

Afa-försäkringar, Avtal om omställning och Avtalspension SAF-LO

Försäkringsvillkor och bestämmelser

Utgivna september 2023

2023

Gemensamma villkor

AGS[®] Avtalsgruppsjukförsäkring

TFA[®] Trygghetsförsäkring vid arbetsskada

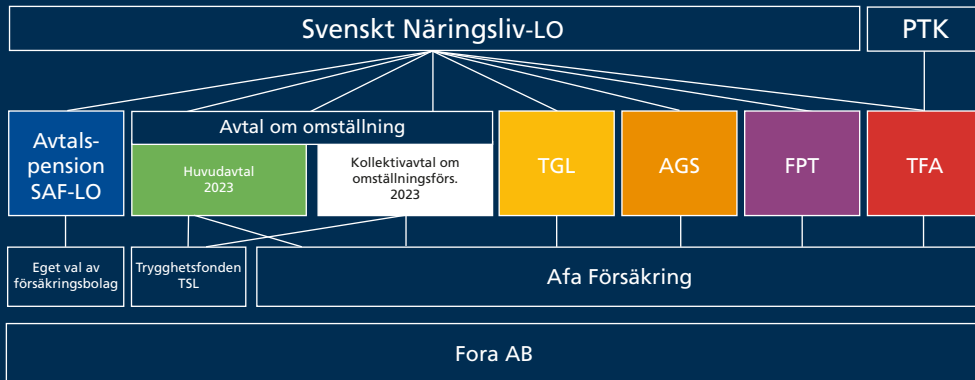
TGL Tjänstegrupplivförsäkring

Avtal om Omställning

AGB[®] Försäkring om avgångsbidrag

FPT[®] Föräldrapenningtillägg

Avtalspension SAF-LO[®]
med premiefrielseförsäkring



Afa-försäkringarna, Avtal om omställningsförsäkring och Avtalspension SAF-LO är avtalsförsäkringar som har förhandlats fram av Svenskt Näringsliv, LO och PTK och de ingår i kollektivavtalen.

Från och med 6 oktober 2023 har Afa Trygg tjänstepensionsaktiebolag och Afa Liv tjänstepensionsaktiebolag fusionerats in i Afa Sjuk tjänstepensionsaktiebolag. I samband med fusionen bytte bolaget namn till Afa Försäkring tjänstepensionsaktiebolag. Afa Försäkring tjänstepensionsaktiebolag är försäkringsgivare för Afa-försäkringarna.

Fram till och med fusionen var Afa Trygg tjänstepensionsaktiebolag försäkringsgivare för TFA. Afa Sjuk tjänstepensionsaktiebolag var försäkringsgivare för AGS, FPT och premiebefrielseförsäkringen och Afa Liv tjänstepensionsaktiebolag var försäkringsgivare för AGB och TGL.

Förkortningar

LO	Landsorganisationen i Sverige
PTK	Förhandlings- och samverkansrådet PTK
Afa Försäkring	Afa Försäkring tjänstepensionsaktiebolag
TSL	Kollektivavtalsstiftelsen Trygghetsfonden TSL
AGB	Försäkring om avgångsbidrag
AGS	Avtalsgruppsjukförsäkring
AGS-KL	Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda hos kommuner, regioner, Svenska kyrkan m.fl.
FPT	Föräldrapenningtillägg
PSA	Avtal om ersättning vid personskada (Statens Personskadeavtal)
STP	Särskild tilläggspension
STP-P	Särskild tilläggspension kompletterande ålderspension
TFA	Trygghetsförsäkring vid arbetskada
TFA-KL	Trygghetsförsäkring vid arbetskada för anställda hos kommuner, regioner, Svenska kyrkan m.fl.
TFY	Trygghetsförsäkring vid yrkesskada
TGL	Tjänstegrupplivförsäkring
SFB	Socialförsäkringsbalk (2010:110)
SjLL	Sjuklönelagen

Extra trygghet genom Afa-försäkringar, Avtal om omställning och Avtalspension SAF-LO

Afa-försäkringarna, Avtal om omställning och Avtalspension SAF-LO är avtalsförsäkringar. Försäkringarna grundar sig på överenskommelser mellan Svenskt Näringsliv, LO och PTK.

Vilka är försäkringarna?

Avtalsförsäkringarna kompletterar de lagstadgade försäkringarna. Försäkringarna är följande:

- Afa-försäkringarna:
 - Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS
 - Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA
 - Tjänstegrupplivförsäkring, TGL
 - Föräldrapenningtillägg, FPT
- Avtal om omställning:
 - Avgångsbidrag, AGB (en Afa-försäkring)
 - Omställningsstöd och kompetensstöd, Trygghetsfonden TSL
- Avtalspension SAF-LO med premiebefrielseförsäkring

Vem kan teckna avtal om försäkringarna?

Arbetsgivare som omfattas av kollektivavtal om försäkringarna har skyldighet att teckna försäkringarna. Arbetsgivare som är medlem i arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv är som regel bunden av kollektivavtal med skyldighet att teckna försäkring. Det gäller även medlemmar i andra arbetsgivarorganisationer samt oorganiserade arbetsgivare som tecknat hängavtal med fackförbund. Även arbetsgivare som inte omfattas av kollektivavtal kan teckna försäkringarna, dock inte omställningsstöd och kompetensstöd.

Försäkringarna tecknas hos Fora AB. Arbetsgivaren betalar in premien till Fora som sedan förmedlar den till Afa Försäkring som är försäkringsgivare för Afa-försäkringarna. Avgiften till Avtal om omställning förmedlas till dels Afa Försäkring tjänstepensionsaktiebolag (AGB), dels Trygghetsfonden TSL (omställning). När det gäller Avtalspension SAF-LO förmedlas premien till de försäkringsbolag/förvaltare som de anställda valt för sin Avtalspension SAF-LO.

Vilka omfattas?

Privatanställda arbetare omfattas som regel av samtliga försäkringar som finns i dessa villkor. Privatanställda tjänstemän omfattas av arbetsskadeförsäkringen, TFA, men har utöver den i regel andra jämförbara avtalsförsäkringar. Egna företagare och företagares make/maka/registrerad partner, som är verksamma i företaget, omfattas med automatik av TFA för sin egen person om försäkringsavtal finns tecknad för anställda. (OBSERVERA att detta bara gäller TFA, se nedan.)

Företagares egen försäkring

Egna företagare och företagares make/maka/registrerad partner, som är verksamma i företaget, kan teckna AGS, TGL och Avtalspension SAF-LO för egen del.

Försäkringskydd

Vid sjukdom

- AGS lämnar ersättning som kompletterar sjukpenningen, s k dagsersättning. Under tid med sjukersättning eller aktivitetsersättning betalas månadsersättning från AGS.
- Om sjukdomen orsakats av olycksfall i arbetet lämnas ersättning för inkomstförlust från TFA.
- Premiebefrielseförsäkringen betalar pensionspremie till Avtalspension SAF-LO efter sjuklöneperioden under den anställdes hela sjukdomstid, inklusive tid med sjukersättning eller aktivitetsersättning.

Vid arbetsskada

- TFA kan ge ersättning vid arbetsskada, dvs vid arbetsolycksfall, vid olycksfall på väg till eller från arbetet, dock ej olycksfall som täcks av trafikskadelagen, och vid arbetssjukdomar.
- AGS lämnar dagsersättning vid olycksfall på väg till eller från arbetet eller vid arbetssjukdom.
- TGL lämnar ersättning vid dödsfall.
- Premiebefrielseförsäkringen betalar pensionspremie till Avtalspension SAF-LO under tid med arbetsskadelivränta.

Vid dödsfall

- TGL ger vid dödsfall begravningshjälp till dödsboet samt engångsbelopp till efterlevande.
- Om dödsfallet orsakats av en arbetsskada kan även ersättning från TFA utges.
- Återbetalningskydd och/eller familjeskydd betalas ut till efterlevande om sådant valts i Avtalspension SAF-LO.

Vid arbetsbrist

- AGB lämnar ersättning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och vid uppsägning på grund av sjukdom.
- AGB lämnar ersättning efter att visstidsanställning upphör på grund av arbetsbrist.

Omställning

- Kompetensstöd innebär åtgärder som stärker den anställdes framtida ställning på arbetsmarkanden.
- Omställningsstöd innebär hjälp till nytt arbete efter att anställning har upphört på grund av arbetsbrist eller sjukdom.

Vid ålderspension

- Avtalspension SAF-LO betalas normalt ut från 65 års ålder. Det går att få ut avtalspensionen tidigare, dock tidigast från 55 års ålder.

Vid frånvaro med föräldra- och graviditetspenning

- Försäkring om föräldrapenningtillägg (FPT) lämnar ett tillägg till föräldrapenningen på 10 % av föräldrapenningunderlaget upp till 10 prisbasbelopp och 90 % däröver. FPT kan lämnas för en sammanhängande föräldraledighetsperiod i maximalt 180 dagar per försäkrad förälder. Om anställningen hos en eller flera arbetsgivare som varit bunden av försäkringen har varat i 12 månader men inte 24 månader lämnas ersättning i maximalt 60 dagar. Ersättning kan inte lämnas för tid efter det att barnet har fyllt 18 månader eller 18 månader efter adoptionstillfället. Ersättning lämnas inte för tid med graviditetspenning.
- Premiebefrielseförsäkringen övertar arbetsgivarens inbetalning av pensionspremie till Avtalspension SAF-LO under högst tretton månader vid ledighet med föräldrapenning per födelse. Med födsel jämställs adoption. Försäkringen övertar även inbetalning av pensionspremie under tid med graviditetspenning

Kollektivavtal om Afa-försäkringar, Avtal om omställning och Avtalspension SAF-LO

Svenskt Näringsliv och Landsorganisationen i Sverige (LO) har träffat överenskommelse om försäkringsvillkor/villkor/bestämmelser för

- Tjänstegrupplivförsäkring (TGL),
- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS),
- Föräldrapenningtillägg (FPT),
- Avtal om omställning innehållande försäkring om avgångsbidrag (AGB) och omställning, Trygghetsfonden TSL,
- Avtalspension SAF-LO inklusive premiefrielseförsäkring.

Svenskt Näringsliv, LO och PTK har träffat överenskommelse om försäkringsvillkor för

- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA), före den 1 juli 1977 benämnd Trygghetsförsäkring vid yrkesskada (TFY).

Dessutom har parterna överenskommit om

- Gemensamma försäkringsvillkor innehållande främst bestämmelser om försäkringsavtal, premier, uppgiftsrapportering och dylikt.
- Försäkringsvillkor för AGB och villkor för omställningsstöd (TSL) upphör 2022-09-30. Nya villkor för dessa försäkringar finns i Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd Kap 2 om omställning samt i Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare. Dessa villkor gäller från och med 2022-10-01.

Bestämmelser om skyldighet att teckna Afa-försäkringar, Avtal om omställning och Avtalspension SAF-LO har intagits i kollektivavtalen mellan förbunden inom Svenskt Näringsliv och LO samt vad gäller TFA även mellan förbunden inom Svenskt Näringsliv och PTK. Förbund och lokalavdelningar inom LO samt – i fråga om TFA – PTK har också slutit kollektivavtal innehållande bestämmelser om skyldighet att teckna försäkringarna med arbetsgivarorganisationer och arbetsgivare som inte tillhör Svenskt Näringsliv. Även andra arbetstagarorganisationer har slutit kollektivavtal innehållande bestämmelser om skyldighet att teckna försäkringarna med arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv och med arbetsgivarorganisationer och arbetsgivare som inte tillhör Svenskt Näringsliv.

Denna handling innehåller de efter godkännande av Svenskt Näringsliv, LO och PTK fastställda försäkringsvillkor/villkor/bestämmelser för Afa-försäkringarna, Avtal om omställning och Avtalspension SAF-LO som gäller fr o m den tidpunkt som anges för respektive försäkringsvillkor/villkor/bestämmelser. För försäkringsfall som inträffat tidigare gäller de försäkringsvillkor/villkor/bestämmelser som gällde då försäkringsfallet inträffade.

Stockholm i september 2023

Innehåll

Gemensamma försäkringsvillkor för Afa-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO	6	Försäkringsvillkor för AGS	16	Försäkringsvillkor för FPT	48
<i>Kollektivavtalsgrundade försäkringar</i>	7	Försäkringsvillkor m m	17	Allmänna villkor	51
<i>Försäkringsvillkor</i>	7	Rätt till AGS-förmåner	17	Kvalifikationskrav	51
<i>Försäkringsavtal</i>	7	Ersättningstid	19	Tid med rätt till FPT	51
Nyanslutning	7	Ersättningens storlek	19	Storleken på FPT	51
Kollektivavtal om anslutning till försäkringarna	7	Värdesäkring	20	Ansökan	52
Försäkringsavtalet börjar gälla	7	Åtgärder vid försäkringsfall	20	Övergångsbestämmelser	52
Uppsägning av försäkringsavtal	8	Försäkringens giltighet vid och i samband med krigsförhållande	20	Bestämmelser för Avtalspension SAF-LO	55
<i>Försäkringsavtalets omfattning</i>	8	Ersättningstabell	21	Försäkringstagare och försäkrad	55
Försäkringarna för anställda	8	Försäkringsvillkor för TFA	22	Oriktiga uppgifter	55
Företag med tillfällig verksamhet i Sverige	8	Försäkringsvillkor m m	23	Återköp	56
Definition arbetare/tjänsteman	8	Skadefall som omfattas av TFA	23	<i>Bestämmelser för ålderspension</i>	56
Försäkringarna för företagare, make m fl	8	Ersättning under akut sjukdomstid	24	Intjänande av pension	56
Hemarbetstagare	8	Ersättning vid invaliditet	24	Kompletterande premier	56
Utlandstjänst	9	Särskild ersättning	25	Pensionsmedförande lön	56
<i>Premier</i>	9	Väsentlig och bestående ändring	25	Pensionsåldern och pensionens storlek	56
Fastställande av premier	9	Ersättning för rehabilitering	25	Val av förvaltare och dispositionen av premien	56
Debiteringsunderlag	9	Ersättning vid dödsfall	25	Försäkring	56
Premiebetalning	9	Efterskydd	25	Flytt av pensionskapital	56
<i>Skyldighet att lämna uppgifter</i>	9	Allmänna bestämmelser	26	Återbetalningsskydd	57
<i>Omprövning</i>	9	Skadeförebyggande verksamhet	27	Pensionsbesked	57
<i>Nämnder</i>	10	Försäkring för ägare m fl	27	<i>Förmånstagare</i>	57
<i>Twist – Skiljenämnd</i>	10	Försäkringsvillkor för TGL	28	Generellt förordnande	57
<i>Garanti</i>	10	Försäkringsvillkor m m	29	Särskilt förordnande	57
Premiegaranti	11	Inträde av TGL-skydd	29	<i>Försäkringsvillkor för familjeskydd</i>	58
<i>Försummelse m m</i>	11	Efterskydd	30	Försäkringsskyddets ikraftträdande	58
Underlåtelse att teckna försäkringsavtal	11	TGL-förmåner	31	Premie	58
Dröjsmålsränta	11	TGL-förmåner efter den anställdes make, registrerade partner eller sammanboende	32	Försäkringsskyddets upphörande	58
Förseningsavgift	11	Förmånstagarförordnande	33	Familjeskyddets omfattning	58
<i>Force majeure</i>	11	Förordnandet	33	Utbetalning	58
<i>Särskilda bestämmelser för hemarbetstagare</i>	11	Allmänna bestämmelser	33	Anmälan om dödsfall	58
<i>Bestämmelser för försäkringarna vid tjänstgöring utanför Sverige</i>	12	Åtgärder vid försäkringsfall	34	Överskott	59
TFA-vid utlandstjänstgöring	13	Avtal om omställning	36	<i>Försäkringsvillkor för premiebefrielseförsäkringen</i>	59
Ersättning vid bortfall av svensk sjukpenning	13	Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd	37	Premiebetalning	59
Pensionsförmåner vid bortfall av allmän pension i Sverige	13	Omställning	38	Förutsättning för premiebefrielse vid sjukdom	59
<i>Särskilda bestämmelser för företag med säte inom EU/EES som bedriver tillfällig verksamhet i Sverige</i>	14	Avgifter	38	Tid för premiebefrielse	59
<i>Ansökan om ersättning till arbetsgivarna enligt lagen (2022:850) om grundläggande omställnings- och kompetensstöd</i>	15	Villkor för omställningsstöd och kompetensstöd	38	Pensionsmedförande lön	59
		Lokalt avtal	41	Premie	59
		Villkor för kompletterande arbetslöshetsersättning	41	Anmälan	59
		Tolkning och tillämpning	42	<i>Försäkringsvillkor enligt de definitiva övergångsreglerna för födda 1935–1967</i>	60
		Villkor för AGB	42	Pension	60
		Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare	44	Sjuklivränta	60
		Avgifter	44	Förlängd livränta	60
		Villkor för omställningsstöd och kompetensstöd	44	Värdesäkring	60
		Lokalt avtal	46	Utbetalning	60
		Tolkning och tillämpning	46	Information om Afa Försäkrings behandling av personuppgifter	62
		Villkor för AGB	47	Information om behandling av personuppgifter hos Fora AB	62
				Information om behandling av personuppgifter hos TSL	62
				Upplysningar	63

Gemensamma
försäkringsvillkor för
Afa-försäkringarna
och Avtalspension SAF-LO

Dessa försäkringsvillkor ska i
tillämpliga delar äga motsvarande
tillämpning för Trygghetsfonden TSL och Omställning.

Gemensamma villkor från 2023-01-01

Kollektivavtalsgrundade försäkringar

- §1 Svenskt Näringsliv och LO har träffat överenskommelser om Afa-försäkringarna
- Avtalsgruppsjukförsäkring (AGS)
 - Försäkring om avgångsbidrag (AGB)
 - Tjänstegrupplivförsäkring (TGL)
 - Försäkring om föräldrapenningtillägg (FPT)

Svenskt Näringsliv, LO och PTK har träffat överenskommelse om Afa-försäkringen

- Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA)

Utöver ovan angivna överenskommelser har Svenskt Näringsliv och LO överenskommit om bestämmelser för Avtalspension SAF-LO.

Afa-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO kallas nedan försäkringarna. Försäkringsvillkor och bestämmelser kallas nedan försäkringsvillkor.

Försäkringsgivare för försäkringarna framgår av respektive försäkringsvillkor.

Försäkringsavtal om försäkringarna träffas mellan arbetsgivare och Fora AB (nedan kallat Fora), som företräder försäkringsgivaren. Av försäkringsbekräftelsen framgår vilka försäkringar som försäkringsavtalet omfattar.

Försäkringsvillkor

§2 För försäkringarna gäller av Svenskt Näringsliv, LO och PTK godkända gemensamma försäkringsvillkor samt försäkringsvillkor för respektive försäkring liksom de bestämmelser i övrigt som fastställts av Svenskt Näringsliv och LO samt i fråga om TFA även av PTK. För försäkringarna gäller svensk rätt.

Ändring av, undantag från eller tillägg till försäkringsvillkor eller andra bestämmelser kan, efter godkännande av Svenskt Näringsliv och LO samt då fråga rör de gemensamma försäkringsvillkoren eller försäkringsvillkoren för TFA även av PTK, fastställas av försäkringsgivaren under löpande avtalstid. Sådan ändring gäller för såväl arbetsgivare som anställd från den tidpunkt som beslutats.

Anmärkning:

Övergångsbestämmelse med anledning av införande av Socialförsäkringsbalken (2010:110).

Ett trettiotal socialförsäkringsförfattningar, däribland lagen om allmän försäkring (AFL) och lagen om arbetsskadeförsäkring (LAF), upphör att gälla i och med att Socialförsäkringsbalken (SFB) träder ikraft den 1 januari 2011. De upphävda författningarna tillämpas alltjämt i fråga om ersättning och andra förmåner som avser tid före ikraftträdandet enligt 3 § lag (2010:111) om införande av socialförsäkringsbalken (SFBP).

Om det i försäkringsvillkor, beslut eller annat besked från Afa Försäkring förekommer hänvisning till en författning eller en bestämmelse i författning som har ersatts av SFB eller bestämmelse i SFB med motsvarande innebörd, ska hänvisningen fortsätta att gälla som om den istället skett till SFB eller bestämmelsen.

Försäkringsavtal

Nyanslutning

§3 Försäkringsavtal ingås enligt följande.

Arbetsgivaren ska på av Fora anvisat sätt göra en för försäkringarna gemensam anmälan till Fora. Försäkringsavtal har slutits i och med att Fora lämnat försäkringsbekräftelse på arbetsgivarens anmälan.

Kollektivavtal om anslutning till försäkringarna

§4 Har arbetsgivare i kollektivavtal förbundit sig att ansluta sig till försäkringarna ska han ange detta i sin försäkringsanmälan.

Innehåller sådant kollektivavtal om anslutning till försäkringarna bestämmelser som avviker från bestämmelserna i de rekommendationer rörande utformningen av sådant kollektivavtal som överenskommit mellan Svenskt Näringsliv och LO respektive Svenskt Näringsliv och PTK gäller försäkringsavtalet med sådana avvikelser endast efter godkännande av Svenskt Näringsliv, LO och PTK.

Försäkringsavtalet börjar gälla

§5 I försäkringsbekräftelsen anges vid vilken tidpunkt försäkringsavtalet börjar gälla. Om i § 19 angiven garanti gäller för någon anställd ska försäkringsavtalet tecknas att gälla från den tidpunkt från vilken garantin gällt.

Uppsägning av försäkringsavtal §6 Försäkringsavtal kan inte av någon part sägas upp så länge arbetsgivaren beträffande någon kategori av anställd är bunden av sådant kollektivavtal som medför att anställd omfattas av i § 19 angiven garanti.

I övriga fall kan försäkringsavtal upphöra att gälla tidigast vid utgången av månaden närmast efter den månad då arbetsgivaren eller Fora sagt upp avtalet.

Fora kan säga upp försäkringsavtalet om arbetsgivaren inte i rätt tid betalat förfallna premier, räntor eller avgifter. Fora kan även säga upp försäkringsavtalet om arbetsgivaren underlåtit att lämna debiteringsunderlag för slutlig årspremie eller de uppgifter i övrigt som krävs för att fastställa slutlig premie.

Försäkringsavtalets omfattning

Försäkringarna för anställda §7 Samtliga hos arbetsgivaren anställda arbetare som för arbetsgivarens räkning utför arbete i Sverige omfattas av försäkringsavtalets bestämmelser om AGB, AGS, Avtalspension SAF-LO, TFA, TGL samt FPT med de begränsningar som framgår av försäkringsvillkoren i övrigt.

Samtliga hos arbetsgivaren anställda tjänstemän som för arbetsgivarens räkning utför arbete i Sverige omfattas av försäkringsavtalets bestämmelser om TFA med de begränsningar som framgår av försäkringsvillkoren i övrigt.

För anställd som utför uppdrag utanför Sverige tillämpas § 11.

Undantag från eller tillägg till försäkringsavtalets bestämmelser framgår av försäkringsbekaftelsen.

Företag med tillfällig verksamhet i Sverige §7a Med företag som bedriver tillfällig verksamhet i Sverige avses verksamhet som avses bedrivas i landet under en period som inte överstiger 12 månader. För dessa företag gäller försäkringsvillkorens bestämmelser §§ 56–62.

Definition arbetare/ tjänsteman §8 Med *arbetare* förstås anställd som omfattas av kollektivavtal för arbetare mellan förbund inom Svenskt Näringsliv och förbund inom LO.

Med *tjänsteman* förstås anställd som omfattas av kollektivavtal för tjänstemän mellan förbund inom Svenskt Näringsliv och förbund inom PTK.

