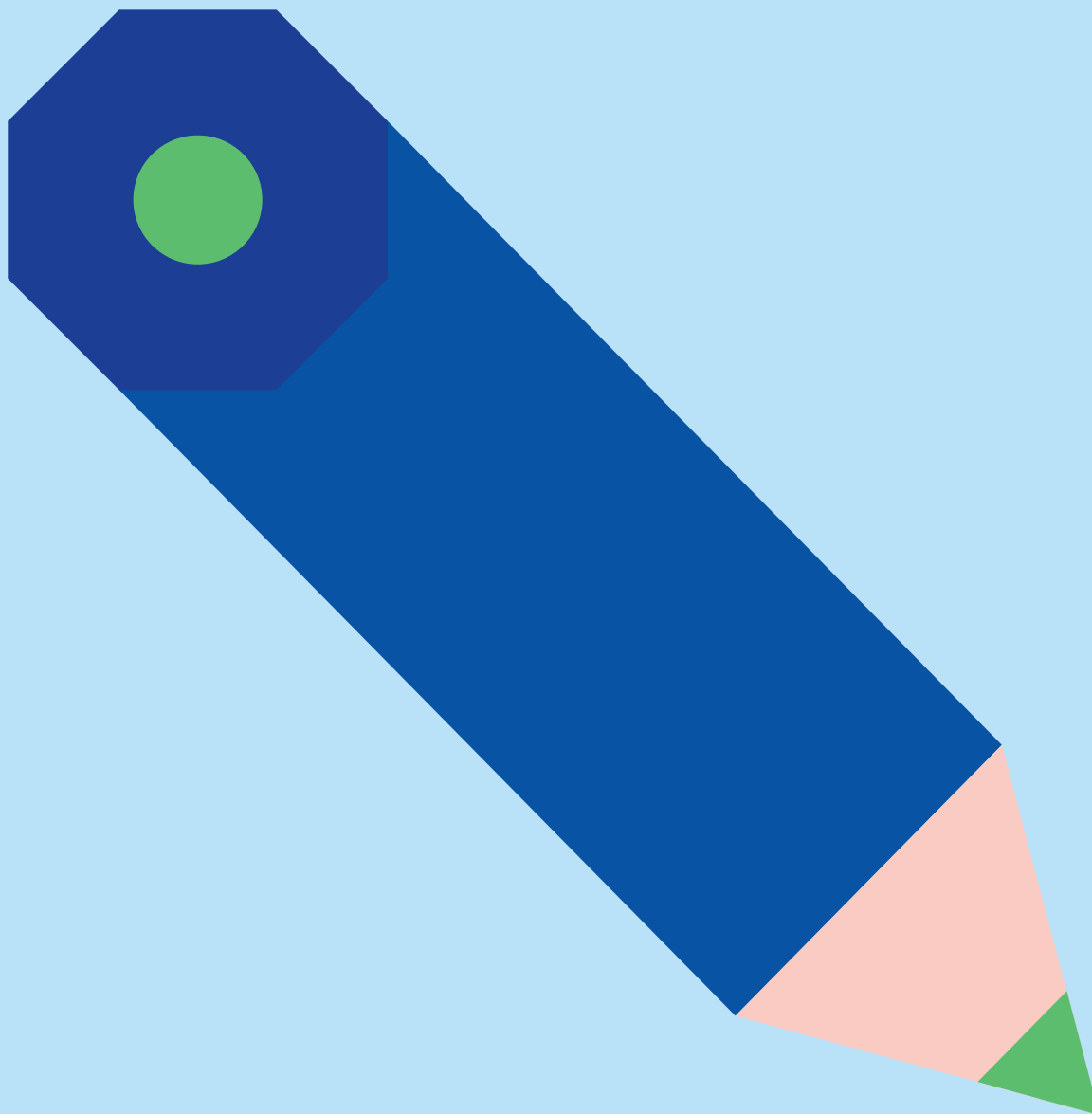


Handbook 2026

Försäkringar
genom lag och avtal



Bokens upplägg och nyheter 2026	3
Förkortningar och begrepp	17
Sjukdom	41
Arbetsskada	93
Rehabilitering – åter till arbetet	137
Omställning och arbetslöshet	159
Dödsfall	181
Pension	221
Avgiftsbefrielseförsäkring	265
Anmälan och annat praktiskt	273
Att överklaga	317
Index	333



Bokens upplägg och nyheter 2026

Handbok för försäkringsinformatörer med flera

Den här Handboken om försäkringar är i första hand ett hjälpmedel för försäkringsinformatörer inom kommun- och regionområdet. Den kan med fördel också användas av chefer, fackligt försäkringsansvariga med flera inom kommun- och regionområdet.

Boken kan användas dels som studiematerial under utbildningarna för försäkringsinformatörer, dels som uppslagsbok i vardagen. Handboken ersätter inte på något sätt försäkringsvillkoren och den uppdateras årligen.

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

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

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

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

Alla anställda ska ha tillgång till information och praktisk hjälp, oberoende av om de vänder sig till arbetsgivarens eller till fackets försäkringsinformatör. Du som är försäkringsinformatör blir årligen inbjuden till utbildning. Där får du tips och råd om hur du, gärna tillsammans med andra, kan nå ut med information om försäkringarna på din arbetsplats. Dina insatser i rollen som försäkringsinformatör ska bidra till att ingen riskerar att gå miste om ersättning från de kollektivavtalade försäkringarna.

På afaforsakring.se/forsakring/utbildning-och-material finns informationsmaterial för dig som ska informera om försäkringarna. Läs mer om det på sid 314.

Uppdraget som försäkringsinformatör

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

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

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

Stöd i att se över informationsarbetet kring de kollektivavtalade försäkringarna

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

Materialet har utvecklats i nära samarbete med representanter för kommuner och regioner runtom i landet. Gå gärna in på afaforsakring.se/forsakring/utbildning-och-material/ingen-ska-missa-ersattning för att ta del av det.

Mer information på afaforsakring.se
Adressen är afaforsakring.se/forsakring/utbildning-och-material/ingen-ska-missa-ersattning.
Där finns även en länk till Afa Försäkrings kontaktpersoner som kan ge stöd och hjälp i att använda arbetsmaterialet eller genomföra ett arbetsmöte.

Så är boken upplagd

Inledande delar

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

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

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

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

Sakområdeskapitel

Rubrikerna på bokens centrala kapitel är Sjukdom, Arbetsskada, Rehabilitering, Omställning och arbetslöshet, Dödsfall, Pension och Avgiftsbefrielseförsäkring. Här hittar du information om försäkringsskyddet genom lag och kollektivavtal som du kan behöva i ditt informatörsuppdrag.

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

För kapitlen Sjukdom, Arbetsskada, Rehabilitering, Omställning och arbetslöshet, Dödsfall och Pension följer därefter en grafisk illustration – "trygghetspyramiden" – där de för respektive sakområde aktuella förmånerna genom lag och kollektivavtal finns inskrivna.

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

Om avsnittet Aktuellt i 2026 års upplaga av Handboken

Varje sakområdeskapitel har i början ett avsnitt som heter Aktuellt. Där finns information om en del av det som är nytt eller i övrigt aktuellt på området, till exempel ny eller ändrad lagstiftning.

I avtalsförsäkringarna kan det komma till exempel tillfälliga villkorsändringar under året. Uppdaterad information finns alltid på afaforsakring.se.

Sjukdom

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

Det handlar dels om de lagstadgade sjukförmånerna sjuklön, sjukpenning och sjuk- eller aktivitetsersättning dels om kollektivavtalade ersättningar. Till dessa hör kollektivavtalad sjuklön och ersättning från Avtalsgruppsjukförsäkringen AGS-KL vid både sjukskrivning och sjuk- och aktivitetsersättning.

Arbetsskada

Den som råkar ut för en skada i arbetet kan ha rätt till ytterligare ersättning, utöver dem som beskrivs i kapitlet om sjukdom.

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

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

Rehabilitering – åter till arbetet

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

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

En sammanfattning av den nya arbetslöshetsförsäkringen finns i på sid 163–170 i den första delen av kapitlet Omställning och arbetslöshet.

Omställning och arbetslöshet

Den 1 oktober 2025 trädde en ny arbetslöshetsförsäkring i kraft. Den ersatte då den tidigare som hade gällt sedan 1997. Den viktigaste nyheten är att försäkringen har blivit en renodlad inkomstbortfallsförsäkring, där ersättningen grundas på att man uppfyllt ett inkomstvillkor, det vill säga haft en viss arbetsinkomst före arbetslösheten. Tidigare gällde ett arbetsvillkor som byggde på ett visst antal timmars arbete per månad före arbetslösheten.

Den andra delen av kapitlet Omställning och arbetslöshet handlar om Kompetens- och omställningsavtal KOM-KR i den lydelse som gäller sedan den 1 oktober 2022. Genom detta avtal har uppsagda inom kommun- och regionområdet fått tillgång både till kompletterande ekonomisk ersättning och till praktiskt stöd för att hitta ett nytt arbete.

Dödsfall

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

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

Pension

Detta kapitel innehåller information om de två huvudkällor till ålderspension som anställda inom kommun- och regionområdet har, allmän pension och kollektivavtalad tjänstepension. Kapitlet är uppdelat i två delar:

Allmän pension, se sid 231–239.

Nyheten 2026 är att den lagstadgade riktåldern för pension trätt i kraft i det allmänna pensionssystemet. Handboken har i flera år haft förhandsinformation om denna reform, vars effekter inte är begränsade till sakområdet Pension, utan påverkar flera delar av socialförsäkringen. Viktigt att veta är att själva innehållet i den allmänna pensionens delar inte har ändrats. Riktåldersreformen handlar om när man tidigast kan börja få inkomstgrundad pension respektive garantipension utbetald. Garantipensionens lägstaålder är riktåldern (som fastställts till 67 år) och det har medfört konsekvensändringar i i övriga system.

KR-områdets tjänstepensioner, se sid 240–262.

I den andra delen av pensionskapitlet behandlas de kollektivavtala tjänstepensionerna. Numera är pensionsplanen AKAP-KR den som omfattar de flesta anställda på avtalsområdet. I Handboken behandlas också pensionsplanen KAP-KL som numera gäller med övergångsregler samt lämnas översiktlig information om några äldre pensionsplaner.

Avgiftsbefrielseförsäkring

Avgiftsbefrielseförsäkringen är en förmån som gör det möjligt för avtalsområdets anställda att fortsätta tjäna in pensionsrätt i den kollektivavtalade pensionsplanen vid frånvaro då arbetsgivaren inte betalar lön eller sjuklön, till exempel vid sjuk-/aktivitetsersättning. Pensionspremien betalas under sådan tid in av Avgiftsbefrielseförsäkringen i stället.

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

”Hjälpmedelskapitel”

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

I kapitlet Överklaga beskrivs hur man går till väga för att begära omprövning/överklaga. Där finns också information om de partssammansatta nämnder som bland annat har till uppgift att tolka olika delar av kollektivavtalet om avtalsförsäkringar och avtalspension inom kommun- och regionområdet.

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

Hjälp oss att göra nästa upplaga ännu bättre

Vi tar gärna emot idéer och förslag på hur Handboken kan göras ännu bättre.

Kontakta Utbildningsteamet hos Afa Försäkring
utbildningsteamet@afaforsakring.se

Nyheter och ändringar i 2026 års upplaga av Handboken

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

Bokens upplägg och nyheter 2026

I detta inledande kapitel har vi gjort smärre redaktionella ändringar och omformuleringar samt lagt in uppgifter om 2026 års nyheter.

Förkortningar och begrepp

Som vanligt har vi uppdaterat detta kapitel med nya uppslagsord och med ändringar i den förklarande texten till befintliga uppslagsord. I 2026 års upplaga av Handboken finns – förutom rent redaktionella ändringar inklusive beloppsändringar – följande nya eller innehålls-ändrade uppslagsord:

- | | |
|---|--|
| ▲ 10 prisbasbelopp som inkomsttak i vissa socialförsäkringsförmåner | ▲ Dagsförtjänst |
| ▲ AFS | ▲ Grundförsäkringen |
| ▲ AKAP-KL (föregångaren till AKAP-KR) | ▲ Grundvillkor |
| ▲ AKAP-KR | ▲ Inkomstbortfallsförsäkringen |
| ▲ A-kassa | ▲ Inkomstvillkor |
| ▲ Aktivitetsstöd | ▲ LAS-ålder |
| ▲ Allmänt tandvårdsbidrag, ATB | ▲ Medlemsvillkor |
| ▲ Allmänt villkor i arbetslöshetsförsäkringen | ▲ Normalarbetstid |
| ▲ Arbetsvillkor | ▲ Partiell nedtrappningsförmån i AKAP-KR |
| | ▲ Riktålder |
| | ▲ Överhoppningsbar tid |

Sjukdom

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

- 48** Observera uppdateringen av den högsta åldern på raden Sjukersättning i den sammanfattande tabellen. Att sjukersättning från och med 2026 kan betalas som längst tills den försäkrade fyller 67 år (under 2025 var det 66 år) är en följd av att den lagstadgade riktåldern för pension trätt i kraft och är 67 år under perioden 2026-2031.
- 49–50** Nyheterna finns sammanfattade här. Nyheterna inkluderar en handläggningsnyhet från Försäkringskassan: Om den som är sjukskriven får ett nytt läkarintyg förlängs inte sjukpenningen automatiskt, utan från och med den 29 september 2025 måste den försäkrade ansöka om förlängningen.
- 53** Text i diagrammet har uppdaterats med anledning av att sjukersättning från och med 2026 kan betalas ut längst till 67 år (tidigare 66).
- 60–61** Här finns information om de högsta sammanlagda 12-månaders egenkostnadsbeloppen för hälso-/sjukvård, receptbelagda läkemedel. De två förstnämnda är oförändrade i förhållande till 2025, medan egenkostnadsbeloppet för läkemedel har höjts (redan från den 1 juli 2025) från 2 900 kronor till 3 800 kronor per 12-månadersperiod.
- 68–70** I hela avsnittet om regler för bedömning av arbetsförmågan har de angivna åldrarna höjts med ett år i förhållande till 2025 med anledning av att den lagstadgade riktåldern för pension från och med 2026 är 67 år, vilket föranlett konsekvensändringar även i andra delar av socialförsäkringssystemet.
- 71** Här finns ett nytt avsnitt om den möjlighet som införs den 1 mars 2026 om arbetsprövning hos den egna arbetsgivaren med bibehållen sjukpenning.
- 78–80** I avsnittet om sjukersättning har en uppdatering av åldrar gjorts med anledning av att den lagstadgade riktåldern för pension från och med 2026 är 67 år.
- 82–84** Bostadstilläggen BTP och SBTP till personer med sjukersättning eller aktivitetsersättning är i huvudsak oförändrade i förhållande till 2025. Det enda som uppdaterats är de krontalsbelopp som varje år ska beräknas utifrån det för året gällande prisbasbeloppet. Sidhänvisningen till pensionskapitlet i en marginaltext ligger kvar, eftersom det sedan 2022 finns större skillnader mellan BTP och SBTP vid sjuk-/aktivitetsersättning och motsvarande förmåner för ålderspensionärer.

Arbetsskada

I kapitlet Arbetsskada beskrivs de ersättningar enligt lag och kollektivavtal som lämnas utöver grundersättningarna vid arbetsskada. "Grundersättningarna" är de som beskrivs i kapitlet Sjukdom. Vid rehabilitering gäller reglerna som beskrivs i kapitlet Rehabilitering.

- 101** Nyheterna finns sammanfattade här.
- 102** Informationen om Afa Försäkrings stöd till forskning och utveckling har uppdaterats med aktuella belopp.
- 107** En smärre redigeringändring: Informationen om smitta som följd av till exempel stickskada har flyttats till under punktlistan från efter informationen om covid-19.
- 120** Sveda och värk-tabellen är uppdaterad med 2026 års belopp.
- 123** Avsnittet om livränta enligt TFA-KL har uppdaterats med parternas överens-kommelse att pensionsförlust från 67 års ska beräknas enligt skadeståndsrättsliga principer för försäkringsfall som inträffar eller visar sig från och med den 1 januari 2026 istället för den schabloniserade beräkningen med halvering av livräntan.
- 126** Tabellerna för lyte och men samt särskilda olägenheter är uppdaterade med 2026 års belopp.
- 129–131** Mot bakgrund av att allt färre ärenden blivit aktuella för vållandeprövning, har avsnittet om vållande och vållandeprövning kortats ned något.

Rehabilitering

I detta kapitel har vi samlat information om de olika ersättningar och stödåtgärder som finns för återgång i arbete. Här återfinns bland annat en något mer detaljerad beskrivning än i kapitlet Sjukdom av Försäkringskassans arbetsförmågebedömning enligt "rehabiliterings-kedjan". I kapitlet finns också information om AGS-KL Rehabilitering, reglerna för så kallad vilande ersättning vid återgång i arbete för personer med sjuk- och aktivitetsersättning och mycket mer.

- 141** Nyheterna finns sammanfattade här.
- 146–148** Avsnittet om prövning av arbetsförmågan har på sid 148 utökats med hänvisnings-information (till kapitlet Sjukdom) om tre specialregler för Försäkringskassans arbetsförmågebedömning i vissa situationer.
- 151–152** Avsnittet om AGS-KL Rehabilitering utvisar vad som gäller under 2026.

Omställning och arbetslöshet

- 162** Nyheterna finns sammanfattade här.
- 164–170** Informationen om arbetslöshetsförsäkringen är helt nyskrivet från och med denna upplaga av Handboken. I den nya arbetslöshetsförsäkring som trädde i kraft den 1 oktober 2025 grundas ersättningen bland annat på inkomster (istället för som tidigare på arbetad tid) under en ramtid före arbetslösheten

och på antalet månader inom en ramtid som den försäkrade varit medlem i en a-kassa.

172-178 Kollektivavtalets Kompetens- och omställningsavtal KOM-KR i dess lydelse från den 1 oktober 2022 beskrivs här.

176-177 Avsnitten om särskild respektive kompletterande omställningsersättning är uppdaterade med parternas överenskommelse från den 30 september 2025 (redovisad i SKR:s cirkulär 25:45 i lydelse 2025-10-01).

Dödsfall

Regelverket inom sakområdet Dödsfall brukar inte förändras annat än marginellt mellan åren. I denna upplaga av Handboken begränsar sig därför uppdateringarna av detta kapitel till följande:

186 Observera uppdateringen av den högsta åldern på raden Omställningspension i den sammanfattande tabellen. Att omställningspension från och med 2026 kan betalas som längst tills den försäkrade fyller 67 år (under 2025 var det 66 år) är en följd av att riktåldern för pension från och med 2026 är fastställd till 67 år.

189 Nyheterna finns sammanfattade här.

203 I avsnittet om fortsättningsförsäkring TGL-KL påminner vi om att premierna numera fastställs i samband med tecknandet. Den försäkrade uppmanas kontakta KPA:s kundservice genom att ringa 0771-650 500 eller genom att logga in med BankID på Mina sidor på kpa.se.

205 Tabellerna med TGL-KLs ersättningar är uppdaterade med 2026 års belopp, liksom motsvarande belopp i texten inuti delavsnitten.

Pension

Kapitlet om ålderspension innehåller både den lagstadgade allmänna pensionen och kommun- och regionområdets avtalspensionsplaner AKAP-KR och KAP-KL (den senare numera med övergångsregler). 2026 års stora nyhet i det allmänna pensionssystemet är att den lagstadgade riktåldern, fastställd till 67 år, har trätt i kraft. I övrigt finns följande nyheter och ändringar i pensionskapitlet:

228-230 Nyheterna finns sammanfattade här.

235-237 Bostadstilläggen BTP och SBTP samt Äldreförsörjningsstödet ÄFS till personer som fyllt 67 år i huvudsak oförändrade i förhållande till 2025. Det enda som uppdaterats är de kronvalsbelopp som varje år ska beräknas utifrån det för året gällande prisbasbeloppet.

241-262 Efter två automatiska övergångar 2023 respektive 2025 omfattas flertalet anställda på avtalsområdet av pensionsplanen AKAP-KR. KAP-KL gäller endast med övergångsbestämmelser. Beskrivningen av AKAP-KR i Handboken innehåller

också bestämmelser som är gemensamma för AKAP-KR och övergångsreglerna i KAP-KL (till exempel bestämmelser om pensionsval och flytt av pensionskapital). I den sammanfattande informationen om KAP-KL som följer därefter ligger tyngdpunkten på förmånsbestämd pension och livränta, som är de pensionsdelar som medförde att vissa grupper anställda inte automatiskt överförts från KAP-KL till AKAP-KR.

241–242 Här finns en sammanfattning av övergångarna 2023 och 2025 till pensionsplanen AKAP-KR från främst KAP-KL men också PA-KFS 09.

Avgiftsbefrielseförsäkring

Försäkringen gäller för anställda som omfattas antingen av AKAP-KR eller KAP-KL. Förutom redaktionella ändringar har vi gjort följande:

267 I inledningen av kapitlet beskrivs vilka grupper av anställda som omfattas av avgiftsbefrielseförsäkringen. Här har vi lagt till information om vilka grupper anställda med partiell arbetsförmåga som från och med 2025 omfattas av AKAP-KR och därmed av avgiftsbefrielseförsäkring enligt AKAP-KR.

268 I en ny marginaltext redogörs för parternas överenskommelse att den övre åldersgränsen för rätt till betalning av pensionsavgift från och med den 1 januari 2025 har höjts från 66 år till 67 år.

269–270 Information om Särskild AGS-KL-förmån finns kvar i kapitlet, men med kommentaren här att förmånen från och med den 1 oktober 2022 (då den upphörde) beviljas endast till personer med försäkringsfall inträffade före detta datum.

Anmälan och annat praktiskt

Förutom smärre formuleringsändringar kan följande noteras angående detta kapitel:

276–277 De nya basbeloppen för 2026 finns här.

283 Vi har byggt ut avsnittet om sjukpenning med ett separat delavsnitt om den försäkrades ansökan om sjukpenning, både den första ansökan och ny ansökan – om förlängd sjukpenning – i händelse av ett nytt läkarintyg om fortsatt arbetsförmåga.

285 Under 2026 aktuella uppgifter om digital anmälan till AGS-KL finns här.

289 Under 2026 aktuella uppgifter om digital anmälan till TFA-KL finns här.

300–301 Avsnittet om AGS-KL Rehabilitering utvisar vad som gäller 2026.

314–315 Avsnittet om användbara webbplatser har uppdaterats med de senaste uppgifterna om dessa digitala resurser.

Vi framhåller i detta kapitel också betydelsen – både för att spara tid och för att få en för alla parter säkrare hantering – av att anmäla sjukskrivning och arbetsskada till Afa Försäkring digitalt på afaforsakring.se snarare än på pappersblankett.

Att överklaga

Förutom smärre formuleringsändringar och uppdateringar av belopp kan följande noteras angående detta kapitel i 2026 års upplaga av Handboken:

- 324** I avsnittet om Afa Försäkrings Omprövningsavdelning finns, sedan fjolårets upplaga av Handboken, en marginaltext om att den försäkrade numera kan begära omprövning digitalt.

Index

Nya uppslagsord har tillkommit och gamla har tagits bort.



Förkortningar och begrepp

Läs mer om regel-
förnyelsen och ladda ned
de nya föreskrifterna
på Arbetsmiljöverkets
webbplats av.se.

10 prisbasbelopp som inkomsttak i vissa socialförsäkringsförmåner

Sedan 2006 gäller inkomsttaket 10 prisbasbelopp för socialförsäkringsförmånen föräldrapenning som betalas vid barns födelse/adoption. Tillfällig föräldrapenning (så kallade vab-dagar) har inkomsttaket 7,5 prisbasbelopp. Sedan den 1 juli 2018 har följande fem socialförsäkringsförmåner inkomsttaket 10 prisbasbelopp: sjukpenning, rehabiliteringspenning, närståendepenning, smittbärapenning samt ersättning från Försäkringskassan vid tvist om sjuklön. Övriga ersättningar, till exempel sjukersättning och aktivitetsersättning, har inkomsttaket 7,5 prisbasbelopp.

AB

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

Afa Försäkring

Afa Försäkring är kortnamnet för Afa Försäkring tjänstepensionsaktiebolag.

AFS

Arbetsmiljöverkets författningssamling. I AFS-serien publiceras Arbetsmiljöverkets föreskrifter (till exempel AFS 2023:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete – grundläggande skyldigheter för dig med arbetsgivaransvar). Föreskrifterna i AFS-serien kompletterar arbetsmiljölagen och gäller som om de vore lag. Sedan den 1 januari 2025 är antalet föreskrifter 15, i vilka Arbetsmiljöverket efter ett regelförnyelsearbete sammanfört innehållet i de tidigare 64 föreskrifterna.

AGF-KL

Tidigare gällande kollektivavtal om avgångsförmåner för kommun- och landstingsanställda. Avtalet upphörde den 1 januari 2012 och ersattes då av omställningsavtalet KOM-KL. Sedan 1 oktober 2022 gäller Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR. Se uppslagsordet KOM-KR.

AGS-KL

Kollektivavtalad Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda i kommuner, regioner, tros-samfundet Svenska kyrkan och vissa kommunala bolag.

AKAP-KL (föregångaren till AKAP-KR)

Pensionsavtalet AKAP-KL gällde under perioden 2014-2022 endast för anställda födda 1986 och senare.

AKAP-KR

Förkortningen står för Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension. Sedan den 1 januari 2023 och med övergångar även under 2025 gäller pensionsavtalet AKAP-KR för flertalet anställda inom kommuner, regioner, kommunalförbund och företag som är medlemmar i arbetsgivarorganisationen Sobona.

A-kassa

Arbetslöshetskassa. De flesta a-kassor är knutna till fackförbund men det finns också en statlig a-kassa, Alfa-kassan, som alla får bli medlemmar i och dessutom särskilda a-kassor för exempelvis egna företagare.

Aktivitetsersättning

Se Sjuk- och aktivitetsersättning.

Aktivitetsstöd

Ersättning som betalas ut av Försäkringskassan till deltagare i arbetsmarknadspolitiskt program och som kan vara lika stor som arbetslöshetsersättningen. Dagar med aktivitetsstöd räknas av från den försäkrades dagar med dagpenning från a-kassa. För personer som saknar rätt till ersättning från a-kassan är aktivitetsstödet 365 kronor om dagen från och med den 1 oktober 2025 (höjt från tidigare 223 kronor om dagen).

Allmän pension

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

Allmänt tandvårdsbidrag, ATB

Bidraget betalas ut till tandläkaren eller tandhygienisten men "tillhör" den enskilda tandvårdspatienten (registreras som ett tillgodohavande hos Försäkringskassan). Var och en som är bosatt i Sverige och som har passerat åldersgränsen för kostnadsfri tandvård för barn och unga (året efter det år då 19-årsdagen infaller) har rätt till ATB. Under 2026 gäller följande årliga ATB-belopp i de olika åldersgrupperna: 600 kronor för personer som är 20 till och med 23 år samt från 65 års ålder och uppåt och 300 kronor för personer som är 24 år till och med 64 års ålder. Det är möjligt att spara bidraget från ett år till nästa för att då kunna använda två bidrag.

Allmänt villkor i arbetslöshetsförsäkringen

Detta allmänna villkor i den nya arbetslöshetsförsäkring som trädde i kraft den 1 oktober 2025 är i huvudsak detsamma som det som i den gamla försäkringen hette Grundvillkor. För att över huvud taget ha rätt till ersättning från arbetslöshetsförsäkringen ska den försäkrade vara arbetsför och oförhindrad att ta ett arbete, vara anmäld som arbetssökande vid Arbetsförmedlingen och stå till arbetsmarknadens förfogande.

AML

Arbetsmiljölagen.

Antagandeinkomst

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

Antagen pensionsbehållning

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

Arbetsskadesjukpenning

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

Arbetsvillkor

Arbetsvillkoret i form av ett visst lägsta antal arbetade timmar inom en ramtid, var en av de kvalificeringsgrunder för ersättning som gällde i den tidigare arbetslöshetsförsäkringen (ersatt från och med den 1 oktober 2025 av en ny arbetslöshetsförsäkring som huvudsakligen bygger på inkomst och medlemskap före arbetslösheten i en a-kassa). Övergångsregel: Den som hade en påbörjad ersättningsperiod före den 1 oktober 2025 fortsätter att få ersättning enligt det gamla regelverket tills den beslutade ersättningsperioden är slut. Se Inkomstvillkor för vad som gäller i den nya arbetslöshetsförsäkringen.

Arvsvinst

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

Assistansersättning

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

ATP

En del av det allmänna pensionssystem som gällde i Sverige fram till 1999. Hur stor ATP blir/blev beror på inkomsten de femton bästa inkomståren. För full ATP krävs att man arbetat i 30 år. I det nu gällande pensionssystemet får personer födda 1938–1953 en del av sin pension enligt de gamla reglerna för ATP. Se Tilläggspension.

Avgiftsbefrielseförsäkring

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

Avgiftsbestämd pension

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

Avgiftsbestämd ålderspension

Namnet på den största delen i pensionsavtalet AKAP-KR och på en av delarna i pensionsavtalet KAP-KL. Se även Förmånsbestämd ålderspension, Intjänad pensionsrätt, Livränta och Särskild avtalspension.

Besvär (som i "besvär till Förvaltningsrätten")

Klagomål över meddelat beslut.

Boendetillägg

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

BTP, bostadstillägg till pensionärer

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

Covid-19

Sedan den 1 april 2022 klassas covid-19 inte längre som en allmänfarlig eller samhällsfarlig sjukdom och ska därför inte anmälas som allvarligt tillbud till Arbetsmiljöverket vid smitta ådragen i arbetet.

Dagsförtjänst

Dagsförtjänst var en beräkning som gjordes i den tidigare arbetslöshetsförsäkringen (ersatt från och med den 1 oktober 2025 av en ny arbetslöshetsförsäkring) för att fastställa ersättningen. Övergångsregel: Den som hade en påbörjad ersättningsperiod före den 1 oktober 2025 fortsätter att få ersättning enligt det gamla regelverket tills den beslutade ersättningsperioden är slut.

Efterlevandepension

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

Efterlevandepensionsunderlag (EPU)

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

Efterskydd/efterskyddstid

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

Ekonomisk invaliditet

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

Electum

Se Pensionsvalet (PVAB).

EPU

Efterlevandepensionsunderlag. Används för att beräkna efterlevandepensioner.

Familjeskydd i AKAP-KR

AKAP-KR, kollektivavtalets pensionsplan som från och med 2023 gäller för flertalet anställda i kommuner, regioner, kommunalförbund och kommunnära företag har sedan den 1 januari 2018 haft ett avtal om efterlevandeförmåner, Familjeskydd AKAP-KL. Detta avtal gäller även under hela 2026.

Familjepension

Ett namn på pension till efterlevande.

Flytträtt

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

Folkpension

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

Fondförsäkring

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

Fördelningssystem

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

Förhöjt prisbasbelopp

Det förhöjda prisbasbeloppet används bland annat vid beräkning av pensionspoäng enligt de tidigare ATP-reglerna. Beloppet fastställs årligen av regeringen. 2026 är det förhöjda prisbasbeloppet 60 500 kronor. Se också Prisbasbelopp och Inkomstbasbelopp.

Förmånsbestämd pension

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

Förmånsbestämd ålderspension

Namnet på en av delarna i pensionsavtalet KAP-KL. Se även Avgiftsbestämd ålderspension, Intjänad pensionsrätt, Livränta och Särskild avtalspension.

Förmånstagare

Den eller de som försäkringsbelopp ska utbetalas till.

Förmånstagarförordnande

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

Försäkringskassan

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

Försörjningsstöd

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

Förtidspension

Bytte namn den 1 januari 2003 till "sjukersättning". Se Sjuk- och aktivitetsersättning.

Förvaltningsrätten

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

Garantipension

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

Grundförsäkringen

Grundförsäkringen hette en av de två delarna i den arbetslöshetsförsäkring som gällde från 1997 fram till den 1 oktober 2025 då en ny arbetslöshetsförsäkring trädde i kraft. Den andra delen i den gamla försäkringen hette Inkomstbortfallsförsäkringen. Övergångsregel: Den som hade en påbörjad ersättningsperiod före den 1 oktober 2025 fortsätter att få ersättning enligt det gamla regelverket tills den beslutade ersättningsperioden är slut.

Grundvillkor

I den nya arbetslöshetsförsäkring som trädde i kraft den 1 oktober 2025 finns motsvarande krav men det har bytt namn. Se Allmänt villkor i arbetslöshetsförsäkringen.

Handikappersättning

Handikappersättningen utvecklades med övergångsregler den 1 januari 2019. Se Merkostnadsersättning.

Högekostnadsskydd/egenkostnadsbelopp

Vid besök hos läkare eller annan vårdpersonal betalas patientavgift. Högst behöver man under 2026 betala 1 450 kronor i patientavgifter under 12 månader. Sedan utfärdas ett "frikort" för den tid som återstår av 12-månadersperioden. För inköp av receptbelagda läkemedel finns också ett högekostnadsskydd. Man betalar under 2026 högst 3 800 kronor för läkemedel under 12 månader. Sedan utfärdas ett "frikort". För slutet sjukhusvård får avgiften enligt lag vara högst 130 kronor per dygn. Regionerna får dock besluta att ta ut en lägre avgift och/eller begränsa patientens sammanlagda kostnad vid längre tids sjukhusvård.

Högsta förvaltningsdomstolen

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

HÖK

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

ILO

International Labour Organization.

Inkomstbasbelopp

Det basbelopp som baseras på inkomstindex. Fastställs årligen av regeringen. 2026 är inkomstbasbeloppet 83 400 kronor. Se också Prisbasbelopp och Förhöjt prisbasbelopp.

Inkomstbortfallsförsäkringen

Inkomstbortfallsförsäkringen hette en av de två delarna i den arbetslöshetsförsäkring som gällde från 1997 fram till den 1 oktober 2025 då en ny arbetslöshetsförsäkring trädde i kraft. Den andra delen i den gamla försäkringen hette Grundförsäkringen. Övergångsregel: Den som hade en påbörjad ersättningsperiod före den 1 oktober 2025 fortsätter att få ersättning enligt det gamla regelverket tills den beslutade ersättningsperioden är slut.

Inkomstpension

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

Inkomstpensionstillägg

Denna förmån är ett tillägg till inkomstgrundad allmän pension till personer som har fyllt 67 år och som har en månatlig pension på 10 166 och 19 202 kronor. Beräkningsunderlaget bestäms som om inkomstpensionen och tilläggpensionen hade börjat lyftas den kalendermånad då den försäkrade fyller 67 år. För fullt inkomstpensionstillägg på 25-600 kronor i månaden krävs minst 30-40 år med pensionsgrundande inkomst (40 år för personer födda 1945 eller senare). Inkomstpensionstillägg betalas ut automatiskt av Pensionsmyndigheten till pensionärer som har rätt till det.

Inkomstvillkor

Inkomstvillkoret innehåller det centrala kravet för ersättning i den nya arbetslöshetsförsäkring som trädde i kraft den 1 oktober 2025. För att uppfylla det ordinarie inkomstvillkoret ska man under en ramtid på 12 månader före arbetslösheten ha haft en sammanlagd inkomst på minst 120 000 kronor och under minst fyra sammanhängande månader under denna ramtid ha haft en månadsinkomst på minst 11 000 kronor. Båda dessa krav ska vara uppfyllda för att ha uppfyllt det ordinarie inkomstvillkoret. Det finns också ett alternativt inkomstvillkor som uppfylls genom att under ramtiden på 12 månader före arbetslösheten ha haft en inkomst på minst 11 000 kronor under fyra sammanhängande

månader. Den ersättningsgrundande månadsinkomsten beräknas i båda fallen som summan av inkomsterna under ramtiden dividerad med 12.

Intjänad pensionsrätt

Namnet på en av delarna i pensionsavtalet KAP-KL. Se även Avgiftsbestämd ålderspension, Förmånsbestämd ålderspension, Livränta och Särskild avtalspension.

ISA

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

ITP

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

KAP-KL

KollektivAvtalad Pension för anställda i kommuner och regioner, kommunalförbund och vissa företag i kommun-/regionsektorn. Sedan den 1 januari 2023 gäller KAP-KL med övergångsregler eftersom flertalet anställda födda 1958-1985 som under åren 2014–2022 omfattades av KAP-KL förts över till pensionsavtalet AKAP-KR (som är en förstärkt och namnbytt upplaga av det avtal som tidigare hette AKAP-KL).

Karens/karenstid

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

Karensbelopp

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

KKP (Kollektivavtalsstiftelsen för avtalsvård av Kommunal Pension)

Stiftelsen har bildats av avtalsområdets parter för att främja ekonomiskt fördelaktiga pensionslösningar och effektiv administration av kommunala tjänstepensionsavtal. Till KKP:s uppgifter hör att teckna anslutningsavtal med de av parterna utvalda valbara försäkringsgivarna för pensionsavtalen.

KOM-KR

KOM-KR står för Kompetens- och omställningsavtal och är det kollektivavtal om både praktiskt stöd och ekonomisk ersättning vid arbetslöshet som började gälla den 1 oktober 2022. Avtalet är en förstärkning och utvidgning av det KOM-KR-avtal som gällde under perioden den 1 maj 2021 till och med den 30 september 2022 (och som den 1 maj 2021 ersatte det tidigare omställningsavtalet KOM-KL). Avtalet omfattar anställda i kommuner, regioner och kommunalförbund samt inom företag som är medlemmar i de kommunala företagens arbetsgivarorganisation Sobona. I KOM-KR ingår bland annat kompletterande ersättningar vid studier och olika slags insatser för omställning som kan sättas in både under pågående anställning och vid uppsägning eller efter avslutad anställning.

Kommunal

Kommunalarbetareförbundet.

Kompletterande omställningsersättning

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

Konsumtionsstöd i BTP

Så kallas tilläggsbeloppet som finns i det bostadstillägg till pensionärer, BTP, som betalas till ålderspensionärer. Under 2026 är tilläggsbeloppet 840 kronor för ogift pensionär och 420 kronor för gift pensionär (oförändrat i förhållande till 2025). I BTP som betalas vid sjuk-/aktivitetsersättning finns inget tilläggsbelopp.

Korttidsarbete/korttidspermittering

Tid med lägre lön under korttidsarbete med stöd av lagen (2013:948) är att betrakta som så kallad SGI-skyddad tid.

KPA Tjänstepensionsförsäkring AB

KPA, som bland annat administrerar tjänstegrupplivförsäkringen TGL-KL, har bytt namn till KPA Tjänstepensionsförsäkring AB.

KTP

Kooperationens tilläggspension.

Landsting (har bytt namn till regioner)

Under 2019 bytte de tidigare landstingen namn till regioner.

