försäkrade tecknat inför den första utbetalningen av premiepension.
  Kontakta Pensionsmyndigheten (Box 38190, 100 64 Stockholm,
  pensionsmyndigheten.se, kundtjänst 0771-776 776,
  e-post: registrator@pensionsmyndigheten.se).
  Pension till efterlevande enligt KAP-KL med flera kollektivavtalade pensionsplaner kan också bli aktuell.

PENSION

INNEHÅLL

ÖVERSIKT – PENSION 215

Trygghetspyramiden 215

Sammanfattande översikt 217

AKTUELLT 220

Nyheter i lagstiftningen 220
Prisbasbelopp och inkomstbasbelopp 2021 220
Inkomstpensionstillägg införs 2021 220
Kort repetition av fjolårets nyheter i allmän pension 220
LAS-åldern har höjts till 68 år (gäller också under 2021) 221
Begreppet "riktålder" för pension (tillämpas först 2026) 221

Nyheter i kollektivavtalet 222

ALLMÄN PENSION 223

Vem omfattas av vad? 223

Principer för allmän pension 223

Pensionsdelarna i den allmänna pensionen 224
Inkomstpension 225
Premiepension 225
Garantipension 226
Tilläggspension 226

Pensionsgrundande inkomster 227
Pensionsgrundande belopp 227
PGI och pensionsgrundande belopp vid sjuk- och aktivitetsersättning 228

Orange kuvertet – årligt besked om pensionsrätten 228

Tillägg till ålderspension – BTP, SBTP och ÄFS 228
Bostadstillägg till pensionärer (BTP) 228
Särskilt bostadstillägg till pensionärer (SBTP) 229
Äldreförsörjningsstöd (ÄFS) 230

Nytt tillägg till inkomstgrundad ålderspension 230
Automatisk utbetalning från och med september 2021 230
Villkor för att få inkomstpensionstillägg 231
Inkomstpensionstilläggets storlek 231
Andra pensionsförmåner påverkar inte 231

PENSION ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL – KAP-KL OCH AKAP-KL 233

AKAP-KL: Inledande bestämmelser 234

KAP-KL: Inledande bestämmelser 235

Förmånerna i AKAP-KL 238

AKAP-KL: Avgiftsbestämd ålderspension 238

Förmånerna i KAP-KL 239

KAP-KL: Avgiftsbestämd ålderspension 239

KAP-KL OCH AKAP-KL: Om pensionsval, flytträtt och uttag 240

KAP-KL: Förmånsbestämd ålderspension 243

KAP-KL: Livränta 245

KAP-KL: Omräkning av pension 246

KAP-KL och AKAP-KL: Särskild avtalspension 246

KAP-KL: Pension till efterlevande 248

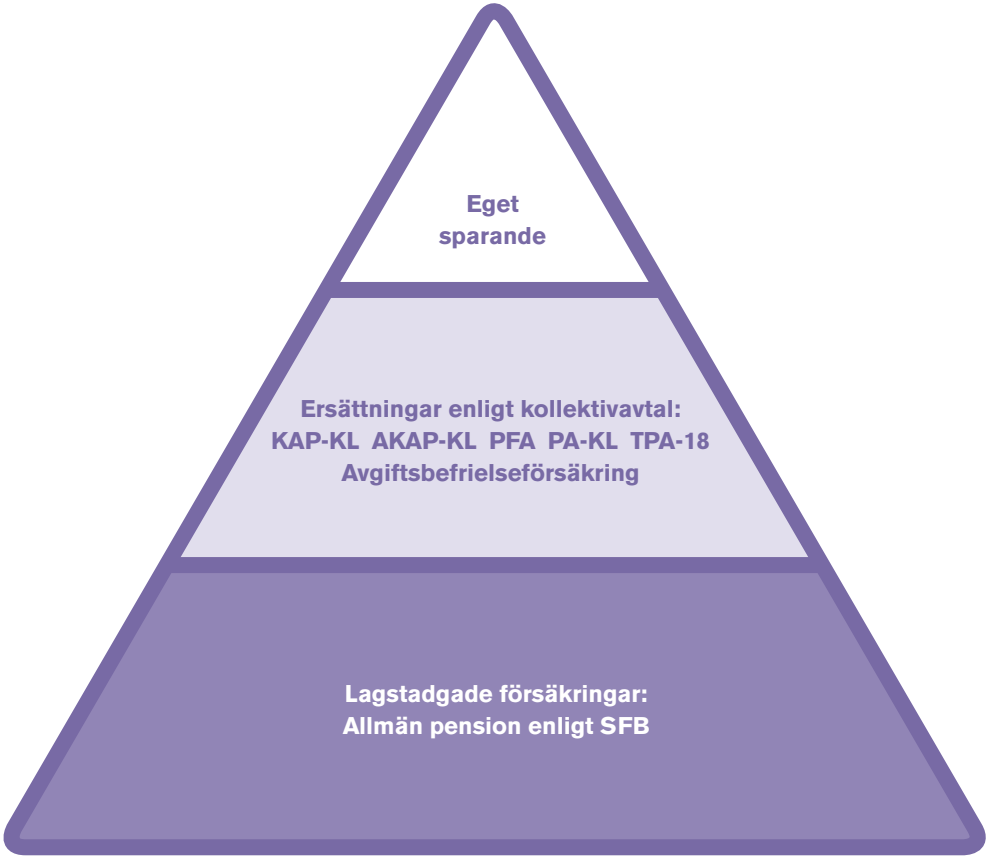
AKAP-KL: Familjeskydd 248

Äldre pensionsavtal – PFA 249

Äldre pensionsavtal – PA-KL 249

ÖVERSIKT – PENSION

Trygghetspyramiden



ALLMÄN PENSION = Inkomstpension, premiepension, garantipension samt tilläggspension (för födda 1938–1953).Under 2021 finns också den nya förmånen Inkomstpensionstillägg.
SFB = Socialförsäkringsbalken
KAP-KL = Pensionsavtal för anställda i kommuner och regioner. Dessutom omfattas anställda i företag som är medlemmar i de kommunala företagens arbetsgivarorganisation

Sobona samt anställda i andra av Pensionsnämnden godkända arbetsgivare. Fr o m den 1 januari 2014 gäller KAP-KL endast för anställda födda 1985 och tidigare.
AKAP-KL = Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension. Pensionsavtal Pensionsavtal som gäller sedan den 1 januari 2014 för anställda födda 1986 och senare. AKAP-KL gäller anställda i kommuner och regioner samt i företag som är medlemmar i de kommunala företagens arbetsgivarorganisation Sobona.
PFA = Pensions- och försäkringsavtal för anställda i kommuner, regioner och Svenska kyrkan. (Tidigare pensionsavtal. Gäller med övergångsbestämmelser.)
PA-KL = Pensionsavtal för anställda i kommuner och regioner. (Tidigare pensionsavtal. Gäller med övergångsbestämmelser.)
TPA-18 = Pensionsavtal för de av Svenska kyrkans anställda som är födda 1959 eller senare. Födda 1958 och tidigare kvarstår i KAP-KL Svenska kyrkan.
AVGIFTSBEFRIELSEFÖRSÄKRING FÖR KAP-KL OCH AKAP-KL = Betalar pensionsavgiften avseende den avgiftsbestämda ålderspensionen för den anställda i arbetsgivarens ställe enligt pensionsavtalen KAP-KL, AKAP-KL och PFA vid sjukersättning, aktivitetsersättning, arbetsskadelivränta enligt SFB samt vid Särskild AGS-KL-förmån. Avgiftsbefrielse-försäkringen betalar även avgift för Svenska kyrkans pensionsavtal TPA-18.

Sammanfattande översikt

För mer detaljerad information om allmän pension hänvisas till Pensionsmyndighetens olika informationsmaterial i broschyrform och till information på webbplatsen pensionsmyndigheten.se. För närmare information om KAP-KL, AKAP-KL och övriga kollektivavtalade tjänstepensionsplaner hänvisas till arbetsgivare eller facklig organisation.

FÖRMÅN	FÖRSÄKRING	VEM HAR RÄTT TILL FÖRMÅN	ERSÄTTNING
Inkomstpension (gäller personer födda fr o m 1938)	Lagstadgad allmän pension enligt reglerna för förmåner vid ålderdom i socialförsäkringsbalken, SFB, avdelning E	Den som har tjänat in pensionsrätt genom pensionsgrundande inkomst inklusive pensionsgrundande belopp (för barnår, studier eller värnplikt)	Pensionen är avgiftsbestämd. Ingen utfästelse om en viss nivå
Tilläggspension (gäller personer födda 1938–1953)		Pensionsgrundande inkomst som tjänats in i folkpensions-/ATP-systemet under minst tre år t o m det år man fyller 64 år	60 procent av genomsnittet av de 15 bästa ATP-åren med tillägg för folkpension
Premiepension (gäller personer födda fr o m 1938)		Den som har pensionsgrundande inkomst inklusive pensionsgrundande belopp	Pensionens storlek beror på resultatet av den eller de värdepappersfonder som den försäkrade placerat pensionspremierna i
Garantipension		Den som tjänat in låg eller ingen inkomstgrundad ålderspension	Om enbart garantipension betalas ut är den: * Ogift: 2,181 prisbasbelopp (8 651kr/mån) * Gift: 1,951 prisbasbelopp (7 739 kr/mån)
Inkomstpensionstillägg	Riktad budgetsatsning från 2021	Till personer som fyllt 65 år med uttag av inkomstgrundad ålderspension på 9 000 – 17 000 kronor i månaden beräknad på pensionen vid 65 års ålder	25 – 600 kronor i månaden vid full förmån. Det högsta beloppet, 600 kronor, vid inkomstgrundad pension på 11 000 – 14 000 kronor. OBS: Betalas ut från och med september 2021.

FÖRMÅN	FÖRSÄKRING	VEM HAR RÄTT TILL FÖRMÅN	ERSÄTTNING
Avgiftsbestämd ålderspension	KAP-KL (gäller fr o m 2014 bara för anställda födda 1985 och tidigare)	Pensionsrätt tjänas in fr o m 21 års ålder, från första lönekronan upp till 30 inkomstbasbelopp	Pensionen är avgiftsbestämd. Ingen utfästelse om en viss pensionsnivå. För KAP-KL är pensionsavgiften 4,5 procent på den pensionsgrundande lönen
	AKAP-KL (gäller fr o m 2014 för anställda födda 1986 och senare)	Pensionsrätt tjänas in utan nedre åldersgräns, från första lönekronan upp till 30 inkomstbasbelopp	Pensionen är avgiftsbestämd. Ingen utfästelse om en viss pensionsnivå. Pensionsavgiften motsvarar 4,5 procent på den pensionsgrundande lönen till nivån 7,5 inkomstbasbelopp. För lönedelar mellan 7,5 och 30 inkomstbasbelopp är avgiften 30 procent intill dess att arbetstagaren fyllt i 32 a § LAS angiven ålder (68 år från och med 2020). Efter denna ålder är pensionsavgiften 4,5 procent på hela den pensionsgrundande lönen
Förmånsbestämd ålderspension	KAP-KL (gäller fr o m 2014 bara för anställda födda 1985 och tidigare)	Kompletterande pensionsrätt för anställd som slutar sin anställning i pensioneringssyfte och som har ett pensionsunderlag som är högre än 7,5 inkomstbasbelopp	Denna ålderspension är förmånsbestämd. Den anställda får en andel av lön över 7,5 inkomstbasbelopp. Pensionens storlek beror på pensionsunderlagets storlek, pensionsnivå i procent och anställningstid
Livränta		Kompletterande pensionsrätt till anställd som slutar sin anställning utan pensioneringssyfte (t ex för att byta till en anställning inom annat avtalsområde) och som har ett pensionsunderlag som är högre än 7,5 inkomstbasbelopp	Livränta beräknas utifrån den anställdas pensionsunderlag och faktiska anställningstid i förhållande till anställningstid fram till 65 år. Livränta räknas upp årligen med prisbasbeloppet

FÖRMÅN	FÖRSÄKRING	VEM HAR RÄTT TILL FÖRMÅN	ERSÄTTNING
Särskild avtalspension	KAP-KL (gäller fr o m 2014 bara för anställda födda 1985 och tidigare)	a) Överenskommelse om särskild avtalspension mellan arbetsgivare och arbetstagare b) Rätt till särskild avtalspension för anställda inom räddningstjänsten, med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka	Förmånsbestämd och beräknas som en procentsats av pensionsunderlaget
	AKAP-KL (gäller fr o m 2014 för anställda födda 1986 och senare). Tills vidare gäller samma regler för särskild avtalspension för anställda i räddningstjänsten som i KAP-KL	a) Överenskommelse om särskild avtalspension mellan arbetsgivare och arbetstagare b) Rätt till särskild avtalspension för anställda inom räddningstjänsten, med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka	a) Förmånsbestämd och beräknas som ett genomsnitt av de tre sista årens pensionsgrundande löner (borträknat "pensionsåret" och året dessförinnan) b) Behålls för tillfället oförändrad, men principöverenskommelse finns mellan avtalsparterna om en översyn av bestämmelserna för denna förmån
Efterlevandeförmåner enligt kollektivavtal	Pension till efterlevande enligt KAP-KL och Familjeskydd enligt AKAP-KL (trädde i kraft 2018)	Efterlevandeförmåner betalas till efterlevande make, registrerad partner och barn samt i vissa fall till sambo. Rätten till pension till efterlevande gäller om den anställda avlider medan hon eller han är anställd eller om dödsfallet inträffar inom sex månader efter det att anställningen upphört. Det finns även andra situationer där efterlevandeförmåner enligt respektive pensionsplan kan bli aktuell	KAP-KL: Pension till efterlevande är förmånsbestämd och beräknas som en procentuell andel av den avlidnas pensionsunderlag AKAP-KL: Familjeskydd är en procentuell andel av inkomstbasbeloppet (under dödsåret) och räknas årligen upp med förändringen av prisbasbeloppet under utbetalningstiden
Avgiftsbefrielseförsäkring vid sjukdom och arbetsskada	Avgiftsbefrielseförsäkring för KAP-KL och AKAP-KL	Försäkrad som får månadsersättning från AGS-KL eller arbetsskadelivränta från Försäkringskassan	Avgiftsbefrielseförsäkringen betalar pensionsavgiften avseende den avgiftsbestämda ålderspensionen så att den försäkrade fortsätter att tjäna in pension under tid med sjukersättning/aktivitetsersättning eller arbetsskadelivränta samt under tid då arbetstagaren får Särskild AGS-KL-förmån

AKTUELLT

Nyheter i lagstiftningen

Prisbasbelopp och inkomstbasbelopp 2021

Det av Statistiska centralbyrån årligen beräknade och av regeringen fastställda prisbasbeloppet för 2021 är 47 600 kronor, det vill säga 300 kronor högre än det för 2020.

Det för intjänande av pensionsrätt viktiga inkomstbasbeloppet har regeringen fastställt enligt den av Pensionsmyndigheten beräknade höjningen med 1400 kronor och är 68 200 kronor under 2021. Inkomstbasbeloppet brukar höjas även sådana år då prisbasbeloppen sänks, eftersom inkomstbasbeloppet inte bara grundas på konsumentpriserna utan även på den genomsnittliga löneutvecklingen.

Inkomstpensionstillägg införs 2021

Läs mer på sid 230–231.
Observera att utbetalningarna sker först från och med september 2021.

Syftet med den nya förmånen Inkomstpensionstillägg är att höja pensionen för personer som haft ett långt yrkesliv men ändå får en låg inkomstgrundad pension. Regering och riksdag har valt att utforma förmånen som ett kontanttillägg som betalas ut automatiskt av Pensionsmyndigheten från och med september 2021 till de pensionärer som har rätt till det.

Den försäkrade måste ha fyllt 65 år och ha uttag av inkomstgrundad pension samt – för att få fullt inkomstpensionstillägg – ha haft lägst 30, 35 eller 40 år med pensionsgrundande inkomst (PGI). Beroende på hur stor den inkomstgrundande pensionen är i spannet 9 000 – 17 000 kronor i månaden, kan inkomstpensionstillägget som mest uppgå till 600 kronor i månaden. Detta högsta belopp betalas vid en inkomstgrundad pension på 11 000 – 14 000 kronor i månaden till pensionär som uppfyller kravet på lägsta antal år med PGI.

Kort repetition av fjolårets nyheter i allmän pension

Varför denna repetition trots att inget nytt börjar gälla 2021?

Hösten 2019 fattade riksdagen ett antal viktiga beslut som gällde framtida ändringar i det allmänna pensionssystemet. Vi beskrev dem i detalj i fjolårets upplaga av Handboken, eftersom flera ändringar började gälla just 2020. 2021 och 2022 är något av ”mellanår”, då 2020 års ändringar ligger kvar men inget nytt tillkommer. Det skadar dock inte att hålla tidplanen för kommande ändringar, närmast från 2023, i minnet. De beslutas visserligen formellt av riksdagen under hösten 2022 men eftersom de bygger på en överenskommelse i riksdagens Pensionsgrupp finns en bred majoritet för dem och besluten blir högst sannolikt de som beskrevs i underlaget till riksdagsbeslut hösten 2019.

Uttagsåldern har höjts till 62 år (gäller också under 2021)

En av fjolårets nyheter var att den lägsta uttagsåldern för allmän pension höjdes till 62 år. Det gäller också under 2021 och berör de inkomstgrundade delarna inkomstpension med

eventuell tilläggspensionsdel samt premiepension. Personer födda 1959 fyller 62 år under 2021. Eventuell garantipension, som fungerar som utfyllnad, kan dock fortfarande tas ut efter fyllda 65 år.

Följande kommande ändringar är planerade:

2023

- **Den lägsta åldern för uttag av inkomstgrundad pension kommer sannolikt att höjas till 63 år från och med 2023.**
  Den lägsta ålder vid vilken garantipension kan betalas ut kommer sannolikt att höjas till 66 år från och med 2023. Samtidigt torde andra åldrar i socialförsäkringsbalken, till exempel slutåldern för att uppbära sjukersättning, att höjas i konsekvens med att garantipensionsåldern höjs.

2026

- **Den lägsta åldern för uttag av inkomstgrundad pension kommer sannolikt att höjas till 64 år från och med 2026.**
  Den lägsta ålder vid vilken garantipension kan betalas ut kommer sannolikt att höjas till 67 år från och med 2026.

LAS-åldern har höjts till 68 år (gäller också under 2021)

Den andra nyheten som började gälla 2020 var att en anställd har rätt att kvarstå i arbete (den så kallade LAS-åldern) till 68 år. Det gäller också under 2021.

Åldersgränsen för rätten att kvarstå i anställning framgår av den nya lydelsen i 32 a § LAS. Bestämmelsen är tvingande till arbetstagarens förmån och inte möjlig att avtala bort.

Begreppet ”riktålder” för pension (tillämpas först 2026)

Den tredje nyheten som riksdagen fattat beslut om gäller en så kallad riktålder, som ska börja tillämpas först 2026. Pensionsmyndigheten har i uppdrag att från och med 2020 räkna fram en riktålder varje år och att denna riktålder ska tillämpas sex år senare. Den riktålder (som blev cirka 67 år) som Pensionsmyndigheten räknade ut 2020 ska alltså börja tillämpas från 2026.

Riktåldern är inte detsamma som ”pensionsålder”. När det nuvarande pensionssystemet infördes togs begreppet ”lagstadgad pensionsålder” bort ur lagen och det kommer inte tillbaka.

Syftet är att göra pensionssystemet hållbart över tid genom att tydligare koppla det till den förväntade livslängdens utveckling. Om livslängden fortsätter att öka kommer systemet med beräkning av riktålder att förlänga den förvärvsaktiva tiden med två tredjedelar av livslängdsökningen och tiden som pensionär med en tredjedel. Så går beräkningen till:

- **Först räknar man ut befolkningens återstående medellivslängd vid 65 års ålder fem år före beräkningsåret. Låt oss kalla det XX år.**
- **Från det dras YY år, som var motsvarande värde för år 1994 (det år då pensionssystemet beslöts). Skillnaden kan vi kalla ZZ.**
- **Av ZZ ska man ta två tredjedelar och lägga till 65 och avrunda resultatet till närmaste helår. Resultatet är riktåldern som ska tillämpas sex år senare.**

Nyheter i kollektivavtalet

Tills vidare gäller samma regler för särskild avtalspension för anställda i räddningstjänsten som i KAP-KL.

ALLMÄN PENSION

Allmän pension är den lagstiftade ålderspensionen som finansieras med skatter och avgifter och som omfattar alla som bor och/eller arbetar i Sverige. År 1999 trädde ett nytt allmänt pensionssystem i kraft och ersatte då det tidigare systemet som byggde på folkpension och ATP.

Vem omfattas av vad?

De första utbetalningarna från det nya allmänna pensionssystemet ägde rum i januari 2001. Dagens ålderspensionärer har tjänat in större delen av sin ålderspension enligt de gamla reglerna för folkpension och ATP. Under en lång tid framöver kommer personer som är födda 1938–1953 alltså att få en pension som är beräknad på både gamla och nya pensionsrätter.

Den som är född 1954 eller senare omfattas helt av det nya systemet och får hela sin pension därifrån. Den pensionsrätt som hon eller han eventuellt redan hunnit tjäna in enligt ATP-reglerna, har redan räknats om till inkomstgrundad pension enligt det nya systemets regler.

Personer födda 1937 eller tidigare berörs inte av det nya pensionssystemet. För deras ålderspensioner har gjorts vissa tekniska anpassningar för att pensionerna ska passa in i den modell som gäller för det nya systemet. Bland annat höjdes alla tidigare skattefria pensioner så mycket att de kunde bli skattepliktiga utan att påverka storleken på pensionärens nettoutbetalning.

Födda 1937 eller tidigare	omfattas inte alls
Födda 1938–1953	omfattas av övergångsregler
Födda 1954 eller senare	omfattas bara av det nya systemet

Principer för allmän pension

Den viktigaste principen i allmän pension i dag kallas *livsinkomstprincipen*. Hela livets inkomster ligger till grund för ålderspensionen – inte som i det gamla systemet där ett visst antal ”bästa år” bestämde pensionens storlek. Det finns inga nedre eller övre åldersgränser för intjänande av pensionsrätt.

Förutom livsinkomstprincipen finns några andra principer som är viktiga att känna till.

Det allmänna pensionssystemet är till största delen ett så kallat *fördelningssystem*. Det innebär att varje års inbetalda skatter och avgifter används för att finansiera det årets pensionsutbetalningar.

Läs mer om premiepension på nästa sida.

En mindre del av det allmänna pensionssystemet är ett *premiereservsystem* (eller *fonderat system*), vilket innebär att en viss procentsats ”öronmärks” per individ. Dessa pengar som bokförs på ett individuellt konto har var och en rätt att välja placering för.

Avgiftsbestämd är ytterligare en pensionsterm som är viktig att hålla reda på. Ett av problemen med det tidigare folkpension-/ATP-systemet var att det innehöll ett löfte om en viss pensionsnivå. Det gamla systemet var med andra ord *förmånsbestämt*. Med fler pensionärer i förhållande till antalet yrkesverksamma fanns det risk för att pensionssystemet skulle bli orimligt dyrt och svårt att finansiera.

I det nuvarande systemet har riksdagen fattat beslut om en viss storlek på pensionsavgiften, avgiftsbestämd. Pensionssystemet ska inte få kosta mer än 18,5 procent av förvärvsinkomsten upp till 7,5 inkomstbasbelopp. Genom ett tak för kostnaden (och några andra försäkringstekniska mekanismer) går det att planera på lång sikt med en någorlunda grad av säkerhet. Osäkerheten i ett avgiftsbaserat system av detta slag ligger i hur mycket ålderspension som avgifterna räcker till.

Dagens pensionssystem har en mer *försäkringsmässig* karaktär än det gamla och bygger på livsinkomstprincipen. Pensionsrätten ska motsvara de avgifter som betalas in till systemet.

Pensionsdelarna i den allmänna pensionen

Den nya förmånen Inkomstpensionstillägg (se sid 230–231) är inte en del av det allmänna pensionssystemet som sådant, utan en riktad budgetsatsning som staten gjort för att förstärka pensionerna för personer med låg inkomstgrundad pension.

Det allmänna pensionssystemet har tre delar:

- **Inkomstpension**
- **Premiepension**
- **Garantipension**
- **Tilläggspension (endast för personer födda 1938–1953)**

Inkomstpension och premiepension (och tilläggspension för dem som det är aktuellt för) är inkomstgrundade pensionsdelar. För att tjäna in pensionsrätt krävs en förvärvsinkomst. För dem som tjänat in låg eller ingen inkomst- och premiepension, fungerar garantipensionen som utfyllnad.

Inkomstpension

Inkomstpensionen är den största inkomstgrundade delen. 16 procentenheter av den sammanlagda pensionsavgiften på 18,5 procent går till inkomstpensionen. Varje år fastställer Pensionsmyndigheten en pensionsrätt som bygger på den pensionsgrundande inkomsten och eventuella pensionsgrundande belopp (se sid 227–228).

Personer födda 1938–1953 (”mellangenerationen”) får även en pension som kallas tilläggspension. Läs mer om den på sid 226–227.

År från år bygger de samlade pensionsrätterna upp individens pensionsbehållning, som bokförs som en ”fordran” på staten. Inga pengar fonderas alltså, eftersom denna del av den allmänna pensionen är ett fördelningssystem.

Inkomstpensionen kan under 2021 tidigast tas ut vid 62 års ålder. År 2023 höjs denna lägsta uttagsålder sannolikt till 63 år (och planeras höjas till 64 år från 2026).

Det finns däremot ingen åldersgräns uppåt. Hur stor pensionen blir vid uttag vid olika åldrar, till exempel vid 65 års ålder eller vid den för årskullen angivna rekommenderade uttagsåldern, finns det en prognos för i den sammanställning som skickas ut till alla varje år (”det orange kuvertet”).

Pensionen kan tas ut som hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels pension.

Premiepension

2,5 procentenheter av pensionsavgiften på sammanlagt 18,5 procent används till premiepensionen för personer födda 1954 eller senare. Den så kallade mellangenerationen, alltså personer födda 1938–1953, har lägre procentsatser för avsättningen till premiepensionen.

Premiepensionen är ett premiereservsystem. Det betyder att pengar inte bara bokförs som en fordran på staten, utan faktiskt fonderas på ett individuellt konto. Liksom övriga delar av det allmänna pensionssystemet administreras premiepensionen av Pensionsmyndigheten.

Premiepensionen är utformad som ett fondförsäkringssystem, där var och en själv får välja förvaltare och fonder (högst fem stycken) för sina pensionspengar. Observera att alternativet traditionellt förvaltad försäkring – som finns i avtals-/tjänstepensionssystemen – inte finns här. För premiepensionen har riksdagen beslutat att det uteslutande ska vara ett fondförsäkringssystem.

Omfattande information om premiepensionen samt möjlighet att logga in för att byta fonder, se pensionsprognoser med mera finns på pensionsmyndigheten.se under Mina sidor. Observera att det krävs e-legitimation för att kunna logga in.

Den som inte gör ett aktivt val får sina premiepensionspengar placerade i fonden AP7 Såfa som administreras av den statliga Sjunde AP-fonden. Läs mer om de statliga fondalternativen på sid 297.

