

Gäller för: Västra Götalandsregionen

Giltig från: 2023-05-08

Innehållsansvar: Karin Mellqvist, (karan79), HR-strateg

Giltig till: 2028-06-30

Granskad av: Charlotta "Lotta" Cellbrot, (chace1), Förhandlingschef

Godkänd av: Marina Olsson, (marol130), Personaldirektör

Riktlinjer för särskild avtalspension

Du som är anställd och har frågor om innehållet ska vända dig till din HR-avdelning.

Bakgrund

Ett nytt tjänstepensionsavtal, AKAP-KR, har tecknats mellan OFR och Sveriges Kommuner och Regioner (SKR). Avtalet gäller för anställda inom kommuner, regioner och bolag inom Pacta från och med den 1 januari 2023 och gäller för anställda födda 1986 eller senare. För anställda med en pensionsgrundande lön under 7,5 IBB födda 1985 och tidigare som har omfattats av avtalet KAP-KL gäller också det nya avtalet AKAP-KR.

Det finns en möjlighet för arbetstagare födda 1985 och tidigare, med pensionsgrundande lön över 7,5 IBB, att överenskomma med arbetsgivaren om att omfattas av AKAP-KR under en valperiod (2023-04-01—2023-05-31). Om inget sådant val görs kvarstår dessa anställda i KAP-KL.

En av förmånerna i avtalen är särskild avtalspension, SAP. Det regelverk som de centrala avtalen innehåller innebär att:

- Särskild avtalspension kan utbetalas längst intill dess att arbetstagaren fyllt i 32 a § LAS angiven ålder.
- Hel särskild avtalspension betalas i vart fall ut till och med kalendermånaden innan arbetstagaren fyller 65 år eller den tidigare kalendermånad då intjänad pension hos arbetsgivaren börjar betalas ut.
- Om inte arbetsgivare och arbetstagare kommer överens om annat upphör partiell särskild avtalspension om sysselsättningsgraden i anställningen ändras eller anställningen upphör på arbetstagarens initiativ.
- En partiell SAP utbetalas i en omfattning högst motsvarande det arbetstidsbortfall som uppstår vid nedtrappning

- Jämkning av pensionsnivån ska ske om sjukersättning utbetalas från Försäkringskassan

Arbetsgivaren har enligt AKAP-KR:s och KAP-KL:s regelverk själv att ta beslut om:

- från vilken ålder arbetstagaren kan beviljas SAP
- SAP:s omfattning dvs. hel- eller deltid
- vilken pensionsnivå i procent av pensionsunderlaget som ska gälla
- om pensionsavgift ska tillgodoräknas arbetstagaren under tid då SAP betalas ut
- om och hur samordning ska göras med förvärvsinkomst under tid med SAP

Riktlinjer

SAP är ett personalpolitiskt verktyg för arbetsgivaren. Det innebär att det sker en individuell prövning och att HR-direktören beslutar i varje enskilt fall. SAP är således ingen rättighet för arbetstagaren.

SAP kan beviljas en anställd som är eller riskerar att bli övertalig på grund av omorganisation eller omstrukturering i verksamheten. Västra Götalandsregionens handlingsplan för personalomställning (dnr: RS 00998-2009) ska följas.

Sjukdom och hälsoskäl

Om en arbetstagare är långvarigt sjukskriven bör en SAP undvikas eftersom den sannolikt är ekonomiskt mindre fördelaktig för arbetstagaren. Inte heller den som uppbär sjukersättning ska utan noggrant övervägande erbjudas en SAP. Försäkringsbestämmelserna i AGS-KL gör att ersättningen därifrån i vissa fall upphör om en arbetstagare börjar uppbära SAP. Om ersättningen från AGS-KL upphör, upphör också arbetsgivarens avgiftsbefrielseförsäkring. Från AFA utges då inte längre någon månadsersättning och pensionsavgifter betalas inte in till den anställde för den del av anställningen som avser sjukersättningen.

Åldersgräns och utbetalningsperiod

En arbetstagare kan beviljas SAP från 62 års ålder.

En hel SAP kan utbetalas längst till och med månaden före den månad arbetstagaren fyller 66 år. En partiell SAP kan utbetalas längst intill dess att arbetstagaren fyllt i 32 a § LAS angiven ålder.

Den anställda förutsätts börja uppbära sin egen ålderspension direkt i anslutning till att SAP upphör. I annat fall kan den eventuellt tidigare intjänade rätten till förmånsbestämd ålderspension gå förlorad och bli en mindre förmånlig livränta i stället.

Pensionsnivå

AKAP-KR

Pensionsunderlag för särskild avtalspension beräknas enligt AKAP-KR §12 (ett genomsnitt av de tre sista årens pensionsgrundande löner i anställningen hos arbetsgivaren som föregår året före avgångsåret, uppräknat med förändringen av inkomstbasbeloppet i förhållande till avgångsåret). För en arbetstagare som inte har varit anställd minst tre hela kalenderår träffas överenskommelse om vilket underlag som ska tillämpas.

KAP-KL

Pensionsunderlaget för särskild avtalspension beräknas enligt KAP-KL § 18 (ett genomsnitt av de fem bästa av sju inkomstår i beräkningsperioden och uppräknat till avgångsårets penningvärde).

Nivån är:

- 73,5 % av pensionsunderlaget upptill 7,5 inkomstbasbelopp,
- 62,5 % av pensionsunderlaget mellan 7,5 och 20 inkomstbasbelopp och
- 31,25 % av pensionsunderlaget mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp.

Avgifter till ålderspension

En beviljad SAP innebär fortsatt insättning av pensionsavgifter som beräknas på pensionsunderlaget. Den kollektivavtalade ålderspensionen blir därigenom i princip densamma som om arbetstagaren hade arbetat kvar.

OBS! Den lagstadgade allmänna pensionen från Försäkringskassan kan påverkas. Den arbetstagare som lämnar sin anställning med en SAP har inte längre en arbetsinkomst utan en pension som i sig inte är pensionsgrundande.

Samordning med förvärvsinkomster

En arbetstagare som beviljats SAP från Västra Götalandsregionen medges ha förvärvsinkomster upp till 1,24 prisbasbelopp per helt

kalenderår från andra arbetsgivare, utan att pensionsbeloppet minskas. Inkomster därutöver minskar pensionen med 73,5 % av sådan inkomst.

Den anställda är skyldig att lämna de uppgifter om inkomster som behövs för beräkning av eventuellt samordningsavdrag.

OBS! Om den anställda redan då beslut om SAP fattas, uppbär lön eller ersättning från annan, undantas denna från samordningsreglerna.

Överenskommelse

En överenskommelse om särskild avtalspension ska vara skriftlig och undertecknad av både arbetsgivare och arbetstagare.

Finansiering

Arbetsgivarens kostnad för SAP finansieras av centrala medel. I vissa fall kan delfinansiering från förvaltningen bli aktuell.

Information om handlingen

Handlingstyp: Riktlinje

Gäller för: Västra Götalandsregionen

Innehållsansvar: Karin Mellqvist, (karan79), HR-strateg

Granskad av: Charlotta "Lotta" Cellbrot, (chace1), Förhandlingschef

Godkänd av: Marina Olsson, (marol130), Personaldirektör

Dokument-ID: RS8630-1138324516-104

Version: 3.0

Giltig från: 2023-05-08

Giltig till: 2028-06-30