LAS

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

LAS-ålder

Termen LAS-ålder är inte lagstadgad men används allmänt. LAS-åldern är den ålder till vilken en arbetstagare har rätt att stanna kvar i sin anställning. Efter uppnådd LAS-ålder finns anställningsskyddet inte kvar utan arbetsgivaren har rätt att initiera arbetstagarens avgång med pension. LAS-åldern har varit 69 år sedan 2023 och är 69 år även under 2026.

Livränta (på förmånsbestämd ålderspension i KAP-KL)

Namnet på en av delarna i pensionsavtalet KAP-KL. Se även Avgiftsbestämd ålderspension, Förmånsbestämd ålderspension, Intjänad pensionsrätt och Särskild avtalspension.

Livsinkomst

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

LO

Landsorganisationen i Sverige.

Lyte och men

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

Länsrätten

Har upphört. Se Förvaltningsrätten.

Lön under ledighet för omställningsinsatser

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

Materiellt innehåll (i en lag eller ett avtal)

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

Medicinsk invaliditet

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

Även i den nya arbetslöshetsförsäkringen finns ett krav på medlemskap i en a-kassa, men det är annorlunda utformat och heter inte längre Medlemsvillkor. Läs mer på sid 168–169.

Medlemsvillkor

Medlemsvillkoret i form av minst 12 månaders medlemskap i en a-kassa före arbetslösheten var en av de kvalificeringsgrunder för ersättning från den dåvarande Inkomstbortfallsförsäkringen som gällde i den tidigare arbetslöshetsförsäkringen (ersatt från och med den 1 oktober 2025 av en ny arbetslöshetsförsäkring). Övergångsregel: Den som hade en påbörjad ersättningsperiod före den 1 oktober 2025 fortsätter att få ersättning enligt det gamla regelverket tills den beslutade ersättningsperioden är slut.

Merkostnadsersättning

Merkostnadsersättning till vuxna är en förmån som kan beviljas av Försäkringskassan till en person som fyllt 19 år och som på grund av funktionsnedsättning eller sjukdom behöver hjälp minst två timmar om dagen för att kunna studera eller arbeta. Merkostnadsersättning kan även betalas till förälder som får omvårdnadsbidrag för omvårdnad och tillsyn av ett barn med funktionsnedsättning.

Normalarbetstid

Normalarbetstid var en beräkning som gjordes i den tidigare arbetslöshetsförsäkringen (ersatt från och med den 1 oktober 2025 av en ny arbetslöshetsförsäkring) för att fastställa ersättningen. Övergångsregel: Den som hade en påbörjad ersättningsperiod före den 1 oktober 2025 fortsätter att få ersättning enligt det gamla regelverket tills den beslutade ersättningsperioden är slut.

Närståendepenning

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

OFR

Offentliganställdas Förhandlingsråd.

Omvårdnadsbidrag

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

PA-KFS 09

Den pensionsplan som gällde 2009-2022 för anställda i vissa kommunala bolag anslutna till ursprungligen KFS och Pacta som omvandlats till arbetsgivarorganisationen Sobona. Sedan den 1 januari 2023 gäller PA-KFS 09 med övergångsregler eftersom det stora flertalet anställda under 2023 (och sedan även 2025) födda 1958 eller senare förts över till pensionsavtalet AKAP-KR.

PA-KL

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

Partiell nedtrappningsförmån i AKAP-KR

Denna nya förmån i AKAP-KR införs 2027 (alltså inte under 2026) och kommer att vara en möjlighet för anställda som fyllt 64 år att minska sin arbetstid men ändå få fortsatta inbetalningar till AKAP-KR som före arbetstidsminskningen. Om den anställda fyllt 67 år blir förmånen mer generös. Partiell nedtrappningsförmån förutsätter en överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställda.

En lite mer utförlig sammanfattning av denna kommande (2027) nyhet finns på sid 230.

Partiell särskild avtalspension

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

Pensionsavgift

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

Pensionsgrundande belopp

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

Pensionsgrundande inkomst (PGI)

PGI används när man räknar ut rätten till pension i framtiden i det allmänna pensionssystemet. Den högsta pensionsgrundande inkomsten, PGI, är 7,5 inkomstbasbelopp (625 500 kronor per år, eller 52 125 kronor i månaden 2026). För att komma dit krävs det dock en högre årsinkomst, eftersom PGI är årsinkomsten minus den allmänna pensionsavgiften. Den högsta årsinkomsten som räknas är 8,07 inkomstbasbelopp

(673 038 kronor per år, eller 56 086 kronor i månaden 2026). PGI fastställs av Skatteverket i samband med den årliga taxeringen.

Pensionsmyndigheten

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

Pensionspoäng

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

Pensionsnämnden

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

Pensionsrätt

Underlag för rätt till pension i framtiden.

Pensionsstiftelse

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

Pensionsunderlag

I allmän pension är pensionsunderlaget summan av pensionsgrundande inkomst och pensionsgrundande belopp. I KAP-KL är pensionsunderlaget genomsnittet av ett antal bästa inkomstår i slutet av arbetslivet (se sid 256–257 för en närmare beskrivning av hur det räknas ut).

Pensionsvalet (PVAB)

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

PFA

Pensions- och Försäkringsavtal för kommuner, regioner med flera. Ett av de äldre pensionsavtalen på avtalsområdet. Fanns i två versioner: PFA -98, PFA -01. Föregångare till pensionsavtalet KAP-KL.

PGI

Pensionsgrundande inkomst i det allmänna pensionssystemet. För att PGI ska kunna beräknas krävs en sammanlagd inkomst under året på minst 42,3 procent av prisbasbeloppet (inkomstgränsen för att lämna självdeklaration). 2026 motsvarar det 25 042 kronor. Högsta PGI är 7,5 inkomstbasbelopp, vilket dock kräver en inkomst (avgiftsunderlag) på 8,07 inkomstbasbelopp, eftersom den allmänna pensionsavgiften på 7 procent ska dras av från avgiftsunderlaget innan PGI fastställs. 7,5 inkomstbasbelopp 2026 är 625 500 kronor och 8,07 inkomstbasbelopp är 673 038 kronor.

PPM

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

Premiebefrielseförsäkring

Se Avgiftsbefrielseförsäkring.

Premiepension

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

Preskriptionstid

Den tid efter vilken en fordran inte längre kan krävas.

Prisbasbelopp

Belopp som används för att värdesäkra olika socialförsäkringsförmåner, exempelvis sjukersättning. Benämndes tidigare basbelopp (innan det fanns flera olika basbelopp). Fastställs årligen av regeringen och följer den allmänna prisutvecklingen. 2026 är prisbasbeloppet 59 200 konor. Se även Inkomstbasbelopp.

Regeringsrätten

Bytte den 1 januari 2011 namn till Högsta förvaltningsdomstolen.

Regioner

Sedan 2019 gäller beteckningen "region" för alla regionala enheter, inklusive de tidigare landstingen.

Rehabilitering

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

Rehabiliteringskedjan

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

Rehabiliteringspenning

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

Rehabiliteringsutredning

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

Riktålder

Ett begrepp som år 2020 infördes i socialförsäkringsbalken, SFB, och som trädde i kraft den 1 december 2025 med tillämpning från och med den 1 januari 2026. Riktåldern är en framräknad ålder som bygger på medellivslängdens utveckling. Riktåldern ska beräknas varje år, tillämpas sex år efter beräkningsåret. Från och med 2026 är riktåldern den tidigaste ålder från vilken man kan få garantipension och bostadstillägg. Regeringen ska utfärda förordningar i vilka riktåldern fastställs och har redan utfärdat sådana förordningar som fastställer riktåldern till 67 år för åren 2026, 2027, 2028, 2029, 2030 och 2031.

Saco

Sveriges Akademikers Centralorganisation.

Sambo

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

Samordning

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

SBTP, särskilt bostadstillägg till pensionärer

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

Selectum

Se Valcentralen (Skandikon).

SFB

Se Socialförsäkringsbalken.

SGI

Sjukpenninggrundande inkomst.

SGI-skydd

Försäkringskassan fastställer sjukpenninggrundande inkomst, SGI, utifrån den beräknade årliga inkomsten från förvärvsarbete. Det går att förlora SGI, till exempel vid arbetslöshet om man inte inom 3 månader har anmält sig som arbetssökande och aktivt söker arbete genom Arbetsförmedlingen. I gengäld finns situationer då den försäkrade varken arbetar eller söker arbete och ändå får behålla sin SGI. Det kallas SGI-skydd och gäller till exempel när den försäkrade har sjukpenning, graviditetspenning, föräldrapenning, aktivt söker arbete genom Arbetsförmedlingen eller bedriver studiemedelsberättigade studier. SGI-skydd gäller också under 25 dagars "rådrum" efter att Försäkringskassan fattat slutligt beslut om att sluta betala sjukpenning.

SjLL

Lagen om sjuklön.

Sjuk- och aktivitetsersättning

Ersättning för sjukdom som varaktigt sänker förmågan att förvärvsarbeta. Före 2003 hette förmånen förtidspension. Om sjukersättning eller aktivitetsersättning betalas ut i form av inkomstrelaterad ersättning är den pensionsgrundande i det allmänna pensionssystemet. Aktivitetsersättning är ersättningen för yngre personer från 19 upp till 30 års ålder. Sjukersättning kan betalas ut från och med 30 års ålder (i undantagsfall tidigare) och längst fram till den ålder då garantipension från det allmänna pensionssystemet tidigast kan börja utbetalas (67 år från och med 2026).

Sjuklön

Sjuklön enligt sjuklönelagen, SjLL. Betalas av arbetsgivaren.

Sjuklön enligt AB

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

Sjukpenning

En av de ersättningar för inkomstbortfall som Försäkringskassan betalar vid sjukdom. Sjukpenning finns i tre former: på normalnivå och på fortsättningsnivå samt sjukpenning i särskilda fall. Alla former av sjukpenning kan bytas ut av Försäkringskassan mot rehabiliteringspenning av motsvarande slag. Se även Sjuk- och aktivitetsersättning.

Sjukpenninggrundande inkomst (SGI)

SGI används när man räknar ut rätten till sjukpenning, rehabiliteringspenning, sjukersättning, aktivitetsersättning eller föräldrapenning enligt socialförsäkringsbalken. För att kunna få en SGI fastställd måste den försäkrade ha en årsinkomst på minst 24 procent av prisbasbeloppet (14 208 kronor år 2026). Den högsta sjukpenninggrundande inkomsten, SGI, är 10 prisbasbelopp (2026 är det 592 000 kronor per år eller 49 333 kronor i månaden). 10 prisbasbelopp som inkomsttak gäller dock bara för sjukpenning, rehabiliteringspenning, närståendepenning och smittbärappenning ersättning från Försäkringskassan vid tvist om sjuklön samt för föräldrapenning i samband med barns födelse eller adoption. Andra förmåners inkomsttak ligger kvar på 7,5 prisbasbelopp (2026 är det 444 000 kronor per år eller 37 000 kronor i månaden).

SKR, Sveriges Kommuner och Regioner

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

Smittbärappenning

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

Sobona

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

Socialbidrag

Se Försörjningsstöd.

Socialförsäkringsbalken

Den balk (sammanhållen framställning av lagstiftningen på ett visst område) i lagboken som sedan den 1 januari 2011 ersatt en rad tidigare lagar på socialförsäkrings- och pensionsområdet. Exempel på sakområden/förmåner som tidigare behandlades i separata lagar och som nu ingår i socialförsäkringsbalken: sjukpenning, sjuk- och aktivitetsersättning, föräldrapenning, arbetsskadelivränta, bostadsbidrag till pensionärer, äldreförsörjningsstöd, omvårdnadsbidrag, bilstöd, efterlevandepensioner, barnbidrag, underhållsstöd samt ålderspension i form av inkomstpension, premiepension, tilläggspension, garantipension. Socialförsäkringsbalkens lagnummer i Svensk författningssamling (SFS) är 2010:110 och den förkortas SFB.

SPV

Statens tjänstepensionsverk.

Sveda och värk

Fysiskt och psykiskt lidande av övergående natur. Jämför Lyte och men.

Särskild AGS-KL-förmån

En förmån som infördes den 1 juni 2018 i Avtalsgruppsjukförsäkring AGS-KL (den 1 november 2018 för anställda i kommunala företag) för att möjliggöra fortsatt ersättning under en begränsad tid från AGS-KL till sjukskrivna anställda som fått ett beslut om att Försäkringskassan inte kommer att fortsätta betala sjukpenning. Särskild AGS-KL-förmån upphörde den 1 oktober 2022 med övergångsbestämmelser för dessförinnan inträffade försäkringsfall.

Särskild avtalspension

Namnet på en av delarna i pensionsavtalen AKAP-KR och KAP-KL. Är en rätt enligt kollektivavtal för äldre anställda i uttryckningsstyrka i räddningstjänsten och är en möjlighet för övriga efter individuell överenskommelse med arbetsgivaren. Se även Partiell särskild avtalspension, Avgiftsbestämd ålderspension, Förmånsbestämd ålderspension, Intjänad pensionsrätt och Livränta.

Särskild omställningsersättning

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

TCO

Tjänstemännens centralorganisation.

TFA-KL

Kollektivavtalad Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för kommun- och regionanställda.

TGL-KL

Kollektivavtalad Tjänstegrupplivförsäkring för kommun- och regionanställda.

Tillägg av pensionsavgift (extrapremie) i AKAP-KR

Utöver den ordinarie pensionsavgiften till AKAP-KR betalar arbetsgivaren årligen in en extra pensionspremie till anställda som under våren 2023 genom eget val övergick från KAP-KL till AKAP-KR. Årligt tillägg av pensionsavgift betalas också in för vissa anställda vid automatisk övergång den 1 januari 2025 från KAP-KL eller PA-KFS 09 till AKAP-KR. Avgiftens storlek beror på den anställdas ålder.

Tilläggspension

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

Tjänstepension

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

TPA-18

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

Traditionell förvaltning av pensionssparande i försäkringsform

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

"Trygghetspension" – sjukersättningsregler för personer som fyllt 62 år

Det som inför riksdagsbeslutet kallades "Trygghetspension" är en specialregel som gäller sedan den 1 september för arbetsförmågeprövning vid ansökan om sjukersättning. En försäkrad som har högst fem år kvar till den ålder då sjukersättning enligt lag inte längre kan lämnas (från och med 2026 är det 67 år, varför "Trygghetspension" under 2026 omfattar försäkrade som fyllt 62 men inte 67 år) ska få sin arbetsförmåga prövad endast mot yrken som hon eller han haft erfarenhet av de senaste 15 åren.

TSI

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

Valcentralen (Skandikon)

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

Vårdbidrag

Vårdbidraget utvecklades med övergångsregler den 1 januari 2019. Se Omvårdnadsbidrag och Merkostnadsersättning.

Värdesäkring

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

Återbetalningsskydd

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

Överhoppningsbar tid

Detta begrepp finns även i den nya arbetslöshetsförsäkring som började gälla den 1 oktober 2025. Överhoppningsbar tid är månader som till övervägande del innehåller dagar med till exempel sjukpenning eller föräldrapenning. Sådana månader får a-kassan bortse från om den arbetslösa under den månaden inte haft den minsta inkomst av förvärvsarbete per månad som krävs för att uppfylla ett inkomstvillkor. Denna överhoppning gör att ramtiden så att säga skjuts bakåt tills man får ihop 12 månader.



Sjukdom

Innehåll

Översikt – medicinskt grundad arbetsoförmåga (sjukdom) 45

Trygghetspyramiden 45

Sammanfattande översikt 46

Aktuellt 49

Nyheter i lagstiftningen 49

Prisbasbeloppet 2026 49

Konsekvensändringar i flera socialförsäkringar
med anledning av att riktåldern har trätt i kraft i det
allmänna pensionssystemet 49

Obligatorisk ansökan om förlängd sjukpenning vid
nytt läkarintyg 49

Arbetsprövning med bibehållen sjukpenning 50

Nyheter i kollektivavtalet 50

Försäkringar vid sjukdom 51

Ersättningar vid sjukskrivning 51

Ersättningar vid bestående arbetsoförmåga 52

Avgiftsbefrielseförsäkringen för AKAP-KR och
KAP-KL 52

Sammanfattande diagram 53

Sjuklön enligt lag 54

Allmänt om sjuklön enligt lag 54

Undantag 54

Vem har rätt till sjuklön? 54

Anställd 54

Om anställningen upphör 55

Läkarintyg för rätt till sjuklön 55

”Förstadagsintyg” kan krävas 55

Sjuklönens storlek 55

Regler för karensavdrag och högriskskydd 56

Karensavdrag 56

Flera arbetsgivare 56

Återinsjuknanderegler 56

Allmänt högriskskydd 57

Särskilt högriskskydd 57

Specialregler vid sjuklön 58

Ersättning för resekostnader i stället för sjuklön 58

Sjuklön under semester och ledighet 58

Sjukkontroll 58

Tystnadsplikt 58

Anmälan till Försäkringskassan 58

Twist om sjuklön 59

Ersättning från Försäkringskassan vid
twist om sjuklön 59

Högekostnadsskydd – sjukvård och medicin 60

Nedsatt pris på läkarvård och medicin 60

Sjukvård 2026 60

Läkemedel 2026 61

Sjukpenning 62

Sjukpenninggrundande inkomst – SGI 62

Allmänt om SGI 62

SGI-skyddad tid 62

Regler för karensavdrag och högriskskydd 63

Sjukpenning med eller utan rätt till sjuklön
enligt lag 63

Sjukpenning till anställd som har rätt till sjuklön enligt SjLL 63
Sjukpenning till anställd som saknar rätt till sjuklön 63

Kalenderdagsberäknad eller arbetstidsberäknad sjukpenning 64

Kalenderdagsberäknad sjukpenning 64
Arbetstidsberäknad sjukpenning 64

Sjukpenning – tre olika former 64

Sjukpenning på normalnivå – tidsbegränsad eller inte 65

Huvudregel 65
Undantag från tidsbegränsningen 65
Ersättningsnivå 65
Så fungerar sammanläggning av sjukperioder inom ramtiden 65

Sjukpenning på fortsättningsnivå 66

Ersättningsnivå 66

Sjukpenning i särskilda fall 66

Rätten till sjukpenning i särskilda fall 66
Prövning av arbetsförmågan 66
Ersättningsnivå 67
Samordning med andra ersättningar 67
Sjukpenning i särskilda fall är inte pensionsgrundande 67

Regler för bedömning av arbetsförmåga 68

Rehabiliteringskedjan – en bedömningsmodell i tre steg 68
Sammanläggning av rehabiliteringskedjans sjukperioder för arbetsförmågebedömning 69
"Rehabiliteringskedjan" för personer som fyllt 64 men inte 67 år 69

"Rehabiliteringskedjan" vid sjukpenning i särskilda fall 70

Särskild försäkrans från den försäkrade 70

Rätt till tjänstledighet för att prova annat arbete 70

1 mars 2026: Arbetsprövning med bibehållen sjukpenning 71

Specialregler – sjukpenning 71

Reseersättning i stället för sjukpenning 71
Sjukpenning under semester 71
Sjukpenning vid studieledighet 71
Sjukpenning under arbetskonflikt 72
Sjukpenning vid arbetslöshet 72
Sjukpenning efter fyllda 67 år 72

Vad får en sjuk person göra under sjukskrivningstiden? 73

Smittbärappenning 73

Smittbärappenning vid smitta som inte orsakat arbetsoförmåga 73
Smittbärappenning betalas inte vid arbetsoförmåga 73
Kompletterande ersättning från AGS-KL vid smittbärappenning 74

Ersättning enligt kollektivavtal under sjukpenningstid 75

Sjuklön enligt avtal (AB) och dagsersättning enligt AGS-KL 75

Månadsavlönade 75
Timavlönade 76

Rehabilitering 77

Sjukersättning eller aktivitetsersättning enligt lag 78

Sjukersättning 78

Regler för arbetsförmågebedömningen upp till 62 års ålder 78

Regler för arbetsförmågebedömningen mellan 62 och 67 års ålder ("Trygghetspension") 79

Aktivitetsersättning 79

Ersättningsnivåer i sjukersättning eller aktivitetsersättning 79

Inkomstrelaterad sjukersättning eller aktivitetsersättning 80

Garantiersättning 81

Tillägg till sjuk- och aktivitetsersättning 81

Återgång i arbete för personer med sjuk- eller aktivitetsersättning 81

Bostadstillägg till pensionärer (BTP) vid sjuk-/aktivitetsersättning 82

Några kommentarer till tabellen 82

Särskilt bostadstillägg till pensionärer (SBTP) 83

Boendetillägg 83

Vid funktionsnedsättning 84

Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS-KL 85

När lämnar AGS-KL ersättning? 85

Dagersättning 85

Månadersättning 85

Förutsättningar för rätt till dags- eller månadersättning 85

När kan ersättning inte lämnas 86

Mer om kvalifikationstid och försäkringsgrundande anställningstid 86

Så gäller AGS-KL vid sjukpenning 87

Till och med dag 360 i sjukperioden 87

Ersättning vid sjukpenning på normalnivå 87

Ersättning vid sjukpenning på fortsättningsnivå 87

Särskild AGS-KL-förmån – gäller med övergångsregler 87

Månadersättning under tid med sjuk- och aktivitetsersättning 87

Hur länge betalas månadersättningen? 88

Exempel på månadersättningens storlek 89

Månadersättning för inkomstdelar över 7,5 prisbasbelopp 90

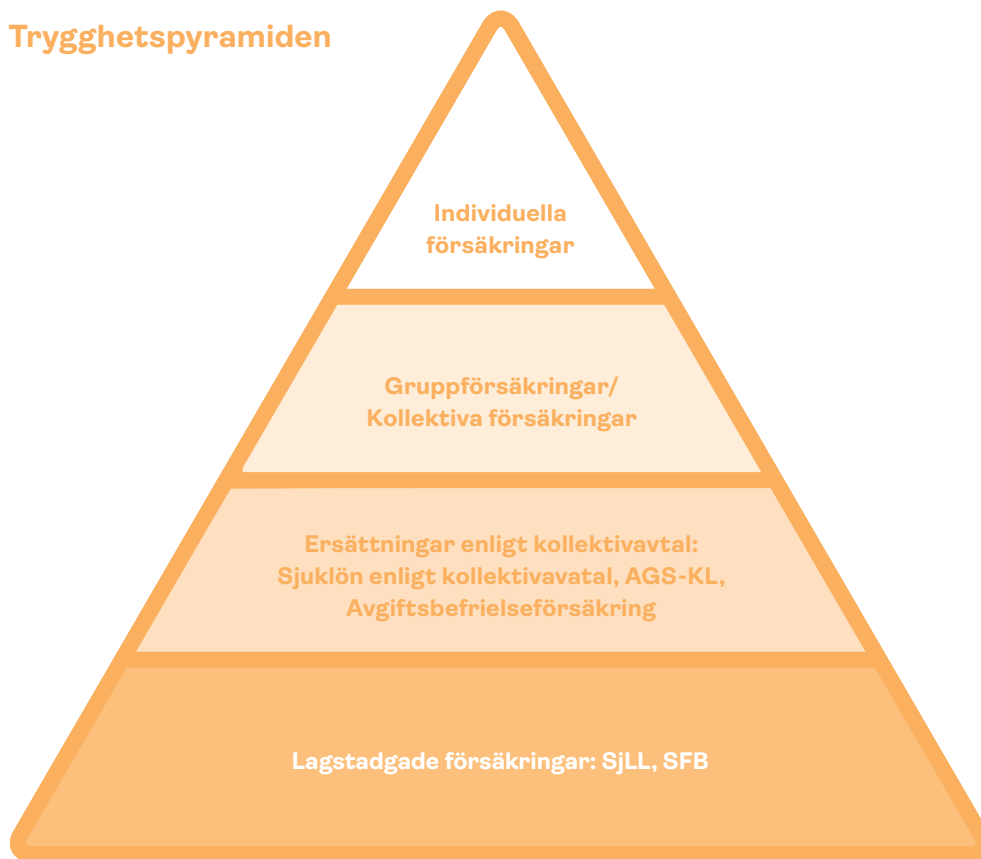
Värdesäkring 91

Skatteregler 91

Efterskydd 91

Översikt – medicinskt grundad arbetsoförmåga (sjukdom)

Trygghetspyramiden



SjLL = Lagen om sjuklön.

SFB = Socialförsäkringsbalken.

Sjuklön enligt kollektivavtal = Sjuklön enligt avtal (bland annat kollektivavtalets Allmänna bestämmelser).

AGS-KL = Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda i kommuner och regioner med flera.

Avgiftsbefrielseförsäkring = Om den anställda får sjukersättning, aktivitetsersättning eller arbetsskadelivränta enligt SFB betalar Avgiftsbefrielseförsäkringen pensionspremien enligt AKAP-KR, KAP-KL eller PFA i arbetsgivarens ställe.

Sammanfattande översikt

Det finns fler ersättningar vid sjukdom och fler möjliga situationer än de som sammanfattas i tabellen på nästa sida. Av utrymmesskäl upptar tabellen bara de mest centrala förmånerna enligt lag och kollektivavtal.

Förmån	Försäkring	Vem har rätt till förmån	Ersättning
Sjuklön enligt lag	Lagen om sjuklön, SjlL	Anställda för längre tid än 1 månad eller när anställningen varat 14 dagar (se SjlL 3§)	80% av lönebortfallet under sjukdag 1-14 efter karensavdrag
Sjukpenning på normalnivå	Förmåner vid sjukdom enligt socialförsäkringsbalken, SFB, avdelning C	Arbetar i Sverige, årsinkomst minst 14 208 kr (24 % av prisbasbeloppet) och arbetsförmögen till minst 25 % p g a sjukdom	80% av SGI multiplicerad med 0,97. Tidsbegränsad till högst 364 dagar under en ramtid på 450 dagar. Sjukpenning på normalnivå kan dock beviljas utan tidsbegränsning vid allvarlig sjukdom
Sjukpenning på fortsättningsnivå			75% av SGI multiplicerad med 0,97. Kan beviljas vid fortsatt arbetsförmåga efter 364 dagar med sjukpenning på normalnivå enligt ovan
Sjukpenning i särskilda fall		Arbetar/bosatt i Sverige, sjukpenninggrundande inkomst (SGI) 0 – 115 400 kr och arbetsförmögen till minst 25% p g a sjukdom	Avsedd för personer som saknar SGI eller har mycket låg sådan och som haft tidsbegränsad sjukersättning eller aktivitetsersättning i maximal tid
Smittbärappenning		Anställd som, enligt läkarintyg, måste avstå från att arbeta därför att hon eller han är smittbärande enligt smittskyddslagen eller livsmedelslagen	Lika stor som sjukpenning, men utan karensavdrag. Dagersättning från AGS-KL betalas vid smittbärappenning från första dagen och under de första 30 dagarna även för inkomster över 10 prisbasbelopp
Sjukvård och receptbelagda läkemedel		Bosatta i Sverige	Högekostnadsskydd (per 12-månadersperiod) för sjukvård respektive receptbelagda läkemedel. 2026 är 1 450 kr den försäkrades egna högsta kostnad för sjukvård och 3 800 kr för medicin
Aktivitetsersättning		Fr o m juli månad det år man fyller 19 år, t o m månaden innan man fyller 30 år. Nedsättningen av arbetsförmågan ska vara minst 25% och "varaktig"	Garantiersättning. Inkomstrelaterad ersättning

Förmån	Försäkring	Vem har rätt till förmån	Ersättning
Sjukersättning	Förmåner vid sjukdom enligt socialförsäkringsbalken, SFB, avdelning C	Fr o m månaden innan man fyller 30 år t o m månaden innan man fyller 67 år. Nedsättningen av arbetsförmågan ska vara minst 25 % och "stadigvarande". I undantagsfall kan hel sjukersättning betalas redan från 19 års ålder	Garantiersättning. Inkomstrelaterad ersättning
Bostadstillägg till pensionärer, BTP och SBTP	Socialförsäkringsbalken, SFB, avdelning G	Bosatta i Sverige, har sjukersättning eller aktivitetsersättning (för bostadstillägg vid ålderspension se kapitlet Pension)	Ett inkomstprövat bidrag till boendekostnaderna för personer som får låg ersättning i form av sjuk-/aktivitetsersättning (eller ålderspension). SBTP är ett kompletterande bidrag som syftar till att säkerställa en skälig levnadsnivå
Boendetillägg			Boendetillägget betalas numera huvudsakligen till personer som uppnått den bortre tidsgränsen för aktivitetsersättning och kompenserar för BTP (bostadstillägg till pensionärer) som då bortfallit
Sjuklön enligt kollektivavtal	Kollektivavtalet Allmänna bestämmelser	Alla anställda, både månads- avlönade och timavlönade	10 % av inkomstbortfallet fr o m sjukdag 15 t o m sjukdag 90 i varje sjukperiod. Lönedelar över inkomsttaket enligt SFB kompenseras under hela sjukpenningtiden till motsvarande den totala ersättningsnivå som betalas för lönedelar under inkomsttaket enligt SFB
Dagersättning	Avtalsgrupp-sjukförsäkring, AGS-KL	Försäkrad som har sjuklön enligt kollektivavtal och varit sjuk minst 90 dagar Försäkrad som inte har sjuklön enligt kollektivavtal och varit sjuk minst 14 dagar	Dagersättning fr o m sjukdag 91 t o m sjukdag 360 (sjukdag 15 t o m 360 om sjuklön inte betalas). Ersättningsnivån motsvarar 10 % av lön under inkomsttaket enligt SFB
Månadsersättning		Försäkrad som beviljas sjukersättning eller aktivitetsersättning eller förlängning av tidsbegränsad sjukersättning	75 kr–4 150 kr per månad, beroende på SGI vid insjuknandetidpunkten (under inkomsttaket enligt SFB). AGS-KL månadsersättning ersätter även inkomstdelar över inkomsttaket enligt SFB

Aktuellt

Nyheter i lagstiftningen

Prisbasbeloppet 2026

Det av Statistiska centralbyrån årligen beräknade och av regeringen fastställda prisbasbeloppet för 2026 är 59 200 kronor, det vill säga 400 kronor högre än det för 2025. Prisbasbeloppets storlek påverkar samtliga socialförsäkringsersättningar och andra belopp som beräknas utifrån prisbasbeloppet.

Konsekvensändringar i flera socialförsäkringar med anledning av att riktåldern har trätt i kraft i det allmänna pensionssystemet

Den lagstadgade riktåldern för pension trädde formellt i kraft den 1 december 2025 med tillämpning från och med den 1 januari 2026. Enligt utgivna förordningar har riktåldern fastställts till 67 år för åren 2026 till och med 2031. I ålderspensionssystemet styr riktåldern bland annat den lägsta ålder vid vilken garantipension kan betalas ut.

Detta har medfört behov av en rad konsekvensändringar i övriga socialförsäkringar.

- ▲ **Ett exempel är socialförsäkringsbalkens regelverk för sjukersättning, där den tidpunkt då sjukersättning inte längre kan betalas har höjts med ett år från tidigare 66 år till 67 år från och med den 1 januari 2026.**
- ▲ **Ett annat exempel är specialreglerna för äldre försäkrade i Försäkringskassans arbetsförmågeprövning för**
 - rätten till sjukpenning (se sid 69). Från och med 2026 kan den prövningen göras från fyllda 64 år fram till det att det försäkrade fyller 67 år.
 - rätten till sjukersättning (se sid 78 och 79). Från och med 2026 kan den prövningen göras från fyllda 62 år fram till det att det försäkrade fyller 67 år.

Obligatorisk ansökan om förlängd sjukpenning vid nytt läkarintyg

Denna nyhet är inte en lagstiftningsnyhet utan en ändring i Försäkringskassans handläggning av sjukskrivningsärenden.

Från och med den 29 september 2025 måste alla som har sjukpenning och fått ett nytt läkarintyg om fortsatt arbetsoförmåga ansöka om förlängning av sjukpenningen. Den försäkrade ska, liksom tidigare, skicka in det nya läkarintyget. När det kommit in, meddelar Försäkringskassan den försäkrade om att hon eller han kan ansöka om en ny period med sjukpenning. Det kan göras på Mina sidor, där det finns en knapp för att ansöka om förlängd sjukpenning. Ansökan är redan delvis förifylld.

För den som av någon anledning inte kan använda Mina sidor, går det också att beställa en blankett från Försäkringskassans kundcenter på telefon 0771-524 524.

Det som införts är
en möjlighet som
inte är kopplad
socialförsäkringsbalkens
bestämmelser om
rehabilitering och
rehabiliteringsersättning.

Arbetsprövning med bibehållen sjukpenning

Från och med den 1 mars 2026 kommer anställda som beviljats hel sjukpenning att ha möjlighet att genomföra arbetsprövning hos sin arbetsgivare utan att det påverkar rätten till sjukpenning. Det ska vara möjligt att arbetspröva under två separata tvåveckorsperioder inom en ramtid om 365 dagar. Det ska förflyta minst 30 dagar mellan två perioder med arbetsprövning.

Arbetsprövning enligt den bestämmelse som införs den 1 mars 2026 ska inte sammanblandas med arbetsträning, som är en formaliserad arbetslivsinriktad rehabiliteringsåtgärd.

Nyheter i kollektivavtalet

När denna Handbok trycks finns följande förhandlingsnyheter inför 2026 att redovisa i kollektivavtalen inom området Sjukdom.

Ändring i AGS-KL med anledning av att riktåldern har trätt i kraft i det allmänna pensionssystemet

Avtalsparterna på KR-området har kommit överens om följande ändring med anledning av att riktåldern fastställts till 67 år:

- ▲ **Den övre åldersgränsen för rätt till ersättning enligt AGS-KL har höjts från 66 till 67 år från och med den 1 januari 2026. Det gäller även för vid årsskiftet 2025/2026 pågående utbetalningar/ärenden.**

Undantag: Höjningen omfattar inte dem som redan fyllt 66 år före den 1 januari 2026.

Försäkringar vid sjukdom

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

Ersättningar vid sjukskrivning

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

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

Sjukpenning på normalnivå är 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten, SGI, multiplicerad med 0,97. Sjukpenning på fortsättningsnivå är 75 procent av SGI multiplicerad med 0,97. Läs mer om SGI och högsta ersättningsbar inkomst samt de olika formerna av sjukpenning i avsnittet om sjukpenning som börjar på sid 62.

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

- ▲ **Under sjukdag 15–90 betalar arbetsgivaren sjuklön enligt avtal (AB). Den är 10 procent av arbetstagarens månadslön upp till sjukpenningens inkomsttak och cirka 90 procent av lönedelar däröver.**
- ▲ **Under sjukdag 91–360 får den sjukskrivna kompletterande dagsersättning med 10 procent från AGS-KL för inkomster upp till sjukpenningens inkomsttak och enligt avtal (AB) med cirka 80 procent för lönedelar däröver.**
- ▲ **Om arbetsgivaren betalar sjuklön under en kortare tid än 90 dagar (till exempel vid vikariat eller timavlönat arbete), kan AGS-KL träda in och betala dagserättning från och med dagen efter det att sjuklönen har upphört, dock tidigast från och med sjukdag 15.**

Ett diagram som illustrerar huvudreglerna för ersättning enligt SFB och kollektivavtal finns på sid 53.

Sjukpenning hör till de lagstadgade sjukförmåner som ingår i socialförsäkringsbalken. Sjuklönelagen, SjLL, finns som en separat lag.

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

Ersättningar vid bestående arbetsförmåga

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

I vissa fall kan dock hel sjukersättning beviljas redan från 19 års ålder.

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

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

Läs mer om AGS-KLs månadsersättning på sid 87–91.

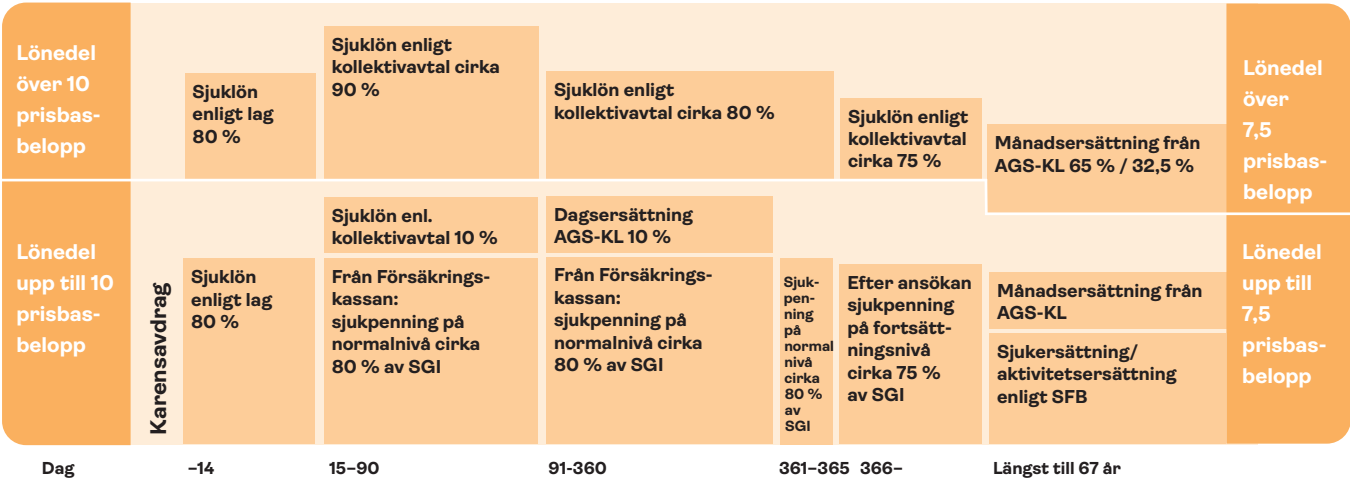
Avgiftsbefrielseförsäkring för AKAP-KR och KAP-KL

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

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

Sammanfattande diagram

Ersättning med rätt till sjuklön enligt lag och kollektivavtal.



Läsanvisning till diagrammet ovan

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

Dessutom är det i verkligheten långt ifrån självklart att sjuk-/aktivitetsersättning beviljas efter det att sjukpenningdagarna tagit slut. Sjuk-/aktivitetsersättningsmöjligheten finns dock med på diagrammet för att illustrera samspelet mellan dessa ersättningar enligt SFB och ersättningar enligt kollektivavtal från AGS-KL.

En påminnelse: Inkomsttaket för sjukpenning är 10 prisbasbelopp medan det för sjuk-/aktivitetsersättning är 7,5 prisbasbelopp.

Sammanläggningsreglerna i socialförsäkringsbalken (se sid 65 och 69) kan leda till att den sjukskrivna behöver ansöka om sjukpenning på fortsättningsnivå tidigare än sjukdag 365 i det aktuella sjukfallet. För att bibehålla nivån på 10 procent av SGI höjs procentsatsen för ersättningen från AGS-KL då från 12,887 procent av den sjukpenning som den försäkrade erhållit från Försäkringskassan till 13,746 procent av sjukpenningen under den tid som återstår till och med sjukdag 360.