Premiepensionen kan under 2021 tidigast tas ut vid 62 års ålder. År 2023 höjs denna lägsta uttagsålder sannolikt till 63 år (och planeras höjas till 64 år från 2026).

Premiepensionen kan tas ut tillsammans med inkomstpensionen eller så kan dessa pensionsförmåner tas ut var för sig. Även premiepensionen kan tas ut som hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels pension.

Garantipension

Garantipensionen är det allmänna pensionssystemets ”grundskyddsdel”. Den person som har tjänat in låg inkomstgrundad pension är garanterad en viss pensionsnivå. Den person som helt saknar inkomstgrundad pension, får endast garantipension. För denna gäller det som kallas basnivå, uttryckt i prisbasbelopp.

Efter den senaste höjningen (2020) är basnivåerna följande:

- **2,181 prisbasbelopp för ogift pensionär (2021 är det 103 816 kr/år eller 8 651 kr/mån.)**
- **1,951 prisbasbelopp för gift pensionär (2021 är det 92 868 kr/år eller 7 739 kr/mån.)**

Garantipensionens nivåer är beroende av antalet år som man varit bosatt i Sverige. Full garantipension kräver att man varit bosatt i Sverige i minst 40 år.

Läs mer om reglerna för bostadstillägg och äldreförsörjningsstöd på sid 228–230.

Pensionärer med låg inkomst kan utöver pensionen vara berättigade till bostadstillägg till pensionärer, BTP, och särskilt bostadstillägg, SBTP. Den som saknar pensionsrätt eller har en mycket låg sådan (gäller främst personer som invandrat till Sverige i hög ålder) kan ha rätt till äldreförsörjningsstöd, ÄFS.

Till skillnad från de inkomstgrundade pensionsdelarna får garantipensionen tas ut först efter fyllda 65 år.

Observera att garantipensionen – både som enda pensionsförmån och som utfyllnad till inkomstgrundad pension – inte kan tas ut förrän efter fyllda 65 år. Denna åldersgräns är oförändrad under 2021 och 2022 men höjs troligen till 66 år från och med år 2023.

Tilläggspension

Den som är född 1938–1953 får en viss del av sin samlade pension i form av tilläggspension. Tilläggspension består av den pension som personen ifråga har tjänat in till och med 64 års ålder enligt det tidigare allmänna pensionssystemets regler för ATP och folkpension. Man får olika antal andelar tilläggspension beroende på födelseår (mer tilläggspension ju äldre man är).

Tilläggspensionen kan inte tas ut separat utan måste alltid tas ut tillsammans med inkomstpensionen.

För denna så kallade mellangeneration finns det specialregler. Bland annat gäller att inkomstpensionen och tilläggspensionen måste tas ut samtidigt. Premiepensionen får man dock ta ut separat.

En annan speciell omständighet som gäller mellangenerationen är att det för tilläggspensionen i praktiken finns en åldersgräns uppåt. Efter fyllda 70 år får ingen högre pension på grund av uppskjutet uttag.

Pensionen kan tas ut i fyra nivåer: hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels pension.

Pensionsgrundande inkomster

Inkomster från förvärvsarbete, inklusive egen näringsverksamhet, är givetvis pensionsgrundande. Men också vissa socialförsäkringsersättningar ger pensionsrätt. Det gäller de ersättningar som kompenserar för inkomstbortfall, exempelvis sjukpenning, rehabiliteringspenning, sjukersättning, aktivitetsersättning, föräldrapenning, arbetslöshetsersättning, arbetsskadelivränta, aktivitetsstöd med flera.

Det är bara personer som deklarerar sin inkomst som får pensionsrätt för inkomsten. För att pensionsgrundande inkomst ska kunna beräknas, krävs därför en sammanlagd inkomst under kalenderåret på minst 42,3 procent av prisbasbeloppet (inkomstgränsen för att lämna självdeklaration). 42,3 procent av prisbasbeloppet är 20 135 kronor år 2021.

Inkomst från samma utbetalare som understiger 1 000 kr per år är inte pensionsgrundande. På sådana inkomster betalas inga avgifter och någon kontrolluppgift behöver inte lämnas. Samma regler gäller för egenföretagare.

Innan den pensionsgrundande inkomsten fastställs ska avdrag göras för den allmänna pensionsavgiften. Endast inkomster upp till ett tak på 7,5 inkomstbasbelopp efter avdrag för den allmänna pensionsavgiften på 7 procent ger pensionsrätt.

HÖGSTA PGI PÅ 7,5 IBB = INKOMSTTAK PÅ 8,07 IBB

Den högsta pensionsgrundande inkomsten, PGI, är 7,5 inkomstbasbelopp (511 500 kronor under 2021). Men först ska den allmänna pensionsavgiften på 7 procent dras av. Därför måste i praktiken lön och andra pensionsgrundande inkomster vara högre för att man ska få maximal pensionsrätt. Lagen om allmän pensionsavgift stadgar att det högsta avgiftsunderlaget är 8,07 inkomstbasbelopp.

För 2021 års inkomster (som man deklarerar och som det fastställs pensionsrätt på under 2022) gäller att bara inkomster under 550 374 kronor per år ger pensionsrätt i den allmänna pensionen. Dessa 8,07 inkomstbasbelopp motsvarar en månadslön under 2021 på 45 865 kronor i månaden.

Pensionsgrundande belopp

Pensionsgrundande belopp är en extra pensionsrätt som man kan få utöver de pensionsrätter som beräknas utifrån den pensionsgrundande inkomsten, PGI. Pensionsgrundande belopp ges till:

- **föräldrar till barn mellan 0 och 4 år, så kallade barnår. Högst fyra sådana år per barn och familj. För adopterade barn gäller särskilda regler.**

- **studerande med studiemedel. 138 procent av utbetalat studiebidrag ligger till grund för beräkningen.**
- **värnplikt eller annan plikttjänstgöring under minst 120 dagar i följd.**

Värnplikten avskaffades den 1 juli 2010 men återinfördes 2018. Samma regler för intjänande av pensionsgrundande belopp gäller nu som tidigare för grundutbildning som genomförs med värnplikt. Militär grundutbildning på frivillig grund ger dock inte rätt till pensionsgrundande belopp.

PGI och pensionsgrundande belopp vid sjuk- och aktivitetsersättning

Även personer som uppbär inkomstrelaterad sjuk- eller aktivitetsersättning får pensionsgrundande belopp.

Sjuk- och aktivitetsersättningen i sig är pensionsgrundande inkomst, PGI. Därför fylls pensionsrätten på med ett pensionsgrundande belopp som är 93 procent av antagandeinkomsten vid hel sjuk-/aktivitetsersättning.

Orange kuvertet – årligt besked om pensionsrätten

Alla som tjänat in pensionsrätt och som ännu inte börjat ta ut hel ålderspension får ett ”värdebesked” under perioden januari–mars varje år. Detta årliga pensionsbesked har fått sitt namn eftersom det hittills alltid varit i pappersform och legat i ett orangefärgat kuvert. (Det finns också att tillgå efter inloggning på Pensionsmyndighetens hemsida under Dina pensionssidor-avdelningen och den som vill kan också avbeställa pappersutskicket.)

Beskedet är en individuell sammanställning av pensionsrätten i det allmänna pensionssystemet. I det orange kuvertet finns också prognoser för hur stor pensionen kan bli om den försäkrade väljer att ta ut sin pension vid exempelvis 65 eller 70 års ålder eller vid den för den försäkrades årskull rekommenderade pensioneringsåldern. Eftersom medellivslängden ökat anges också en ”alternativ pensionsålder” som anger hur länge en person i den försäkrades årskull behöver arbeta för att få ut motsvarande pension som dagens 65-åringar.

Tillägg till ålderspension – BTP, SBTP och ÄFS

Bostadstillägg till pensionärer (BTP)

Bostadstillägg till pensionärer, BTP, är ett bidrag till boendekostnaderna för den som har en låg pension. Den försäkrade ska ha fyllt 65 år och ta ut hela sin allmänna ålderspension. Bostadstillägget är skattefritt och gäller oftast ”tills vidare”. Den försäkrade är skyldig att anmäla om förhållandena ändras, till exempel om det blir fler som bor i bostaden eller om hyran ändras.

BTP är inkomstprövat och börjar reduceras vid inkomster som överstiger 2,181 prisbasbelopp för ogifta och 1,951 prisbasbelopp för gifta pensionärer (8 597 respektive 7 690 kr/mån). Dessa så kallade fribelopp gäller sedan 2020 och är oförändrade under 2021. Även ersättningsnivåerna och takbeloppen höjdes 2020 och gäller som de anges i tabellen även under 2021.

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	ERSÄTTNINGSBAR BOSTADSKOSTNAD	HÖGSTA BTP-BELOPP PER MÅNAD
Ogift ålderspensionär som fyllt 65 år	100 %	1–3 000 kr	3 000 kr + 340 kr = 3 340 kr/mån
	90 %	3 001–5 000 kr	1 800 kr/mån
	70 %	5 001–7 000 kr	1 400 kr/mån
			6 540 kr/mån
Gift ålderspensionär som fyllt 65 år	100 %	1–1 500 kr	1 500 kr + 170 kr = 1 670 kr/mån
	90 %	1 501–2 500 kr	900 kr/mån
	70 %	2 501–3 500 kr	700 kr/mån
			3 270 kr/mån

KOMMENTAR: Tilläggsbeloppen (340 respektive 170 kronor) som anges i kolumnen längst ut till höger är riktade satsningar från 2012 och 2013 som ligger kvar.

Särskilt bostadstillägg till pensionärer (SBTP)

Även SBTP är skattefritt och inkomstprövat. De som har en hög bostadskostnad och en låg disponibel inkomst i förhållande till bostadskostnaden kan få det särskilda bostadstillägget. SBTP betalas ut automatiskt av Pensionsmyndigheten om inkomsten, efter avdrag för skälig bostadskostnad, understiger skälig levnadsnivå.

Taket för högsta bostadskostnad höjdes 2020 och ligger under 2021 kvar på 7 000 kronor i månaden för ogift och 3 500 kronor i månaden för gift.

Den skäliga levnadsnivå som SBTP ligger relaterad till är sedan 2020 på olika nivåer för olika generationer av pensionärer:

Bostadstillägg (BTP och SBTP) till ålderspensionärer samt äldreförsörjningsstöd handläggs av Pensionsmyndigheten.

Det är många faktorer som påverkar BTP; betydligt fler och med olika intervall än vi går in på i denna handbok. Mer information, bland annat om fribelopp och hur tillgångar räknas, finns på pensionsmyndigheten.se/bostadstillagg.
En ”räknesnurra” för att göra en egen preliminär beräkning med de egna uppgifterna före ansökan finns på pensionsmyndigheten.se/beraknabt.

- **Födda 1937 eller tidigare: en tolftedel av 2,221 prisbasbelopp (vilket 2021 är 8 810 kronor i månaden) för ogift respektive 1,986 prisbasbelopp (vilket 2021 är 7 878 kronor i månaden) för gift.**
- **Födda 1938 eller senare: en tolftedel av 1,486 prisbasbelopp (vilket 2021 är 5 894 kronor i månaden) för ogift respektive 1,2105 prisbasbelopp (vilket 2021 är 4 802 kronor i månaden) för gift.**

Äldreförsörjningsstöd (ÄFS)

Syftet med ÄFS är att garantera en viss lägsta levnadsnivå. Reglerna och nivåerna är desamma som i SBTP.

Personer som saknar pension eller har en mycket låg sådan har rätt till äldreförsörjningsstöd. Flertalet 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 tagit ut för låg lön ur företaget och som därför inte betalat tillräckligt mycket i pensionsavgifter.

ÄFS består av två delar, dels ett stöd för personliga kostnader, dels ett bostadsstöd. Reglerna och nivåerna är desamma som för det särskilda bostadstillägget SBTP.

Äldreförsörjningsstödet är inkomstprövat. Sedan 2020 finns ett fribelopp på 24 000 kronor per år i arbetsinkomst. För inkomster över denna gräns minskas äldreförsörjningsstödet.

Nytt tillägg till inkomstgrundad ålderspension

Automatisk utbetalning från och med september 2021

Repetition: Inkomstgrundad allmän pension är pensionsdelarna Inkomstpension, eventuell Tilläggspension och Premiepension. Garantipensionen är en utfyllnad som inte är inkomstgrundad.

Syftet med den nya förmånen Inkomstpensionstillägg är att höja pensionen för personer som haft ett långt yrkesliv men ändå får en låg inkomstgrundad pension. Regering och riksdag har valt att utforma förmånen som ett kontanttillägg som betalas ut automatiskt av Pensionsmyndigheten.

Under 2021 kommer Pensionsmyndigheten att titta på alla pensionärer som fyllt 65 år och som tar ut inkomstgrundad pension. Beslut om eventuellt inkomstpensionstillägg fattas under augusti och de första utbetalningarna görs i september 2021.

Till grund för beslutet ligger både de villkor som beskrivs i nästa avsnitt, dels hur stor den försäkrades pension skulle vara om hon eller han tog ut den vid 65 års ålder.

Villkor för att få inkomstpensionstillägg

För att få inkomstpensionstillägg ska pensionären:

- **ha arbetat i Sverige och tjänat in pensionsgrundande inkomst (PGI) under minst ett år,**
- **ha fyllt 65 år och ha uttag av en inkomstgrundad pension på mellan 9 000 och 17 000 kronor i månaden,**
- **vara bosatt i Sverige eller i ett land inom EU/EES-området eller Schweiz.**

För att få fullt inkomstpensionstillägg måste antalet år med fastställd PGI vara 40 för personer födda 1945 eller senare. För personer födda tidigare gäller ett lägre antal år: 35 för födelseår 1938-1944 och 30 år för personer födda 1937 eller tidigare.

Beräkningsgrunden är pensionen vid 65 år.

Inkomstpensionstilläggets storlek

Fullt inkomstpensionstillägg ligger på mellan 25 och 600 kronor i månaden. Avgörande är dels hur mycket inkomstgrundad pension som den försäkrade skulle ha rätt till om hon eller han tog ut den vid 65 års ålder, dels om han eller hon uppfyllt kravet på ett lägsta antal år med fastställd PGI.

- **Det lägsta beloppet i fullt inkomstpensionstillägg (25 kronor) betalas ut till pensionärer med pension i spannet 9 000 – 9 167 kronor i månaden samt till pensionärer med pension i spannet 16 751 – 17 000 kronor i månaden.**
- **Det högsta beloppet i fullt inkomstpensionstillägg (600 kronor) betalas ut till pensionärer med pension i spannet 11 000 – 14 000 kronor i månaden.**

VIKTIGT: Inkomstpensionstillägget beräknas alltid på den inkomstgrundade pensionen som den skulle vara om den togs ut vid 65 års ålder. Hur stora själva utbetalningarna är vid uttag före (lägre utbetalning) eller efter (högre utbetalning) har alltså ingen betydelse för beräkningen av inkomstpensionstillägget.

En fullständig tabell med personexempel och mycket mer information finns på Pensionsmyndighetens webbplats under rubriken Inkomstpensionstillägg.

Andra pensionsförmåner påverkar inte

Varken bostadstillägg eller andra pensionsförmåner från Pensionsmyndigheten påverkar inkomstpensionstilläggets storlek. Det gör inte heller utbetalningar av avtals-/tjänstepension eller privata pensionsförsäkringar.

Härifrån och till slutet av detta kapitel behandlas pension enligt kollektivavtal, det vill säga både KAP-KL och AKAP-KL.

sid 233–239 På dessa sidor har vi försökt att underlätta jämförelsen mellan KAP-KL och AKAP-KL genom att beskriva samma företeelser parallellt. AKAP-KL finns på vänstersidorna och KAP-KL på högersidorna.

sid 240 Här återgår sidlayouten till den vanliga, löpande. För att det ska vara tydligt vad som gäller för KAP-KL respektive AKAP-KL har vi lagt in pensionsavtalets namn i början av varje rubrik.

PENSION ENLIGT KOLLEKTIVAVTAL – KAP-KL OCH AKAP-KL

Både KAP-KL och AKAP-KL är pensionsavtal för anställda hos kommunal arbetsgivare. Kommunal arbetsgivare i KAP-KL är kommun, region, medlem i de kommunala företagens arbetsgivarorganisation Sobona samt annan av Pensionsnämnden godkänd arbetsgivare.

- **KAP-KL trädde i kraft den 1 januari 2006 och ersatte det pensions- och försäkrings-avtal som gällde tidigare, PFA. Från och med den 1 januari 2014 omfattas endast de anställda som är födda 1985 eller tidigare.**
- **AKAP-KL trädde i kraft den 1 januari 2014 och omfattar personer som är födda 1986 eller senare.**

För anställda inom Svenska kyrkan gäller pensionsavtalet KAP-KL Svenska kyrkan sedan den 1 januari 2006. Från och med den 1 januari 2018 gäller avtalet för födda 1958 och tidigare. Från samma tid gäller TPA 18 Svenska kyrkan för födda 1959 och senare.

AKAP-KL: Inledande bestämmelser

Personer födda 1986 eller senare och som den 31 december 2013 omfattades av KAP-KL överflyttades från den 1 januari 2014 automatiskt till den nya pensionsplanen AKAP-KL.

AKAP-KL: Vem omfattas / omfattas inte?

12 paragrafen, sista stycket i avtalet om AKAP-KL: ”Mellan en arbetsgivare och en arbetstagare född 1986 eller senare, med överenskommen fast kontant lön som överstiger 83,5 procent av inkomstbasbeloppet, får vid nyrekrytering träffas överenskommelse om att kvarstå i helt annan pensionslösning än AKAP-KL. När överenskommelse träffas om att tillämpa annan pensionslösning gäller denna så länge arbetstagaren är anställd hos arbetsgivaren. Överenskommelse om annan pensionslösning ska anmälas till Pensionsnämnden.”

Huvudregeln är att AKAP-KL gäller för anställda som är födda 1986 eller senare och som har anställning hos kommunal arbetsgivare. Med sådan arbetsgivare avses kommun, region, medlem i de kommunala företagens arbetsgivarorganisation Sobona samt annan av Pensionsnämnden godkänd arbetsgivare. Undantagna är anställda som omfattas av andra bestämmelser om pension genom anställningen. Undantag från AKAP-KL måste dock följa bestämmelserna i 12 paragrafen, sista stycket AKAP-KL.

I AKAP-KL räknas inte tillämpliga kollektivavtal upp. Samma personkrets som i KAP-KL omfattas, men fördelen med att bara hänvisa till ”anställning hos kommunal arbetsgivare” är att parterna inte behöver omförhandla pensionsavtalet om eller när nya centrala kollektivavtal träffas.

▲ **Om någon nyanställs efter i 32 a § LAS angiven ålder (68 år från och med 2020) omfattas hon eller han inte av AKAP-KL.**

Genom att hänvisa till den ålder som vid varje tidpunkt anges i LAS, uppnås en automatik som innebär att eventuella lagändringar avseende pensionsåldrar i detta avseende flyter in i pensionsavtalet utan att det behöver omförhandlas. Arbetsgivare och arbetstagare kan träffa avtal om att AKAP-KL ska gälla även om en ny anställning tillträds efter LAS-åldern (höjd till 68 år från och med 2020; tidigare 67 år).

Möjlighet till enskilda överenskommelser för födda 1985 eller tidigare

Arbetstagare som är födda 1985 och tidigare och som har en överenskommen fast kontant lön som överstiger 62,5 % av inkomstbasbeloppet kan komma överens med arbetsgivaren om att omfattas av AKAP-KL. Vid sådan övergång från KAP-KL till AKAP-KL är parterna överens om att arbetstagaren ska få utförlig information som beskriver de båda avtalen samt hur ett byte kan påverka den framtida pensionen med hjälp av beräkning av prognoser och extra pensionsavsättningar, så kallade tilläggsavgifter.

Partsgemensamma riktlinjer för arbetsgivare vid överenskommelse om AKAP-KL istället för KAP-KL samt information till arbetstagare har tagits fram. De återfinns både i SKLs cirkulär 15:6 och på arbetstagarorganisationernas hemsidor.

KAP-KL: Inledande bestämmelser

KAP-KL: Vem omfattas/omfattas inte?

Huvudregeln är att KAP-KL gäller för anställda som är födda 1985 eller tidigare och som omfattas av kollektivavtalen AB, BEA, Med stud, PAN eller RiB, samt har anställning hos kommunal arbetsgivare. Med sådan arbetsgivare avses kommun, region, medlem i de kommunala företagens arbetsgivarorganisation Sobona samt annan av Pensionsnämnden godkänd arbetsgivare.

Undantagna är anställda som omfattas av andra bestämmelser om pension genom anställningen. Pensionsnämnden beslöt den 9 oktober 2013 om när undantag från KAP-KL kan ske. Beslutet ger en heltäckande reglering om när en annan pensionslösning än vad som följer av de kommunala pensionsavtalen är möjlig och vilka kriterier som då ska vara uppfyllda.

Vid byte från KAP-KL till AKAP-KL finns bestämmelser i § 12 i avtalet om AKAP-KL. Därutöver finns partsgemensamt framtagen information i SKLs cirkulär 15:6 och på arbetstagarorganisationernas hemsidor.

Det finns ytterligare några undantag. Följande grupper av personer kvarstår i tidigare gällande pensionsavtal och omfattas alltså inte av KAP-KL:

- **PFA gäller fortfarande för anställd som fått sjukersättning eller aktivitetsersättning eller livränta som beviljats före den 1 januari 2006. Om sjuk- eller aktivitetsersättningen beviljades som sjukbidrag eller förtidspension före den 1 juli 1998, kvarstår arbetstagaren i det pensionsavtal som föregick PFA, alltså PA-KL. Observera att dessa regler gäller även om personen fortfarande arbetar exempelvis 50 procent.**
- **PFA gäller också för anställd som före den 1 januari 2006 avtalat om särskild ålderspension eller avgått med partiell kompletterande ålderspension enligt PFA.**
- **Om någon nyanställs efter fyllda 67 år, omfattas hon eller han inte av KAP-KL. Arbetsgivare och arbetstagare kan dock träffa avtal om att KAP-KL ska gälla även om en ny anställning tillträds efter 67 års ålder.**

AKAP-KL: Intjänandeålder

AKAP-KL har ingen angiven lägsta ålder för när den anställda kan börja tjäna in pensionsrätt. Arbetstagare som nyanställs efter den så kallade LAS-åldern (68 år från och med 2020) omfattas av AKAP-KL efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

AKAP-KL: Pensionsgrundande lön

I avtalet om AKAP-KL har parterna valt en enklare och mer flexibel formulering än i KAP-KL, även om det inte är några materiella skillnader mellan avtalen vad gäller pensionsgrundande lön. Som sådan, i AKAP-KL, räknas ”ersättning som utges och är definierad som avlöningsförmån enligt gällande kommunala centrala kollektivavtal”.

Den pensionsgrundande lönen beräknas årsvis och har en övre gräns på 30 inkomstbasbelopp. 2021 motsvarar det en månadslön på 170 500 kronor.

I den pensionsgrundande lönen ingår det lönebortfall som uppkommer när arbetstagaren råkat ut för sjukdom, arbetsskada eller olycksfall och är ledig med ersättning enligt SFB. Även lönebortfall som uppstår under sjuklöneperioden enligt sjuklönelagen, eller när arbetstagaren är ledig enligt föräldraledighetslagen eller med graviditetspenning, är pensionsgrundande.

Se sid 82–84 för mer information om Särskild AGS-KL-förmån.

Frånvaro på grund av sjukdom är inte pensionsgrundande om ersättning enligt SFB inte utbetalas. Om arbetstagaren får Särskild AGS-KL-förmån betalas pensionsavgiften genom Avgiftsbefrielseförsäkringen.

Parterna har – jämfört med KAP-KL – kommit överens om en begränsning av pensionsgrundande ledighet på grund av fackligt förtroendeuppdrag. Heltidsuppdrag som avser mer än ett år är inte pensionsgrundande.

Arbetsgivare och arbetstagare kan – i likhet med KAP-KL – komma överens om att ytterligare avlönings- och anställningsförmåner ska vara pensionsgrundande.

AKAP-KL: Pensionsunderlag

Pensionsunderlag som sådant saknas i AKAP-KL, då det är ett helt avgiftsbestämt pensionsavtal. Därför har underlag för särskild avtalspension enligt AKAP-KL reglerats genom att det beräknas som ett genomsnitt av de tre sista årens pensionsgrundande löner (borträknat ”pensionsåret” och året dessförinnan). De pensionsgrundande lönerna värdesäkras var för sig med inkomstbasbeloppet.

KAP-KL: Intjänandeålder

Startåldern för intjänande av den avgiftsbestämda ålderspensionen i KAP-KL är 21 år. För förmånsbestämd ålderspension och livränta i KAP-KL gäller för intjänandeålder 28 år till och med 65 år, det vill säga den anställningstid som kan tillgodoräknas för förmån.

KAP-KL: Pensionsgrundande lön

Den pensionsgrundande lönen beräknas årsvis och har en övre gräns på 30 inkomstbasbelopp. 2021 motsvarar det en månadslön på 170 500 kronor.

Flera typer av inkomster och förmåner i anställningen utgör den pensionsgrundande lönen, till exempel lön, övertidsersättning, ersättningar för obekväm arbetstid samt jour- och beredskapsersättning. Även en del fall av frånvaro är pensionsgrundande, då lönebortfallet istället räknas som pensionsgrundande lön. Exempel på sådan frånvaro är: sjukdom, olycksfall, ledighet enligt föräldraledighetslagen eller ledighet utan lön för fackliga förtroendemannauppdrag.

Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om att ytterligare avlönings- och anställningsförmåner ska vara pensionsgrundande.

KAP-KL: Pensionsunderlag

Pensionsunderlag är ett belopp som förmånsbestämd ålderspension, pension till efterlevande och särskild avtalspension grundas på i KAP-KL. Vid beräkning används ett beräkningsunderlag på nio år inklusive avgångsåret.

Läs mer på sid 249–250 om vad som gäller för anställda som omfattas av tidigare pensionsavtal PA-KL och PFA.

1. **Avgångsåret (år 9) och året före (år 8) beaktas inte.**

2. **Beräkningsunderlaget blir de sju föregående åren (år 7–1). Inkomsten från vart och ett av dessa år räknas upp till dagens penningvärde med hjälp av prisbasbeloppet.**

3. **De två ”sämsta” av dessa år tas bort.**

4. **Pensionsunderlaget, PU, beräknas som genomsnittet av de fem bästa årens inkomster.**

Förmånerna i AKAP-KL

Förmånerna i AKAP-KL är:

- **Avgiftsbestämd ålderspension**
- **Särskild avtalspension**
- **Familjeskydd AKAP-KL**

AKAP-KL: Avgiftsbestämd ålderspension

Arbetsgivaren börjar betala in pensionsavgift till AKAP-KLs avgiftsbestämda ålderspension från första anställningsdagen.

Pensionsavgiften är 4,5 procent respektive 30 procent

Pensionsavgiften är 4,5 procent för inkomster upp till 7,5 inkomstbasbelopp (som är den högsta pensionsgrundande inkomsten i det allmänna pensionssystemet). För lönedelar därför – och upp till 30 inkomstbasbelopp – är pensionsavgiften 30 procent.