För anställda som inte omfattas av kollektivavtal enligt ovan sker bedömningen av vilken personalkategori den anställde tillhör med utgångspunkt från det kollektivavtal som skulle gälla för den verksamhet hos arbetsgivaren vari den anställde är sysselsatt, om arbetsgivaren som medlem i vederbörligt förbund inom Svenskt Näringsliv ingått kollektivavtal för verksamheten.

Försäkringarna för företagare, make m fl §9 Företagare och make eller registrerad partner till företagaren omfattas inte av försäkringsavtalets bestämmelser för anställda.

Företagare och make eller registrerad partner, eller i vissa fall sammanboende till företagaren omfattas av TFA på sätt som anges i försäkringsvillkoren för TFA.

Ägare och styrelseledamot i företag vilket tecknat försäkringsavtal samt make eller registrerad partner till sådan person eller i vissa fall sammanboende omfattas av TFA på sätt som anges i försäkringsvillkoren för TFA.

Företagare med näringsverksamhet i Sverige och i företaget verksam make eller registrerad partner till företagaren kan normalt om de är verksamma i Sverige efter ansökan teckna företagares egen försäkring enligt av försäkringsgivaren fastställda försäkringsvillkor.

Som företagare betraktas

- i företag som inte är juridisk person samtliga ägare
- i handelsbolag samtliga delägare
- i kommanditbolag komplementär
- i aktiebolag, aktieägare vars aktieinnehav för sig eller sammanräknat med aktier som ägs av make eller registrerad partner, förälder eller barn till aktieägaren, uppgår till minst en tredjedel av aktierna i bolaget.

Svenskt Näringsliv, LO och PTK kan medge att även annan ägare får betraktas som företagare.

Hemarbetstagare §10 För hemarbetstagare, varmed här avses anställda som i sin bostad eller i lokal i direkt anslutning till denna utför arbete åt arbetsgivare gäller särskilda bestämmelser som framgår av §§ 26–28.

Utlandstjänst §11 För anställd hos arbetsgivare som bedriver varaktig verksamhet i Sverige gäller försäkringsavtal om försäkringarna vid tjänstgöring utanför Sverige i den omfattning och på sätt som anges i ”Bestämmelser för försäkringarna vid tjänstgöring utanför Sverige” §§ 29–55.

Premier

Fastställande av premier §12 Premiesats för varje försäkring fastställs av försäkringsgivare normalt före ingången av varje kalenderår (premieåret). Premiesats för Avtalspension SAF-LO fastställs dock av Svenskt Näringsliv och LO. Vid särskilda omständigheter kan beslutas om ändring av premiesatsen under premieåret.

Premie för sådan tilläggsförmån som utges enligt ”Bestämmelser för försäkringarna vid tjänstgöring utanför Sverige” beräknas enligt vad som anges i nämnda bestämmelser.

Premie för försäkring uttas som preliminär och slutlig premie. Premie bestäms som procent (premiesats) av debiteringsunderlag.

För försäkringsavtal gäller en minsta årspremie, bestämd i kronor.

Debiteringsunderlag §13 Debiteringsunderlaget för slutlig årspremie utgörs av företagets årslönesumma för respektive kategori av anställda beräknad på sätt som anges i särskilda anvisningar.

Debiteringsunderlaget för preliminär årspremie utgörs som regel av företagets senast före premieåret registrerade årslönesumma uppräknad med det procenttal som Fora fastställer efter godkännande av Försäkringsnämnden för arbetsmarknadsförsäkringar.

Debiteringsunderlaget för preliminär premie kan jämkas under premieåret om det påtagligt avviker från det förväntade debiteringsunderlaget för slutlig årspremie.

Erhålles inte fullständig uppgift för bestämmande av debiteringsunderlag äger Fora fastställa detta med ledning av vad som är för Fora känt eller antagligt angående arbetsgivarens rörelse.

Premiebetalning §14 Arbetsgivaren betalar preliminär årspremie enligt för försäkringarna gemensam faktura under premieåret med en sjättedel varannan månad med början i februari. Premie lika med eller understigande 10 procent av det vid premieårets ingång gällande prisbasbeloppet uppdelas dock inte. Fora äger rätt att avräkna inbetalat belopp, som inte kan hänföras till bestämd faktura, mot i första hand fakturerat premiebelopp.

Försäkringsavtal som ingås senare än 1 januari eller upphör tidigare än 31 december faktureras enligt särskilda bestämmelser.

Sedan slutlig premie fastställts efter utgången av premieåret ska preliminärt fakturerad premie avräknas mot den slutliga premien. Vid reglering av saldo uttas eller utges från utgången av premieåret ränta enligt en räntesats motsvarande den vid varje tid gällande referensräntan enligt räntelagen ökad med två procentenheter.

Invändning mot uppgift på faktura ska lämnas utan dröjsmål. Krav framställt senare än tio år efter fakturadatum berättigar ej till återbetalning.

§15 Om arbetsgivare i kollektivavtal förbundit sig att teckna försäkringsavtal men sedan försummar detta debiteras premie från den tidpunkt då kollektivavtalet började gälla.

Skyldighet att lämna uppgifter

§16 Arbetsgivare eller anställd ska på begäran av Fora eller försäkringsgivare för någon av försäkringarna lämna de uppgifter som påkallas för utredning om rätten till förmåner, premieberäkning m m.

Omprövning

§17 Beslut som fattats av försäkringsgivare om tolkning och tillämpning av försäkringsvillkor ska omprövas, om det begärs av den som beslutet angår.

Nämnder

§17a Svenskt Näringsliv, LO och PTK har träffat överenskommelse om särskilda nämnder (Försäkringsnämnden för arbetsmarknadsförsäkringar samt AGB-, AGS-, Pensions-, TFA-, TGL- respektive FPT-nämnden) vilka ska svara för tolkningen av sådana överenskommelser som avses i § 1 samt i övrigt vara rådgivande till försäkringsgivare och Fora. Beslut i nämnd ska vara enhälligt.

Om försäkringsgivare i samband med omprövning av beslut enligt § 17 önskar inhämta yttrande om tolkning och tillämpning av försäkringsvillkor, ska frågan hänskjutas till sådan nämnd.

Godkännande av arbetsmarknadspart enligt § 2 lämnas normalt av partens representant i berörd nämnd.

Tvist – Skiljenämnd

§18 Tvist om kollektivavtalsenlig skyldighet för arbetsgivare att teckna försäkringarna samt övriga frågor i kollektivavtal om försäkringarna ska, enligt vad som stadgats i kollektivavtal, handläggas enligt förhandlingsordning mellan Svenskt Näringsliv och LO respektive Svenskt Näringsliv och medlemsförbund i PTK. Om denna förhandlingsordning inte gäller för visst avtalsområde ska förhandlingsordningen mellan Svenskt Näringsliv och LO respektive Svenskt Näringsliv och Unionen (f d Sif) följas. Tvist ska i sista hand lösas med bindande verkan av en särskild skiljenämnd, Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar.

Skiljenämnden består av ordförande samt två ledamöter utsedda av Svenskt Näringsliv och två ledamöter utsedda av LO. I tvist som rör TFA ska Skiljenämnden utökas med en ledamot utsedd av Svenskt Näringsliv och en ledamot utsedd av PTK. Ordförande och vice ordförande (suppleant för ordföranden) utses av Svenskt Näringsliv, LO och PTK gemensamt. Respektive organisation utser suppleanter enligt samma ordning.

Uppkommer tvist om tolkning och tillämpning av försäkringsavtal eller försäkringsvillkor rörande försäkringarna eller andra fastställda bestämmelser har part i tvisten alltid rätt att hänskjuta denna till bindande avgörande av ovannämnda Skiljenämnd. Tvist om betalning av premier och avgifter ska dock alltid prövas av allmän domstol.

Innan tvist om tolkning och tillämpning av försäkringsvillkor upptas till avgörande i Skiljenämnden ska omprövning ha ägt rum enligt § 17. Skiljenämnden beslutar huruvida part som begärt det ska beredas tillfälle att föra sin talan muntligt. Skiljenämnden sammanträder i Stockholm om inte Skiljenämnden beslutar om annat. Giltig skiljedom föreligger när undertecknande skett av ordföranden ensam.

Den som hänskjuter tvist till Skiljenämnden ska erlägga en ansökningsavgift motsvarande fyra procent av prisbasbeloppet det år ansökan görs. Avgiften ska ha inbetalats till Fora innan Skiljenämnden påbörjar sin handläggning av ärendet. Om klagandens yrkande helt eller delvis bifalls, återbetalas ansökningsavgiften. Afa Försäkring och Fora finansierar de administrativa kostnaderna för Skiljenämnden samt arvoden till ledamöterna i nämnden.

Ordförande och vice ordförande får ensam på skiljenämndens vägnar företa förberedande åtgärder samt meddela beslut om avskrivning, meddela beslut om avvisande av mål om det är uppenbart att det finns hinder för skiljeförfarande och avvisa bevisning.

Garanti

§19 Har arbetsgivare i kollektivavtal förbundit sig att ansluta sig till försäkringarna men sedan försummat detta, ska den som arbetar inom det sakliga tillämpningsområdet för sådant kollektivavtal ha förmåner i samma utsträckning som om försäkringsavtal hade träffats.

Denna garantiregel gäller för kollektivavtal vari upptagits bestämmelse om försäkringarna och som träffats med förbund inom LO samt för avtal om allmänna anställningsvillkor för tjänstemän med förbund inom PTK med bestämmelse om TFA. Garantiregeln gäller även för anställda som omfattas av annat kollektivavtal om Svenskt Näringsliv och LO samt, i fråga om avtal med bestämmelse om TFA, även PTK godkänner detta.

Garantiregeln gäller även för anställd som omfattas av ”Bestämmelser för försäkringarna vid tjänstgöring utanför Sverige” om arbetsgivaren för sin verksamhet i Sverige är bunden av sådant kollektivavtal som sägs i föregående stycke.

För anställda i företag som omfattas av särskilda bestämmelser för företag med säte inom EU/EES som bedriver tillfällig verksamhet i Sverige enligt §§ 56–61, och där företaget försummat att ansluta sig till försäkringarna, gäller garantiregeln för TFA, TGL, AGS och FPT.

Garantiregeln omfattar inte företagare eller make eller registrerad partner till företagare.

Premiegaranti

§20 Har arbetsgivaren inte betalat hela den slutliga premien ska anställd arbetare ändå gottskrivas premiebetalning för den individuella delen enligt § 4 i bestämmelserna för Avtalspension SAF-LO. Denna garanti gäller för den som är anställd hos arbetsgivare som är bunden av sådant kollektivavtal som medför att någon anställd omfattas av i § 19 angiven garanti.

Anställd hos arbetsgivare som inte är bunden av sådant kollektivavtal som anges i § 19, tillgodoräknas premiebetalning för den individuella delen enligt § 4 i bestämmelserna för Avtalspension SAF-LO motsvarande den premie arbetsgivaren betalat, under förutsättning att arbetsgivaren lämnat de uppgifter som krävs för att fastställa slutlig premie.

Försummelse m m

§21 I stället för eljest gällande system för fastställande av påföljder vid bristande fullgörande av skyldigheter ska, enligt vad som särskilt föreskrivs i kollektivavtal, bestämmelserna i §§ 22–24 gälla.

Underlåtelse att teckna försäkringsavtal

§22 Underlåter arbetsgivare, som enligt kollektivavtal är eller har varit skyldig därtill, att teckna försäkringsavtal eller att till Fora inkomma med uppgifter enligt § 16, äger Försäkringsnämnden för arbetsmarknadsförsäkringar vid vite av belopp, som nämnden bestämmer, förelägga arbetsgivaren att inom av nämnden angiven tid fullgöra sin skyldighet enligt avtalet.

Fråga om utdömande av förfallet vite avgörs av den i § 18 nämnda Skiljenämnden. Utdömt vite tillfaller Fora.

Har förmån enligt § 19 utgetts till anställd hos arbetsgivare, som trots anmodan från Fora underlåtit att fullgöra kollektivavtalsenlig skyldighet att teckna försäkring, kan berört fackförbund föra talan hos arbetsdomstolen om kollektivavtalsbrott.

Dröjsmålsränta

§23 Arbetsgivare som försummat att i rätt tid betala premie ska utöver förfallen premie betala ränta på utestående belopp enligt en räntesats motsvarande den vid varje tid gällande referensräntan enligt räntelagen ökad med åtta procentenheter samt eventuella påminnelse- och indrivningskostnader.

Arbetsgivare som tecknat försäkring senare än vad som enligt kollektivavtalet ålegat honom ska betala premie jämte ränta enligt föregående stycke från den dag premien skulle ha förfallit om försäkringen tecknats i rätt tid.

Om synnerliga skäl föreligger kan Fora nedsätta fordran.

Förseningsavgift

§24 Om en arbetsgivare underlåtit att i rätt tid lämna debiteringsunderlag för slutlig årspremie och/eller de uppgifter i övrigt som krävs för att kunna fastställa slutlig premie äger Fora rätt att påföra denne en förseningsavgift om 1 000 kronor.

Force majeure

§25 Om dröjsmål med utredning rörande försäkringsfall eller med utbetalning uppstår genom myndighets åtgärd, krigshandling, strejk, lockout, bojkott, blockad eller liknande händelse är varken Fora, försäkringsgivaren eller arbetsgivaren ansvarig för förlust som härigenom kan uppkomma för den som äger rätt till förmån.

Särskilda bestämmelser för hemarbetstagare

§26 En hemarbetstagare ska anses som anställd enligt försäkringsvillkoren för försäkringarna fr o m den dag, då arbetet lämnades ut till honom, och t o m dagen för inlämnandet av det färdiga arbetet.

§27 Beräkning av arbetsinkomst för hemarbetstagaren enligt försäkringsvillkoren för försäkringarna sker genom att hemarbetstagarens förtjänst (inkl särskild semesterlön) för tillämplig tidsperiod minskas med eventuellt hemarbetstillägg eller annan ersättning till hemarbetstagaren för använt material, använda redskap eller dylikt.

Ingår i arbetsförtjänsten ersättning för material eller redskap (motsvarande) och är ersättningens storlek inte känd ska förtjänsten minska med 15%.

§28 Beräkning av arbetad tid enligt försäkringsvillkoren för försäkringarna sker genom att hemarbetstagarens inkomst divideras med nedan angivna penningfaktor.

Penningfaktorn utgörs av lägsta timlön i lönegrupp 1 i Teknikavtalet IF Metall (vid hemslöjdsarbete reducerat med 40 %) såvida inte Fora fastställer annan faktor.

Vid beräkning av arbetad tid enligt villkoren för AGB används den vid varje kalenderårs ingång gällande penningfaktorn.

Vid beräkning av arbetad tid enligt villkoren för TGL används den vid varje kalenderkvartals ingång gällande penningfaktorn.

Bestämmelser för försäkringarna vid tjänstgöring utanför Sverige

§29 Dessa bestämmelser omfattar anställd som på arbetsgivarens uppdrag tjänstgör utomlands och som omedelbart före påbörjandet av tjänstgöringen utanför Sverige genom förvärvsarbete i verksamhet eller genom drift av näringsverksamhet i Sverige enligt 6 kap 2 § SFB omfattades av svensk socialförsäkring eller fullgjorde utlandstjänstgöring som omfattades av dessa bestämmelser. Bestämmelserna omfattar dock inte den som samtidigt är anställd hos utländsk juridisk person med vilken han träffat anställningsavtal innefattande regler om sociala förmåner.

§30 Anställd, vars utlandstjänstgöring avses vara eller varar mer än sex år, får efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställde undantas från viss försäkring eller alla försäkringarna. Sådan överenskommelse får även träffas med anställd som samtidigt har anställning hos utländsk juridisk person men inte träffat anställningsavtal med denna innefattande regler om sociala förmåner, samt med anställd som vid utsändandet inte var bosatt i Sverige. Har sådan överenskommelse träffats ska Fora underrättas.

§31 Försäkringsavtal om försäkringarna gäller i fall som anges ovan med den omfattning som framgår av §§ 7–9 eller med den omfattning som särskilt angetts av Fora i försäkringsbekräftelsen. I § 9 omnämnd person omfattas dock av försäkringskydd under utlandstjänstgöring endast om han har rätt till svensk sjukpenning.

§32 Vid utlandstjänstgöring gäller i tillämpliga delar de gemensamma försäkringsvillkoren samt försäkringsvillkor för respektive försäkring med nedan upptagna ändringar och tillägg.

Bestämmelserna i §§ 53 och 54 gäller inte för anställd som tjänstgör i annat EU/EES-land eller i annat land med vilket Sverige ingått en socialförsäkringskonvention.

§33 Lönetillägg som betingas av ökade levnadskostnader och andra särskilda förhållanden i sysselsättningslandet medräknas inte i den inkomst som ska ligga till grund för beräkning av förmån.

§34 Med sjukpenning jämföras dagsersättning som utges som särskild AGS-förmån enligt § 50.

§35 Avgift enligt §§ 53 och 54 ska minska med premier för annan av arbetsgivaren betald försäkring samt med arbetsgivaravgifter för utländsk socialförsäkring, för motsvarande förmåner. I övrigt sker samordning i fråga om ersättning som den anställde kan erhålla från annan av arbetsgivaren betald försäkring, annan förmån som arbetsgivaren utger, svensk eller utländsk socialförsäkring eller arbetsskadeförsäkring eller enligt utländska skadeståndsrättsliga regler samt ersättningar genom liknande förutnämnda förmåner. Samordning sker då enligt regler som uppställs för varje enskilt land.

§36 Vid bortfall av utländsk periodisk förmån med vilken samordning skett utges ersättning motsvarande bortfallet om detta per månad motsvarar minst 0,4 % av prisbasbeloppet enligt SFB.

§37 Om försäkringsgivare för nedan angivna förmåner så begär, är den försäkrade skyldig att vid försäkringsfall återvända till Sverige.

§38 Försäkrad är vid återkomst till Sverige skyldig att omedelbart göra anmälan till försäkringskassan.

§39 Meddelande om att anställd tjänstgör i utlandet ska lämnas till Fora av arbetsgivaren när den anställde inte längre har rätt till svensk sjukpenning enligt SFB.

§40 Arbetsgivare betalar premier för försäkringar för anställd vid utlandstjänstgöring enligt samma regler som för anställd i Sverige. Därutöver kan uttas särskild tilläggspremie enligt i §§ 45, 52, 53 och 54 angivna bestämmelser.

TFA vid utlands- tjänstgöring

§41 Under tjänstgöring i utlandet omfattar TFA även skadefall som beror av sjukdom och olycksfall, som kan antagas ha sin orsak i miljöfaktorer, som klart avviker från vad som förekommer inom Sverige eller sådana speciella risker som den anställde på grund av sin utlandsvistelse rimligen inte kan undvika om sjukskrivningstiden överstiger 180 dagar. Ersättning för fysiskt och psykiskt lidande av övergående natur (sveda och värk) lämnas dock även vid kortare sjukskrivning, om det fysiska och psykiska lidandet varit svårt.

§42 När ersättning enligt försäkringsvillkoren för TFA ska fastställas enligt eller grundas på skadeståndsrättsliga regler avses därmed i Sverige gällande skadeståndsrättsliga regler.

§43 Vid bortfall av utländsk periodisk förmån med vilken samordningen skett kan omprövning ske enligt § 23 i försäkringsvillkoren för TFA.

§44 Vid bestående invaliditet till följd av arbetsskada utges ersättning för inkomstförlust enligt § 13 i TFA-villkoren. Om den anställde inte omfattas av svensk arbetsskadeförsäkring utges ersättning även för lönedelar under 7,5 prisbasbelopp.

§45 Arbetsgivaren ska betala särskild tilläggspremie enligt av Afa Försäkring fastställda regler för sådan anställd, som inte längre har rätt till svensk sjukpenning och som inte omfattas av läkekostnadsförsäkring tecknad av arbetsgivaren.

Ersättning vid bortfall av svensk sjukpenning

§46 Försäkringsgivare för särskild AGS-förmån vid bortfall av svensk sjukpenning är Afa Försäkring.

§47 Dagsersättning vid bortfall av svensk sjukpenning utges som särskild AGS-förmån under tid anställd inte har en av försäkringskassan fastställd sjukpenninggrundande inkomst på grund av utlandstjänstgöringen enligt bestämmelserna i §§ 48–51.

§48 Dagsersättningen utges vid arbetsoförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall om sjukpenning skulle ha utgetts från svensk försäkringskassa. Dagsersättning utges dock endast under de förutsättningar som anges i § 5 och §§ 12–13 i försäkringsvillkoren för AGS.

§49 Dagsersättningen utbetalas t o m dagen före den då sjukersättning eller aktivitetsersättning enligt SFB utges eller skulle ha utgetts.

§50 Dagsersättningen ska motsvara sjukpenningen den anställde skulle ha erhållit på grund av anställning hos arbetsgivaren i Sverige.

§51 Försäkrad som återvänder till Sverige har rätt till fortsatt försäkringsskydd (efterskydd) till dess försäkringskassan fastställer en sjukpenninggrundande inkomst, dock längst under 30 dagar efter återkomsten till Sverige.

§52 Arbetsgivare som har anställd med rätt att erhålla dagsersättning vid bortfall av svensk sjukpenning, ska betala särskild tilläggspremie till AGS enligt av Afa Försäkring fastställda regler.

Pensionsförmåner vid bortfall av allmän pension i Sverige

§53 Arbetsgivaren ska för anställd som är född år 1954 eller senare och för vilken arbetsgivaren inte betalar lagstadgad ålderspensionsavgift i Sverige, betala motsvarande lagstadgad ålderspensionsavgift till en tjänstepensionsförsäkring på den anställdes lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp.

Den lagstadgade ålderspensionsavgiften för arbetsgivaren är för närvarande (år 2023) 10,21 %.

För anställd som är född 1953 eller tidigare ska avgiften minska på följande sätt:

Anmärkning:

Född år	Minskning med
1953	1/20
1952	2/20
1951	3/20
1950	4/20
1949	5/20
1948	6/20
1947	7/20
1946	8/20
1945	9/20
1944	10/20
1943	11/20
1942	12/20
1941	13/20
1940	14/20
1939	15/20
–1938	16/20

§54 Arbetsgivaren ska för anställd, för vilken arbetsgivaren inte betalar lagstadgad efterlevandepensionsavgift i Sverige, på den anställdes lön upp till 7,5 inkomstbasbelopp betala motsvarande avgift till en tjänstepensionsförsäkring. Försäkringen bör vara utformad så att den anställdes efterlevande kan ges ett skydd om den anställde avlider under tjänstgöringen utomlands.

§55 Tjänstepensionsförsäkring enligt §§ 53 och 54 ska ha samma utformning som förmånerna i Avtalspension SAF-LO varvid bestämmelserna i bestämmelserna för Avtalspension SAF-LO ska gälla i tillämpliga delar.

Försäkringarna tecknas genom Fora i de försäkringsbolag som meddelar försäkringar för förmånerna i Avtalspension SAF-LO. Fora handhar administrationen på motsvarande sätt som för Avtalspension SAF-LO.

Särskilda bestämmelser för företag med säte inom EU/EES som bedriver tillfällig verksamhet i Sverige §§ 56–61

§56 Företag med säte inom EU/EES som bedriver tillfällig verksamhet i Sverige, och där företaget i kollektivavtal förbundet sig att ansluta sig till försäkringarna, ska inte teckna försäkringsavtal om AGB, omställningsstöd och kompetensstöd.

§57 Anställd i företag med säte inom EU/EES som bedriver tillfällig verksamhet i Sverige, och där företaget i kollektivavtal förbundet sig att ansluta sig till försäkringarna, ska inte omfattas av försäkringsavtalets bestämmelser om AGS och FPT, under förutsättning att arbetsgivaren kan visa att den anställde omfattas av socialförsäkringssystemet i annat EU/EES-land.

§58 I fall då försäkringsvillkoren §§ 56–62 är tillämpliga och det senare visar sig att verksamheten i Sverige kommer att överstiga 12 månader, medges inte undantag för tid efter utgången av månad 12.