Sjuklön enligt lag

Arbetsförmågan måste vara nedsatt på grund av sjukdom.

Allmänt om sjuklön enligt lag

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

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

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

Undantag

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

- ▲ **arbetar parallellt med sjukersättning enligt reglerna om så kallad steglös avräkning (se kapitlet Rehabilitering, sid 156), eller som**
- ▲ **inte helt har återgått i arbete och utfört arbete under minst en dag hos arbetsgivaren efter det att sjuklön för en hel sjuklöneperiod har betalats ut av arbetsgivaren**

Vem har rätt till sjuklön?

Anställd

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

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

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

Om anställningen upphör

Om anställningen upphör under tiden då den anställda uppbär sjuklön upphör också arbetsgivarens skyldighet att betala sjuklön.

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

Läkarintyg för rätt till sjuklön

Från och med den åttonde sjukdagen krävs läkarintyg för rätt till sjuklön enligt sjuklönelagen (SjLL). Läkarintyget kan enligt lag endast utfärdas av läkare eller tandläkare.

Läkarintyget ska lämnas till arbetsgivaren och behöver inte innehålla uppgifter om sjukdomsorsaken. För att ha rätt till sjuklön är den anställda också skyldig att lämna en skriftlig försäkran till arbetsgivaren om sin arbetsoförmåga om det begärs. Arbetsgivaren är inte skyldig att betala sjuklön förrän den anställda har lämnat sin skriftliga försäkran.

"Förstadagsintyg" kan krävas

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

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

Sjuklönens storlek

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

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

Sjuklönen har inget inkomsttak. Sjuklön ska alltså betalas även på inkomster som överstiger sjukpenningens inkomsttak. Det taket är 10 prisbasbelopp (2026 motsvarar det en årsinkomst på 592 000 kronor, det vill säga 49 333 kronor i månaden).

Genom kollektivavtal kan överenskommelser träffas som avviker från sjuklönelagens bestämmelser om beräkningen av sjuklönens storlek. Inom kommun- och regionområdet är

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

Allmänna bestämmelser (AB) ett sådant avtal. I AB anges vilka ersättningar som räknas med i underlaget för sjuklön.

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

Regler för karensavdrag och högriskskydd

Karensavdrag

För anställda som har rätt till sjuklön motsvarar karensavdraget 20 procent av den sjuklön som hon eller han får vid sjukfrånvaro under en genomsnittlig arbetsvecka. Den närmare beräkningen av sjuklönens storlek och karensavdragets storlek har arbetsmarknadens parter rätt att avtala om. Inom kommun- och regionområdet har Allmänna bestämmelser (AB) sådana beräkningar.

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

Flera arbetsgivare

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

Återinsjuknanderegeln

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

Månd	Tisd	Onsd	Torsd	Fred	Lörd	Sönd	Månd
sjuk	sjuk	sjuk	frisk	frisk	frisk	frisk	sjuk
karensavdrag	80 %	80 %					80 %

Exempel

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

Ett karensavdrag görs hos varje arbetsgivare.

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

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

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

Allmänt högriskskydd

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

**10 tillfällen med karens-
avdrag under 12 månader =
allmänt högriskskydd.**

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

Särskilt högriskskydd

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

▲ fler än tio sjukperioder under en tolv månadersperiod

eller

▲ en eller flera sjukperioder på mer än 28 dagars sjukfrånvaro i följd under en tolv månadersperiod

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

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

Specialregler vid sjuklön

Ersättning för resekostnader i stället för sjuklön

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

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

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

Sjuklön under semester och ledighet

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

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

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

Sjukkontroll

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

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

Tystnadsplikt

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

Anmälan till Försäkringskassan

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

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

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

Twist om sjuklön

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

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

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

Ersättning från Försäkringskassan vid twist om sjuklön

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

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

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

Denna ersättning hör till de fem förmåner (en av de andra är sjukpenning) som sedan den 1 januari 2022 har 10 prisbasbelopp som inkomsttak.

Högekostnadsskydd – sjukvård och medicin

Nedsatt pris på läkarvård och medicin

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

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

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

Sjukvård 2026

För läkarvård och sjukvårdande behandlingar innebär högekostnadsskyddet att patienten själv under 2026 behöver betala högst 1 450 kronor för en tolv månaders period (oförändrat i förhållande till 2025). Högekostnadsskyddets tak för patientavgifter har beslutats av riksdagen och finns i hälso- och sjukvårdslagen.

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

Äldre som fyllt 85 år har rätt till avgiftsfri öppenvård. I de flesta regioner (men inte alla) är öppenvården avgiftsfri också för barn och ungdomar fram till 20-årsdagen.

För sluten sjukhusvård under 2026 får egenavgiftsbeloppet enligt hälso- och sjukvårdslagen vara högst 130 kronor per vård dygn (oförändrat i förhållande till 2025), men regionerna får besluta att ta ut ett lägre avgiftsbelopp. Regionerna har också rätt att besluta om andra begränsningar av avgiften, till exempel vid långvarig sjukhusvård.

Beloppen är oförändrade i förhållande till 2025. För att vård/behandlingar ska omfattas av högekostnadsskyddet krävs att vårdgivaren har avtal med sjukvårdshuvudmannen (oftast regionen).

Läkemedel 2026

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

Högkostnadsskyddet för läkemedel innebär att de sammanlagda kostnaderna för läkemedel under ett år är begränsat till ett visst belopp, som under 2026 är 3 800 kronor (en höjning med 900 kronor i förhållande till det första halvåret 2025, men samma belopp som började gälla den 1 juli 2025). Man betalar hela priset för läkemedel upp till 1 900 kronor och därutöver betalar man en viss del av den sammanlagda kostnaden i intervaller med en allt större rabattprocent. När man betalat sammanlagt 3 800 kronor är receptbelagda läkemedel kostnadsfria under resten av den aktuella tolv månadersperioden.

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

Mer detaljerad information om de olika ersättningarna finns att få på Försäkringskassan, apoteket eller på [1177.se](https://www.forsakringskassan.se). Beloppen är höjda i förhållande till det första halvåret 2025. Höjningen som började gälla den 1 juli 2025 ligger kvar under 2026.

Sjukpenning

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

Rätt till sjukpenning har den som:

- ▲ arbetar i Sverige,
- ▲ har en årsinkomst på minst 14 208 kronor (24 procent av prisbasbeloppet 2026),
- ▲ är arbetsoförmögen till minst en fjärdedel (25 procent) på grund av sjukdom.

Sjukpenningen är skattepliktig och pensionsgrundande.

Sjukpenninggrundande inkomst – SGI

Allmänt om SGI

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

Följande "golv" och "tak" för sjukpenningens SGI gäller under 2026:

- ▲ Den lägsta SGI är 14 208 kronor (24 procent av prisbasbeloppet).
- ▲ Den högsta SGI är 592 000 kronor (10 prisbasbelopp).

Omräknat till månadslön 2026 motsvarar 10 prisbasbelopp 49 333 kronor.

SGI-skyddad tid

Den försäkrades sjukpenninggrundande inkomst finns kvar i vissa speciella situationer trots att hon eller han inte har lön eller inkomst från egenföretagande. Exempel på SGI-skyddade tider:

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

Vad innebär SGI-skydd i praktiken? I de situationer då den sjukpenninggrundande inkomsten, SGI, är skyddad kan Försäkringskassan inte sätta ned den till noll eller fastställa en ny SGI som är lägre.

- ▲ Den försäkrade är arbetslös, inskriven vid Arbetsförmedlingen och aktivt arbets-sökande eller deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program med aktivitetsstöd, utvecklingsersättning eller etableringsersättning.
- ▲ Den försäkrade är gravid och avbryter eller drar ned på tiden i förvärvsarbete under de sex sista månaderna före beräknad förlossning.
- ▲ Den försäkrade har fått ett förhandsbesked från Försäkringskassan om att sjukpenning eventuellt ska sluta betalas ut. Den försäkrade får behålla sin SGI under tiden fram till Försäkringskassans slutliga beslut.
- ▲ Den försäkrade har sin SGI beräknad på den ordinarie lönen under tid med korttidsarbete med stöd av lagen (213:948) om stöd vid korttidsarbete.
- ▲ Den försäkrade får föräldrapenning i samband med barns födelse eller adoption. SGI är skyddad i ett år om föräldern är helt eller delvis föräldraledig, med eller utan föräldrapenning.

Regler för karensavdrag och högriskskydd

För sjukpenning gäller motsvarande regler för karensavdrag som beskrivits under avsnittet om sjuklön (se sid 56–57) – inklusive specialreglerna om återinsjuknande, allmänt högriskskydd och särskilt högriskskydd.

Sjukpenning med eller utan rätt till sjuklön enligt lag

Sjukpenning till anställd som har rätt till sjuklön enligt SjLL

Under sjuklöneperioden, dag 1–14 i sjukperioden, betalar arbetsgivaren sjuklön, efter karensavdrag. Därefter tar Försäkringskassan ställning till om den anställda har rätt till sjukpenning.

Sjukpenningen efter sjuklöneperioden är kalenderdagsberäknad.

Sjukpenning till anställd som saknar rätt till sjuklön

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

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

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

Försäkringskassan kan ge närmare besked om vad som gäller i olika föräldraledighetssituationer. SGI-skyddets längd är beroende av ett flertal faktorer som det inte finns utrymme att beskriva i denna bok.

Samma regler i SFB och SjLL.

Kalenderdagsberäknad eller arbetstidsberäknad sjukpenning

Kalenderdagsberäknad sjukpenning

Kalenderdagsberäknad sjukpenning betalas:

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

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

Arbetstidsberäknad sjukpenning

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

Årsarbetstid =
ordinarie arbetstid
+ semesterledighet.

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

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

Sjukpenning – tre olika former

Det finns tre olika former av sjukpenning:

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

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

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

Sjukpenning på normalnivå – tidsbegränsad eller inte

Huvudregel

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

Undantag från tidsbegränsningen

Om den drabbade har en allvarlig sjukdom kan Försäkringskassan efter ansökan bevilja sjukpenning på normalnivå utan tidsgräns (arbetsförmågan prövas dock regelbundet, vid de tidpunkter som Försäkringskassan anser lämpliga).

Som allvarlig sjukdom räknas till exempel vissa typer av tumörsjukdomar, neurologiska sjukdomar som ALS eller väntan på transplantation av ett vitalt organ.

Ersättningsnivå

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

Så fungerar sammanläggning av sjukperioder inom ramtiden

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

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

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

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

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

Beloppet 115 400 kronor gäller sedan den 1 januari 2025. Tidigare var beloppet 88 300 kronor.

I praktiken består målgruppen numera nästan uteslutande av försäkrade ur den förstnämnda gruppen, det vill säga yngre personer som lämnar aktivitetsersättning.

Den andra gruppen är numera mycket liten, eftersom förmånen tidsbegränsad sjukersättning upphörde efter 2012 med utfasning av återstående ärenden från och med år 2013.

Arbetsförmågeprövningen för sjukpenning i särskilda fall motsvarar den som görs i sista steget av den så kallade rehabiliteringskedjan. Se sid 68–69 och 70.

Sjukpenning på fortsättningsnivå

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

Ersättningsnivå

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

Sjukpenning i särskilda fall

Sjukpenning i särskilda fall kan beviljas till vissa personer som saknar sjukpenninggrundande inkomst, SGI, eller som har en SGI som understiger 115 400 kronor. Om SGI är 115 400 kronor eller högre, upphör rätten till sjukpenning i särskilda fall.

Rätten till sjukpenning i särskilda fall

▲ **Ersättning vid sjukdom för försäkrade som uppnått maximal tid med aktivitetsersättning och som saknar eller har låg SGI.**

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

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

När upphör rätten till sjukpenning i särskilda fall?

Rätten till sjukpenning i särskilda fall upphör när Försäkringskassan har fastställt – eller skulle kunna fastställa – en sjukpenninggrundande inkomst, SGI, på minst 115 400 kronor.

Prövning av arbetsförmågan

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

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

Ersättningsnivå

Sjukpenning i särskilda fall kan, liksom de andra formerna av sjukpenning, beviljas som hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels förmån. Sjukpenning i särskilda fall betalas med samma belopp oberoende av längden på den period då den försäkrade har sjukpenning i särskilda fall. Det sker alltså ingen sänkning till exempel efter ett års sjukskrivning. Sedan den 1 januari 2025, då ersättningsarna höjdes, gäller följande belopp:

- ▲ **230 kronor om dagen vid hel förmån (tidigare 160 kronor)**
- ▲ **173 kronor om dagen vid tre fjärdedels förmån (tidigare 120 kronor)**
- ▲ **115 kronor om dagen vid halv förmån (tidigare 80 kronor)**
- ▲ **58 kronor om dagen vid en fjärdedels förmån (tidigare 40 kronor)**

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

Samordning med andra ersättningar

Samordningsreglerna gäller när sjukpenning i särskilda fall beviljas som utfyllnad till SGI-grundad sjukpenning (vilket sker om den försäkrades SGI understiger 115 400 kronor). Dessutom finns fall då en försäkrad som har arbetsskadelivränta blir berättigad till sjukpenning i särskilda fall.

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

Under tiden då den försäkrade har annan ersättning, till exempel aktivitetsstöd vid deltagande i ett arbetsmarknadspolitiskt program, betalas inte sjukpenning i särskilda fall. Den försäkrade behåller dock sin rätt till denna sjukpenning om hon eller han skulle insjukna. Den försäkrade behåller också sin rätt till sjukpenning i särskilda fall om hon eller han till exempel förvärsarbetar, studerar med studiestöd enligt studiestödslagen eller är föräldraledig.

Sjukpenning i särskilda fall är inte pensionsgrundande

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

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

Observera att sjukdagar från olika sjukperioder läggs samman. Försäkringskassans prövning av arbetsförmågan enligt ett visst steg kan därför komma tidigare i en sjukperiod. Läs mer på sid 69.

Regler för bedömning av arbetsförmåga

Försäkringskassans arbetsförmågebedömning styr rätten till sjukpenning. Det finns fasta tidpunkter för när och hur Försäkringskassan ska göra denna prövning enligt kriterier som skiljer sig åt mellan tidpunkterna. Läs också mer i kapitlet Rehabilitering på sid 146–148.

Observera att nyckelbegreppet ”normalt förekommande arbeten” – vilket betyder i princip hela arbetsmarknaden – sedan den 1 september 2022 gäller endast ”angiven yrkesgrupp som innehåller arbeten som är normalt förekommande”. Det är Försäkringskassan som anger vilken eller vilka yrkesgrupper som bedömningen ska ske mot i det enskilda fallet.

Under 2022 tillkom även en annorlunda uppsättning kriterier för bedömning av arbetsförmågan hos personer som uppnått den ålder då inkomstgrundad allmän pension tidigast kan tas ut (64 år under 2026).

Rehabiliteringskedjan – en bedömningsmodell i tre steg

Nedan följer en översikt över vad som händer vid rehabiliteringskedjans olika tidpunkter under 2026. Försäkringskassan utgår – när det gäller personer som inte fyllt 64 år – från följande frågor vid bedömningen:

- ▲ **Dag 15–90.** Har den försäkrade förmåga att klara sitt vanliga arbete eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjuder? Om nekande svar, har den försäkrade rätt till sjukpenning.
- ▲ **Dag 91–180.** Kan den försäkrade försörja sig efter att ha erbjudits omplacering till annat arbete hos arbetsgivaren? Om nekande svar, har den försäkrade rätt till sjukpenning.
- ▲ **Dag 181–365.** Kan den försäkrade försörja sig genom förvärvsarbete i en sådan angiven yrkesgrupp som innehåller arbeten som är normalt förekommande på arbetsmarknaden eller genom annat lämpligt arbete som är tillgängligt för henne eller honom? Denna prövning ska dock inte göras om *övervägande skäl* talar för att den försäkrade före dag 365 kan återgå till arbete hos arbetsgivaren. Prövningen ska inte heller göras om det finns *särskilda skäl* som grundas på att den försäkrade, innan hon eller han haft nedsatt arbetsförmåga i 550 dagar, kan förväntas återgå till arbete hos arbetsgivaren. Slutligen kan prövningen också skjutas upp om det kan anses *oskäligt* att pröva arbetsförmågan enligt huvudregeln.
- ▲ **Efter dag 365:** Kan den försäkrade försörja sig själv genom förvärvsarbete i en sådan angiven yrkesgrupp som innehåller arbeten som är normalt förekommande på arbetsmarknaden eller genom annat lämpligt arbete som är tillgängligt för henne eller honom? Denna prövning ska dock inte göras om

det finns särskilda skäl som grundas på att den försäkrade, innan hon eller han haft nedsatt arbetsförmåga i 550 dagar, kan förväntas återgå till arbete hos arbetsgivaren. Prövningen ska inte heller göras om det kan anses oskäligt att pröva arbetsförmågan enligt huvudregeln.

Sammanläggning av rehabiliteringskedjans sjukperioder för arbetsförmågebedömning

Socialförsäkringsbalken, SFB, definierar sjukperiod som tid när en försäkrad i oavbruten följd lider av en sjukdom som sätter ned arbetsförmågan med minst en fjärdedel i förhållande till den försäkrades vanliga arbete eller egen verksamhet. Det är efter en dom i Högsta förvaltningsdomstolen också klarlagt att begreppet sjukperiod inte ska kopplas till om den försäkrade får sjukpenning eller inte. Det avgörande för bland annat sammanläggningen är om arbetsförmågan är nedsatt i oavbruten följd med minst en fjärdedel i förhållande till det vanliga arbetet.

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

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

"Rehabiliteringskedjan" för personer som fyllt 64 men inte 67 år

Dessa regler för arbetsförmågeprövningen gäller för försäkrade som uppnått den ålder då inkomstgrundad allmän pension tidigast kan tas ut (64 år) men inte den ålder då garantipension tidigast kan betalas ut (67 år).

Den "ordinarie" arbetsförmågebedömningen ska tillämpas dag 15-90 och dag 91-180. Från och med dag 181 ska Försäkringskassan dock bedöma den försäkrades arbetsförmåga mot arbete hos arbetsgivaren eller annat lämpligt arbete som är tillgängligt för den försäkrade.

Den som har viss arbetsförmåga ska kunna fortsätta med sin anställning på deltid.

Syftet med regeländringen är att undvika att personer som närmar sig slutet av sin yrkesverksamma tid hänvisas till att ställa om till ett nytt arbete/yrke, något som inte nödvändigtvis ens är samhällsekonomiskt lönsamt. Det har dessutom visat sig att många i den situationen väljer att lämna arbetslivet genom ta ut hel inkomstgrundad ålderspension, med lägre pension som följd livet ut.

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

Observera att åldersgränserna från och med 2026 har höjts med ett år till följd av att den lagstadgade riktåldern för pension har trätt i kraft.

"Rehabiliteringskedjan" vid sjukpenning i särskilda fall

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

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

Särskild försäkran från den försäkrade

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

Om den anställda förväntas vara sjukskriven i minst 60 dagar från och med sjukperiodens första dag är arbetsgivaren skyldig att upprätta en plan för återgång i arbete. Läs mer om detta i kapitlet Rehabilitering på sid 144.

Rätt till tjänstledighet för att prova annat arbete

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

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

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

1 mars 2026: Arbetsprövning med bibehållen sjukpenning

Från och med den 1 mars 2026 kommer anställda som beviljats hel sjukpenning att ha möjlighet att genomföra arbetsprövning hos sin arbetsgivare utan att det påverkar rätten till sjukpenning. Det ska vara möjligt att arbetspröva under två separata tvåveckorsperioder inom en ramtid om 365 dagar. Det ska förflyta minst 30 dagar mellan två perioder med arbetsprövning.

Den nya möjligheten går ut på att en sjukskriven anställd kan, efter överenskommelse med arbetsgivaren, pröva att utföra arbetsuppgifter på sin arbetsplats under en begränsad period utan att detta i sig påverkar rätten till sjukpenning. Syftet är att skapa förutsättningar för arbetsgivare och försäkrade att under enkla former undersöka om tidpunkten är lämplig för att påbörja återgång i arbete och vilka åtgärder som i så fall kan behöva vidtas för att det ska bli möjligt. Under arbetsprövningsperioden bör den försäkrade få arbetspröva i den omfattning som han eller hon, utifrån sitt hälsotillstånd och i samråd med sin arbetsgivare, bedömer sig kunna klara av.

Specialregler – sjukpenning

Reseersättning i stället för sjukpenning

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

Sjukpenning under semester

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

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

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

Sjukpenning vid studieledighet

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

Arbetsprövning enligt den bestämmelse som införs den 1 mars 2026 ska inte sammanblandas med arbetsträning, som är en formaliserad arbetslivsinriktad rehabiliteringsåtgärd.

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

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

Under studieledighet är SGI:n vilande.

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

En studerande som har studietids-SGI får tim- eller dagberäknad sjukpenning för hela sjukperioden. Den betalas bara för de dagar som den studerande skulle ha förvärvat arbetat om hon/han inte hade blivit sjuk.

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

Vid sjukdom under
arbetskonflikt betalar
inte arbetsgivaren
någon sjuklön.

Sjukpenning under arbetskonflikt

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

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

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

Sjukpenning vid arbetslöshet

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

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

Det högsta belopp som kan betalas i sjukpenning till en arbetslös försäkrad är 543 kronor om dagen. Beloppet uttrycks i SFB som detta krontal och det ligger kvar även under 2026.

Åldersgränsen för denna
regel är kopplad till när
garantipension tidigast
kan betalas ut. Den ålders-
gränsen är 67 år under 2026

Sjukpenning efter fyllda 67 år

Den som fortsätter att arbeta efter 67 års ålder har rätt till sjukpenning. Sjukpenning kan i ett sådant fall bara utbetalas i högst 180 dagar. Undantag kan finnas för den som inte har fyllt 71 år och speciella regler gäller vid arbete parallellt med uttag av ålderspension.

Vad får en sjuk person göra under sjukskrivningstiden?

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

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

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

Smittbärappenning

Smittbärappenning är en lagstadgad förmån enligt SFB. Sedan den 1 juli 2021 kan kompletterande ersättning från AGS-KL betalas vid smittbärappenning.

Sist i detta avsnitt beskrivs en villkorsändring i AGS-KL som berör smittbärappenning.

Smittbärappenning vid smitta som inte orsakat arbetsoförmåga

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

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

Smittbärappenning betalas inte vid arbetsoförmåga

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

Om den försäkrade själv blir arbetsoförmögen till följd av smittan, gäller därför inte reglerna om smittbärappenning. För den som först haft smittbärappenning och sedan själv

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

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

insjuknar, upphör rätten till fortsatt smittbärapenning. Om den anställda har rätt till sjuklön från arbetsgivaren, ska hon eller han sjukanmäla sig till arbetsgivaren. Om det handlar om en anställd utan rätt till sjuklön eller en arbetssökande, ska hon eller han sjukanmäla sig till Försäkringskassan och ansöka om sjukpenning.

Kompletterande ersättning från AGS-KL vid smittbärapenning

Sedan den 1 juli 2021 kan anställda som får smittbärapenning från Försäkringskassan få kompletterande ersättning från AGS-KL vid smittbärapenning enligt följande:

- ▲ **Ingen karenstid tillämpas i AGS-KL under tid med smittbärapenning. Man kan alltså få AGS-KL dagsersättning från den första dagen.**
- ▲ **Under de första 30 dagarna med smittbärapenning lämnas även AGS-KL dagsersättning för inkomster över smittbärapenningens inkomstak på 10 prisbasbelopp.**
- ▲ **Dessa bestämmelser gäller för försäkringsfall som inträffar 1 juli 2021 eller senare och omfattar anställda inom kommuner, regioner och vissa kommunala bolag. Anställda inom Svenska kyrkan omfattas dock inte.**

Ersättning enligt kollektivavtal under sjukpenningtid

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

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

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

Från den 91:a sjukdagen fram tills sjuk- eller aktivitetsersättning beviljas eller att sjukpenning eller rehabiliteringspenning slutar utbetalas, betalas cirka 80 procent på lönedelar över 10 prisbasbelopp.

Månadsavlönade

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

Lönedelar upp till sjukpenningens inkomsttak

– från och med dag 91 till och med dag 360

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

Lönedelar över sjukpenningens inkomsttak – från och med dag 91

På lönedelar över sjukpenningens inkomsttak på 10 prisbasbelopp betalar arbetsgivaren sjuklön enligt avtal, Allmänna Bestämmelser (AB). Denna sjuklön är 77,6 procent på de aktuella lönedelarna vid sjukpenning på normalnivå respektive 72,75 procent vid sjukpenning på fortsättningsnivå. Sjuklönen betalas från och med sjukdag 91 tills rätten till sjukpenning på normalnivå eller fortsättningsnivå upphör eller sjuk-/aktivitetsersättning beviljas. Även vid indragen sjukpenning upphör denna sjuklön från arbetsgivaren.

Timavlönade

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

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

Rehabilitering

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

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

Läs mer om rehabilitering och vilka ersättningar och annat stöd som kan komma ifråga i det särskilda kapitlet som börjar på sid 137.

Sjukersättning eller aktivitetsersättning enligt lag

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

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

Sjukersättning

Sjukersättning kan enligt huvudregeln beviljas till personer som har fyllt 30 men inte 67 år. Sedan 2017 kan hel sjukersättning i vissa fall beviljas även från och med 19 års ålder.

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

För bedömningen av arbetsförmågan gäller dels enligt en regel för personer som inte fyllt 62 år, dels en specialregel för personer som fyllt 62 år men inte 67 år.

Regler för arbetsförmågebedömningen upp till 62 års ålder

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

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

Normalt ska Försäkringskassan göra en uppföljning av den försäkrades arbetsförmåga vart tredje år.

Vad betyder begreppet "stadigvarande nedsatt" arbetsförmåga?

I en dom (nummer 4686-10) från oktober 2011 klargjorde Högsta förvaltningsdomstolen att kravet på stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan inte är detsamma som att nedsättningen ska kvarstå livslångt eller fram till pensionsåldern. Beträffande rehabilitering skriver domstolen att det räcker med en bedömning om att ytterligare rehabilitering inte kommer att

medföra förbättrad arbetsförmåga. Det krävs alltså inte att rehabiliteringsåtgärder faktiskt har vidtagits.

Regler för arbetsförmågebedömningen mellan 62 och 67 års ålder ("Trygghetspension")

Sedan den 1 september 2022 gäller en specialregel för arbetsförmågeprövning för sjukersättning till försäkrade som har högst fem år kvar tills sjukersättning enligt lag inte längre kan lämnas. Den lägsta åldern för att omfattas av denna specialregel för arbetsförmågeprövningen är 62 år från och med 2026 då sjukersättning kan betalas till och med 67 års ålder.

- ▲ Även för denna åldersgrupp gäller att arbetsförmågan ska vara stadigvarande nedsatt och att ytterligare medicinsk och/eller arbetslivsinriktad rehabilitering inte bedöms medföra en förbättring.
- ▲ Prövningen av arbetsförmågan i denna åldersgrupp snävas dock in till att gälla endast arbeten/yrken som den försäkrade haft erfarenhet av de senaste 15 åren före ansökan om sjukersättning. Den som inte arbetat de senaste 15 åren ska prövas i förhållande till arbeten/yrken på hela arbetsmarknaden.

Någon omprövning behöver inte göras om den försäkrade fortfarande har nedsatt arbetsförmåga i förhållande till de arbeten/yrken som beslutet om sjukersättning enligt den här nya regeln fattats på.

Aktivitetstersättning

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

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

Ersättningsnivåer i sjukersättning eller aktivitetstersättning

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

- ▲ Hel sjukersättning eller aktivitetstersättning betalas endast om arbetsförmågan är helt eller i det närmaste helt nedsatt.
- ▲ Tre fjärdedels sjukersättning eller aktivitetstersättning betalas om arbetsförmågan inte är helt nedsatt men är nedsatt med minst tre fjärdedelar.

Observera att ordet "Trygghetspension", som bestämmelsen kommit att kallas i dagligt tal, är missvisande. I själva verket handlar det inte om pension utan om ett tillägg till regelverket om sjukersättning.

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

- ▲ Halv sjukersättning eller aktivitetsersättning betalas om arbetsförmågan är nedsatt med mindre än tre fjärdedelar men med minst hälften.
- ▲ En fjärdedels sjukersättning eller aktivitetsersättning lämnas om arbetsförmågan är nedsatt med mindre än hälften men med minst en fjärdedel. Enligt lagstiftaren bör en fjärdedels sjukersättning eller aktivitetsersättning betalas ut med restriktivitet.

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

Inkomstrelaterad sjukersättning eller aktivitetsersättning

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

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

Ålder	Ramtid
Fyller 53 år eller mer	5 år
Fyller 50–52 år	6 år
Fyller 47–49 år	7 år
Fyller 46 år eller mindre	8 år

Ersättningen är 64,7 procent av antagandeinkomsten.

Inkomsttaket i sjukersättning och aktivitetsersättning är 7,5 prisbasbelopp.

Garantiersättning

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

Garantinivåns storlek är beroende av åldern upp till 30 år och är densamma för gifta och ogifta. 2026 års nivåer är oförändrade i förhållande till 2025:

19–20 år	2,48 prisbasbelopp
----------	--------------------

Nivån höjs sedan med 0,05 för varje tvåårsintervall upp till 30 års ålder. Garantinivån för en 29-åring är 2,73 prisbasbelopp. Nästa nivå ligger kvar från och med 30 år till och med 64 år:

30–64 år	2,78 prisbasbelopp
----------	--------------------

Tillägg till sjuk- och aktivitetsersättning

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

Återgång i arbete för personer med sjuk- eller aktivitetsersättning

Det finns två olika möjligheter för personer som har sjuk- eller aktivitetsersättning att förvärvsarbeta. Syftet med dessa regler är att fler personer med nedsättning av arbetsförmågan ska våga pröva sin arbetsförmåga utan att riskera att rätten till ersättningen omprövas. Läs mer i kapitlet Rehabilitering på sid 154–156.

Bostadstillägg till pensionärer (BTP) vid sjuk-/aktivitetsersättning

Bostadstillägg till pensionärer kan beviljas även till personer som har sjuk-/aktivitetsersättning.

Försäkringskassan administrerar BTP och SBTP till personer med sjuk-/aktivitetsersättning.

På forsakringskassan.se finns detaljerad information och ansökningsblanketter.

Bostadstillägget beviljas i regel "tills vidare" så länge som de ekonomiska förhållandena är oförändrade.

BTP vid sjuk-/aktivitetsersättning har två ersättningsintervall medan BTP vid ålderspension har tre. Vid ålderspension kompletteras dessutom BTP med tilläggsbelopp. Se sid 236–237 i kapitlet om pension.

Bostadstillägg till pensionärer, BTP, är ett bidrag till boendekostnaderna för den som har en låg pension eller låg sjuk-/aktivitetsersättning. BTP är inkomstprövat och börjar reduceras vid inkomster som överstiger garantinivåerna för sjukersättning respektive aktivitetsersättning. De är under 2026:

2,78 prisbasbelopp för sjukersättning (13 715 kr/mån) respektive 2,48 – 2,73 prisbasbelopp vid aktivitetsersättning från 19 till och med 29 års ålder (12 235 – 13 468 kr/mån).

Tabellen nedan visar de högsta BTP-beloppen vid sjuk-/aktivitetsersättning under 2026. Sedan 2023 ligger den högsta ersättningsbara bostadskostnaden på samma nivå som i BTP till ålderspensionärer. Beloppen är skattefria.

	Ersättnings-nivå	Ersättningsbar bostadskostnad	Högsta BTP-belopp per månad
Ogift	96 %	1–5 000 kr	4 800 kr/mån
	70 %	5 001–7 500 kr	1 750 kr/mån
			6 550 kr/mån
Gift	96 %	1–2 500 kr	2 400 kr/mån
	70 %	2 501–3 750 kr	875 kr/mån
			3 275 kr/mån

Några kommentarer till tabellen

Läsanvisning till tabellen: Bostadskostnader ersätts i två intervall. Högerkolumnens summer (beloppen 6 550 respektive 3 275 kronor) redovisar högsta BTP-belopp per månad vid en bostadskostnad på högst 7 500 respektive 3 750 kronor i månaden.

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

Särskilt bostadstillägg till pensionärer (SBTP)

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

Taket för högsta bostadskostnad under 2026 är 7 500 kronor i månaden för ogift och 3 750 kronor för gift (oförändrat i förhållande till 2025).

Den skäliga levnadsnivå som SBTP är relaterad till är även under 2026 en tolftedel av 1,5357 prisbasbelopp för ogift respektive 1,2353 PBB för gift. I disponibel inkomst per månad år 2026 motsvarar det 7 576 kronor respektive 6 094 kronor.

Boendetillägg

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

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

Beloppen i tabellen visar med andra ord det sammanlagda boendetillägget per hushåll och månad:

	Ensamstående	Sammanboende	
		Den ena maken har boendetillägg	Båda makarna har boendetillägg
Utan barn	8 700 kr (104 400 kr/år)	4 350 kr (52 200 kr/år)	8 700 kr (104 400 kr/år)
Ett barn	10 200 kr (122 400 kr/år)	5 850 kr (70 200 kr/år)	10 200 kr (122 400 kr/år)
Två barn	11 200 kr (134 400 kr/år)	6 850 kr (82 200 kr/år)	11 200 kr (134 400 kr/år)
Tre eller flera barn	12 200 kr (146 400 kr/år)	7 850 kr (94 200 kr/år)	12 200 kr (146 400 kr/år)

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

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

Boendetillägget följer "grundförmånens" omfattning. Vid exempelvis halv sjukpenning i särskilda fall betalas halvt boendetillägg.

Vid funktionsnedsättning

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

- ▲ **Merkostnadsersättning:** Det krävs att man behöver mer tidskrävande hjälp av en annan person för att klara sin dagliga livsföring, sitt arbete, sina studier eller att man har betydande merutgifter. Försäkrad som är blind, döv eller svårt hörselskadad har alltid rätt till ersättning.
- ▲ **Assistansersättning:** För den som behöver personlig assistent i genomsnitt mer än 20 timmar i veckan för att klara sin dagliga livsföring.
- ▲ **Bilstöd:** Bidrag för att skaffa en särskilt utrustad bil eller för att anpassa en bil.
- ▲ **Arbetshjälpmedel:** Bidrag till den försäkrade och/eller arbetsgivaren för anpassning av arbetsplatsen och/eller anskaffning eller reparation av arbetshjälpmedel.

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

Läs mer om arbets-hjälpmedel i kapitlet Rehabilitering på sid 150.

Avtalsgruppsjukförsäkring, AGS-KL

Avtalsgruppsjukförsäkring AGS-KL kompletterar ersättningar från Försäkringskassan under sjukpenningtid och tid med rehabiliteringspenning och smittbärarpenning enligt socialförsäkringsbalken, SFB, under tid med sjukersättning eller aktivitetsersättning enligt SFB.

När lämnar AGS-KL ersättning?

Dagsersättning

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

Dagsersättning lämnas dock redan från den första dagen när Försäkringskassan betalar ut smittbärarpenning (se sid 73–74) under tid då en försäkrad måste avstå från att arbeta därför att hon eller han är smittbärare eller på grund av beslut enligt smittskyddslagen eller livsmedelslagen.

Månadersersättning

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

Förutsättningar för rätt till dags- eller månadersersättning

För att ha rätt till dagsersättning eller månadersersättning från AGS-KL måste följande förutsättningar vara uppfyllda. Den anställda ska:

- ▲ **ha en sjukpenninggrundande inkomst (SGI) som är fastställd av Försäkringskassan,**
- ▲ **ha varit anställd minst 90 dagar och fortfarande är anställd (eller har varit anställd i minst 90 dagar och är arbetslös/tjänstledig och omfattas av efterskydd),**
- ▲ **ha varit arbetsför till minst 25 procent sedan minst en vecka tillbaka innan försäkringen börjar gälla,**

Om den anställda när försäkringen ska börja gälla redan är sjukskriven, kan hon eller han inte få ersättning för den delen. Ersättning kan bara lämnas för en ytterligare nedsättning om minst 25 procent av arbetsförmågan – det vill säga utöver den arbetsförmåga som förelåg när den anställda började omfattas av försäkringen.

När kan ersättning inte lämnas

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

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

Rätten till AGS-KL-ersättning upphör senast den månad då den försäkrade fyller 67 år.

Mer om kvalifikationstid och försäkringsgrundande anställningstid

Kvalifikationstid

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

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

Exempel på beräkning av kvalifikationstid

Anita började hos A-kommunen den 1 januari 2026. Under år 2024 var hon anställd 60 dagar som taxichaufför hos en arbetsgivare som tecknat försäkringsavtal om AGS och där efter i 30 dagar hos X-kommunen. Genom anställningen som taxichaufför och hos X-kommunen har Anita 90 dagars kvalifikationstid under de senaste två åren. Därmed har hon fullgjort kvalifikationstiden och försäkringen gäller från första dagen i anställningen hos A-kommunen.

Försäkringsgrundande anställningstid

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

Så gäller AGS-KL vid sjukpenning

Till och med dag 360 i sjukperioden

Dagsersättning från AGS-KL kompletterar sjukpenning enligt SFB men längst till och med dag 360 i den aktuella sjukperioden. Det gäller oavsett om Försäkringskassan betalar sjukpenning på normalnivå eller på fortsättningsnivå, eftersom AGS-KL saknar den regel om sammanläggning av ersättningsdagar inom en ramtid (se sid 65) som finns för sjukpenning.

Ersättning vid sjukpenning på normalnivå

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

Ersättning vid sjukpenning på fortsättningsnivå

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

Särskild AGS-KL-förmån – gäller med övergångsregler

Särskild AGS-KL-förmån infördes den 1 juni 2018 och upphörde den 1 oktober 2022. Syftet med Särskild AGS-KL-förmån var att möjliggöra fortsatt ersättning från AGS-KL under en begränsad tid om Försäkringskassan (med hänvisning till 27 kapitlet 48 eller 49 §§ SFB) beslutat att inte betala sjukpenning.

Från och med den 1 oktober 2022 gäller Särskild AGS-KL-förmån med övergångsregler för ersättningsberättigade fall till och med den 30 september 2022.

Månadsersättning under tid med sjuk- och aktivitetserättning

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

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

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

Exempel

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

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

Vi hänvisar till 2022 års Handbok för information om denna kollektivavtalade förmån som nu upphört men gäller med övergångsregler för ersättningsbara fall inträffade den 30 september 2022 eller tidigare.