Pensionsavgiften motsvarar 4,5 procent på den pensionsgrundande lönen till nivån 7,5 inkomstbasbelopp. För lönedelar mellan 7,5 och 30 inkomstbasbelopp är avgiften 30 procent intill dess att arbetstagaren fyllt i 32 a § LAS angiven ålder (68 år från och med 2020). Efter denna ålder är pensionsavgiften 4,5 procent på hela den pensionsgrundande lönen.

SMÅ BELOPP BETALAS UT KONTANT

Om pensionsavgiften från en arbetsgivare för ett halvt kalenderår inte överstiger 0,75 procent av samma års inkomstbasbelopp, betalas motsvarande ersättning i stället ut till arbetstagaren under nästkommande år. Ersättningen är inte pensionsgrundande.

Ersättningen betalas dock inte ut om beloppet understiger 100 kronor avseende ett halvt kalenderår. Utbetalning av ersättning avseende ett halvt kalenderår regleras nästkommande halvår, senast vid utgången av september respektive mars månad. Från och med år 2019 uppräknas nivån 100 kronor årligen med förändringen av inkomstbasbeloppet.

Förmånerna i KAP-KL

Förmånerna i KAP-KL är:

- **Avgiftsbestämd ålderspension**
- **Förmånsbestämd ålderspension**
- **Livränta**
- **Särskild avtalspension**
- **Pension till efterlevande vuxen och barn**

Intjänad pensionsrätt enligt PFA

Många anställda på avtalsområdet har hunnit tjäna in pension i flera tidigare pensionsavtal. Bland annat gäller det dem som före det nuvarande KAP-KL och dess föregångare PFA omfattades av PA-KL. Intjänad pension enligt PA-KL räknades 1998 om till en förmån som kallas ”Intjänad pensionsrätt 1997-12-31”. Denna pensionsrätt som tjänats in före 1998 värdesäkras för tiden innan den tas ut genom koppling till förändringar i inkomstbasbeloppet.

KAP-KL: Avgiftsbestämd ålderspension

Arbetsgivaren börjar betala in pensionsavgift till KAP-KL:s avgiftsbestämda ålderspension när den anställda har fyllt 21 år. Pensionsavgiften betalas in på hela lönen upp till 30 inkomstbasbelopp.

Pensionsavgiften är 4,5 procent

Pensionsavgiften är 4,5 procent för inkomster upp till 30 inkomstbasbelopp.

SMÅ BELOPP BETALAS UT KONTANT

Om pensionsavgiften från en arbetsgivare för ett kalenderår inte överstiger 1 procent av samma års inkomstbasbelopp, betalas motsvarande ersättning i stället ut till arbetstagaren under nästkommande år. Ersättningen är inte pensionsgrundande. Belopp under 200 kronor betalas dock inte ut. Beloppet 200 kr räknas årligen upp med förändringen av inkomstbasbeloppet.

KAP-KL och AKAP-KL: Om pensionsval, flytträtt och uttag

Den anställda väljer själv hur pensionsavgiften ska placeras.

EGET VAL – EGET ANSVAR
Hela pensionsavgiften på inkomster upp till 30 inkomstbasbelopp är valbar och kan placeras i fondförsäkring eller traditionell pensionsförsäkring. Hur stor pension som kommer att betalas ut per månad efter pensioneringen, beror bland annat på resultatet av förvaltningen av pensionspengarna under den yrkesverksamma tiden.

Pensionsvalet för KAP-KL eller AKAP-KL består av tre delval:

- **Försäkringsform: Traditionell pensionsförsäkring eller fondförsäkring?**
- **Försäkringsgivare: Vilket försäkringsbolag eller vilken bank som ska förvalta de inbetalade avgifterna till pensionen.**
- **Om den anställda väljer fondförsäkring och förvaltare men inte anger någon specifik fond, placeras kapitalet i en så kallad Entréfond. Ett tredje steg för den anställda är därför att se till att välja en specifik fond.**

Den som inte gör något aktivt val får sin pensionsavgift placerad i en traditionell pensionsförsäkring med återbetalningsskydd i KPA Pension. Om den anställda ångrar ett tidigare gjort val – eller ”icke-val” – går det bra att ändra. Huvudregeln är dock att det nya valet bara gäller framtida pensionsavgifter. Tidigare pensionsavgifter ligger kvar hos den tidigare valda försäkringsgivaren men det finns möjlighet att flytta kapitalet till annan förvaltningsform och/eller försäkringsgivare. Läs mer på nästa sida i det särskilda avsnittet om flytträtt för pensionskapital.

Återbetalningsskydd innebär att ett visst värde av de inbetalade pensionsavgifterna betalas ut till den avlidnas familj. Ett återbetalningsskydd kan innebära en väsentlig förstärkning av skyddet för efterlevande. Det kostar visserligen inget, men den som valt att inte ha ett återbetalningsskydd får vara med och dela på så kallade arvsvinster. För den som väljer att ha återbetalningsskydd riskerar pensionen att bli lägre jämfört med om samma person hade valt att inte ha ett återbetalningsskydd. Det gäller främst för den som väljer att ha återbetalningsskydd även som pensionär.

Många försäkringsgivare har återbetalningsskydd som ”förval”. Detta innebär att den som inte aktivt väljer bort återbetalningsskyddet kan få det per automatik.

Det uppkommer relativt få arvsvinster före 60 års ålder eftersom få avlider innan dess. Försäkringsgivarna är dock skyldiga att informera arbetstagaren under det år hon eller han fyller 60 år om tecknat återbetalningsskydd, möjliga förmånstagare och om eventuella ekonomiska effekter för pensionen vid bibehållet återbetalningsskydd. Detta för att arbetstagaren ska bli medveten om tecknat återbetalningsskydd och uppmärksammas på om hon eller han har behov av ett sådant skydd. Även i samband med pensionsavgång är försäkringsgivarna från och med 2021 skyldiga att informera arbetstagaren om fördelar och nackdelar av att ha återbetalningsskydd.

KAP-KL och AKAP-KL: Valbara bolag för pensionsförvaltningen

Bara de försäkringsgivare som parterna har valt ut är valbara. Samma valbara försäkringsgivare gäller i både KAP-KL och AKAP-KL (och i förekommande fall PFA). För mer information om alla produkter, förvaltningsavgifter med mera, se valcentralernas hemsidor: pensionsvalet.se och valcentralen.se.

Följande försäkringsgivare är valbara under 2021:

VALBARA FÖRSÄKRINGSGIVARE (TRADITIONELL FÖRSÄKRING)
Alecta
AMF Traditionell försäkring
KPA Pension
Skandia

VALBARA FÖRSÄKRINGSGIVARE (FONDFÖRSÄKRING)
AMF Fondförsäkring
Folksam-LO Fondförsäkring
Futur Pension
Handelsbanken
KPA Pension
Länsförsäkringar
Lärarfonder
Nordea
SEB
Swedbank

KAP-KL och AKAP-KL: Flytträtt för pensionskapital

Sedan den 1 september 2014 gäller flytträtt för pensionskapital i den avgiftsbestämda delen av KAP-KL (och i förekommande fall PFA) samt i AKAP-KL (som är helt avgiftsbestämt).

För mer information om flytträtt, se valcentralernas hemsidor: pensionsvalet.se och valcentralen.se

Flytträtt innebär att den försäkrade får flytta hela sitt ihopsparade pensionskapital till en annan försäkringsgivare. Tidigare kunde kapital endast flyttas till en nytecknad försäkring och inte till en redan befintlig försäkring. Orsaken var hinder i inkomstskattelagen som nu ändrats. Från och med 2021 är det därför möjligt att flytta kapital till en befintlig försäkring inom ramen för det kollektivavtalade systemet. Det underlättar således om arbetstagaren önskar samla allt kapital i en och samma försäkring.

Det finns dock fortfarande vissa begränsningar i inkomstskattelagen. En försäkrad som väljer att utnyttja sin flytträtt måste flytta hela pensionskapitalet i den aktuella försäkringen, eftersom en försäkring inte kan delas upp i flera. En försäkring *från* vilken utbetalningarna redan börjat kan inte flyttas. Inte heller kan kapital flyttas *till* en försäkring där utbetalning påbörjats.

En flytt av pensionskapital innebär samtidigt ett omval för framtida pensionspremier om den försäkrade inte angett annat.

Observera att pensionskapital endast kan flyttas till någon av de av parterna godkända försäkringsgivarna.

KAP-KL: Uttag av avgiftsbestämd ålderspension

Uttag av avgiftsbestämd ålderspension sker månadsvis och livsvarigt. Det krävs en särskild överenskommelse mellan den anställda och försäkringsgivaren om pensionen ska utbetalas under kortare tid. Sådan överenskommelse ska ske i samband med ansökan om utbetalning.

Automatisk utbetalning sker endast om den anställda inte ansöker själv. Den egna ansökan om utbetalningsstart är i så fall den som gäller, oavsett om tidpunkten ligger före eller efter den då automatisk utbetalning annars skulle ha startat.

Den anställda kommer själv överens med ”sin” försäkringsgivare om tidpunkten för när uttaget ska påbörjas, dock tidigast från 55 år. Om den anställda själv inte ansökt om att börja ta ut sin pension vid en viss tidpunkt, gäller sedan den 1 juli 2020 att utbetalningen påbörjas automatiskt då den anställda fyllt 69 år (det vill säga den i 32 a § LAS angivna åldern, som från och med 2020 är 68 år, plus tolv månader).

Beroende på vilka regler som respektive försäkringsgivare har, kan den anställda också göra andra överenskommelser. Det kan exempelvis gälla delvis uttag under några år (till exempel 75 procent i stället för 100).

VIKTIGT ATT RÄKNA OCH TÄNKA EFTER

Ett tidigt uttag av pensionen betyder lägre månadsbelopp livet ut om pensionen tas ut livsvarigt. Den samlade ”penningpåsen” ska ju räcka i fler år, jämfört om uttaget startar senare.

Om en person tar ut sin avgiftsbestämda pension under kortare tid än livsvarigt, blir månadsbeloppen visserligen högre under utbetalningstiden – men när utbetalningstiden är slut blir det ingen avgiftsbestämd pension alls.

AKAP-KL: Uttag av avgiftsbestämd ålderspension

Uttag av avgiftsbestämd ålderspension sker månadsvis och livsvarigt. Det krävs en särskild överenskommelse mellan den anställda och försäkringsgivaren om pensionen ska utbetalas under kortare tid.

Automatisk utbetalning sker endast om den anställda inte ansöker själv. Den egna ansökan om utbetalningsstart är i så fall den som gäller, oavsett om tidpunkten ligger före eller efter den då automatisk utbetalning annars skulle ha startat.

Den anställda kommer själv överens med ”sin” försäkringsgivare om tidpunkten för när uttaget ska påbörjas, dock tidigast från 55 år. Om den anställda själv inte ansökt om att börja ta ut sin pension vid en viss tidpunkt, gäller sedan den 1 juli 2020 att utbetalningen påbörjas automatiskt då den anställda fyllt 69 år (det vill säga den i 32 a § LAS angivna åldern, som från och med 2020 är 68 år, plus tolv månader).

Beroende på vilka regler som respektive försäkringsgivare har, kan den anställda också göra andra överenskommelser. Det kan exempelvis gälla delvis uttag under några år (till exempel 75 procent i stället för 100).

KAP-KL: Förmånsbestämd ålderspension

Förmånsbestämd ålderspension är den del av KAP-KL som bygger på inkomster över 7,5 inkomstbasbelopp (42 625 kronor i månaden år 2021). Den börjar tjänas in från och med det att den anställda fyller 28 år och tjänas in till och med 65 år. En anställd som tjänar mer än 7,5 inkomstbasbelopp och som slutar sin anställning i pensioneringssyfte kan därmed också ha rätt till förmånsbestämd ålderspension utöver den avgiftsbestämda delen på 4,5 procent.

Observera att förmånsbestämd ålderspension bara finns i KAP-KL. Endast anställda födda 1985 eller tidigare omfattas. För de yngre som omfattas av AKAP-KL tillgodoses intjänandet av pensionsrätt över det allmänna pensionssystemets inkomsttak på 7,5 inkomstbasbelopp inom ramen för AKAP-KLs avgiftsbestämda ålderspension.

KAP-KL: Tillgodoräkning av tid

För hel förmånsbestämd ålderspension krävs att den anställda har tjänat in pension i minst 30 år från och med 28 års ålder. Om antalet intjänandeår är färre, blir den förmånsbestämda ålderspensionen proportionellt lägre.

För att över huvud taget ha rätt till förmånsbestämd ålderspension, krävs att den anställda uppfyller tre förutsättningar:

- **Årslönen ska ha varit högre än 7,5 inkomstbasbelopp under minst ett kalenderår i anställningen.**

och

- **När den förmånsbestämda ålderspensionen beräknas, ska den anställda ha ett pensionsunderlag som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp. Pensionsunderlaget utgörs av den pensionsgrundande lönen.**

och

- **Den anställda ska sluta sin anställning i pensioneringssyfte, vilket kan ske tidigast vid 61 års ålder. Om den anställda slutar sin anställning av annat skäl än i pensioneringssyfte, beräknas den förmånsbestämda delen som en livränta.**

SÅ RÄKNAS PENSIONSUNDERLAGET UT

Se sid 237 för uppgifter om hur pensionsunderlaget i den förmånsbestämda delen av KAP-KL räknas ut. Informationen har flyttats dit eftersom pensionsunderlag i det nya pensionsavtalet AKAP-KL räknas ut på ett annat sätt.

KAP-KL: Den förmånsbestämda ålderspensionens storlek

Ålderspensionen är förmånsbestämd. Den anställda vet på förhand hur stor pensionen blir som andel av hennes/hans lönedelar som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp. Andelen framgår av tabellen på nästa sida.

Det är de nio sista åren i anställningen som är viktiga. Ett genomsnitt av de fem bästa årsinkomsterna räknas ut (utom avgångsåret och året dessförinnan). Om anställningstiden hos sista arbetsgivaren är kortare än nio år beräknas pensionen istället på genomsnittet av inkomsterna de hela kalenderår som anställningen varat. Eftersom det är de sista årens inkomster som ligger till grund för beräkningen, innebär det att deltidsarbete dessförinnan inte försämrat pensionen. För att få full förmånsbestämd ålderspension krävs 30 års anställning hos arbetsgivare med kommunala avtal. I annat fall beräknas pensionen proportionellt till antal anställningsår. Anställningstiden kallas för tidsfaktor.

I KAP-KL är den förmånsbestämda ålderspensionen bestämd till att motsvara pensionsnivåerna i tabellen nedan. Pensionsnivåerna uttrycks i procent av pensionsunderlaget multiplicerat med tidsfaktorn.

VARFÖR LÄGRE FÖRMÅNSBESTÄMD PENSION?
Parterna har genom KAP-KL genomfört en ”växling” från det förmånsbestämda systemet till det avgiftsbestämda. Pensionsavgiften har höjts för avgiftsbestämd ålderspension, samtidigt som pensionsnivån har sänkts för den förmånsbestämda ålderspensionen och gränsvärdet för taket höjts.

PENSIONSNIVÅ FRÅN 65 ÅRS ÅLDER I PROCENT AV PENSIONSUNDERLAGET

FÖDELSEÅR	INKOMSTDELAR MELLAN 7,5 OCH 20 INKOMSTBASBELOPP	INKOMSTDELAR MELLAN 20 OCH 30 INKOMSTBASBELOPP
–1946	62,50	31,25
1947	62,14	31,07
1948	61,79	30,89
1949	61,43	30,71
1950	61,07	30,54
1951	60,71	30,36
1952	60,36	30,18
1953	60,00	30,00
1954	59,64	29,82
1955	59,29	29,64
1956	58,93	29,46
1957	58,57	29,29
1958	58,21	29,11
1959	57,86	28,93
1960	57,50	28,75
1961	57,14	28,57
1962	56,79	28,39
1963	56,43	28,21
1964	56,07	28,04
1965	55,71	27,86
1966	55,36	27,68
1967–	55,00	27,50

Pensionsnivåerna i KAP-KL beror på den anställdas födelseår. Anställda som är födda 1966 eller tidigare får en nedtrappning av pensionsnivån i procent jämfört med tidigare. För aktuell pensionsnivå i procent beroende på ålder, se tabellen. För anställda födda 1967 och senare gäller de nya nivåerna.

Personer som 2006 hade fyllt 60 år (födda 1946 eller tidigare), behåller de gamla nivåerna som gällde i PFA.

KAP-KL: Oantastbar förmånsbestämd ålderspension

Pensionstermen ”oantastbar”, betyder att pensionsrätten är intjänad och finns kvar, oavsett hur den anställdas inkomst- och anställningsförhållanden förändras. Från och med 2007 års intjänande är KAP-KL:s förmånsbestämda pensionsrätt oantastbar genom livräntan.

Det innebär att livränta som beräknats för en anställd och som hon eller han tjänat in under ett begränsat antal år med inkomster över 7,5 inkomstbasbelopp aldrig kan tas ifrån henne eller honom, även om lönen i framtiden skulle vara lägre och understiga taket. Exempel: En anställd minskar sin arbetstid under de sista åren före pensioneringen och därmed sin årsinkomst. Med de nu gällande reglerna behåller den anställda sin intjänade livränta från åren med högre inkomst. Tidigare kunde man i en sådan situation gå miste om motsvarande förmån.

KAP-KL: Uttag av förmånsbestämd ålderspension

KAP-KL:s förmånsbestämda ålderspension är – i motsats till den avgiftsbestämda ålderspensionen – inte ett fonderat system som förvaltas individuellt. Arbetsgivaren ansvarar för att pensionen är tryggad och att den betalas ut vid pensionering. Den förmånsbestämda ålderspensionen kan tas ut tidigast från 61 års ålder, förutsatt att den anställda då går med pension. Om den anställda inte ansökt om uttag sker utbetalning automatiskt normalt från 67 år eller den senare kalendermånad efter den då anställningen avslutats. Utbetalningarna är livsvariga. Den förmånsbestämda ålderspensionen kan även tas ut partiellt om arbetstagaren minskat sin arbetstid i motsvarande omfattning.

KAP-KL: Livränta

Anställd som har fyllt 28 år och har inkomst över taket och som därigenom har uppfyllt kraven för att tjäna in förmånsbestämd ålderspension, får rätt till en livränta – istället för förmånsbestämd ålderspension – när hon eller han avslutar sin anställning utan att gå i pension, till exempel vid byte till en anställning inom ett annat avtalsområde. Livräntan beräknas på samma sätt som den förmånsbestämda ålderspensionen, men med den viktiga skillnaden att den beräknas i proportion till tillgodoräknad faktiskt anställningstid i förhållande till summan av den faktiska anställningstiden och den återstående kalendertiden till 65 års ålder.

Numera byter många både anställning och avtalsområde både en och flera gånger under yrkeslivet. Genom livräntan i KAP-KL säkerställs sådan förmån genom att intjänad livränta inte går förlorad för den anställda vid byte av avtalsområde eller arbetslöshet.

Livräntan värdesäkras med prisbasbeloppet och om den anställda inte ansökt om uttag sker utbetalning automatiskt normalt från 67 år eller den senare kalendermånad efter den då anställningen avslutats. Tidigast kan uttag göras från 61 års ålder. Reglerna för utbetalning är desamma som för förmånsbestämd ålderspension, vilket till exempel innebär att livränta utbetalas livsvarigt och att den kan tas ut partiellt.

KAP-KL: Omräkning av pension

I KAP-KL finns bestämmelser om omräkning av pensionen för de som insjuknat partiellt med sjukersättning eller arbetsskadelivränta. Det kan bli aktuellt då det är förmånligare för arbetstagaren att räkna med utgångspunkt från inkomster åren före pension istället för på inkomsterna vid insjuknandet. Arbetstagaren bör begära omräkning i anslutning till pensionsavgång och lokal förhandling kan påkallas enligt förhandlingsordningen i KAP-KL.

KAP-KL och AKAP-KL: Särskild avtalspension

Särskild avtalspension är en del av både KAP-KL och AKAP-KL och finns i två former:

- **Överenskommelse om särskild avtalspension. En anställd och en arbetsgivare kan komma överens om särskild avtalspension. Inga ålders- eller arbetstidsregler finns, utan särskild avtalspension bygger på en enskild överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det går att komma överens om antingen hel eller partiell särskild avtalspension.**
- **Särskild avtalspension för personal i räddningstjänsten. Personal i räddningstjänsten som arbetar i utryckningsstyrka och som uppfyller krav på ett visst antal års tjänstgöring har rätt till särskild avtalspension tidigast vid 58 års ålder.**

KAP-KL och AKAP-KL: Överenskommelse om särskild avtalspension

För mer information kontakta din fackliga organisation eller din arbetsgivare.

Reglerna för särskild avtalspension för anställda hos kommunal arbetsgivare är flexibla. Dels finns inga krav på att den anställda ska ha uppnått en viss ålder, dels regleras varken pensionsnivåer eller pensioneringens omfattning. Detaljerna kommer arbetsgivaren och den anställda överens om i varje enskilt fall.

En sådan överenskommelse mellan arbetsgivare och anställd kan till exempel gälla hel eller partiell särskild avtalspension. Partiell särskild avtalspension kan högst motsvara den minskade sysselsättningsgraden.

Hel särskild avtalspension enligt KAP-KL kan längst betalas till 65 års ålder. Partiell särskild avtalspension kan betalas ut till 65 års ålder, eller längst till 67 års ålder.

Både hel och partiell särskild avtalspension enligt AKAP-KL kan längst betalas till dess att arbetstagaren fyllt i 32 a § LAS angiven ålder (68 år från 2020).

Arbetsgivare och arbetstagare kan fritt komma överens om följande villkor för särskild avtalspensionering:

- **Omfattningen av den särskilda avtalspensionen, hel eller partiell.**
- **Från vilken tid den särskilda avtalspensionen ska betalas ut.**
- **Vilken pensionsnivå i procent av pensionsunderlaget som ska gälla.**
- **Om arbetsgivaren ska fortsätta betala in pensionsavgift enligt KAP-KL eller AKAP-KL för den anställda under tiden som hon eller han uppbär särskild avtalspension.**
- **Om andra förvärvsinkomster under tiden med särskild avtalspension ska räknas av så att den särskilda avtalspensionen minskas (så kallad samordning).**

MÖJLIGHET – MEN INTE RÄTTIGHET
Överenskommelse om särskild avtalspension är ingen rättighet i KAP-KL eller AKAP-KL. Det är en möjlighet, som bygger på att arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om villkoren i det enskilda fallet.

KAP-KL och AKAP-KL: Anställda i räddningstjänsten

Brandmän som arbetar i utryckningsstyrka har rätt att gå i pension med särskild avtalspension från KAP-KL vid fyllda 58 år eller senare. Förutsättningen är att brandmannen har arbetat i räddningstjänsten i minst 30 år varav minst 25 av dessa år i utryckningsstyrka.

Den särskilda avtalspensionen betalas tills den anställda fyller 65 år. Då börjar istället den ”vanliga” ålderspensionen från KAP-KL att betalas ut. Då brandmannen har rätt till särskild avtalspension för arbetstagare inom räddningstjänsten fortsätter arbetsgivaren att betala in pensionsrätt enligt KAP-KL till 65 års ålder. Den anställdas pensionsrätt i KAP-KL fortsätter med andra ord att växa, trots att hon eller han gått i pension. Däremot påverkas den allmänna pensionen negativt, eftersom lönen bortfaller.

Under tiden med särskild avtalspension för anställda inom räddningstjänsten är ersättnings_nivån 73,5 procent av pensionsunderlaget upp till 7,5 inkomstbasbelopp och mellan 55 och 62,5 procent av inkomstdelar däröver.

Dessa regler kommer inte att vara aktuella på många år för de unga anställda som sedan 2014 omfattas av det nya pensionsavtalet AKAP-KL. I avtalet om AKAP-KL står att bestämmelserna behålls oförändrade och läggs som en bilaga till avtalet. I samband med förhandlingarna träffade parterna också en princip överenskommelse om att dessa bestämmelser ska ses över.

KAP-KL: Pension till efterlevande

Pension till efterlevande betalas om den anställda avlider under anställningstid eller om dödsfallet inträffar inom sex månader efter det att anställningen upphört. Pension till efterlevande betalas även om den anställda avlider under tid med ersättning från av arbetsgivaren tecknad AGS-KL eller arbetsskadelivränta som samordnas med sjuk- eller aktivitetsersättning. Rätten till pension till efterlevande gäller också om den anställda avlider under tid då hon eller han inte är anställd men då hon eller han vid fortsatt sjukdom skulle fått ersättning från av arbetsgivaren tecknad AGS-KL. Därutöver betalas pension till efterlevande om den anställda avlider under tid med särskild avtalspension.

Pension till efterlevande vuxen

Pension till efterlevande vuxen betalas under fem år. Efterlevande vuxen är äkta make eller registrerad partner under förutsättning att paret bodde tillsammans vid dödsfallet. Dessutom ska paret ha varit sammanboende under fem år före dödsfallet eller bo tillsammans med barn under 12 år när dödsfallet inträffar. KAP-KL:s pension till efterlevande vuxen är 15 procent av den avlidnas pensionsunderlag upp till 20 inkomstbasbelopp och 7,5 procent av pensionsunderlaget mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp.

Med makar och registrerade partner jämställs sambor. Definitionen är två ogifta vuxna som stadigvarande bor tillsammans i ett parförhållande med gemensamt hushåll och dessutom har, har haft eller väntar barn tillsammans eller tidigare har varit gifta/registrerade partners.

Pension till efterlevande barn

KAP-KL:s pension till efterlevande barn, upp till 18 år eller vid studier 20 år, är 10 procent av den avlidnas pensionsunderlag upp till 7,5 inkomstbasbelopp. Om pensionsunderlaget är 7,5–20 inkomstbasbelopp respektive 20–30 inkomstbasbelopp får efterlevande barn 28 procent respektive 14 procent av pensionsunderlaget. Om den avlidna efterlämnar flera barn, får barnen dela på ett högre belopp.

AKAP-KL: Familjeskydd

Läs mer på sid 192–193 i kapitlet Dödsfall.

Familjeskydd enligt AKAP-KL började gälla den 1 januari 2018. Det innehåller efterlevandeförmåner till både vuxen och barn.

Familjeskydd till efterlevande vuxen

Familjeskyddet till vuxen är under dödsfallsåret ett månadsbelopp på 0,8 inkomstbasbelopp dividerat med 12. Vid inkomster över 3 inkomstbasbelopp beräknat per halvt kalenderår ökas den månatliga förmånen med 0,3 inkomstbasbelopp dividerat med 12. Efter dödsfallsåret räknas familjeskyddsförmånerna årligen upp med förändringen av prisbasbeloppet. Familjeskyddsförmånen betalas ut under 5 år från och med månaden efter att den försäk-

rade avlidit. Det finns även vissa hjälpregler för att räkna ut underlaget för bestämmande av förmånens nivå.

Familjeskydd till efterlevande barn

Om högst tre barn efterlämnas är familjeskyddet per barn under dödsfallsåret ett månadsbelopp på 0,5 inkomstbasbelopp dividerat med 12. Om barnen är fler än tre får de dela lika på 1,5 inkomstbasbelopp dividerat med 12. Efter dödsfallsåret räknas familjeskyddsförmånerna årligen upp med förändringen av prisbasbeloppet. Familjeskydd utbetalas från och med månaden efter att den försäkrade avlidit och tills det efterlevande barnet fyllt 18 år (20 år om barnet går i grundskola eller gymnasium).