§59 Anställd som är utsänd till Sverige, och för vilken artikel 6 punkt 2 i direktiv 98/49/EG gäller, ska inte omfattas av försäkringsavtalets bestämmelser om Avtalspension SAF-LO, under förutsättning att avgifter fortfarande betalas in till kompletterande pensionssystem för denne.

§60 Vid undantag med stöd av §§ 56–59 ska företaget inte debiteras premier för de från försäkringsavtalets bestämmelser undantagna försäkringarna.

§61 Undantag enligt §§ 57–59 gäller under förutsättning att de medgivits av Fora.

§62 I det fall ett företag med säte utanför EU/EES bedriver tillfällig verksamhet i Sverige, och där företaget i kollektivavtal förbundet sig att ansluta sig till försäkringarna, kan undantag medges på sätt motsvarande §§ 56–59 efter särskild prövning i Försäkringsnämnden för arbetsmarknadsförsäkringar.

Ansökan om ersättning till arbetsgivarna enligt lagen (2022:850) om grundläggande omställnings- och kompetensstöd

§63 I lagen (2022:850) om grundläggande omställnings- och kompetensstöd finns bestämmelser om ersättning till arbetsgivare som betalar kollektivavtalade avgifter till registrerade omställningsorganisationer som tillhandahåller grundläggande omställnings- och kompetensstöd.

Fora har arbetsmarknadens parter uppdrag att administrera ansökan om och utbetalning av den statliga ersättningen till arbetsgivare.

Arbetsgivare som erlägger kollektivavtalad avgift till en registrerad omställningsorganisation avseende omställnings- och kompetensstöd uppdrar genom det via Fora ingångna försäkringsavtalet, åt Fora eller den eller de personer anställda vid Fora som Fora i sitt ställe förordnar, att i arbetsgivarens namn och för arbetsgivarens räkning ansöka om ersättning från Kammarkollegiet samt att mottaga Kammarkollegiets beslut om ansökan och den beslutade ersättningen och därefter vidarebefordra beslutet och ersättningen till arbetsgivaren.

Arbetsgivaren godkänner att Fora, eller den eller de personer anställda vid Fora som Fora i sitt ställe förordnar, lämnar samt mottager den information om arbetsgivaren och dennes affärs- och driftsförhållanden som Kammarkollegiet efterfrågar respektive lämnar, både löpande och vid ansökningstillfället, och som är nödvändig för att arbetsgivarens uppdrag till Fora, eller den eller de personer anställda vid Fora som Fora i sitt ställe förordnar, ska kunna genomföras samt för Kammarkollegiets handläggning av omställnings- och kompetensstöd.

Uppdraget ska utföras i enlighet med Foras vid var tid gällande administrativa och systemtekniska rutiner. För att omfattas av ansökan krävs att arbetsgivaren har rapporterat löneuppgifter i vederbörlig ordning, betalat avtalad avgift till den registrerade omställningsorganisationen för det år ansökan avser samt i övrigt lämnat de uppgifter som krävs för att administrera ansökan om ersättning från Kammarkollegiet.

Arbetsgivaren ansvarar alltid för att den information som arbetsgivaren lämnar till Fora, och som Fora i sin tur lämnar vidare till Kammarkollegiet, är korrekt. Om arbetsgivaren efter det att ansökan har inlämnats till Kammarkollegiet inkommer med nya uppgifter, kommer Fora i efterhand, vid nästkommande ansökningstillfälle, att förse Kammarkollegiet med de nya uppgifterna.

För det fall att arbetsgivaren inte har anmält giltigt bankkonto/bankgiro till Fora för mottagande av ersättningen så kommer den av Kammarkollegiet beslutade ersättningen inte att kunna betalas till arbetsgivaren. Om ersättningen har utbetalats till Fora kommer ersättningen i dessa fall att återbetalas till Kammarkollegiet.

Information om Kammarkollegiets beslut om ersättning lämnas digitalt till arbetsgivare via dennes egna Mina sidor som nås på www.fora.se samt genom brev.

Uppdraget omfattar inte att företräda arbetsgivare vid överklagande eller omprövning av Kammarkollegiets beslut om ersättning enligt 26 § lagen (2022:850) om grundläggande omställnings- och kompetensstöd.

Arbetsgivare kan återkalla uppdraget. Återkallande ska meddelas Fora senast 10 helgfria arbetsdagar innan Fora ansöker om ersättning för arbetsgivarens räkning hos Kammarkollegiet. Information om när ansökan kommer att lämnas kommer att finnas tillgänglig på www.fora.se senast 30 dagar innan ansökan lämnas till Kammarkollegiet. Återkallandet gäller tills vidare. Om arbetsgivaren själv ansökt om ersättning från Kammarkollegiet utan att återkalla uppdraget hos Fora så anses detta som ett återkallande av fullmakten gällande tills vidare.

AGS

Avtalsgruppsjukförsäkring

Villkor för AGS från 2023-01-01

Försäkringsvillkor m m

§1 För avtalsgruppsjukförsäkring (AGS) gäller dessa försäkringsvillkor samt de gemensamma försäkringsvillkoren och de bestämmelser i övrigt som fastställts i överenskommelser som träffats av Svenskt Näringsliv och LO.

Försäkringsgivare för AGS är Afa Försäkring tjänstepensionsaktiebolag org nr 502033-0642 (Afa Försäkring).

§2 Varje försäkrad är försäkringstagare. De skyldigheter som försäkringstagare har mot försäkringsgivare enligt lagen om försäkringsavtal ska dock avse arbetsgivaren om det inte är fråga om uppgifter som den försäkrade har att lämna till Afa Försäkring.

Rätt till AGS-förmåner

§3 Rätt till AGS-förmåner har anställd, som:

1. har en sjukpenninggrundande inkomst enligt SFB,
2. efter i § 4 angiven kvalifikationstid fullgör försäkringsgrundande anställningstid enligt § 6 eller har efterskydd enligt §§ 7–8,
3. uppfyllt villkoret om arbetsförhet enligt § 5,
4. blivit arbetsoförmögen på sätt som sägs i §§ 12–13 och
5. varit sjukskriven under så lång karenstid som anges i § 14.

Rätten till AGS-förmåner upphör vid ingången av den månad som den anställde fyller 66 år.

Rätt till ersättning föreligger inte heller för tid då ersättning för förlust av inkomst kan lämnas enligt bestämmelserna om förmåner vid arbetsskada eller statligt personskadeskydd i SFB, enligt lag om statlig ersättning vid ideell skada m.m., enligt försäkringsvillkoren för TFA eller från annan trygghetsförsäkring. Om AGS-förmåner har lämnats och inkomstersättning enligt bestämmelserna om förmåner vid arbetsskada eller statligt personskadeskydd i SFB senare lämnas för samma tid, är den anställde skyldig att återbetala AGS-ersättningen till Afa Försäkring.

Försäkrad som inte uppfyllt sin upplysningsplikt enligt § 25 är skyldig att återbetala ersättning som betalats på felaktiga grunder.

Kvalifikationstid

§4 Försäkringsskydd börjar gälla när den anställde varit anställd 90 dagar (*kvalifikationstid*).

Vid beräkning av kvalifikationstid tillgodoräknas även tidigare anställningstid hos arbetsgivare, som tecknat försäkringsavtal om AGS, AGS-KL, ITP-plan eller KTP-plan, under förutsättning att någon del av den tidigare anställningen innehaft senast under de två år som närmast föregått den pågående anställningen.

Frånvarotid som enligt § 6 andra stycket inte räknas som försäkringsgrundande anställningstid får inte heller räknas som kvalifikationstid.

§5 Om den anställde vid den tidpunkt då försäkringsskydd ska börja gälla inte är arbetsför till minst 25 % sedan minst en vecka, börjar försäkringsskyddet att gälla först sedan den anställde under en vecka (sjudagarsperiod) av läkare bedömts som arbetsför till minst 25 % och arbetat under för den anställde normal arbetstid.

**Försäkrings-
grundande
anställningstid**

§6 Sedan den anställde fullgjort kvalifikationstid gäller försäkringsskyddet så länge anställningen består (*försäkringsgrundande anställningstid*).

Frånvaro utöver sex månader i följd räknas inte som försäkringsgrundande anställningstid om inte frånvaron beror på

- sjukdom med rätt till sjuklön enligt lag eller avtal, sjukpenning, arbetsskadesjukpenning, sjukersättning eller aktivitetsersättning enligt SFB,
- hel ledighet med lön, eller
- hel ledighet enligt föräldraledighetslagen.

Efterskydd

§7 Med efterskydd avses att försäkringsskyddet fortsätter att gälla efter det att försäkringsgrundande anställningstid upphört eller kvalifikationstid fullgjorts utan att den följs av försäkringsgrundande anställningstid.

En förutsättning för att efterskydd ska gälla är att den försäkrade har en sjukpenninggrundande inkomst enligt SFB.

Efterskydd gäller i 720 dagar (*efterskyddstid*). Om försäkrad insjuknar under efterskyddstid ska dagar med sjuklön enligt SjLL, sjukpenning, arbetsskadesjukpenning, sjukersättning eller aktivitetsersättning enligt SFB inte förbrukas dagar med efterskydd.

§8 Efterskydd enligt § 7 upphör om den försäkrade

- inte längre har en av Försäkringskassan fastställd sjukpenninggrundande inkomst enligt SFB, eller
- vid arbetslöshet efter tre månader i följd inte står till arbetsmarknadens förfogande, eller
- har varit anställd i sammanlagt 180 dagar hos arbetsgivare, som inte tecknat försäkringsavtal om AGS eller
- får rätt till i huvudsak motsvarande förmåner på annat sätt, eller
- lämnar sin anställning utan att iaktta avtalsenlig uppsägningstid.

§ 9 Upphörde 2004-01-01.

§ 10 Upphörde 2004-01-01.

§ 11 Upphörde 2004-01-01.

**Ersättningsbar
arbetsförmåga**

§12 Rätt till ersättning har försäkrad som är arbetsförmögen till minst 25 % p g a sjukdom eller olycksfall och på grund därav har rätt till sjukpenning enligt SFB.

Med arbetsförmåga p g a sjukdom eller olycksfall jämföras att försäkrad måste avstå från förvärvsarbete och på grund därav har rätt till smittbärrpenning enligt SFB.

Med arbetsförmåga p g a sjukdom eller olycksfall jämföras även när försäkrad i sjukdomsförebyggande syfte avhåller sig från arbete och ersättning enligt bestämmelserna om förmåner vid arbetsskada i SFB lämnas.

§13 Om den anställdes arbetsförmåga vid tidpunkten då försäkringsskyddet börjar gälla är nedsatt med högst 75 % och nedsättningen oavbrutet består, lämnas ersättning endast för en senare inträffad ytterligare nedsättning av arbetsförmågan med minst 25 %.

Om den sjukpenninggrundande inkomsten fastställts med hänsyn till tidigare beviljad sjukersättning eller aktivitetsersättning, lämnas dock hel ersättning vid hel arbetsförmåga.

Ersättningskarens

§14 Ersättning lämnas fr o m 15:e dagen i en sjukperiod enligt SFB.

Ersättningstid

§15 Dagsersättning lämnas under sjukpenningtid enligt SFB. Månadersersättning lämnas under tid med sjukersättning eller aktivitetsersättning enligt SFB. Om sjukersättning eller aktivitetsersättning beviljats för retroaktiv tid och sjukpenning har lämnats för samma tid, betalas dagsersättning och inte månadersersättning.

Med sjukpenningtid enligt SFB jämföras tid under vilken den försäkrade får smittbärrpenning enligt SFB.

Med sjukpenningtid enligt SFB jämföras tid under vilken den försäkrade får motsvarande ersättning från annat EU/EES-land efter det att överflyttning av sjukpenningförsäkring skett till sådant land.

Ersättning lämnas längst t o m kalendermånaden före den under vilken den försäkrade fyller 66 år.

För sjukperiod som börjar under tid då försäkrad är frånvarande från arbetet på grund av arbetskonflikt lämnas ersättning tidigast fr o m den dag den försäkrade skulle ha återupptagit arbetet.

Om en sjukperiod börjar inom fem dagar från det att en tidigare sjukperiod har avslutats ska bestämmelserna i dessa försäkringsvillkor tillämpas som om den senare sjukperioden är en fortsättning på den tidigare sjukperioden.

Ersättningens storlek

Dagsersättning under sjukpenningtid

§16 När sjukpenning enligt SFB lämnas med 80 procent lämnas dagsersättning med motsvarande 12,5 procent av den sjukpenning som den försäkrade har fått från Försäkringskassan. När sjukpenning enligt SFB lämnas med 75 procent lämnas dagsersättning med motsvarande 13,3 procent av sjukpenningen.

Efter den 360:e dagen i sjukperioden enligt SFB lämnas ingen dagsersättning.

§17 Dagsersättning som under en tolv månadersperiod inte uppgår till minst motsvarande en halv procent av prisbasbeloppet enligt SFB utbetalas inte.

Månadersersättning under tid med sjukersättning eller aktivitetsersättning

§18 Är den försäkrades arbetsförmåga p g a sjukdom eller olycksfall helt nedsatt eller i det närmaste helt nedsatt lämnas under tid med sjukersättning eller aktivitetsersättning hel månadersersättning. Är arbetsförmågan nedsatt i mindre grad men med minst tre fjärdedelar lämnas tre fjärdedels månadersersättning. Är den försäkrades arbetsförmåga nedsatt i mindre grad men med minst hälften lämnas halv månadersersättning. Är den försäkrades arbetsförmåga nedsatt med minst en fjärdedel lämnas en fjärdedels månadersersättning.

Månadersersättningen bestäms med utgångspunkt från den sjukpenninggrundande inkomst som låg till grund för sjukpenningens storlek vid insjuknandetillfället. Även inkomstdelar över 7,5 prisbasbelopp medräknas. Om den sjukpenninggrundande inkomsten vid rätt anmälan enligt SFB kunde ha fastställts till annat belopp kan dock ersättning lämnas i överensstämmelse härmed.

För försäkrad som får sjukersättning eller aktivitetsersättning enligt SFB utgör hel månadersersättning det belopp som anges i tabell (Se sid 21).

För försäkrad vars årsinkomst överstiger 7,5 prisbasbelopp utgör hel månadersersättning 65 % på inkomstdelar mellan 7,5 och 20 prisbasbelopp och 32,5 % på inkomstdelar mellan 20 och 30 prisbasbelopp.

Minskning av månadersersättning vid arbete enligt särskilda bestämmelser om sjukersättning

§18a Månadersersättning som lämnas under tid med sjukersättning ska minskas i motsvarande proportion som sjukersättning minskas enligt 37 kap SFB i det fall förvärvsinkomst överstiger gällande fribelopp.

Sedan slutlig månadersersättning fastställts för året ska betald ersättning avräknas mot den slutliga ersättningen. Belopp under 100 kr utbetalas eller återkrävs inte.

Anmärkning:

Minskning av månadersersättning bestäms med utgångspunkt från det årliga värdet av månadersersättningen inklusive värdesäkringstillägget.

Ersättningsgrundande inkomst

§19 Ersättning enligt §§ 16–18 bestäms med utgångspunkt endast från sjukpenninggrundande inkomst som förvärvas i anställning eller egen verksamhet som omfattas av AGS.

Samordning

§20 AGS-ersättning lämnas inte för frånvarotid för vilken den försäkrade har rätt till sjuklön enligt lag eller avtal.

Om den försäkrade har fått annan sjukförmån enligt lag eller avtal nedsätts – i förekommande fall – ersättningen med värdet av förmånen. Avdrag sker dock endast med sådan del av förmånen som överstiger värdet av de sjukförmåner den anställda är berättigad till enligt SFB.

Rätt till AGS-förmåner vid frånvaro under försäkringsgrundande anställningstid upphör om den försäkrade får rätt till i huvudsak motsvarande förmåner på annat sätt.

Omprövning

§21 Afa Försäkring kan under ersättningstiden besluta att utgående förmån ska ändras, om det framkommer omständigheter som om de tidigare varit kända skulle ha påverkat ersättningsrätten.

Värdesäkring

§22 När sjukperioden varat 24 månader i följd lämnas värdesäkringstillägg till månadsersättning om prisbasbeloppet enligt SFB – på grund av höjning av det allmänna prisläget – stigit sedan sjukperiodens början. Ändring av värdesäkringstillägget sker för varje därefter inträdande tolv månadersperiod och ska då motsvara den procentuella ökningen av prisbasbeloppet från början av sjukperioden till början av ifrågavarande tolv månadersperiod. Dock kan värdesäkringstillägg inte under någon tolv månadersperiod på grund av sådan höjning lämnas med högre belopp än vad som erhålls vid en beräknad ökning med 4 % per år räknat från sjukperiodens början.

Om överskott uppkommer kan Afa Försäkring besluta att på grund av höjning av det allmänna prisläget under förfluten tid lämna värdesäkringstillägg enligt en högre uppräkningsgrad än vad som anges i första stycket.

Åtgärder vid försäkringsfall

§23 För att erhålla ersättning ska den försäkrade anmäla försäkringsfall på av Afa Försäkring anvisat sätt och lämna de uppgifter som behövs för bedömning av rätten till ersättning och beräkning av ersättningens storlek. Även arbetsgivaren kan göra anmälan, men sådan skyldighet föreligger inte.

Anställningsförhållanden m m ska intygas av arbetsgivare.

§24 Arbetsoförmågan ska styrkas med läkarintyg eller kopia av Försäkringskassans läkarintyg. Kostnader för kopia av sådant läkarintyg betalas av Afa Försäkring.

§25 Som förutsättning för ersättning gäller att den försäkrade medger att

- läkaren får lämna Afa Försäkring upplysningar som är av betydelse för bedömningen av ersättningsfrågan och
- Försäkringskassan får lämna Afa Försäkring upplysning om sjukpenninggrundande inkomst och sjukperiod.

Försäkrad är skyldig att omgående meddela Afa Försäkring sådana förändringar som kan påverka rätten till ersättning eller ersättningens storlek.

Försäkringens giltighet vid och i samband med krigsförhållande

§26 Försäringen gäller inte vid arbetsoförmåga som drabbar den försäkrade medan krigsförhållande råder i Sverige, om arbetsoförmågan kan anses vara beroende av krigsförhållandet. Samma regel gäller om den försäkrade drabbas av arbetsoförmåga inom ett år efter krigsförhållandets upphörande. Med krigsförhållande i Sverige avses sådana förhållanden som bedöms utgöra krigsförhållande enligt lagen (1999:890) om försäkringsverksamhet under krig eller krigsfara m m.

Försäringen gäller inte vid arbetsoförmåga som inträffar då den försäkrade deltar i krig, vilket inte sammanhänger med krigsförhållande i Sverige, eller i politiska oroligheter utom Sverige. Försäringen gäller inte heller vid arbetsoförmåga som inträffar inom ett år efter sådant deltagande och som kan anses vara beroende av kriget eller oroligheterna.

Sjukpenninggrun- dande inkomst vid insjuknandetid- punkten uppgår		Månads- ersättning från AGS	Sjukpenninggrun- dande inkomst vid insjuknandetid- punkten uppgår		Månads- ersättning från AGS	Sjukpenninggrun- dande inkomst vid insjuknandetid- punkten uppgår		Månads- ersättning från AGS
till kr	men ej kr	kr	till kr	men ej kr	kr	till kr	men ej kr	kr
	- 132 000	75	196 000 - 197 000		2 450	261 000 - 262 000		3 263
132 000 - 133 000		130	197 000 - 198 000		2 463	262 000 - 263 000		3 275
133 000 - 134 000		196	198 000 - 199 000		2 475	263 000 - 264 000		3 288
134 000 - 135 000		262	199 000 - 200 000		2 488	264 000 - 265 000		3 300
135 000 - 136 000		328	200 000 - 201 000		2 500	265 000 - 266 000		3 313
136 000 - 137 000		393	201 000 - 202 000		2 513	266 000 - 267 000		3 325
137 000 - 138 000		459	202 000 - 203 000		2 525	267 000 - 268 000		3 338
138 000 - 139 000		525	203 000 - 204 000		2 538	268 000 - 269 000		3 350
139 000 - 140 000		591	204 000 - 205 000		2 550	269 000 - 270 000		3 363
140 000 - 141 000		657	205 000 - 206 000		2 563	270 000 - 271 000		3 375
141 000 - 142 000		723	206 000 - 207 000		2 575	271 000 - 272 000		3 388
142 000 - 143 000		788	207 000 - 208 000		2 588	272 000 - 273 000		3 400
143 000 - 144 000		854	208 000 - 209 000		2 600	273 000 - 274 000		3 413
144 000 - 145 000		920	209 000 - 210 000		2 613	274 000 - 275 000		3 425
145 000 - 146 000		986	210 000 - 211 000		2 625	275 000 - 276 000		3 438
146 000 - 147 000		1 052	211 000 - 212 000		2 638	276 000 - 277 000		3 450
147 000 - 148 000		1 118	212 000 - 213 000		2 650	277 000 - 278 000		3 463
148 000 - 149 000		1 183	213 000 - 214 000		2 663	278 000 - 279 000		3 475
149 000 - 150 000		1 249	214 000 - 215 000		2 675	279 000 - 280 000		3 488
150 000 - 151 000		1 315	215 000 - 216 000		2 688	280 000 - 281 000		3 500
151 000 - 152 000		1 381	216 000 - 217 000		2 700	281 000 - 282 000		3 513
152 000 - 153 000		1 447	217 000 - 218 000		2 713	282 000 - 283 000		3 525
153 000 - 154 000		1 513	218 000 - 219 000		2 725	283 000 - 284 000		3 538
154 000 - 155 000		1 578	219 000 - 220 000		2 738	284 000 - 285 000		3 550
155 000 - 156 000		1 644	220 000 - 221 000		2 750	285 000 - 286 000		3 563
156 000 - 157 000		1 710	221 000 - 222 000		2 763	286 000 - 287 000		3 575
157 000 - 158 000		1 776	222 000 - 223 000		2 775	287 000 - 288 000		3 588
158 000 - 159 000		1 842	223 000 - 224 000		2 788	288 000 - 289 000		3 600
159 000 - 160 000		1 908	224 000 - 225 000		2 800	289 000 - 290 000		3 613
160 000 - 161 000		2 000	225 000 - 226 000		2 813	290 000 - 291 000		3 625
161 000 - 162 000		2 013	226 000 - 227 000		2 825	291 000 - 292 000		3 638
162 000 - 163 000		2 025	227 000 - 228 000		2 838	292 000 - 293 000		3 650
163 000 - 164 000		2 038	228 000 - 229 000		2 850	293 000 - 294 000		3 663
164 000 - 165 000		2 050	229 000 - 230 000		2 863	294 000 - 295 000		3 675
165 000 - 166 000		2 063	230 000 - 231 000		2 875	295 000 - 296 000		3 688
166 000 - 167 000		2 075	231 000 - 232 000		2 888	296 000 - 297 000		3 700
167 000 - 168 000		2 088	232 000 - 233 000		2 900	297 000 - 298 000		3 713
168 000 - 169 000		2 100	233 000 - 234 000		2 913	298 000 - 299 000		3 725
169 000 - 170 000		2 113	234 000 - 235 000		2 925	299 000 - 300 000		3 738
170 000 - 171 000		2 125	235 000 - 236 000		2 938	300 000 - 301 000		3 750
171 000 - 172 000		2 138	236 000 - 237 000		2 950	301 000 - 302 000		3 763
172 000 - 173 000		2 150	237 000 - 238 000		2 963	302 000 - 303 000		3 775
173 000 - 174 000		2 163	238 000 - 239 000		2 975	303 000 - 304 000		3 788
174 000 - 175 000		2 175	239 000 - 240 000		2 988	304 000 - 305 000		3 800
175 000 - 176 000		2 188	240 000 - 241 000		3 000	305 000 - 306 000		3 813
176 000 - 177 000		2 200	241 000 - 242 000		3 013	306 000 - 307 000		3 825
177 000 - 178 000		2 213	242 000 - 243 000		3 025	307 000 - 308 000		3 838
178 000 - 179 000		2 225	243 000 - 244 000		3 038	308 000 - 309 000		3 850
179 000 - 180 000		2 238	244 000 - 245 000		3 050	309 000 - 310 000		3 863
180 000 - 181 000		2 250	245 000 - 246 000		3 063	310 000 - 311 000		3 875
181 000 - 182 000		2 263	246 000 - 247 000		3 075	311 000 - 312 000		3 888
182 000 - 183 000		2 275	247 000 - 248 000		3 088	312 000 - 313 000		3 900
183 000 - 184 000		2 288	248 000 - 249 000		3 100	313 000 - 314 000		3 913
184 000 - 185 000		2 300	249 000 - 250 000		3 113	314 000 - 315 000		3 925
185 000 - 186 000		2 313	250 000 - 251 000		3 125	315 000 - 316 000		3 938
186 000 - 187 000		2 325	251 000 - 252 000		3 138	316 000 - 317 000		3 950
187 000 - 188 000		2 338	252 000 - 253 000		3 150	317 000 - 318 000		3 963
188 000 - 189 000		2 350	253 000 - 254 000		3 163	318 000 - 319 000		3 975
189 000 - 190 000		2 363	254 000 - 255 000		3 175	319 000 - 320 000		3 988
190 000 - 191 000		2 375	255 000 - 256 000		3 188	320 000 - 321 000		4 000
191 000 - 192 000		2 388	256 000 - 257 000		3 200	321 000 -		4 013
192 000 - 193 000		2 400	257 000 - 258 000		3 213			
193 000 - 194 000		2 413	258 000 - 259 000		3 225			
194 000 - 195 000		2 425	259 000 - 260 000		3 238			
195 000 - 196 000		2 438	260 000 - 261 000		3 250			

TFA

Trygghetsförsäkring
vid arbetsskada

Villkor för TFA från 2023-01-01

Försäkringsvillkor m m

§1 För trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA) gäller dessa försäkringsvillkor samt de gemensamma försäkringsvillkoren och de bestämmelser i övrigt som fastställts i överenskommelser som träffats av Svenskt Näringsliv, LO och PTK.