Månadsersättningens storlek beräknas utifrån sjukpenninggrundande inkomst vid insjuknandet + ersättningsgraden för sjuk-/aktivitetserättning och betalas längst till och med månaden innan den försäkrade fyller 67 år.

Hur länge betalas månadsersättningen?

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

Månadsersättning lämnas längst till och med kalendermånaden före 67-årsdagen.

Läs mer om särskilda regler om sjukersättning vid arbete i kapitlet Rehabilitering på sid 156.

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

Fribeloppet vid hel sjukersättning är ett prisbasbelopp (59 200 kronor år 2026). Vid partiell sjukersättning gäller högre fribelopp.

När reduceringsinkomsten (som inkomsten från arbetet kallas vid denna så kallade steglösa avräkning) överstiger fribeloppet, minskas sjukersättningen med ett belopp som uppgår till 50 procent av reduceringsinkomsten. Detta gäller upp till ett tak på 8 prisbasbelopp (473 600 kronor 2026) Om reduceringsinkomsten är högre, minskas sjukersättningen krona för krona.

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

Exempel på månadersättningens storlek

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

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

Sjukpenninggrundande inkomst vid insjuknandet, kr	Månadersättning, kr (gäller sjukfall som inträffat 2009-07-01 – 2015-12-31)
0 – <132 000	75
140 000	657
160 000	2 000
180 000	2 250
200 000	2 500
220 000	2 750
240 000	3 000
260 000	3 250
280 000	3 500
300 000	3 750
320 000	4 000
321 000 – >	4 013

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

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

Sjukpenninggrundande inkomst vid insjuknandet, kr	Månadsersättning, kr (gäller sjukfall som inträffat 2016-01-01 eller senare)
0 – <135 000	75
140 000	438
160 000	1 767
180 000	2 250
200 000	2 500
220 000	2 750
240 000	3 000
260 000	3 250
280 000	3 500
300 000	3 750
320 000	4 000
330 000	4 125
332 000 – >	4 150

För sjukersättning och aktivitetsersättning gäller fortsatt ett inkomsttak på 7,5 prisbasbelopp.

Månadsersättning för inkomstdelar över 7,5 prisbasbelopp

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

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

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

Sedan den 1 november 2015 lämnas ersättning i förhållande till graden av arbetsförmåga. Om beslutet om sjuk-/aktivitetsersättning för inkomstdelar över 7,5 prisbasbelopp är fattat dessförinnan bygger ersättningen på minskningen av arbetstiden hos arbetsgivaren.

Värdesäkring

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

Skatteregler

Ersättningen från AGS-KL är skattepliktig inkomst.

Efterskydd

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

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

I följande situationer upphör efterskyddet:

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

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



Arbetssskada

Innehåll

Översikt – arbetsskada 97

Trygghetspyramiden 97

Sammanfattande översikt 98

Aktuellt 101

Nyheter i lagstiftningen 101

Prisbasbeloppet 2026 101

Flera nyheter som också berör arbetsskadade 101

Nyheter i kollektivavtalet 101

Afa Försäkrings stöd till forskning och utveckling 102

Afa Försäkrings webbaserade verktyg med statistik 102

Försäkringar vid arbetsskada 103

Vad är en arbetsskada? 104

Olycksfall i arbetet 104

Generellt angående ersättningsbart olycksfall 104

Vid arbete i hemmet 105

Färdolycksfall 106

Arbetssjukdomar (annan skadlig inverkan) 106

Smitta 107

Generellt angående ersättningsbar arbetsskada vid smitta 107

Specifikt om Covid-19 107

Att förebygga och utreda arbetsskador 108

Arbetsskadeanmälan ska alltid göras 108

Förebyggande arbetsmiljöarbete 108

Prövning av arbetsskada 109

Afa Försäkring prövar arbetsskada enligt TFA-KL 109

Vid olycksfall i arbetet 109

Vid färdolycksfall som inte täcks av trafikskadelagen 109

Vid arbetssjukdom 110

Vid dödsfall 110

Försäkringskassan prövar arbetsskada enligt SFB 110

Skriftlig ansökan krävs för ersättning enligt SFB 110

Hur går prövningen till? 111

Bevisregel (den nu gällande) 111

Helhetsbedömning 111

Försäkrad i befintligt skick 111

Vetenskapligt stöd 111

Akuttid/invaliditetstid 112

Ekonomisk/medicinsk invaliditet 113

Ersättning för inkomstförlust under akuttid 114

Ersättning för inkomstförlust enligt lag 114

Sjuklön och sjukpenning 114

Arbetsskadesjukpenning vid karensavdrag och för karensdagar 114

Arbetsskadesjukpenning i förebyggande syfte 114

Ersättning för inkomstförlust enligt TFA-KL 114

Olycksfall i arbetet 114
Våld, misshandel och hot 115
Synnerliga skäl 115
Färdolycksfall 115
Arbetssjukdom 115
Smitta 116
Skatteregler 116

Sammanfattning 117

Ersättning för sjukvårdskostnader och andra utgifter under akuttid 118

Ersättning för kostnader enligt SFB 118

Ersättning för kostnader enligt TFA-KL 118

Olycksfall 118
Färdolycksfall 118
Arbetssjukdom 118
Smitta 119
Inget karenslöshet tas ut 119

Ersättning för sveda och värk under akuttid 120

Ersättning för sveda och värk enligt SFB 120

Ersättning för sveda och värk enligt TFA-KL 120

Sveda och värk per månad 2026 120

Rehabilitering 121

Ersättning för framtida inkomstförlust under invaliditetstid 122

Ersättning för inkomstförlust – livränta enligt SFB 122

Tidpunkten för livränteprovning 122

69 år är slutålder för arbetsskadelivränta från och med 2023 122

Ersättning för inkomstförlust – livränta enligt TFA-KL 123

Värdesäkring av livräntor 123

Livränta från Försäkringskassan enligt SFB 123

Livränta från Afa Försäkring enligt TFA-KL 123

Sammanfattning: ersättning för inkomstförlust under akuttid och invaliditetstid 124

Ersättning för medicinsk invaliditet 125

Ersättning för medicinsk invaliditet enligt SFB 125

Ersättning för medicinsk invaliditet enligt TFA-KL 125

Ersättning för lyte och men samt särskilda olägenheter 125

Engångsbelopp i kronor år 2026 för den som inte återgår i arbete efter skadan 126

Engångsbelopp i kronor år 2026 för den som har återgått i arbete efter skadan och arbetar minst 25 procent 126

Ersättning för skador som påverkat utseendet 127

Ersättning för kostnader under invaliditetstid 127

Ersättning för kostnader enligt SFB 127

Ersättning för kostnader enligt TFA-KL 127

Ersättning vid dödsfall 128

Våld/misshandel/hot 128

Skaddatum från och med den 1 april 2012 128

Skaddatum före den 1 april 2012 128

Vållande 129

Vållandeprövning i allt färre fall 129

Så går vållandeprövningen till 129

Anmälan i ett vållandeärende 130

Hur ska utredningen göras? 130

Vållandenämndens bedömning 130

Omprövning 131

Synnerliga skäl 132

**Vem/vilka bedömer om det föreligger
synnerliga skäl? 132**

Preskription och efterskydd 133

Preskriptionstider i TFA-KL 133

Efterskydd i TFA-KL 133

Särskilda försäkringsvillkor om TFA-KL gällande förtroendevalda hos kommuner, regioner med flera 134

Försäkringsvillkor om TFA-KL för förtroendevalda 134

Ersättning för inkomstförlust 134

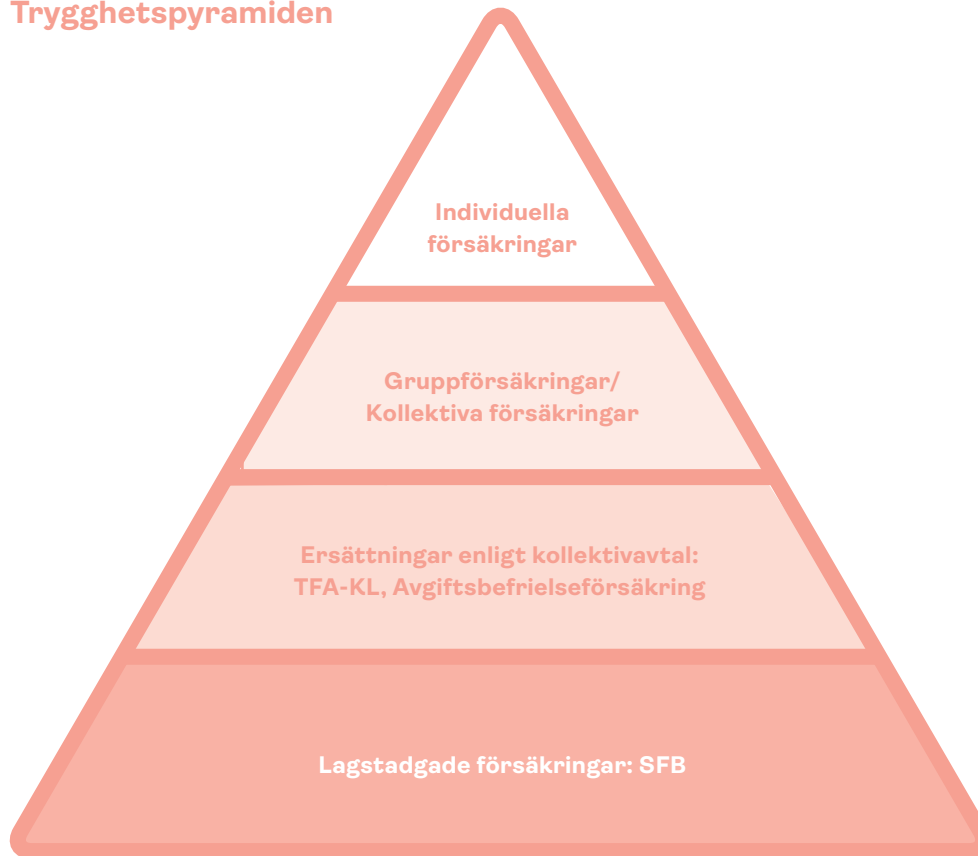
Vid skadeanmälan 134

TFA-KL för fackligt förtroendevalda 135

Vad göra med mycket "gamla" skadefall? 135

Översikt – arbetsskada

Trygghetspyramiden



SFB = Socialförsäkringsbalken.

TFA-KL = Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för anställda i kommuner och regioner med flera.

Avgiftsbefrielseförsäkring = Om den anställda får sjukersättning, aktivitetsersättning eller arbetsskadelivränta enligt SFB betalar Avgiftsbefrielseförsäkringen pensionspremien enligt AKAP-KR, KAP-KL eller PFA i arbetsgivarens ställe.

Sammanfattande översikt

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

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

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

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

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

Typ av skada	Tidpunkt	Försäkring	Ersättning
Alla typer av arbets- skador	Vid dödsfall p g a arbetsskada	Förmåner till efterlevande enligt socialförsäkrings- balken, SFB, avdelning F	• Ersättning för begravningskostnader • Omställningslivränta till make/registrerad partner eller jämställd • Barnlivränta
		Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA-KL	• Ersättning för begravningskostnader: Skäligen kostnader efter samordning med SFB och TGL-KL • Ersättning för förlust av underhåll • Ersättning kan lämnas till nära anhörig även för psykiskt lidande

Aktuellt

Nyheter i lagstiftningen

Prisbasbeloppet 2026

Det av Statistiska centralbyrån årligen beräknade och av regeringen fastställda prisbasbeloppet för 2026 är 59 200 kronor, det vill säga 400 kronor högre än det för 2025. Prisbasbeloppets storlek påverkar samtliga socialförsäkringssättningar och andra belopp som beräknas utifrån prisbasbeloppet.

Flera nyheter som också berör arbetsskadade

Vi hänvisar till nyhetssammanfattningen på sid 49–50 i kapitlet Sjukdom. Eftersom socialförsäkringsbalkens ersättningar vid sjukdom (ersättningsbar arbetsförmåga) också är grundersättningar vid arbetsskada, är nyheter som sammanfattas i kapitlet Sjukdom aktuella också i detta kapitel.

Nyheter i kollektivavtalet

När denna Handbok trycks finns följande förhandlingsnyhet inför 2026 att redovisa i kollektivavtalen inom området Arbetsskada.

Ändring i TFA-KL med anledning av att riktåldern har trätt i kraft i det allmänna pensionssystemet

Avtalsparterna på KR-området har kommit överens om följande ändringar:

- ▲ Den ålder då livränta från TFA-KL reduceras har höjts från 66 till 67 år från och med 1 januari 2026. Det gäller även vid årsskiftet 2025/2026 pågående utbetalningar/ärenden. Undantag: Höjningen omfattar inte dem som redan fyllt 66 år före den 1 januari 2026.
- ▲ Parterna är överens om att ändra beräkningen av arbetsskadelivränta enligt TFA-KL från och med 67 års ålder från och med den 1 januari 2026 för försäkringsfall som inträffar eller visar sig efter den 31 december 2025. Den schabloniserade beräkningen med halvering av livräntan från 67 års ålder utgår i dessa fall och pensionsförlusten avses framledes istället beräknas enligt skadeståndsrättsliga principer.
- ▲ Efterskyddet i TFA-KL för arbetssjukdom som visar sig efter att den skadades anställning har upphört har höjts till 67 år.

Oförändrat gäller att det inte finns någon åldersgräns för ersättning från TFA-KL vid cancer som har orsakats av exponering för asbest i arbetet.

Afa Försäkrings stöd till forskning och utveckling

En viktig del av Afa Försäkrings verksamhet är att minska arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro. Därför finansierar Afa Försäkring forsknings- och utvecklingsprojekt inom arbetsmiljö- och hälsoområdet för att skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö. Under år 2025 beviljades 21 forskningsprojekt finansiering inom kommun- och regionområdet med totalt 73,6 miljoner kronor.

I 2026 års budget för forskning och utveckling inom kommun- och regionområdet finns 60 miljoner kronor.

Afa Försäkrings webbaserade verktyg med statistik

Afa Försäkring har tagit fram ett interaktivt, webbaserat verktyg där statistik för arbetsskador och sjukfrånvaro presenteras på ett nytt sätt. Statistiken kommer från Afa Försäkrings stora skadedatabas, ett register över alla de försäkringsärenden som Afa Försäkring hanterar.

I verktyget kan man exempelvis filtrera statistik över allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro utifrån yrkesgrupp. Sjukfrånvaro kan också filtreras efter diagnoser och arbetsolyckor efter händelsetyp. Ett exempel på händelsetyp är "fall från höjd". I verktyget finns en särskild rapport för kommuner och regioner.

Verktyget är ett komplement till Afa Försäkrings offentliga statistikrapporter som publiceras i pdf-format på webbplatsen afaforsakring.se/statistikrapporter.

Verktyget finns på Afa Försäkrings webbplats afaforsakring.se/ohalsa-och-arbetsskador/analys-och-statistik/interaktivt-statistikverktyg.

Försäkringar vid arbetsskada

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

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

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

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

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

Vad är en arbetsskada?

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

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

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

Olycksfall i arbetet

Generellt angående ersättningsbart olycksfall

Det måste finnas ett samband med arbetet.

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

Händelsen ska vara kortvarig, ovanlig och oförutsedd.

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

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

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

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

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

Vid arbete i hemmet

Avgörande för om en skada ska bedömas som en arbetsskada enligt TFA-KL är vilken anknytning (samband) som skadan har med arbetet. Skadefall i hemmet bedöms i princip enligt samma regler som vid skada i arbetet. Till skillnad från arbete på arbetsplatsen krävs att olycksfallet har ett direkt samband med att den anställda utför sina arbetsuppgifter. Därutöver krävs att olycksfallet inte till övervägande del har sin grund i privatlivet.

Mer information med konkreta exempel finns på afaforsakring.se.

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

Färdolycksfall

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

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

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

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

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

Arbetssjukdomar prövas enligt SFB och TFA-KL.

Arbetssjukdomar (annan skadlig inverkan)

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

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

Smitta

Generellt angående ersättningsbar arbetsskada vid smitta

Som arbetsskada anses:

- ▲ **Smitta som har uppkommit vid ett laboratorium där arbete med smittämnet bedrivs.**
- ▲ **Vissa smittsamma sjukdomar (till exempel salmonella, gulsot, tuberkulos och covid-19) som finns uppräknade i förordningen om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd om den försäkrade smittats**
 - vid arbete i sjukvårdsinrättning
 - i annat arbete vid behandling, vård eller omhändertagande av smittförande person
 - vid omhändertagande eller hantering av smittförande djur eller material.
- ▲ **Sjukdom som är eller som när skadan inträffade var klassificerad som en samhällsfarlig sjukdom enligt smittskyddslagen och sjukdomen har ådragits i arbete.**

OBS! Om den smittsamma sjukdomen uppkommit till följd av ett olycksfall i arbetet till exempel vid ett stick på en kanyl så gäller reglerna för olycksfall och omfattar då alla slags smittsamma sjukdomar.

Specifikt om covid-19

Covid-19 är en sådan smittsam sjukdom som kan godkännas som en arbetsskada och omfattas av TFA-KL. För att Afa Försäkring ska kunna pröva rätten till ersättning enligt TFA-KL ska den anställda ha blivit smittad med covid-19 vid arbete i ett laboratorium, inom sjukvården eller i annat arbete där man behandlar, vårdar eller omhändertar smittförande person. Dessutom krävs att skadan kvarstår efter 180 dagar.

Under tid som covid-19 var klassad som en samhällsfarlig sjukdom (från och med den 2 februari 2020 till och med den 31 mars 2022) omfattades alla yrkesgrupper samt allt arbete oavsett arbetsplats av den lagstadgade arbetsskadeförsäkringen som Försäkringskassan hanterar (SFB). Detta innebar att även Afa Försäkring kunde pröva dessa ärenden om Försäkringskassan först hade godkänt covid-19 som arbetsskada.

Att förebygga och utreda arbetsskador

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

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

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

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

Arbetsskadeanmälan ska alltid göras

Vid arbetsskada ska anmälan göras till både Försäkringskassan och Afa Försäkring. Se sid 288–292 i kapitlet Anmälan och annat praktiskt.

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

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

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

Förebyggande arbetsmiljöarbete

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

Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM, regleras i Arbetsmiljöverkets föreskrift med samma namn. Från och med 2025 har föreskriften numret AFS 2023:1 (tidigare AFS 2001:1).

Prövning av arbetsskada

Afa Försäkring prövar arbetsskada enligt TFA-KL

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

Vid olycksfall i arbetet

▲ Arbetsoförmåga.

- Vid skadedatum från och med den 1 april 2012: Inkomstförlust från första dagen.
- Vid skadedatum före den 1 april 2012: Inkomstförlust från första dagen vid minst 15 dagars arbetsoförmåga.

▲ Våld/misshandel/hot.

- Vid skadedatum från och med den 1 april 2012: Inkomstförlust utan krav på minst 8 dagars arbetsoförmåga.
- Vid skadedatum före den 1 april 2012: Inkomstförlust vid minst 8 dagars arbetsoförmåga.

▲ Kostnader.

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

▲ Sveda och värk, vid minst 31 dagars arbetsoförmåga.

▲ Tandskada (vid förlust av egen tand).

▲ Vid kvarstående medicinsk funktionsnedsättning/vanprydande ärr.

▲ Vid synnerliga skäl.

Vid färdolycksfall som inte täcks av trafikskadelagen

▲ Kostnader.

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

Ersättning vid arbetsskada kan lämnas vid flera tidpunkter under en längre period efter skadedatum eller visandedatum. Det som styr ersättningen enligt TFA-KL är de villkor som gällde på skade-/visandedagen. Därför redovisas i år även vad som gäller för de skador med skadedatum respektive visandedatum före de ändringar som började gälla 2012 och 2013.

Även vid ännu tidigare skade-/visandedatum gäller bestämmelserna i skade-/visandeårets upplaga av villkoren för TFA-KL.

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

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

Vid arbetssjukdom

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

Vid dödsfall

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

Försäkringskassan prövar arbetsskada enligt SFB

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

Skriftlig ansökan krävs för ersättning enligt SFB

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

Hur går prövningen till?

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

För äldre skadefall gäller de tidigare bestämmelserna. Eftersom särskilt arbetssjukdomar kan utvecklas under lång tid, är det viktigt att känna till att det finns äldre regler som kan gälla i ärenden som kommer upp till bedömning idag.

Bevisregel (den nu gällande)

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

Helhetsbedömning

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

- ▲ **Har det i arbetsmiljön funnits någon faktor som kan ge upphov till de besvär som den försäkrade har?**
- ▲ **Hur länge och hur intensivt har den försäkrade varit utsatt för den skadliga inverkan?**
- ▲ **Hur har sjukdomen utvecklats och vad har den medicinska utredningen visat?**
- ▲ **Har den försäkrade utanför arbetet varit utsatt för skadliga faktorer som kan ge upphov till en sådan skada som hon eller han har – och i så fall i vilken omfattning?**

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

Försäkrad i befintligt skick

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

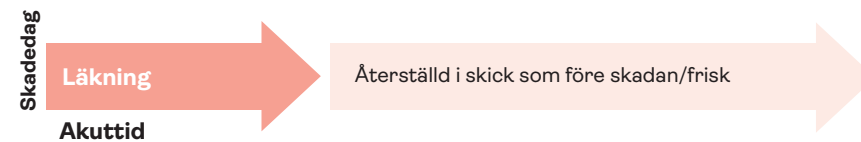
Vetenskapligt stöd

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

Akuttid/invaliditetstid

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

Normalförloppet vid en personskada är i korthet följande:

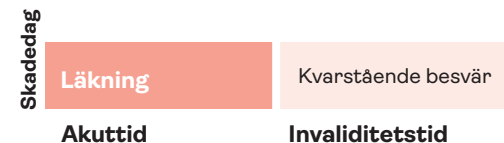


eller



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

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



Ekonomisk/medicinsk invaliditet

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

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

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

Afa Försäkring bedömer den medicinska invaliditeten/funktionsnedsättningen.

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

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

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

Medicinsk invaliditet = kroppslig funktionsnedsättning på grund av skadan.

Ersättning för inkomstförlust under akuttid

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

Ersättning för inkomstförlust enligt lag

Sjuklön och sjukpenning

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

Arbetsskadesjukpenning vid karensavdrag och för karensdagar

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

Arbetsskadesjukpenning i förebyggande syfte

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

Ersättning för inkomstförlust enligt TFA-KL

Olycksfall i arbetet

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

Förmånen är en parallell till förebyggande sjukpenning (läs mer i kapitlet Rehabilitering, sid 150–151).

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

Sjukpenningens inkomsttak är 10 prisbasbelopp.

Våld, misshandel och hot

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

Synnerliga skäl

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

Färdolycksfall

Ersättning för inkomstförlust under akuttid lämnas inte för färdolycksfall. Ersättning lämnas dock vid varaktig arbetsoförmåga/invaliditetstid.

Arbetssjukdom

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

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

Smitta

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

Om smittan uppkommit genom annan påverkan (se listan på sid 106) lämnas ersättning för inkomstförlust som vid arbetssjukdom, det vill säga under förutsättning att sjukdomen kvarstått i minst 180 dagar efter att den visat sig.

Skatteregler

All ersättning för inkomstförlust är skattepliktig.

Sammanfattning

Ersättning med rätt till sjuklön enligt avtal (AB)

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

Lönedel över 10 prisbb	Ersättning från TFA-KL för karensavdrag	Ersättning från TFA-KL: 20%	Ersättning från TFA-KL: 10%	Ersättning från TFA-KL: 20%		Ersättning från TFA-KL: 25%
		Sjuklön enligt lag 80 %	Sjuklön enligt kollektivavtal cirka 90 %	Sjuklön enligt kollektivavtal cirka 80 %	Sjuklön enligt kollektivavtal cirka 75 %	
Lönedel under 10 prisbb		Ersättning från TFA-KL: 20%	Ersättning från TFA-KL: 10%	Ersättning från TFA-KL: 20%		Ersättning från TFA-KL: 25%
		Sjuklön enligt lag 80 %	Sjuklön enl. koll.avtal 10 %	Från Försäkringskassan: Sjukpenning på normalnivå cirka 80 % av SGI	Sjukpenning på normalnivå cirka 80 % av SGI	Efter ansökan sjukpenning på fortsättningsnivå cirka 75 % av SGI
Dag		-14	15-90	91-360	361-365	366- Frisk

Ersättning med rätt till sjuklön enligt avtal (AB)

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

Lönedel över 10 prisbb	Sjuklön enligt lag 80 %						Sjuklön enligt kollektivavtal cirka 90 %		Sjuklön enligt kollektivavtal cirka 80 %		Sjuklön enligt kollektivavtal cirka 75 %		
	Sjuklön enligt lag 80 %						Sjuklön enl. koll.avtal 10 %		AGS-KL 10 %		Sjukpenning på normalnivå cirka 80 % av SGI		
Lönedel under 10 prisbb	Karensavdrag	Sjuklön enligt lag 80 %						Från Försäkringskassan: Sjukpenning på normalnivå cirka 80 % av SGI		Från Försäkringskassan: Sjukpenning på normalnivå cirka 80 % av SGI		Sjukpenning på fortsättningsnivå cirka 75 % av SGI	
		Sjuklön enligt lag 80 %						Från Försäkringskassan: Sjukpenning på normalnivå cirka 80 % av SGI		Från Försäkringskassan: Sjukpenning på normalnivå cirka 80 % av SGI		Sjukpenning på fortsättningsnivå cirka 75 % av SGI	
Dag		-14	15-90		91-360		361-365		366-		Frisk		

Ersättning för sjukvårdskostnader och andra utgifter under akuttid

Ersättning för kostnader enligt SFB

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

Ersättning för kostnader enligt TFA-KL

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

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

Olycksfall

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

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

Ersättningen lämnas dessutom utan karensbelopp (se sid 109 och 118) och krav på lägsta belopp.

Färdolycksfall

Ersättning för kostnader lämnas som vid olycksfall enligt ovan.

Arbetssjukdom

Om skadan kvarstår efter 180 dagar och är godkänd av Försäkringskassan eller finns upptagen i förteckningen över yrkessjukdomar tillhörande ILO-konvention nr 121 och är godkänd som arbetsskada lämnas ersättning för läkar- och sjukvårdskostnader och andra merkostnader som beror på skadan.

Smitta

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

Däremot lämnas ersättning för kostnader som vid arbetssjukdom i de situationer som räknas upp på sid 107 och under förutsättning att sjukdomen kvarstått i minst 180 dagar efter visandedagen.

Inget karensbelopp tas ut

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

För skador som inträffat före 1 april 2012 gäller 500 kronor som karensbelopp.

Ersättning för sveda och värk under akuttid

Ersättning för sveda och värk enligt SFB

Ingen ersättning lämnas.

Ersättning för sveda och värk enligt TFA-KL

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

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

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

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

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

Sveda och värk per månad 2026

Ersättning	under tolv månader från skadedagen	efter ett år från skadedagen
Vid sjukhusvård		
▲ Svår skada	7 700 kr	5 100 kr
▲ Annan skada	5 800 kr	3 900 kr
Ersättning	under tolv månader från skadedagen alt. från utskrivning från sjukhus (dock längst under tolv månader från skadedagen)	efter ett år från skadedagen
Annan vård än sjukhusvård, t ex i hemmet	3 200 kr	2 100 kr

Rehabilitering

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

Läs mer om rehabilitering och vilka ersättningar som då kan vara aktuella, i det särskilda kapitlet som börjar på sid 137.

Ersättning för framtida inkomstförlust under invaliditetstid

Ersättning för inkomstförlust – livränta enligt SFB

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

7,5 prisbasbelopp år 2026 motsvarar 444 000 kronor, det vill säga 37 000 kronor i månaden. Livräntans inkomsttak ligger kvar på 7,5 prisbasbelopp och alltså inte på 10 prisbasbelopp som sjukpenningens inkomsttak.

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

Livräntan från Försäkringskassan är skattepliktig och pensionsgrundande.

Tidpunkten för livränteprövning

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

69 år är slutålder för arbetsskadelivränta från och med 2023

Huvudregeln är att livränta från Försäkringskassan betalas längst till och med månaden före den månad då den försäkrade fyller 67 år. Men om en person, som fortsatt arbeta efter 67 års ålder, råkar ut för en arbetsskada betalas livränta under en längre tid. "Slutåldern" i detta sammanhang är den ålder till vilken en anställd har rätt att vara kvar i anställning. För närvarande är denna så kallade LAS-ålder 69 år och som en konsekvens av detta är 69 år även slutåldern för arbetsskadelivränta.

Ersättning för inkomstförlust – livränta enligt TFA-KL

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

Livränta från TFA-KL kan betalas vid:

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

För försäkringsfall som har inträffat eller visat sig till och med den 31 december 2025: När den skadade har fyllt 67 år, reduceras livräntan från TFA-KL med hälften.

För försäkringsfall som inträffar eller visar sig från och med den 1 januari 2026: Pensionsförlusten ska beräknas enligt skadeståndsrättsliga principer från och med 67 års ålder istället för den schabloniserade beräkningen med halvering av livräntan.

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

Livräntan är skattepliktig och pensionsgrundande vid periodisk utbetalning. Utbetalning i form av ett engångsbelopp som motsvarar värdet av livräntan är enligt lag inte pensionsgrundande. Vid utbetalning som engångsbelopp är 40 procent av beloppet fritt från inkomstskatt. Den skattefria delen är dock maximerad till 15 prisbasbelopp. (2026 är det 888 000 kronor).

Värdesäkring av livräntor

Livränta från Försäkringskassan enligt SFB

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

Livränta från Afa Försäkring enligt TFA-KL

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

Sammanfattning: Ersättning för inkomstförlust under akuttid och invaliditetstid

Ersättning vid olycksfall

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

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

Ersättning vid arbetssjukdom

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

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

Ersättning för medicinsk invaliditet

Ersättning för medicinsk invaliditet enligt SFB

Ingen ersättning lämnas enligt socialförsäkringsbalken, SFB.

Ersättning för medicinsk invaliditet enligt TFA-KL

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

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

Med lyte menas en till följd av arbetsskadan uppkommen utseendemässig förändring som kan vara mer eller mindre vanställande, till exempel ett ärr eller hálta.

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

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

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

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

Ersättning för lyte och men samt särskilda olägenheter

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

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

Här finns reglerna för skador inträffade från och med 2002.

Engångsbelopp i kronor år 2026 för den som inte återgår i arbete efter skadan

Medicinsk invaliditet	25-åring	50-åring	65-åring
25 %	347 200	272 100	192 600
15 %	224 400	176 900	126 500
10 %	180 400	132 100	95 300
5 %	63 200	49 700	35 500

Engångsbelopp i kronor år 2026 för den som har återgått i arbete efter skadan och arbetar minst 25 procent

Medicinsk invaliditet	25-åring	50-åring	65-åring
25 %	486 000	351 700	204 700
15 %	363 200	256 500	138 600
10 %	284 800	199 700	105 600
5 %	97 900	69 600	38 500

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

Ersättning för skador som påverkat utseendet

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

Ersättning för kostnader under invaliditetstid

Ersättning för kostnader enligt SFB

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

Ersättning för kostnader enligt TFA-KL

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

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

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

Ersättning vid dödsfall

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

Läs mer på sid 207–210 i kapitlet Dödsfall.

Våld/misshandel/hot

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

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

Skadedatum från och med den 1 april 2012

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

Skadedatum före den 1 april 2012

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

Vållande

Vållandeprövning i allt färre fall

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

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

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

Så går vållandeprövningen till

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

Anmälan i ett vållandeärende

Anser den skadade att arbetsgivaren varit vållande till arbetsskadan ska detta anges i skadeanmälan till Afa Försäkring. Hur och varför behöver inte anges i anmälan. När skaderegleraren får anmälan och ser att den skadade angett vållande sänder skaderegleraren – efter det att skadan har godkänts som en arbetsskada – en utredningsunderlagsblankett till den skadade.

Hur ska utredningen göras?

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

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

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

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

Vållandenämndens bedömning

Vållandenämnden har parternas uppdrag att bedöma om den skadade är berättigad till full ersättning för inkomstförlust och kostnader och i vissa fall även rätten till ersättning för sveda och värk.

När underlaget kommer in till Vållandenämnden ser nämnden i första hand till vad som kan ha orsakat skadan, vilket arbetssätt som användes, vilka skyddsanordningar som fanns, om de fungerade eller inte, vilka instruktioner som gällde och så vidare.

Till stöd för bedömning använder nämnden Arbetsmiljöverkets föreskrifter för den aktuella verksamheten. Nämnden ställer det konkreta fallet mot föreskrifterna och ser om arbetsgivaren brustit i sina skyldigheter. Nämnden väger även in sådana faktorer som verksam-

hetens "relativa farlighet" såsom hög risk för skada och om arbetsgivaren känt till att andra anställda tidigare haft liknande besvär.

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

Omprövning

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

Synnerliga skäl

Vid "synnerliga skäl" finns inget krav på minsta sjukskrivningstid, oavsett om skadan inträffat före eller efter den 1 april 2012.

Föreligger synnerliga skäl, lämnas full ersättning för inkomstförlust och kostnader.

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

Några kortfattade exempel där synnerliga skäl kan föreligga:

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

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

Vem/vilka bedömer om det föreligger synnerliga skäl?

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

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

Preskription och efterskydd

Preskriptionstider i TFA-KL

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

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

Efterskydd i TFA-KL

Om en arbetssjukdom visar sig först efter det att den skadades anställning har upphört kan TFA-KL ändå gälla. För detta krävs dock dels att den skadade varit utsatt för skadlig inverkan i sitt arbete efter den 31 januari 1974, dels att sjukdomen visat sig innan den skadade fyllt 67 år.

Om den skadade drabbats av cancer som har orsakats av exponering för asbest i arbetet gäller ingen åldersgräns. Sådana fall ersätts oberoende av den skadades ålder när sjukdomen visar sig.

Särskilda försäkringsvillkor om TFA-KL gällande förtroendevalda hos kommuner, regioner med flera

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

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

Försäkringsvillkor om TFA-KL för förtroendevalda

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

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

Ersättning för inkomstförlust

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

Vid skadeanmälan

Skadeanmälan ska bestyrkas av den försäkringsavtalsslutande huvudmannen.

TFA-KL för fackligt förtroendevalda

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

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

Vad göra med mycket "gamla" skadefall?

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



Rehabilitering

– åter till arbetet

Innehåll

Översikt – rehabilitering 139

Trygghetspyramiden 139

Sammanfattande översikt 140

Aktuellt 141

Nyheter i lagstiftningen 141

Prisbasbeloppet 2026 141

Konsekvensändringar i flera socialförsäkringar med anledning av att riktaldern har trätt i kraft i det allmänna pensionssystemet 141

Nyheter i kollektivavtalet 141

Allmänt om rehabilitering 142

Olika typer av rehabilitering 142

Medicinsk rehabilitering 142

Arbetslivsinriktad rehabilitering 142

Yrkesinriktad rehabilitering 142

Social rehabilitering 143

Ansvarsfördelning vid rehabilitering 143

Arbetsgivarens ansvar 143

Rehabiliteringsutredning 143

Vem gör vad? 144

Plan för återgång i arbete 144

Arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd till arbetsgivaren 145

Försäkringskassans rehabiliteringsplan 145

Prövning av arbetsförmågan 146

”Rehabiliteringskedjan” 146

Fram till dag 90 i rehabiliteringskedjan 147

Dag 91–180 i rehabiliteringskedjan 147

Dag 181–365 i rehabiliteringskedjan 147

Efter dag 365 i rehabiliteringskedjan 148

Specialregler för arbetsförmågebedömningen i vissa situationer 148

Ersättningar vid rehabilitering 149

Rehabiliteringspenning 149

Särskilt bidrag 149

Rehabiliteringstillägg genom kollektivavtal (AB) 150

Bidrag för arbetshjälpmedel 150

Förebyggande sjukpenning 150

Rehabiliteringsstöd från AGS-KL Rehabilitering 151

Förutsättningar 151

Insatser 151

Ersättning 152

Ansökan 152

Ersättning vid rehabilitering enligt TFA-KL 153

Återgång i arbete efter lång frånvaro 154

Arbete med vilande sjuk- och aktivitetsersättning 154

Så fungerar vilande sjukersättning 154

Så fungerar vilande aktivitetsersättning 155

Särskilda regler om sjukersättning vid arbete (”steglös avräkning”) 156

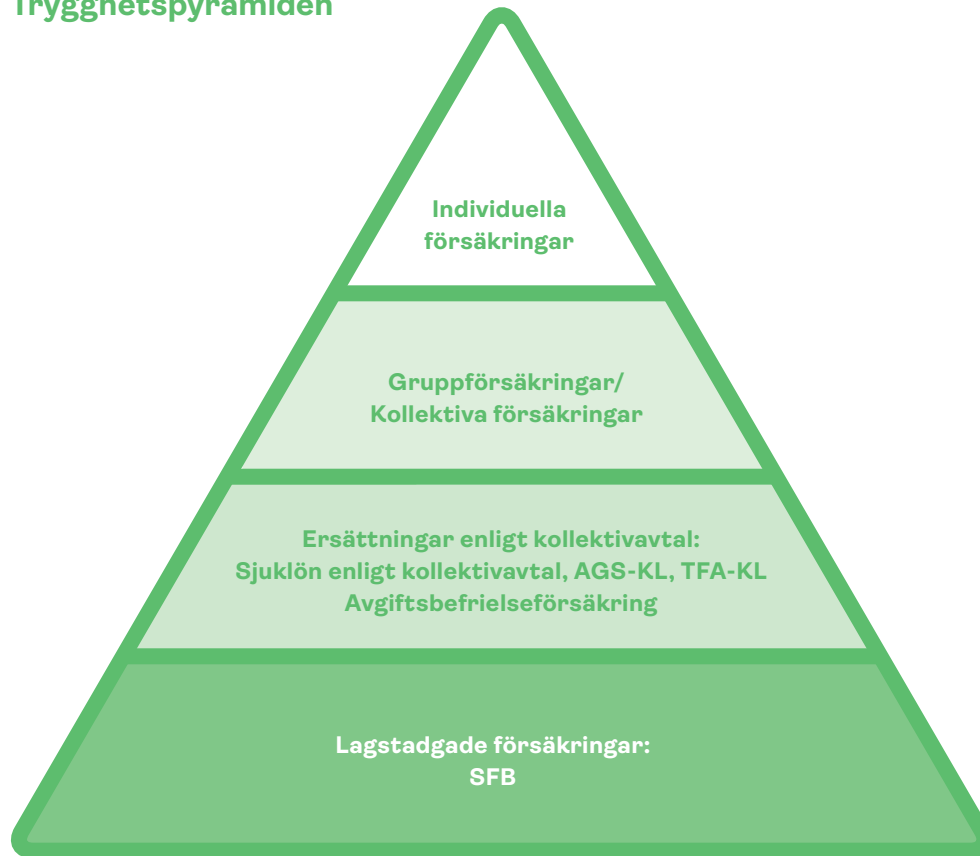
Så fungerar det 156

Arbetsgivaren behöver inte betala sjuklön 156

Rätt till ledighet för vård av barn eller närstående 156

Översikt – rehabilitering

Trygghetspyramiden



SFB = Socialförsäkringsbalken

Sjuklön enligt kollektivavtal = Sjuklön enligt avtal (bland annat kollektivavtalets Allmänna bestämmelser).