Äldre pensionsavtal – PFA

Omräkning av pension

Även i PFA 98 och PFA 01 finns bestämmelser om omräkning av pensionen för dem som insjuknat partiellt med förtidspension, sjukbidrag eller arbetsskadelivränta. Det kan bli aktuellt då det är förmånligare för den anställda att räkna med utgångspunkt från inkomster åren före pension istället för på inkomsterna vid insjuknandet. Den anställda bör begära omräkning i anslutning till pensionsavgång och lokal förhandling kan påkallas enligt förhandlingsordningen i PFA.

Äldre pensionsavtal – PA-KL

Höjd garantinivå

Från den 1 juli 2017 har den tidigare garantinivån på 100 kr höjts till 1 200 kr för anställd som på grund av förtidspension, sjukbidrag eller arbetsskadelivränta tjänat in ålderspension enligt PA-KL. Det gäller oavsett om insjuknandet skett helt eller partiellt. Höjningen gäller för tid framåt och både för dem som redan gått i pension och för dem som kommer att gå i pension. Utbetalningen kommer att påbörjas utan att den anställda behöver ansöka om den höjda garantinivån. Från och med 2019 uppräknas garantinivån årligen med förändringen av inkomstbasbeloppet.

Genom en kompletterande överenskommelse mellan de centrala parterna i oktober 2018 förstärks garantinivån från den 1 januari 2019 genom att den inte minskas med tidigare intjänad livränta eller fribrev från privat eller statlig sektor. Garantinivån blir ograverad.

Omräkning av pension

Det har alltsedan PA-KLs tillkomst funnits möjlighet att göra en omräkning av pensionen utifrån ett nytt pensionsunderlag för dem som insjuknat partiellt med förtidspension, sjukbidrag eller arbetsskadelivränta och därmed tjänat in ålderspension enligt PA-KL. Det kan bli aktuellt

Ytterligare information finns i SKLs cirkulär 18:43.

då det är förmånligare för den anställda att räkna med utgångspunkt från inkomster åren före pension istället för på inkomsterna vid insjuknandet. Genom förhandlingsprotokoll från den 27 april 2017 mellan de centrala parterna ändras förhandlingsordningen från central till lokal nivå, för att i större utsträckning öppna upp för sådana överenskommelser mellan arbetsgivare och anställda. Den anställda bör begära omräkning i anslutning till pensionsavgång. Lokal överläggning kan begäras av den anställda eller av arbetstagarorganisation. Omräkningen kan ge högre pension än garantinivån.

Överenskommelser om bruttopensionsavtal (PA-KL, PAK/LPAK)

I januari 2018 uppmärksammades att utbetalningar av tjänstepension enligt de gamla bruttopensionsavtalen blev kraftigt sänkta. Orsaken till sänkningen var en oväntad konsekvens av den lösning som fanns för att komma tillrätta med att allmän pension och bruttopension värdesäkras på olika sätt. De centrala parterna kom under 2018 överens om att återställa tjänstepensionen till 2017 års nivå samt hitta långsiktigt hållbara lösningar för tid framåt för att undvika framtida svängningar i pensionsutbetalningarna.

Överenskommelser har under 2018 dels träffats för personer födda till och med 1953, dels för individer födda 1954 och senare. För den förstnämnda gruppen fastställs tjänstepensionen per den 31 december 2018 utifrån den tjänstepension som betalats ut under 2018. Från 2019 räknas pensionen årligen upp med förändringen av prisbasbeloppet. Det sker också en årlig ”skuggberäkning” för varje individ för det fall att tjänstepensionen skulle bli högre med de sedan tidigare gällande bestämmelserna. Den högsta av de båda beräkningarna betalas ut i tjänstepension.

För personer födda 1954 och senare har en separat överenskommelse träffats som anpassats utifrån att pensionsunderlaget fastställs tidigast från 2019 när den första årskullen fyller 65 år. Samordning med inkomstpension i den allmänna pensionen sker med 70 procent. Efter att tjänstepensionen fastställts kommer den vara helt åtskild från allmän pension och uppräknas årligen med inkomstbasbeloppet.

Genom dessa överenskommelser är alla grupper som kan omfattas av de gamla bruttopensionsavtalen omhändertagna och riskerar inte att få sin tjänstepension sänkt framöver.

AVGIFTSBEFRIELSE-FÖRSÄKRING

Suddgummi

INNEHÅLL

AVGIFTSBEFRIELSEFÖRSÄKRING FÖR KAP-KL OCH AKAP-KL 255

Allmän information om Avgiftsbefrielseförsäkringen 255

Situationer när Avgiftsbefrielseförsäkringen träder in 256

Vid sjuk- och aktivitetsersättning eller livränta 256

Vid sjukdom i andra fall 256

Något om ersättningsbar arbetsoförmåga 257

Så går det till 257

Anmälan 258

AVGIFTSBEFRIELSEFÖRSÄKRING FÖR KAP-KL OCH AKAP-KL

Avgiftsbefrielseförsäkringen fungerar så att den övertar arbetsgivarens betalning av pensionsavgiften till den anställdas avgiftsbestämda ålderspension enligt KAP-KL och AKAP-KL när hon eller han får månadsersättning från AGS-KL eller arbetsskadelivränta enligt socialförsäkringsbalken, SFB.

För det äldre pensionsavtalet PFA tillämpas tidigare försäkringsvillkor för avgiftsbefrielseförsäkring.

Avgiftsbefrielseförsäkring för KAP-KL och AKAP-KL tillämpas även för anställda hos arbetsgivare med medlemskap i Svenska Kyrkans arbetsgivarorganisation för avgiftsbestämd pension enligt Svenska kyrkans tjänstepensionsavtal. Anställda med tjänstepension enligt TPA-18 Svenska kyrkan är skyddade enligt de nivåer och villkor som följer av AKAP-KL, oavsett vilka villkor parterna i TPA-18 Svenska Kyrkan kommer överens om.

Allmän information om Avgiftsbefrielseförsäkringen

Försäkringen gäller för ersättningsberättigade fall som inträffar från och med den 1 januari 2008 avseende KAP-KL och för ersättningsberättigade fall från och med den 1 januari 2014 avseende AKAP-KL.

I övriga fall tillämpas de tidigare försäkringsvillkoren för det tidigare pensionsavtalet PFA.

Försäkringen gäller från den första anställningsdagen med följande villkor:

- **För arbetstagare som omfattas av KAP-KL gäller försäkringen under förutsättning att den anställda har fyllt 21 år och vid anställningens början är arbetsför till minst 25 procent.**
- **För arbetstagare som omfattas av AKAP-KL finns ingen lägsta ålder men arbetstagaren ska vid anställningens början vara arbetsför till minst 25 procent för att försäkringen ska gälla.**

Om arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt vid anställningens början och nedsättningen oavbrutet består, omfattar försäkringsskyddet endast en senare ytterligare nedsättning av arbetsförmågan om minst 25 procent av hel arbetsförmåga.

Till försäkringen finns en nämnd, Rådgivandenämnden, som har till uppgift att lämna råd, anvisningar och utlåtanden avseende tolkning och tillämpning av försäkringen.

Försäkringsgivare för Avgiftsbefrielseförsäkringen för KAP-KL och AKAP-KL är Afa Försäkring.

Situationer när Avgiftsbefrielseförsäkringen träder in

Försäkringsskyddet gäller så länge som anställningen består, det vill säga den försäkringsgrundande anställningstiden. Även sjukdom, hel ledighet med lön eller motsvarande samt hel ledighet enligt föräldraledighetslagen ingår i den försäkringsgrundande anställningstiden. Annars får man inte vara frånvarande i mer än sex månader i följd för att försäkringsskyddet ska fortsätta gälla. Efter försäkringsgrundande anställningstid omfattas den försäkrade i regel av efterskydd i 90 kalenderdagar – under förutsättning att den försäkrade har en sjukpenninggrundad inkomst (SGI).

Vid sjuk- och aktivitetsersättning eller livränta

Om sjuk- eller aktivitetsersättningen från Försäkringskassan beviljas efter den 1 januari 2008, gäller Avgiftsbefrielseförsäkringen även om den anställda inte uppfyllt kvalifikationstiden och därför inte får månadsersättning från AGS-KL.

- **Den anställda har sjuk- eller aktivitetsersättning från Försäkringskassan och månadsersättning från AGS-KL. Avgiftsbefrielseförsäkringen betalar pensionsavgiften till motsvarande del som arbetsoförmågan (100, 75, 50 eller 25 procent).**
- **Den anställda har sjuk- eller aktivitetsersättning tillsammans med arbetsskadelivränta enligt socialförsäkringsbalken, SFB. Avgiftsbefrielseförsäkringen betalar pensionsavgiften till motsvarande del som arbetsoförmågan (100, 75, 50 eller 25 procent).**
- **Den anställda har arbetsskadelivränta enligt socialförsäkringsbalken, SFB, dock utan att samtidigt ha sjuk- eller aktivitetsersättning. Exempel: På grund av arbetsskada har den anställda varit tvungen att byta till ett arbete med lägre lön än före skadan. Arbetsskadelivräntan kompenserar inkomstbortfallet och Avgiftsbefrielseförsäkringen betalar in pensionsavgiften på motsvarande inkomstdel.**

Vid sjukdom i andra fall

Huvudregeln är att Avgiftsbefrielseförsäkringen endast går in under tid med sjukersättning eller aktivitetsersättning. I vissa fall kan Avgiftsbefrielseförsäkringen dock betala pensionsavgiften även under den tid som den försäkrade får sjukpenning. Följande två situationer omfattas:

- **Om den försäkrade beviljas Särskild AGS-KL-förmån efter att Försäkringskassan beslutat att sluta betala sjukpenning med motiveringen att den försäkrade kan klara ett på arbetsmarknaden normalt förekommande arbete.**
- **Om anställningen upphör under sjukpenningtiden eller om den försäkrade insjuknar medan hon eller han fortfarande omfattas av Avgiftsbefrielseförsäkringens efterskydd på 90 dagar.**

Förutsättningen i det andra fallet – alltså om anställningen upphör under sjukpenningtiden – är att sjukfallet är sammanhängande och leder till sjukersättning eller aktivitetsersättning

och att den försäkrade får rätt till månadsersättning från AGS-KL. Rådgivandenämnden kan dock i vissa fall besluta om att försäkringen ska betala pensionsavgiften under sjukpenningtid även om den försäkrade inte får rätt till månadsersättning från AGS-KL.

Något om ersättningsbar arbetsoförmåga

Avgiftsbefrielseförsäkringen betalar pensionsavgiften i proportion till arbetsoförmågan.

Exempel:

Eva arbetar heltid. Efter en längre sjukskrivning beviljades hon 50 procents sjukersättning i januari 2020. Hon har fortsatt att arbeta 50 procent av heltid. Avgiftsbefrielseförsäkringen övertar inbetalningarna på 50 procent av pensionsavgiften.

Om arbetsförmågan är nedsatt när anställningen börjar och denna nedsättning består oavbrutet, omfattar försäkringsskyddet endast en senare ytterligare nedsättning av arbetsförmågan på minst 25 procent.

Exempel:

Ahmed fick en heltidstjänst under 2019 men han hade ryggbesvär och var halvt sjukskriven när anställningen börjar. Efter en tid (då han arbetat 50 procent och varit sjukskriven 50 procent), förvärrades hans ryggbesvär och hans sjukskrivning utökades till 100 procent. Under 2020 beviljades han hel sjukersättning. Eftersom han inte var arbetsför till mer än 50 procent när anställningen började, betalar Avgiftsbefrielseförsäkringen endast 50 procent av pensionsavgiften.

Så går det till

Pensionsavgiften beräknas på avgiftsunderlaget. Som avgiftsunderlag för Avgiftsbefrielseförsäkringen räknas lönen i den anställning där KAP-KL eller AKAP-KL ingår och som ligger till grund för sjukpenningens storlek vid insjuknandetillfället eller, i förekommande fall, arbetsskadelivränta.

I inkomstunderlaget för 2021 ingår även inkomster över 8 prisbasbelopp, som är sjukpenningens inkomsttak, eller sjuk- och aktivitetsersättningens inkomsttak på 7,5 prisbasbelopp (i båda fallen högst 30 inkomstbasbelopp).

Avgiftsunderlaget fastställs vid insjuknandetidpunkten och värdesäkras genom att det årligen räknas upp med förändringen av inkomstbasbeloppet. Detta gäller för både KAP-KL och AKAP-KL.

Om avgiftsbefrielseförsäkringen ska betala pensionsavgift under tid med Särskild AGS-KL-förmån, är det den utbetalda försäkringsersättningen från Särskild AGS-KL som utgör avgiftsunderlaget för beräkning av pensionsavgiften.

Praktiskt fungerar Avgiftsbefrielseförsäkringen sedan så att Afa Försäkring betalar in pensionsavgiften (genom samma valcentral som arbetsgivaren använder) till den pensions- eller fondförsäkring som den anställda har valt för sin avgiftsbestämda ålderspension. Pensionsavgiften för KAP-KL och AKAP-KL betalas månadsvis. Det gäller i förekommande fall även pensionsavgift enligt PFA. Pensionsavgiften för anställda som inte aktivt har valt förvaltare betalas till den traditionella tjänstepensionsförsäkring som gäller för en så kallad ”icke-väljare” enligt KAP-KL eller AKAP-KL. Detta gäller för anställda i kommuner och regioner med flera.

För anställda i Svenska kyrkan betalar Afa Försäkring pensionsavgiften till Kyrkans pensionskassa, som förvaltar pensionsavgifterna enligt pensionsavtalen KAP-KL Svenska kyrkan och TPA-18.

Anmälan

Anmälan till Avgiftsbefrielseförsäkringen görs samtidigt som anmälan till AGS-KL eller TFA-KL, alltså på afaforsakring.se eller på blanketterna Anmälan till Avtalsgruppsjukförsäkring AGS-KL och Avgiftsbefrielseförsäkring eller Skadeanmälan TFA/TFA-KL Trygghetsförsäkring vid arbetsskada.

Avgiftsbefrielseförsäkringen gäller även för försäkrade som inte uppfyllt kvalifikationstiden för ersättning från AGS-KL. En sådan försäkrad har sannolikt inte gjort sjukanmälan till AGS-KL i början av sjukfallet. Om sjukskrivningen övergår i sjuk- eller aktivitetsersättning, ska den försäkrade ändå göra en anmälan till Afa Försäkring (på afaforsakring.se eller blankett).

Läs mer om detta i kapitlet ”Anmälan och annat praktiskt”.

Observera att varken AGS-KLs månadsersättning eller Avgiftsbefrielseförsäkringen träder in med automatik. För att Afa Försäkring ska få kännedom om att det har inträffat ett ersättningsberättigat försäkringsfall, måste den försäkrade själv skicka in en kopia av Försäkringskassans beslut om sjuk- /aktivitetsersättning och/eller arbetsskadelivränta.

Den försäkrade ska också informera sin arbetsgivare. Arbetsgivaren i sin tur intygar anmälan och lämnar uppgifter om anställningstid med mera på förfrågan från Afa Försäkring.

ANMÄLAN OCH ANNAT PRAKTISKT

Kulspetspenna i kedja

INNEHÅLL

TRE BASBELOPP 264

Det ”vanliga” prisbasbeloppet 264

Det förhöjda prisbasbeloppet 264

Inkomstbasbeloppet 264

INFORMATION OM SOCIALFÖRSÄKRINGS-BALKEN 266

Socialförsäkringsbalkens åtta avdelningar 266

Sakområdet sjukdom 267

Sakområdet arbetsskada 268

Sakområdet rehabilitering 268

Sakområdet arbetslöshet 268

Sakområdet dödsfall 268

Sakområdet pension 269

Praktiska anvisningar om anmälan med mera i SFB 269

SJUKDOM 270

Sjuklön 270

Sjukpenning 270

Smittbärarpenning och tillfälliga ersättningar på grund av covid-19 271

Sjukersättning eller aktivitetsersättning 272

Ansökan om bostadstillägg eller boendetillägg 272

Hantera avtalsgruppsjukförsäkring AGS-KL på afaforsakring.se snabbt, enkelt och säkert 273

När ska anmälan göras? 274

Viktigt att tänka på vid ansökan om AGS-KL-ersättning 274

ARBETSSKADA 276

Arbetsskadeanmälan till Försäkringskassan 276

Hantera trygghetsförsäkring vid arbetsskada TFA-KL på afaforsakring.se snabbt, enkelt och säkert 277

Vem gör vad vid anmälan om arbetsskada? 278

Att tänka på vid anmälan av arbetsskador 280

Att tänka på beträffande den medicinska utredningen 285

REHABILITERING 286

Ansökan om rehabiliteringsersättning från Försäkringskassan 286

Arbetsgivarens utlåtande och plan om återgång i arbete 286

Bidrag för arbetshjälpmedel 287

Ansökan om ersättning från AGS-KL Rehabilitering 287

ARBETSLÖSHET 289

Anmälan om arbetslöshet – arbetsgivarintyg – kassakort 289

Anmälan till Omställningsfonden KOM-KR 289

DÖDSFALL 291

Viktigt att tänka på för den/de efterlevande 291

Viktigt att tänka på för de respektive ersättningarna 292

PENSION 294

Uttagsregler för allmän pension 294

Ansökan om bostadstillägg, BTP 295

Omval eller flytt av pensionskapital i KAP-KL och AKAP-KL 295

Uttagsregler för pension enligt KAP-KL 295

Information om statens förvaltningsalternativ för premiepensionen 297

AVGIFTSBEFRIELSEFÖRSÄKRING 298

Den anställdas anmälan 298

Arbetsgivarens uppgiftslämnande 299

ANVÄNDBARA WEBBPLATSER 300

afaforsakring.se 300

arbetsmiljoupplysningen.se 300

arbetsskadeguiden.se 301

efterlevandeguiden.se 301

minpension.se 301

suntarbetsliv.se 302

TRE BASBELOPP

Många ersättningar i avtalsförsäkringarna och i tjänstepensionen uttrycks i basbelopp. Det finns tre olika basbelopp som används i olika sammanhang. Basbeloppen fastställs av regeringen. Till grund för beslut om prisbasbeloppet och det förhöjda prisbasbeloppet ligger beräkningar som görs av Statistiska centralbyrån. Till grund för beslut om inkomstbasbelopp ligger Pensionsmyndighetens beräkningar.

Det ”vanliga” prisbasbeloppet

Det ”vanliga” prisbasbeloppet för 2021 är 47 600 kronor (47 300 kr år 2020).

Det ”vanliga” prisbasbeloppet bygger på Konsumentprisindex och speglar inflationen. De flesta socialförsäkringsersättningar räknas upp årligen med detta prisbasbelopp. Exempelvis används prisbasbeloppet bland annat för att fastställa inkomsttaket i sjukförsäkringen och för att värdesäkra sjuk-/aktivitetsersättning. Även försäkringsbolagen använder prisbasbeloppet som värdesäkringsinstrument, främst i personförsäkringar.

Det förhöjda prisbasbeloppet

Det förhöjda prisbasbeloppet för 2021 är 48 600 kronor (48 300 kr år 2020).

Det förhöjda prisbasbeloppet är en variant av det vanliga prisbasbeloppet och bygger alltså även det på Konsumentprisindex och speglar inflationen. Det förhöjda prisbasbeloppet används bland annat för att beräkna pensionsgrundande inkomst och för ATP-poäng, något som fortfarande görs för hela den så kallade mellangenerationen, det vill säga personer födda 1938–1953.

Inkomstbasbeloppet

Inkomstbasbeloppet för 2021 är 68 200 kronor (66 800 kr år 2020).

Inkomstbasbeloppet används i pensionssammanhang, främst för att:

- **räkna upp intjänandetaket för allmän pension,**
- **fastställa nivåer i det så kallade förvärvsvillkoret vid beräkning av pensionsrätt för barnår, värnplikt och studier,**
- **beräkna det enhetliga belopp som kan vara pensionsgrundande vid barnår.**

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”.

INFORMATION OM SOCIALFÖRSÄKRINGSBALKEN

En lista på cirka 30 tidigare lagar vars innehåll numera ingår i SFB finns med officiella namn och lagnummer i 1 kap 2§ i lag (2010:111) om införande av socialförsäkringsbalken.

Socialförsäkringsbalken (2010:110, med förkortningen SFB) gäller sedan 2011 på områdena socialförsäkring och allmän pension.

Socialförsäkringsbalkens åtta avdelningar

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 och i varje kapitel börjar paragrafnumreringen om från 1 §.

Antalet kapitel är samma som från början, 117 stycken. Nya kapitel får samma kapitelnummer som ett näraliggande kapitel med tillägg av en bokstav. Exempel: Sjukpenningreglerna finns i kapitel 28. När en ny sjukpenningform tillkom 2012 (sjukpenning i särskilda fall), fick det kapitlet nummer 28a.

Textmassan innehåller en del inbyggda ”hjälpmedel” för att man lättare och snabbare ska hitta det man söker. Underavdelningarna är ett sådant hjälpmedel. Ett annat är de mellanrubriker som ligger utlagda mycket tätt och som sammanfattar i några ord vad en eller flera bestämmelser handlar om. Dessutom är strukturen enhetlig, så att samma slags information finns på samma ställe i alla avdelningar.

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, liksom även rehabilitering.

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**

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 aktivitetsersättning samt ålderspension) ligger sist i Avdelning G.

Avdelning H, som avslutar balken, innehåller gemensamma bestämmelser av mer administrativt slag.

Sakområdet Sjukdom

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, liksom även rehabilitering. SFBs disposition är annorlunda också när det gäller förmåner som handikappersättning och bostadstillägg. Dessa återfinns i varsin avdelning, D respektive G.

Till sakområdet Sjukdom som det beskrivs i denna handbok finns med andra ord regler i flera delar av SFB: avdelning C, D och G.

C:II	**Sjukpenning m m**	**kap 24–28a**
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	**Merkostnadsersättning, assistansersättning och bilstöd till försäkrade med funktionshinder**	**kap 49–52**
G:III	**Bostadstillägg**	**kap 99–103 a–e**

De kapitel som har bokstaven ”a” som tillägg är exempel på hur nya bestämmelser läggs till utan att ändra kapitlens eller paragrafernas numrering.

Sakområdet Arbetsskada

När sakområdet Arbetsskada beskrivs separat, såsom i denna handbok, är det underförstått att ”grundersättningarna” 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**

Sakområdet Rehabilitering

I SFB finns ersättning för inkomstförlust vid rehabilitering och de olika reglerna för arbete parallellt med sjuk-/aktivitetsersättning i avdelning C. Inom sakområdet Rehabilitering ligger också en del förmåner som syftar till att underlätta den dagliga livsföringen och/eller förvärvsarbete för försäkrade med nedsatt funktionsförmåga. De återfinns i SFB avdelning D.

C:III	**Rehabilitering och rehabiliteringsersättning**	**kap 29–31a**
C:IV	**Sjukersättning och aktivitetsersättning**	**kap 32–37**
D:II	**Merkostnadsersättning, assistansersättning och bilstöd till försäkrade med funktionshinder**	**kap 49–52**

Sakområdet Arbetslöshet

Arbetslöshetsförsäkringen finns inte med i socialförsäkringsbalken, SFB. Ersättningsregler med mera vid arbetslöshet finns fortfarande kvar i den separata lagen och den separata förordningen om arbetslöshetsförsäkring.

Sakområdet Dödsfall

I SFB finns efterlevandepensioner i form av omställningspension, barnpension, efterlevandestöd till barn med mera i 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**

Sakområdet Pension

I SFB finns alla bestämmelser som rör allmän pension 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 99–103e**

Praktiska anvisningar om anmälan med mera i SFB

Praktiska anvisningar finns på flera ställen i SFB. Allmänna bestämmelser om vem som är försäkrad för vad och hur basbeloppen används finns i avdelning A. Åtskilliga gemensamma bestämmelser om preskription, anmälan, uppgiftsskyldighet, återkrav, utbetalning och så vidare finns i avdelning H. Där finns också reglerna för hur man överklagar beslut som fattats av Försäkringskassan eller Pensionsmyndigheten. Sakområdesspecifika regler finns i de sex försäkringsavdelningarna C, D, E, F och G.

SJUKDOM

Sjuklön

Sjukanmälan till arbetsgivaren

Anställd som inte har rätt till sjuklön (eller den som är arbetslös), anmäler själv sjukfallet till Försäkringskassan. Läs mer nedan under Sjukpenning.

För att ha rätt till sjuklön måste den anställda anmäla sjukfallet till sin arbetsgivare. Arbetsgivaren behöver normalt inte betala sjuklön för tid före anmälan. Ibland kan den anställda på grund av sjukdomen eller skadan vara förhindrad att göra sjukanmälan själv eller genom någon annan. Om anmälan görs omedelbart efter det att hindret upphört kan man ändå ha rätt till sjuklön.

Läkarintyg

Läkarintyg ska lämnas till arbetsgivaren från och med den åttonde sjukdagen. Intyget behöver inte innehålla uppgifter om diagnos, utan syftet är bara att intyga nedsättning av arbetsförmågan.

Förstadagsintyg

Enligt Allmänna bestämmelser kan arbetsgivaren kräva att den anställda lämnar läkarintyg tidigare än den åttonde sjukdagen och/eller att läkarintyget ska vara utfärdat av en viss läkare eller tandläkare. Arbetsgivaren har rätt enligt lag att begära förstadagsintyg, oavsett om det är reglerat i kollektivavtal eller inte.

Sjukpenning

Arbetsgivarens anmälan till Försäkringskassan

Det enklaste sättet att ansöka om sjukpenning (och de flesta andra vanligt förekommande ersättningar) är att göra det på avdelningen Mina sidor på forsakringskassan.se. För inloggning krävs BankID (e-legitimation). En fördel med ansökan via Mina sidor är att den försäkrade kan se om arbetsgivaren har skickat in sjukanmälan efter sjuklöneperioden samt efter ansökan följa sitt ärende fortlöpande.

Om sjukfallet fortsätter utöver de första 14 dagarnas sjuklöneperiod ska arbetsgivaren anmäla sjukfallet till Försäkringskassan. Den försäkrade får blanketten ”Försäkran för sjukpenning” som ska fyllas i och sändas till Försäkringskassan.

Arbetsgivaren ska anmäla sjukfallet inom sju dagar efter sjuklöneperiodens slut, alltså senast sjukdag 21. Genom denna anmälan får Försäkringskassan kännedom om sjukfallet och kan ta ställning till om sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken (SFB) ska betalas ut fortsättningsvis.

Arbetslösa eller anställda som inte har rätt till sjuklön

Den som är arbetslös, eller som är anställd men inte omfattas av lagen om sjuklön, ska själv anmäla sjukfallet till Försäkringskassan. Anmälan kan göras per telefon. Sjukanmälan kan också göras per brev till Försäkringskassan. Då räknas poststämpelns datum som sjukanmälningsdag.

Den försäkrade får blanketten ”Försäkran för sjukpenning” som ska sändas in till Försäkringskassan när den försäkrade blir frisk eller senast 14 dagar efter anmälningsdagen.

Särskild försäkran från den försäkrade

Försäkringskassan kan begära att den försäkrade skriver och skickar in en särskild försäkran om sin nedsättning av arbetsförmågan på grund av sjukdom. Den särskilda försäkran ska innehålla en utförligare beskrivning av den försäkrades arbetsuppgifter och egna bedömning av arbetsförmågan än det som har uppgetts i ansökan. Uppgifterna i den särskilda försäkran ska lämnas på heder och samvete.