Försäkringsgivare för TFA är Afa Försäkring tjänstepensionsaktiebolag org nr 502033-0642 (Afa Försäkring).

§2 Försäkringstagare är arbetsgivare som tecknat försäkring om TFA.

Skadefall som omfattas av TFA

§3 En anställd som under försäkringstiden drabbas av personskada som är att anse som arbetsskada har rätt till ersättning på sätt som anges nedan.

Med arbetsskada avses en skada till följd av olycksfall (arbetsolycksfall) eller annan skadlig inverkan (arbetssjukdom) i arbetet. En skada ska anses ha uppkommit av sådan orsak, om övervägande skäl talar för det. En skada som beror på ett olycksfall anses ha inträffat dagen för olycksfallet. En skada som beror på annan skadlig inverkan än ett olycksfall anses ha inträffat den dag när den först visade sig.

Som arbetsskada anses inte en skada av psykisk eller psykosomatisk natur som är en följd av en företagsnedläggelse, bristande uppskattning av den försäkrades arbetsinsatser, vantrivsel med arbetsuppgifter eller arbetskamrater eller därmed jämförliga förhållanden.

Olycksfall vid färd till eller från arbetsstället räknas som olycksfall i arbetet, om färden föranleddes av och stod i nära samband med arbetet (färdolycksfall). Färdolycksfall som täcks av trafikskadelagen ger inte rätt till ersättning enligt dessa villkor.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar föreskrifter om i vilken utsträckning en skada, som inte beror på ett olycksfall men som har framkallats av smitta, ska anses som arbetsskada.

§4 Arbetsolycksfall ger rätt till ersättning om olycksfallet medfört arbetsoförmåga eller bestående invaliditet.

Arbetssjukdom ger rätt till ersättning om skadan kvarstår sedan 180 dagar har passerat från den dag då skadan visade sig och av allmän försäkringskassa enligt 42 kap 12 § SFB förklarats vara arbetsskada. Dock ger sjukdom som finns upptagen i förteckning i Tabell 1 till ILO-konventionen (nr 121) angående förmåner vid yrkeskada rätt till ersättning om skadan kvarstår sedan 180 dagar har passerat från den dag skadan visade sig.

§5 Arbetsskada som drabbat hemarbetare ger rätt till ersättning endast om skadan kvarstår sedan 180 dagar har passerat från den dag då skadan visade sig och förklarats vara arbetsskada enligt SFB. Ett ytterligare villkor är att skadan ska ha ett direkt samband med användning av arbetsmaskiner eller arbetsmaterial som tillhandahållits av arbetsgivaren eller uppenbarligen uppkommit vid utförandet av arbetsmoment i hemarbetet.

Ersättning under akut sjukdomstid

Ersättning för inkomstförlust §6 Vid arbetsoförmåga till följd av arbetsolycksfall – dock inte färdolycksfall – betalas ersättning under tid med sjuklön och sjukpenning för hela inkomstförlusten som beräknas enligt skadeståndsrättsliga regler.
Om TFA-förmåner har betalats och inkomstersättning enligt SFB senare betalas för samma tid ska TFA-ersättningen till den del den motsvaras av ersättningen enligt SFB omgående återbetalas till Afa Försäkring.

Ersättning för sjukvårdskostnad och andra utgifter §7 Har den skadade rätt till ersättning enligt §§ 4 eller 10 betalas ersättning enligt skadeståndsrättsliga regler för kostnader som arbetsskadan har medfört i form av t ex läkar- och sjukvårdskostnader eller kostnader för vid olycksfallet skadade kläder, glasögon och liknande.
Ersättning, inklusive eventuell dröjsmålsränta, betalas till den del beloppen sammanlagt överstiger 500 kr. Belopp under 100 kr utbetalas inte.

§ 8 Upphörde 2012-03-31.

§ 9 Upphörde 1993-07-01.

Ersättning för fysiskt och psykiskt lidande av övergående natur (sveda och värk) §10 Vid arbetsoförmåga som pågått mer än 30 dagar betalas ersättning för fysiskt och psykiskt lidande av övergående natur (sveda och värk). Om det fysiska eller psykiska lidandet har varit svårt betalas ersättning även om arbetsoförmåga inte funnits. Vid arbetssjukdom med diagnosen mesoteliom betalas löpande ersättning för psykiskt och fysiskt lidande av övergående natur.
Ersättningens storlek bestäms enligt skadeståndsrättsliga regler. Utbetalning sker när den akuta sjukdomstiden har upphört.

§ 11 Upphörde 2002-01-01.

Ersättning vid invaliditet

§ 12 Upphörde 1993-07-01.

Ersättning för inkomstförlust §13 Om den skadade vid bestående invaliditet till följd av arbetsskadan fått sin förmåga att skaffa inkomst genom arbete nedsatt betalas en ersättning enligt skadeståndsrättsliga regler i form av årlig livränta från Afa Försäkring om framtida förlust kan antas uppkomma, som inte ersätts av livränta enligt SFB eller på annat sätt.
För lönedelar under 7,5 prisbasbelopp betalas livränta från Afa Försäkring endast om förlusten av arbetsinkomst är mindre än en femtondel av arbetsinkomsten under 7,5 prisbasbelopp. En förlust som överstiger en femtondel av arbetsinkomsten under 7,5 prisbasbelopp ersätts dock om den till följd av vad som följer av reglerna om beräkning av livränta enligt SFB understiger en femtondel enligt samma lag.

Gäller t.o.m. 2023-06-30

§14 Livräntan fastställs med hänsyn till den bestående nedsättningen av arbetsförmågan som orsakats av arbetsskadan.

Frågan om graden av nedsättning av den skadades arbetsförmåga bedöms med hänsyn till dennas förmåga att trots skadan bereda sig inkomst genom arbete. Arbetet ska motsvara hans eller hennes krafter och färdigheter. Vidare ska arbetet vara sådant som det rimligen kan begäras att den skadade ska kunna utföra med hänsyn till tidigare utbildning och verksamhet, omskolning eller annan liknande åtgärd samt ålder, bosättningsförhållanden och därmed jämförliga omständigheter.

Vid uppnådd ålder om 66 år reduceras livräntan till hälften.

Gäller fr.o.m. 2023-07-01

§14 Livräntan fastställs med hänsyn till den bestående nedsättningen av arbetsförmågan som orsakats av arbetsskadan.

Frågan om graden av nedsättning av den skadades arbetsförmåga bedöms med hänsyn till dennas förmåga att trots skadan bereda sig inkomst genom arbete. Arbetet ska motsvara hans eller hennes krafter och färdigheter. Vidare ska arbetet vara sådant som det rimligen kan begäras att den skadade ska kunna utföra med hänsyn till tidigare utbildning och verksamhet, omskolning eller annan liknande åtgärd samt ålder, bosättningsförhållanden och därmed jämförliga omständigheter.

Vid uppnådd ålder om 66 år reduceras livräntan. Den reducerade livräntan avser pensionsförluster som beräknas enligt skadeståndsrättsliga regler.

§15 Den skadade kan i stället för livränta eller del av livränta erhålla ett engångsbelopp motsvarande det kapitaliserade värdet av livräntan. Engångsbeloppet bestäms enligt särskilda bestämmelser för kapitalisering av livränta.

§16 Livränta värdesäkras enligt lagen om ändring av skadeståndslivräntor.

Ersättning för fysiskt och psykiskt lidande av bestående art (lyte eller annat stadigvarande men)

§17 Ersättning för fysiskt och psykiskt lidande av bestående art (lyte eller annat stadigvarande men) bestäms enligt skadeståndsrättsliga regler. Ersättningen betalas när det fysiska och psykiska lidandet kan förutses bli bestående för framtiden, dock tidigast då den akuta sjukdomstiden upphört.

§ 18 Upphörde 2002-01-01.

§ 19 Upphörde 1998-01-01.

Ersättning för särskilda olägenheter

§20 Ersättning för särskilda olägenheter till följd av skadan bestäms enligt skadeståndsrättsliga regler.

Ersättning för sjukvårdskostnad och andra utgifter

§21 Ersättning för sjukvårdskostnad och andra utgifter betalas enligt skadeståndsrättsliga regler.

Särskild ersättning

§ 22 Upphörde 1994-06-01.

§22a Om en skadad har en arbetssjukdom, som enligt §§ 3 och 4 bedömts som arbetsskada, har den skadade rätt till ersättning för inkomstförlust och ersättning för fysiskt och psykiskt lidande av övergående natur (sveda och värk) som beräknas enligt skadeståndsrättsliga regler.

Väsentlig och bestående ändring

§23 Om det är uppenbart att i det enskilda fallet väsentlig och bestående ändring inträtt i de förhållanden som legat till grund för bestämmande av ersättningen vid invaliditet, kan omprövning ske. Omprövning kan dock endast avse ändring som inträffar under tid överenskommelse om TFA mellan arbetsmarknadens huvudorganisationer är i kraft.

Ersättning för rehabilitering

§24 Kan den skadade på grund av bestående följder av arbetsskadan inte återgå till sitt tidigare förvärvsarbete, betalas skäligen kostnader avseende nödvändig rehabilitering till annat jämförbart yrke.

Ersättning vid dödsfall

§25 Ersättning för arbetsskada som lett till dödsfall bestäms enligt skadeståndsrättsliga regler.

Ersättning för personskada, som till följd av dödsfallet orsakats någon som stod den avlidne särskilt nära, prövas och lämnas i enlighet med de begränsningar som anges i §§ 4–10.

§ 26 Upphörde 2002-01-01.

§ 27 Upphörde 2002-01-01.

Efterskydd

§28 Den som varit utsatt för skadlig inverkan i arbete vid företag som tecknat försäkring om TFY eller TFA och på grund av den skadliga inverkan drabbats av arbetssjukdom har rätt till ersättning enligt dessa försäkringsvillkor även om anställningen hade upphört när arbetssjukdomen visade sig. Den skadliga inverkan ska dock ha ägt rum efter den 31 januari 1974 och under tid när arbetstagaren var anställd hos arbetsgivare som då hade gällande försäkringsavtal om TFY eller TFA. Arbetssjukdomen ska vidare ha visat sig innan den skadade har uppnått 66 års ålder. Vid cancersjukdom orsakad av asbestexponering i arbetet gäller ingen åldersgräns. Rätt till ersättning enligt första stycket finns endast under tid när avtal om TFA mellan arbetsmarknadens huvudorganisationer är i kraft.

Allmänna bestämmelser

§29 Den skadade eller person som stod en till följd av arbetsskada avliden person särskilt nära, har inte rätt till ersättning enligt ovanstående bestämmelser om ersättning kan betalas från stat, kommun, försäkringsgivare, arbetsgivare eller annan i form av periodisk ersättning eller i form av ersättning för kostnader, fysiskt och psykiskt lidande av övergående natur (sveda och värk) eller av bestående art (lyte eller annat stadigvarande men) eller särskilda olägenheter till följd av skadan.

Ska inkomstskatt på sådan förmån som avses här ovan inte betalas, ska vid samordningen jämväl hänsyn tas till skattefriheten.

Ersättning för begravningskostnader betalas inte om begravningskostnaden täcks av begravningshjälp från tjänstegrupplivförsäkring.

Samordning

§30 Samordning sker inte i fråga om sådan ersättning för vilken Afa Försäkring har rätt till återkrav.

Samordning sker inte i fråga om sådan ersättning som betalas från försäkring som tecknats och i sin helhet betalats av den skadade, om det inte är fråga om ersättning som betalas enligt skadeståndsrättsliga regler eller ersättning för kostnader.

Preskription

§30a Ansökan om ersättning enligt dessa försäkringsvillkor ska göras inom tio år beträffande ideell ersättning från den dag då fordringen tidigast kunde göras gällande och inom sex år

- beträffande inkomstersättning och ersättning för förlust av underhåll från den dag ersättningen avser,
- beträffande begravningskostnad från dagen för dödsfallet,
- beträffande annan ersättning från den dag då den försäkrade har betalat det belopp för vilket ersättning begärs.

Om ansökan görs vid en senare tidpunkt än vad som anges i första stycket är rätten till ersättning förlorad. Rätt till inkomstersättning och ersättning för förlust av underhåll föreligger från den dag som inföll sex år före anmälningdagen.

Den som kräver försäkringsersättning och som anmält skadan till försäkringsgivaren inom tid som angetts i första stycket, har sedan försäkringsgivaren förklarat att slutlig ställning har tagits till ersättningsfrågan alltid sex månader på sig att begära omprövning enligt § 17 i de gemensamma villkoren.

§ 31 Upphörde 1993-01-01.

Undantag från försäkring

§32 Ersättning betalas inte för skada som orsakats av krigsåtgärd under krig som riket befinner sig i.

Om den skadelidande själv uppsåtligen eller genom grov vårdslöshet har medverkat till skadan jämkas ersättningen. Ersättning till förare som gjort sig skyldig till rattfylleri enligt lagen om straff för vissa trafikbrott jämkas också, om föraren därvid genom vårdslöshet har medverkat till skadan. Om en personskada lett till döden, kan ersättning till efterlevande också jämkas, om den avlidne uppsåtligen har medverkat till dödsfallet. Jämkning av skadeersättningen ska ske efter vad som är skäligt med hänsyn till den skadades medverkan och omständigheterna i övrigt.

§ 33 Upphörde 2012-03-31.

Ansvarsbelopp

§34 För varje skadehändelse är Afa Försäkrings ansvarighet begränsad till 50 miljoner kr. Denna begränsning gäller även om flera personer, som omfattas av ett eller flera försäkringsavtal om TFA i Afa Försäkring, skadas samtidigt.

Rätt till skadestånd

§35 Anställd får inte föra skadeståndstalan – med anledning av personskada som utgör arbetsskada – mot juridisk person som tecknat försäkringsavtal om TFA eller TFA-KL eller omfattas av PSA. Anställd får inte heller föra sådan skadeståndstalan mot arbetsgivare, anställd eller annan som omfattas av TFA, TFA-KL eller PSA.

Vad ovan sagts gäller inte beträffande talan om ersättning för inkomstförlust enligt skadeståndslagen vid färdolycksfall.

§36 Om en anställd under försäkringstiden drabbas av personskada till följd av arbetsskada och anställd eller ersättningsberättigad efterlevande till honom eller henne enligt skadeståndsrättsliga grunder skulle haft rätt till ersättning från annan, ska rätten till sådan ersättning anses vara överlåtten på Afa Försäkring.

§37 Återkrav mot arbetsgivare som tecknat försäkringsavtal om TFA hos Afa Försäkring eller anställd eller annan, som omfattas av TFA, får framställas endast om skadan vållats uppsåtligt eller genom grov vårdslöshet. Återkrav kan också ske om den som vållat skadan uppenbarligen varit påverkad av alkohol eller annat berusningsmedel.

Skadeförebyggande verksamhet

§38 Afa Försäkring ska lämna hjälp och stöd i arbetarskyddsverksamheten vid företagen dels genom generell informationsverksamhet, dels efter förfrågan genom råd avseende enskilt företag. För denna verksamhet kan fastställas särskilda riktlinjer.

Denna skadeförebyggande verksamhet bedrivs med hänsyn till det lokala samarbetet i arbetarskyddsfrågor.

Försäkring för ägare m fl

§39 Ägare eller styrelseledamot i det företag som tecknat försäkring samt make/maka till sådan person omfattas av försäkringen, tidigast från den tidpunkt anmälan om försäkring mottagits. Med ogift ägare eller styrelseledamot sammanboende ogift person, som inte är anställd i företaget och som tidigare varit gift med eller med denna har respektive har haft gemensamt barn, omfattas på motsvarande sätt av försäkringen.

Försäkringen gäller endast om olycksfallet eller arbetssjukdomen uppkommer i samband med ovannämnda persons verksamhet i det företag som tecknat försäkringen.

Vad som i dessa försäkringsvillkor sägs om anställd gäller även i tillämpliga delar sådan person som avses i denna paragraf om inte annat särskilt anges.

Rätten till ersättning är begränsad enligt följande.

Vid ersättning för inkomstförlust enligt § 6 eller §§ 13–16 tas inte hänsyn till inkomst som per år överstiger summan av 30 prisbasbelopp.

Bestämmelserna i § 30 andra stycket gäller inte.

TGL

Tjänstegruppplivförsäkring

Villkor för TGL från 2023-01-01

Försäkringsvillkor m m

§1 För tjänstegrupplivförsäkring (TGL) gäller dessa försäkringsvillkor samt de gemensamma försäkringsvillkoren och de bestämmelser i övrigt som fastställts i överenskommelser som träffats av Svenskt Näringsliv och LO.

Försäkringsgivare för TGL är Afa Försäkring tjänstepensionsaktiebolag org nr 502033-0642 (Afa Försäkring).

§2 Varje försäkrad är försäkringstagare. De skyldigheter, som försäkringstagare har mot försäkringsgivare, enligt lagen om försäkringsavtal ska dock avse arbetsgivaren, om det inte är fråga om uppgifter som den försäkrade har att lämna till Afa Försäkring.

TGL-förmåner

§3 Förmåner som kan betalas ut enligt TGL är

- begravningshjälp
- grundbelopp
- barnbelopp

**Rätt till
TGL-förmåner**
*Gäller t.o.m.
2023-06-30*

§4 Rätt till TGL-förmåner föreligger efter anställd om

1. han vid dödsfallet inte fyllt 65 år,
2. han uppfyllt villkoren för inträde av TGL-skydd enligt §§ 6–8 och
3. han haft TGL-skydd enligt §§ 9–10 eller haft efterskydd enligt §§ 11–16.

*Gäller fr.o.m.
2023-07-01*

§4 Rätt till TGL-förmåner föreligger efter anställd om

1. han eller hon vid dödsfallet inte fyllt 66 år,
2. han eller hon uppfyllt villkoren för inträde av TGL-skydd enligt §§ 6–8 och
3. han eller hon haft TGL-skydd enligt §§ 9–10 eller haft efterskydd enligt §§ 11–16.

**Rätt till
TGL-förmåner
i särskilda fall**
*Gäller t.o.m.
2023-06-30*

§5 Efter anställd som fyllt 65 år kan rätt till TGL-förmåner finnas enligt bestämmelserna i § 20.

Efter den som är anställd för att utföra arbete under mindre än 8 timmar/vecka kan rätt till TGL-förmåner finnas enligt bestämmelserna i § 21.

Rätt till TGL-förmåner efter den anställdes make, registrerade partner eller sammanboende kan finnas i vissa fall enligt bestämmelserna i § 22.

*Gäller fr.o.m.
2023-07-01*

§5 Efter anställd som fyllt 66 år kan rätt till TGL-förmåner finnas enligt bestämmelserna i § 20.

Efter den som är anställd för att utföra arbete under mindre än 8 timmar/vecka kan rätt till TGL-förmåner finnas enligt bestämmelserna i § 21.

Rätt till TGL-förmåner efter den anställdes make, registrerade partner eller sammanboende kan finnas i vissa fall enligt bestämmelserna i § 22.

Inträde av TGL-skydd

§6 TGL-skydd börjar gälla den dag den anställda börjar utföra arbete hos arbetsgivaren. För att TGL-skyddet ska börja gälla krävs dock att den anställda är arbetsför. Som arbetsför anses inte den som har hel sjukpenning, mer än halv sjukersättning eller mer än halv aktivitetsersättning enligt SFB. Inte heller anses den arbetsför som är allvarligt sjuk och kortvarigt utför arbete.

§7 Om försäkringsavtalet börjar gälla senare än den dag den anställda började utföra arbete hos arbetsgivaren gäller TGL-skyddet från ikraftträdandedagen.

Var den anställda frånvarande från arbetet den dag försäkringsavtalet började gälla finns ändå TGL-skydd om frånvaron inte översteg 90 dagar. Om den anställda från tidpunkt under dessa 90 dagar får mer än halv sjukersättning eller mer än halv aktivitetsersättning enligt SFB gäller dock inte TGL-skydd.

§8 Om TGL gäller utan sådan kollektivavtalsenlig skyldighet att teckna de försäkringar som anges i garantiregeln i de gemensamma försäkringsvillkoren gäller TGL-skydd först sedan den anställda under en tidsperiod om 90 dagar efter försäkringens ikraftträdande som arbetsför varit anställd i minst 60 dagar. TGL-skydd gäller dock om den anställda skulle avlida till följd av olycksfall som inträffat efter det att försäkringen börjat gälla och efter det den anställda som arbetsför börjat utföra arbete hos arbetsgivaren.

Som arbetsför anses inte den som har hel sjukpenning, mer än halv sjukersättning eller mer än halv aktivitetsersättning enligt SFB.

TGL-skydd under anställning

§9 Sedan TGL-skydd börjat gälla för den anställda gäller det så länge han är anställd för att utföra arbete minst 8 timmar/vecka (*försäkringsgrundande anställningstid*).

Frånvaro utöver sex månader i följd av annan orsak än sjukdom, ledighet med bibehållna anställningsförmåner eller hel ledighet enligt föräldraledighetslagen räknas dock inte som försäkringsgrundande anställningstid.

TGL-skydd vid sjukdom

§10 TGL-skydd gäller, även efter det att den försäkringsgrundande anställningstiden upphört, vid sjukdom eller olycksfall som inträffat under försäkringsgrundande anställningstid eller under efterskyddstid och som medfört arbetsoförmåga.

TGL-skydd gäller även under tid när hel rehabiliteringspenning betalas ut med anledning av sådan sjukdom eller olycksfall som nämns ovan.

Efterskydd

Gäller t.o.m.
2023-06-30

§11 Med efterskydd avses att TGL-skydd fortsätter att gälla efter det att TGL-skydd under anställning och vid sjukdom upphört.