AGS-KL = Avtalsgruppsjukförsäkring för anställda hos kommuner och regioner med flera.

TFA-KL = Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för anställda hos kommuner och regioner med flera.

Avgiftsbefrielseförsäkring = Om den anställda får sjukersättning, aktivitetsersättning eller arbetsskadelivränta enligt SFB betalar Avgiftsbefrielseförsäkringen pensionspremien enligt AKAP-KR, KAP-KL eller PFA i arbetsgivarens ställe.

Sammanfattande översikt

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

Aktuellt

Nyheter i lagstiftningen

Prisbasbeloppet 2026

Det av Statistiska centralbyrån årligen beräknade och av regeringen fastställda prisbasbeloppet för 2026 är 59 200 kronor, det vill säga 400 kronor högre än det för 2024. Prisbasbeloppets storlek påverkar samtliga socialförsäkringsersättningar och andra belopp som beräknas utifrån prisbasbeloppet.

Konsekvensändringar i flera socialförsäkringar med anledning av att riktåldern har trätt i kraft i det allmänna pensionssystemet

Den lagstadgade riktåldern för pension trädde formellt i kraft den 1 december 2025 med tillämpning från och med den 1 januari 2026. Enligt utgivna förordningar har riktåldern fastställts till 67 år för åren 2026 till och med 2031. I ålderspensionssystemet styr riktåldern bland annat den lägsta ålder vid vilken garantipension kan betalas ut.

För sakområdet Rehabilitering gäller månaden före den då den försäkrade fyller 67 år som tidsgräns bland annat för hur länge rehabiliteringspenning kan betalas ut.

Generellt beträffande nyheter på sakområdet Rehabilitering

Se avsnittet Aktuellt i kapitlet Sjukdom, sid 49–50.

Nyheter i kollektivavtalet

När denna Handbok trycks finns inga förhandlingsnyheter inför 2026 att redovisa i kollektivavtalen inom området Rehabilitering, förutom dem som redovisats i kapitlet Sjukdom.

Allmänt om rehabilitering

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

Olika typer av rehabilitering

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

Medicinsk rehabilitering

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

Arbetslivsinriktad rehabilitering

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

Yrkesinriktad rehabilitering

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

**Arbetsgivarens ansvar
omfattar den arbetslivs-
inriktade rehabiliteringen.**

Social rehabilitering

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

Ansvarsfördelning vid rehabilitering

Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivarens ansvar avser de anställdas arbetsmiljö och arbetsanpassning. Detta regleras i såväl arbetsmiljölagen som i socialförsäkringsbalken, SFB, samt inom den arbetsrättsliga lagstiftningen.

Ansaret för arbetsanpassning tydliggörs även i arbetsmiljölagens 3 kapitel 2–3 §§ och i 3 kap 1-7 §§ i Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2023:2 Planering och organisering av arbetsmiljöarbete (tidigare AFS 2020:5 Arbetsanpassning). Föreskriften gäller på arbetsplatsen där arbetsgivaren har möjlighet genomföra arbetsanpassning och på så vis förebygga ohälsa eller bidra till återgång till arbete efter sjukdom eller skada.

Vad avser rehabilitering finns det i socialförsäkringsbalkens 30 kap 1-14 §§ bestämmelser om ansvarsfördelningen vid rehabilitering, bland annat mellan arbetsgivaren och Försäkringskassan. Anpassning av arbetsplatsen, arbetsuppgifterna med mera är viktiga åtgärder i det övergripande rehabiliteringsarbetet.

Arbetsmiljöverkets föreskrift Systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2023:1 (tidigare AFS 2001:1) innehåller anvisningar som gäller både förebyggande arbetsmiljöarbete och vad som ska göras om det visar sig att det finns behov av arbetsanpassning. Enligt föreskriften ska arbetsgivaren undersöka, genomföra och följa upp verksamheten för att förebygga olyckor och ohälsa. Det ska göras systematiskt och planerat och arbetsgivaren ska dessutom svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns.

Rehabiliteringsutredning

Det är Försäkringskassans ansvar att – vid behov – utreda rehabiliteringsbehovet och – vid behov – upprätta en rehabiliteringsplan. Försäkringskassan har ett dubbelt uppdrag:

- ▲ **Att utreda, besluta om och samordna rehabiliteringsinsatser. I detta ingår att fastställa en rehabiliteringsplan och eventuellt byta ut ersättning i form av sjukpenning mot ersättning i form av rehabiliteringspenning.**
- ▲ **Att bedöma rätten till sjukpenning i förhållande till arbetsförmågan vid fasta tidpunkter enligt modellen som kallas "rehabiliteringskedjan".**

Sveriges Kommuner och Regioner har en innehållsrik sida om rehabilitering och arbetsanpassning på webbplatsen skr.se.

Där kan man även hitta en sammanställning av vilka arbetsrättsliga regelverk som gäller vid arbetslivsinriktad rehabilitering.

Vem gör vad?

- ▲ Försäkringskassan ska vid fasta bedömningstidpunkter enligt den bedömningsmodell som kallas "rehabiliteringskedjan" bedöma rätten till ersättning i förhållande till arbetsförmågan. Försäkringskassan ska också klarlägga den anställdas hela rehabiliteringsbehov (inklusive behov av medicinsk eller annan typ av rehabilitering) samt samordna de insatser som behövs för att den anställda så snart som möjligt ska kunna återgå i arbete. Det ska göras i samråd med den anställda.
- ▲ För att skaffa sig ett tillräckligt beslutsunderlag kan Försäkringskassan dels begära att den försäkrade själv lämnar ett särskilt utlåtande om sina arbetsuppgifter och egna bedömning om sin arbetsförmåga, dels efterfråga den plan för återgång i arbete som arbetsgivaren under vissa förutsättningar är skyldig att upprätta enligt lag.
- ▲ Arbetsgivaren behöver göra en egen utredning av rehabiliteringsbehovet för den enskilda anställda för att kunna lämna upplysningar till Försäkringskassan. Därutöver har arbetsgivaren ett ansvar för att, enligt arbetsmiljölagen, tillhandahålla en plan för den anställdas återgång i arbete. Företagshälsovården är en viktig resurs för arbetsgivaren i detta avseende.
- ▲ Den anställda ska även till arbetsgivaren lämna de upplysningar som behövs och ska efter bästa förmåga aktivt medverka i åtgärder för att främja återgång i arbete.
- ▲ Facket kan medverka som stöd för den anställda i alla utredningar om arbetsanpassning och rehabilitering om den anställda medger eller önskar det. Observera att det endast är den anställda som har rätt att neka facklig medverkan – inte arbetsgivaren, Försäkringskassan eller annan aktör.

Plan för återgång i arbete

Det finns en lagreglerad skyldighet för arbetsgivare att, tillsammans med arbetstagarerna, upprätta en plan för återgång i arbete om hon eller han förväntas vara sjukskriven i minst 60 dagar från och med sjukperiodens första dag. Planen ska tas fram senast dag 30 i sjukperioden.

Att det införts en skyldighet i lagen att upprätta en plan innebär inte i sig någon ändring eller utökning av arbetsgivarens ansvar. Syftet med planen är att den ska vara ett stöd för arbetsgivaren i arbetet med att stödja återgång i arbete. Det finns inget formkrav för planen utan arbetsgivaren kan även fortsättningsvis använda de rehabiliteringsdokument som ingår i befintlig rehabiliteringspolicy. För att säkerställa att tillräcklig information finns med i den egna planen kan man antingen använda den mall för plan som tillhandahålls på Försäkringskassans hemsida eller använda den mallen som jämförelsemall vid upprättande av egen plan.

Försäkringskassans blankett
FK7459 Plan för återgång
i arbete, finns som pdf-fil på
sidan [forsakringskassan.se/
arbetsgivare/att-forebygga-
sjukfranvaro/plan-for-ater-
gang-i-arbete](https://forsakringskassan.se/arbetsgivare/att-forebygga-sjukfranvaro/plan-for-atergang-i-arbete).

Arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd till arbetsgivaren

Det arbetsplatsinriktade rehabiliteringsstödet är till för att ge arbetsgivare bättre möjligheter att utreda, planera, genomföra och följa upp nödvändiga åtgärder. Rehabiliteringsstödet kan användas också för insatser som behövs för att förebygga sjukfrånvaro.

Stödet är maximalt 20 000 kronor per arbetstagare och år med ett tak på 200 000 kronor per arbetsgivare (oförändrat i förhållande till 2025).

Försäkringskassans rehabiliteringsplan

Försäkringskassan ska upprätta en rehabiliteringsplan när det är klarlagt att den anställda är i behov av rehabiliteringsåtgärder och det kan bli aktuellt med rehabiliteringsersättning under hela eller delar av rehabiliteringsperioden.

Av rehabiliteringsplanen ska målet för rehabiliteringen framgå, vilka åtgärder som behövs, vem som ansvarar för dem och när de ska genomföras. Försäkringskassan ska noga följa rehabiliteringen och om det behövs revidera planen.

Rehabiliteringsplanen har två syften. Den ska dels tjäna som underlag för Försäkringskassans beslut om rehabiliteringsersättning, dels vara ett instrument för Försäkringskassan för att bevaka att rehabiliteringen fortskrider planenligt.

Observera att en av Försäkringskassan fastställd rehabiliteringsplan måste finnas för att den försäkrade ska kunna få rehabiliteringsersättning. Läs mer om rehabiliteringspenning och särskilt bidrag i ersättningsavsnittet längre fram i detta kapitel.

Information, adresser till godkända anordnare, blanketter med mera finns under länken [Arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd på försäkringskassan.se/arbetsgivare/ersattningar-och-bidrag](https://arbetsplatsinriktat.rehabiliteringsstod.pf.forsakringskassan.se/arbetsgivare/ersattningar-och-bidrag)

Rehabiliteringsplanen ska innehålla: mål, åtgärder, vem som ansvarar för vad och när det ska göras.

Prövning av arbetsförmågan

Lagtexten till Rehabiliteringskedjan finns i 27 kap 46–49 §§ socialförsäkringsbalken, SFB, med specialfall i 50–55b §§.

Försäkringskassan ska bedöma den försäkrades rätt till sjukpenning i förhållande till hennes eller hans arbetsförmåga. Bedömningsmodellen kallas "rehabiliteringskedjan" och innehåller fasta tidsgränser för hur rätten till sjukpenning ska bedömas i förhållande till den försäkrades arbetsförmåga.

Försäkringskassans bedömningsgrund för rätt till ersättning ändras i takt med att sjukskrivningen passerar de olika tidsgränserna.

"Rehabiliteringskedjan"

Se också avsnittet Specialregler för arbetsförmågebedömningen i vissa situationer på sid 148. Vid bedömning av arbetsförmåga för personer som ännu inte fyllt 64 år ska Försäkringskassan utgå från följande frågor vid bedömningen av rätten till sjukpenning:

- ▲ **Dag 15–90.** Har den försäkrade förmåga att klara sitt vanliga arbete eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjuder? Om nekande svar, har den försäkrade rätt till sjukpenning.
- ▲ **Dag 91–180.** Kan den försäkrade försörja sig efter att ha erbjudits omplacering till annat arbete hos arbetsgivaren? Om nekande svar, har den försäkrade fortsatt rätt till sjukpenning.
- ▲ **Dag 181–365.** Kan den försäkrade försörja sig genom förvärvsarbete i en sådan angiven yrkesgrupp som innehåller arbeten som är normalt förekommande på arbetsmarknaden eller genom annat lämpligt arbete som är tillgängligt för henne eller honom? Denna prövning ska dock inte göras om *övervägande skäl* talar för att den försäkrade före dag 365 kan återgå till arbete hos arbetsgivaren. Prövningen ska inte heller göras om det finns *särskilda skäl* som grundas på att den försäkrade, innan hon eller han haft nedsatt arbetsförmåga i 550 dagar, kan förväntas återgå till arbete hos arbetsgivaren. Slutligen kan prövningen också skjutas upp om det kan anses *oskäligt* att pröva arbetsförmågan enligt huvudregeln.
- ▲ **Efter dag 365:** Kan den försäkrade försörja sig själv genom förvärvsarbete i en sådan angiven yrkesgrupp som innehåller arbeten som är normalt förekommande på arbetsmarknaden eller genom annat lämpligt arbete som är tillgängligt för henne eller honom? Denna prövning ska dock inte göras om det finns *särskilda skäl* som grundas på att den försäkrade, innan hon eller han haft nedsatt arbetsförmåga i 550 dagar, kan förväntas återgå till arbete hos arbetsgivaren. Prövningen ska inte heller göras om det kan anses *oskäligt* att pröva arbetsförmågan enligt huvudregeln.

Fram till dag 90 i rehabiliteringskedjan

Under de första 90 dagarna av en sjukskrivning bedömer Försäkringskassan enbart om den försäkrade har förmåga att klara av sitt vanliga arbete eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjuder. Om svaret är ja, har den försäkrade inte rätt till sjukpenning.

Dag 91–180 i rehabiliteringskedjan

Från och med dag 91 i sjukperioden innebär prövningen av rätten till sjukpenning att det även ska beaktas om den försäkrade kan utföra något annat arbete hos arbetsgivaren. Om svaret är ja, har den försäkrade inte rätt till sjukpenning.

Efter sjukdag 90 kan Försäkringskassan besluta att ordna ett kontaktmöte mellan den sjukskrivna och Arbetsförmedlingen – om det enligt Försäkringskassans mening antingen saknas förutsättningar för återgång i arbete på den egna arbetsplatsen eller om det är oklart. Arbetsgivarens skyldighet enligt arbetsmiljölagen att arbetsanpassa och rehabilitera kvarstår.

Efter sjukdag 90 har arbetstagaren rätt till tjänstledighet utan lön om hon eller han vill utnyttja möjligheten att prova ett annat arbete enligt en särskild ledighetslag (se sid 70).

Ledighet enligt denna ledighetslag ersätter inte arbetsgivarens ansvar för åtgärder, även om det rent praktiskt kan vara svårt om arbetstagaren befinner sig på en annan arbetsplats. Den som utnyttjar rätten till tjänstledighet enligt den nya lagen har två parallella anställningar med två olika arbetsgivare. Konsekvensen av detta är att det finns två arbetsgivare som ansvarar för arbetsanpassning och rehabilitering.

Dag 181–365 i rehabiliteringskedjan

Från och med dag 181 ska Försäkringskassan bedöma om den försäkrade kan försörja sig själv genom förvärvsarbete i en sådan angiven yrkesgrupp som innehåller arbeten som är normalt förekommande på arbetsmarknaden eller genom annat lämpligt arbete som är tillgängligt för henne eller honom. Om svaret är ja och inget av de tre undantagen bedöms vara tillämpliga, har den försäkrade inte rätt till sjukpenning och Försäkringskassan ska erbjuda ett överlämningsmöte mellan den försäkrade och Arbetsförmedlingen.

De tre undantagen ("övervägande skäl", "särskilda skäl" och "oskäligt") bygger på tanken att återgång i arbete hos den egna arbetsgivaren ska främjas så långt det är möjligt. Bestämmelsen om "särskilda skäl" och den därmed sammanhängande utsträckt tidsgräns till 550 dagar tillkom under 2022. Så här motiverade regeringen införandet av "särskilda skäl" i författningskommentaren till lagförslaget som godkändes av riksdagen hösten 2021:

Vid angivande av en eller flera yrkesgrupper utgår Försäkringskassan från ett kunskapsmaterial som tagits fram i samråd med arbetsmarknadens parter, Socialstyrelsen och Centrum för arbets- och miljömedicin, Region Stockholm. Kunskapsmaterialet finns i sin helhet på Arbetsförmedlingens webbplats (<https://arbetsformedlingen.se/om-oss/var-verksamhet/utbildningsmaterial/kunskapsmaterialet/>)

”Detta innebär att det mot bakgrund av det medicinska underlaget eller utredningen i övrigt ska finnas en välgrundad anledning att anta att återgången kan ske senast dag 550 i sjukperioden och det ska finnas en tidsplan för när så förväntas kunna ske. Prognosen för återgång i arbete måste vara tydlig. Särskilda skäl kan finnas vid alla typer av diagnoser. Det förhållandet att en diagnos är diffus innebär inte i sig att det inte kan finnas särskilda skäl. I de fall det finns begränsad kunskap om sjukdomens läkningsförlopp, som exempelvis gällande post-covid, kan t.ex. betydande framsteg i den enskildes medicinska rehabilitering tala för att kravet på särskilda skäl är uppfyllt. En bedömning måste göras i varje enskilt fall.”

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

Efter dag 365 i rehabiliteringskedjan

Efter sjukdag 365 är huvudregeln fortfarande att arbetsförmågan ska bedömas i förhållande till förvärvsarbete i en sådan angiven yrkesgrupp som innehåller arbeten som är normalt förekommande på arbetsmarknaden eller genom annat lämpligt arbete som är tillgängligt för den försäkrade på arbetsmarknaden.

Liksom vid 180-dagarsprövningen finns dock möjligheten för Försäkringskassan att beakta ”särskilda skäl” även i 365-dagarsprövningen. Vid båda prövningstidpunkterna ligger dessutom det sedan länge befintliga undantaget ”oskäligt” kvar.

Specialregler för arbetsförmågebedömningen i vissa situationer

För vad som gäller i de två första situationerna hänvisas till sid 69 respektive 66 i kapitlet Sjukdom och i den tredje situationen till sid 79.

- ▲ **För personer som fyllt 64 år men inte 67 år infördes 2022 en variant av rehabiliteringskedjans bedömningskriterier för rätten till sjukpenning.**
- ▲ **Vid sjukpenning i särskilda fall görs en arbetsförmågeprövning som skiljer sig från den ”ordinarie” rehabiliteringskedjan.**
- ▲ **Vid sjukersättning finns en specialregel för arbetsförmågebedömningen för personer som fyllt 62 år men inte 67 år.**

Ersättningar vid rehabilitering

Anställd som genomgår arbetslivsinriktad rehabilitering på grund av sjukdom eller skada och som på grund av rehabiliteringsåtgärden helt eller delvis inte kan utföra sitt arbete, kan få rehabiliteringsersättning både enligt lag och kollektivavtal.

Rehabiliteringspenning

Försäkringskassan kan, när den har fastställt en rehabiliteringsplan för arbetslivsinriktad rehabilitering, byta ut sjukpenningen mot rehabiliteringspenning. Denna ersättning är lika stor som sjukpenningen och kan, liksom sjukpenningen, betalas som en fjärdedels, halv, tre fjärdedels och hel ersättning.

Storleken på rehabiliteringspenningen beror på vilken av de numera tre formerna av sjukpenning som bytts ut mot rehabiliteringspenning.

- ▲ Rehabiliteringspenning på normalnivå är 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten, SGI, multiplicerad med 0,97
- ▲ Rehabiliteringspenning på fortsättningsnivå är 75 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten, SGI, multiplicerad med 0,97
- ▲ Rehabiliteringspenning i särskilda fall är högst 230 kronor om dagen.

Särskilt bidrag

Försäkringskassan kan – i regel tillsammans med rehabiliteringspenning – även lämna så kallat särskilt bidrag som ersättning för nedanstående merkostnader i samband med rehabilitering:

- ▲ kursavgifter,
- ▲ kostnader för studieresor inom landet,
- ▲ merkostnader för läromedel,
- ▲ viss del av kostnader för dagliga resor mellan bostad och utbildningsplats.

Läs mer om de tre formerna av sjukpenning i kapitlet Sjukdom.

Rehabiliteringspenning på SGI-nivå är en av de ersättningar där inkomsttaket är 10 prisbasbelopp.

Information, länk till ansökan på Mina sidor med mera för den anställda finns på forsakringskassan.se/privatperson/funktionsnedsattning/arbetshjalpmedel Information, ansökningsblankett med mera finns på forsakringskassan.se/arbetsgivare/ersattningar-och-bidrag/bidrag-till-arbetshjalpmedel

Information och länk till ansökan via Mina sidor (inklusive ansökan om att Försäkringskassan ska godkänna behandlingsplanen) finns på forsakringskassan.se/privatperson/sjuk/anstalld/forebyggande-sjukpenning-for-anstallda

Rehabiliteringstillägg genom kollektivavtal (AB)

Parterna inom kommun- och regionområdet har träffat överenskommelse om ett rehabiliteringstillägg för lönedelar över inkomsttaket enligt SFB. Under den tid som Försäkringskassan betalar rehabiliteringspenning ska arbetsgivaren betala ett motsvarande rehabiliteringstillägg för lönedelar som överstiger SFBs inkomsttak.

Bidrag för arbetshjälpmedel

Arbetshjälpmedel är en samlingsbenämning för arbetstekniska hjälpmedel som kan vara personliga eller särskilda anordningar på arbetsplatsen. Den anställda och arbetsgivaren kan samtidigt lämna in flera ansökningar till Försäkringskassan om olika hjälpmedel.

- ▲ **Den anställda ska själv ansöka om bidrag till sådana hjälpmedel som är av individuell karaktär. När den anställda beviljas bidrag till att köpa ett hjälpmedel, är det hon eller han som äger hjälpmedlet.**
- ▲ **Arbetsgivaren i sin tur ansöker om bidrag till sådana hjälpmedel eller anordningar som innebär ingrepp i arbetsgivarens egendom, till exempel att en lokal eller maskin måste byggas om. Det finns möjlighet att få bidrag till reparation av ett arbetshjälpmedel som inte är en fast anordning. Ansökan om bidrag till reparation ska ske på samma sätt som ansökan om bidrag till arbetshjälpmedlet.**

Innan ett ärende om bidrag till arbetsgivare avgörs, ska berörda arbetstagarorganisationer ha fått tillfälle att yttra sig. Detta framgår av 8 § förordningen (1991:1046) om bidrag till arbetshjälpmedel.

Förebyggande sjukpenning

Enligt socialförsäkringsbalken, SFB 27 kap 6–7 §§, kan Försäkringskassan betala sjukpenning i syfte att förebygga sjukdom, att förkorta sjukdomstid eller att helt eller delvis häva nedsättning av arbetsförmågan.

Förebyggande sjukpenning är en ersättning för förlorad inkomst som en försäkrad person kan få när hon eller han måste vara borta från sitt arbete för att delta i medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering. Syftet med förmånen att förebygga sjukdom, förkorta sjukdomstiden eller helt eller delvis förebygga eller häva nedsättning av arbetsförmågan och sjukfrånvaro. Det finns däremot inte något krav på att den sökande personen har nedsatt arbetsförmåga. En person som ansöker om förebyggande sjukpenning ska först lämna ett läkarutlåtande med en behandlingsplan till Försäkringskassan, där en handläggare utifrån uppgifterna i läkarutlåtandet och behandlingsplanen sedan tar ställning till om personens plan för medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering ska godkännas eller inte. Om Försäkringskassan godkänner planen kan personen ansöka om ersättning med förebyggande

sjukpenning för de dagar eller delar av dagar som hon eller han varit tvungen att avstå från arbete för att delta i behandling eller rehabilitering.

Vid förebyggande sjukpenning ska det inte göras något karenssavdrag och arbetsgivaren behöver inte betala sjuklön.

Man behöver inte genomgå behandlingen i en följd, utan det går bra att göra det etappvis med mellanliggande uppehåll. Under behandlingsuppehållen kan den anställda i många fall vara i fullt arbete.

Rehabiliteringsstöd från AGS-KL Rehabilitering

Det är Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och de fackliga organisationerna som har beslutat att avsätta medel till rehabilitering. Arbetsgivare inom avtalsområde Kommun, Region, Svenska kyrkan och Sobona kan få ekonomisk ersättning för upp till halva kostnaden när någon anställd genomgår arbetslivsinriktad rehabilitering. Stödet kan sökas för tidiga insatser som görs för att förebygga sjukfrånvaro eller för att förkorta en sjukskrivning.

Förutsättningar

- ▲ Den anställda omfattas av avtalsgruppsjukförsäkringen AGS-KL eller av efterskydd i försäkringen.
- ▲ Det ska kunna antas att den anställda har möjligheter att återfå eller behålla en arbetsförmåga.
- ▲ Det ska finnas ett styrkt rehabiliteringsbehov för den anställda.

Insatser

AGS-KL Rehabilitering kan bevilja medel för följande typer av insatser:

- ▲ Behandlingssamtal hos legitimerad psykolog eller legitimerad psykoterapeut.
- ▲ Beroendebehandling vid riskbruk eller missbruk av alkohol, droger eller spel.
- ▲ Stresshanterings- eller livsstilsförändringskurs som följer en vedertagen, validerad och evidensbaserad metod.
- ▲ Kortare omskolande kurser där möjligheten till återgång i tidigare arbete är utredd och där den anställda får nytt jobb hos samma arbetsgivare.

Förebyggande sjukpenning kan till sin storlek vara sjukpenning på normalnivå eller på fortsättningsnivå eller sjukpenning i särskilda fall – läs mer i kapitlet Sjukdom.

Rehabiliteringsstödet är ett ekonomiskt stöd som främjar friska arbetsplatser. Stödet söks av arbetsgivare för arbetslivsinriktad rehabilitering.

Ersättning

Ersättningen från rehabiliteringsstödet kan omfatta upp till halva rehabiliteringskostnaden.

Observera att arbetsgivaren inte kan få rehabiliteringsstöd från Afa Försäkring för utredning av rehabiliteringsbehov eller för medicinsk rehabilitering, arbetsanpassning, lönekostnader, administrativa kostnader och så vidare.

Medel beviljas inte för insatser åt personer som har hel sjukersättning eller hel aktivitetsersättning.

Ansökan

Följande handlingar ska ha kommit in till Afa Försäkring för bedömningen av om medel kan beviljas:

- ▲ **Ansökan från arbetsgivaren eller Försäkringskassan där orsak och syfte med rehabiliteringen framgår. Bifoga även plan för återgång i arbete eller en kopia av rehabiliteringsplan om en sådan upprättats.**
- ▲ **Samtycke från den person som ska rehabiliteras.**
- ▲ **Personspecifikt underlag som tagits fram av det företag/den behandlare som genomför rehabiliteringen, med information om den specifika behandlingen.**

Ansökan fylls i på Afa Försäkrings webbplats och ska ha inkommit till Afa Försäkring senast inom sex månader från det att rehabiliteringsåtgärden påbörjats. Observera att Afa Försäkring kan komma att begära kompletterande uppgifter och handlingar gällande behandling och utförare.

Afa Försäkrings beslut sänds till den kontaktperson som angivits i ansökan. Efter avslutad rehabilitering kommer en enkät, med några frågor angående resultat och upplevelse av rehabiliteringsinsatsen, att skickas via e-post till kontaktpersonen.

Rätten till beviljat stöd preskriberas om en faktura/betalningsunderlag inte inkommit till Afa Försäkring inom tre år från den dag då stödet beviljades.

Ersättning vid rehabilitering enligt TFA-KL

För den som behöver rehabilitering, på grund av en arbetsskada, till exempel vid omskolning kan TFA-KL ersätta skäligena kostnader för exempelvis resor, kurslitteratur med mera som inte ersätts av Försäkringskassan.

Om Försäkringskassan arbetar med eller har upprättat en rehabiliteringsplan är det viktigt att den arbetsskadade informerar skaderegleraren hos Afa Försäkring om det så snabbt som möjligt.

Återgång i arbete efter lång frånvaro

Lättläst information med en avdelning för frågor och svar finns på <https://www.forsakringskassan.se/privatperson/vuxen-med-funktionsnedsattning/aktivitetsersattning-for-unga-vuxna>

Regelverket som avser stöd för återgång i arbete efter långvarig sjukdom riktar sig till olika grupper av försäkrade och består, förutom Arbetsförmedlingens program och andra stödformer, av två delar:

- ▲ **Vilande sjukersättning eller aktivitetsersättning.**
- ▲ **Särskilda regler om sjukersättning vid arbete (så kallad "steglös avräkning").**

Syftet med de två stödformer som beskrivs i detta avsnitt är att fler personer med nedsättning av arbetsförmågan ska våga pröva sin arbetsförmåga utan att riskera att rätten till ersättningen omprövas. I samtliga fall gäller reglerna oberoende av om sjukersättningen eller aktivitetsersättningen beviljats som hel eller delvis ersättning, till exempel 50 procent.

Arbete med vilande sjuk- och aktivitetsersättning

Möjligheten att ansöka om vilande sjukersättning eller aktivitetsersättning under tiden som den försäkrade provar på att förvärvsarbeta har funnits sedan år 2000. Från och med 2014 får den ansöka som

- ▲ **har sjukersättning beviljad enligt regler som gäller från och med den 1 juli 2008**
- ▲ **har aktivitetsersättning.**

Så fungerar vilande sjukersättning

Försäkringskassan kan bevilja vilande sjukersättning för arbete eller studier i upp till 24 månader. En försäkrad med vilande sjukersättning som förvärvsarbetar kan få ett månatligt belopp som motsvarar 25 procent av den sjuk- eller aktivitetsersättning som förklarats vilande. Ersättningen är skattefri.

Om den försäkrade ska förvärvsarbeta, kan sjukersättningen förklaras vilande endast till viss del, till exempel 50 procent. Om den försäkrade ska studera, förklaras dock alltid hela sjukersättningen vilande oberoende av studiernas omfattning.

I samband med att Försäkringskassan beslutar om sjukersättning ska myndigheten också besluta att en förnyad utredning av arbetsförmågan ska göras efter en viss tid, dock senast inom tre år. För försäkrade som har högst fem år kvar till riktåldern för pension behöver beslut om en förnyad utredning av arbetsförmågan dock inte fattas. Från och med 2026, då

den lagstadgade riktåldern 67 år trätt i kraft, omfattas alltså försäkrade som fyllt 62 men inte 67 år av denna regel.

Så fungerar vilande aktivitet ersättning

Försäkringskassan kan bevilja vilande aktivitet ersättning för arbete eller studier i upp till 24 månader. Aktivitet ersättning får beviljas som vilande förmån i dessa två år oavsett om aktivitet ersättningen enligt det ursprungliga ersättningsbeslutet annars skulle ha upphört under tiden.

Om den försäkrade ska förvärvsarbeta under tiden med vilande aktivitet ersättning, kan hon eller han få ett månatligt belopp som motsvarar 25 procent av den sjuk- eller aktivitet ersättning som förklarats vilande. Ersättningen är skattefri.

Om den försäkrade ska förvärvsarbeta, kan aktivitet ersättningen förklaras vilande endast till viss del, till exempel 50 procent.

Om den försäkrade ska studera, förklaras dock alltid hela aktivitet ersättningen vilande oberoende av studiernas omfattning. För studier gäller dessutom från den 1 februari 2017 att den försäkrade kan få behålla utbetalningen av aktivitet ersättningen under högst sex månader parallellt med studierna. Dessa sex månader (som kallas "prövotid") gäller sammanlagt under hela den tidsperiod då aktivitet ersättning kan betalas ut (åldrarna 19 till och med 29 år), oavsett om utbetalningen sker sammanhängande eller någon månad åt gången.

När tiden för en beslutad vilandeförklaring löpt ut, kan Försäkringskassan fortsätta betala aktivitet ersättning i ytterligare tre månader utan någon ny prövning av arbetsförmågan. Den maximala sammanlagda tiden för vilande aktivitet ersättning och aktivitet ersättning efter tid för vilandeförklaring är 24 månader.

Se 37 kap. 5-9 §§ SFB för reduceringsinkomsten och beräkningarna.

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

Om arbetsinkomsten högst uppgår till fribeloppet betalas också månadsersättningen från AGS-KL ut reducerad.

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

Dessa regler omfattar personer som har icke tidsbegränsad sjukersättning – hel eller partiell – som beviljats enligt de regler som gällde före den 1 juli 2008. De särskilda reglerna om sjukersättning vid arbete innebär att dessa personers arbetsförmåga inte kommer att omprövas.

Så fungerar det

Innan arbetet påbörjas, ska den försäkrade anmäla det till Försäkringskassan. En ny anmälan ska lämnas in varje år.

Sjukersättningen för en person som återgår i arbete minskas om inkomsten från förvärvsarbete och andra pensionsgrundande inkomster (med vissa undantag) överstiger ett *fribelopp*. Vid hel sjukersättning är fribeloppet ett prisbasbelopp, vilket 2026 motsvarar 59 200 kronor. För personer som beviljats partiell sjukersättning gäller högre fribelopp.

Inkomst som minskar sjukersättningen kallas reduceringsinkomst och består av inkomst från förvärvsarbete och andra pensionsgrundande inkomster med vissa undantag. Sjukersättningen minskas dock först när reduceringsinkomsten för ett år överstiger fribeloppet – och då med ett belopp som uppgår till 50 procent av reduceringsinkomsten. Detta gäller upp till ett tak på 8 prisbasbelopp (473 600 kronor 2026). Om reduceringsinkomsten är högre, minskas sjukersättningen krona för krona.

Arbetsgivaren behöver inte betala sjuklön

Arbetsgivaren behöver inte betala sjuklön under sjuklöneperioden (sjukdag 1–14) för en anställd under sjukskrivningstiden om den anställda arbetar enligt de särskilda bestämmelserna för sjukersättning vid arbete.

Rätt till ledighet för vård av barn eller närstående

Personer som arbetar med stöd av de nya reglerna för arbete med bibehållen sjukersättning har rätt till ledighet enligt föräldraledighetslagen eller lagen om vård av närstående – även om de inte har rätt till ersättning i form av tillfällig föräldrapenning eller närståendepenning.



Omställning och arbetslöshet

Innehåll

Översikt – Omställning och arbetslöshet 161

Trygghetspyramiden 161

Aktuellt 162

Nyheter i lagstiftningen 162

Prisbasbelopp och inkomstbasbelopp 2026 162

En ny arbetslöshetsförsäkring började gälla den 1 oktober 2025 162

Nyheter i kollektivavtalet 162

Försäkringar vid arbetslöshet 163

Lag 163

Kollektivavtal 163

Den lagstadgade arbetslöshetsförsäkringen 164

Den nya arbetslöshetsförsäkringen 164

Nyheter i sammanfattning 164

Dessa regler är oförändrade 165

Allmänt villkor 165

Två viktiga begrepp: Ramtid och överhoppningsbar tid 166

Ramtid 166

Överhoppningsbar tid 166

Inkomstvillkoret 166

Det ordinarie inkomstvillkoret 166

Det alternativa inkomstvillkoret 167

Vad räknas som inkomst? 167

Ersättningsperiodens längd 168

Medlemskap i en a-kassa styr ersättningsnivåerna 168

Ersättningsnivåer 169

Två faktorer styr ersättningsnivån 169

Ersättningsdag 1–100 169

Nedtrappningar från och med ersättningsdag 101 och 102 170

Arbetsmarknadspolitiska program och andra stödformer 170

Kompetens- och omställningsavtal KOM-KR 171

Allmänt om KOM-KR 171

Vilka anställda omfattas? 171

Information från arbetsgivaren om Omställningsfonden 172

KOM-KR-avtalets innehåll – en kort sammanfattning 172

Insatser och stöd under anställning 173

Individuellt grundläggande stöd 173

Studiestöd 173

Kompletterande studiestöd 173

Förlängt studiestöd 173

Kortvarigt studiestöd 174

Förebyggande insatser 174

Samtal om kompetens (tidsbegränsat anställda) 175

Strategiskt stöd (till arbetsgivaren) 175

Insatser och stöd vid avslut av anställning 175

Aktiva omställningsinsatser 175

Kompletterande studiestöd efter anställning 175

Ersättning vid ledighet från arbetet 176

Särskild omställningsersättning 176

Kompletterande omställningsersättning 177

Särskild ersättning till äldre arbetstagare i kommuner och regioner 177

Förutsättningar för ersättning 177

Så fungerar den särskilda ersättningen 178

Översikt – Omställning och arbetslöshet

Trygghetspyramiden



Därutöver kan ersättning från inkomstförsäkring eller motsvarande komma ifråga men bara om den sammanlagda ersättningsnivån blir högst 80 procent av tidigare lön.

KOM-KR = Kompetens- och omställningsavtal för kommuner och regioner samt företag och kommunalförbund som är medlemmar i de kommunala företagens arbetsgivarorganisation Sobona. Det nu aktuella KOM-KR-avtalet gäller i dess lydelse från den 1 oktober 2022.

KOM-KL = Det närmast föregående omställningsavtalet för anställda i kommuner och regioner samt företag och kommunalförbund som vid tidpunkten då avtalet slöts var medlemmar i de kommunala företagens arbetsgivarorganisation Pacta. KOM-KL gäller med övergångsregler efter att det ersattes den 1 maj 2020 av KOM-KR (vars senaste lydelse är från den 1 oktober 2022).

AGF-KL = Ett tidigare avtal om avgångsförmåner för anställda i kommuner och regioner. Gäller med övergångsregler.

Aktuellt

Nyheter i lagstiftningen

Prisbasbelopp och inkomstbasbelopp 2026

Det av Statistiska centralbyrån årligen beräknade och av regeringen fastställda prisbasbeloppet för 2026 är 59 200 kronor, det vill säga 400 kronor högre än det för 2025. Prisbasbeloppets storlek påverkar samtliga socialförsäkringsersättningar och andra belopp som beräknas utifrån prisbasbeloppet.

Det av Pensionsmyndigheten årligen beräknade och av regeringen fastställda inkomstbasbeloppet för 2026 är 83 400 kronor, det vill säga 2 800 kronor högre än 2025. Inkomstbasbeloppet används i ett flertal sammanhang, mest frekvent på sakområdet Pension men även i andra sammanhang..

En ny arbetslöshetsförsäkring började gälla den 1 oktober 2025

Den 1 oktober 2025 trädde en ny arbetslöshetsförsäkring i kraft. Den stora skillnaden mot det tidigare regelverket (som hade gällt sedan 1997) är att det nya regelverket bygger på inkomst och inte, som den gamla försäkringen, på arbetad tid.

Nyheter i kollektivavtalet

Parterna träffade den 30 september 2025 överenskommelse om ändringar i §§17-18 i bilaga 1 samt punkterna 1 och 2 i bilaga 2 till Överenskommelsen om Kompetens- och omställningsavtal – KOM-KR i lydelse 2022-10-01. Ändringarna, som avser Särskild omställningsersättning och Kompletterande omställningsersättning, redovisas i SKR:s cirkulär 25:45 i lydelse 2025-10-01.