Om Försäkringskassan beslutar att sluta betala sjukpenning

Från och med den 1 juni 2018 (den 1 november 2018 i KFS branschavtal för kommunära företag) ingår det som heter Särskild AGS-KL-förmån i kollektivavtalet. Denna ersättning kan betalas från första dagen utan sjukpenning om Försäkringskassan (enligt 27 kapitlet 48 eller 49 §§ SFB) beslutar att sluta betala sjukpenning med hänvisning till att den försäkrade kan klara ett på arbetsmarknaden normalt förekommande arbete. Ersättningen kan betalas ut längst under 180 dagar. När ansökan om Särskild AGS-KL-förmån kommit in kontrollerar Afa Försäkring samtidigt om den försäkrade har rätt att få pensionspremier inbetalade från Avgiftsbefrielseförsäkringen.

Mer information och länk till webbanmälan finns på afaforsakring.se/privatperson/sarskild-ags-kl-forman

Om arbetsgivarens utlåtanden och planer

Se de praktiska anvisningarna för Rehabilitering på sid 286.

Smittbärarpenning och tillfälliga ersättningar på grund av covid-19

Smittbärarpenning

I årets upplaga av Handboken har vi lagt till ett avsnitt om smittbärarpenning (sid 69–70). Den är en lagstadgad socialförsäkringsförmån som normalt berör endast ett fåtal personer men som blivit mycket aktuell i spåren av covid-19.

Detaljerad information och ingång till Försäkringskassans digitala anmälningsfunktion finns på forsakringskassan.se/privatpers/sjuk/anstalld/smittbararpenning.

Ersättningar som finns tillfälligt till följd av covid-19

Smittbärarpenning är en ordinarie socialförsäkringsförmån som ingår i socialförsäkringsbalken. För att minska risken för spridning av covid-19 inrättades under 2020 dock ett antal utvidgningar av bl.a. smittbärarpenningen och förmånen förebyggande sjukpenning. Läs mer om detta på sid 46–47. En del av de tillfälliga utvidgningarna/nya förmånerna kan komma att finnas kvar en tid under 2021; om och i så fall hur länge beror på utvecklingen av covid-19-pandemin.

Detaljerad information – som uppdateras fortlöpande – och ingång till Försäkringskassans digitala anmälningsfunktioner för de olika förmånerna finns på forsakringskassan.se/privatpers/coronaviruset-det-har-galler.

Sjukersättning eller aktivitetsersättning

Ansökan

För att få sjukersättning eller aktivitetsersättning ska man göra en ansökan hos Försäkringskassan. Till ansökan bifogar man ett läkarutlåtande.

Försäkringskassan kan också på eget initiativ ta upp frågan om sjukpenningen ska bytas ut mot sjukersättning eller aktivitetsersättning.

Förutsättningar

Sjukersättning beviljas endast om Försäkringskassan bedömer att den försäkrade saknar arbetsförmåga och att nedsättningen av arbetsförmågan är minst 25 procent och bedöms vara stadigvarande.

För aktivitetsersättning gäller att arbetsförmågan ska vara nedsatt med minst 25 procent och att nedsättningen bedöms bestå i minst ett år.

Utbetalning

Om sjuk-/aktivitetsersättning beviljas, sker den första utbetalningen månaden efter den månad då beslutet har meddelats den försäkrade.

Ansökan om bostadstillägg eller boendetillägg

VIKTIG SKILLNAD! BTP till sjuk-/aktivitetsersättning samt boendetillägg handhas av Försäkringskassan. BTP till ålderspension eller efterlevandepension handhas däremot av Pensionsmyndigheten.

Försäkrade med sjukersättning eller aktivitetsersättning kan få bostadstillägg till pensionärer, BTP. Försäkrade som har haft tidsbegränsad sjukersättning eller aktivitetsersättning under maximal tid kan istället få den särskilda förmån som heter boendetillägg.

Blanketter för bostadstillägg eller boendetillägg vid sjuk-/aktivitetsersättning kan laddas ned och skrivas ut från forsakringskassan.se eller beställas från Försäkringskassans Kundcenter, tel 0771-524524.

Hantera Avtalsgruppsjukförsäkring AGS-KL på afaforsakring.se snabbt, enkelt och säkert

Det går bra att som anställd anmäla sjukdom antingen digitalt på afaforsakring.se eller som tidigare på pappersblankett. Arbetsgivaren får via arbetsgivarsidorna ett enkelt och säkert verktyg som ger en bra överblick och möjlighet att bekräfta anställning.

Digital anmälan på afaforsakring.se

Den anställda kan göra anmälan om sjukdom på afaforsakring.se med e-legitimation (BankID). Om den anställda uppger mobiltelefonnummer och/eller e-post vid anmälan kommer sms och/eller e-post att skickas om specifika händelser i ärendet. Afa Försäkring kan, om behov finns, även ta emot anmälan på telefonnummer 0771-88 00 99. I samband med anmälan kan den anställda också välja om kommunikationen ska ske via brev, digitalt på Mina sidor eller den digitala brevlådan Kivra.

Möjligheten att anmäla utan e-legitimation har tagits bort, dock kan man om behov finns göra anmälan via telefon.
Afa Försäkring kan ta emot en telefonanmälan på 0771-88 00 99.

Genom att logga in med e-legitimation på Mina sidor kan den anställda bland annat följa sitt ärende för att se var i handläggningen ärendet befinner sig, läsa brev, uppdatera kontaktuppgifter eller ändra sina val, hämta kopia på anmälan och se när en utbetalning är gjord.

Alla handlingar – till exempel läkarintyget som alltid ska finnas med – kan skickas digitalt, med eller utan e-legitimation. Det går även bra att skicka papperskopior.

När den anställda anmält sitt sjukfall på afaforsakring.se är det arbetsgivarens uppgift att bekräfta anställningen så att Afa Försäkring kan påbörja handläggningen av ärendet. Arbetsgivaren får, efter att avtal upprättats, ett enkelt och säkert verktyg (arbetsgivarsidorna) som ger en bra överblick. Även arbetsgivaren loggar in med e-legitimation.

Läs mer om digital anmälan och om hur arbetsgivaren ansluter sig kostnadsfritt till tjänsten på afaforsakring.se, under fliken Arbetsgivare & fack/E-tjänster.

Anmälan på pappersblankett

AGS-KL-blanketten och andra blanketter kan laddas ned från afaforsakring.se

Den anställda fyller i och undertecknar framsidan på blanketten ”Anmälan till Avtalsgruppsjukförsäkring”. Arbetsgivaren bekräftar anställningen på blankettens baksida.

Bifoga alltid kopia av läkarintyg.

När ska anmälan göras?

Dagsersättning från AGS-KL

Anställd som saknar rätt till sjuklön enligt lag och/eller avtal ska göra en anmälan till Afa Försäkring när sjukskrivningen varat mer än 14 dagar. Anställd som har rätt till sjuklön enligt avtal anmäler till Afa Försäkring när sjukskrivningen varat mer än 90 dagar. Om sjuklönen betalas under kortare tid än 90 dagar, ska sjukfallet anmälas när sjuklönen upphört (men tidigast när sjukfallet varat mer än 14 dagar).

Särskild AGS-KL-förmån

Anmälan till Särskild AGS-KL-förmån om Försäkringskassan beslutat att sluta betala sjukpenning kan endast göras digitalt.

Anmälan till Särskild AGS-KL-förmån kan göras när Försäkringskassan fattat beslut om att inte längre betala sjukpenning med hänvisning till att den försäkrade kan klara ett normalt förekommande arbete. Försäkringskassan grundar i dessa fall beslutet på socialförsäkringsbalken 27 kap. 48–49 §§.

Om Försäkringskassan beslutar om sjukersättning eller aktivitetsersättning

Skicka en kopia av Försäkringskassans beslut omgående till Afa Försäkring. Bifoga uppgift från Försäkringskassan om sjukpenninggrundande inkomst vid insjuknandet och utbetald sjukpenning.

Viktigt att tänka på vid ansökan om AGS-KL-ersättning

Fullständig information finns på afaforsakring.se

- **Den anställda anmäler sjukskrivning i första hand digitalt på afaforsakring.se med eller utan e-legitimation. Om det av någon anledning inte är möjligt, går det att använda pappersblanketten ”Anmälan till Avtalsgruppsjukförsäkring AGS-KL och Avgiftsbefrielseförsäkring”.**
- **Arbetsgivaren bekräftar anställningen digitalt på afaforsakring.se (arbetsgivarsidorna). Om pappersblankett används ska arbetsgivaren fylla i uppgifter på baksidan. Pappersblankett finns för nedladdning på afaforsakring.se (om anställning saknas, se nästa sida).**
- **Sjukanmälningsdag. På anmälan ska den anställda ange insjuknandedag.**
- **Sjukpenninggrundande inkomst (SGI), ska vara den sjukpenninggrundande inkomsten vid insjuknandet, oavsett om inkomsten har förändrats därefter.**
- **Yrke/Sysselsättning.**
- **Flera arbetsgivare, ska alltid anges. Även den SGI som hänför sig till anställningarna ska anges.**

▲ **Kopia på läkarintyg ska finnas med i anmälan, oavsett om man anmäler digitalt eller på pappersblankett. Är sjukersättning/aktivitetsersättning beviljad ska kopia på beslutet bifogas. Alla handlingar kan skickas till Afa Försäkring digitalt eller som papperskopia.**

Arbetsgivaren måste också vara noga med att ange rätt försäkringsavtalsnummer. Försäkringsavtalsnumret för anställda vilkas anställningsvillkor regleras genom kollektivavtal i kommun eller region börjar vanligtvis med 400. Om kommunen/regionen har tecknat ett så kallat främmande avtal, finns ett särskilt avtalsnummer för dessa anställda.

Glöm inte att underteckna ansökningsblanketten.

Om anställning saknas

Om den försäkrade var arbetslös vid insjuknandet ska hon eller han bifoga arbetsgivarintyg på den senaste anställningen. Om den försäkrade haft aktivitetsstöd, ska även intyg från Försäkringskassan om detta bifogas.

ARBETSSKADA

Arbetsskada ska alltid anmälas både till Försäkringskassan och till Afa Försäkring. Det är viktigt att arbetsskador, särskilt allvarliga sådana, utreds ordentligt på arbetsplatsen. Därför avslutas detta avsnitt med praktiska råd vid anmälan av arbetsskada.

Arbetsskadeanmälan till Försäkringskassan

Skadeanmälan

Arbetsgivaren är enligt lag (Arbetsmiljöförordningen, 2 §) skyldig att så snart som möjligt anmäla allvarliga olyckor och tillbud till Arbetsmiljöverket.

Den som har råkat ut för en arbetsskada ska snarast anmäla detta till sin arbetsgivare. Arbetsgivaren är då enligt lag skyldig att omedelbart anmäla skadan till Försäkringskassan.

Arbetsgivaren är även skyldig att samråda med skyddsombudet om anmälan och att ge henne/honom en kopia av anmälan. Den skadade har själv alltid rätt att ta del av anmälan. Skyddsombudet och om möjligt även den skadade bör därför genom påskrift på anmälan intyga att de tagit del av den. Påskriften innebär inte att man godkänt anmälan, bara att man har tagit del av den.

Skadeanmälningsblankett, nummer FK 9210, finns för nedladdning på forsakringskassan.se. Den kan också beställas per telefon från Försäkringskassans närmaste kontor.

Om uppfattningar och åsikter går isär

Det kan hända att arbetsgivaren, skyddsombudet eller den skadade har olika uppfattningar om händelseförloppet vid olycksfallet eller om vilka faktorer som är orsak till en arbetssjukdom. Givetvis ska man eftersträva enighet om innehållet i skadeanmälan. Men går uppfattningarna så starkt isär att man inte kan enas, är det bättre att den skadade anger sin uppfattning på särskild plats i anmälan eller i en separat skrivelse.

Det kan också förekomma att arbetsgivare känner tveksamhet inför att göra en arbetsskadeanmälan i en viss situation. Stor osäkerhet kan råda om vad som egentligen inträffat, utan att det går att få klarhet om exempelvis ett händelseförlopp. För att undvika att själv ta ställning i frågan om vad som inträffat, kan arbetsgivaren till exempel formulera sig ”XX uppger att…”.

Ansökan om ersättning från arbetsskadeförsäkringen

För att Försäkringskassan ska pröva rätten till ersättning enligt socialförsäkringsbalken, SFB, ska den skadade fylla i en särskild ansökan om ersättning.

Om skadan medför en tandskada, ska alltså den skadade ansöka om ersättning för tand-

vårdskostnaden. Om skadan leder till att arbetsförmågan blir nedsatt för minst ett år framåt, ska den skadade ansöka om livränta.

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

Beslut

Beslut om arbetsskadelivränta enligt SFB fattas av en särskilt utsedd beslutsfattare på Försäkringskassan.

Hantera Trygghetsförsäkring vid arbetsskada TFA-KL på afaforsakring.se snabbt, enkelt och säkert

Det går bra att som anställd anmäla arbetsskada antingen digitalt på afaforsakring.se eller som tidigare på pappersblankett. Arbetsgivaren får via arbetsgivarsidorna ett enkelt och säkert verktyg som ger en bra överblick och möjlighet att bekräfta anställning.

Digital anmälan på afaforsakring.se

Den anställda kan göra anmälan om arbetsskada på afaforsakring.se med e-legitimation (BankID). Om den anställda uppger mobiltelefonnummer och/eller e-post vid anmälan kommer sms och/eller e-post att skickas om specifika händelser i ärendet. Afa Försäkring kan, om behov finns, även ta emot anmälan på telefonnummer 0771-88 00 99. I samband med anmälan kan den anställda också välja om kommunikationen ska ske via brev, digitalt på Mina sidor eller den digitala brevlådan Kivra.

Möjligheten att anmäla utan e-legitimation har tagits bort, dock kan man om behov finns göra anmälan via telefon.
Afa Försäkring kan ta emot en telefonanmälan på 0771-88 00 99.

Genom att logga in med e-legitimation på Mina sidor kan den anställda bland annat följa sitt ärende för att se var i handläggningen ärendet befinner sig, registrera kostnader som uppkommit i samband med arbetsskadan, läsa brev, uppdatera kontaktuppgifter eller ändra sina val, hämta kopia på anmälan och se när en utbetalning är gjord.

Alla handlingar – till exempel läkarintyget – kan skickas digitalt, med eller utan e-legitimation. Det går även bra att skicka papperskopior.

När den anställda anmält sin arbetsskada på afaforsakring.se är det arbetsgivarens uppgift att bekräfta anställningen så att Afa Försäkring kan påbörja handläggningen av ärendet. Arbetsgivaren får, efter att avtal upprättats, ett enkelt och säkert verktyg (arbetsgivarsidorna) som ger en bra överblick. Även arbetsgivaren loggar in med e-legitimation.

Läs mer om digital anmälan och om hur arbetsgivaren ansluter sig kostnadsfritt till tjänsten på afaforsakring.se, under fliken Arbetsgivare & fack /E-tjänster.

Anmälan på pappersblankett

TFA-KL-blanketten och andra blanketter kan laddas ned från afaforsakring.se.

Den anställda fyller i och undertecknar framsidan på blanketten ”Skadeanmälan TFA-/TFA-KL – trygghetsförsäkring vid arbetsskada”. Arbetsgivaren bekräftar anställningen på blankettens baksida.

Bifoga alltid kopia av eventuellt läkarintyg.

Observera att det i arbetsskadefall räcker med en anmälan till TFA-KL. Den skadade behöver inte göra särskild sjukanmälan till AGS-KL.

Vem gör vad vid anmälan om arbetsskada?

Arbetsgivaren

- **Anmäl skadan till Försäkringskassan (arbetsgivaren är enligt lag skyldig att göra detta).**
- **Fyll i arbetsgivarens uppgifter i den digitala anmälan på afaforsakring.se och bekräfta anställningen. Använd i första hand den digitala anmälningsfunktionen. Om det av någon anledning inte är möjligt, finns pappersblanketten ”Skadeanmälan TFA/TFA-KL”. Observera att den måste printas ut och undertecknas.**
- **Kontakta skyddsombudet (som också ska underteckna anmälan till Försäkringskassan) för eventuella åtgärder som förhindrar liknande skador/tillbud i framtiden.**
- **Informera den skadade om vad som normalt händer vid anmälan om arbetsskada till Försäkringskassan och Afa Försäkring.**
- **Informera den skadade om att spara alla kvitton på de kostnader som skadan medfört.**

Uppgifter som arbetsgivaren ska lämna

Försäkringsavtalsnummer är viktigt. Det är olika nummer för anställda vars anställningsvillkor regleras av kommunala avtal och ”främmande avtal”.

Där det frågas om firmanamn/arbetsgivare, ange vilken kommun eller region med flera.

Handläggarens namn och telefonnummer är av mycket stor betydelse. Arbetsgivarens handläggare är den som kan lämna kompletterande upplysningar. Om tjänstemannen på

Afa Försäkring vet vem hon/han kan vända sig till, sparar det mycket tid för alla berörda.

Frågan om arbetsställe visar var och i vilken verksamhet som arbetsskadan har inträffat. Eftersom kommuners och regioners verksamheter är uppdelade på många arbetsställen, är detta en viktig uppgift. Med arbetsställe menas i detta fall en lokalt och funktionellt avgränsad enhet med stadigvarande verksamhet, till exempel en förskola, ett sjukhus, en verkstad, ett trafikområde eller en skogsförvaltning.

Statistiska centralbyråns, SCB, definition: ”Med arbetsställe menas varje adress (lokal), fastighet eller grupp av närliggande lokaler och fastigheter där företag bedriver verksamhet.”

Frågan om ”Anställningstid” avser anställningens början och – för den som eventuellt slutat innan anmälan fyllts i – datum för när anställningen upphörde. Det händer att arbetsskador, särskilt arbetssjukdomar, inte anmäls förrän lång tid efter det att den skadade har slutat. Det kan bero på att skadan visar sig först efter anställningens upphörande eller på grund av bristande kunskaper om försäkringen.

När det gäller ”Frånvaro mer än 6 månader på grund av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet”, fyll i tjänstledighet för till exempel studier, värnplikt eller politiska uppdrag samt hur lång frånvarotiden varit eller är.

Den skadade

- **Anmäl skadan/tillbudet till arbetsgivaren och skyddsombudet.**
- **För anmälan till TFA-KL, använd i första hand digital anmälan på afaforsakring.se med e-legitimation. Om det av någon anledning inte är möjligt, går det att använda pappersblanketten ”Skadeanmälan TFA/TFA-KL”.**
- **Skicka med läkarintyg och kopia på anmälan till Försäkringskassan. Den skadade ska uppge i anmälan vilka kostnader skadan orsakat samt om det finns kvitton. Vid behov begär Afa Försäkring in kvittona. Handlingar kan skickas till Afa Försäkring antingen digitalt eller som papperskopia.**
- **Fyll i ansökan om ersättning till Försäkringskassan om skadan har medfört bestående inkomstförlust eller kostnader som kan ersättas enligt socialförsäkringsbalken, SFB.**

Försäkringsinformatören

- **Se till att skada/tillbud anmäls till arbetsgivare och skyddsombud.**
- **Informera om vad som normalt händer vid anmälan om arbetsskada till Försäkringskassan och Afa Försäkring.**
- **Informera den skadade om att spara alla kvitton på de kostnader som skadan medfört.**

Skyddsombudet

- **Ta del av alla anmälningar och skriv under anmälan till Försäkringskassan.**
- **Se till att arbetsgivaren vidtar åtgärder så att liknande skador/tillbud undviks i framtiden.**

Att tänka på vid anmälan av arbetsskador

Vid olycksfall i arbetet

Vad arbetade den skadade med när olyckan inträffade?

Vad orsakade olyckan, hur utlöstes olycksfallet, vad gick på tok?

Vad skadade hon/han sig på?

I skadeanmälan till Försäkringskassan och Afa Försäkring är det mycket viktigt att den skadade redogör för hela händelseförloppet och de faktorer som medverkade till att olycksfallet inträffade. Vid fallolyckor bör man tänka på att ange vad som utlöste fallet, fallhöjden, 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. Vid halkning är uppgifter om typ av underlag (halt, ojämnt) av betydelse.

Beror skadan på plötslig överbelastning är det väsentligt att ange tyngden på det som bars eller lyftes. Orsaken till en plötslig överbelastning är ofta att den skadade inte varit förberedd på föremålets tyngd, även detta bör anges i anmälan.

Om olycksfallet beror på underbemanning, arbetsgivarens försummelser, hög arbetsbelastning, misstag av arbetskamrat, fel på skyddsanordningar, bristande utrustning och liknande så ska även det framgå i skadeanmälan.

Vid färdolycksfall

Hade färden samband med arbetet?

När påbörjades färden?

Var inträffade olycksfallet?

Ett olycksfall som inträffar på väg till eller från arbetet är ett färdolycksfall om färden är föranledd av och stod i nära samband med arbetet. Till färd räknas direkt färd till och från arbetet. Det är med andra ord mycket viktigt att i anmälan ange tidpunkten för när färden påbörjades från och till arbetet/hemmet.

Ytterligare en viktig faktor att ange är var färdolycksfallet inträffade, detta för att det klart ska kunna fastställas att olyckan inträffade på den direkta färden till eller från hemmet/arbetet. I övrigt ska man som vid ”vanligt” olycksfall ange händelseförlopp och faktorer som medverkade till att olycksfallet inträffade.

Två avvikelser från färdvägen accepteras: Hämtning/lämning av barn och samåkning.

Avviker man från den direkta färdvägen omfattas man inte av socialförsäkringsbalken, SFB, och TFA-KL. Två avvikelser accepteras dock, dels vid hämtning/lämning av barn på förskola, dels vid samåkning. Vid avvikelse från den direkta färdvägen ska syftet med avvikelsen framgå i anmälan. Om det är en färdskada som omfattas av trafikskadelagen omfattas man

av SFB men inte av TFA-KL. Med andra ord ska anmälan göras till Försäkringskassan och det trafikförsäkringsbolag som är aktuellt för det inblandade fordonet.

Vid 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. Försäkringskassans utredare brukar då vända sig direkt till den skadade för att få de uppgifter som saknas. Försäkringskassan kan också kontakta arbetsgivaren, företagshälsovården, skyddsombudet, försäkringsinformatören eller den lokala fackliga organisationen.

Bakom en arbetssjukdom kan det finnas många orsaker. Det är viktigt att det i anmälan framgår vilka faktorer i arbetsmiljön det är som kan ha orsakat skadan eller försämrat hälsotillståndet.

Vid utredningen kan nedanstående faktorer 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

Vid diagnoserna rygg- och ledbesvär, tendinit (seninflammation), epicondylit (tennisarmbåge) och myalgi (muskelbesvär) bör utredningen 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 kroppsdelen.

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. Ta vid utredningen hjälp av arbetsmiljöverkets föreskrift ”Belastningsergonomi”. Den bör kunna ligga till grund för bedömning av om skadliga lyft- eller arbetsställningar förkommer.

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.

Vid anmälan av belastningsskada, ange:
• tid för skadlig inverkan,
• typ av belastning,
• hur ofta, tunga lyft, monotona rörelser.

Kortfattat är det mycket väsentligt att vid skador som medfört besvär i rörelse och stödjeapparaten ange hur länge man varit utsatt för skadlig inverkan. Även typ av belastning är viktigt att ange, om det förekommit lyft och/eller monotona, repetitiva, statiska moment eller arbetsställningar. Även hur ofta dessa lyft, monotona rörelser och arbetsställningar förekommer i arbetet bör anges i anmälan. Är arbetet kombinerat med stress eller annan psykisk press bör även detta framgå. Skriv gärna bilagor med ytterligare information om det inte finns tillräckligt med utrymme på anmälningsblanketten.

Icke-allergiska eksem

Tänk på att vatten kan ge eksem eller vidmakthålla 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.**

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.

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 ifråga förekommit i den skadades arbetsmiljö, hur hon/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.

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 ofta mycket lång, inte sällan över 20 år. Detta gör att till exempel expositionsförhållanden kan vara svåra att ange. Den skadade och den arbetsgivare hos vilken hon/han utsattes för det skadliga ämnet kan trots det ändå ofta lämna tillräckliga uppgifter. Arbetsmiljöinspektionen kan också ha gjort undersökningar på de arbetsplatser som är aktuella.

Hörselskador

En hörselskada konstateras oftast först sedan den skadade har varit utsatt för skadligt buller under lång tid och ofta 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 uppgift om bullernivåer på vissa arbetsplatser, inom vissa yrkesområden och för vissa maskiner och verktyg.

För att fastställa hörselskada på grund av buller, tas ett så kallat audiogram. Av detta framgår om bullerskada föreligger, audiogrammet visar i så fall en ”bullertagg”. Om förändringen är tillräckligt stor kan den berättiga till ersättning. För att fastställa bestående hörselnedsättning krävs två audiogram.

Bullerskada kan uppstå även till följd av ljudbang, till exempel en planka kastad i en tom container. 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,**
- **vilket eller vilka material den skadade har bearbetat,**
- **vilken utbildning/information som den skadade fått,**
- **hur arbetet utfördes.**

Cancer

Tänk på att arbetsrelaterade cancersjukdomar är ersättningsbara även efter pensionsåldern.

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 av skadliga ämnen sträcka sig mycket långt, 20–30 år, tillbaka i tiden.

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:

- **vilka olika former av lösningsmedel den skadade varit utsatt för och vilka eventuella blandningar av olika medel som har förekommit,**
- **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,**
- **vilken skyddsutrustning som användes och vilken skyddsutrustning som eventuellt saknades.**

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 bristfällig 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 objektivt sätt.

Vid smitta

För att omfattas av försäkringarna vid smittsamma sjukdomar måste de förutsättningar som redovisats under avsnittet ”Vad är en arbetsskada?” vara uppfyllda. Antingen ska man ha fått smittan vid arbete i laboratorium där arbete med smittämnet bedrivs eller så ska man ha fått en viss typ av sjukdom vid en viss typ av arbete. I anmälan ska det med andra ord framgå om smittan uppkommit vid arbete i laboratorium, med smittbärande person eller genom ett olycksfall. Även typ av smittoämne samt var, när och hur arbetsskada genom smitta uppkommit och vilken sjukdom den orsakat bör framgå i anmälan.

Covid-19 har införts i bilagan till förordningen (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd. Under förutsättning att övriga förutsättningar är uppfyllda kan covid-19 alltså vara en ersättningsbar arbetsskada.

Att tänka på beträffande den medicinska utredningen

För att kunna pröva frågan om arbetsskada tar Försäkringskassan in ett medicinskt underlag, till exempel läkarutlåtande och ibland även journalanteckningar, från den behandlande läkaren.

Det är viktigt för den skadade att även själv kontrollera att de sjukdomar som hon eller han anser vara arbetsorsakade finns med i det medicinska utredningsmaterialet.