Efterskydd gäller längst till dess den försäkrade fyllt 65 år.

Gäller fr.o.m.
2023-07-01

§11 Med efterskydd avses att TGL-skydd fortsätter att gälla efter det att TGL-skydd under anställning och vid sjukdom upphört.

Efterskydd gäller längst till dess den försäkrade fyllt 66 år.

Efterskydd efter 180 dagars anställning

§12 För anställd som uppfyller kravet på försäkringsgrundande anställningstid under minst 180 dagar gäller nedan angivet efterskydd.

Vid bestämmande av rätten till sådant efterskydd får även tidigare försäkringsgrundande anställningstid räknas med hos arbetsgivare som tecknat försäkring om TGL under förutsättning att någon del av den tidigare anställningen innehaft under de två år som närmast föregått den senaste anställningen.

§13 Efterskyddet gäller under 180 dagar (*allmän efterskyddstid*).

För försäkrad som blir arbetslös eller får hel föräldrapenning under allmän efterskyddstid fortsätter efterskyddet att gälla så länge arbetslösheten består eller föräldrapenningen betalas ut samt under tid därefter det antal dagar av den allmänna efterskyddstiden som inte har avräknats tidigare.

För försäkrad som under allmän efterskyddstid börjar en ny försäkringsgrundande anställningstid gäller, när denna upphör, fortsatt efterskydd under det antal dagar av den allmänna efterskyddstiden som inte har avräknats före början av den nya försäkringsgrundande anställningstiden.

Efterskydd gäller dock sammanlagt högst två år räknat från den tidpunkt efterskydd inträdde enligt § 11 första stycket.

§14 Med arbetslöshet förstås att den försäkrade står till den svenska arbetsmarknadens förfogande på sätt som krävs för att få ersättning enligt lagen om arbetslöshetsförsäkring. Även den som är arbetssökande i annan EU-stat på sätt som krävs för att erhålla dagpenning från arbetslöshetsförsäkringen anses stå till arbetsmarknadens förfogande, dock längst tre månader. Arbetslösheten kan styrkas genom intyg från offentlig arbetsförmedling eller registrerad arbetslöshetskassa.

Efterskydd i övriga fall

§15 Om den anställda inte har rätt till efterskydd enligt § 12 gäller efterskydd i stället lika många dagar som den anställda fullgjort försäkringsgrundande anställningstid.

Beräkning av efterskydd efter TGL-skydd vid sjukdom

§16 Har den försäkrade haft TGL-skydd under sjukdom enligt § 10 gäller efterskydd efter sjukdomstiden enligt reglerna i §§ 12–14 resp § 15. Efterskyddet räknas ut genom att sjukdomstiden jämföras med försäkringsgrundande anställningstid.

TGL-förmåner**Begravningshjälp**

§17 Begravningshjälp betalas ut till den avlidnes dödsbo med 26 250 kr.

Grundbelopp

Gäller t.o.m.
2023-06-30

§18 Grundbelopp betalas ut om den avlidne efterlämnar make, registrerad partner eller sammanboende som anges i § 23 eller arvsberättigat barn.

Grundbeloppet fastställs med hänsyn till den avlidnes ålder enligt nedanstående tabell.

Hade den avlidne fyllt 55 men inte 65 år och efterlämnar han antingen såväl make, registrerad partner eller sammanboende som gemensamt barn under 17 år eller endast barn, varav minst ett under 17 år, reduceras inte grundbeloppet på grund av den avlidnes ålder.

I tabellens kolumn 1 angivna belopp betalas ut i fall där den avlidne varit anställd för att utföra arbete minst 16 timmar/vecka. Har den avlidne varit anställd för att utföra arbete minst 8 men inte 16 timmar/vecka utgör beloppet vad som anges i kolumn 2.

Efterlämnar den avlidne som närmast anhörig endast arvsberättigat barn som fyllt 21 år betalas hälften ut av i tabellen angivna grundbelopp, dock lägst 26 250 kr.

Den försäkrades ålder

vid dödsfallet	Kolumn 1	Kolumn 2
Under 55 år	315 000 kr	157 500 kr
55 men inte 56 år	288 750 kr	144 375 kr
56 men inte 57 år	262 500 kr	131 250 kr
57 men inte 58 år	236 250 kr	118 125 kr
58 men inte 59 år	210 000 kr	105 000 kr
59 men inte 60 år	183 750 kr	91 875 kr
60 men inte 61 år	157 500 kr	78 750 kr
61 men inte 62 år	131 250 kr	65 625 kr
62 men inte 63 år	105 000 kr	52 500 kr
63 men inte 64 år	78 750 kr	39 375 kr
64 år eller däröver	52 500 kr	26 250 kr

Gäller fr.o.m.
2023-07-01

§18 Grundbelopp betalas ut om den avlidne efterlämnar make, registrerad partner eller sammanboende som anges i § 23 eller arvsberättigat barn.

Grundbeloppet fastställs med hänsyn till den avlidnes ålder enligt nedanstående tabell.

Hade den avlidne fyllt 56 men inte 66 år och efterlämnar han eller hon antingen såväl make, registrerad partner eller sammanboende som gemensamt barn under 17 år eller endast barn, varav minst ett under 17 år, reduceras inte grundbeloppet på grund av den avlidnes ålder.

I tabellens kolumn 1 angivna belopp betalas ut i fall där den avlidne varit anställd för att utföra arbete minst 16 timmar/vecka. Har den avlidne varit anställd för att utföra arbete minst 8 men inte 16 timmar/vecka utgör beloppet vad som anges i kolumn 2.

Efterlämnar den avlidne som närmast anhörig endast arvsberättigat barn som fyllt 21 år betalas hälften ut av i tabellen angivna grundbelopp, dock lägst 26 250 kr.

Den försäkrades ålder

vid dödsfallet	Kolumn 1	Kolumn 2
Under 56 år	315 000 kr	157 500 kr
56 men inte 57 år	288 750 kr	144 375 kr
57 men inte 58 år	262 500 kr	131 250 kr
58 men inte 59 år	236 250 kr	118 125 kr
59 men inte 60 år	210 000 kr	105 000 kr
60 men inte 61 år	183 750 kr	91 875 kr
61 men inte 62 år	157 500 kr	78 750 kr
62 men inte 63 år	131 250 kr	65 625 kr
63 men inte 64 år	105 000 kr	52 500 kr
64 men inte 65 år	78 750 kr	39 375 kr
65 år eller däröver	52 500 kr	26 250 kr

Barnbelopp

§19 Barnbelopp betalas ut om den avlidne efterlämnar arvsberättigat barn under 21 år, eller om make, registrerad partner eller sammanboende inte finns, syskon under 21 år som kan ta arv under förutsättning att syskonet inte har förälder i livet.

Barnbeloppet fastställs med hänsyn till barnets/syskonets ålder enligt nedanstående tabell.

I tabellens kolumn 1 angivna belopp betalas ut i fall där den avlidne varit anställd för att utföra arbete minst 16 timmar/vecka. Har den avlidne varit anställd för att utföra arbete minst 8 men inte 16 timmar/vecka utgör beloppet vad som anges i kolumn 2.

Barnets/syskonets ålder

vid försäkringsfallet	Kolumn 1	Kolumn 2
Under 17 år	105 000 kr	52 500 kr
17 eller 18 år	78 750 kr	39 375 kr
19 eller 20 år	52 500 kr	26 250 kr

TGL-förmåner efter anställd som fyllt 65 år

Gäller t.o.m. 2023-06-30

§20 För anställd som fyllt 65 år gäller rätt till TGL-förmåner enligt dessa försäkringsvillkor under förutsättning att han sedan han fyllt 65 år och intill dödsfallet kvarstått i avlönat arbete. Försäkringsgrundande anställningstid tillgodoräknas dock inte vid frånvaro som överstiger 90 dagar i en följd. Efterskydd finns inte.

Gäller fr.o.m. 2023-07-01

§20 För anställd som fyllt 66 år gäller rätt till TGL-förmåner enligt dessa försäkringsvillkor under förutsättning att den anställde sedan han eller hon fyllt 66 år och intill dödsfallet kvarstått i avlönat arbete. Försäkringsgrundande anställningstid tillgodoräknas dock inte vid frånvaro som överstiger 90 dagar i en följd. Efterskydd finns inte.

TGL-förmåner efter den som varit anställd för att utföra arbete under mindre än 8 timmar/vecka

§21 Efter den som varit anställd för att utföra arbete mindre än 8 timmar/vecka finns rätt till begravningshjälp om han avlider under dag då han utfört arbete. En förutsättning är dock att TGL-skydd har börjat gälla enligt §§ 6–8.

TGL-förmåner efter den anställdes make, registrerade partner eller sammanboende

Gäller t.o.m. 2023-06-30

§22 Begravningshjälp med 26 250 kr betalas ut, om den anställde har make, registrerad partner eller sammanboende som anges i § 23 och denne avlider, under följande förutsättningar:

1. den anställde ska uppfylla kraven för rätt till TGL-förmåner enligt § 4, punkterna 2 och 3, dock att han ska ha varit anställd för att utföra arbete under minst 16 timmar/vecka,
2. den anställde ska vid dödsfallet inte ha fyllt 70 år och
3. den avlidne maken, registrerade partnern eller sammanboenden ska inte ha fyllt 65 år.

Finns gemensamt hemmaboende barn under 17 år eller hemmaboende barn under 17 år som är endera makens, registrerade partners eller sammanboendens, betalas dessutom barnbelopp med 52 500 kr för varje sådant barn.

Rätt till försäkringsbelopp finns dock inte om minst motsvarande förmån betalas ut på grund av att den avlidne maken, registrerade partnern eller sammanboenden omfattas av TGL-skydd.

Försäkringsbelopp enligt denna paragraf kan betalas ut om maken, registrerade partnern eller sammanboenden avlidit senare än den anställde till följd av olycksfall, epidemi eller liknande som förorsakat också den anställdes död.

Gäller fr.o.m. 2023-07-01

§22 Begravningshjälp med 26 250 kr betalas ut, om den anställde har make, registrerad partner eller sammanboende som anges i § 23 och denne avlider, under följande förutsättningar:

1. den anställde ska uppfylla kraven för rätt till TGL-förmåner enligt § 4, punkterna 2 och 3, dock att han eller hon ska ha varit anställd för att utföra arbete under minst 16 timmar/vecka,
2. den anställde ska vid dödsfallet inte ha fyllt 70 år och
3. den avlidne maken, registrerade partnern eller sammanboenden ska inte ha fyllt 66 år.

Finns gemensamt hemmaboende barn under 17 år eller hemmaboende barn under 17 år som är endera makens, registrerade parternas eller sammanboendens, betalas dessutom barnbelopp med 52 500 kr för varje sådant barn.

Rätt till försäkringsbelopp finns dock inte om minst motsvarande förmån betalas ut på grund av att den avlidne maken, registrerade partner eller sammanboenden omfattas av TGL-skydd.

Försäkringsbelopp enligt denna paragraf kan betalas ut om maken, registrerade partner eller sammanboenden avlidit senare än den anställde till följd av olycksfall, epidemi eller liknande som förorsakat också den anställdes död.

Förmånstagarförordnande

§23 Försäkrad ska i fråga om försäkringsbeloppen anses ha gjort förmånstagarförordnande av nedan angivet innehåll (FÖRORDNANDET).

Förmånstagarens rätt bestäms enligt svensk lag.

Försäkrad kan när som helst ändra förordnandet genom att skriftligen till Afa Försäkring (lämpligen på särskild av Afa Försäkring fastställd blankett) ändra förordnandet. Ändrat förordnande ska inte avse utgående barnbelopp eller begravningshjälp om detta inte uttryckligen angetts i det ändrade förordnandet.

Förmånstagarens rätt kan i vissa fall komma att jämkas beroende på samordning med annan TGL-försäkring.

Förordnandet

Grundbelopp

Förmånstagare är i nu nämnd ordning

- 1) make eller registrerad partner,
- 2) ogift person som stadigvarande sammanbode med en ogift försäkrad man eller kvinna vid dennes död och som tidigare har varit gift eller registrerad partner med eller har eller haft eller då väntade barn med denne. Den försäkrade och den sammanboende ska ha sammanbott under äktenskapsliknande förhållanden eller under förhållanden som liknat registrerat partnerskap,
- 3) annan ogift person med vilken ogift försäkrad vid dennes död sedan minst sex månader stadigvarande sammanbott under äktenskapsliknande förhållanden eller under förhållanden som liknat registrerat partnerskap (sammanboende) och vilken Afa Försäkring tillerkänt förmånstagar rätt. Såväl den försäkrade som den sammanboende ska ha fyllt 18 år,
till **halva** beloppet om även barn som avses i p 4 nedan efterlämnas,
till **hela** beloppet i annat fall,
- 4) arvsberättigade barn,
till **halva** beloppet om även sammanboende enligt p 3 ovan efterlämnas,
till **hela** beloppet i annat fall.

Grundbelopp tillfaller efterlevande make eller registrerad partner med oinskränkt äganderätt.

Förordnande till förmån för make eller registrerad partner gäller inte om det pågår mål om äktenskapsskillnad mellan makarna eller mål om upplösning av registrerat partnerskap.

Efterlämnas utom arvsberättigat barn även bröstavinge till avlidet barn anses förordnandet innebära att det på barnen fallande försäkringsbeloppet ska fördelas enligt reglerna i 2 kap 1 § andra stycket ärvdabalken.

Barnbelopp

Förmånstagare till varje utgående barnbelopp är det barn eller syskon, som beloppet avser.

Begravningshjälp

Förmånstagare till utgående begravningshjälp är den avlidnes dödsbo.

Allmänna bestämmelser

Beräkning av arbetstid i vissa fall

§24 Arbetstiden för deltidsanställd, vars veckoarbetstid inte är fastställd till minst 8 respektive 16 timmar/vecka, räknas ut med ledning av den faktiska genomsnittsarbetstiden under de senaste 12 arbetsveckorna.

Samordning

§25 Har den anställde mer än en anställning som omfattas av denna försäkring, eller med denna jämförbar försäkring, betalas ut högst det försäkringsbelopp var till arbetet berättigat om det utförts hos en arbetsgivare. Omfattas en och samma anställning av denna försäkring och annan jämförbar försäkring, betalas ut högst det försäkringsbelopp som denna försäkring berättigar till.

TGL-skydd vid frånvaro under försäkringsgrundande anställningstid och efterskydd gäller inte under tid den försäkrade har försäkringsskydd på annat sätt med i huvudsak motsvarande förmåner. Om det senare försäkringsskyddet skulle upphöra före försäkringsfallet och förutsättningar saknas för samordning mellan berörda försäkringsgivare ska den på annat sätt försäkrade tiden vid beräkning av efterskydd betraktas som tid då den försäkrade varit arbetslös.

Pantsättning

§26 Anställd får inte, utan Afa Försäkrings medgivande, genom överlåtelse, pantsättning eller lämnande av förbindelse att låta förmånstagarförordnandet stå vid makt förfoga över sin rätt på grund av försäkringen.

Krigsförhållande

§27 Vid krigsförhållande i Sverige gäller lagen (1999:890) om försäkringsverksamhet under krig eller krigsfara m m i fråga om Afa Försäkrings ansvarighet (krigsansvarighet) enligt denna försäkring och rätt att ta ut särskild krigspremie.

För försäkringsavtal som tecknats efter att det råder sådana förhållanden som enligt lagen är krigsförhållanden är Afa Försäkring fritt från krigsansvarighet om inte regeringen föreskriver något annat.

§28 Vid den anställdes eller dennes makes, registrerade partners eller sammanboendes dödsfall, som – utan att § 27 är tillämplig – inträffar vid vistelse utanför Sverige inom område, där krigsförhållande råder, eller inom ett år efter sådan vistelse och som beror på detta förhållande, är Afa Försäkring fritt från ansvarighet.

Efter tre år från det TGL-skydd inträtt för den anställdes eller dennes make, registrerade partner eller sammanboende gäller denna inskränkning endast om dödsfallet orsakats av deltagande i kriget.

Åtgärder vid försäkringsfall

§29 Dödsfall ska anmälas till Afa Försäkring på av Afa Försäkring anvisat sätt. Dessutom ska utan kostnad för Afa Försäkring, de handlingar och uppgifter i övrigt som behövs för bedömning av rätten till ersättning sändas till Afa Försäkring.

§30 Om förmånstagare inte är svensk medborgare eller inte har sin hemvist i Sverige gäller särskilda av Afa Försäkring fastställda bestämmelser för betalning av försäkringsbelopp.

Den som omfattas av denna TGL-försäkring har, om han lämnar anställningen, ett tidsbegränsat efterskydd.

Under vissa förutsättningar kan han teckna en fortsättningsförsäkring som förlänger TGL-skyddet till pensionsåldern (65 år). För närmare information kontakta Fora, telefon (vx) 08-787 40 00.



Avtal om omställning

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd Kap 2 om omställning, 2022-06-22, sidan 36–48.

Dessa villkor gäller från och med 2023-01-01.

Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare, 2022-06-22, sidan 44–48.

Dessa villkor gäller från och med 2023-01-01.

För de företag som har tecknat försäkringsavtal men inte är bundna av kollektivavtal gäller enbart villkoren för AGB i Kollektivavtalet om omställningsförsäkring för arbetare.

Huvudavtal om trygghet, omställning och anställningsskydd

Bestämmelserna ska tillämpas från och med den 1 oktober 2022.

Bestämmelserna om omställningsstöd och AGB i Kap. 2 ska tillämpas om anställningen upphört på grund av arbetsbrist, sjukdom eller tidsbegränsad anställning den 1 oktober 2022 eller senare.

Bestämmelserna om kompetensstöd i Kap. 2 ska tillämpas om ansökan om kompetensstöd inkommit till TSL den 1 oktober 2022 eller senare.

En individ vars anställning upphört på grund av arbetsbrist, sjukdom eller tidsbegränsad anställning före den 1 oktober 2022 har rätt till vägledning och yttrande i samband med individens ansökan om omställningsstudiestöd till CSN, om yttrandet har betydelse för prövning av ett sådant ärende.

En individ vars anställning upphört på grund av arbetsbrist före den 1 oktober 2022 har rätt till omställningsstöd och AGB enligt villkoren i Avtal om en avgiftsbestämd omställningsförsäkring 2004-02-24 och de överenskommelser som är kopplade till detta avtal även efter den 30 september 2022.

Bestämmelserna i Kap. 2 och Kap. 3 § 14 ska tillämpas om en arbetsgivare den 1 oktober 2022 eller senare har sagt upp eller avskedat en arbetstagare om inte arbetsgivaren före den 1 oktober 2022 har inlett ett förfarande för uppsägning eller avskedande genom en förhandlingsframställning, en underrättelse eller ett varsel. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist gäller bestämmelserna om en arbetsgivare den 1 oktober 2022 eller senare har begärt förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet i den frågan.

Vid beräkning av den tid under vilken arbetstagare har varit placerad hos kundföretag enligt Kap. 3 § 10 bortses från tid före den 1 oktober 2022.

Hänvisning till Kap. 2 avser kapitlet om omställning i Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd. Villkoren i detta kapitel framgår av s 38-43.

Hänvisning till Kap. 3 avser kapitlet om anställningsskydd i Huvudavtalet om trygghet, omställning och anställningsskydd.

Dessa villkor gäller från och med den 1 januari 2023 för de kollektivanslutna förbundsparter som har antagit Huvudavtalet för trygghet, omställning och anställningsskydd.

Omställning

TSL tillhandahåller och finansierar omställningsstöd och kompetensstöd samt kompletterande arbetslöshetsersättning enligt villkor i detta avtal.

Afa Försäkring meddelar AGB-försäkringen enligt villkor för AGB.

De gemensamma försäkringsvillkoren för Afa-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO ska om inget annat anges i detta avtal även fortsättningsvis gälla för AGB-försäkringen. Dessa försäkringsvillkor ska i tillämpliga delar äga motsvarande tillämpning för omställningsstöd och kompetensstöd i TSL. Avgiften till AGB-försäkringen och TSL ska tas ut genom Fora.

Försäkringsavtal om AGB ingås enligt gemensamma försäkringsvillkor för Afa-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO. Företag som tecknat försäkringsavtal om AGB är också anslutet till TSL. Någon särskild anmälan till TSL behöver därför inte göras.

Om försäkringsavtal om AGB, efter uppsägning enligt gemensamma försäkringsvillkor för Afa-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO, upphör att gälla upphör även anslutningen till TSL.

Svenskt Näringsliv och LO ska tillse att verksamheterna som regleras i avtalet löpande följs upp och utvärderas. Med hänsyn till att Huvudavtalets Kap. 2 om omställning är ett avgiftsbestämt system ska Afa Försäkring och TSL särskilt följa upp kostnadsutvecklingen för AGB respektive omställningsstöd och kompetensstöd samt kompletterande arbetslöshetsersättning.

Avsnitt 1. Avgifter

§1 Huvudavtalets Kap. 2 om omställning är ett avgiftsbestämt system. Förmånerna måste således anpassas till den totala avgiftsnivån.

Den totala avgiften till TSL och AGB-försäkringen är 0,49 procent på lönesumman för arbetare.

Parterna ska med hänsyn till tillgängliga medel före ingången av ett nytt kalenderår fastställa fördelningen av den totala avgiften mellan TSL och AGB-försäkringen. Om parterna inte enas ska den totala avgiften fördelas med 70 procent till TSL och 30 procent till AGB-försäkringen.

Hängavtalsföretag och företag som är medlemmar i arbetsgivarorganisation som inte är medlem i Svenskt Näringsliv ska betala ett påslag på 0,4 procentenheter.

Avsnitt 2. Villkor för omställningsstöd och kompetensstöd

§2 TSL tillhandahåller eller finansierar åtgärder vilka underlättar att få nytt arbete (omställningsstöd) samt åtgärder som stärker den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden (kompetensstöd). Styrelsen i TSL bestämmer omställningsstödet och kompetensstödet närmare innehåll, utformning, omfattning och vid behov prioritering.

Omställningsstödet består exempelvis av rådgivning, vägledning, förstärkt stöd för sjuka, köpt utbildning, köpt validering samt ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd.

Kompetensstödet består exempelvis av rådgivning, vägledning, köpt utbildning, köpt validering, ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd.

TSL kan även ge företag och lokal arbetstagarorganisation vägledning och rådgivning i samband med organisationsförändringar.

§3 Omställningsstöd och kompetensstöd kan beviljas längst till och med månaden före den då den anställde fyller 65 år.

För anställd hos företag som är bundet av Huvudavtalet får även anställningstid före bundenhet av avtalet beaktas.

Omställningsstöd i samband med att anställning upphör kan inte beviljas om bundenhet av Huvudavtalet uppstår inför förestående upphörande av anställning.

§4 Omställningsstöd kan beviljas:

- Anställda vars tillsvidareanställning upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställde slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.
- Anställda vars tidsbegränsade anställning har löpt ut eller upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställde slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.
- Anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare.

Anmärkning:

Såvitt avser tidsbegränsad anställning presumeras att den ska anses ha löpt ut på grund av arbetsbrist. Arbetsgivaren kan dock, för det fall att denne anser att sådan anställning avslutats av andra personliga skäl än sjukdom, som utgör saklig grund enligt rättspraxis, begära att få frågan om rätt till omställningsstöd prövad i Omställningsnämnden. Provanställning och anställning som följer av kollektivavtal för personliga assistenter likställs i detta avseende med tidsbegränsad anställning.

Kompetensstöd kan beviljas:

- Anställda om syftet är att stärka dennes framtida ställning på arbetsmarknaden.

§5 Omställningsstöd och kompetensstöd kan beviljas anställd som arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 12 månader under en ramtid på 24 månader. Arbetet ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. Föräldraledighet, totalförsvarsplikt, sjukskrivning och tid med omställningsstudiestöd är överhoppningsbar tid mellan anställningar.