En sammanfattning av det nya regelverket finns på sid 164–170. För detaljer och praktiska anvisningar hänvisas till respektive a-kassa. Även på arbetsförmedlingen.se finns mycket information.

Försäkringar vid arbetslöshet

Lag

Reglerna för ersättning vid arbetslöshet finns i:

- ▲ lag (2024:506) om arbetslöshetsförsäkring
- ▲ förordning (2024:1350) om arbetslöshetsförsäkring
- ▲ förordning (2017:819) om deltagare i arbetsmarknadspolitiska insatser

Lagen och förordningen om arbetslöshetsförsäkring trädde i kraft den 1 oktober 2025 och ersatte då den tidigare lagen (1997:238) respektive förordningen (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring.

Kollektivavtal

För anställda som kvalificerat sig för eller får omställningsförmåner före den 1 oktober 2022 gäller KOM-KR Överenskommelse om Kompetens- och omställningsavtal i lydelse 2020-05-01.

För anställda som kvalificerat sig för eller får omställningsförmåner före den 1 maj 2020 gäller KOM-KL Överenskommelse om omställningsavtal i lydelse 2016-12-07.

AGF-KL, som upphörde att gälla från och med den 1 januari 2012, gäller fortsatt för anställda som omfattas av dess efterskydd. Efterskyddet gäller förutsatt att anställda inte har rätt till förmån från annan trygghetsfond.

**De tidigare avtalen
KOM-KL och AGF-KL gäller
med övergångsregler för
vissa personer.**

Den lagstadgade arbetslöshetsförsäkringen

Informationen i denna del av kapitlet (sid 164–170) avser arbetslöshetsförsäkringen som den gäller från och med den 1 oktober 2025.

Lag (2024:580) respektive förordning (2024:1350) om arbetslöshetsförsäkring. Den gamla försäkringen finns i lag (1997:238) respektive förordning (1997:835).

Alla som arbetar i Sverige är försäkrade för arbetslöshetsersättning enligt lag. Den 1 oktober 2025 trädde en ny arbetslöshetsförsäkring i kraft och ersatte då den som gällt sedan 1997.

Övergångsregel: För den som vid ikraftträdandet hade en påbörjad ersättningsperiod gäller det gamla regelverket till den beslutade ersättningsperiodens slut. Om arbetslösheten fortsätter därefter, gäller den nya försäkringens regler, bland annat med krav på att uppfylla ett inkomstvillkor enligt den nya lagen.

Den nya arbetslöshetsförsäkringen

Den stora nyheten i den nya lagen och förordningen om arbetslöshetsförsäkring är att ersättningen ska grundas på den inkomst som den arbetslösa hade haft före arbetslösheten. Huvudskälet är att försäkringen är en inkomstbortfallsförsäkring och att den därför bör grundas på inkomst. Det praktiska skälet är att det är lättare att säkerställa och kontrollera uppgifter om inkomst än om antalet arbetade timmar.

Ersättningarna har i den nya lagen också kopplats till medlemskap i en a-kassa, genom att de högsta ersättningsnivåerna tillerkänns dem som varit medlemmar i minst 12 sammanhängande månader. Medlemskap i en a-kassa är inte obligatoriskt men det är – som regelverket är utformat – ofördelaktigt ur ersättningssynpunkt att inte vara medlem.

Nyheterna i sammanfattning

- ▲ Försäkringen är utformad för att ersätta inkomstbortfall och bygger därför på ersättningsgrundande inkomst och inte, som tidigare, på arbetad tid. Bland mycket annat medför detta att specialregler avseende arbetad tid vid deltidsarbetslöshet kunnat utmönstras.
- ▲ Den högsta ersättningsgrundande inkomsten har höjts från 33 000 kr/mån till 34 000 kr/mån.
- ▲ Ersättningsnivån (80-60-50 procent) baseras på hur länge man varit medlem i en a-kassa före arbetslösheten. Medlemskap är fortfarande inte obligatoriskt, men det är förmånligare att vara medlem i en a-kassa än att inte vara det.
- ▲ Ersättningsperiodens längd (300-200-100-66 ersättningsdagar) beror på hur länge den arbetslösa haft en lägsta inkomst per månad före arbetslösheten (inkomstvillkoret).

- ▲ Den längsta ersättningsperioden är 300 dagar. Det gäller för alla. Det innebär bland annat att de tidigare reglerna för beräkning av ersättning till deltidsarbetslös blivit obehövliga.
- ▲ Den tidigare förlängningen av den längsta ersättningsperioden till 450 dagar för föräldrar med barn under 18 år har avskaffats.
- ▲ Slutåldern för att kunna få ersättning följer från och med den 1 januari 2026 den lagstadgade riktåldern för pension (67 år).
- ▲ Ersättningen beräknas och betalas ut månadsvis i efterskott.
- ▲ Följande begrepp/villkor har antingen avskaffats och/eller bytt namn och/eller fått nytt innehåll: Grundvillkoret, Arbetsvillkoret, Medlemsvillkoret, Dagpenning, Normalarbetstid.

Dessa regler är oförändrade

- ▲ En månad i arbetslöshetsförsäkringen är fortfarande 22 dagar (jämför exempelvis sjukpenningens 30 dagar).
- ▲ Ramtiden bakåt är fortfarande 12 månader.
- ▲ Karenstiden är fortfarande 2 dagar.
- ▲ Den arbetslösa måste fortfarande ha fyllt 20 år för att få ersättning.
- ▲ Den arbetslösa måste fortfarande uppfylla det som döpts om till Allmänt villkor (det tidigare Grundvillkoret), bland annat att vara anmäld som arbetssökande på Arbetsförmedlingen.
- ▲ Arbetslöshetsersättning är skattepliktig och pensionsgrundande inkomst.

Oförändrat är också att även den nya arbetslöshetsförsäkringens krav och ersättningar bygger på fasta kronbelopp och inte på pris- eller inkomstbasbelopp.

Allmänt villkor

Det allmänna villkoret för arbetslöshetsersättning är det som i det gamla regelverket kallades Grundvillkoret. Det är oförändrat: För att få ersättning ska den arbetslösa ha fyllt 20 år men inte 67 år och:

- ▲ vara arbetsför och oförhindrad att ta arbete som avser minst tre timmar per arbetsdag och i genomsnitt minst 17 timmar i veckan,
- ▲ vara anmäld på Arbetsförmedlingen (den offentliga),
- ▲ även i övrigt stå till arbetsmarknadens förfogande.

Att stå till arbetsmarknadens förfogande innebär att den arbetslösa aktivt måste söka och ta erbjudna arbeten. Som ett stöd i matchningsarbetet ska en individuell handlingsplan tas fram. Alla arbetssökande ska lämna in en aktivitetsrapport varje månad och i den bland annat redovisa sökta arbeten.

Två viktiga begrepp: Ramtid och överhoppningsbar tid

För att fastställa om den arbetslösa uppfyllt det inkomstvillkor som gäller i den nya försäkringen tillämpas regler om ramtid kompletterad med regler om överhoppningsbar tid. Motsvarande gjordes i den gamla arbetslöshetsförsäkringen, men där handlade det om att uppfylla ett arbetsvillkor.

Ramtid

Ramtiden är 12 månader bakåt från det att man blev arbetslös. Dessa 12 månader är den tidsperiod som a-kassan använder för att avgöra om man uppfyller villkoren för ersättning. I den nya försäkringen handlar det om inkomstvillkoret (i den gamla var det arbetsvillkoret, det vill säga ett visst antal arbetade timmar).

Överhoppningsbar tid

Överhoppningsbar tid är månader som till övervägande del innehåller dagar med till exempel sjukpenning eller föräldrapenning. Sådana månader får a-kassan bortse från om den arbetslösa under den månaden inte haft den minsta inkomst av förvärvsarbete per månad som krävs för att uppfylla ett inkomstvillkor. Denna överhoppning gör att ramtiden så att säga skjuts bakåt tills man får ihop 12 månader.

Inkomstvillkoret

Den högsta ersättningsgrundande inkomsten ("taket") är 34 000 kronor i månaden, alltså 408 000 kronor per år. Man kan inte få ersättning för inkomster över detta tak. För att fastställa den lägsta inkomst som en arbetslös ska ha haft under ramtiden för att ha rätt till ersättning, tillämpas det nya inkomstvillkoret.

Det ordinarie inkomstvillkoret

Huvudregeln i det nya inkomstvillkoret bygger på att den arbetslösa:

- ▲ **har haft en sammanlagd inkomst på minst 120 000 kronor inom ramtiden på 12 månader.**
- ▲ **och dessutom**
- ▲ **under denna ramtid haft en inkomst på minst 11 000 kronor i månaden under minst 4 sammanhängande månader.**

I den nya lagen räknas 14 + 4 olika händelser/ersättningar upp som kan ligga till grund för överhoppningsbar tid.

Den ersättningsgrundande månadsinkomsten är ramtidens sammanlagda inkomst enligt ovan dividerad med 12.

Det alternativa inkomstvillkoret

För den som inte uppfyller det ordinarie inkomstvillkorets båda punkter under ramtiden, är det möjligt att använda ett alternativvillkor, som är att den arbetslösa

- ▲ **har under ramtiden tjänat minst 11 000 kr/mån under minst 4 sammanhängande månader.**

Den ersättningsgrundande månadsinkomsten enligt alternativvillkoret är dessa 4 månaders sammanlagda inkomst dividerad med 12.

Vad räknas som inkomst?

Inkomst är detsamma som förvärvsinkomst. Dessutom räknas även till exempel avgångsvederlag, ekonomiskt skadestånd, statlig ersättning för arbete i etableringsjobb samt vissa typer av utlandsarbete som inte är socialavgiftspliktiga i en annan stat.

Jämställda med förvärvsinkomster är ett antal skattepliktiga och pensionsgrundande inkomster. Exempel: graviditetspenning, föräldrapenning, sjukpenning, rehabiliteringspenning, smittbärrarpenning, närståendepenning samt ersättning enligt sjuklönelagen (SjLL).

Ersättningsperiodens längd

En ersättningsperiod är det högsta antal dagar som arbetslöshetsersättning kan betalas utan att den arbetslösa behöver uppfylla ett inkomstvillkor på nytt. Som framgår av tabellen ger regelbundna/stabila inkomster under en längre tid rätt till en längre omställningstid med ersättning från försäkringen.

Längden på ersättningsperioden i den nya försäkringen är satt efter en kombination av principerna om inkomstkontinuitet och förankring på arbetsmarknaden. Enkelt uttryckt:

Ersättningsdagar	Inkomstkrav för att få detta antal ersättningsdagar
300 dagar	Inkomst på minst 11 000 kr/mån under minst 11 av ramtidens 12 månader.
200 dagar	Inkomst på minst 11 000 kr/mån under minst 8 men inte 11 av ramtidens 12 månader.
100 dagar	Inkomst på minst 11 000 kr/mån under minst 4 men inte 8 av ramtidens 12 månader.
66 dagar	Har bara uppfyllt alternativvillkoret (det vill säga en inkomst på minst 11 000 kr/mån under 4 sammanhängande månader under ramtidens 12 månader).

Medlemskap i en a-kassa styr ersättningsnivåerna

Det som i den gamla arbetslöshetsförsäkringen hette Medlemsvillkoret har inget namn i den nya försäkringen, men innehållet är detsamma – och har kopplats till nivån på arbetslöshetsersättningen.

- ▲ **För att ha rätt till den högsta ersättningsnivån (80 procent av den ersättningsgrundande inkomsten) måste den arbetslösa ha varit medlem i en erkänd a-kassa i minst tolv sammanhängande månader före arbetslösheten. Vid övergång från en a-kassa till en annan förs den intjänade kvalifikationstiden över. Det är möjligt att bli medlem i en a-kassa fram till månadsskiftet före den månad då 67-årsdagen infaller.**

Viktigt är också att den arbetslösa fortfarande är medlem i a-kassan under den månad som hon eller han söker ersättning för.

Ersättningsnivåer

Två faktorer styr ersättningsnivån

- ▲ Längden på den arbetslösas a-kassemedlemskap – under minst 12 sammanhängande månader eller under kortare tid.
- ▲ Automatiska nedtrappningar av ersättningsnivån från och med ersättningsdag 101 respektive från och med ersättningsdag 201.

Ersättningsdag 1-100

Observera att två (2) karensdagar tillämpas i arbetslöshetsförsäkringen. Karensdagarna är dagar som man inte får ersättning för men som ändå "förbrukas", i bemärkelsen att de räknas av från det sammanlagda antalet ersättningsdagar.

Ersättningsnivå i % av ersättningsgrundande inkomst	Krav på medlemskap i a-kassa för att få denna ersättningsnivå
80 %	Har varit medlem i en a-kassa under hela ramtiden. Har varit medlem under minst 12 sammanhängande månader. Är medlem under månaden som arbetslöshetsersättning söks för.
60 %	Har varit medlem i en a-kassa under minst de 6 sista månaderna av ramtiden. Har varit medlem under minst 6 men inte 12 sammanhängande månader. Är medlem under månaden som arbetslöshetsersättning söks för.
50 %	Uppfyller inte ovanstående medlemskapskrav.

Nedtrappningar från och med ersättningsdag 101 och 201

Dessa automatiska nedtrappningar av ersättningsnivån gäller givetvis bara för de arbetslösa som enligt tabellen ovan i avsnittet om ersättningsperiodens längd (sid 168) har rätt till fler än 66 eller 100 ersättningsdagar.

Ersättningsnivå dag 1-100	Ersättningsnivån dag 101-200 är 10 procent- enheter lägre	Ersättningsnivån dag 201-300 är ytterligare 5 procentenheter lägre
80 %	70 %	65%
60 %	50 %	45 %
50%	40%	35 %

Arbetsmarknadspolitiska program och andra stödformer

Arbetsförmedlingen har ett stort antal olika arbetsmarknadspolitiska program och stödformer, till exempel lönebidrag och subventionerade anställningar. Syftet med dem är att på olika sätt underlätta för de arbetssökande att få ett nytt arbete. Alla som är inskrivna som arbetssökande vid Arbetsförmedlingen kan delta i arbetsmarknadspolitiska program.

Ersättningen till deltagare i Arbetsförmedlingens program betalas ut av Försäkringskassan i form av aktivitetsstöd eller utvecklingsersättning. Deltagare som uppfyller villkoren för att få ersättning från en a-kassa eller är över 25 år får aktivitetsstöd. Deltagare som inte har fyllt 25 år och heller inte uppfyller villkoren för att få ersättning från en a-kassa får i regel utvecklingsersättning istället.

**Dagsaktuell information
om program och
stöd finns alltid på
arbetsförmedlingen.se.
Utredning av ersättningen
görs i regel av den
arbetslösa a-kassa och
kommuniceras till
Försäkringskassan.**

Kompetens- och omställningsavtal KOM-KR

Allmänt om KOM-KR

KOM-KR syftar till att möta arbetsgivarens, sektorns och arbetsmarknadens kompetensförsörjningsbehov genom insatser som främjar livslångt lärande och stärker den anställdas ställning på arbetsmarknaden.

KOM-KR i dess lydelse från den 1 oktober 2022 är tecknat mellan Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation på arbetsgivarsidan, samt Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFR:s förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård, Läkare samt Lärare jämte i förbundsområdena ingående organisationer samt AkademikerAlliansen och till AkademikerAlliansen anslutna riksorganisationer på arbetstagarsidan.

Det är två lagar som påverkat innehållet i KOM-KR, Lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd och Lagen om omställningsstudiestöd.

Syftet med lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd är att stärka enskilda personers framtida ställning på den svenska arbetsmarknaden. För att anställda i sektorn ska kunna få samma möjligheter som andra på arbetsmarknaden och för att möjliggöra för medlemmar i SKR och Sobona att få statlig ersättning för grundläggande omställnings- och kompetensstöd har KOM-KR utformats efter lagen om grundläggande omställnings- och kompetensstöd.

Syftet med lagen om omställningsstudiestöd är att förbättra förutsättningarna för vuxna att finansiera studier som stärker deras framtida ställning på arbetsmarknaden. För att ytterligare stärka de ekonomiska förutsättningarna att studera för anställda inom sektorn innehåller KOM-KR ersättningar som kompletterar det statliga omställningsstudiestödet.

Vilka anställda omfattas?

KOM-KR gäller för personer som är anställda hos en kommunal arbetsgivare. Det innebär att även personer med anställning enligt andra lönekollektivavtal än Huvudöverenskommelse (HÖK) och Sobonas branschbestämmelser (BÖK) kan omfattas av avtalet. Exempel på andra kollektivavtal är Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser (BEA) och Lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare (PAN).

Avtalet gäller i princip alla anställda i den kommunala sektorn oavsett tillämpligt kollektivavtal. Det finns några undantag.

Avtalet gäller såväl tillsvidareanställda som tidsbegränsat anställda.

De olika insatserna och stöden/ersättningarna har olika tillämpningsområden och kvalifikationsvillkor vilket framgår av avtalets bestämmelser eller kapitel. Nedan ges en kort sammanfattning av stöd och insatser enligt KOM-KR. För vidare läsning om respektive stöd och insats, se KOM-KR i lydelse 2022-10-01.

Information från arbetsgivaren om Omställningsfonden

Arbetsgivare ska informera de anställda, oavsett anställningsform eller sysselsättningsgrad, om möjlighet till stöd från Omställningsfonden. För vidare information se Partsgemensam kommentar till Överenskommelse om Kompetens- och omställningsavtal i lydelse 2022-10-01.

KOM-KR-avtalets innehåll – en kort sammanfattning

Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR innehåller sedan den 1 oktober 2022 bestämmelser om följande:

Insatser och stöd under anställning

- ▲ Individuellt grundläggande stöd
- ▲ Studiestöd: kompletterande, förlängt och kortvarigt
- ▲ Förebyggande insatser
- ▲ Samtal om kompetens för tidsbegränsat anställda
- ▲ Strategiskt stöd

Insatser och stöd vid avslut av anställning

- ▲ Aktiva omställningsinsatser (grundläggande och förstärkt stöd samt utökade insatser)
- ▲ Kompletterande studiestöd efter anställning
- ▲ Ersättning vid ledighet från arbetet
- ▲ Särskild omställningsersättning
- ▲ Kompletterande omställningsersättning

Insatser och stöd under anställning

Individuellt grundläggande stöd

Anställda som uppfyller kvalifikationsvillkoren enligt KOM-KR kan få ett grundläggande stöd som utformas individuellt i dialog mellan den anställda och Omställningsfonden. Stödet kan bestå av inledande kartläggningssamtal, rådgivning, vägledning och validering.

Kvalifikationsvillkoren och vad som övrigt gäller för de olika studiestöden framgår av KOM-KR i lydelse 2022-10-01.

Den anställda ansöker själv om Individuellt grundläggande stöd hos Omställningsfonden.

Studiestöd

Enligt KOM-KR finns det tre olika studiestöd. Det är kompletterande studiestöd, förlängt studiestöd och kortvarigt studiestöd. Samtliga studiestöd täcker, på olika sätt, del av den anställdas inkomstbortfall vid studier med omställningsstudiestöd.

Den anställda ansöker själv om samtliga studiestöd hos Omställningsfonden.

Det är inte en absolut rättighet att få studiestöd även om man uppfyller kvalifikationsvillkoren. För vidare läsning om kvalifikationsvillkoren och vad som i övrigt gäller för de olika studiestöden, se KOM-KR i lydelse 2022-10-01.

Kompletterande studiestöd

Kompletterande studiestöd är ersättning för del av inkomstbortfall vid studier med statligt omställningsstudiestöd från CSN. Omställningsstudiestödet består av ett bidrag och ett lån. Man kan välja att bara ta bidrag och avstå från lånet. Hur mycket man kan få i bidrag och lån beror på vilken inkomst man har. Bidraget motsvarar 80 procent av tidigare inkomst, upp till ett maxbelopp. För närmare besked om maxbelopp med mera för år 2026 hänvisas till CSN.

Tjänar man mer än taket för omställningsstudiestöd kan man få kompletterande studiestöd.

Kompletterande studiestöd kan ges under högst 44 veckor och ger kompensation för lönedelar över taket i Omställningsstudiestödet. Det är 80 procent på lönedelar från 4,5 upp till 5,5 inkomstbasbelopp per år (375 300 – 458 700 kronor under 2026). För lönedelar mellan 5,5 och upp till 12 inkomstbasbelopp per år (458 700 – 1 000 800 kronor under 2026) är ersättningen 65 procent av inkomstbortfallet.

Förlängt studiestöd

Förlängt studiestöd ersätter en del av den anställdas inkomstbortfall vid längre studier då både det offentliga omställningsstudiestödet och kompletterande studiestöd enligt KOM-KR är förbrukade.

KOM-KR möjliggör ekonomiskt stöd för studier i sammanlagt sex terminer där förlängt studiestöd ges under de sista fyra terminerna.

Tillsammans med studiemedel motsvarar förlängt studiestöd 70 procent av den anställdas lön under de första två terminerna med förlängt studiestöd samt 50 procent under de två återstående terminerna. Stödet beräknas som om den anställda sökt och beviljats studiemedel från CSN, oavsett om den anställda tar ut eller har rätt till studiemedel.

Förlängt studiestöd beräknas på samma omfattning som den anställda är studieledig.

Kortvarigt studiestöd

Kortvarigt studiestöd ersätter en del av den anställdas inkomstbortfall vid utbildningar som omfattar längst en veckas heltidsstudier (fem studiedagar). Den lägsta studietakt som kan ge kortvarigt studiestöd är 20 procent, alltså en dag per vecka. Det innebär att en veckas studier kan spridas ut under maximalt fem veckor.

Kortvarigt studiestöd motsvarar 70 procent av den anställdas fasta kontanta lön. Studiestödet beräknas inte på lönedelar över 12 inkomstbasbelopp per år (1 000 800 kronor under 2026). Kortvarigt studiestöd beräknas på samma omfattning som den anställda är studieledig från sin anställning hos arbetsgivaren.

Kortvarigt studiestöd kan som längst ges till och med månaden före den då den anställda fyller 65 år.

Förebyggande insatser

Förebyggande insatser ska tillgodose arbetsgivarens kompetensförsörjningsbehov på kort och/eller lång sikt och den anställdas behov av tidig omställning genom kompetensutveckling i syfte att öka anställningstryggheten hos arbetsgivaren. Arbetsgivarens verksamhetsbehov ligger till grund för vilka som kan omfattas av insatserna.

Innan arbetsgivaren ansöker om medel från Omställningsfonden ska lokala parter i samverkan eller vid förhandling enligt medbestämmandelagen (MBL) genom diskussion och analys identifiera vilka insatser som kan vara aktuella för arbetsgivaren att söka medel för. Av ansökan ska framgå att samverkan skett och att det protokollförts. Arbetsgivaren ska årligen tillse att en uppföljning genomförs av förebyggande insatser och hur medel har använts. Uppföljningen ska redovisas för de lokala arbetstagarorganisationerna.

Kvalifikationsvillkoren och vad som i övrigt gäller för förebyggande insatser framgår av KOM-KR i lydelse 2022-10-01.

**Arbetsgivaren
ansöker om medel för
förebyggande insatser
hos Omställningsfonden.
Omställningsfonden kan
ge arbetsgivare och lokala
arbetstagarorganisationer
stöd och vägledning i
arbetet med förebyggande
insatser.**

Samtal om kompetens (tidsbegränsat anställda)

En tidsbegränsat anställd arbetstagare har rätt till ett samtal om kompetens om hon eller han uttrycker önskemål om det. Arbetsgivaren ska då genomföra ett sådant samtal. Exempel på innehåll i samtalet kan vara verksamhetens behov av kompetens, vilka krav som ställs för att komma ifråga för en tillsvidareanställning hos arbetsgivaren, den anställdas behov av kompetensutveckling eller möjligheten till stöd från Omställningsfonden. Samtalet ska dokumenteras.

Strategiskt stöd (till arbetsgivaren)

Omställningsfonden kan ge stöd och vägledning till arbetsgivare vid arbete med strategisk kompetensförsörjning. Strategiskt stöd kan vara stöd i behovs- och omvärldsanalys, att konkretisera framtida kompetensbehov, att göra en kompetensinventering, ta fram en kompetensstrategi samt att sätta mål och göra uppföljning av dessa.

Insatser och stöd vid avslut av anställning

Aktiva omställningsinsatser

Syftet med aktiva omställningsinsatser är att öka den anställdas möjligheter att få ett nytt arbete. Omfattning och innehåll utformas och anpassas utifrån den anställdas behov, förutsättningar och önskemål. En individuell plan avseende behov av aktiva omställningsinsatser upprättas efter överenskommelse mellan den anställda och Omställningsfonden.

Aktiva omställningsinsatser omfattar grundläggande och förstärkt stöd samt utökade insatser. Grundläggande stöd kan bestå av inledande kartläggningssamtal, rådgivning, vägledning och validering.

Förstärkt stöd kan bestå av ytterligare kartläggningssamtal, intensifierad rådgivning och vägledning samt stöd i myndighetskontakter. Omställningsfonden avgör om behov av förstärkt stöd finns och hur länge det ges.

Utökade insatser är insatser utöver det grundläggande och förstärkta stödet. De utökade insatserna utformas och anpassas utifrån den anställdas behov och förutsättningar.

Kvalifikationsvillkoren och vad som i övrigt gäller för aktiva insatser framgår av KOM-KR i lydelse 2022-10-01.

Kompletterande studiestöd efter anställning

Kompletterande studiestöd efter anställning är ersättning för del av inkomstbortfall vid studier med statligt omställningsstudiestöd från CSN. Omställningsstudiestödet består av ett bidrag och ett lån. Man kan välja att bara ta bidrag och avstå från lånet. Hur mycket man kan få i bidrag och lån beror på vilken inkomst man har. Bidraget motsvarar 80 procent av tidigare

Den anställda ansöker om kompletterande studiestöd hos Omställningsfonden.

inkomst, upp till ett maxbelopp. För närmare besked om maxbelopp med mera för år 2026 hänvisas till CSN.

Tjänar man mer än taket för omställningsstudiestöd kan man få kompletterande studiestöd.

Kompletterande studiestöd efter anställning ges för samma tid som omställningsstudiestöd utbetalas av CSN och ger kompensation för lönedelar över taket i Omställningsstudiestödet. Det är 80 procent på lönedelar från 4,5 upp till 5,5 inkomstbasbelopp per år (375 300 – 458 700 kronor under 2026). För lönedelar mellan 5,5 och upp till 12 inkomstbasbelopp per år (458 700 – 1 000 800 kronor under 2026) är ersättningen 65 procent av inkomstbortfallet.

Kompletterande studiestöd efter anställning har andra kvalifikationsvillkor än kompletterande studiestöd under anställning. Kvalifikationsvillkoren och vad som i övrigt gäller för kompletterande studiestöd efter anställning framgår av KOM-KR i lydelse 2022-10-01.

Ersättning vid ledighet från arbetet

Ersättning vid ledighet från arbetet är ersättning för utebliven fast kontant lön enligt villkorsavtalet Allmänna Bestämmelser (AB) eller Branschbestämmelser (BB) för en anställd som deltar i aktiva insatser.

Kvalifikationsvillkoren och vad som i övrigt gäller för ersättning vid ledighet från arbetet framgår av KOM-KR i lydelse 2022-10-01.

Särskild omställningsersättning

Särskild omställningsersättning ersätter del av inkomstbortfall då rätt till arbetslöshetsersättning från en a-kassa inte föreligger på grund av att den anställda deltar i aktiva omställningsinsatser. För att kunna erhålla särskild omställningsersättning krävs att man varit med i en arbetslöshetskassa i minst 12 månader.

Den särskilda omställningsersättningen motsvarar 80 procent av den anställdas fasta kontanta lön enligt AB eller BB då anställningen upphör. Ersättningen beräknas inte på lönedelar över 1,4 inkomstbasbelopp per månad (116 760 kronor under 2026). Ersättningen beräknas på den del arbetstagaren är arbetssökande.

Kvalifikationsvillkoren och vad som i övrigt gäller för särskild omställningsersättning framgår av KOM-KR i lydelse 2022-10-01 samt cirkulär 25:45 i lydelse 2025-10-01.

Den anställda ansöker om ersättning vid ledighet från arbetet hos Omställningsfonden.

Den anställda ansöker om särskild omställningsersättning hos Omställningsfonden.

Kompletterande omställningsersättning

Kompletterande omställningsersättning kompletterar arbetslöshetsersättning från en a-kassa för den del som den anställda är arbetssökande. För att kunna erhålla kompletterande omställningsersättning krävs att man varit med i en arbetslöshetskassa i minst 12 månader.

Kompletterande omställningsersättning betalas ut med ett belopp som tillsammans med arbetslöshetsersättningen motsvarar 80 procent dag 1 till 100, 70 procent dag 101-200 och 65 procent dag 201-300 av arbetstagarens inkomst som ligger till grund för arbetslöshetsersättningen enligt lag (2024:506) om arbetslöshetsförsäkring. Ersättningen beräknas inte på lönedelar över 1,4 inkomstbasbelopp per månad (116 760 kronor under 2026).

Den som får kompletterande omställningsersättning ska fortlöpande informera Omställningsfonden om hon eller han får kollektivavtalad ekonomisk ersättning från någon annan omställningsorganisation och/eller om det skett någon förändring av ersättningen från a-kassan som kan påverka ersättningen från Omställningsfonden. Bestämmelsen syftar till att undvika att arbetstagaren blir återbetalningsskyldig.

Kvalifikationsvillkoren och vad som i övrigt gäller för kompletterande omställningsersättning framgår av KOM-KR i lydelse 2022-10-01 samt cirkulär 25:45 i lydelse 2025-10-01.

Särskild ersättning till äldre arbetstagare i kommuner och regioner

Särskild ersättning till äldre arbetstagare i kommuner och regioner är en separat överenskommelse och inte en del av Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR. Denna ersättning gäller endast för anställda i kommuner och regioner. Ersättningen finansieras av respektive arbetsgivare och betalas när kostnaden uppstår.

Förutsättningar för ersättning

Särskild ersättning till äldre arbetstagare gäller anställda som har haft en tillsvidareanställning enligt AB med minst 40 procents sysselsättningsgrad hos kommunal arbetsgivare sedan minst tio år, som sägs upp på grund av arbetsbrist och som vid tidpunkten för uppsägningen har uppnått den lägsta åldern för att ta ut allmän pension (64 år under 2026).

Observera att det endast är uppsägning på grund av arbetsbrist som räknas för rätt till den särskilda ersättningen. Om den anställda ingår i en fastställd turordning vid uppsägning på grund av arbetsbrist och avgår efter överenskommelse med arbetsgivaren har hon eller han inte rätt till Särskild ersättning om detta inte ingår i överenskommelsen.

Den anställda ansöker om kompletterande omställningsersättning hos Omställningsfonden.

Med "kommunal arbetsgivare" avses – för tillgodoräkning av anställningstid i tidigare tillsvidareanställning – såväl kommuner och regioner som medlemmar i de kommunala företagens arbetsgivarorganisation Sobona.

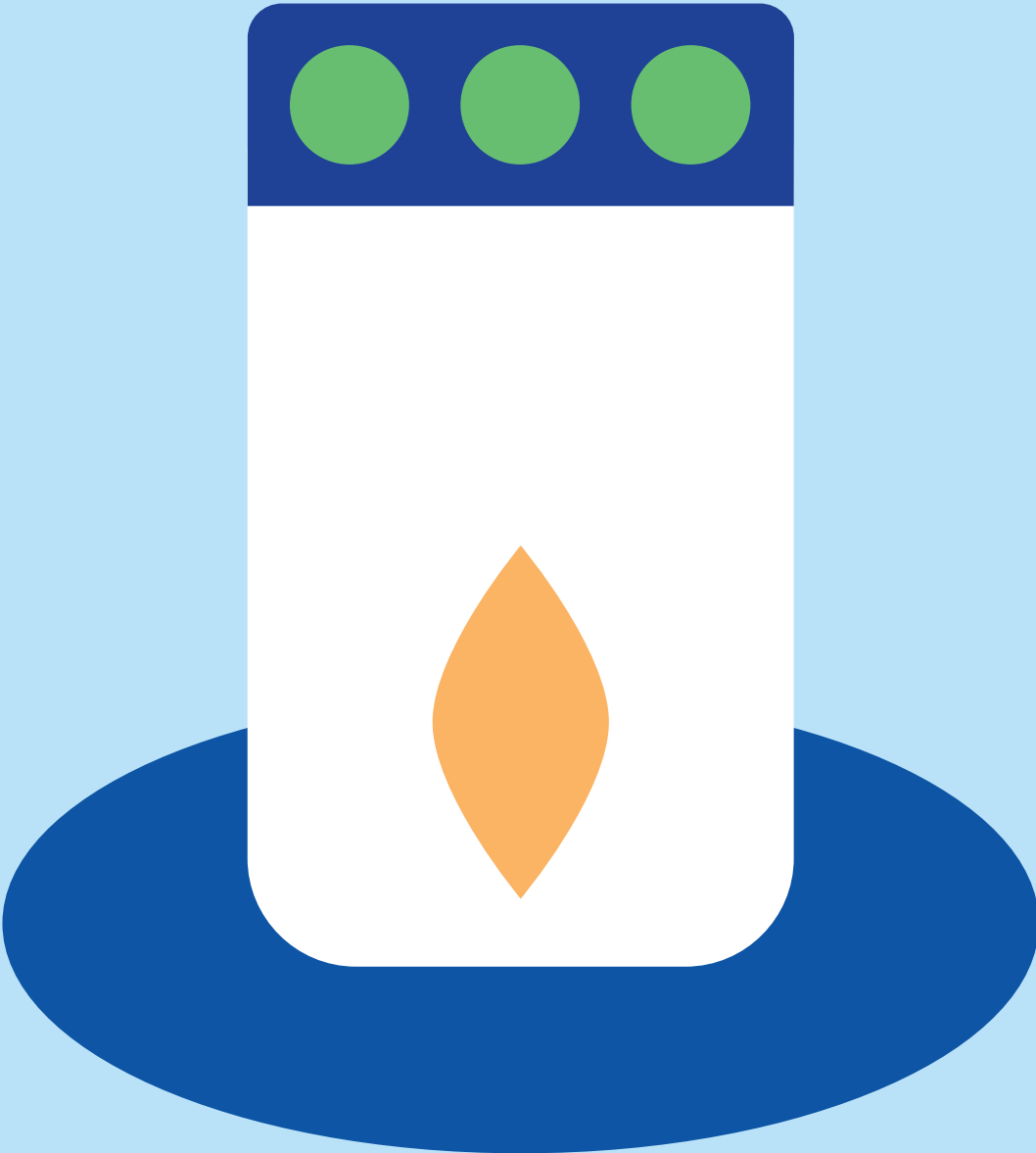
En äldre anställd som uppfyller kvalifikationskraven och som accepterar en tidsbegränsad anställning hos arbetsgivaren för att inte sägas upp på grund av arbetsbrist, behåller sin rätt till särskild ersättning. Den anställda måste acceptera erbjudandet för att inte gå miste om rätten till den särskilda ersättningen.

Så fungerar den särskilda ersättningen

Äldre uppsagda som valt att inte stå till arbetsmarknadens förfogande när ersättningsdagarna från arbetslöshetsförsäkringen förbrukats, har rätt till ersättningen efter 300 ersättningsdagar med dagpenning från a-kassan (450 om den ersättningsberättigade har barn under 18 år). Ersättningen betalas till och med kalendermånaden innan den anställda fyller 65 år.

Den särskilda ersättningen innebär ett fast belopp per månad som motsvarar 60 procent av den anställdas genomsnittliga avlöningsförmån tolv månader före uppsägningstidpunkten. Ersättning minskas krona för krona med eventuell förvärvsinkomst som den ersättningsberättigade har samtidigt med den särskilda ersättningen.

Den uppsagda ansöker själv hos Omställningsfonden om den särskilda ersättningen.