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

REHABILITERING

Ansökan om rehabiliteringsersättning från Försäkringskassan

Rehabiliteringspenning

Den som deltar i arbetslivsinriktad rehabilitering kan få rehabiliteringsersättning i form av rehabiliteringspenning och särskilt bidrag. Arbetslivsinriktad rehabilitering kan bestå i att den försäkrade arbetstränar under en period, deltar i ett arbetslivsinriktat rehabiliteringsprogram eller deltar i en utbildning under högst ett år. För att rätt till rehabiliteringsersättning ska föreligga ska rehabiliteringen ingå i en rehabiliteringsplan som Försäkringskassan har fastställt och godkänt. Försäkringskassan har en blankett som heter Ansökan om rehabiliteringsersättning där man kan ansöka om rehabiliteringspenning och/eller särskilt bidrag (som det står mer om i nästa avsnitt). Även Försäkringskassan kan själv ta initiativ till att byta ut sjukpenningen om/när de har fastställt en rehabiliteringsplan.

Särskilt bidrag

Ansökan om bidrag till exempelvis resor, läromedel, kursavgifter i samband med arbetslivsinriktad rehabilitering ska man göra själv. För kostnader går det också att ansöka om förskott.

Arbetsgivarens utlåtande och plan om återgång i arbete

Arbetsgivaren kan ansöka om arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd (blankett FK 7025), till exempel för att upprätta en plan om återgång i arbete.

Arbetsgivaren är skyldig att upprätta en plan för återgång i arbete tillsammans med arbetstagaren senast när arbetstagaren varit frånvarande på grund av sjukdom i 30 dagar, och det kan antas att arbetsförmågan kommer att vara nedsatt under minst 60 dagar. Om sjukperioden redan från början kan antas bli längre än 60 dagar, så behöver planen upprättas tidigare än efter en månad (lagtexten anger ”omgående”). Arbetsgivaren är inte skyldig att skicka in planen till Försäkringskassan efter upprättandet, utom om myndigheten begär det.

Försäkringskassan har en särskild blankett (FK 7459) med ifyllnadsanvisningar för arbetsgivarens plan för återgång i arbete. Det finns dock inget formkrav för planen; det går med andra ord utmärkt att använda den policy som arbetsgivaren sannolikt redan använder i rehabiliteringsärenden. För att säkerställa att den egna planen är tillräcklig kan arbetsgivaren antingen använda den mall som finns på Försäkringskassans hemsida eller jämföra den egna planen med mallen för att säkerställa att alla relevanta uppgifter finns med.

Bidrag för arbetshjälpmedel

Den anställda och arbetsgivaren kan samtidigt lämna in flera ansökningar om olika hjälpmedel.

Blanketterna har nummer FK 7545 (för anställda) respektive FK 7547 (för arbetsgivare).

Den anställda ska själv ansöka om bidrag till sådana hjälpmedel som är av individuell karaktär. När den anställda beviljas bidrag till att köpa ett hjälpmedel, är det hon eller han själv som äger hjälpmedlet.

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 också 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.

Yttrande från facklig organisation

Innan ett ärende om bidrag till arbetsgivare avgörs, ska berörda arbetstagarorganisationer ha fått tillfälle att yttra sig. Detta framgår av 8 § förordningen (1991:1046) om bidrag till arbetshjälpmedel.

Ansökan om ersättning från AGS-KL Rehabilitering

En arbetsgivare som betalar för en anställds rehabilitering, till exempel psykologbesök, kan få upp till halva kostnaden ersatt från AGS-KL Rehabilitering. Ansökan om ersättning för rehabiliteringskostnader från Afa Försäkring kan göras av arbetsgivaren eller Försäkringskassan. Ansökan kan göras på afaforsakring.se. Det krävs samtycke från den anställda för att arbetsgivaren ska kunna skicka in ansökan till Afa Försäkring. Samtycke kan inhämtas i en fullmakt.

Innan åtgärden påbörjas, eller absolut senast inom sex månader från det att åtgärden påbörjats, ska ansökan om ersättning för rehabiliteringskostnaden ha inkommit till Afa Försäkring.

Observera att ansökan numera ska göras digitalt på Afa Försäkrings hemsida. Det går också att bifoga dokument digitalt, inklusive som inscannade bilder.

Här finns det digitala anmälningsformuläret https://www.afaforsakring.se/arbetsgivare--fack/rehabiliteringsstod/ansok-om-rehabiliteringsstod/

Följande handlingar ska ha kommit in till Afa Försäkring för bedömningen av om medel kan beviljas:

- **Ansökan från arbetsgivaren eller Försäkringskassan**
- **Avtal/intyg/offert (kopia) från rehabiliteringsproducenten**

Gäller ansökan en stresshanteringskurs eller omskolning behövs även en kopia av en rehabiliteringsplan upprättad av arbetsgivaren eller Försäkringskassan.

Om de handlingar som ska bifogas ansökan inte är klara då ansökan görs kan de sändas in i efterhand. På ansökan anges då vilka handlingar det gäller.

Afa Försäkring sänder beslutet om ersättning för rehabiliteringskostnaden till den kontaktperson som angivits i ansökan. Efter avslutad rehabilitering kommer en enkät med några frågor angående resultat och upplevelse av rehabiliteringsinsatsen att skickas via e-post till kontaktpersonen.

Observera att ersättning från Rehabiliteringsstöd endast kan lämnas med hälften av den kostnad som arbetsgivaren faktiskt betalat.

Ersättningen för rehabiliteringsstödet får aldrig uppgå till mer än halva totalkostnaden men sedan den 31 maj 2016 kan ersättning lämnas för hela arbetsgivarens kostnad om det finns en annan betalare (till exempel socialtjänsten) som betalar halva totalkostnaden.

När arbetsgivaren har fått samtliga fakturor för den aktuella rehabiliteringsåtgärden ska arbetsgivaren sända in kopior på dessa till Afa Försäkring. Även i detta fall kan handlingarna skickas in digitalt. Om det inte går, är adressen Rehabilitering Afa Försäkring, Box 3433, 10368 Stockholm. Om handlingar skickas in på papper behöver samtliga märkas med ärendenummer.

Rätten till beviljat stöd preskriberas om en begäran om betalning inte inkommit till Afa Försäkring inom tre år från den dag då stödet för åtgärden/insatsen beviljades.

ARBETSLÖSHET

Anmälan om arbetslöshet – arbetsgivarintyg – kassakort

En anställd som blivit arbetslös ska så fort som möjligt anmäla sig som arbetssökande på Arbetsförmedlingen. Den blankett, ”Anmälan om arbetslöshet” som den anställda får där ska fyllas i och skickas till den a-kassa där den anställda är medlem. Som bilaga till blanketten ska ett arbetsgivarintyg finnas med. Vid flera arbetsgivare, behövs intyg från samtliga – även om den som blivit arbetslös fortfarande arbetar hos en eller flera andra arbetsgivare.

Den som inte är medlem i någon a-kassa ska skicka handlingarna till den så kallade Alfa-kassan. Arbetsförmedlingen ger närmare besked.

Om den som blivit arbetslös haft sjukpenning/rehabiliteringspenning, föräldrapenning, aktivitetsstöd eller annan ersättning från Försäkringskassan under året, måste hon eller han beställa ett intyg om utbetalad ersättning från Försäkringskassan.

Anmälan till Omställningsfonden KOM-KR

Så snart en anställd är uppsagd på grund av arbetsbrist är det arbetsgivarens uppgift att göra en anmälan till Omställningsfonden.

Ju fortare arbetsgivarens anmälan till Omställningsfonden kommer in, desto fortare kan de aktiva insatserna starta. Använd webbplatsen omstallningsfonden.se.

Förebyggande insatser

För att kunna ta del av medel för förebyggande insatser enligt KOM-KR ska arbetsgivaren lämna underlag till Omställningsfonden enligt fondens hänvisningar och i övrigt uppfylla det som avtalats enligt KOM-KR.

Aktivt omställningsstöd

Arbetsgivaren ansvarar för att anmäla arbetstagaren via Omställningsfondens webbplats. Omställningsfonden ansvarar för de aktiva omställningsinsatserna.

Omställningsfonden startar det aktiva omställningsarbetet snarast efter att anmälan behandlats. Därför är det angeläget att arbetsgivarens anmälan kommer till Omställningsfonden så snart som möjligt.

För mer information och anmälan: omstallningsfonden.se. Tel: 08-452 78 00, e-post: info@omstallningsfonden.se. På webbplatsen omstallningsfonden.se finns mycket information och anvisningar för såväl arbetsgivare och anställda som för fackliga representanter.

Ekonomiska omställningsförmåner

Den anställda/uppsagda ska själv ansöka om förmånerna hos Omställningsfonden genom att skicka in en blankett som finns på omstallningsfonden.se. Omställningsfonden vidarebefordrar sedan ansökan till arbetsgivaren, som bedömer den anställdas rätt till ersättning. Varje arbetsgivare får själv avgöra hur utbetalningarna ska hanteras. Det kan exempelvis ske internt eller via en pensionsadministratör.

DÖDSFALL

Viktigt att tänka på för den/de efterlevande

När någon har avlidit kan det vara svårt för den eller de efterlevande att komma ihåg alla praktiska detaljer kring försäkringarna. Därför har vi sammanställt några punkter om sådant som kan vara bra att tänka på när ett dödsfall har inträffat:

För mer information och tips, gå gärna in på webbplatsen Efterlevandeguiden som bland annat Pensionsmyndigheten står bakom. Läs mer om Efterlevandeguiden på sid 301

▲ I vilket försäkringsbolag var den avlidna TGL-försäkrad?

- Anställda inom kommun och region = försäkrade i KPA Livförsäkring AB.
- Privatanställda arbetare = försäkrade i Afa Försäkring.
- Privatanställda tjänstemän = arbetsgivaren kan välja försäkringsbolag. Om det är Alecta, framgår det av den försäkrades årsbesked för avtalspensionen ITP. Om det inte står något om TGL i årsbeskedet, kontakta arbetsgivaren för information.
- Statsanställda = försäkrade i Statens tjänstepensionsverk, SPV.
- Kooperativt anställda = i många fall försäkrade i Folksam, via administrationsbolaget Pensionsvalet, pensionsvalet.se, men kan i vissa fall vara i valbart bolag om den anställda är tjänsteman (KPT1 via kollektivavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK).

▲ Finns andra grupp- och livförsäkringar?

Om den avlidna var medlem i något fackförbund kan grupplivförsäkring finnas. Möjligheten finns också att privat livförsäkring tecknats av den avlidna. Dessa försäkringsbelopp utfaller parallellt med TGL-försäkringen. Beloppen samordnas alltså inte. Se även information på följande sidor om efterlevandeförmåner i tjänstepensionsavtalen samt i arbetsskadeförsäkringen.

▲ Vem anmäler dödsfallet till försäkringsbolaget?

För försäkrade inom KL-området ska arbetsgivaren anmäla dödsfallet till KPA Liv. Uppgifterna behöver dock kompletteras av någon som väl känner till den avlidnas förhållanden, i första hand anhörig. Det görs på den anmälningsblankett till TGL-KL som arbetsgivaren tillhandahåller.

▲ Vem anmäler dödsfallet till Pensionsmyndigheten?

Pensionsmyndigheten får automatiskt en uppgift från Skatteverket och startar själv en utredning av om det finns anhöriga som är berättigade till efterlevandepensioner. En aktiv ansökan från de efterlevande krävs dock fortfarande om antingen den avlidna eller den efterlevande inte var bosatt i Sverige eller om det gäller efterlevandepension efter en försvunnen person som kan antas vara död.

▲ Vilken/vilka efterlevandepensioner kan bli aktuella enligt socialförsäkringsbalken (SFB)?

Efterlevandepension i form av omställningspension och barnpension kan bli aktuella. Efterlevandepensioner handläggs av Pensionsmyndigheten, Box 38190, 100 64 Stockholm, pensionsmyndigheten.se, kundtjänst 0771-776 776, e-post registrator@pensionsmyndigheten.se.

Viktigt att tänka på för de respektive ersättningarna

Efterlevandepension enligt lag

Mer information finns på pensionsmyndigheten.se/for-pensionarer/ekonomiskt-stod/ekonomiskt-stod-nar-anhorig-dor.

Inom en vecka efter att en person bosatt i Sverige har avlidit, får Pensionsmyndigheten uppgift om dödsfallet från Skatteverket. Myndigheten utreder då om det finns någon efterlevande som har rätt till efterlevandepension. Om någon uppgift saknas kontaktar Pensionsmyndigheten den/de efterlevande. Om det inte går att bedöma om det finns någon efterlevande så får dödsboet en broschyr om efterlevandepension och uppmanar den som anser sig vara efterlevande att ta kontakt med Pensionsmyndigheten.

Anhöriga kan numera i de flesta fall få sin efterlevandepension (omställningspension, barnpension eller änkepension) utan ansökan. Bara i vissa fall behöver anhöriga ansöka om efterlevandeförmånerna.

- **Den avlidna var inte bosatt i Sverige.**
- **Det gäller efterlevandepension efter en försvunnen person som kan antas vara avliden.**
- **Dödsfallet inträffade före den 1 november 2012.**

Det finns en uppsättning retroaktivitetsregler som i praktiken blir aktuella först om de efterlevande behöver ta initiativet själva till att ansöka. Retroaktivitet är i detta fall enkelt uttryckt svaret på frågan ”Hur långt tillbaka i tiden före ansökan kan jag få ersättningen beviljad?”. Svaret är:

- **Omställningspension/änkepension: Högst 3 månader retroaktivt före ansökningsmånaden.**
- **Barnpension: Högst 2 år retroaktivt före ansökningsmånaden.**
- **Efterlevandestöd till barn: Högst 6 månader retroaktivt före ansökningsmånaden.**

Efterlevandeförmåner enligt kollektivavtal (KAP-KL respektive AKAP-KL)

I KAP-KL är efterlevandepension en förmån som betalas av arbetsgivaren. Efterlevande bör därför snarast kontakta arbetsgivaren.

I AKAP-KL är familjeskydd en förmån som betalas genom en försäkring tecknad av arbetsgivaren hos KPA Pension. Arbetsgivaren anmäler dödsfallet till KPA Pension. Även efterlevande kan anmäla dödsfallet till KPA Pension, till exempel då den anställda avslutat sin anställning och arbetsgivaren inte känner till dödsfallet.

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL)

Anmälan om anställds eller makes dödsfall ska göras snarast till KPA Livförsäkring AB som administrerar TGL-KL. Arbetsgivaren är skyldig att hjälpa de efterlevande med anmälan.

Enligt de preskriptionsregler som gäller från och med 2015 ska dödsfallet ha anmälts – och anspråk på ersättning därmed ha gjorts – senast tio år efter dödsfallet. Annars förfaller (preskriberas) rätten till ersättning.

Arbetsskadeförsäkring (socialförsäkringsbalken)

Vid dödsfall på grund av arbetsskada ska arbetsgivaren göra anmälan om arbetsskada till Försäkringskassan. De efterlevande kan dessutom ansöka om begravningshjälp och efterlevandelivränta hos Försäkringskassan.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL)

Vid dödsfall på grund av arbetsskada ska en anmälan också göras till Afa Försäkring, förutom till Försäkringskassan. Anmälan görs i första hand digitalt på afaforsakring.se. Om det av någon anledning inte är möjligt, kan anmälan göras på pappersblanketten ”Skadeanmälan TFA/TFA-KL Trygghetsförsäkring vid arbetsskada”. Den kan laddas ned från afaforsakring.se eller beställas på telefon 0771-88 00 99.

PENSION

Uttagsregler för allmän pension

Uttagsåldrar

Första steget i en höjning av åldrarna togs från och med 2020. Nästa steg tas sannolikt från och med 2023 (formellt riksdagsbeslut är dock ännu inte fattat). Närmast berörda nu av att den lägsta uttagsåldern höjs är personer födda 1959 och 1960, som alltså med de nya reglerna inte kan ta ut sin inkomstgrundade ålderspension 2020 respektive 2021 utan måste vänta till 2021 respektive 2022.

Den lägsta uttagsåldern har höjts från och med 2020. Under 2021 gäller 62 år som lägsta uttagsålder för de inkomstgrundade delarna i allmän pension, alltså inkomstpension, eventuell tilläggspension samt premiepension. Inkomstpension och premiepension kan tas ut var för sig men har man rätt till tilläggspension (födda 1938–1953) måste den delen tas ut samtidigt med inkomstpension. Från och med 2023 höjs sannolikt den lägsta åldern för uttag av inkomstrelaterad allmän pension till 63 år.

Under 2020 och till och med 2022 är 65 år fortsatt den lägsta ålder vid vilken man kan få garantipension. De flesta som har rätt till garantipension har varit yrkesarbetande och denna pensionsdel fungerar därför som utfyllnad. Från och med 2023 höjs garantipensionsåldern sannolikt till 66 år.

Ansökan om uttag av allmän pension

Det går inte att få ut pension retroaktivt. Huvudregeln är att allmän pension kan beviljas tidigast från och med den månad då ansökan kommit in till Pensionsmyndigheten.

Huvudregeln för att få ut allmän pension är att den försäkrade själv måste vara aktiv och ansöka skriftligt på en blankett som Pensionsmyndigheten tillhandahåller.

Det enda undantaget från huvudregeln att egen ansökan krävs är att Pensionsmyndigheten kan betala ut pensionen automatiskt till personer som har hel sjukersättning beviljad ända fram till 65-årsmånaden. Om automatisk utbetalning gäller för en försäkrad, får hon eller han ett brev från Pensionsmyndigheten några månader före 65-årsdagen. Annars gäller huvudregeln om att egen ansökan måste skickas in.

På ansökan ska den försäkrade ange från vilken månad hon eller han vill ha ut sin pension och om uttaget ska vara helt (100 procent) eller en lägre andel, till exempel 75 procent, 50 procent eller 25 procent.

Det går bra att börja ta ut exempelvis inkomstpension och premiepension vid olika tidpunkter och i olika stora delar. Om den försäkrade har rätt till både inkomstpension och tilläggspension måste uttaget av dessa två delar dock alltid samordnas.

Det nya inkomstpensionstillägget betalas ut automatiskt

Den nya förmånen Inkomstpensionstillägg (se sid 230–231) behöver inte ansökas om separat. Pensionsmyndigheten bedömer och fattar beslut i varje enskilt fall och kommer att

betala ut inkomstpensionstillägg automatiskt från och med september 2021 till dem som har rätt till det.

Ansökan om bostadstillägg, BTP

Den försäkrade måste själv lämna in en särskild ansökan till Pensionsmyndigheten för att få rätten till bostadstillägg för pensionärer prövad. Blanketter för ansökan om BTP vid ålderspension kan laddas ned och skrivas ut från webbplatsen pensionsmyndigheten.se eller beställas från Pensionsmyndighetens kundservice, tel 0771-776 776.

Utförlig information om BTP inklusive länk till en ”räknesnurra”, där man själv kan beräkna om man har rätt till BTP, finns på pensionsmyndigheten.se/bostadstillagg.

Ett gott råd är att den försäkrade bör vänta med att göra en ansökan tills hon eller han vet hur stora pensionsutbetalningarna och den samlade inkomsten blir. Myndigheten kan inte fatta beslut förrän det är känt både hur mycket allmän pension och hur mycket avtals-/tjänstepension som den försäkrade får ut. Bostadstillägget kan betalas ut retroaktivt för tre månader.

Särskilt bostadstillägg, SBTP, behöver den försäkrade inte ansöka om separat. Den förmånen betalas ut automatiskt till den BTP-berättigade som har rätt till även SBTP.

Omval eller flytt av pensionskapital i KAP-KL och AKAP-KL

Bara vissa försäkringsgivare som parterna har valt ut är valbara och det gäller även vid omval eller flytt av pensionskapital. Samma valbara försäkringsgivare gäller i både KAP-KL (den avgiftsbestämda pensionsdelen) och AKAP-KL.

För mer information om alla produkter, förvaltningsavgifter, omvals- och flyttregler samt blanketter med mera, se valcentralernas hemsidor: pensionsvalet.se och valcentralen.se.

Uttagsregler för pension enligt KAP-KL

Avtalet om KAP-KL innehåller flera olika pensionsdelar, med olika regler och uttagsåldrar.

Här beskrivs endast reglerna för uttag av KAP-KL, eftersom det är flera decennier kvar innan uttag av pension enligt AKAP-KL (som gäller för arbetstagare födda 1986 och senare) kan bli aktuellt.

Viktigt att tänka på är dock att KAP-KL är konstruerat så att ”hel” (oreducerad) avgiftsbestämd respektive förmånsbestämd ålderspension betalas endast om pensionen tas ut tidigast vid fyllda 65 år. Detsamma gäller livränta, alltså den pensionsrätt som finns kvar om den försäkrade byter avtalsområde under sin yrkesverksamma tid. Om pensionen tas ut tidigare, blir månadsbeloppet lägre – och förblir lägre livet ut.

Avgiftsbestämd ålderspension

Utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension sker månadsvis och livsvarigt. En ny regel från

2018 är att det krävs en särskild överenskommelse mellan den anställda och försäkringsgivaren *i samband med ansökan om utbetalning,* om pensionen ska utbetalas under kortare tid.

Den anställda kommer själv överens med ”sin” försäkringsgivare om tidpunkten för när uttaget ska påbörjas, dock tidigast från 55 år. Automatisk utbetalning av pension sker vid 67 års ålder om inte den anställda dessförinnan ansökt om uttag vid annat tillfälle (såväl före som efter denna ålder). Från och med den 1 juli 2020 ändras dock regeln om automatiskt uttag. Då gäller att utbetalning påbörjas automatiskt vid den tidpunkt då arbetstagaren uppnått i 32 a § LAS angiven ålder (68 år från och med 2020) plus tolv månader om inte den anställda dessförinnan ansökt om uttag vid annat tillfälle (såväl före som efter denna ålder).

Beroende på vilka regler som respektive försäkringsgivare har, kan den anställda också göra andra överenskommelser. Det kan exempelvis gälla delvis uttag under några år (till exempel 75 procent i stället för 100).

Förmånsbestämd ålderspension

Får tas ut tidigast från 61 års ålder. Pensionen kan betalas ut tre månader efter det att arbetsgivaren fått ansökan. Utan ansökan betalas pension ut från och med kalendermånaden efter den då arbetstagaren fyller 67 år, eller den senare kalendermånad efter den då hon eller han avgår från anställningen.

Livränta

Pension enligt KAP-KL betalas som livränta om den försäkrade bytt avtalsområde under den yrkesverksamma tiden och inte arbetar i kommun- och regionsektorn vid pensionsavgång. Pensionsrätten i KAP-KL finns kvar och betalas som livränta vid uttag. Livränta får tidigast tas ut från 61 års ålder och senast från 67 års ålder, med samma möjlighet som i förmånsbestämd ålderspension till ytterligare uppskjutet uttag om den försäkrade fortsatt att arbeta i kommun- och regionsektorn även efter 67 års ålder.

Intjänad pensionsrätt

Intjänad pensionsrätt kallas den ”transporterade” pensionsrätt som den försäkrade eventuellt hann tjäna in i det tidigare pensionsavtalet PA-KL innan det ersattes av pensions- och försäkringsavtalet PFA 1998. Intjänad pensionsrätt får tas ut tidigast från 61 års ålder och senast från 67 års ålder, med samma möjlighet som i förmånsbestämd ålderspension till ytterligare uppskjutet uttag om du fortsatt att arbeta i kommun- och regionsektorn även efter 67 års ålder.

Särskild avtalspension

Särskild avtalspension enligt KAP-KLs bestämmelser för anställda i räddningstjänsten får tas ut tidigast från 58 års ålder.

När det gäller särskild avtalspension enligt KAP-KL för övriga (hel eller partiell) finns ingen lägsta ålder. Rätten till denna särskilda avtalspension bygger på en frivillig överenskommelse mellan den försäkrade och hennes eller hans arbetsgivare.

Information om statens förvaltningsalternativ för premiepensionen

Statens förvaltningsalternativ för premiepensionen bygger på två grundfonder, AP7Aktiefond och AP7Räntefond. Dessa är byggstenar i Sjunde AP-fondens övriga fonder och ingår också i det ordinarie fondutbudet för premiepensionen.

Till detta ordinarie fondutbud hör också den statliga fonden AP7Såfa. Förutom att vara fritt valbar är AP7Såfa också den fond som premiepensionssparare som inte gör ett aktivt val – ”icke-väljare” – placeras i.

Mer information finns på pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/valj-och-byt-fonder/ap7-safa-och-statens-ovriga-sparalternativ-for-premiepensionen.

AVGIFTSBEFRIELSEFÖRSÄKRING

Det krävs ingen separat anmälan till Avgiftsbefrielse-försäkringen, men den försäkrade måste skicka in en kopia av Försäkrings-kassans beslut om sjuk-/ aktivitetsersättning eller arbetsskadelivränta för att Afa Försäkring ska få kännedom om försäkringsfallet.

Sammanfattningsvis fungerar Avgiftsbefrielseförsäkringen så att den övertar arbetsgivarens betalning av pensionsavgiften till den anställdas avgiftsbestämda ålderspension i KAP-KL eller AKAP-KL i följande situationer:

- **Den anställda får sjuk- eller aktivitetsersättning från Försäkringskassan och månadsersättning från AGS-KL. Avgiftsbefrielseförsäkringen betalar pensionsavgiften till motsvarande del som sjukfrånvaron (100, 75, 50 eller 25 procent).**
- **Den anställda får sjuk- eller aktivitetsersättning tillsammans med arbetsskade-livränta. Avgiftsbefrielseförsäkringen betalar pensionsavgiften till motsvarande del som frånvaron (100, 75, 50 eller 25 procent).**
- **Den anställda får arbetsskadelivränta, dock utan att samtidigt ha sjuk- och aktivitetser sättning. Exempel: På grund av arbetsskada har den anställda varit tvungen att byta till ett arbete med lägre lön än före skadan. Arbetsskadelivräntan kompenserar inkomstbortfallet och Avgiftsbefrielseförsäkringen betalar in pensionsavgift på motsvarande inkomstdel.**
- **Särskild AGS-KL-förmån kan under vissa förutsättningar utbetalas om Försäkringskassan beslutat att inte betala sjukpenning med hänvisning till att arbetstagaren kan försörja sig själv genom normalt förekommande förvärvsarbete på arbetsmarknaden. Under tid med Särskild AGS-KL förmån betalas den avgifts-bestämda pensionavgiften genom Avgiftsbefrielseförsäkringen.**

Den anställdas anmälan

Anmälan görs samtidigt som anmälan till AGS-KL eller TFA-KL antingen digitalt på afa-forsakring.se eller på en pappersblankett. Om den anställdas sjukdom övergår till sjuk-ersättning eller aktivitetsersättning kommer rätten till ersättning från Avgiftsbefrielse-försäkringen att prövas automatiskt. Samma sak gäller om den anställda beviljas arbets-skadelivränta.

Observera dock att den försäkrade själv måste skicka in en kopia av Försäkringskassans beslut om sjuk- eller aktivitetsersättning och/eller arbetsskadelivränta. Afa Försäkring får annars inte kännedom om att Försäkringskassan beviljat någon av dessa förmåner.

Arbetsgivarens uppgiftslämnande

Enligt reglerna för Avgiftsbefrielseförsäkringen betalas pensionsavgiften proportionellt till graden av arbetsoförmåga och därför behöver Afa Försäkring inte längre fråga arbetsgivaren om uppgifter för beräkning av arbetstidsminskning. Afa Försäkring kan dock i vissa fall behöva kontakta arbetsgivaren för att få kompletterande uppgifter.