Vid verksamhetsövergång enligt § 6b i anställningsskyddslagen får anställningstiden hos den överlåtande arbetsgivaren, oavsett driftsform, beaktas vid beräkning av kvalifikationstid. Vad gäller kvalifikation till stöd utöver rådgivning, vägledning och förstärkt stöd för sjuka ska arbete som kvalificerar för stöd ha utförts i ett eller flera företag som under anställningstiden varit anslutet till TRR eller TSL.

Ett kortvarigt studiestöd och ett kompletterande studiestöd enligt §§ 7-9 kan beviljas anställda, som utöver kvalifikationskravet i första stycket, dessutom har arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 96 månader (åtta år) inom en ramtid om 14 år, beräknat tidigast från och med det år den anställde fyllde 19 år. Arbetet ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. Tid med föräldrapenning, graviditetspenning, närståendepenning, rehabiliteringspenning, sjukpenning och smittbärräddning enligt socialförsäkringsbalken samt dagernättning och dagpenning till totalförsvarspliktiga får jämföras med förvärsarbete under sammanlagt maximalt 24 månader.

Företagsspecifik utbildning och kompetensutveckling i det företag som den anställde är anställd i ska inte finansieras av TSL.

§6 En anställd som har eller som avser att underrätta företaget om ogiltigförklaring av en uppsägning, eller om att tidsbegränsad anställning ska gälla tillsvidare eller om den anställde vill yrka skadestånd från företaget med anledning av anställningens upphörande har inte rätt till omställningsstöd.

Efter särskild ansökan och prövning kan omställningsstöd beviljas en anställd som valt att angripa en uppsägning rättsligt, om den anställde därefter återkallat sina anspråk samt avstått från att ställa anspråk mot företaget med anledning av anställningens upphörande.

För anställd som omfattas av en ansökan om omställningsstöd är tiden för underrättelse om ogiltigförklaring av en uppsägning, eller underrättelse om att tidsbegränsad anställning ska gälla tillsvidare eller om den anställde vill yrka skadestånd med anledningen av anställningens upphörande, en vecka. Underrättelsetiden räknas från det att ansökan kommit in till TSL. Emellertid kan underrättelsetiden på grund av en ansökan om omställningsstöd aldrig bli längre än som framgår av reglerna i 40 och 41 §§ lagen om anställningsskydd (LAS). När tiden för underrättelse gått ut är den anställdes rätt till talan förlorad enligt 42 § LAS.

Ansökan om omställningsstöd kan inte prövas före det att underrättelsetiden löpt ut. Före det att ansökan prövas ska TSL undersöka om förutsättningar för beviljande av ansökan enligt §§ 2-5 föreligger.

§7 Kortvarigt studiestöd kan beviljas för utbildningar kortare än en studievecka. Kortvarigt studiestöd kan beviljas med 70 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp per år.

§8 Kompletterande studiestöd kan beviljas enligt följande:

- Minst en veckas heltidsstudier, som vid deltidstudier kan spridas ut under maximalt fem veckor, och maximalt 44 veckors heltidsstudier. Om arbetsgivare och anställd inte är överens om annat kan kompletterande studiestöd vid deltidstudier erhållas sammanhängande som längst 30 kalendermånader.
- Lägsta studietakt som berättigar till stöd är 20 procent.

Anmärkning:

Det kompletterande studiestödet beräknas i samma omfattning och förbrukas i samma takt som den anställde samtidigt nyttjar omställningsstudiestödet.

Återkvalificering ska kunna ske efter 15 år från det att den anställde förbrukat sina första 22 veckor och då kvalificerar sig den anställde för ytterligare 22 veckor.

Kompletterande studiestöd kan beviljas med 80 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 5,5 inkomstbasbelopp per år eller med 65 procent av den anställdes minskade arbetsinkomst upp till ett tak på 12 inkomstbasbelopp per år när det är mer förmånligt för den anställde.

Anmärkning:

Ersättningen i kronor blir den samma efter 5,5 inkomstbasbelopp upp till den nivå där ersättningen i kronor motsvarar 65 procent av den minskade arbetsinkomsten. Efter denna nivå får den anställde 65 procent av den minskade arbetsinkomsten upp till taket på 12 inkomstbasbelopp.

Det kompletterande studiestödet ska beräknas inklusive av CSN beviljad bidragsdel i omställningsstudiestödet. Beräkningen görs genom att det kompletterande studiestödet nedsätts med omställningsstudiestödets bidragsdel beslutad av CSN som förutsätts vara 80 procent av den minskade arbetsinkomsten upp till ett tak på 4,5 inkomstbasbelopp per år.

Taknivåerna förändras proportionellt mot i vilken studietakt omställningsstudiestödet och det kompletterande studiestödet används.

§9 Det är TSL som prövar och avgör om ett kortvarigt studiestöd eller ett kompletterande studiestöd ska beviljas eller inte. Utbildningen ska stärka den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning.

Det kompletterande studiestödet ska kunna beviljas vid utbildningar som är godkända för ordinarie studiemedel, vid uppdragsutbildningar som TSL köper i det reguljära utbildningssystemet och vid utbildningar som TSL köper av privat utbildningsleverantör.

För att kunna beviljas kompletterande studiestöd ska den anställde ha beviljats omställningsstudiestöd från CSN.

TSL ska i samband med den anställdes ansökan om omställningsstudiestöd till CSN och på den anställdes begäran avge ett yttrande av vilket det ska framgå om utbildningen stärker den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden, med beaktande av arbetsmarknadens behov.

§10 Företaget och lokal arbetstagarorganisation ansöker tillsammans om omställningsstöd för anställd vars anställning upphör. Av ansökan ska framgå vilka anställda som avses komma i åtnjutande av omställningsstöd. TSL kan särskilt pröva annan ansökan än en gemensam ansökan från företaget och lokal arbetstagarorganisation. Anställd vars tidsbegränsade anställning löper ut och anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom kan ansöka enskilt om omställningsstöd. Vid anställningsupphörande ska ansökan ha inkommit till TSL inom två år från anställningens upphörande för att stöd ska kunna beviljas.

Anställd har rätt att ansöka om kompetensstöd och om den anställde uppfyller kvalifikationskraven erhålla kompetensstöd. Utgångspunkten är att anställd som beviljas stöd ska ha möjlighet att vara ledig från sin anställning både vid studier och när fråga är om validering eller certifiering utan utbildningsinslag. En anställd som avser ansöka om kompetensstöd som innebär ledighet från arbetet ska underrätta arbetsgivaren om detta i så god tid som möjligt. Om behov föreligger ska arbetsgivaren och den anställde ha en dialog om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten, vilket ska ske skyndsamt. Rätten till ledighet framgår av lagstiftning eller andra avtal. Därutöver gäller enligt detta avtal följande.

Ledigheten får inte innebära en allvarlig störning av arbetsgivarens verksamhet.

Det är oundvikligt att en arbetstagares frånvaro från arbetet många gånger innebär olägenheter för arbetsgivaren. Detta får arbetsgivaren i princip tåla. Föreligger en allvarlig störning för arbetsgivarens verksamhet och vill arbetsgivaren att ledigheten ska taga sin början senare än sex månader, eller två veckor vid utbildning som är högst en vecka, efter arbetstagarens framställning fordras inget samtycke till uppskov enligt 5 § första och andra stycket lagen om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. I de fall arbetstagaren nekats ledighet med hänvisning till allvarlig störning ska vid tvist om denna bestämmelse respektive branschkollektivavtals förhandlingsordning tillämpas.

Anmärkning:

Exempel på allvarlig störning för arbetsgivaren är att verksamheten inte kan fortgå på rimligt sätt eller att avsevärda arbetsbalanser uppkommer. Ett annat exempel är om arbetsgivaren trots god planering och framförhållning saknar möjlighet att ersätta den arbetstagare som vill vara ledig. Ytterligare exempel är om flera arbetstagare önskar vara lediga samtidigt på ett sätt som leder till allvarlig störning. Som allvarlig störning får också räknas större kostnadsökningar som inte är kopplade till kostnader för att ersätta den lediga arbetstagaren.

Företag och lokal arbetstagarorganisation kan tillsammans ansöka om kompetensstöd för anställd. Om företag och lokal arbetstagarorganisation tillsammans ansöker ska TSL presumera att utbildningen kommer att stärka individens framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning.

Avsnitt 3. Lokalt avtal

§11 Företag och lokal arbetstagarorganisation kan träffa avtal om att inte ta omställningsstöd enligt detta avtal i anspråk, med undantag för kortvarigt studiestöd och kompletterande studiestöd. Ett sådant avtal ska avse åtgärder i händelse av övertalighet vid företaget. För företag som träffat sådant avtal reduceras, efter beslut i styrelsen för TSL, avgiften med den procentsats som finansierar omställningsstödet.

§12 Om ett företag på grund av obestånd eller på annat sätt inte uppfyller en förpliktelse som avtalats i samband med ett lokalt avtal enligt § 11 ska TSL tillhandahålla eller finansiera omställningsstöd enligt detta avtal. Återkrav kan riktas mot företaget från TSL.

§13 Företag och lokal arbetstagarorganisation som har ingått avtal enligt § 11 kan träffa avtal om att företaget åter ska ansluta sig till TSL:s omställningsstöd. De anställda omfattas av omställningsstödet i detta avtal först efter ett år.

Avsnitt 4. Villkor för kompletterande arbetslöshetsersättning

§14 TSL kan bevilja anställd som uppfyller kvalifikationskraven i § 5 första stycket kompletterande arbetslöshetsersättning.

Den anställde ska ha blivit uppsagd på grund av personliga skäl eller arbetsbrist och i rätt tid underrättat arbetsgivaren om ogiltigförklaring. Frågan om uppsägningens giltighet ska vara föremål för rättegång eller förhandling enligt lagen (1976:580) om medbestämmande eller kollektivavtal. Arbetstagarens fackliga organisation ska ha påkallat förhandling och väckt talan inom de frister som gäller för talan om ogiltighet. Den kompletterande arbetslöshetsersättningen utges ej vid uppsägning på grund av arbetsbrist som angrips enbart därför att den strider mot turordningsregler.

Om det är uppenbart att frister för ogiltighet inte iakttagits utbetalas inte någon ersättning.

Den anställde ska vara medlem i arbetstagarorganisation, bunden av Huvudavtalet och organisationen ska företräda medlemmen som part i tvisten.

Om anställd som blivit uppsagd på grund av personliga skäl eller arbetsbrist vinner framgång med sin ogiltighetstalan och ekonomiskt skadestånd i form av utebliven lön utbetalas ska den kompletterande ersättningen återbetalas till TSL.

Den kompletterande arbetslöshetsersättningen ska utbetalas vid arbetslöshet och motsvara 80 procent av tidigare lön med samma procentuella avdrappning som enligt regelverket i arbetslöshetsförsäkringen. Ersättningen beräknas endast på lönedelar upp till och med 1,4 x inkomstbasbelopp/månad. Ersättningen ska beräknas inklusive ersättning från inkomstbortfallsförsäkringen i arbetslöshetsförsäkringen. Detta gäller oavsett om den anställde har rätt till ersättning enligt inkomstbortfallsförsäkringen eller inte.

Om anställd efter uppsägningen får nytt arbete på deltid beräknas ersättning på kvarstående arbetslöshetsmått.

Om anställd efter uppsägningen får nytt arbete med lägre lön beräknas ersättningen på skillnaden mellan lönen i den tidigare och den nya anställningen.

Ersättning utbetalas från och med första arbetslösa dagen efter karenstiden i arbetslöshetsförsäkringen (6 dagar idag) och som längst under 300 ersättningsdagar.

Kompletterande arbetslöshetsersättning kan beviljas längst till och med månaden före den då den anställde fyller 65 år.

Avsnitt 5. Tolkning och tillämpning

§15 En särskild nämnd (Omställningsnämnden) ska svara för tolkningen och tillämpning av de bestämmelser och villkor i Huvudavtalet Kap. 2 om omställning, förutom Avsnitt 6 om villkor för AGB. Nämnden ska även vara rådgivande till TSL.

Om Parterna inte kommit överens om annat består nämnden av två representanter utsedda av Svenskt Näringsliv och två representanter utsedda av LO. Beslut i nämnden ska vara enhälligt.

Avsnitt 6. Villkor för AGB

§16 För försäkring om avgångsbidrag (AGB) gäller dessa försäkringsvillkor samt de gemensamma försäkringsvillkoren och de bestämmelser i övrigt som fastställts i överenskommelser som träffats av Svenskt Näringsliv och LO.

Försäkringsgivare för AGB är Afa Försäkring tjänstepensionsaktiebolag org nr 502033-0642 (Afa Försäkring).

§17 Varje försäkrad är försäkringstagare. De skyldigheter som försäkringstagare har mot försäkringsgivare enligt lagen om försäkringsavtal ska dock avse företaget, om det inte är fråga om uppgifter som den försäkrade har att lämna till Afa Försäkring.

§18 Vid försäkringsfall tillämpas de AGB-villkor som gäller vid uppsägningstillfället. Om den anställde slutar sin anställning efter överenskommelse mellan företaget och den anställde tillämpas de AGB-villkor som gäller vid den tidpunkt när det står klart att anställningen kommer att upphöra.

§19 Rätt till AGB har den anställda vars tillsvidareanställning upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställde slutar på initiativ av företaget och på grund av arbetsbrist.

Rätt till AGB har den anställda vars tidsbegränsade anställning har löpt ut eller upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställde slutar på initiativ av företaget och på grund av arbetsbrist.

Rätt till AGB har den anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare.

Anmärkning:

Såvitt avser tidsbegränsad anställning presumeras att den ska anses ha löpt ut på grund av arbetsbrist. Arbetsgivaren kan dock, för det fall att denne anser att sådan anställning avslutats av andra personliga skäl än sjukdom, som utgör saklig grund enligt rättspraxis, begära att få frågan om rätt till AGB prövad i AGB-nämnden. Provanställning och anställning som följer av kollektivavtal för personliga assistenter likställs i detta avseende med tidsbegränsad anställning.

§20 Ett helt AGB betalas ut med 38 870 kr. Om den anställde före anställningens upphörande uppnått 50 år höjs helt AGB med ett belopp om 1 605 kr för varje levnadsår från och med 50 år till och med 60 år. AGB betalas ut i proportion till det ordinarie arbetstidsmåtts andel av heltidsarbete.

Från en anställnings upphörande kan under en därefter löpande femårsperiod totalt endast ett helt AGB betalas ut.

Styrelsen i Afa Försäkring ska före ingången av ett nytt kalenderår fastställa AGB-beloppen i första stycket.

§21 För rätt till AGB krävs att den anställde vid anställningens upphörande fyllt 40

år och under de senaste fem åren varit anställd sammanlagt minst 50 månader vid ett eller flera företag som under respektive anställningstid var anslutet till AGB-försäkringen. Femårsperioden ska beräknas bakåt från tidpunkten för antingen anställningens upphörande eller när anställningen skulle ha upphört enligt reglerna i lagen om anställningsskydd (LAS). Med månad menas 30 dagar.

Vid verksamhetsövergång enligt § 6b i anställningsskyddslagen får anställningstiden hos den överlåtande arbetsgivaren, oavsett driftsform, beaktas vid beräkning av kvalifikationstid.

§22 För anställd hos företag som har tecknat AGB-försäkring får även anställningstid före försäkringsavtalets ikraftträdande beaktas.

§23 Rätt till AGB föreligger längst till och med månaden före den då den försäkrade fyller 65 år.

Rätt till AGB finns dock inte i fall där AGB-försäkringen tecknats inför förestående upphörande av anställning.

§24 Rätt till AGB finns inte om den anställde före anställningens upphörande beviljats rätt enligt socialförsäkringsbalken (SFB) till hel sjukersättning. Om den anställde återgår i arbete genom anställning som motsvarar minst hälften av ett heltidsarbete i ett år inom fem år från anställningens upphörande betalas dock AGB ut i efterhand.

§25 Rätt till AGB finns inte om den anställde senast tre månader från anställningens upphörande erhållit återanställning eller annan anställning i annat företag inom samma koncern. Detsamma gäller om den anställde avböjt erbjudande om en sådan anställning av skäl som lett eller skulle ha lett till avstängning av ersättning enligt lagen om arbetslöshetsförsäkring.

Rätt till AGB finns inte om den anställde vid verksamhetsövergång haft rätt att låta anställningen övergå till det förvärvande företaget men avböjt detta och till följd av det blivit uppsagd hos det överlåtande företaget.

Trots ovanstående stycken kan AGB betalas ut om AGB-nämnden anser att särskilda skäl föreligger.

Om den anställde senast tre månader från anställningens upphörande påbörjat ny anställning i samma företag, eller annat företag inom samma koncern men med ett lägre ordinarie arbetstidsmått än den tidigare anställningen ska AGB betalas ut i proportion till skillnaden mellan arbetstidsmåten.

§26 Den anställde anmäler till Afa Försäkring om förhållanden som kan ge ersättning på av Afa Försäkring anvisat sätt. Anmälan ska ha kommit in till Afa Försäkring inom två år från anställningens upphörande för att rätt till ersättning ska finnas. Om den anställde återgår i arbete enligt § 24 ska anmälan ha kommit in till Afa Försäkring inom två år från det att den anställningstiden varat i ett år.

§27 Om tillgångarna i AGB-rörelsen skulle understiga summan av de försäkrings-tekniska avsättningarna och det lagstadgade minimikapitalkravet IORP II för AGB-rörelsen så upphör försäkringsskyddet att gälla för nytillkomna anställningar som upphört.

Vid krigsförhållande i Sverige upphör AGB-försäkringsskyddet också att gälla.

§28 På förfallna AGB-belopp betalas inte ränta.

Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare

Dessa villkor gäller från och med den 1 januari 2023 för de kollektivanslutna förbundsparter som inte har antagit Huvudavtalet för trygghet, omställning och anställningsskydd utan istället har antagit Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare.

Villkoren gällande AGB-försäkringen gäller även för de företag som inte omfattas av Kollektivavtal. Se Avsnitt 5 (§§ 14-26). Villkor för AGB.

TSL tillhandahåller och finansierar omställningsstöd och kompetensstöd enligt villkor i detta avtal.

Afa Försäkring meddelar AGB-försäkringen enligt villkor för AGB.

De gemensamma försäkringsvillkoren för Afa-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO ska om inget annat anges i detta avtal även fortsättningsvis gälla för AGB-försäkringen. Dessa försäkringsvillkor ska i tillämpliga delar äga motsvarande tillämpning för omställningsstöd och kompetensstöd i TSL. Avgiften till AGB-försäkringen och TSL ska tas ut genom Fora.

Försäkringsavtal om AGB ingås enligt gemensamma försäkringsvillkor för Afa-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO. Företag som tecknat försäkringsavtal om AGB är också anslutet till TSL. Någon särskild anmälan till TSL behöver därför inte göras.

Om försäkringsavtal om AGB, efter uppsägning enligt gemensamma försäkringsvillkor för Afa-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO, upphör att gälla upphör även anslutningen till TSL.

Svenskt Näringsliv och LO ska tillse att verksamheterna som regleras i avtalet löpande följs upp och utvärderas. Med hänsyn till att Kollektivavtalet om omställningsförsäkring för arbetare är ett avgiftsbestämt system ska Afa Försäkring och TSL särskilt följa upp kostnadsutvecklingen för AGB respektive omställningsstöd och kompetensstöd.

Bestämmelserna om omställningsstöd och AGB i Kollektivavtal om omställning för arbetare ska tillämpas om anställningen upphört på grund av arbetsbrist, sjukdom eller tidsbegränsad anställning den 1 oktober 2022 eller senare.

Bestämmelserna om kompetensstöd ska tillämpas om ansökan om kompetensstöd inkommit till TSL den 1 oktober 2022 eller senare.

En individ vars anställning upphört på grund av arbetsbrist, sjukdom eller tidsbegränsad anställning före den 1 oktober 2022 har rätt till vägledning och yttrande i samband med individens ansökan om omställningsstudiestöd till CSN, om yttrandet har betydelse för prövning av ett sådant ärende.

En individ vars anställning upphört på grund av arbetsbrist före den 1 oktober 2022 har rätt till omställningsstöd och AGB enligt villkoren i Avtal om en avgiftsbestämd omställningsförsäkring 2004-02-24 och de överenskommelser som är kopplade till detta avtal även efter den 30 september 2022.

Avsnitt 1. Avgifter

§1 Kollektivavtalet om omställningsförsäkring för arbetare är ett avgiftsbestämt system. Förmånerna måste således anpassas till den totala avgiftsnivån.

Den totala avgiften till TSL och AGB-försäkringen är 0,30 procent på lönesumman för arbetare.

Parterna ska med hänsyn till tillgängliga medel före ingången av ett nytt kalenderår fastställa fördelningen av den totala avgiften mellan TSL och AGB-försäkringen. Om parterna inte enas ska den totala avgiften fördelas med 50 procent till TSL och 50 procent till AGB-försäkringen.

Hängavtalsföretag och företag som är medlemmar i arbetsgivarorganisation som inte är medlem i Svenskt Näringsliv ska betala ett påslag på 0,4 procentenheter.

Avsnitt 2. Villkor för omställningsstöd och kompetensstöd

§2 TSL tillhandahåller eller finansierar åtgärder vilka underlättar att få nytt arbete (omställningsstöd) samt åtgärder som stärker den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden (kompetensstöd). Styrelsen i TSL bestämmer omställningsstödet och kompetensstödet närmare innehåll, utformning, omfattning och vid behov prioritering.

Omställningsstödet består av rådgivning, vägledning, förstärkt stöd för sjuka, kort utbildning och validering.

Kompetensstödet består av rådgivning och vägledning.

TSL kan även ge företag och lokal arbetstagarorganisation vägledning och rådgivning i samband med organisationsförändringar.

§3 Omställningsstöd och kompetensstöd kan beviljas längst till och med månaden före den då den anställde fyller 65 år.

För anställd hos företag som tecknat Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare får även anställningstid före bundenhet av kollektivavtalet beaktas.

Omställningsstöd i samband med att anställning upphör kan inte beviljas om bundenhet av Kollektivavtal om omställningsförsäkring för arbetare uppstår inför förestående upphörande av anställning.

§4 Omställningsstöd kan beviljas:

- Anställda vars tillsvidareanställning upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställde slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.
- Anställda vars tidsbegränsade anställning har löpt ut eller upphör på grund av arbetsbrist genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare om det klart framgår att den anställde slutar på initiativ av arbetsgivaren och på grund av arbetsbrist.
- Anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom genom uppsägning eller överenskommelse mellan anställd och arbetsgivare.

Anmärkning:

Såvitt avser tidsbegränsad anställning presumeras att den ska anses ha löpt ut på grund av arbetsbrist. Arbetsgivaren kan dock, för det fall att denne anser att sådan anställning avslutats av andra personliga skäl än sjukdom, som utgör saklig grund enligt rättspraxis, begära att få frågan om rätt till omställningsstöd prövad i Omställningsnämnden. Provanställning och anställning som följer av kollektivavtal för personliga assistenter likställs i detta avseende med tidsbegränsad anställning.

Kompetensstöd kan beviljas:

- Anställda om syftet är att stärka dennes framtida ställning på arbetsmarknaden.

§5 Omställningsstöd och kompetensstöd kan beviljas anställd som, arbetat i genomsnitt 16 timmar i veckan i minst 12 månader under en ramtid på 24 månader. Arbeta ska ha varit huvudsyssla under kvalificeringstiden. Föräldraledighet, totalförsvarspåbud, sjukskrivning och tid med omställningsstudiestöd är överhoppningsbar tid mellan anställningar. Vid verksamhetsövergång enligt § 6b i anställningsskyddslagen får anställningstiden hos den överlåtande arbetsgivaren, oavsett driftsform, beaktas vid beräkning av kvalifikationstid. Vad gäller kvalifikation till stöd utöver rådgivning, vägledning och förstärkt stöd för sjuka ska arbete som kvalificerar för stöd ha utförts i ett eller flera företag som under anställningstiden varit anslutet till TRR eller TSL.