Dödsfall

Innehåll

Översikt – dödsfall 184

Trygghetspyramiden 184

Sammanfattande översikt 186

Aktuellt 189

Nyheter i lagstiftningen 189

Prisbasbeloppet 2026 189

Inkomstbasbeloppet 2026 189

Konsekvensändringar med anledning av att riktåldern har trätt i kraft 189

Nyheter i kollektivavtalet 189

Viktigt att förmånstagarförordnandet är aktuellt 190

Efterlevandeguiden – ett samarbete mellan flera myndigheter 190

Försäkringar vid dödsfall 191

Lag 191

Kollektivavtal 191

Dödsfall på grund av arbetsskada 192

Efterlevandepension enligt lag 193

Allmänt om efterlevandepension 193

Inkomstgrundad ersättning 193

Omställningspension och förlängd omställningspension 193

Barnpension 194

Änkepension 195

Grundtrygghet 195

Garantipension till en efterlevandepension 195

Efterlevandestöd till barn 195

Övrigt 196

Frivilligt efterlevandeskydd i premiepensionen under utbetalningstid 196

Utbetalning av efterlevandepensioner 196

Förmåner till efterlevande enligt kollektivavtal 197

Gemensamt för efterlevandeförmåner från AKAP-KR och KAP-KL 197

Familjeskydd enligt AKAP-KR 197

Familjeskydd till efterlevande vuxen 197

Familjeskydd till efterlevande barn 198

Återbetalningsskydd i AKAP-KR, KAP-KL och PFA 199

Pension till efterlevande enligt KAP-KL 199

Pension till efterlevande vuxen 199

Pension till efterlevande barn 200

Tjänstegrupplivförsäkring 201

TGL-KL under anställning 201

TGL-KL vid frånvaro från arbetet 201

TGL-KL när anställningen har upphört 202

Allmänt efterskydd 202

Särskilt efterskydd 202

Försäkringsskydd vid bosättning utomlands 203

Fortsättningsförsäkring TGL-KL 203

Ersättningar och förmånstagare enligt standardförordnandet 203

Faktorer som påverkar försäkringsbeloppen 203

Begravningshjälp 204

Grundbelopp 204

Barnbelopp 205

Särskilt förmånstagarförordnande 206

Makeförsäkring 206

Preskriptionsregler för TGL-KL 206

Dödsfall på grund av arbetsskada 207

Ersättning enligt SFB 207

Livränta till efterlevande make 207

Omställningslivränta och förlängd

omställningslivränta 207

Barnlivränta 208

Begravningshjälp 208

Övrigt om efterlevandeskydd i social-
försäkringsbalken 208

Ersättning enligt TFA-KL 209

Begravningskostnader 209

Förlust av underhåll 209

Ersättning till anhöriga för psykiskt lidande
vid dödsfall 209

Kortfakta om juridiken kring dödsfall 211

Ingen skatt på arv eller gåvor 211

Gemensam europeisk arvsförordning 211

Försäkringsvillkoren påverkas inte 211

Arvsordning 212

Makes och bröstarvingars arvsrätt 212

Exempel 1 213

Exempel 2 213

Sambors arvsrätt 213

Bouppteckning 214

Testamente 214

Förmånstagarförordnande 215

Bodelning och arvsskifte 215

Utmättningsregler 216

Utmättningsfrihet för den avlidnas skulder 216

Utmättningsfrihet för förmånstagares skulder 216

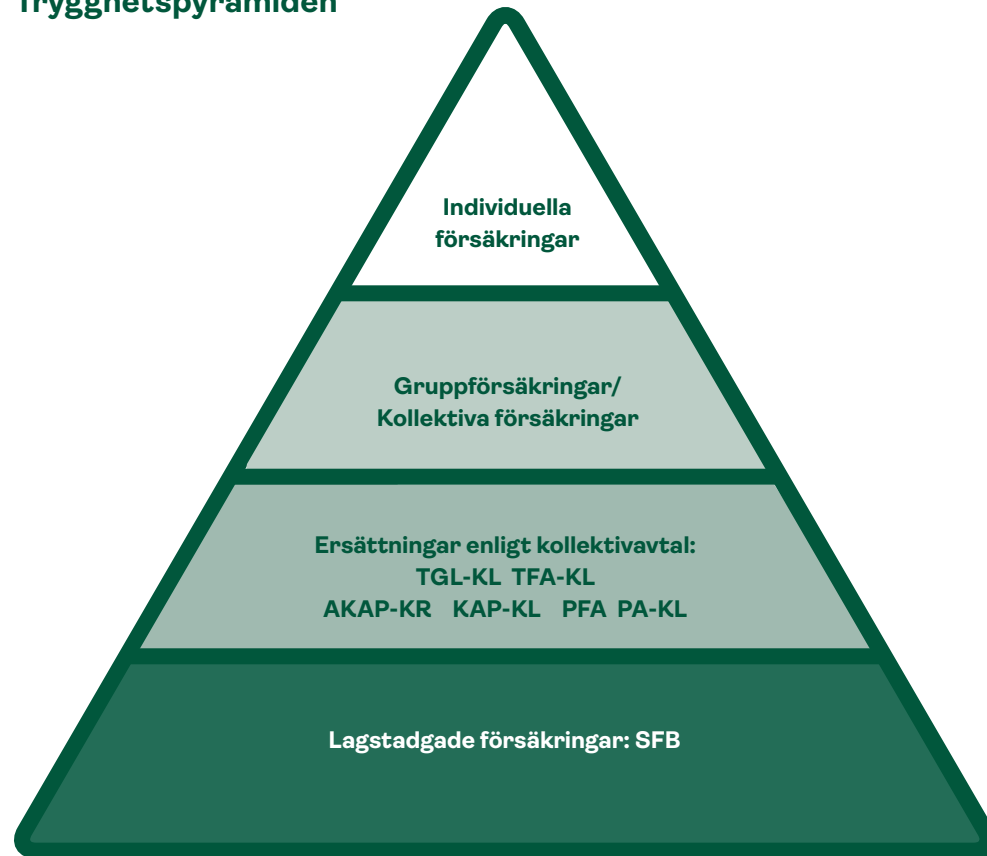
Råd till den försäkrade 217

Samla alla viktiga papper i en mapp 217

Viktigt att tänka på 217

Översikt – dödsfall

Trygghetspyramiden



SFB = Socialförsäkringsbalken

AKAP-KR = Avgiftsbestämd Kollektivavtalad Pension som sedan 2023 gäller för i huvudsak alla anställda i kommuner, regioner, kommunalförbund, företag som är medlemmar i de kommunala företagens arbetsgivarorganisation Sobona samt i annan av Pensionsnämnden godkänd arbetsgivare. AKAP-KR har funnits sedan den 1 januari 2014 men omfattade fram till 2023 endast anställda födda 1986 och senare. Från och med den 1 januari 2023 omfattas

även anställda födda till och med 1985 som dessförinnan omfattades av pensionsavtalet KAP-KL samt anställda som omfattades av pensionsavtalet PA-KFS 09. Övergångsbestämmelser gäller för anställda som vid övergången till AKAP-KR omfattades av tidigare pensionsavtals bestämmelser om förmånsbestämd ålderspension. År 2025 genomfördes en ny omgång överföringar till AKAP-KR, denna gång av anställda som 2023 hade partiell sjukersättning eller arbetsskadelivränta.

KAP-KL = Pensionsavtal för anställda i kommuner och regioner födda 1985 eller tidigare. Från och med den 1 januari 2023 gäller avtalet endast enligt övergångsbestämmelser, se ovan under AKAP-KR.

PFA = Pensions- och försäkringsavtal för anställda i kommuner, regioner och Svenska kyrkan. (Tidigare pensionsavtal. Gäller med övergångsbestämmelser.)

PA-KL = Pensionsavtal för anställda i kommuner, och regioner. (Tidigare pensionsavtal. Gäller med övergångsbestämmelser.)

TFA-KL = Trygghetsförsäkring vid arbetsskada för anställda i kommuner, regioner, Svenska kyrkan och vissa kommunala bolag.

Sammanfattande översikt

Förmån	Försäkring	Vem har rätt till förmån	Ersättning
Omställningspension	Förmåner till efterlevande enligt socialförsäkringsbalken, SFB, avdelning F	Efterlevande make (i vissa fall sambo) som inte fyllt 67 år och som varit gifta i minst 5 år före dödsfallet eller som vid dödsfallet stadigvarande bodde tillsammans med barn under 18 år som den ena eller båda hade vårdnaden om	Betalas under 12 eller 24 månader efter dödsfallet eller tills det yngsta barnet fyller 12 år. <i>Inkomstpension:</i> 55 % av efterlevandepensionsunderlaget. <i>Garantipension:</i> 2,13 prisbasbelopp
Barnpension		Arvsberättigade barn/ungdomar under 18 år, vid studier 20 år	<i>Inkomstpension:</i> 25–35 % av den avlidna förälderns efterlevandepensionsunderlag, EPU, eller 25–35 % av båda föräldrarnas EPU om båda föräldrarna avlidit. <i>Efterlevandestöd:</i> 40 % av prisbasbeloppet eller 80 % om båda föräldrarna avlidit
Familjeskydd enligt AKAP-KR och efterlevandepension enligt KAP-KL till efterlevande vuxen	Pensionsavtalen AKAP-KR, KAP-KL, PFA eller PA-KL	Efterlevande make och i vissa fall sambo om det finns hemmavarande barn under 18 år (i AKAP-KR:s Familjeskydd) eller 12 år (i KAP-KL:s efterlevandepension) eller om sammanboendet varat i minst 5 år före dödsfallet	AKAP-KR: Familjeskyddet till vuxen är under dödsfallsåret ett månadsbelopp på 0,8 inkomstbasbelopp dividerat med 12. Vid inkomster över 3 inkomstbasbelopp per halvt kalenderår ökas den månatliga förmånen med 0,3 inkomstbasbelopp dividerat med 12. Efter dödsfallsåret räknas familjeskyddsförmånerna upp med prisbasbeloppet under utbetalningstiden. Familjeskyddsförmånen betalas ut under 5 år KAP-KL samt de äldre avtalen PFA och PA-KL: Pensionen till efterlevande vuxen är 15 % av den avlidnas pensionsunderlag till och med 20 inkomstbasbelopp och 7,5 % av de delar av pensionsunderlaget som ligger mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp. Pensionen betalas ut under 5 år

Förmån	Försäkring	Vem har rätt till förmån	Ersättning
Familjeskydd enligt AKAP-KR och efterlevandepension enligt KAP-KL till efterlevande barn	Pensionsavtalen AKAP-KR, KAP-KL, PFA eller PA-KL	Arvsberättigade barn/ungdomar under 18 år, vid studier 20 år	AKAP-KR: Om högst tre barn efterlämnas är familjeskyddet per barn under dödsfallsåret ett månadsbelopp på 0,5 inkomstbasbelopp dividerat med 12. Om barnen är fler än tre får de dela lika på 1,5 inkomstbasbelopp dividerat med 12. Efter dödsfallsåret räknas familjeskyddsförmånerna upp med prisbasbeloppet under utbetalningstiden. Familjeskydd betalas ut till efterlevande barn till 18 års ålder eller senare, om barnet samtidigt har rätt till lagstadgad barnpension på grund av studier KAP-KL samt de äldre avtalen PFA och PA-KL: Pensionens storlek beror på pensionsunderlag och antal barn
Återbetalningsskydd	Kopplad till tjänstepensionsförsäkring i AKAP-KR, KAP-KL och det äldre avtalet PFA. Avser avgiftsbestämd pension	Återbetalningsskydd innebär att kapitalet i försäkringen går till efterlevande. I första hand till make/maka/sambo/registrerad partner och i andra hand till barn. Genom särskilt förordnande kan turordningen ändras, men även tidigare make/maka/sambo/registrerad partner eller styvbarn/fosterbarn kan sättas in som förmånsstagare Återbetalningsskyddet finns i regel per automatik, men kan väljas bort av den anställda	Det kapital som finns i tjänstepensionsförsäkringen betalas till efterlevande. Vid dödsfall före pensionsuttag betalas kapitalet till efterlevande under fem år. Om dödsfallet inträffar efter att pensionsuttag påbörjats, sker utbetalning till efterlevande under kvarstående utbetalningstid (som längst under 20 år sedan utbetalningarna startade)

Förmån	Försäkring	Vem har rätt till förmån	Ersättning
Grundbelopp	TGL-KL	1) Make/registrerad partner 2) Ogift sambo 3) Barn	Högst 6 prisbasbelopp
Barnbelopp		Arvsberättigade barn/ungdomar under 20 år	0,5–2 prisbasbelopp
Begravningshjälp		Den avlidnas dödsbo	0,5 prisbasbelopp
Begravningshjälp och barnbelopp	TGL-KL Makeförsäkring	Dödsboet respektive hemmaboende barn under 17 år	0,5 respektive 1 prisbasbelopp
Efterlevandelivränta (vid dödsfall p g a arbetsskada)	Förmåner vid dödsfall p g a arbetsskada enligt socialförsäkringsbal-ken, SFB, avdelning F	Se reglerna om omställningspension, barnpension	Livräntan grundas på den avlidnas inkomst. Till vuxen efterlevande 45 % om det inte finns barn, annars 20 %. Till barn lämnas 40 %
Begravningshjälp (vid dödsfall p g a arbetsskada)		Dödsboet	30 % av prisbasbeloppet
Ersättningar vid dödsfall p g a arbets-skada	TFA-KL	Make, registrerad partner, sambo, barn	Ersättning för begravningskostnader, förlust av underhåll, psykiskt lidande p g a dödsfallet

Aktuellt

Nyheter i lagstiftningen

Prisbasbeloppet 2026

Det av Statistiska centralbyrån årligen beräknade och av regeringen fastställda prisbasbeloppet för 2026 är 59 200 kronor, det vill säga 400 kronor högre än det för 2025. Prisbasbeloppets storlek påverkar samtliga socialförsäkringsersättningar och andra belopp som beräknas utifrån prisbasbeloppet.

Inkomstbasbeloppet 2026

Det av Pensionsmyndigheten årligen beräknade och av regeringen fastställda inkomstbasbeloppet för 2026 är 83 400 kronor, det vill säga 2 800 kronor högre än 2025. Inkomstbasbeloppet används i ett flertal sammanhang på sakområdet Pension.

Konsekvensändringar med anledning av att riktåldern har trätt i kraft

Den lagstadgade riktåldern för pension (67 år under åren 2026 till och med 2031) har trätt i kraft och tillämpas från och med den 1 januari 2026 inom både ålderspensionen och en rad andra socialförsäkringsförmåner. På sakområdet Dödsfall innebär riktåldern att de förmåner som under 2025 hade åldersgränsen 66 år nu har åldersgränsen 67 år.

Exempel: Under 2026 upphör rätten till omställningspension månaden innan den då den efterlevande maken eller därmed jämställd person fyller 67 år.

Nyheter i kollektivavtalet

När denna Handbok trycks finns inga förhandlingsnyheter inför 2026 att redovisa i kollektivavtalet inom området Dödsfall.

Viktigt att förmånstagarförordnandet är aktuellt

Ersättningar till efterlevande vid dödsfall finns både i Tjänstegrupplivförsäkringen TGL-KL och i den kollektivavtalade pensionsplanen – AKAP-KR, KAP-KL eller annan pensionsplan. Den försäkrade kan dessutom ha andra försäkringar som lämnar ersättning vid dödsfall, till exempel återbetalningsskydd i tjänstepensionsförsäkringen eller genom en grupplivförsäkring och/eller en privat tecknad pensionsförsäkring med efterlevandeskydd.

Oavsett vilken försäkring det gäller, fördelas normalt ersättningen mellan de ersättningsberättigade efterlevande enligt ett så kallat standardförordnande.

Vill den försäkrade ändra ordningsföljden mellan de ersättningsberättigade i en försäkring måste hon eller han skriva ett särskilt förmånstagarförordnande.

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

Efterlevandeguiden – ett samarbete mellan flera myndigheter

Webbportalen Efterlevandeguiden är ett samarbete mellan Skatteverket, Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten. Här finns all information som de efterlevande behöver om formalia efter ett dödsfall. Dessutom åtskilligt av rent praktiskt inriktat material, som exempelvis en checklista över allt praktiskt som de efterlevande behöver göra omedelbart efter dödsfallet, månaderna efter samt året efter (bland annat att deklarerat dödsboet).

**Webbadressen är
efterlevandeguiden.se**

Försäkringar vid dödsfall

När någon dör finns det olika efterlevandepensioner, avtal och försäkringar som kan ge ersättningar till de efterlevande. För medlemmar i ett fackförbund kan det också bli aktuellt med ersättningar från medlemsförsäkringar (för information om dessa, kontakta det aktuella fackförbundet). De pensioner, avtal och försäkringar vi kommer att ta upp i den här boken är följande:

- ▲ **Efterlevandepension enligt lag.**
- ▲ **Ersättningar enligt den för den avlidna gällande kollektivavtalade pensionsplanen.**
- ▲ **Ersättningar från Tjänstegrupplivförsäkringen TGL-KL.**

Sker dödsfallet i samband med arbetsskada kan även dessa försäkringar bli aktuella:

- ▲ **Ersättning enligt socialförsäkringsbalken vid dödsfall på grund av arbetsskada**
- ▲ **Ersättningar från Trygghetsförsäkringen TFA-KL.**

Lag

De lagstadgade efterlevandepensionerna består av inkomstgrundade ersättningar i form av omställningspension, förlängd omställningspension och barnpension. Om den inkomstgrundade ersättningen är låg eller saknas kan ett grundskydd betalas ut till vuxna efterlevande i form av en garantipension och till barn i form av ett efterlevandestöd.

Förmånerna änkepension och/eller särskild efterlevandepension kan betalas ut enligt övergångsregler till vissa grupper av efterlevande.

Kollektivavtal

Förutom försäkringsskyddet enligt lag omfattas de flesta förvärvsarbetande även av någon avtalsförsäkring med dödsfallsersättning. Syftet med dessa avtalsförsäkringar är att komplettera de lagstadgade försäkringsskydden. Avtalsförsäkringarna gäller under anställningstiden men – genom så kallade efterskyddsregler – också i vissa fall efter det att anställningen har upphört. Det innebär att avtalsförsäkringarna också kan gälla vid exempelvis arbetslöshet och arbetsoförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall.

Dessutom kan ersättning lämnas från Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA-KL.

De avtalsförsäkringar inom kommun- och regionområdet som innehåller ersättning till efterlevande vid dödsfall är följande:

- ▲ **Pensionsplanerna AKAP-KR och KAP-KL kan ge ersättning i form av Familjeskydd AKAP-KR respektive pension till efterlevande vuxen och barn (KAP-KL).**
- ▲ **Återbetalningsskydd kan finnas i den tjänstepensionsförsäkring där de avgiftsbestämda pensionsavsättningarna betalas in. Ingår per automatik, men kan också väljas bort av den anställda.**
- ▲ **Tjänstegrupplivförsäkringen TGL-KL kan ge ersättning i form av begravningshjälp, grundbelopp och barnbelopp (det kan bli fråga om flera barnbelopp om mer än ett barn efterlämnas). Även en försäkrad, vars make avlider utan egen TGL-försäkring, kan få ersättning från TGL-KL om det finns barn under 17 år boende i hemmet. Ersättningen är i så fall begravningshjälp och ett barnbelopp på 1 prisbasbelopp.**

Dödsfall på grund av arbetsskada

Beror dödsfallet på en arbetsskada kan det bli aktuellt med ersättningar i form av livräntor och begravningshjälp från arbetsskadeförsäkringen enligt socialförsäkringsbalken (SFB) och från den kollektivavtalade trygghetsförsäkringen vid arbetsskada för den kommunala sektorn, TFA-KL.

Efterlevandepensioner enligt socialförsäkringsbalken, SFB	• gäller för den som är bosatt och/eller arbetar i Sverige • handläggs av Pensionsmyndigheten	Lag
Familjeskydd enligt AKAP-KR och efterlevandepension enligt KAP-KL, PFA och PA-KL	• gäller för anställda i kommuner och regioner med flera • försäkringsgivare för Familjeskydd i AKAP-KR är KPA Tjänstepensionsförsäkring • efterlevandepension enligt KAP-KL, PFA och PA-KL, betalas av arbetsgivaren men kan, genom upphandling, tecknas i antingen KPA Tjänstepensionsförsäkring eller Skandia Liv	Kollektivavtal
Försäkringsbelopp till efterlevande från TGL-KL	• gäller för anställda i kommuner och regioner med flera • handläggs av KPA Tjänstepensionsförsäkring	Kollektivavtal

Efterlevandepension enligt lag

Allmänt om efterlevandepension

Bestämmelserna om efterlevandepension är anpassade till det allmänna pensionssystemet. Det innebär bland annat att efterlevandepensionen grundas på den avlidnas livsinkomst.

Den lagstadgade efterlevandepensionen består av följande:

Inkomstgrundad ersättning:

- ▲ Omställningspension
- ▲ Förlängd omställningspension
- ▲ Barnpension
- ▲ Änkepension

Grundtrygghet:

- ▲ Garantipension
- ▲ Efterlevandestöd till barn

Inkomstgrundad ersättning

Den inkomstgrundade ersättningen baseras på en så kallad antagen pensionsbehållning som Pensionsmyndigheten räknar ut när någon avlider. Därmed får man fram ett efterlevandepensionsunderlag. Pensionsmyndigheten kan lämna upplysningar om hur uträkningen går till. Allmän information om efterlevandepensioner finns också på pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/ekonomiskt-stod/ekonomiskt-stod-nar-anhorig-dor.

Omställningspension och förlängd omställningspension

Omställningspensionen är 55 procent av den avlidnas efterlevandepensionsunderlag. Syftet är att ge en vuxen efterlevande en möjlighet att anpassa ekonomin, boendesituationen och arbetsförhållandena till den nya livssituationen. Omställningspension betalas ut till efterlevande make eller därmed jämställd person som inte fyllt 67 år. Förutsättningen är att den efterlevande:

Pensionsmyndigheten har hand om alla lagstadgade pensionsförmåner, även efterlevandepensionerna.

▲ vid dödsfallet bodde tillsammans med barn under 18 år som en eller båda makarna hade vårdnaden om

eller

▲ oavbrutet hade bott tillsammans med den avlidna under en sammanhängande tid av fem år fram till tidpunkten för dödsfallet.

En ersättningsberättigad vuxen efterlevande ska ha varit gift eller registrerad partner med den avlidna. Jämförad med sådan efterlevande make är ogift sambo som tidigare har varit gift med den avlidna eller som har eller haft barn tillsammans med henne/honom eller som vid dödstillfället väntade gemensamt barn.

Omställningspension betalas under längre tid om det även finns efterlevande barn.

En vuxen efterlevande får omställningspension i tolv månader. Om den efterlevande har vårdnaden om barn under 18 år betalas sedan den 1 januari 2005 förlängd omställningspension i ytterligare tolv månader, alltså sammanlagt 24 månader. Den tiden kan förlängas ytterligare om det finns efterlevande barn under 12 år, men längst tills det yngsta barnet har fyllt 12 år.

Barnpension betalas ut tills barnet fyller 18 år eller till och med juni månad det år barnet fyller 20 år vid studier på gymnasieskola.

Barnpension

Om ett barn förlorar någon, eller båda, av sina föräldrar genom dödsfall betalas barnpension ut till och med den månad barnet fyller 18 år. Om barnet studerar vid grundskola eller gymnasium betalas pensionen så länge studierna pågår, dock längst till och med juni månad det år barnet fyller 20 år. Barnpensionen är 35 procent av den avlidna förälderns efterlevandepensionsunderlag om barnet är under 12 år. När barnet fyllt 12 år sänks nivån till 30 procent av efterlevandepensionsunderlaget.

Om det finns flera barn som har rätt till barnpension, utgår Försäkringskassan från det yngsta barnet som får 35 procent av efterlevandepensionsunderlaget (om barnet är under 12 år, annars 30 procent). Har barnet ett eller flera äldre syskon läggs 25 procent till för varje syskon (eller 20 procent, om det yngsta barnet har fyllt 12 år). Det sammanlagda beloppet delas sedan lika mellan barnen.

Totalt kan barnen dela på högst 100 procent av förälderns antagna ålderspension. Om det i familjen också finns en vuxen som har omställningspension eller änkepension kan den sammanlagda barnpensionen bli högst 80 procent av den avlidna förälderns antagna pension.

Änkepension

Änkepensionen avskaffades visserligen redan 1990, men det finns vissa övergångsbestämmelser som gör det möjligt att ändå bevilja änkepension.

Övergångsreglerna är olika utformade beroende på när änkan är född och vilket år maken avled. För alla utom de allra äldsta änkor, upphör rätten till änkepension när änkan fyller 67 år. Änkepension enligt övergångsbestämmelser är en viss andel av den avlidne makens pensionsrätt enligt de tidigare reglerna för ATP och folkpension. Pensionsmyndigheten har mer information, bland annat på pensionsmyndigheten.se/for-pensionarer/ekonomiskt-stod/ankepension.

Grundtrygghet

Garantipension till en efterlevandepension

Omställningspension, förlängd omställningspension och änkepension kan kompletteras med en garantipension. Garantipension till en efterlevandepension är en utfyllnad för att uppnå en miniminivå av den sammanlagda pensionen och är en standardförsäkring för vuxna.

Miniminivån för den sammanlagda pensionen i form av efterlevandepension är 2,13 prisbasbelopp. 2026 motsvarar det 10 508 kronor i månaden. Inkomstgrundad efterlevandepension minskar garantipensionen som alltså kan bli noll kronor, om de andra pensionerna överstiger miniminivån.

Efterlevandestöd till barn

Barnpensionen kan kompletteras med ett annat grundskydd, ett så kallat efterlevandestöd till barn. Det betalas till barn som får en låg eller ingen barnpension och fungerar alltså som en utfyllnad. Om barnet får mindre än 40 procent av prisbasbeloppet i barnpension, fyller efterlevandestödet på upp till den nivån. Under 2026 är 40 procent av prisbasbeloppet 23 680 kronor (1973 kronor i månaden).

Beträffande retroaktiv utbetalning av efterlevandestöd till barn har reglerna ändrats flera gånger under årens lopp. Sedan januari 2020 betalas efterlevandestöd inte ut för längre tid tillbaka än en månad före ansökningsmånaden.

**Läs mer på sid 305 i kapitlet
Anmälan och praktiskt om
övriga retroaktivitetsregler.**

Ansökan kan göras i samband med första uttaget av premiepension eller om den försäkrade under pensionärstiden gifter sig eller blir sambo.

I det första fallet ska ansökan göras inom två månader från Pensionsmyndighetens beslut. Vid "familjehändelse" gäller att ansökan ska vara inlämnad inom tre månader.

Övrigt

Frivilligt efterlevandeskydd i premiepensionen under utbetalningstid

I premiepensionsdelen av det allmänna pensionssystemet (som behandlas i nästa kapitel – Pension – i denna Handbok) finns möjligheten att teckna en livsvarig efterlevandepension som tillägg. Möjliga förmånstagare är nuvarande eller tidigare make, registrerad partner eller sambo eller någon som den försäkrade har eller har haft barn eller väntar barn tillsammans med.

Observera att efterlevandeskyddet bara kan tecknas att gälla under utbetalningstiden. Tidigast kan utbetalningarna börja vid fyllda 64 år som från och med 2026 är den lägsta ålder då inkomstgrundad allmän pension (som premiepensionen är en del av) tidigast får tas ut.

Utbetalning av efterlevandepensioner

Om den efterlevande är född den 1:a–15:e i respektive månad betalar Pensionsmyndigheten ut pensionen den 18:e. Om den efterlevande är född den 16:e–31:a betalas pensionen ut den 19:e i respektive månad.

Vill du veta mer?

Pensionsmyndigheten kan lämna fullständiga upplysningar.
pensionsmyndigheten.se

Förmåner till efterlevande enligt kollektivavtal

I kollektivavtalade pensionsavtal finns bestämmelser om pension till efterlevande om den anställda skulle avlida. Det pensionsavtal som gäller för anställda i kommuner, regioner, Sobonaföretag med flera är KollektivAvtalad Pension AKAP-KR eller KAP-KL.

Gemensamt för efterlevandeförmåner från AKAP-KR och KAP-KL

Om en anställd avlider kan efterlevandepension betalas ut i form av:

- ▲ **efterlevandeförmån till vuxen,**
- ▲ **efterlevandeförmån till barn.**

Efterlevandeförmåner enligt kollektivavtal betalas ut oberoende av hur stor eller liten efterlevandepensionen enligt lag är.

Kollektivavtalad förmån betalas till efterlevande om den anställda avlider under anställningstid eller om dödsfallet inträffar inom sex månader efter det att anställningen upphört. Efterlevandeförmånen betalas även om den anställda avlider under tid med ersättning från av arbetsgivaren tecknad AGS-KL eller arbetsskadelivränta som samordnas med sjuk- eller aktivitetsersättning. Rätten till efterlevandeförmån gäller också om den anställda avlider under tid då hon eller han inte är anställd men då hon eller han vid fortsatt sjukdom skulle fått ersättning från av arbetsgivaren tecknad AGS-KL. Därutöver betalas efterlevandeförmån om den anställda avlider under tid med särskild avtalspension.

Familjeskydd enligt AKAP-KR

Familjeskydd till efterlevande vuxen

Huvudregeln är att pensionen kan betalas ut till make/registrerad partner. Som make/registrerad partner likställs i vissa fall sambo. Dessutom måste något av följande villkor vara uppfyllda för att familjeskydd ska betalas ut:

För personer födda 1937 eller tidigare, och för dem som beviljats sjukbidrag eller förtidspension före den 1 januari 1998 gäller pensionsavtalet PA-KL. För dem som beviljats sjuk- och aktivitetsersättning före den 1 januari 2006 gäller pensionsavtalet PFA.

- ▲ Den efterlevande ska vid dödsfallet stadigvarande bo tillsammans med barn under 18 år som den ena eller båda makarna hade vårdnaden om
- eller
- ▲ Den efterlevande ska vid dödsfallet oavbrutet ha bott tillsammans med maken under en tid av minst fem år fram till tidpunkten för dödsfallet.
- ▲ Om den efterlevande vuxna var sambo med den avlidna, gäller som villkor för pension att parterna tidigare varit gifta/registrerad partner med varandra eller att de hade, hade haft eller väntade barn tillsammans.

Pensionens storlek och utbetalningstid

Familjeskyddet till vuxen efterlevande är under dödsfallsåret ett månadsbelopp på 0,8 inkomstbasbelopp (66 720 kronor år 2026) dividerat med 12 (vilket 2026 är 5 560 kronor i månaden). Vid inkomster över 3 inkomstbasbelopp per halvt kalenderår ökas den månatliga förmånen med 0,3 inkomstbasbelopp (25 020 kronor år 2026) dividerat med 12 (vilket 2026 är 2 085 kronor i månaden). Efter dödsfallsårets utgång (31 december) räknas familjeskyddsförmånerna årligen upp med prisbasbeloppet under utbetalningstid.

Familjeskyddsförmånen betalas ut under fem år från och med månaden efter att den försäkrade anställda har avlidit. Utbetalningarna upphör dock tidigare om den efterlevande gifter om sig eller bor tillsammans med någon som hon/han tidigare varit gift med eller har/har haft barn med.

Familjeskydd till efterlevande barn

Om högst tre barn efterlämnas är familjeskyddet per barn under dödsfallsåret ett månadsbelopp på 0,5 inkomstbasbelopp (41 700 kronor år 2026) dividerat med 12 (vilket 2026 är 3 475 kronor i månaden). Om barnen är fler än tre får de dela lika på 1,5 inkomstbasbelopp (125 100 kronor år 2026) dividerat med 12 (vilket 2026 är 10 425 kronor i månaden). Efter dödsfallsårets utgång (31 december) räknas familjeskyddsförmånerna årligen upp med prisbasbeloppet under utbetalningstid. Familjeskydd betalas ut till efterlevande barn till 18 års ålder eller senare, om barnet samtidigt har rätt till lagstadgad barnpension på grund av studier.

Observera att alla ersättningsberättigade barn bör framställa anspråk på familjeskydd ungefär samtidigt. Om ett efterlevande barn ansöker först efter att familjeskydd börjat betalas ut till ett eller flera andra efterlevande barn till den försäkrade, ska redan utbetalade förmåner inte omfördelas mellan barnen.

Återbetalningsskydd i AKAP-KR, KAP-KL och PFA

Den avgiftsbestämda tjänstepensionen betalas in till en tjänstepensionsförsäkring. Återbetalningsskydd innebär att kapitalet i försäkringen går till efterlevande; i första hand till make/maka/sambo/registrerad partner och i andra hand till barn. Genom särskilt förordnande kan turordningen ändras. Genom särskilt förordnande kan även tidigare make/maka/sambo/registrerad partner eller styvbarn/fosterbarn sättas in som förmånstagare.

Ofta finns återbetalningsskydd per automatik i tjänstepensionsförsäkringen, men kan väljas bort av den anställda. De som saknar återbetalningsskydd får del av andra sparares kapital som inte heller har återbetalningsskydd och som avlider före de andra. Det gör att pensionen blir högre utan återbetalningsskydd, men i gengäld får inte anhöriga del av kapitalet vid dödsfall.

Det kan vara bra för den försäkrade att under den yrkesverksamma tiden, och senast inför pensionsavgång, ta ställning till om det finns behov av återbetalningsskydd. En lämplig senaste tidpunkt att se över frågan om återbetalningsskydd eller inte är till exempel vid 60 års ålder.

Pension till efterlevande enligt KAP-KL

Pension till efterlevande vuxen

Huvudregeln är att pensionen kan betalas ut till make/registrerad partner. Som make/registrerad partner likställs i vissa fall sambo. Dessutom måste något av följande villkor vara uppfyllda för att pension till efterlevande ska betalas ut:

- ▲ **Den efterlevande ska vid dödsfallet stadigvarande bo tillsammans med barn under 12 år som den ena eller båda makarna hade vårdnaden om**
eller
- ▲ **Den efterlevande ska vid dödsfallet oavbrutet ha bott tillsammans med maken under en tid av minst fem år fram till tidpunkten för dödsfallet.**
- ▲ **Om den efterlevande vuxna var sambo med den avlidna, gäller som villkor för pension att parterna tidigare varit gifta/registrerad partner med varandra eller att de hade, hade haft eller väntade barn tillsammans.**

Vill du veta mer?

Vänd dig till KPA Tjänstepensionsförsäkring, din arbetsgivare eller fackliga organisation för ytterligare upplysningar. kpa.se

Hur pensionsunderlaget räknas ut står på sid 256 i kapitlet Pension.

Vill du veta mer?

Vänd dig till KPA Tjänstepensionsförsäkring, din arbetsgivare eller fackliga organisation för ytterligare upplysningar. kpa.se

Pensionens storlek och utbetalningstid

Pensionen till efterlevande vuxen är 15 procent av den avlidnas pensionsunderlag till och med 20 inkomstbasbelopp (1 668 000 kronor eller 139 000 kronor i månaden år 2026) och 7,5 procent på de delar av pensionsunderlaget som ligger på mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp (1 668 000–2 502 000 kronor eller 139 000–208 500 kronor i månaden år 2026).

Pensionen betalas ut i längst fem år från och med månaden efter dödsfallet, men upphör tidigare om den efterlevande gifter om sig eller bor tillsammans med någon som hon/han tidigare varit gift med eller har/har haft barn med.

Pension till efterlevande barn

Barnpension betalas normalt ut till barn eller adoptivbarn till dess barnet fyller 18 år, men kan förlängas till 20 års ålder om barnet studerar.

Årsbeloppet om den avlidna efterlämnar endast ett barn är 10 procent av den avlidnas pensionsunderlag till och med 7,5 inkomstbasbelopp (625 500 kronor eller 52 125 kronor i månaden år 2026). På de delar av pensionsunderlaget som ligger mellan 7,5 och 20 inkomstbasbelopp (625 500–1 668 000 kronor eller 52 125–139 000 kronor i månaden år 2026) är årsbeloppet 28 procent. På delar som ligger mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp är årsbeloppet 14 procent.

Om den avlidna efterlämnar flera barn ska det framräknade beloppet räknas upp. Om det är två barn räknas beloppet upp med 1,4. Om det är tre barn räknas beloppet upp med 1,6. Om det är fyra barn räknas beloppet upp med 1,8 och om det är fem eller flera barn sker uppräkning med 2,0. Därefter fördelas det uppräknade beloppet lika mellan barnen.

Observera att alla ersättningsberättigade barn bör framställa anspråk på familjeskydd ungefär samtidigt. Om ett efterlevande barn ansöker först efter att familjeskydd börjat betalas ut till ett eller flera andra efterlevande barn till den försäkrade, ska redan utbetalade förmåner inte omfördelas mellan barnen.

Tjänstegrupplivförsäkring

TGL-KL är en kollektivavtalad kapitalförsäkring som betalas ut till efterlevande vid den försäkrades bortgång. Att försäkringen skatterettsligt är en kapitalförsäkring innebär att ersättningarna betalas ut som engångsbelopp och att de är fria från inkomstskatt. De kan normalt inte heller utmätas för den avlidnas skulder.

TGL-KL gäller för anställda inom kommuner, regioner med flera. Försäkringsgivare för TGL-KL är KPA Tjänstepensionsförsäkring som också reglerar inträffade försäkringsfall.

Utbetalda ersättningar är i huvudsak skatte- och utmätningsfria.

TGL-KL under anställning

Försäkringsskydd från TGL-KL gäller normalt från och med den första anställningsdagen och slutar normalt att gälla när den anställda fyller 67 år.

Om arbetstiden, uttryckt som sysselsättningsgrad, är mindre än 20 procent av en heltidsanställning betalas endast ersättningen begravningshjälp (0,5 prisbasbelopp). Dessutom gäller TGL-KL bara om dödsfallet inträffar under en dag då den försäkrade utfört arbete.

Försäkringsskydd gäller normalt från den dag den försäkrade börjar arbeta.

TGL-KL vid frånvaro från arbetet

Försäkringsskyddet gäller även när den försäkrade är borta från arbetet om frånvaron beror på följande:

- ▲ **Arbetsoförmåga på grund av sjukdom eller olycksfall. Försäkringsskyddet omfattar även tid då den försäkrade får rehabiliteringspenning. Ledighet med föräldrapenning, tillfällig föräldrapenning eller graviditetspenning.**
- ▲ **Ledighet enligt lagen om arbetstagarers rätt till ledighet för utbildning under vissa förutsättningar.**
- ▲ **Ledighet för facklig utbildning eller fackligt förtroendeuppdrag.**
- ▲ **Annan ledighet som är godkänd av arbetsgivaren (till exempel semester). Permittering, avstängning samt arbetsuppehåll i samband med arbetskonflikt.**
- ▲ **Korttidsarbete/korttidspermittering.**

Försäkringsskydd vid annan frånvaro.

Vid annan frånvaro gäller försäkringsskyddet under sex månader räknat från sista arbetsdagen. En förutsättning är att anställningen hos arbetsgivaren pågått under en sammanhängande period på 12 månader omedelbart före den sista arbetsdagen. Den anställda ska också ha utfört arbete under 12 av de sista 13 arbetsveckorna omedelbart före den sista arbetsdagen.

Efterskydd gäller vid en sysselsättningsgrad på minst 20 procent.

TGL-KL när anställningen har upphört

Det finns två typer av efterskydd som gör att försäkringen kan fortsätta gälla en tid efter det att anställningen har upphört. Förutsättningen är att sysselsättningsgraden i anställningen var minst 20 procent.

Allmänt efterskydd gäller i sex månader.

Allmänt efterskydd

När anställningen upphör har den som omfattas av TGL-KL ett allmänt efterskydd på sex månader från sista arbetsdagen. Villkoret är att anställningen hade varat i minst 12 månader och att den anställda hade utfört arbete under minst 12 av de senaste 13 arbetsveckorna.

Särskilt efterskydd vid sjukdom, arbetslöshet och föräldrapenning med mera.

Särskilt efterskydd

Särskilt efterskydd gäller för den som har varit anställd i minst fem dagar i följd i följande situationer:

- ▲ **Anställningen upphör på grund av att den försäkrade blir långtidssjukskriven och har, eller får under tiden då det allmänna efterskyddet gäller, minst tre fjärdedels sjuk- eller aktivitetsersättning. Skyddet gäller även i annat fall om den försäkrade är, eller blir, arbetsoförmögen.**
- ▲ **Om den försäkrade blir arbetslös och genom intyg från Arbetsförmedlingen eller motsvarande kan styrka att hon/han söker arbete. Försäkringen fortsätter att gälla under lika många veckor som den försäkrade varit anställd och arbetat under de senaste två åren. Eventuell allmän efterskyddstid räknas in.**
- ▲ **Den försäkrade slutar sin anställning och får i sin nya anställning inte en likvärdig TGL-försäkring. Då gäller samma regler som vid arbetslöshet.**
- ▲ **Den försäkrade får hel föräldrapenning. Då gäller försäkringen som vid arbetslöshet.**
- ▲ **Den försäkrade får avtals- eller tjänstepension enligt kommunala avtal.**

Försäkringsskyddet i form av efterskydd gäller längst till 67 års ålder.

Försäkringsskydd vid bosättning utomlands

Normalt träder försäkringsskydd ur kraft vid bosättning utomlands, men undantag medges vid bosättning i annat EU/EES-land, om den anställda där inte omfattas av likvärdig TGL.

Fortsättningsförsäkring TGL-KL

Den som är försäkrad genom TGL-KL har ett tidsbegränsat efterskydd om hon eller han lämnar sin anställning. Genom att teckna fortsättningsförsäkring TGL-KL kan den försäkrade förlänga sitt TGL-skydd som längst till 67 års ålder.