När arbetsgivaren får veta att Försäkringskassan beslutat om sjuk- eller aktivitetsersättning och att månadsersättning från AGS-KL ska betalas, ska arbetsgivaren inte längre betala pensionsavgift för den del som betalas av Avgiftsbefrielseförsäkringen.

Observera att det bara är sjuk- och aktivitetsersättning och övriga situationer enligt ovan som berättigar till avgiftsbefrielse. Sjukskrivning med sjuklön eller sjukpenning redovisas som arbetad tid. Detta gäller oavsett om anställningen är omreglerad eller inte.

ANVÄNDBARA WEBBPLATSER

afaforsakring.se

Afa Försäkring är samlingsnamnet för de tre försäkringsbolagen Afa Livförsäkring, Afa Sjukförsäkring och Afa Trygghetsförsäkring. Afa Försäkrings huvudsakliga arbetsuppgifter är att administrera avtalsförsäkringar som gäller vid sjukdom, arbetsskada och (för privatanställda arbetare) dödsfall, arbetsbrist och föräldraledighet. Cirka 4,8 miljoner personer omfattas av minst en av dessa försäkringar.

På webbplatsen finns information för ett flertal avtalsområden: privatanställda, kooperativt anställda, statligt anställda samt anställda inom kommun- och regionområdet. Information om försäkringarna finns även på andra språk än svenska. Information finns på arabiska, bosniska, engelska, finska, kroatiska, polska, serbiska, spanska och turkiska samt på lättläst svenska.

På afaforsakring.se kan den anställda anmäla sjukdom eller arbetsskada digitalt.

Innehållet i Handboken finns på afaforsakring.se

På afaforsakring.se, under fliken Arbetsgivare & Fack, finns diverse stöd till försäkringsinformatörer, chefer, fackliga representanter och andra som ska sprida information om de kollektivavtalade försäkringarna på arbetsplatsen. Det finns bland annat filmer, bildspel, talande exempel, checklistor och tryckt material.

Där finns också all information om utbildningar för försäkringsinformatörer, Regionala dagar med mera.

Innehållet i den här Handboken finns på direktadressen afaforsakring.se/faktabanken.

arbetsmiljoupplysningen.se

Det finns också ett e-postsänt nyhetsbrev (som skickas tio gånger per år) att prenumerera gratis på för den som vill ha uppdaterade nyheter.

Denna nationella arbetsmiljöportal samlar det mest relevanta om arbetsmiljö och hälsa på ett ställe. Här finns fakta och artiklar inom en rad olika ämnesområden med länkar till nya forskningsrön, litteratur, lagstiftning, praktiska verktyg och goda exempel att inspireras av. Materialet kommer från ett trettiotal olika organisationer och administreras av Prevent, som är en ideell organisation som ägs av Svenskt Näringsliv, LO och PTK.

Det som skiljer arbetsmiljoupplysningen.se från andra webbplatser om arbetsmiljö är att den:

- **Ger möjlighet att ta del av ett stort och brett uppslagsverk om arbetsmiljöfrågor på samma ställe. Uppslagsord och andra länkar finns både under fliken Innehåll A–Ö och i länkar längst ned på startsidan.**
- **Innehåller aktuell information i form av nyheter och artiklar med nyckelordslänkar till mer information.**

arbetsskadeguiden.se

Arbetsskadeguiden är en gemensam webbplats som skapats av Försäkringskassan och Afa Försäkring. Den är en ren informationstjänst om vad en person som fått en arbetsskada (olycksfall eller arbetssjukdom) omfattas av och kan ha rätt till. Webbplatsen kräver ingen inloggning, utan bygger på att den som går in får svara på ett antal frågor, anonymt. Sedan kommer en sammanfattning upp, en enkel beskrivning om vilka ersättningar som kan vara aktuella utifrån den specifika situationen och länkar till arbetsskadeanmälan på Försäkringskassans och/eller Afa Försäkrings webbplatser.

efterlevandeguiden.se

Webbportalen Efterlevandeguiden är ett samarbete mellan Skatteverket, Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten. Här finns all information som de efterlevande behöver om formalia efter ett dödsfall. Dessutom åtskilligt av rent praktiskt inriktat material, som exempelvis en utomordentlig checklista över allt praktiskt som de efterlevande behöver göra omedelbart efter dödsfallet, månaderna efter samt året efter (bland annat att deklarera dödsboet).

minpension.se

Den som vill ha en prognos på hur stor den framtida pensionen blir kan få den på pensionsportalen minpension.se. Den är ett samarbete mellan staten (Pensionsmyndigheten) och pensionsbolagen. Genom pensionsportalen får man en möjlighet att se hur stor den samlade pensionen blir vid olika åldrar och därmed också simulera sin egen framtida pensionärsekonomi. I dagsläget kan man få en prognos på sin samlade pension från det allmänna pensionssystemet och från de flesta tjänstepensionsplaner.

Det går i många fall också att komma åt Min Pension genom att logga in på pensionsmyndigheten.se

Tjänsten är kostnadsfri. När man väl har anmält sig första gången, ligger uppgifterna kvar på den personliga sidan och uppdateras årligen automatiskt. Uppgifter om privat pensionssparande samlas inte in automatiskt, men användaren kan lägga in sina egna uppgifter och därmed få med dem i den personliga pensionsprognosen.

suntarbetsliv.se

På suntarbetsliv.se får du stöd i arbetet för en frisk arbetsplats. Här finns kunskaper, verktyg och metoder för ett väl fungerande arbetsmiljöarbete, baserat på forskning och beprövad erfarenhet. Kostnadsfritt för alla inom kommuner, regioner och kommunala företag! Här kan du också söka skräddarsytt stöd av Suntarbetslivs resursteam.

ATT ÖVERKLAGA

INNEHÅLL

AKTUELLT 307

Viktigt att ta kontakt om något är oklart 307

Skiljenämnden har en PDF-mall 307

ATT TÄNKA PÅ VID ALLA ÖVERKLAGANDEN 308

BESLUT INOM SOCIALFÖRSÄKRINGSSYSTEMET 309

Omprövning av Försäkringskassans beslut 309

Omprövning av Pensionsmyndighetens beslut 309

Omprövning av beslut inom arbetslöshetsförsäkringen 310

Överklaga till domstol efter omprövning 310

BESLUT INOM AVTALSFÖRSÄKRINGARNA 312

Allmän information om omprövning med mera 312

Avtalsgruppsjukförsäkringen, AGS-KL 315

Särskild AGS-KL-förmån 315

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA-KL 316

Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR 317

Avgiftsbefrielseförsäkringen 318

Tjänstegrupplivförsäkring TGL-KL 319

Pensionsnämnder 320

AKTUELLT

Viktigt att ta kontakt om något är oklart

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 i detta kapitel.

Begäran om omprövning ska alltid vara skriftlig. Det betyder dock inte att till exempel Försäkringskassan eller Afa Försäkring ställer krav på en viss typ av papper (eller perfekt svenska). Det går alldeles utmärkt att skriva ”som du talar” och för hand på ett vanligt kollegieblocksblad om det är det enklaste.

Det som krävs är den klagandes namn, personnummer och adress, vilket beslut saken gäller, varför den klagande tycker att beslutet är fel och vad den klagande anser att beslutet borde ha varit.

I de olika avsnitten nedan beskrivs vad som gäller vid omprövningsbegäran och överklaganden och vart man ska vända sig.

Skiljenämnden har en PDF-mall

Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar tillhandahåller en PDF-mall på sin hemsida skiljenamnden.se som de försäkrade som önskar begära prövning i nämnden kan använda. Den heter ”Påkallelseskrift” och kan fyllas i på webben men måste sedan printas ut på papper för att kunna undertecknas.

Det finns flera skiljenämnder inom avtalsområdet; den som avses här finns det mer information om på sid 314–315.

Mallen finns på skiljenamnden.se/Filer/Pakallelseskrift%202018-02-01.pdf

ATT TÄNKA PÅ VID ALLA ÖVERKLAGANDEN

Möjligheten att få rätt vid begäran om omprövning eller vid ett överklagande ökar om man kan tillföra beslutsunderlaget ytterligare något som talar för ens sak. Granska därför kritiskt den utredning som ligger till grund för beslutet.

Anställda som är medlemmar i facket kan alltid vända sig till sin fackliga organisation för att få hjälp att överklaga. Antingen kan förbundet ge det bistånd som behövs eller också kan förbundet på annat sätt hjälpa medlemmen att få tillgång till juridisk eller medicinsk expertis.

BESLUT INOM SOCIALFÖRSÄKRINGSSYSTEMET

Försäkringskassan administrerar de flesta socialförsäkringsförmåner, utom pension. Den som inte är nöjd med Försäkringskassans beslut har rätt att begära omprövning. Det måste ske skriftligt, men det finns ingen blankett utan det räcker med ett vanligt brev.

Begäran om omprövning ska skickas till den enhet där grundbeslutet fattades (adressen står på beslutsdokumentet). Om den försäkrade efter omprövningen fortfarande är missnöjd, kan man överklaga till förvaltningsrätten.

Omprövning av Försäkringskassans beslut

Beslut om exempelvis sjuk- och aktivitetsersättning, arbetsskadelivränta, handikappersättning och assistansersättning fattas av en tjänsteman med funktionstiteln ”beslutsfattare” på Försäkringskassan.

Om den försäkrade är missnöjd med beslutet kan hon/han begära att Försäkringskassan gör en omprövning. Det står på beslutet hur lång tid man har på sig att begära omprövning.

Begäran om omprövning ska alltid vara skriftlig och skrivelsen ska innehålla uppgifter om den klagandes namn, adress och personnummer och vilket beslut som omprövningsbegäran avser. Den klagande ska också ange varför hon/han tycker att beslutet är felaktigt och hur hon/han vill att beslutet ska ändras. Brevet med begäran om omprövning ska skickas till den enhet som har fattat beslutet.

Försäkringskassans kundcenter, telefon 0771–524 524, kan lämna närmare information. På Försäkringskassans hemsida finns också (menyfliken Om Försäkringskassan och underavdelningen Dina rättigheter och skyldigheter) en sida som heter ”Om du inte är nöjd med beslutet” och som innehåller mer information.

Omprövning av Försäkringskassans beslut om återkrav

Om Försäkringskassan har betalat ut för mycket i ersättning, får den försäkrade 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.

Omprövning av Pensionsmyndighetens beslut

Beslut som fattas av Pensionsmyndigheten kan avse pensionsgrundande inkomst, PGI, pensionspoäng i det gamla ATP-systemet, barnårsrätt, pensionsrätt i premiepensionen, efterlevandepensioner, bostadstillägg till pensionärer och äldreförsörjningsstöd.

Detaljerad information finns på pensionsmyndigheten. se/for-pensionarer/anmala-andringar/sa-begar-du-omprovning

Liksom ifråga om Försäkringskassans beslut måste man alltid först begära omprövning av

beslutet. Omprövningsbegäran ska vara skriftlig och brevet ska skickas till Pensionsmyndigheten, Box 304, 301 08 Halmstad.

Begäran om omprövning ska senast ha kommit in till Pensionsmyndigheten inom två månader från det att den försäkrade fick del av beslutet. Mer information och eventuella kortare eller längre tidsfrister står i Pensionsmyndighetens ursprungliga beslut.

Omprövning av beslut inom arbetslöshetsförsäkringen

En arbetslöshetskassas beslut om ersättning kan överklagas till förvaltningsdomstol, men först ska den försäkrade begära omprövning. Om ett beslut överklagas innan det har omprövats, ska överklagandet anses som en begäran om omprövning.

Allmänt gäller att både begäran om omprövning och överklagan ska göras skriftligt. I skrivelsen ska anges vilket beslut som överklagas och den ändring av beslutet som begärs. Skrivelsen ska skickas till den instans, till exempel a-kassan, som har meddelat beslutet. Skrivelsen ska ha kommit in inom två månader från den dag klaganden fick del av beslutet.

Överklaga till domstol efter omprövning

Förvaltningsrätten

En förteckning över förvaltningsrätterna finns på Sveriges Domstolars hemsida, domstol.se.

Om Försäkringskassans, Pensionsmyndighetens eller a-kassans omprövning inte leder till att beslutet ändras, har den försäkrade rätt att överklaga till förvaltningsrätten.

Observera att brevet med överklagan inte ska skickas direkt till förvaltningsrätten, utan till den myndighet (eller a-kassa) som fattat det beslut som överklagas. Den aktuella adressen står i Försäkringskassans, Pensionsmyndighetens eller a-kassans beslut efter omprövningen. Där står också när myndigheten senast måste ha överklagandet. 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 den försäkrade anser att det överklagade omprövningsbeslutet är felaktigt och hur hon/han vill att det ska ändras, ska den försäkrade skriva sitt namn, personnummer, adress och telefonnummer. Om den försäkrade anlitar ett ombud, ska en fullmakt i original skickas med.

Kammarrätten och Högsta förvaltningsdomstolen

Den som är missnöjd med förvaltningsrättens dom har sedan 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 i respektive dom.

Allmänt gäller att en försäkrad 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. Prövningstillstånd kan ges till exempel om det är av vikt för rättstillämpningen att överklagandet prövas – så kallad prejudikatsdispens.

BESLUT INOM AVTALSFÖRSÄKRINGARNA

Afa Försäkring administrerar försäkringarna AGS-KL, TFA-KL och Avgiftsbefrielseförsäkringen. KPA Livförsäkring (KPA Liv) handhar TGL-KL. I alla försäkringar utom TGL-KL har den försäkrade möjligheten att begära omprövning av beslutet och att begära prövning i Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar. Ett alternativ för den som är missnöjd med ett beslut är att ansöka om stämning vid allmän domstol.

Allmän information om omprövning med mera

Tänk på att skadeanmälan eller anmälan om försäkringsfall ska vara fullständig och innehålla alla efterfrågade uppgifter och handlingar. Riskera inte ett avslagsbeslut på grund av ofullständig anmälan!

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.

Missnöje, missförstånd, oklarheter och klagomål

Missnöje, missförstånd och oklarheter går inte alltid att undvika men kan oftast lösas. Det kan till exempel vara att den försäkrade anser sig ha blivit illa bemött, att handläggningen tar lång tid eller att den försäkrade har andra synpunkter på Afa Försäkrings hantering av ärendet.

Det första som den försäkrade bör göra är att så snart som möjligt kontakta ärendets handläggare (namn och telefonnummer står i breven från Afa Försäkring). Ett samtal kan ge kompletterande uppgifter och eventuella missförstånd kan ofta klaras upp. Den försäkrade kan också vända sig till handläggarens avdelningschef.

Klagomålsansvarig vid Afa Försäkring

Klagomålsansvarig – inte för begäran om omprövning, men ett viktigt led i Afa Försäkrings strävan att bli (ännu) bättre på att förbättra bemötandet av de försäkrade.

Afa Försäkrings funktion Klagomålsansvarig innebär en extra möjlighet för de försäkrade att komma till tals och för Afa Försäkring att fånga upp problem och förebygga att nya uppstår.

Klagomålsansvarig handlägger serviceklagomål. Med serviceklagomål avses att en försäkrad i ett enskilt ärende framför konkret missnöje med Afa Försäkrings formella hantering av ärendet, till exempel missnöje med handläggningstid, tillgänglighet eller bemötande.
Klagomålsansvarig ska svara så snart som möjligt. Om klagomålsansvarig inte kan besvara

frågeställningen inom 14 dagar kommer ett skriftligt besked med information om när ett svar kan förväntas.

Kontaktuppgifter till klagomålsansvarig:
Eva Eriksson och Maria Olsson
Telefon: 08-696 35 70
Fax: 08-696 45 45
E-post: klagomalsansvarig@afaforsakring.se
Adress: Klagomålsansvarig, Afa Försäkring, Box 3200, 103 63 Stockholm

Omprövningsavdelningen vid Afa Försäkring

Omprövningsavdelningen vid Afa Försäkring handlägger sakklagomål. Med sakklagomål avses att den försäkrade begär att ett slutligt ställningstagande på skadeavdelning i ett försäkringsärende ska omprövas i sak (begäran om omprövning). Slutligt ställningstagande på skadeavdelning kan ske genom:

- **slutligt beslut i en delfråga under försäkringsärendets gång, *samt***
- **slutlig ställning (TFA-KL) eller slutligt beslut (AGS-KL) i samband med att ärendet avslutas.**

Omprövningsavdelningen kan ompröva beslut i ärenden där slutlig ställning tagits från och med den 1 oktober 2007 om den försäkrade tillhör avtalsområde kommuner och regioner. Andra regler gäller för tidigare beslut, kontakta Afa Försäkring för mer information.

Omprövningsavdelningen gör en ny, självständig prövning av de tvistiga frågorna och har rätt att fatta beslut som ändrar Afa Försäkrings (det vill säga skadeavdelningens) ställningstagande helt eller delvis. Att begära omprövning är kostnadsfritt.

Observera att Omprövningsavdelningen inte prövar ärenden som rör Särskild AGS-KL-förmån. Läs mer om hur dessa ärenden hanteras på sid 315–316.

Begäran om omprövning ska vara skriftlig och innehålla skälen till varför den försäkrade anser att Afa Försäkrings ställningstagande ska ändras.

Reglerna för omprövning skiljer sig något åt beroende på vilken av försäkringarna det gäller. Läs mer nedan under respektive försäkrings rubrik längre fram i detta kapitel. Närmare information finns också i den besvärshänvisning som följer med Afa Försäkrings ställningstagande i ärendet.

Kontaktuppgifter till Omprövningsavdelningen Afa Försäkring:
Box 162 43
103 24 Stockholm
Telefon: 020-44 04 64

Mer information finns på skiljenamnden.se. Där finns också en PDF-mall för begäran om prövning i Skiljenämnden. Den försäkrade kan printa ut, fylla i och skicka in sin begäran på den istället för att skriva ihop ett brev.

Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar

Om den försäkrade fortfarande är missnöjd efter Omprövningsavdelningens beslut, kan hon eller han 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 begäran om prövning göras skriftligt och innehålla:

- **Uppgift om det beslut som den försäkrade vill få prövat, hur hon/han vill att beslutet ska ändras och vilka skäl som den försäkrade har för ändring av beslutet.**
- **Kopia av Omprövningsavdelningens beslut.**
- **Den försäkrades namn, personnummer, ärendenummer, adress och telefonnummer samt eventuell facktillhörighet.**

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 prövning i Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar – alltså steget efter Omprövningsavdelningen – är reglerna däremot olika beroende på när skadan är anmäld.

- **I ärenden, där skadeanmälan sänts till Afa Försäkring före den 1 oktober 2007, tas ingen avgift ut.**
- **I ärenden, där skadeanmälan sänts till Afa Försäkring den 1 oktober 2007 eller senare, är avgiften fyra procent av prisbasbeloppet (1 904 kronor år 2021).**

Avgiften betalas till FORA, bankgirokonto 5131-6099. Vid betalning måste namn och personnummer anges.

Om skiljenämndens beslut helt eller delvis går på den klagandes linje, betalas avgiften tillbaka. Trots avgiften är det fortfarande ekonomiskt förmånligare att begära skiljenämndsprövning än att inleda rättsligt förfarande i allmän domstol.

I skiljenämnden får den försäkrade vid förlust svara för sina egna ombudskostnader, om sådana kostnader finns. Däremot behöver hon/han inte svara för Afa Försäkrings kostnader eller skiljenämndens kostnader. Om Afa Försäkring förlorar svarar Afa Försäkring för den försäkrades ombudskostnader.

Om den försäkrade väljer att inleda rättsligt förfarande i allmän domstol, får hon/han vid förlust däremot som huvudregel betala både sina egna rättegångskostnader och Afa Försäkrings rättegångskostnader. Om Afa Försäkring förlorar tvisten betalar Afa Försäkring som huvudregel såväl sina egna som den försäkrades rättegångskostnader.

Avtalsgruppsjukförsäkringen, AGS-KL

Följande gäller för beslut enligt villkoren för AGS-KL:

- **I första hand ska den försäkrade vända sig till skadeavdelningen och begära en ny prövning.**
- **Omprövning kan begäras, skriftligt, hos Omprövningsavdelningen. Rätten att begära omprövning omfattar endast slutliga beslut. Rätten att begära omprövning preskriberas inte, det vill säga att det inte finns någon sista möjliga tidpunkt vid vilken man kan begära omprövning.**
- **Den som är missnöjd med Omprövningsavdelningens beslut kan begära att det prövas i Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar eller ansöka om stämning vid allmän domstol.**

Särskild AGS-KL-förmån

Rådgivningsnämnden för Särskild AGS-KL-förmån

Rådgivningsnämnden för Särskild AGS-KL-förmån lämnar råd, anvisningar och utlåtanden avseende tolkning och tillämpning av Särskild AGS-KL-förmån på begäran av part, part i försäkringsavtal eller anställd. Beslut i nämnden ska vara enhälligt.

Observera att Omprövningsavdelningen (sid 313) inte prövar ärenden som rör särskild AGS-KL-förmån.

Rådgivningsnämnden består av sex ledamöter. Till nämnden utser Sveriges Kommuner och Regioner tre ledamöter, Svenska Kommunalarbetareförbundet en ledamot och övriga

arbetstagarparter i detta avtal utser gemensamt två ledamöter. För varje ledamot ska en ersättare utses i samma ordning

Skiljenämnden för Särskild AGS-KL-förmån

Tvist om tolkning eller tillämpning av försäkringen kan av part i tvisten hänskjutas till Skiljenämnd för Särskild AGS-KL-förmån för slutligt avgörande. Tvistefrågan ska dock först ha behandlats i Rådgivningsnämnden för Särskild AGS-KL-förmån. Skiljenämnden beslutar om part som begär det ska få tillfälle att föra sin talan muntligt.

Skiljenämnden för Särskild AGS-KL-förmån består av sju ledamöter, varav en ledamot också är ordförande. Sex ledamöter och ersättare utses i samma ordning som gäller för Rådgivningsnämnden för Särskild AGS-KL-förmån (se ovan). Ordförande och ersättare för henne eller honom utses gemensamt av de organisationer som utsett de övriga ledamöterna.

Kostnaden för ordförandes medverkan delas lika mellan arbetsgivar- och arbetstagarsidan.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA-KL

Följande gäller för beslut enligt villkoren för TFA-KL. Observera att särskilda regler gäller för beslut om vållande, våld, misshandel, hot och synnerliga skäl – se respektive avsnitt nedan.

Allmänt om ny prövning, omprövning, skiljenämnd

- **I första hand ska den försäkrade vända sig till skadeavdelningen och begära en ny prövning.**
- **Omprövning kan begäras av slutligt beslut i en delfråga under försäkringsärendets gång och av slutlig ställning i samband med att ärendet avslutas. Omprövning måste begäras senast sex månader från det att Afa Försäkring (det vill säga skadeavdelningen) tog slutlig ställning.**
- **Den som är missnöjd med Omprövningsavdelningens beslut kan begära att det prövas i Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar eller ansöka om stämning vid allmän domstol.**

Ny prövning av Vållandenämndens beslut

Om Vållandenämnden vid sin första prövning gjort en bedömning till den försäkrades nackdel, kan hon/han begära ny prövning. Vållandenämnden kan då ta upp frågan om vållande om den försäkrade inkommer med nya uppgifter.

Även vid begäran om ny prövning av vållande ska den arbetsgivare som den försäkrade anser vara vållande ha möjlighet att lämna sina synpunkter på de nya uppgifterna. Observera att det ankommer på den försäkrade att se till att arbetsgivaren får denna möjlighet.

Om den försäkrade inte har fler eller nya uppgifter kan hon/han föra talan vid allmän domstol och begära att ersättning för inkomstförlust ska bestämmas enligt skadeståndslagen.

Ny prövning vid våld, misshandel, hot och synnerliga skäl (skadedatum före den 1 april 2012)

Skaderegleraren på Afa Försäkring kan fatta beslut att:

- **våld/misshandel föreligger när den försäkrade varit utsatt för fysiskt våld och i vissa fall även vid hot, *eller att***
- **synnerliga skäl föreligger vid vissa skador på brandpersonal (enligt särskilt avtal från och med den 1 april 1997).**

I övriga ärenden rörande synnerliga skäl samt vid prövning av om ett hot kan jämställas med våld beslutar representanter för de avtalsslutande parterna för TFA-KL. För att ett ärende ska godkännas ska samtliga ledamöter vara eniga.

En bedömning att våld/misshandel eller synnerliga skäl inte föreligger kan inte omprövas av Omprövningsavdelningen och inte heller prövas i skiljenämnden. Orsaken är att det berör en fråga utöver villkoren. Beslutet, som är ett tjänstemannabeslut, kan ändå prövas på nytt av de avtalsslutande parterna. Parterna omprövar också sitt eget beslut om den försäkrade begär det och nya fakta tillförs ärendet.

Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR

Avtalet administreras av Kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden KOM-KR.

Styrelse och beredningsgrupp

Omställningsfondens styrelse bestämmer, utifrån stiftelsens ändamål, riktlinjer i kollektivavtal och parternas anvisningar om utformning och omfattning av olika insatser och förmåner inom fondens verksamhet. Till styrelsen är en beredningsgrupp knuten som bereder styrelsens beslut.

Rådgivningsnämnd

Rådgivningsnämnden för Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR består av sex representanter från arbetsmarknadens organisationer inom avtalsområdet.

Rådgivningsnämndens uppgift är att, på begäran av endera eller båda parter i avtalet, lämna utlåtande om hur bestämmelserna om omställningsförmåner enligt § 3, § 5, § 8 mom. 1 och 3, § 9 mom. 1-3, § 11 samt §§ 14 -18 ska tolkas och tillämpas.

Handläggning av tvister

Tvister om tolkning och tillämpning av bestämmelserna om omställningsförmåner enligt § 3, § 5, § 8 mom. 1 och 3, § 9 mom. 1-3, § 11 samt §§ 14-18 handläggs i den ordning som föreskrivs i KHA (Kommunalt huvudavtal) respektive Sobonas förhandlingsordningsavtal. För sådan tvist gäller inte 35 § MBL.

Om någon av parterna efter förhandlingen fortfarande är missnöjd med resultatet av förhandlingen ska parten lämna tvisten till skiljenämnden för slutligt avgörande. Det ska göras inom fyra månader från det att förhandlingen avslutats. Före avgörande i skiljenämnden ska tvistefrågan ha behandlats i rådgivningsnämnden.

Om parten begär det ska tvisten istället handläggas enligt lagen om rättegång i arbetstvister, LRA.

Skiljenämnd för Kompetens- och omställningsavtalet

Skiljenämnden består av sju ledamöter, varav en ledamot också är ordförande. Ledamöterna utses av arbetsmarknadens organisationer inom det kommunala avtalsområdet. Skiljenämnden för KOM-KL är även skiljenämnd för de tidigare gällande avtalen KOM-KL och AGF-KL. Skiljeförfarandet innebär att det aktuella beslutet prövas slutligt. En skiljedom kan inte överklagas.

Avgiftsbefrielseförsäkringen

För beslut enligt villkoren för Avgiftsbefrielseförsäkringen gäller andra regler. Bland annat är det inte Omprövningsavdelningen utan en partssammansatt nämnd som den försäkrade ska vända sig till. Inledningsvis gäller att den försäkrade i första hand ska vända sig till skadeavdelningen och begära en ny prövning.