§6 En anställd som har eller som avser att underrätta företaget om ogiltigförklaring av en uppsägning, eller om att tidsbegränsad anställning ska gälla tillsvidare eller om den anställde vill yrka skadestånd från företaget med anledning av anställningens upphörande har inte rätt till omställningsstöd.

Efter särskild ansökan och prövning kan omställningsstöd beviljas en anställd som valt att angräpa en uppsägning rättsligt, om den anställde därefter återkallat sina anspråk samt avstått från att ställa anspråk mot företaget med anledning av anställningens upphörande.

För anställd som omfattas av en ansökan om omställningsstöd är tiden för underrättelse om ogiltigförklaring av en uppsägning, eller underrättelse om att tidsbegränsad anställning ska gälla tillsvidare eller om den anställde vill yrka skadestånd med anledningen av anställningens upphörande, en vecka. Underrättelsetiden räknas från det att ansökan kommit in till TSL. Emellertid kan underrättelsetiden på grund av en ansökan om omställningsstöd aldrig bli längre än som framgår av reglerna i 40 och 41 §§ lagen om anställningsskydd (LAS). När tiden för underrättelse gått ut är den anställdes rätt till talan förlorad enligt 42 § LAS.

Ansökan om omställningsstöd kan inte prövas före det att underrättelsetiden löpt ut. Före det att ansökan prövas ska TSL undersöka om förutsättningar för beviljande av ansökan enligt §§ 2-5 föreligger.

§7 TSL ska i samband med den anställdes ansökan om omställningsstudiestöd till CSN och på den anställdes begäran avge ett yttrande av vilket det ska framgå om utbildningen stärker den anställdes framtida ställning på arbetsmarknaden, med beaktande av arbetsmarknadens behov.

§8 Företaget och lokal arbetstagarorganisation ansöker tillsammans om omställningsstöd för anställd vars anställning upphör. Av ansökan ska framgå vilka anställda som avses komma i åtnjutande av omställningsstöd. TSL kan särskilt pröva annan ansökan än en gemensam ansökan från företaget och lokal arbetstagarorganisation. Anställd vars tidsbegränsade anställning löper ut och anställda vars anställning upphör på grund av sjukdom kan ansöka enskilt om omställningsstöd. Vid anställnings upphörande ska ansökan ha inkommit till TSL inom ett år från anställningens upphörande för att stöd ska kunna beviljas.

Anställd har rätt att ansöka om kompetensstöd och om den anställde uppfyller kvalifikationskraven erhålla kompetensstöd. Utgångspunkten är att anställd som beviljas stöd ska ha möjlighet att vara ledig från sin anställning både vid studier och när fråga är om validering eller certifiering utan utbildningsinslag. En anställd som avser ansöka om kompetensstöd som innebär ledighet från arbetet ska underrätta arbetsgivaren om detta i så god tid som möjligt. Om behov föreligger ska arbetsgivaren och den anställde ha en dialog om ledighetens förläggning och om andra frågor som rör ledigheten, vilket ska ske skyndsamt. Rätten till ledighet framgår av lagstiftning eller andra avtal. Därutöver gäller enligt detta avtal följande.

Ledigheten får inte innebära en allvarlig störning av arbetsgivarens verksamhet. Det är oundvikligt att en arbetstagers frånvaro från arbetet många gånger innebär olägenheter för arbetsgivaren. Detta får arbetsgivaren i princip tåla. Föreligger en allvarlig störning för arbetsgivarens verksamhet och vill arbetsgivaren att ledigheten ska taga sin början senare än sex månader, eller två veckor vid utbildning som är högst en vecka efter arbetstagens framställning fordras inget samtycke till uppskov enligt 5 § första och andra stycket lagen om arbetstagers rätt till ledighet för utbildning. I de fall arbetstagen nekats ledighet med hänvisning till allvarlig störning ska vid tvist om denna bestämmelse respektive branschkollektivavtals förhandlingsordning tillämpas.

Anmärkning:

Exempel på allvarlig störning för arbetsgivaren är att verksamheten inte kan fortgå på rimligt sätt eller att avsevärda arbetsbalanser uppkommer. Ett annat exempel är om arbetsgivaren trots god planering och framförhållning saknar möjlighet att ersätta den arbetstagen som vill vara ledig. Ytterligare exempel är om flera arbetstagen önskar vara lediga samtidigt på ett sätt som leder till allvarlig störning. Som allvarlig störning får också räknas större kostnadsökningar som inte är kopplade till kostnader för att ersätta den lediga arbetstagen.

Företag och lokal arbetstagarorganisation kan tillsammans ansöka om kompetensstöd för anställd. Om företag och lokal arbetstagarorganisation tillsammans ansöker ska TSL presumera att utbildningen kommer att stärka individens framtida ställning på arbetsmarknaden och arbetsgivares kompetensförsörjning.

Avsnitt 3. Lokalt avtal

§9 Företag och lokal arbetstagarorganisation kan träffa avtal om att inte ta omställningsstöd enligt detta avtal i anspråk. Ett sådant avtal ska avse åtgärder i händelse av övertalighet vid företaget. För företag som träffat sådant avtal reduceras, efter beslut i styrelsen för TSL, avgiften med den procentsats som finansierar omställningsstödet.

§10 Om ett företag på grund av obestånd eller på annat sätt inte uppfyller en förpliktelse som avtalats i samband med ett lokalt avtal enligt § 9 ska TSL tillhandahålla eller finansiera omställningsstöd enligt detta avtal. Återkrav kan riktas mot företaget från TSL.

§11 Företag och lokal arbetstagarorganisation som har ingått avtal enligt § 9 kan träffa avtal om att företaget åter ska ansluta sig till TSL:s omställningsstöd. De anställda omfattas av omställningsstödet i detta avtal först efter ett år.

Avsnitt 4. Tolkning och tillämpning

§12 En särskild nämnd (Omställningsnämnden) ska svara för tolkningen och tillämpning av de bestämmelser och villkor i Kollektivavtalet om omställning för arbetare, förutom Avsnitt 5 om villkor för AGB. Nämnden ska även vara rådgivande till TSL.

Om Parterna inte kommit överens om annat består nämnden av två representanter utsedda av Svenskt Näringsliv och två representanter utsedda av LO. Beslut i nämnden ska vara enhälligt.

§13 De lokala parterna ska vid aktualiserad personalinskränkning värdera företagets krav och behov i bemanningshänseende. Om dessa behov enligt parternas gemensamma uppfattning inte kan tillgodoses med tillämpning av lag ska fastställandet av turordning ske genom avtalsturlista.

De lokala parterna ska därvid göra ett urval av de anställda som ska sägas upp så att företagets behov av kompetens särskilt beaktas liksom företagets möjligheter att bedriva konkurrenskraftig verksamhet och därmed bereda fortsatt anställning.

De lokala parterna kan också med avvikelse från bestämmelserna i 25-27 §§ anställningsskyddslagen överenskomma om turordning vid återanställning. Därvid ska de ovan nämnda kriterierna gälla.

Det åligger de lokala parterna att på begäran föra förhandlingar som sägs i föregående stycken liksom att skriftligen bekräfta träffade överenskommelser.

Enas inte de lokala parterna, äger förbundsparterna, om endera begär det, träffa överenskommelse i enlighet med ovan angivna riktlinjer.

Det förutsätts att arbetsgivaren inför behandlingen av frågorna som här berörs tillhandahåller den lokala respektive den centrala avtalsparten relevant faktaunderlag.

Avsnitt 5. Villkor för AGB

§14 För försäkring om avgångsbidrag (AGB) gäller dessa försäkringsvillkor samt de gemensamma försäkringsvillkoren och de bestämmelser i övrigt som fastställts i överenskommelser som träffats av Svenskt Näringsliv och LO.

Försäkringsgivare för AGB är Afa Försäkring tjänstepensionsaktiebolag org nr 502033-0642 (Afa Försäkring).

§15 Varje försäkrad är försäkringstagare. De skyldigheter som försäkringstagare har gentemot försäkringsgivare enligt lagen om försäkringsavtal, ska dock avse företaget, om det inte är fråga om uppgifter som den försäkrade har att lämna till Afa Försäkring.

§16 Vid försäkringsfall tillämpas de AGB-villkor som gäller vid uppsägningstillfället. Om den anställde slutar sin anställning enligt § 21 tillämpas de AGB-villkor som gäller vid den tidpunkt när det står klart att anställningen kommer att upphöra.

§17 Ett helt AGB betalas ut med 38 870 kr. Om den anställde före anställningens upphörande uppnått 50 år höjs helt AGB med ett belopp om 1 605 kr för levnadsår från och med 50 år till och med 60 år. AGB betalas ut i proportion till det ordinarie arbetstidsmåtets andel av ett heltidsarbete vid uppsägningstillfället.

Från en anställnings upphörande kan under en därefter löpande femårsperiod totalt endast ett helt AGB betalas ut.

Styrelsen i Afa Försäkring ska före ingången av ett nytt kalenderår fastställa AGB-beloppen i första stycket.

§18 Rätt till AGB föreligger om den anställdes anställning upphört genom uppsägning på grund av arbetsbrist och den driftsmässiga förändringen i företaget medför varaktig personalreduktion.

Vidare krävs att den anställde vid anställningens upphörande fyllt 40 år och under de senaste fem åren varit anställd sammanlagt minst 50 månader vid ett eller flera företag som under respektive anställningstid var anslutet till AGB-försäkringen. Femårsperioden ska beräknas från tidpunkten för antingen anställningens upphörande eller när anställningen skulle ha upphört enligt reglerna i lagen om anställningsskydd (LAS). Med månad menas 30 dagar.

§19 För anställd hos företag som har tecknat AGB-försäkring får även anställningstid före försäkringsavtalets ikraftträdande beaktas.

§20 Den anställde har rätt till AGB längst t o m månaden före den då han fyller 65 år. Rätt till AGB finns dock inte i fall där AGB-försäkringen tecknats inför förestående uppsägningar på grund av arbetsbrist.

§21 AGB kan även ges åt en anställd som slutat sin anställning utan att uppsägning gjorts, om det klart framgår att den anställde slutar på initiativ av företaget. Detta gäller under förutsättning att anställningen upphör på grund av arbetsbrist och att den driftsmässiga förändringen i företaget medför varaktig personalreduktion.

§22 Rätt till AGB finns inte om den anställde före anställningens upphörande beviljats rätt enligt SFB till hel sjukersättning. Om den anställde återgår i arbete genom anställning som motsvarar minst hälften av ett heltidsarbete i ett år inom fem år från anställningens upphörande betalas dock AGB ut i efterhand.

§23 Rätt till AGB finns inte om den anställde sagts upp från sin anställning vid ett företag men senast tre månader från anställningens upphörande erhållit återanställning eller annan anställning i annat företag inom samma koncern. Detsamma gäller om den försäkrade avböjt erbjudande om en sådan anställning av skäl som lett eller skulle ha lett till avstängning av ersättning enligt lagen om arbetslöshetsförsäkring.

Rätt till AGB finns inte om den anställde vid verksamhetsövergång haft rätt att låta anställningen övergå till det förvärvande företaget men avböjt detta och till följd av det blivit uppsagd hos det överlåtande företaget.

Trots ovanstående stycken kan AGB betalas ut om AGB-nämnden anser att särskilda skäl finns.

Om uppsagd anställd senast tre månader från anställningens upphörande påbörjat ny anställning i samma företag eller annat företag inom samma koncern men med ett lägre ordinarie arbetstidsmått än den tidigare anställningen ska AGB betalas ut i proportion till skillnaden mellan arbetstidsmåten.

§24 Den anställde anmäler till Afa Försäkring om förhållanden som kan ge ersättning på av Afa Försäkring anvisat sätt. Anmälan ska ha kommit in till Afa Försäkring inom två år från anställningens upphörande för att rätt till ersättning ska finnas. Om den anställde återgår i arbete enligt § 22 ska anmälan ha kommit in till Afa Försäkring inom två år från det att den anställningstiden varat i ett år.

§25 Om tillgångarna i AGB-rörelsen skulle understiga summan av de försäkringstekniska avsättningarna och det lagstadgade minimikapitalkravet IORP II för AGB-rörelsen så upphör försäkringsskyddet att gälla för nytillkomna uppsägningar.

Vid krigsförhållande i Sverige upphör AGB-försäkringsskyddet också att gälla.

§26 På förfallna AGB betalas inte ränta.



FPT

Föräldrapenningtillägg

Villkor för FPT från 2023-01-01

Allmänna villkor

§1 För försäkring om föräldrapenningtillägg (FPT) gäller dessa försäkringsvillkor samt de gemensamma försäkringsvillkoren och de bestämmelser i övrigt som fastställts i överenskommelser som träffats av Svenskt Näringsliv och LO.

Försäkringsgivare är Afa Försäkring tjänstepensionsaktiebolag org nr 502033-0642 (Afa Försäkring).

§2 Försäkringstagare är arbetsgivare som tecknat FPT-försäkring. Den anställda är försäkrad. I fråga om rätten till försäkringsförmån anses varje försäkrad som försäkringstagare.

Kvalifikationskrav

§3 Rätt till FPT föreligger när den försäkrade vid barnets födelse eller adoption har varit anställd minst 12 månader under en ramtid om fyra år hos en eller flera arbetsgivare som varit bunden av FPT-försäkringen.

Som kvalifikationstid räknas även anställningstid innan arbetsgivaren blev bunden av försäkringen. Om den försäkrades anställning vid verksamhetsövergång enligt 6 b § anställningsskyddslagen (1982:80) övergått till förvärvande arbetsgivare får även anställningstid hos överlåtande arbetsgivare tillgodoräknas.

§4 Frånvaro från anställning utöver sex månader i följd räknas inte som kvalifikationstid om inte frånvaron beror på

- sjukdom med rätt till sjuklön enligt lag eller avtal, sjukpenning, arbetsskadesjukpenning, sjukersättning eller aktivitetsersättning enligt SFB,
- hel ledighet med lön, eller
- hel ledighet enligt föräldraledighetslagen.

Tid med rätt till FPT

§5 FPT kan utbetalas till den försäkrade under maximalt 180 kalenderdagar med föräldrapenning på sjukpenningnivå per födelse eller adoption.

Försäkrad som enligt § 3 under en ramtid om fyra år varit anställd minst 12 månader hos arbetsgivare som varit bunden av FPT-försäkringen har rätt till FPT under 60 dagar. Om anställningstiden varat minst 24 månader under en ramtid om fyra år har den försäkrade rätt till FPT i 180 dagar.

Rätt till FPT har anställd under en sammanhängande föräldraledighetsperiod enligt föräldraledighetslagen (1995:584) med föräldrapenning på sjukpenningnivå. Anställd har inte rätt till FPT för tid senare än 18 månader efter barnets födelse eller adoption.

Storleken på FPT

§6 Storleken på FPT bestäms med utgångspunkt från den inkomst som förvärvats i anställning som omfattas av försäkringen och som ligger till grund för den sjukpenninggrundande inkomsten för föräldrapenning på sjukpenningnivå enligt SFB (föräldrapenningunderlag).

FPT är 10 procent på föräldrapenningunderlaget upp till och med 10 prisbasbelopp och 90 procent på lönedelar däröver.

FPT beräknas per dag och utgör en trehundra- och sextiofemtedel av föräldrapenningunderlaget. FPT ska vara proportionellt i förhållande till uttaget av föräldrapenning.

Ansökan

§7 För att få FPT ska den försäkrade, på av Afa Försäkring anvisat sätt, lämna de uppgifter som behövs för bedömning av rätten till FPT. Även arbetsgivaren kan göra anmälan, men sådan skyldighet föreligger inte. I samband med ansökan anges vilken föräldraledighetsperiod som avses.

Ansökan om FPT enligt dessa försäkringsvillkor ska göras inom fem och ett halvt år efter barnets födelse eller adoption. Om ansökan görs senare är rätten till FPT förlorad.

Övergångsbestämmelser

§8 FPT kan även betalas ut till anställd vars barn är fött före den 1 januari 2014 om arbetsgivaren enligt avtal har varit skyldig att utbetala ersättning motsvarande föräldrapenningtillägg under föräldraledighet i samband med barns födelse eller adoption. I dessa fall ska tid under vilken ersättning utbetalats av arbetsgivaren avräknas från FPT enligt denna försäkring. En anställd som förbrukat sin rätt till tillägg enligt sådant avtal har inte någon rätt till FPT från denna försäkring.

Avtalspension SAF-LO
med premiefrielseförsäkring

Bestämmelser för Avtalspension SAF-LO från 2023-01-01

För Avtalspension SAF-LO gäller dessa bestämmelser samt försäkringsgivarens/förvaltarens, av Svenskt Näringsliv och LO godkända villkor. Vidare gäller de gemensamma försäkringsvillkoren samt bestämmelser i övrigt som Svenskt Näringsliv och LO träffat överenskommelse om.

Avtalspension SAF-LO omfattar:

Förmån	Försäkringsgivare/förvaltare
Ålderspension	Se § 7
Familjeskydd	Afa Försäkring
Premiefrielseförsäkring vid sjukdom och föräldradidighet	Afa Försäkring
Övergångsregler	
– Pension	AMF
– Sjuklivränta	Afa Försäkring
– Förlängd livränta	Afa Försäkring

För i AMF intjänad kompletterande ålderspension enligt STP-P gäller Bestämmelser för Avtalspension SAF-LO enligt §§ 1-3 samt 6-10.

Annan pensionslösning

Arbetsgivaren och lokal facklig organisation kan träffa överenskommelse om annan pensionslösning än Avtalspension SAF-LO (basplanen). Sådan kan avvika helt eller delvis från basplanen och kan gälla för alla eller grupp av anställda i företaget.

Lokal överenskommelse om annan pensionslösning ska godkännas av berörda förbundsparter.

Arbetsgivaren kan träffa överenskommelse med den anställda om annan pensionslösning. Sådan pensionslösning kan avvika helt eller delvis från Avtalspension SAF-LO.

Anmärkning:

Om pensionslösningen sker i arbetsgivarens egen regi ska den tryggas genom särskild redovisning av pensionskulden eller genom avsättning av medel till pensionsstiftelse. Sådant tryggande skall vara kreditförsäkrat och arbetsgivaren ska vid var tidpunkt kunna lösa in åtagandet i en ålderspensionsförsäkring hos försäkringsgivare som meddelar Avtalspension SAF-LO. För arbetsgivares förvaltning i egen regi gäller särskilda bestämmelser.

Överenskommelse om annan pensionslösning ska godkännas av Pensionsnämnden.

För pensionslösning som är gjord med stöd av denna punkt gäller garanti enligt § 19 respektive § 20 i de gemensamma försäkringsvillkoren. Garantin gäller då endast för förmåner enligt basplanen. Om reglerna för garantin har behövt tillämpas för någon anställd som omfattas av överenskommelse om annan pensionslösning, ska basplanen därefter tillämpas för den anställda i samma anställning. Förä har rätt att, för garantifondens (Stiftelsen för Särskilda Pensionsmedel) räkning, av arbetsgivaren återkräva kostnader för garanti enligt detta stycke.

Prisbasbelopp

Med prisbasbelopp avses i §§ 14 och 17 prisbasbeloppet som varje år fastställs enligt 2 kap 7 § Socialförsäkringsbalken (2010:110). I § 26 avses det förhöjda prisbasbeloppet enligt 2 kap 8 § samma lag.

Försäkringstagare och försäkrad

§1 Vid försäkring är arbetsgivaren försäkringstagare. I fråga om rätten till försäkringsförmån anses varje försäkrad som försäkringstagare.

Oriktiga uppgifter

§2 Förmånerna grundar sig på uppgifter som arbetsgivaren och den anställda lämnat. Uppgifter som är av betydelse för att administrera Avtalspension SAF-LO ska på begäran lämnas av arbetsgivaren eller den anställda. Om någon uppgift är oriktig eller ofullständig gäller vad som för sådant fall stadgas i Försäkringsavtalslagen (2005:104).

Återköp §3 Om förmånen vid utbetalningens början uppgår till ett sådant belopp som enligt inkomstskattelagen får återköpas, kan försäkringsgivare/förvaltare besluta att löpande utbetalning ska bytas mot ett engångsbelopp. Detta engångsbelopp beräknas enligt reglerna om återköp i försäkringsavtalet med försäkringsgivaren.

Bestämmelser för ålderspension

Intjänande av pension	<p>§4 Intjänande av ålderspension sker genom att arbetsgivaren betalar en pensionspremie till den anställdes ålderspension från och med den månad han fyller 22 år till och med månaden före den under vilken den anställda fyller 65 år. Om anställningen fortsätter efter denna ålder ska premien betalas endast om arbetsgivaren och den anställda träffar överenskommelse om detta. Premien beräknas i procent på den anställdes pensionsmedförande lön.</p> <p>Premien ska vara 4,5 procent på lönedelar upp till och med 7,5 inkomstbasbelopp. På lönedelar därutöver ska premien vara 30,0 procent.</p>
Kompletterande premier	<p>§4a Parterna är överens om att arbetsgivare och lokal facklig organisation, samt förbundsparter, kan överenskomma om att premierna till ålderspensionen ska kunna kompletteras med ytterligare premie. Sådan överenskommelse kan även träffas mellan arbetsgivaren och den anställda.</p>
Pensionsmedförande lön	<p>§5 Den pensionsmedförande lönen utgörs av under kalenderåret utbetald kontant bruttolön.</p>
Pensionsåldern och pensionens storlek	<p>§6 Den anställda uppnår pensionsåldern vid ingången av den kalendermånad under vilken han fyller 65 år.</p> <p>Förmånen beräknas som en livsvarig pension men kan betalas ut, helt eller delvis (partiellt uttag), under en begränsad tid om den anställda så önskar. Pensioneringssyfte är ett krav vid partiellt uttag och för uttag på kortare tid än fem år. Regelverket för detta fastställs i Pensionsnämnden. Pensionen betalas ut från och med den månad under vilken den anställda uppnår pensionsåldern eller annan tidpunkt som den anställda begär. Pensionen utbetalas normalt månadsvis i efterskott. Utbetalning pågår längst till och med den månad då denne avlider.</p> <p>Pensionen kan tidigast börja utbetalas från 55 års ålder.</p> <p>Pensionens storlek är bland annat beroende av värdet av tillgodoräknade premier och avkastningen på dessa, åldern vid utbetalningens början samt valet mellan livsvarig och tidsbegränsad utbetalning. Pensionen ska beräknas lika för kvinnor och män.</p>
Val av förvaltare och dispositionen av premien	<p>§7 Den anställda väljer hur pensionspremien ska förvaltas, se nedan. För ålderspension kan återbetalningsskydd väljas (se § 8). En del av pensionspremien kan användas för familjeskydd (se §§ 11–17). Även den som har rätt till premiefrielseförsäkring utan att vara anställd kan välja förvaltare och hur premien ska disponeras. För val av återbetalningsskydd eller familjeskydd krävs i vissa fall hälsoövning.</p> <p>Val avseende premier för ett kalenderår ska ha inkommit till Fora senast den 31 december under samma kalenderår. Anmält val gäller tills nytt val sker.</p> <p>Avstår den anställda från att välja är det försäkringsbolag som Pensionsnämnden bestämmer försäkringsgivare för en traditionell pensionsförsäkring utan återbetalningsskydd och utan familjeskydd.</p>
<i>Anmärkning</i>	<p><i>I enlighet med särskild överenskommelse 2016-11-18 mellan Svenskt Näringsliv och LO ska AMF Pensionsförsäkring AB tills vidare vara försäkringsgivare för den som avstår från att välja.</i></p>
Försäkring	<p>Den anställda och den som har rätt till premiefrielseförsäkring kan välja traditionell pensionsförsäkring eller fondförsäkring hos försäkringsgivare som träffat förmedlingsavtal med Fora.</p> <p>Rätten till överskott och återbäring beskrivs i försäkringsavtalet med försäkringsgivaren.</p>
Flytt av pensionskapital	<p>§7a Den anställda har rätt att flytta det intjänade pensionskapitalet till annan förvaltare som meddelar Avtalspension SAF-LO enligt dessa regler. Försäkringsgivaren och Fora har rätt att ta ut av Pensionsnämnden godkända avgifter för att täcka kostnaden för flytt av kapital. Avgifterna tas ut av den anställdes pensionskapital. Om Fora, efter Pensionsnämndens godkännande, säger upp förmedlingsavtal med</p>

en försäkringsgivare som meddelar Avtalspension SAF-LO ska pensionskapitalet i försäkringarna kunna flyttas till annan försäkringsgivare för Avtalspension SAF-LO. Detta sker enligt särskilda regler som fastställs av Pensionsnämnden. För det fall arbetsgivare inte längre ska trygga åtaganden enligt denna plan i egen regi, ska åtagandena lösas in i en traditionell pensionsförsäkring för Avtalspension SAF-LO.