Rådgivandenämnden

Nästa steg är att den försäkrade kan begära att ärendet tas upp i den rådgivande nämnden för Avgiftsbefrielseförsäkringen. Nämnden består av sex representanter från arbetsmarknadens organisationer inom det kommunala avtalsområdet.

Begäran om prövning ska vara skriftlig och innehålla skälen till varför den försäkrade anser att beslutet ska ändras.

Skiljenämnd för Avgiftsbefrielseförsäkringen

Är den försäkrade inte nöjd med Rådgivandenämndens beslut kan hon/han gå vidare och begära skiljeförfarande. Begäran om prövning i Skiljenämnd för Avgiftsbefrielseförsäkringen ska vara skriftlig och innehålla skälen till varför man anser att beslutet är felaktigt.

Skiljenämnden består av sju ledamöter, varav en ledamot också är ordförande. Ledamöterna utses av arbetsmarknadens organisationer inom det kommunala avtalsområdet.

Tjänstegrupplivförsäkring TGL-KL

TGL-KL handhas av KPA Liv. Adressen är:
KPA Livförsäkring AB
106 85 Stockholm
Telefon: 020-650 500

Det första steget för en efterlevande som är missnöjd med ett beslut är att vända sig till den handläggande avdelningen på KPA Liv och begära en omprövning av det beslut som hon/han är missnöjd med. I nästa steg kan den efterlevande vända sig till den partssammansatta rådgivande nämnden.

Rådgivande nämnd

Den rådgivande nämnden för TGL-KL fungerar som ett rådgivande organ vid tolkning och tillämpning av försäkringsvillkoren. Arbetsgivaren, den försäkrade eller efterlevande kan begära att en fråga som angår dem ska tas upp i nämnden.

Begäran om prövning ska vara skriftlig och innehålla skälen till varför man anser att beslutet ska ändras.

Skiljenämnd

Vid tvist om tolkning och tillämpning av försäkringsvillkoren kan den som är part i tvisten alltid överlämna frågan till bindande avgörande i skiljenämnden för TGL-KL.

Även till skiljenämnden ska överklagandet göras skriftligt och innehålla skälen till varför man anser att beslutet blivit felaktigt. Skiljeförfarandet innebär att det aktuella beslutet prövas slutligt. Det kan därefter inte överklagas.

Pensionsnämnder

För KAP-KL , AKAP-KL och PFA

Pensionsnämnden består av sex representanter för avtalsparterna på arbetsgivar- och arbetstagarsidan. Pensionsnämnden har bland annat till uppgift att lämna utlåtande om tolkning och tillämpning av pensionsavtalen, och att godkänna försäkringstekniska riktlinjer. Parterna, pensionsadministratör och av pensionsnämnden godkänd försäkringsgivare får ta upp ärenden i nämnden.

Frågor om tolkning och tillämpning av avtal om familjeskydd i AKAP-KL hanteras i Pensionsnämnden i enlighet med AKAP-KL §§ 14–17.

Skiljenämnd

Innan ett ärende tas upp i skiljenämnden måste det först ha varit uppe för beslut i pensionsnämnden. Skiljenämnden består av sju ledamöter varav en ordförande som de organisationer som utsett de övriga sex ledamöterna utser gemensamt. De centrala parterna svarar var och en för sina kostnader i skiljenämnden. Kostnaden för ordförandens medverkan delas lika mellan arbetsgivar- och arbetstagarsidan.

LÄMNA DIN HANDBOK FÖR ÅTERVINNING

Har du möjlighet att källsortera handboken i pappers- och tidningsinsamlingen behöver metallspiralen inte tas bort. Denna avskiljs då med hjälp av magneter och skickas sedan till metallåtervinning.

Om du behöver sortera metallspiralen separat tar du enklast bort den så här:

1. Öppna bokens sista sida.

2. Öppna upp spiralen genom att vika ut den bit för bit.

3. Ta bort spiralen och källsortera den separat.

INDEX

INDEX

Definitioner och korta förklaringar till många av uppslagsorden finns i kapitlet *Förkortningar och begrepp*, på sid 18–37.

A

A-kassa 18, 160, 163–166, 172–173
AGS-KL, Avtalsgruppsjukförsäkring 80–87
AGS-KL Rehabilitering 149–150, 287
AKAP-KL, Avgiftsbestämd Kollektiv-Avtalad Pension 233–248
Aktivitetsersättning 59, 63, 71, 73–77, 84–86, 152–153, 228, 256, 272
Aktivitetsstöd 18–19, 60, 64, 78, 160, 162, 165–166, 172, 227, 275, 289
Aktiva omställningsinsatser (KOM-KR) 169–171
Aktuellt, se *Nyheter 2021*
Akuttid, ersättningar under 108, 110–116, 120
Allmän pension 223–231
Allmänt tandvårdsbidrag, ATB 19
ANMÄLAN OCH ANNAT PRAKTISKT (kapitel) 261
Anställningsskydd och avtalspension 234, 236, 238, 242, 247, 296
Anställningsskydd vid sjukdom 145
Antagandeinkomst 75, 228
Antagen pensionsbehållning 19, 186
Arbetsanpassning 79, 139–140, 144
Arbetsförmåga, prövning av
- modell för prövning 65, 143
- prövning mot normalt förekommande arbeten 63, 65, 143–146
Arbetshjälpmedel, bidrag till 79, 148, 287
Arbetslivsinriktad rehabilitering 138, 139, 147, 149, 286
ARBETSLÖSHET (kapitel) 157
Arbetsplatsinriktat rehabiliterings-stöd 141, 286
Arbetssjukdom 101, 105, 111, 113, 114, 116, 120, 276–285
Arbetssjukdomar, några beskrivningar 281–285
ARBETSSKADA (kapitel) 89
Arbetsskada, definitioner 100–102
Arbetsskadesjukpenning 119, 110
Arbetsvillkoret i arbetslöshets-försäkringen 19–20, 163–164
Arbetsmarknadspolitiska program 167
Arv och testamente 205–209
Arvsförordning, europeisk 204
Arbetstidsberäknad sjukpenning 61
Assistansersättning 20, 79
Avgift för skiljenämndsprövning 314
AVGIFTSBEFRIELSEFÖRSÄKRING (kapitel) 253
Avgiftsbefrielseförsäkring
anmälan till 258, 298
ersättningsbar arbetsoförmåga 256–257
vid Särskild AGS-KL-förmån 256
Avgiftsbestämd ålderspension
AKAP-KL 238
allmän pension 224
KAP-KL 239
Avgångsersättning enligt KOM-KL 172

B

BankID, se *e-legitimation*
Barnbelopp i TGL-KL 198
Barnlivränta 201
Barnpension 187, 191, 192, 292
Basbelopp, tre olika 264–265
Befintligt skick, försäkrad i 107
Begravningshjälp / ersättning för begravningskostnader 105, 197, 199, 202, 209
Bevisregel för prövning av arbetsskada 106
Bilstöd 79, 123
Boendetillägg 21, 78, 272
Bortre tidsgränsen för sjukpenning avskaffad 62
Bostadstillägg för pensionärer (BTP och SBTP) 21, 32, 76–77, 228–230, 272, 295
Bouppteckning 207
Bruttopensionsavtal (PA-KL, PAK/LPAK) 250

C

Cancer, försäkringsskydd vid 101, 129
Covid-19
2020 års tillfälliga ändringar 7, 46–47, 60, 65, 69, 80, 97–98, 102, 144–145, 160, 163, 167, 271–272, 285
hanteras hur i denna Handbok 7, 8
person i riskgrupp och närstående till person i riskgrupp 47
ändringar i arbetslöshetsförsäkringen som gäller hela 2021 och 2022 160

D

Dagsersättning, AGS-KL 48–50, 71–72, 80–82, 274
Dagsförtjänst 21, 165
Dagpenning från a-kassan 68, 165–166, 173
Deltidsarbetslöshet, regler för arbetslöshetsersättning vid 166
Digital anmälan på afaforsakring.se 273–274, 277–279
Domstolsprövning 310–311
DÖDSFALL (kapitel) 175
Dödsfall p g a arbetsskada 185, 200–203, 293

E

E-legitimation (BankID) 47, 225, 270, 273–274, 277, 279
Efterlevandeguiden 301
Efterlevandepension enligt avtal 190–199, 248
Efterlevandepension enligt lag 186–189
Efterlevandepensionsunderlag (EPU) 21, 186–187
Efterlevandeskydd i premiepensionen 188–189
Efterlevandestöd till barn 188, 292
Efterskydd 20, 87, 129, 195, 256
Egenkostnadsbelopp se *Högkostnads-skydd, läkarvård och medicin*
Ekonomisk invaliditet 21, 109
Ekonomiska omställningsförmåner (KOM-KR) 171–173
Europeisk arvsförordning 204

F

Förtroendevaldas TFA/TFA-KL 130–131, 196
Familjeskydd i AKAP-KL 22, 192–193, 248–249, 292
Flytträtt för pensionskapital 22, 241–242
Fortsatt sjukpenning, se *Sjukpenning på normalnivå*
Forskning, Afa Försäkrings stöd till 98
Fortsättningsförsäkring TGL-KL 196
Framtida inkomstförlust 118–119
Fribelopp
för bostadstillägg, BTP 229
för äldreförsörjningsstöd, ÄFS 230
vid arbete under sjukersättning 85, 153
Frikort, se *Högkostnadsskydd, läkarvård och medicin*
Funktionsnedsättning 73, 79, 104–105, 109, 121
Färdolycksfall 101, 104, 111, 114, 125, 131, 280–281
Förebyggande arbetsmiljöarbete 103, 139–140
Förebyggande insatser (KOM-KR) 169
Förebyggande sjukpenning 148–149
Förhöjt prisbasbelopp 264
FÖRKORTNINGAR OCH BEGREPP (kapitel) 17
Förlust av underhåll, ersättning för 105, 129, 202
Förlängd omställningspension 186–187
Förlängd omställningslivränta 200–201
Förlängd sjukpenning, se *Sjukpenning på fortsättningsnivå*
Förmånsbestämd ålderspension i KAP-KL 243–245, 296
Förmånstagare och -förordnande 23, 182, 189, 196–199, 208–209, 240
Förstadagsintyg 52, 56, 270
Förstärkt anställningsskydd vid sjukdom 145
Försäkringsgrundande anställningstid i AGS-KL 81, 82, 256
Försäkringsinformatör, uppdraget 5
Försäkringskassan 23
Förtidspension, se *Sjukersättning*
Förvaltningsrätten 23, 310

G

Garantiersättning (i sjuk-/aktivitets-ersättning) 75
Garantipension
i allmänna ålderspensionen 226
efterlevandestöd till barn vid dödsfall 188
till vuxen efterlevande 188
Grundbelopp i TGL-KL 197–198
Grundförsäkringen 24, 163
Grundvillkoret i arbetslöshets-försäkringen 24, 163

H

Handikappersättning (förmån som har upphört) 24, 76, 79
Hot, våld och misshandel 104, 111, 115, 124, 316–317
Högkostnadsskydd, läkarvård och medicin 24, 57–58
Högriskskydd, allmänt och särskilt 53–55, 60
Högsta förvaltningsdomstolen 66, 73, 310
HÖK, Huvudöverenskommelse 24, 168, 169, 170, 171

I

ILO, International Labour Organization 105, 114
Inkomstbasbelopp 264–265
Inkomstbortfallsförsäkringen 25, 163, 165
Inkomster som ger pensionsrätt, se *Pensionsgrundande inkomster i allmän pension*
Inkomstförlust, ersättning från TFA-KL 104–105, 110–113, 118–120, 125, 127–130, 202, 279, 317
Inkomstindex (som grund för inkomstbas-belopp) 265
Inkomstpension 225
Inkomstpensionstillägg 220, 224, 230–231, 294–295
Inkomsttak
allmän pension 227
Avgiftsbefrielseförsäkringen 257
pension enligt kollektivavtal 243
arbetsskadelivränta enligt SFB 118
rehabiliteringspenning 147
rehabiliteringstillägg enligt kollektivavtal 148
sjuk-/aktivitetsersättning 50, 75, 86
sjuklön enligt kollektivavtal 71
sjuklön enligt lag (har ej inkomsttak) 48, 52

sjukpenning 50
Intjänandeålder
AKAP-KL 236
KAP-KL 237
Intjänad pensionsrätt i KAP-KL 239, 296
Invaliditetstid, ersättningar under 108, 111, 118–123

J

Juridiken kring dödsfall 204–209

K

Kalenderdagsberäknad sjukpenning 53, 60, 61, 68
KAP-KL, KollektivAvtalad Pension 233–248
KAP-KLs efterlevandepensioner 190–199, 248
Kammarrätten 310
Karensavdrag (sjukdom) 46, 51–55, 61, 68, 110, 149
Karensbelopp i TFA-KL (tas inte längre ut) 115
Karensdagar i arbetslöshetsförsäkringen 160, 165
Klagomålsansvarig vid Afa Försäkring 312–313
KOM-KR, Kompetens- och omställningsavtal 26, 168–173, 289–290
Kompletterande omställningsersättning (KOM-KR) 172–173
Konsumentprisindex (som grund för prisbasbelopp) 264
Korttidsarbete med anledning av covid-19 26, 167
Kostnader
enligt SFB 105, 114, 123
enligt TFA-KL 104–105, 114–115, 123, 124, 125, 127, 128
för begravning med mera 202
vid omprövning m m 314
vid rehabilitering 147, 149–151
Kvalifikationstid
(finns inte) i Avgiftsbefrielseförsäkringen 256, 258
(finns inte) i Särskild AGS-KL-förmån 82
i AGS-KL 81–82
i arbetslöshetsförsäkringen 160, 165
i omställningsavtalet KOM-KR 170–171, 173

L

LAF, lagen om arbetsskadeförsäkring, se *Socialförsäkringsbalken*
LAS-ålder 27, 221, 234, 236, 238, 242, 247, 296
Ledighetslag, tjänstledigt vid sjukdom 144
Livränta
enligt KAP-KL 245–246
enligt SFB vid arbetsskada 118–119
enligt SFB vid dödsfall på grund av arbetsskada 200–201, 202
enligt TFA-KL 118–119
pensionsgrundande TFA-KL periodisk livränta 119
Livsinkomstprincipen 223–224
Lyte och men 27, 121–122
Läkarintyg 47, 52, 69, 82, 270, 273, 275, 278, 279
Lön under ledighet för omställningsinsatser (KOM-KR) 171
Lönebidrag 73, 167

M

Makeförsäkring, TGL-KL 199
Medicinsk invaliditet (definition) 28, 109, 121–122, 125
Medicinsk rehabilitering 138, 148
Medlemsvillkoret i arbetslöshetsförsäkringen 160, 164
Mellangenerationen i allmän pension 225, 226, 264
Merkostnadsersättning 28, 76, 79
Misshandel, hot och våld 104, 111, 115, 124, 316–317
Mycket gamla skadefall 131
Månadsersättning, AGS-KL 80–81, 84–87

N

Normalarbetstid 28, 164–165
Normalt förekommande arbeten 48, 63, 65, 80, 82, 143–146, 256, 271, 274, 298
Ny prövning
av skadeavdelning 312, 315
av Vållandenämnden 127, 316–317
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA-KL 316
vid våld, misshandel, hot och särskilda skäl 317
Nyheter 2021 10–15, 46–47, 97–98, 137, 160–161, 182–183, 220–222
Närståendepenning 28

O

Oantastbar pension i KAP-KL 245
Olycksfall i arbetet 100–101, 104, 110–111, 113, 125, 280
Olägenheter, ersättning för 121–122, 129
Omprövning
a-kassebeslut 310
avtalsförsäkringsbeslut 313
socialförsäkringsbeslut (Försäkringskassan) 309
Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA-KL 316
Vållandenämndens beslut (omprövning/ny prövning) 127, 316–317
pensionsbeslut (Pensionsmyndigheten) 309–310
Omprövningsavdelningen vid Afa Försäkring 313
Omräkning av pension i KAP-KL 246
Omställningsavtalet KOM-KR se *Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR*
Omställningsfonden KOM-KR 171, 173, 289–290
Omställningslivränta 200–201
Omställningspension 186–187, 188, 292
Omval inom KAP-KL och AKAP-KL 240–241, 295
Omvårdnadsbidrag 29, 76
Orange kuvertet, pensionsbesked 225, 228, 265
Oskälighetsundantag 65, 143, 145

P

Partiell särskild avtalspension 29, 246
PENSION (kapitlet) 213
Pension till efterlevande enligt KAP-KL 190–191
Pensionsavgift
i AKAP-KL 238, 240
i allmän pension 225, 227
i KAP-KL 239, 240
i Särskild avtalspension 247
som betalas av Avgiftsbefrielseförsäkringen 49, 298–299
vid Särskild AGS-KL-förmån 258
Pensionsgrundande
belopp 29, 227–228
inkomster i allmän pension 29–30, 227
inkomst (PGI) och belopp
vid sjuk- och aktivitetsersättning 228
lön i AKAP-KL 236
lön i KAP-KL 237
Pensionsmyndigheten 30
Pensionsnämnder för KAP-KL, AKAP-KL och PFA 320
Pensionsunderlag i KAP-KL 243
Pensionsval
KAP-KL och AKAP-KL 240–241
premiepension 225, 297
Plan för återgång i arbete 66, 140, 141, 286
Praktiska anvisningar
arbetslöshet 289–290
arbetsskada 276–285
Avgiftsbefrielseförsäkring 298–299
dödsfall 291–293
pension 294–297
rehabilitering 286–288
sjukdom 270–275
Premiepension 225
Premiepension, statens förvaltningsalternativ 225, 297
Premiereservsystem 224, 225
Preskriptionstid, preskriptionsregler 129, 199, 293
Prisbasbelopp (det aktuella) 264
Prövning av arbetsskada
Afa Försäkring 104
Försäkringskassan 105–107
Prövningstillstånd i domstol 311
Psykiskt lidande, ersättning för 105, 116, 121, 202–203

R

Ramtid
i arbetslöshetsförsäkringen 163, 164, 165
i ersättning istället för a-kassa 172
för sjukersättning 75
för sjukpenning 62, 144
saknas i AGS-KL 82
Regeringsrätten, se *Högsta förvaltningsdomstolen*
REHABILITERING (kapitlet) 133
Rehabilitering
ansvarsfördelning 139–142
arbetsgivarens ansvar 139–140
definitioner 138–139
ersättningar vid 147–151
Rehabiliteringsersättning enligt TFA-KL 150–151
Rehabiliteringskedjan, för arbetsförmågeprövning 65–66, 143–146
Rehabiliteringspenning 147
Rehabiliteringsplan, Försäkringskassans 142
Rehabiliteringstillägg enligt AB 148
Rehabiliteringsutredning 140
Rehabiliteringsstöd från AGS-KL 149–150
Resekostnader
ersättning för, i stället för sjuklön 55
ersättning för, i stället för sjukpenning 67
särskilt bidrag för, från Försäkringskassan 147
ersättning för, från TFA-KL 150
Retroaktivitetsregler för lagstadgade efterlevandeförmåner 292
Riktålder 32, 221
Rådgivande nämnd för TGL-KL 319
Rådgivandenämnden för Avgiftsbefrielseförsäkringen 318
Rådgivningsnämnd för Särskild AGS-KL-förmån 315
Rådgivningsnämnd för KOM-KR 317–318
Räddningstjänsten, Särskild avtalspension för 222, 247, 297

S

Sambo 77, 187, 190–192, 197, 199, 202, 206–208, 229, 248
Sambolagen 206–207
Sammanfattningar
arbetsskada 94–96, 113, 120
dödsfall 180–181
pension 217–219
rehabilitering 136
sjukdom 44–45, 50
Sammanläggningsregler för sjukperioder 62, 65–66, 82, 144
SGI-skyddad tid 33, 59–60
SjLL, Lagen om sjuklön 51
Sjukanmälan till arbetsgivaren 270
SJUKDOM (kapitlet) 39
Sjukersättning 59, 63, 73–78, 84–86, 152–154, 228, 256, 272
Sjukkontroll, Försäkringskassans 55
Sjuklön 51–56, 71
anmälan och läkarintyg 52, 270
då sjuklön inte behöver betalas 51–52
enligt Allmänna bestämmelser, AB 71
enligt sjuklönelagen, SjLL 52–56
under semester och ledighet 55
Sjukpenning 59–69
efter 65 års ålder 68
i särskilda fall 63–64
lägsta och högsta SGI 59
på fortsättningsnivå 63
på normalnivå 62
under arbetskonflikt 68
under semester 67
utan tidsgräns (vid allvarlig sjukdom) 62
vid arbetslöshet 68
vid studieledighet 67–68
Sjukpenninggrundande inkomst, SGI 34, 59–60
Sjukskrivning, ersättningar vid 48–49
Skadeståndsrättslig ersättning 114, 116, 123, 317
Skiljenämnder 307, 312, 314–316, 318, 319, 320
SKR, Sveriges Kommuner och Regioner 34
Skälig levnadsnivå i SBTP 77, 229–230
Smitta 102, 112, 115
Smittbärarpenning 34, 69–70
Sobona 34
Socialförsäkringsbalken, allmän information om 266–269
Social rehabilitering 139
Specialregler
sjuklön 55
sjukpenning 67–68
Steglös avräkning (särskilda regler om sjukersättning vid arbete) 51, 153–154
Sveda och värk 104–105, 116
Synnerliga skäl i TFA-KL 104, 128
Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM 103, 139
Såfa, se *Premiepension, statens förvaltningsalternativ*
Särskild AGS-KL-förmån 35, 48, 80, 82–84, 144, 236, 256, 271, 274, 298, 313, 315–316
Särskild avtalspension i KAP-KL och AKAP-KL 35, 246–247, 297
Särskild försäkran från den försäkrade, för sjukpenning 66, 271
Särskild omställningsersättning 172–173
Särskilda olägenheter 121–122
Särskilt bidrag vid rehabilitering 147, 286

T

Tandskada som är arbetsskada 103, 104–105, 276–277
Testamente 207
TFA-KL, Trygghetsförsäkring vid arbetsskada 99, 104–105, 108–131
TGL-KL, Tjänstegrupplivförsäkring 194–199
TGL-KL, allmänt och särskilt efterskydd i 195
Tidsbegränsning av sjukpenning på fortsättningsnivå (har upphört) 62
Tidsbegränsning av sjukpenning på normalnivå 62
Tillägg till sjuk-/aktivitetsersättning 76
Tilläggspension 36, 226–227
Timberäknad sjukpenning, se *Arbetstidsberäknad sjukpenning*
Tjänstledighet vid sjukdom 66–67, 144
TPA-18 216, 255, 258
Trygghetspyramiden
arbetslöshet 159
arbetsskada 93
dödsfall 178
rehabilitering 135
sjukdom 43
pension 215
TSI, Trygghetsförsäkringens skadeinformationssystem 103
Tvist om sjuklön 56
Tystnadsplikt 55

U

Underhåll, ersättning för förlust av 105, 129, 202
Utlåtande från arbetsgivaren 140, 286
Utlåtande från den försäkrade själv 66, 140, 271
Utmätningsregler 208
Utredning av arbetsskada 103, 126, 280–285
Utseendet, skador som påverkat 105, 123
Uttag/utbetalning av pension
allmän pension 220–221, 225–226, 231, 294
avgiftsbestämd ålderspension i AKAP-KL 242
avgiftsbestämd ålderspension i KAP-KL 242, 295–296
efterlevandepensioner 190–193, 248–249, 292–293
för att få inkomstpensionstillägg 220
förmånsbestämd ålderspension i KAP-KL 245, 296
intjänad pensionsrätt i KAP-KL 239, 296
livränta i KAP-KL 246, 296
pausa uttag av allmän pension 166
sjukpenning vid uttag av ålderspension 68
små belopp i KAP-KL och AKAP-KL 238, 239
särskild avtalspension i KAP-KL och AKAP-KL 246–247, 297
åldersgränser (befintliga och kommande) i allmän pension 220–221

V

Valbara förvaltare i KAP-KL och AKAP-KL 241
Vilande aktivitetsersättning 153
Vilande sjukersättning 152
Våld, hot och misshandel 104, 111, 115, 124, 316–317
Vållande, Vållandenämnden 125–127, 316–317
Vårdbidrag (förmån som har upphört) 37
Värdesäkring
AGS-KL månadsersättning 87
livräntor 119
med basbelopp 264

W

Webbplatser
afaforsakring.se 4, 300
arbetsmiljoupplysningen.se 300
arbetsskadeguiden.se 301
efterlevandeguiden.se 291, 301
minpension.se 301
suntarbetsliv.se 302

Y

Yrkesinriktad rehabilitering 138
Yttrande från facklig organisation 287

Å

Åldersregler fr o m 2020 för uttag av allmän pension 220–221, 294
Återbetalningsskydd 37, 240
Återgång i arbete efter långvarig sjukdom 152–154
Återinsjuknanderegel 53–54

Ä

Äldre arbetstagare, särskild ersättning i KOM-KL 173
Äldreförsörjningsstöd, ÄFS 230
Äldre pensionsavtal 249–250
Änkepension 188
Ärr, vanprydande se *Utseendet, skador som påverkat*

Ö

Överhoppningsbar tid 37, 83, 164
ÖVERKLAGA BESLUT (kapitlet) 305
Överklaganden
att tänka på vid överklaganden 307–308
avtalsförsäkringsbeslut 312–320
socialförsäkringsbeslut 309–311

Om bokens bilder
Temat för bilderna i Handboken byts ut varje år.
2021 års tema är pennor.
Omslagsbild: Pennfodral

© Afa Försäkring
Uppgifter i denna bok får citeras helt eller delvis om källan anges.

Trycksaksnummer: F6909 21.01
Upplaga: 5 000
Producerad: Januari 2021
Produktion: Afa Försäkring
Fotograf: Matilda Lindeblad/Agent Molly & Co
Grafisk form: Nina Hoogland
Papper: Scandia Smooth White, Scandia White
Typsnitt: ITC Century/Berthold Akzidenz Grotesk

Tryckeri: TMG Sthlm,
Miljöcertifierat enligt ISO 14001

Klimatneutral
Printprodukt
ClimatePartner.com/12948-2101-1001

HANDBOK 2021 försäkringar genom lag och avtal för kommuner, regioner, Sobonaföretag och Svenska kyrkan.

Den här handboken om försäkringar är i första hand ett hjälpmedel för dig som är försäkringsinformatör inom kommun- och regionområdet. Den kan med fördel också användas av chefer, fackligt försäkringsansvariga med flera inom kommun- och regionområdet. Boken kan användas dels som studiematerial under utbildningarna för försäkringsinformatörer, dels som uppslagsbok i vardagen. Handboken uppdateras årligen.

På afaforsakring.se/ime hittar du diverse stöd att använda i arbetet med att sprida information om de kollektivavtalade försäkringarna på arbetsplatsen.

Handboken innehåller bland annat information om försäkringsskyddet enligt lag och kollektivavtal inom följande områden:

SJUKDOM, ARBETSSKADA, REHABILITERING, DÖDSFALL, PENSION, AVGIFTSBEFRIELSE och ARBETSLÖSHET

Innehållet i den här handboken finns även på afaforsakring.se/faktabanken

Se instruktion på sid 321 hur du kan plocka isär boken för återvinning.

Sveriges Kommuner och Regioner

AkademikerAlliansen

Kommunal.

OFR Offentliganställdas Förhandlingsråd

afa FÖRSÄKRING

F6909 21.01