Återbetalningsskydd

§8 Den anställda kan välja återbetalningsskydd för ålderspension. Återbetalningsskydd gäller tidigast från och med den månad den försäkrade fyller 22 år och innebär att pension till förmånstagare enligt § 10 utbetalas vid den försäkrades dödsfall.

Vid dödsfall innan ålderspensionen börjat utbetalas till den försäkrade, utbetalas värdet av det intjänade pensionskapitalet till förmånstagare i fem år.

Vid dödsfall efter det att livsvarig ålderspension börjat utbetalas till den försäkrade, fortsätter utbetalningarna till förmånstagare och upphör senast 20 år efter det att ålderspensionen började utbetalas.

Vid dödsfall efter det att tidsbegränsad ålderspension börjat utbetalas till den försäkrade, fortsätter utbetalningarna till förmånstagare under så lång tid som återstår av den avtalade tiden för utbetalning av ålderspensionen.

Om återbetalningsskydd väljs senare än vid första möjliga valtillfälle eller mer än 12 månader efter en familjehändelse krävs hälsodeklaration. Med familjehändelse avses när en försäkrad gifter sig, blir registrerad partner, blir sambo eller får barn.

Anmärkning:

Har den anställda pensionskapital intjänat före 1996 krävs hälsodeklaration om återbetalningsskydd väljs senare än 12 månader efter familjehändelse.

Återbetalningsskyddet omfattar normalt hela det pensionskapital som tjänats in i Avtalspension SAF-LO, oavsett förvaltare. För anställd som inte har godkänd hälso-prövning beviljas dock återbetalningsskydd enbart avseende premier som betalas in efter valet av återbetalningsskydd.

Återbetalningsskydd kvarstår även efter det att ålderspension börjat utbetalas, om det inte väljs bort. Om återbetalningsskydd valts bort, och ålderspension börjat utbetalas, kan det inte återinföras.

Om pensionsutbetalning påbörjats är det inte längre möjligt att välja återbetalningsskydd. Återbetalningsskydd kan dock väljas för nyintjänade pensionspremier.

Pensionsbesked

§9 Fora utfärdar pensionsbesked till den anställda med uppgift om pensionskapitalets värde för varje år som premie tillgodoförts den anställda.

Den anställdes arbetsgivare har rätt att från Fora få del av informationen i den del uppgifterna behövs för att bedöma arbetsgivarens avdragsrätt för pensionskostnader.

Förmånstagare

Generellt förordnande

§10 Förmånstagare till familjeskydd och ålderspensionens återbetalningsskydd är generellt, om inte annat skriftligen anmälts till Fora, i första hand den försäkrades make eller sambo och i andra hand den försäkrades arvsberättigade barn i första led (oavsett ålder). Finns det flera barn som är förmånstagare fördelas pensionen i lika proportioner.

Med make jämställs även partner enligt lagen (1994:1117) om registrerat partnerskap.

Make är förmånstagare även när mål om äktenskapsskillnad pågår. Registrerad partner är förmånstagare även när mål om upplösning av registrerat partnerskap pågår.

Med sambo avses ogift person, som under äktenskapsliknande förhållanden eller förhållanden som liknar registrerat partnerskap, vid dödsfallet stadigvarande sammanbott med ogift försäkrad förutsatt att de

- har eller har haft eller väntar barn tillsammans
eller
- tidigare har varit gifta med varandra eller levtt samman i registrerat partnerskap
eller i vart fall
- stadigvarande sammanbott sedan minst sex månader.

Saknas förmånstagare görs ingen utbetalning.

Särskilt förordnande

Den försäkrade kan skriftligen anmäla annat förmånstagarförordnande. Sådant förordnande kan endast omfatta följande personer

- a) make/registrerad partner eller tidigare make/registrerad partner
- b) sambo eller tidigare sambo
- c) arvsberättigade barn i första led/styvbarn/fosterbarn till den försäkrade eller till någon person enligt a) eller b).

Finns det flera barn som är förmånstagare fördelas pensionen i lika proportioner såvida inget annat anges.

Saknas förmånstagare görs ingen utbetalning.

Förmånstagare kan helt eller delvis avstå från sin rätt, varvid den eller de förmånstagare inträder som skulle fått rätt till pensionsbelopp om den avstående varit avliden.

Särskilt förordnande gäller så länge försäkringen gäller eller till dess det återkallas eller ändras. Förordnandet gäller för både familjeskydd och ålderspensionens återbetalningsskydd.

Försäkringsvillkor för familjeskydd

Anställd som omfattas av Avtalspension SAF-LO kan ansöka om försäkring för familjeskydd. Försäkringen är en tidsbegränsad efterlevandepension som betalas ut till insatta förmånstagare om den försäkrade skulle avlida under försäkringstiden.

Ansökan om försäkring för familjeskydd sänds in till Fora. Försäkringsgivare är Afa Försäkring tjänstepensionsaktiebolag.

Försäkrings- skyddets ikraftträdande	<p>§11 Försäkringsskyddet träder i kraft samma dag som skriftlig ansökan inkommit från anställd som omfattas av Avtalspension SAF-LO. Om familjeskydd väljs senare än vid första möjliga valtillfälle krävs hälsodeklaration. Om sökande av familjeskydd inte har godkänd hälsoprövning beviljas inte familjeskydd.</p> <p>Inkommer ny ansökan inom ett år från att tidigare försäkringsskydd upphört att gälla till följd av obetald premie kan nytt försäkringsskydd beviljas först efter särskild prövning.</p> <p>Den försäkrade kan aldrig omfattas av mer än ett familjeskydd i Avtalspension SAF-LO oavsett antalet anställningar.</p>
Premie	<p>§12 Kostnaden för familjeskyddet avräknas från den slutliga premie som arbetsgivaren betalar för den anställdes ålderspension. Premie för familjeskydd beräknas för ett år i taget och betalas årsvis i förskott. Premien bestäms av Afa Försäkring.</p>
Försäkrings- skyddets upphörande	<p>§13 Försäkringsskyddet upphör att gälla den 31 december det år under vilket den försäkrade fyller 65 år eller väljer att inte längre omfattas av familjeskydd.</p> <p>Om den försäkrade valt att inte längre omfattas av familjeskydd och inte erlagt minst en årspremie har Afa Försäkring alltid rätt att infordra denna. Försäkringsskyddet upphör i dessa fall att gälla den 31 december året efter uppsägning skett.</p> <p>I övriga fall upphör försäkringsskyddet att gälla 30 dagar efter det att Afa Försäkring underrättat den försäkrade om att premien är obetald.</p>
Familjeskyddets omfattning	<p>§14 Försäkringsbeloppet för familjeskyddet utgörs av antingen 1.0, 2.0, 3.0 eller 4.0 prisbasbelopp per år. Det årliga beloppet betalas ut med en tolfedel varje månad i fem, tio, femton eller tjugo år, dock inte längre än t o m månaden före den varunder den försäkrade skulle ha fyllt 70 år.</p> <p>Den försäkrade kan, efter hälsodeklaration, höja försäkringsbeloppet eller välja en annan utbetalningstid. Sådan förändring träder i kraft samma dag som skriftlig ansökan inkommit under förutsättning att Fora bedömt att den försäkrades avgift för ålderspension räcker till för den ändrade försäkringen och att hälsoprövning godkänts. För försäkrad som inte har godkänd hälsoprövning beviljas inte höjning av försäkringsbelopp.</p>
Utbetalning	<p>§15 Om den försäkrade avlider betalas familjeskyddet ut månadsvis under avtalad tid till förmånstagare, dock inte längre än t o m månaden före den varunder den försäkrade skulle ha fyllt 70 år. Pensionen betalas ut från och med månaden efter den då den försäkrade avlidit.</p>
Anmälan om dödsfall	<p>§16 Anmälan om dödsfall görs på av Fora anvisat sätt. Handlingar och uppgifter som är av betydelse för bedömning av rätten till ersättning ska lämnas på begäran.</p>

Överskott §17 Överskott som uppkommer inom försäkringsrörelsen används i första hand för att värdesäkra försäkringsbelopp i proportion till prisbasbeloppets förändring. Anpassning av försäkringsbeloppet sker den 1 januari varje år.
Överskott används i andra hand för sänkning av premien.

Försäkringsvillkor för premiefrielseförsäkringen

Premiebetalning §18 Premiefrielseförsäkringen innebär att premien till den försäkrades ålderspension, samt i förekommande fall den försäkrades familjeskydd, betalas av premiefrielseförsäkringen. Premien betalas vid arbetsförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall, för tid utöver sjuklöneperiod enligt lag om sjuklön, vid föräldraledighet med föräldrapenning i samband med barns födelse samt för tid då den försäkrade får graviditetspenning. För försäkrad som saknar rätt till sjuklön, betalas premien från och med den första sjukpenningdagen. Vid föräldraledighet i samband med barns födelse betalas premien under högst 13 månader per födsel.
Premien betalas även när den försäkrade får livränta till följd av arbetsskada enligt SFB utan att samtidigt få sjukersättning eller aktivitetsersättning.

Efterskydd vid sjukdom Efterskydd för premiefrielse vid arbetsförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall gäller under 90 kalenderdagar efter anställningens upphörande om den försäkrade uppfyller kvalifikationskraven för efterskydd för AGS. Rätten till efterskydd upphör om den försäkrade får rätt till i huvudsak motsvarande förmåner på annat sätt.

Förutsättning för premiefrielse vid sjukdom §19 Rätt till premiefrielse förutsätter att den anställde var arbetsför till minst 25 procent vid anställningens början.
Om arbetsförmågan var nedsatt vid anställningens början och nedsättningen oavbrutet består, omfattar premiefrielsen endast en senare inträffad ytterligare nedsättning av arbetsförmågan med minst 25 procent. Premiefrielsen är proportionell till graden av arbetsförmåga.

Tid för premiefrielse §20 Premiefrielse medges tidigast från och med den månad den anställde fyller 22 år och längst till och med kalendermånaden före den under vilken 65 års ålder uppnås.

Pensionsmedförande lön §21 Vid premiefrielse utgörs den pensionsmedförande lönen av den inkomst som förvärvats i anställning som omfattas av premiefrielseförsäkringen och som ligger till grund för fastställande av sjukpenninggrundande inkomst enligt SFB vid den tidpunkt då försäkringsfallet har inträffat. Även inkomstdelar över 7,5 prisbasbelopp medräknas.

Om den anställde har inkomster från mer än en anställning som omfattas av premiefrielseförsäkringen bestäms en pensionsmedförande lön för varje anställning.

Då premie betalas av premiefrielseförsäkringen ska den pensionsmedförande lönen årligen ändras per den 1 januari. Ändringen ska motsvara inkomstbasbeloppets förändring från föregående år. Vid partiell arbetsförmåga ska den lönedel för vilken premie betalas av premiefrielseförsäkringen räknas upp på motsvarande sätt.

Anmärkning: *Försäkringsfallet anses inträffa: Vid sjukdom, första dagen i sjukperioden enligt SFB. Vid föräldraledighet, första dagen i en period av föräldraledighet. Vid graviditetspenning, första dagen i period med graviditetspenning. Vid arbetsskadelivränta, från och med den tidpunkt då arbetsskadelivränta är beviljad.*

Om en sjukperiod börjar inom fem dagar från det att en tidigare sjukperiod har avslutats ska bestämmelserna i dessa försäkringsvillkor tillämpas som om den senare sjukperioden är en fortsättning på den tidigare sjukperioden.

Premie §21a Premie betalas på ett beräknat bortfall av den pensionsmedförande lönen. Bortfallet beräknas per dag och uppgår till en trehundra- och sextiofemtedel av den pensionsmedförande lönen. Vid partiell frånvaro beräknas bortfallet i proportion till frånvaron. När den försäkrade i en anställning har en pensionsmedförande lön som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp ska premien beräknas på lönedel över 7,5 inkomstbasbelopp först.

Premie betalas året efter intjänandeåret.

Anmälan §22 Den försäkrade ska på av Afa Försäkring anvisat sätt anmäla försäkringsfall som kan ge rätt till premiefrielse och lämna de uppgifter som behövs för bedömning och beräkning. Även arbetsgivaren kan göra anmälan, men sådan skyldighet föreligger inte.

Anställningsförhållanden med mera ska intygas av arbetsgivaren.

Försäkringsvillkor enligt de definitiva övergångsreglerna för födda 1935–1967

Belopp enligt de definitiva övergångsreglerna får den som har tillgodoräknats STP-år och uppfyller någon av följande förutsättningar:

- Anställd som omfattades av försäkringsavtal om STP den 31 december 1995.
- Förtidspensionerad som den 31 december 1995 omfattades av försäkringsavtal om STP. Här avses även den som den 31 december 1995 var sjuk och som i direkt anslutning till denna sjukperiod får sjukersättning eller aktivitetsersättning (före 2003: förtidspensioneras).
- Den som har tillgodoräknats minst 3,00 STP-år.

Belopp betalas ut i form av pension enligt § 23, som sjuklivränta enligt § 24 eller i form av förlängd livränta enligt § 25.

Pension

§23 Pensionens storlek beräknas enligt särskilda bestämmelser och med hänsyn till bland annat tillgodoräknade STP-år och pensionsgrundande lön under dessa STP-år. STP-år tillgodoräknas enligt varje kalenderårs försäkringsvillkor för STP, dock längst till och med 1995.

Anställd som den 31 december 1995 omfattades av försäkringsavtal om STP och som före denna tidpunkt tjänat in fribrev eller livränta från erkänd pensionsplan får som STP-år tillgodoräkna pensionsgrundande tid som fullgjorts enligt den erkända pensionsplanen från 28 års ålder. Pensionen reduceras i dessa fall med värdet av fribrevet eller livräntan per den 31 december 1995. Med pensionsplan avses här plan som senast den 31 december 1995 av SAF och LO erkänts för samordning enligt försäkringsvillkoren för STP.

Pensionen regleras som en ålderspension enligt Avtalspension SAF-LO, enligt §§ 1-3 samt §§ 6-10.

Sjuklivränta

§24 Förtidspensionerad som den 31 december 1995 omfattades av försäkringsavtal om STP har från och med den månad den anställde fyller 65 år rätt till sjuklivränta från Afa Försäkring. Här avses även den som den 31 december 1995 var sjuk och som i direkt anslutning till denna sjukperiod får sjukersättning eller aktivitetsersättning (före 2003: förtidspensioneras).

Sjuklivräntan beräknas enligt särskilda bestämmelser och med hänsyn till annat till tillgodoräknade STP-år och livräntegrundande lön under dessa STP-år. Livräntans storlek för aktuella åldersgrupper ska motsvara de riktmärken för pensionsnivåer som gäller för arbetare som omfattas av de definitiva övergångsreglerna från STP.

Sjuklivräntan beräknas i proportion till den nedsättning av arbetsförmågan som sjukdomen eller olycksfallet givit upphov till.

Förlängd livränta

§25 Förtidspensionerad som den 31 december 1995 omfattades av försäkringsavtal om STP och som den 31 december 1995 uppbar livränta enligt lagen om arbetskadeförsäkring eller enligt samma lag får livränta till följd av arbetsskada som inträffat före 1996, har från och med den månad den anställde fyller 65 år rätt till förlängd livränta från Afa Försäkring. Här avses även den som den 31 december 1995 var sjuk och som i direkt anslutning till denna sjukperiod får sjukersättning eller aktivitetsersättning (före 2003: förtidspensioneras).

Förlängd livränta beräknas enligt särskilda bestämmelser och med hänsyn till annat till tillgodoräknade STP-år och livräntegrundande lön under dessa STP-år. Livräntans storlek för aktuella åldersgrupper ska motsvara de riktmärken för pensionsnivåer som gäller för anställd som omfattas av de definitiva övergångsreglerna från STP. Förlängd livränta beräknas i proportion till den nedsättning av arbetsförmågan som arbetsskadan givit upphov till.

Värdesäkring

§26 Afa Försäkring ska värdesäkra sjuklivräntan respektive förlängda livräntan genom att höja dessa med motsvarande höjningen av prisbasbeloppet sedan pensionsålderns uppnående.

Utbetalning

§27 Belopp enligt övergångsreglerna avseende sjuklivränta och förlängd livränta betalas ut från och med den månad den försäkrade uppnår 65 års ålder till och med den månad under vilken den försäkrade avlider.

Anmärkning:

För i AMF intjänad kompletterande ålderspension enligt STP-P gäller Bestämmelser för Avtalspension SAF-LO enligt §§ 1-3 samt 6-10.

Information om Afa Försäkrings behandling av personuppgifter

Vi vill att den som lämnar personuppgifter till oss ska känna sig trygg med hur vi behandlar dem. Vi vidtar därför tekniska och organisatoriska åtgärder för att skydda personuppgifter och för att säkerställa att behandling av personuppgifter sker i enlighet med gällande dataskyddslagstiftning och våra interna regler för hantering av personuppgifter.

I vår verksamhet samlar vi in och behandlar personuppgifter bland annat för att skadereglera, beräkna försäkringsrisker, ta fram statistik, bidra till forskningsprojekt, förebygga framtida skador och för att uppfylla våra skyldigheter enligt tillämpliga dataskyddsregler.

Mer information om hur vi behandlar personuppgifter och hur enskildas rättigheter enligt dataskyddsförordningen kan utövas, t.ex. att begära ett registerutdrag, finns på www.afaforsakring.se.

Information om behandling av personuppgifter hos Fora AB

Dataskyddslagstiftningen syftar till att skydda privatpersoner mot att deras personliga integritet kränks när personuppgifter behandlas. En viktig del i integritetsskyddet är att den vars personuppgifter behandlas informeras om behandlingen och de rättigheter som tillkommer den vars personuppgifter behandlas.

Fora AB (nedan benämnd Fora) administrerar försäkringsavtal för de kollektivavtalade Afa-försäkringarna och Avtalspension SAF-LO samt även avtal för ett antal arbetsgivar- och fackförbund.

För Foras försäkringsadministration och fullgörande av ingångna avtal behandlar Fora personuppgifter som rör de försäkrade. Fora är personuppgiftsansvarig för personuppgifter som företagskunder lämnar till Fora om sina anställda. Aktuella personuppgifter som behandlas är desamma som den försäkrade själv har lämnat till arbetsgivaren och som denne enligt avtal med Fora överfört för avtalets fullgörande eller uppgifter som den försäkrade har lämnat direkt till Fora i samma syfte. Utlämnande och bevarande av personuppgifter sker enligt skyldighet i författning (t ex lag, myndighetsbeslut), tillämplig dataskyddslagstiftning och enligt avtal med försäkringsgivare och i förekommande fall med uppdragsgivare.

Försäkrad har rätt att få ta del av de personuppgifter Fora behandlar om denne. För rättelse av felaktiga, ofullständiga personuppgifter eller mer information om hur personuppgifter hanteras kan kontakt tas med Fora eller i förekommande fall med arbetsgivaren eller försäkringsgivaren. Mer information om hur Fora hanterar personuppgifter finns på www.fora.se.

Information om behandling av personuppgifter hos TSL

Trygghetsfonden TSL behandlar de personuppgifter som lämnas i ansökan om omställningsstöd. Detta för att kunna administrera det omställningsstöd som ingår i Avtal om en avgiftsbestämd omställningsförsäkring mellan Svenskt Näringsliv och LO, samt i syfte att utvärdera TSL:s verksamhet. Uppgifterna kan komma att överföras till annan, som på uppdrag av TSL behandlar personuppgifterna, men då bara i enlighet med särskilt upprättat avtal och med beaktande av Dataskyddsförordningen.

Insamlingen av personuppgifter kan även komma att ske från part eller tredje man. Den vars personuppgifter behandlas av TSL har rätt att få information om behandlingen och att begära rättelse av felaktigt behandlade personuppgifter. För mer information kontakta Trygghetsfonden TSL.

UPPLYSNINGAR

Allmänna frågor om Afa-försäkringarna, Avtal om omställning och Avtalspension SAF-LO, försäkringsavtal, premiebetalning m m.

Fora AB

101 56 STOCKHOLM
Kundservice: 08-787 40 10
www.fora.se

Specifika frågor om Afa-försäkringarna och upplysningar om ersättning vid aktuella AGB-, AGS-, Familjeskydds-, TFA-, TGL- och FPT-fall samt om Premiebefrielseförsäkringen.

Afa Försäkring

106 27 STOCKHOLM

- **AGB**, Telefon se nedan under Upplysningar om Avtal om omställning
- **AGS**, Kundcenter: 0771-88 00 99
- **Premiebefrielseförsäkring**, Telefon: 08-696 41 80
- **TFA**, Kundcenter: 0771-88 00 99
- **TGL och Familjeskydd**, Kundcenter: 0771-88 00 99
- **FPT**, Kundcenter: 0771-88 00 99

Besök: Klara Södra Kyrkogata 18
Telefon: (vx) 08-696 40 00 Fax 08-696 45 45
www.afaforsakring.se

Upplysningar om Avtal om omställning

Avtal om omställning omfattar AGB och omställningsstöd.

- **AGB**, Kundcenter: 0771-88 00 99

Afa Försäkring

106 27 STOCKHOLM
www.afaforsakring.se

- **Omställningsstöd**,

Trygghetsfonden TSL

Box 19081
111 36 STOCKHOLM
Telefon: 010-480 91 00
www.tsl.se

Upplysningar om Avtalspension SAF-LO

Fora AB

101 56 STOCKHOLM
Besök: Sveavägen 44
Kundservice: 08-787 40 10
www.fora.se

Upplysningar om pension intjänad före 1996

AMF

113 88 STOCKHOLM
Kundservice: 020-696 320
www.amf.se

Villkor kan laddas ner eller skrivas ut på Afa Försäkrings och Foras webbplatser. De kan även beställas från Afa Försäkrings kundcenter 0771-88 00 99.

Anmälan om inträffade skadefall görs enklast på Afa Försäkrings E-tjänst. Det går även att anmäla på blanketter som finns på Afa Försäkrings webbplats. De kan också beställas från Afa Försäkrings kundcenter 0771-88 00 99.



101 56 STOCKHOLM
Besök: Sveavägen 44
Telefon: 08-787 40 00
www.fora.se



106 27 STOCKHOLM
Besök: Klara Södra Kyrkogata 18
Telefon: 08-696 40 00
www.afaforsakring.se



Box 19081, 104 32 STOCKHOLM
Telefon: 08-412 22 00
www.tsl.se

Produktnamnet Avtalspension SAF-LO är ett registrerat varumärke och ägs av Fora AB.

Produktnamnen AGB, AGS, TFA, FPT och STP är registrerade varumärken och ägs av Afa Försäkring.