För att få teckna fortsättningsförsäkring måste bland annat följande villkor vara uppfyllda:

- ▲ **den försäkrade måste omfattas av reglerna för efterskydd i TGL-KL, antingen det allmänna efterskyddet eller det särskilda efterskyddet,**
- ▲ **den försäkrade ska ha haft en sysselsättningsgrad på minst 20 procent av en heltidsanställning.**

Ansökan om fortsättningsförsäkring TGL-KL måste komma in till KPA Tjänstepensionsförsäkring innan efterskyddstiden har upphört.

Premien för fortsättningsförsäkringen sätts först i samband med tecknandet. Det gäller också för arbetsgivarbetalad fortsättningsförsäkring.

Ersättningar och förmånstagare enligt standardförordnandet

Förmånstagare till grundbelopp kan en person vara enligt ett standardförmånstagarförordnande eller enligt ett särskilt förmånstagarförordnande. Läs mer om detta på sid 206.

Faktorer som påverkar försäkringsbeloppen

Försäkringsbelopp kan betalas som begravningshjälp, grundbelopp och barnbelopp. Storleken på de försäkringsbelopp som betalas ut till de efterlevande beror på den försäkrades

- ▲ **arbetstid,**
- ▲ **ålder,**
- ▲ **efterlevandekrets.**

Beloppen anges i prisbasbelopp och det är dödsfallsårets prisbasbelopp som ersättningen beräknas på.

Begravningshjälp

Om försäkringsskydd finns betalas alltid begravningshjälp med 0,5 prisbasbelopp (29 600 kronor år 2026) till dödsboet. Efter avliden ålderspensionär kan, enligt vissa regler, begravningshjälp betalas med upp till ett prisbasbelopp (59 200 kronor år 2026).

Grundbelopp

Enligt standardförmånstagarförordnandet betalas grundbeloppet ut i följande ordning till den försäkrades:

- ▲ **Make eller registrerad partner.** Förordnandet för make, registrerad partner gäller inte om det pågår mål om skilsmässa eller upplösning av partnerskapet. Undantag: Om inte den försäkrade skriftligen har anmält till KPA Tjänstepensionsförsäkring att maken eller den registrerade partnern ändå ska vara förmånstagare.
- ▲ **Sambo** får hela grundbeloppet om det inte finns barn. I så fall får sambon endast halva beloppet. Med sambor avses två ogifta personer som stadigvarande bor tillsammans i ett parförhållande och har gemensamt hushåll. Sammanboendet ska ha omfattat en tid om minst sex månader och båda ska ha fyllt 18 år. Med sambo jämföras den som har rätt till efterlevandepension enligt AKAP-KR, KAP-KL, PFA eller PA-KL.
- ▲ **Arvsberättigade barn** får hela grundbeloppet om det inte finns sambo. I så fall får barnen endast halva beloppet. Med barn avses biologiskt barn eller adoptivbarn som har arvsrätt efter den avlidna. Med adoptivbarn jämföras även utländskt barn som den försäkrade tagit emot i sitt hem i adoptionssyfte.

Barn över 20 år får reducerat grundbelopp.

Om den försäkrade endast efterlämnar barn som fyllt 20 år får de dela på hälften av beloppen i tabellen på nästa sida, dock lägst 0,5 prisbasbelopp (29 600 kronor år 2026).

Beloppet påverkas av sysselsättningsgraden.

Grundbeloppets storlek beror bland annat på den försäkrades sysselsättningsgrad. Vid en sysselsättningsgrad på minst 40 procent betalas helt grundbelopp. Uppgår sysselsättningsgraden till minst 20 procent men inte 40 procent reduceras grundbeloppet med hälften.

Grundbeloppet reduceras inte på grund av den avlidnas ålder om hon eller han efterlämnar make, registrerad partner eller sambo och samtidigt ett eller flera gemensamma barn under 17 år eller endast barn varav minst ett är under 17 år.

Observera att grundbelopp inte betalas om den försäkrades sysselsättningsgrad understiger 20 procent.

2026 års belopp

Ålder vid dödsfallet	Helt grundbelopp i kronor (och prisbasbelopp, pbb)	Halvt grundbelopp och reducerat helt grundbelopp i kronor (och prisbasbelopp, pbb)
inte fyllt 55 år	355 200 (6 pbb)	177 600 (3 pbb)
55 men ej 56 år	325 600 (5,5 pbb)	162 800 (2,75 pbb)
56 men ej 57 år	296 000 (5 pbb)	148 000 (2,5 pbb)
57 men ej 58 år	266 400 (4,5 pbb)	133 200 (2,25 pbb)
58 men ej 59 år	236 800 (4 pbb)	118 400 (2 pbb)
59 men ej 60 år	207 200 (3,5 pbb)	103 600 (1,75 pbb)
60 men ej 61 år	177 600 (3 pbb)	88 800 (1,5 pbb)
61 men ej 62 år	148 000 (2,5 pbb)	74 000 (1,25 pbb)
62 men ej 63 år	118 400 (2 pbb)	59 200 (1 pbb)
63 men ej 64 år	88 800 (1,5 pbb)	44 400 (0,75 pbb)
64 men ej 67 år	59 200 (1 pbb)	29 600 (0,5 pbb)

Barnbelopp

Barnbelopp betalas ut om den försäkrade vid dödsfallet inte fyllt 67 år, men efterlämnar arvsberättigat barn under 20 år. I vissa fall kan syskon till den försäkrade under 20 år få barnbelopp.

Helt barnbelopp betalas om den försäkrade var anställd för att arbeta med en sysselsättningsgrad på minst 40 procent.

Halvt barnbelopp betalas om den försäkrade var anställd för att utföra arbete med en sysselsättningsgrad på minst 20 procent men inte 40 procent.

2026 års belopp

Efterlevande barns ålder vid dödsfallet	Helt barnbelopp i kronor (och prisbasbelopp, pbb)	halvt barnbelopp i kronor (och prisbasbelopp, pbb)
inte fyllt 17 år	118 400 (2 pbb)	59 200 (1 pbb)
fyllt 17 men ej 19 år	88 800 (1,5 pbb)	44 400 (0,75 pbb)
fyllt 19 men ej 20 år	59 200 (1 pbb)	29 600 (0,5 pbb)

Särskilt förmånstagarförordnande

Om den försäkrade vill att försäkringsbelopp ska tillfalla någon annan än den eller de som räknas upp på sid 204 måste hon eller han anmäla detta skriftligt till KPA Tjänstepensionsförsäkring. Även ordningen för förmånstagarna kan ändras i ett förmånstagarförordnande.

För att ett särskilt förmånstagarförordnande ska gälla, för annat belopp än för begravningshjälp, måste det vid dödsfallet finnas anhöriga som medför att belopp betalas ut (make, registrerad partner, sambo eller barn).

Vid ändrade förhållanden som till exempel vid ny familjesituation kan det särskilda förordnandet behöva återkallas eller ändras.

Belopp kan betalas från makeförsäkringen vid den anställdas makes/sambos dödsfall om hon/han saknar eget TGL-skydd.

Vill du veta mer?

Vill du veta mer om TGL-KL, kontakta KPA Tjänstepensionsförsäkring, arbetsgivaren eller din fackliga organisation för ytterligare upplysningar.

Makeförsäkring

Om den anställdas make, registrerade partner eller sambo saknar eget TGL-försäkringskydd och avlider kan belopp betalas ut från den försäkrades försäkring. En förutsättning är bland annat att det finns hemmaboende barn under 17 år. De belopp som kan komma ifråga är begravningshjälp med 0,5 prisbasbelopp (29 600 kronor år 2026) och barnbelopp till varje hemmaboende barn under 17 år med ett prisbasbelopp (59 200 kronor år 2026).

Preskriptionsregler för TGL-KL

Preskription betyder att man inte längre har rätt att få ersättning för ett försäkringsfall. De preskriptionsregler som gäller nu innebär att efterlevande i försäkringsfall från och med 2015 har tio år på sig efter dödsfallet att begära ersättning från KPA Tjänstepensionsförsäkring, enligt villkoren för TGL-KL. Om anspråket på försäkringsersättning har framställts i rätt tid, har man också alltid rätt att inom sex månader väcka talan mot KPA Tjänstepensionsförsäkring, från den dag då KPA Tjänstepensionsförsäkring, förklarat sig ha tagit slutlig ställning till anspråket.

Dödsfall på grund av arbetsskada

Vid dödsfall som beror på arbetsskada kan de efterlevande få ersättning från flera håll. Förutom ersättningar enligt socialförsäkringsbalken, SFB och TFA-KL kan ersättning betalas ut enligt pensions- och försäkringsavtalen AKAP-KR, KAP-KL, PFA, PA-KL, samt från Tjänstegrupplivförsäkringen TGL-KL.

Enligt SFB kan de efterlevande, förutom efterlevandepensioner, även få viss ersättning som gäller endast vid dödsfall på grund av arbetsskada.

Ersättning enligt SFB

Livränta till efterlevande make

Efterlevande make som inte har fyllt 67 år har rätt till efterlevandelivränta enligt SFB. Villkoren för att efterlevandelivränta ska betalas ut är att den avlidna och den efterlevande var stadigvarande sammanboende vid dödsfallet och antingen

▲ var gifta

eller

▲ var sammanboende utan att vara gifta och tidigare har varit gifta med varandra eller har/har haft/väntar gemensamt barn.

Ovanstående gäller även för registrerad partner.

Livräntan betalas i form av allmän omställningslivränta och förlängd omställningslivränta.

Omställningslivränta och förlängd omställningslivränta

För rätt till omställningslivränta krävs att den efterlevande vid tiden för dödsfallet antingen

▲ hade vårdnaden om, och bodde tillsammans med, barn under 18 års ålder

eller

▲ hade bott tillsammans med den avlidna sedan minst 5 år.

Omställningslivräntans storlek uppgår till 45 procent av ersättningsunderlaget (som ska motsvara den avlidnas inkomst) om det inte finns något livränteberättigat barn. I annat fall uppgår den till 20 procent av ersättningsunderlaget.

Vid dödsfall på grund av arbetsskada lämnas ersättning även enligt socialförsäkringsbalken och TFA-KL.

Huvudregeln är att omställningslivränta betalas ut under 12 månader räknat från dödsfallet. Har den efterlevande vårdnaden om, och bor tillsammans med, barn som är mellan 12 och 18 år betalas förlängd omställningslivränta under tolv månader. Den sammanlagda ersättningstiden blir då 24 månader. Om den efterlevande har vårdnaden om, och bor tillsammans med, barn som är under 12 år betalas förlängd omställningslivränta till dess att yngsta barnet fyller 12 år.

Barnlivränta

Barnet kan få livränta efter en eller båda föräldrarna till och med den månad barnet fyller 18 år. Om barnet studerar kan livräntan utbetalas så länge studierna pågår, men längst till och med juni det år barnet fyller 20 år.

Berättigade till livränta är:

- ▲ biologiskt barn,
- ▲ adopterat barn,
- ▲ utländskt barn som tagits till Sverige i adoptionssyfte.

Om den avlidna efterlämnar ett barn utgör livräntan 40 procent av ersättningsunderlaget. Finns flera barn ökas underlaget med 20 procent för varje barn och fördelas lika mellan barnen.

Begravningshjälp

Om dödsfallet skett på grund av arbetsskada är begravningshjälp enligt socialförsäkringsbalken, SFB, ett belopp som motsvarar 30 procent av prisbasbeloppet vid tiden för dödsfallet. Begravningshjälp betalas ut till dödsboet. Ersättningen är skattefri.

Begravningshjälp enligt SFB betalas oavsett om det samtidigt finns skydd för begravningskostnad i annan försäkring. Från den andra försäkringen – till exempel TFA-KL som vi skriver om strax nedan – avräknas i regel den ersättning som dödsboet fått i form av begravningshjälp från Försäkringskassan enligt SFB.

Övrigt om efterlevandeskydd i socialförsäkringsbalken

Samordning med andra efterlevandeersättningar

Efterlevandelivränta enligt SFB samordnas med all annan efterlevandepension. Livränta enligt SFB betalas därför endast ut i de fall den överstiger pensionen.

Vill du veta mer?

Pensionsmyndigheten
kan lämna fullständiga
upplysningar på
pensionsmyndigheten.se

Ersättning enligt TFA-KL

Begravningskostnader

TFA-KL lämnar ersättning för begravningskostnader som inte ersätts av annan försäkring, till exempel enligt SFB eller från TGL-KL.

TFA-KL kan ersätta kostnader för:

- ▲ **sorgkläder för make och hemmavarande barn (normalt 50 procent av kostnaden),**
- ▲ **begravningsmåltid,**
- ▲ **gravsten (normalt upp till 1/3 prisbasbelopp),**
- ▲ **förlorad inkomst för den avlidnas anhöriga som ombesörjer begravningen (under tiden från dödsfallet till begravningen).**

Förlust av underhåll

De som var beroende av den avlidna för sin försörjning kan få ersättning för förlust av underhåll. De efterlevande, alltså make/registrerad partner/sambo och barn, ska i princip kunna leva på samma standard som före dödsfallet. Vid bedömning av behovet av underhåll tas hänsyn till den efterlevandes möjlighet att försörja sig själv och den ersättning som lämnas från annat håll, till exempel omställningspension enligt SFB, efterlevandelivränta enligt SFB och kollektivavtalad ersättning till efterlevande.

Ersättningen betalas ut antingen som en skattepliktig livränta (då ett belopp betalas ut månadsvis) eller som ett engångsbelopp.

Ersättning till anhöriga för psykiskt lidande vid dödsfall

Om en arbetsskada leder till dödsfall kan en person som stått den avlidna särskilt nära och som fått en psykisk chock eller andra psykiska besvär till följd av dödsfallet få ersättning för detta. Med någon som stod den avlidna särskilt nära menas i första hand make, registrerad partner, sambo, barn och föräldrar. Här kan alla typer av ersättningar komma ifråga under akut sjuktid och invaliditetstid.

Ersättning kan till exempel lämnas för:

- ▲ **inkomstförlust,**
- ▲ **merkostnader,**
- ▲ **psykiskt lidande som dödsfallet medfört.**

För dödsfall på grund av arbetsskada från och med den 1 april 2012 gäller att det inte längre finns något krav på att nära anhörig måste styrka rätt till ersättning för egen personskada genom läkarintyg eller liknande utredning.

Kortfakta om juridiken kring dödsfall

Förutom försäkringsfrågor kommer det ofta upp frågor som rör arv och testamente i samband med att någon har avlidit. Därför ger vi här en övergripande beskrivning av juridiken kring dödsfall. Det som beskrivs är den svenska arvsrättliga lagstiftningen som gäller när den avlidna vid dödsfallet hade sin hemvist i Sverige.

Ingen skatt på arv eller gåvor

Sedan den 17 december 2004 är arv eller gåvor inte skattepliktiga.

Gemensam europeisk arvsförordning

Den EU-gemensamma förordningen om arv är likställd med lag i alla EU-länder utom Danmark och Irland. Förordningen reglerar hur arvsfrågor ska hanteras i förhållande till var i lagens tillämpningsområde som den avlidna var bosatt.

I korthet fastställer förordningen att, om en arvsfråga ska prövas i domstol, är det domstolarna i det land där den avlidna var bosatt ("hade sin hemvist" som det uttrycks i förordningen) som ska pröva tvisten enligt det landets lagstiftning. Därmed påverkar förordningen i princip bara efterlevande till avlidna som vid dödsfallet hade sin hemvist i ett annat land än Sverige. Den som trots bosättning/hemvist i utlandet vill säkerställa att svensk arvsrätt tillämpas, bör skriva ett testamente som innehåller en så kallad lagvals klausul.

Försäkringsvillkoren påverkas inte

Observera att EUs arvsförordning gäller just arvsrätten och påverkar inte bestämmelser i försäkringsvillkor – till exempel de som gäller för de tjänstegrupplivförsäkringar och pensionsplaner som ingår i svenska kollektivavtal, till exempel TGL-KL respektive AKAP-KR och KAP-KL.

Det är fortfarande förmånstagarordningen i försäkringsvillkoren som gäller, om inte ändrat förmånstagarförordnande finns. Detta gäller även om exempelvis spansk arvsordning ska tillämpas på arvet om den avlidna hade hemvist i det landet.

För försäkringsvillkoren finns dessutom lagvalsregler av innebörd att det är svensk rätt som tillämpas vid tvist om tolkningen av dessa.

Arvsordning

Huvudregeln är att de tillgångar som en avliden person lämnar efter sig fördelas, om inte annat förordnats, enligt de bestämmelser som föreskrivs enligt svensk lag genom äktenskaps- och ärvdabalken eller genom sambolagen.

Den avlidnas släktingar indelas i tre arvsklasser enligt följande:

- ▲ **Första arvsklassen:** Den första arvsklassen består av den avlidnas bröstarvingar, det vill säga barn, barnbarn och så vidare.
- ▲ **Andra arvsklassen:** Den andra arvsklassen består av den avlidnas föräldrar, syskon, syskonbarn och så vidare.
- ▲ **Tredje arvsklassen:** Den tredje arvsklassen består av den avlidnas far- och morföräldrar och deras barn (deras barn, det vill säga kusiner, ärver inte).

En efterlevande make ärver före första arvsklassen om bröstarvingarna är makarnas gemensamma barn. Bröstarvingar som är makarnas gemensamma barn har rätt till efterarv om de överlever den efterlevande föräldern. Om den avlidna inte efterlämnar make/registrerad partner eller några bröstarvingar går arvsrätten över till andra klassen och så vidare. Finns ingen arvinge i någon av klasserna och inte heller något testamente, tillfaller arvet Allmänna arvsfonden.

För så kallade särkullbarn gäller särskilda regler. Ett särkullbarn är barn till en avliden förälder vars make inte är förälder till barnet. Särkullbarn har rätt att få ut sitt arv genast och behöver inte vänta tills styvföräldern också har avlidit.

Makes och bröstarvingars arvsrätt

Efterlämnar den avlidna make och gemensamma barn, får den efterlevande maken alltså bästa arvsrätt. Den efterlevande maken får halva boet i form av giftorätt och ärver andra hälften med fri förfoganderätt. Det vill säga den efterlevande maken har i stort sett rätt att fritt använda tillgångarna men har inte rätt att testamentera bort dem.

Efterlevande makes kvarlåtenskap tillfaller gemensamma bröstarvingar

- ▲ **dels som efterarv efter den först avlidna föräldern,**
- ▲ **dels som arv efter den sist avlidna föräldern.**

Exempel 1

Anders avlider och efterlämnar hustrun Birgitta och makarnas gemensamma barn Calle. Anders giftorättsgods är värt 400 000 kronor och Birgittas giftorättsgods 200 000 kronor. Testamente finns inte.

Birgitta ärver 300 000 kronor med fri förfoganderätt samt 300 000 kronor som giftorätt.

Calle har rätt till efterarv först efter det att även Birgitta har avlidit.

Om den avlidna efterlämnar make och bröstarvingar som inte är den efterlevande makens bröstarvinge (särkullbarn) har sådant barn rätt att få ut sin arvslott genast. Den efterlevande maken får halva boet i form av giftorätt medan särkullbarnet får den andra halvan i form av arvslott.

Exempel 2

Anna avlider och efterlämnar maken Bertil och barnet Cecilia som är Annas från ett tidigare äktenskap. Annas giftorättsgods är värt 400 000 kronor och Bertils giftorättsgods 200 000 kronor. Testamente finns inte. Barnet Cecilia, som alltså är ett så kallat särkullbarn, väljer att ta ut sitt morsarv i samband med moderns död.

Bertil får 300 000 kronor som giftorätt medan Cecilia ärver 300 000 kronor.

Efterlämnar den först avlidna maken inte några bröstarvingar, föräldrar, syskon eller syskonbarn ärver den efterlevande maken all kvarlåtenskap med äganderätt.

Efterlevande make har inte något laglottsskydd för sin arvsrätt varför arvsrätten kan sättas ur spel genom testamente. Dock har efterlevande make alltid rätt att få fyra prisbasbelopp, (2026 är det 236 800 kronor) även om det finns särkullbarn.

Sambors arvsrätt

I många parförhållanden med gemensamt hushåll är parterna inte gifta eller registrerade partners, utan sambo. Den viktigaste skillnaden i arvshänseende är att en efterlevande sambo saknar arvsrätt.

Däremot har den efterlevande sambon enligt sambolagen rätt att begära bodelning av parets gemensamma bohag och bostad, om egendomen har förvärvats för gemensamt begagnande. En efterlevande sambo har alltid rätt till minst två prisbasbelopp (2026 är det 118 400 kronor) vid dödsfallet.

För att sammanboende ska få ärva varandra, fordras att man upprättar testamente till förmån för varandra.

Sambolagen gäller alla samboförhållanden, oavsett kön.

Bouppteckning

Bouppteckning är en förrättning där den avlidnas samtliga tillgångar och skulder förtecknas i en handling. Till förrättningen ska samtliga dödsbodelägare kallas.

Bouppteckningen är ett underlag för bodelning och arvsskifte. Bouppteckningen ska vara klar inom tre månader från dödsfallet. Arvsskatten upphörde den 17 december 2004. För arv som beror på dödsfall som inträffat före detta datum betalas dock arvsskatt enligt tidigare regler.

Testamente

Några av de vanliga arvsreglerna kan ändras genom att en person skriver ett testamente om hur kvarlåtenskapen efter hennes/hans dödsfall ska fördelas. Från och med den 17 augusti 2015 då den nya europeiska arvsförordningen började gälla, är testamente med lagvalsklausul dessutom nödvändigt för att den som är bosatt i utlandet ska kunna säkerställa att svensk lagstiftning tillämpas på arvet.

Den som skrivit ett testamente kan när som helst ändra eller upphäva det. Genom inbördes testamente kan två personer förordna att den som överlever den andra får arvsrätt till den avlidnas kvarlåtenskap. Ett sådant testamente kan vara lämpligt till exempel i ett samboförhållande. Ett inbördes testamente kan inte ändras ensidigt utan fordrar bådas godkännande.

Testamentet behöver inte registreras, men måste kunna uppvisas vid bouppteckningen. Ett testamente är dock en juridisk rättshandling, så det kan vara lämpligt att vända sig till en juridisk expert. Sådana finns exempelvis på bankernas notariatavdelningar eller på begravningsbyråerna.

Ett testamente ska upprättas skriftligt med två vittnen. Kravet på testamentsvittnena är att de inte får vara under 15 år och att de ska ha insikt om betydelsen av vittnesbekräftelsen. Ett testamentsvittne får inte vara testators make/registrerade partner, sambo eller arvsberättigad släkting eller närstående till sådan, inklusive svåger eller syskon till testatorn. Inte heller en persons ställföreträdare som förmyndare, gode man och förvaltare får bevittna personens testamente.

För både testamenten och förmånstagarförordnanden – som behandlas i nästa avsnitt – gäller att de är "färskvare". Det är viktigt att regelbundet se över dessa dokument under hela livet och göra de förändringar som eventuellt behövs för att hålla dem aktuella.

Förmånstagarförordnande

Numera innehåller de flesta personförsäkringar ett så kallat generellt förmånstagarförordnande (standardförordnande) som innebär att make eller registrerad partner i första hand är förmånstagare till försäkringarna.

Om en person önskar att någon annan ska vara mottagare av försäkringsbeloppen ska detta skriftligt meddelas försäkringsbolaget för registrering. Observera att testamente inte räcker!

Att en viss bestämd person preciseras som förmånstagare kan vara särskilt viktigt då det gäller sambo. Saknas förordnande till sambons fördel, går försäkringsbeloppet till arvingarna.

I tjänstegrupplivförsäkringen TGL-KL finns sambo angiven som förmånstagare. Man bör dock tänka på att om den avlidna också efterlämnar barn, delas beloppet lika mellan barn och sambo.

Ett förmånstagarförordnande kan givetvis när som helst ändras i takt med hur de personliga förhållandena förändras. Tänk dock på att även ändringar måste göras skriftligt.

Bodelning och arvsskifte

När bouppteckningen är klar och dödsboets skulder är betalda kan arvingarna dela boet mellan sig.

Utmätningsregler

Utmätningsreglerna finns i försäkringsavtalslagen (2005:104) som började gälla den 1 januari 2006.

Utmätningsskydd för den avlidnas skulder

En förutsättning för utmätningsskydd är att försäkringsbeloppet tillfaller någon som den försäkrade försörjt. Utmätningsskydd gäller inte när beloppet tillfaller ett dödsbo, en stiftelse eller annan juridisk person. För närstående till den försäkrade gäller ett schabloniserat grundskydd mot utmätning som innebär att för varje berättigad närstående får sex prisbasbelopp tas undan utmätning (2026 är det 355 200 kronor). Schablonregeln gäller för den försäkrades make, registrerade partner eller sambo samt för den försäkrades barn och barn till den försäkrades make under förutsättning att barnet vid dödsfallet inte har fyllt 25 år. Som barn betraktas även adoptivbarn men inte fosterbarn. Schablonregeln gäller dock inte för bröst- arvingar i senare led. Dessa kan endast få skydd om de försörjts av den försäkrade.

Utmätning av försäkringsbeloppet för den försäkrades skulder kan ske först när försäkrings- tagarens övriga egendom eller kvarlåtenskap inte räcker.

Ansökan om utmätning måste ske inom tre år från det att förmånstagarens rätt inträdde. När det finns flera förmånstagare med rätt efter varandra löper ny frist för varje förmånstagare.

Begravningshjälp som tillfaller dödsbo är utmätningsskyddsfritt upp till ett prisbasbelopp (2026 är det 59 200 kronor) enligt reglerna i utsökningsbalken. Ett krav för utmätningsskydd är att beloppet hålls åtskilt. Belopp som överstiger begravningskostnaderna kan mätas ut. Utmätning kan också ske om fordran avser just begravningskostnader.

Utmätningsskydd för förmånstagares skulder

För att denna utmätningsskydd ska gälla krävs att försäkringsbeloppet hålls avskilt från förmånstagarens övriga medel. Utmätningsskyddet är begränsat till en period om två år räknat från det att beloppet skulle ha betalats ut. För fortsatt utmätningsskydd krävs att förmånsta- garen behöver beloppet för sin försörjning eller för att fullgöra försörjningsskyldighet. Bara så stor del som anses behövt för dessa ändamål får tas undan från utmätning.

Råd till den försäkrade

Samla alla viktiga papper i en mapp

Det är viktigt att veta vilka försäkringar man har och det är en god idé att samla allt material om försäkringarna tillsammans med andra viktiga papper.

Viktigt att tänka på

Som en hjälp för den försäkrade finns här en sammanställning av frågor och svar som kan vara bra att tänka på:

▲ I vilket försäkringsbolag är jag tjänstegrupplivförsäkrad?

Anställda inom kommuner och regioner har KPA Tjänstepensionsförsäkring som försäkringsgivare.

▲ I vilket försäkringsbolag är min make, registrerade partner eller sambo tjänstegrupplivförsäkrad?

Det är din makes, registrerade partners eller sambos anställning och arbetsgivare som styr i vilket försäkringsbolag som sådan finns, till exempel:

- Anställda inom kommuner och regioner = försäkrade i KPA Tjänstepensionsförsäkring.
- Privatanställda arbetare = försäkrade i Afa Försäkring.
- Privatanställda tjänstemän = arbetsgivaren kan välja försäkringsbolag.
Om det är Alecta, framgår det av den försäkrades årsbesked för avtalspensionen ITP.
Om det inte står något om TGL i årsbeskedet, kontakta arbetsgivaren för information.
- Statsanställda = försäkrade i SPV (Statens tjänstepensionsverk).
- Kooperativt anställda = i många fall försäkrade i Folksam, via administrationsbolaget Pensionsvalet, pensionsvalet.se, men kan i vissa i vissa fall vara i valbart bolag beroende på om den anställda är tjänsteman (KPT1 via kollektivavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK).

▲ Om min make, registrerade partner eller sambo saknar tjänstegrupplivförsäkring, kan min egen TGL då gälla?

Ja, i form av makeförsäkring. En förutsättning är att det finns hemmaboende barn under 17 år. Vid frågor kontakta KPA Tjänstepensionsförsäkring.

▲ Har jag skrivit eller behöver jag skriva ett ändrat förmånstagarförordnande?

Ett ändrat förmånstagarförordnande är ett sätt att "styra" utfallande försäkringsbelopp till annan förmånstagare än vad som anges i försäkringsvillkoren. Detta ska anmälas skriftligt till KPA Tjänstepension på särskild blankett. Vid frågor kontakta KPA Tjänstepensionsförsäkring.

▲ **Överensstämmer det som står i förordnandet med min vilja?**

Vid ändrade förhållanden, som till exempel ny familjesituation kan det ändrade förmånstagarförordnandet behöva återkallas eller ändras. Kontakta i så fall KPA Tjänstepensionsförsäkring.

▲ **Till vilket försäkringsbolag har jag skickat/ska jag skicka det ändrade förmånstagarförordnandet?**

Förordnandet skickas till det bolag som du för tillfället är TGL-försäkrad i.

▲ **Finns det andra grupp- eller livförsäkringar?**

Om du till exempel är medlem i något fackförbund kan möjligheten att teckna grupplivförsäkring finnas. Möjlighet finns också att teckna privat livförsäkring.

▲ **Kan ytterligare ersättningar bli aktuella vid ett eventuellt dödsfall?**

Efterlevandepensioner enligt lag betalas ut av Pensionsmyndigheten. Det gäller också eventuell livsvarig efterlevandepension som den försäkrade tecknat inför den första utbetalningen av premiepension.

Kontakta Pensionsmyndigheten (Box 38190, 100 64 Stockholm, pensionsmyndigheten.se, kundtjänst 0771-776 776, e-post: registrator@pensionsmyndigheten.se).

Kollektivavtalade förmåner till efterlevande enligt AKAP-KR eller KAP-KL med flera kollektivavtalade pensionsplaner kan också bli aktuell.



Pension

Innehåll

Översikt – pension 224

Trygghetspyramiden 224

Sammanfattande översikt 226

Aktuellt 228

Nyheter i lagstiftningen 228

Prisbasbelopp och inkomstbasbelopp 2026 228

Riktåldern för pension har trätt i kraft, gäller från 2026 228

Så beräknar Pensionsmyndigheten riktåldern 228

Sammanfattning av några åldersregler 2026 med koppling till riktåldern 228

64 år är den lägsta åldern för uttag av
inkomstgrundad pension 229

67 år är den lägsta åldern för utbetalning
av garantipension 229

LAS-åldern är 69 år 229

Nyheter i kollektivavtalet 229

Överförda till AKAP-KR under 2025 omfattas
av AKAP-KR:s avgiftsbefrielseförsäkring 229

Höjd uttagsålder för avgiftsbestämd pension 229

Höjd samordningsålder i (det äldre)

pensionsavtalet PA-KL 229

Kommande nyhet (2027) – Partiell nedtrappnings-
förmån i AKAP-KR 230

Allmän pension 231

Vem omfattas av vad? 231

Principer för allmän pension 231

Pensionsdelarna i den allmänna pensionen 232

Inkomstpension 232

Premiepension 233

Garantipension 233

Tilläggs pension 234

Pensionsgrundande inkomster 234

Pensionsgrundande belopp 235

PGI och pensionsgrundande belopp vid sjuk-
och aktivitetsersättning 235

Orange kuvertet – årligt besked om pensionsrätten 236

Tillägg till ålderspension – BTP, SBTP och ÄFS 236

Bostadstillägg till pensionärer (BTP) 236

Särskilt bostadstillägg till pensionärer (SBTP) 237

Åldreförsörjningsstöd (ÄFS) 238

Inkomstpensionstillägg till inkomstgrundad ålderspension 238

Villkor för att få inkomstpensionstillägg 238

Inkomstpensionstilläggets storlek 239

Andra pensionsförmåner påverkar inte 239

Pension enligt kollektivavtal 240

AKAP-KR: Viktiga nyheter från 2023, 2025 och 2026 241

Nyheter 2023 241

Nyheter 2025 241

Nyheter 2026 242

AKAP-KR: Vem omfattas och vem omfattas inte? 242

Omfattas av AKAP-KR 242

Omfattas inte av AKAP-KR 242

Tre specialregler 243

AKAP-KR: Om intjänande och uttag av pension 243

Start- och slutålder för intjänande 243

Uttag av avgiftsgrundad ålderspension 244

Möjlighet att göra uppehåll ("pausa")
utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension
enligt AKAP-KR 244
Möjlighet att ändra utbetalningstid
för AKAP-KR 245

**AKAP-KR: Pensionsgrundande lön och
pensionsavsättningar 245**

Pensionsgrundande lön 245
Pensionsavsättningen är 6 procent respektive
31,5 procent 246
Tillägg av pensionsavgift (extrapremie) i vissa fall 246

AKAP-KR: Särskild avtalspension 248

Särskild avtalspension (hel eller partiell) enligt
överenskommelse 248
Särskild avtalspension för anställda i räddnings-
tjänsten 249

AKAP-KR: Familjeskydd 250

**AKAP-KR och KAP-KL: Om val av tjänstepensions-
försäkring och flytträtt 250**

Den som inte gör ett aktivt val 250
Möjlighet att ändra sitt val eller "icke-val" 251
Vad är återbetalningsskydd? 251
Valbara bolag för pensionsförvaltningen 251
Rätt att flytta pensionskapital 252
Om löneväxling och särskild pensionsavsättning 252

KAP-KL – en sammanfattning 253

Fem delar i avtalet 253
Pensionsgrundande lön (för både avgiftsbestämd och
förmånsbestämd pension) 253
Avgiftsbestämd ålderspension 254
Förmånsbestämd ålderspension och livränta 255
KAP-KL: Pensionsunderlag 256
Pensionsnivåerna i förmånsbestämd ålderspension 257

KAP-KL: Särskild avtalspension 257

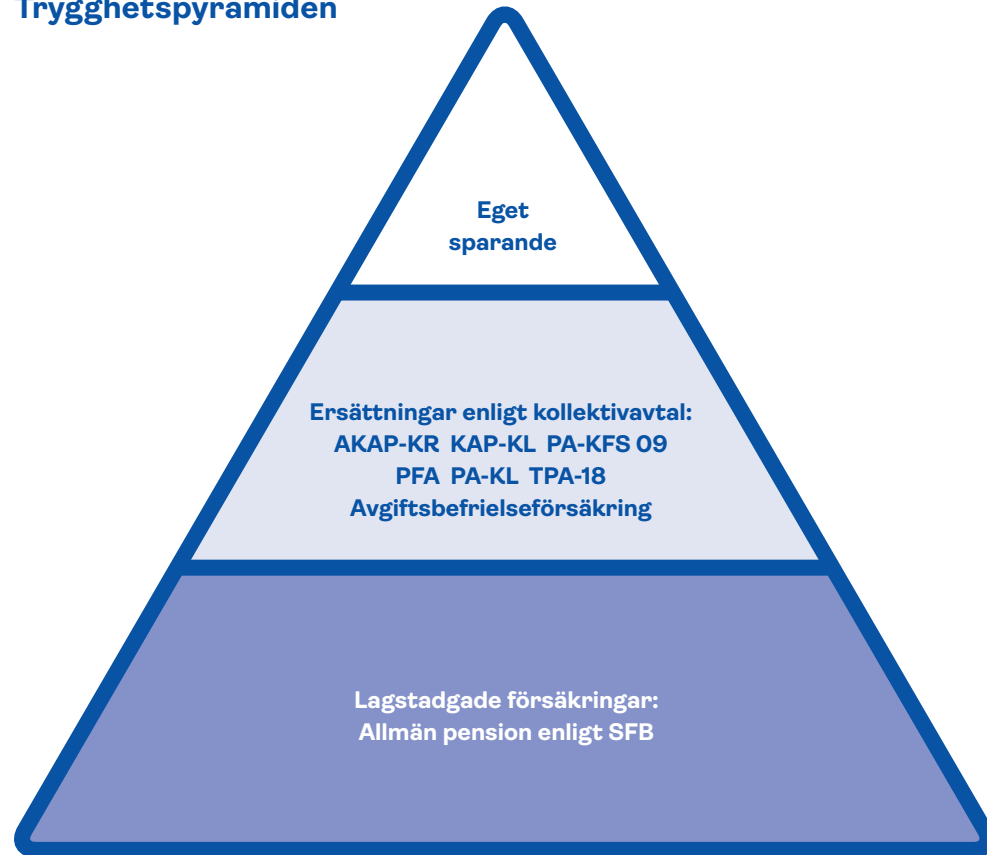
Särskild avtalspension (hel eller partiell) enligt
överenskommelse 258
Särskild avtalspension för anställda i räddnings-
tjänsten 259

**Äldre pensionsavtal – KAP-KL, PFA
och PA-KL 260**

KAP-KL 260
PFA 260
PA-KL 261

Översikt – pension

Trygghetspyramiden



Allmän pension = Inkomstpension, premiepension, garantipension samt tilläggspension (för födda 1938–1953). Sedan september 2021 finns också förmånen Inkomstpensionstillägg.

SFB = Socialförsäkringsbalken

AKAP-KR = Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension som från och med 2023 gäller för i huvudsak alla anställda i kommuner, regioner, kommunalförbund, företag som är medlemmar i de kommunala företagens arbetsgivarorganisation Sobona samt i annan av Pensionsnämnden godkänd arbetsgivare. Pensionsavtalet (som tidigare hette AKAP-KL) har funnits sedan den 1 januari 2014 men omfattade fram till 2023 endast anställda födda 1986 eller senare. Från och med den 1 januari 2023 omfattas även anställda födda 1958-1985 som dessförinnan

omfattades av pensionsavtalet KAP-KL eller pensionsavtalet PA-KFS 09. Övergångsbestämmelser gäller för anställda som omfattades av KAP-KL:s bestämmelser om förmånsbestämd ålderspension. 2025 genomfördes en ny omgång överföringar till AKAP-KR, denna gång av anställda som vid övergångarna 2023 hade partiell sjukersättning eller arbetsskadelivränta och som då därför fortsatte att omfattas av de äldre pensionsavtalen KAP-KL, PFA 98 eller PFA 01. Från den 1 januari 2025 har även partiellt sjuka som tidigare omfattats av PA-KFS 09 överförs till AKAP-KR på sin "friska" del. Den 1 januari 2025 har därutöver anställda som omfattats av PA-KFS 09 T (Trafik) förts över till AKAP-KR, dock med undantag för sjuka.

KAP-KL = Pensionsavtal för anställda i kommuner och regioner födda 1985 eller tidigare. Från och med den 1 januari 2023 gäller avtalet endast enligt övergångsbestämmelser, se ovan under AKAP-KR.

PA-KFS 09 = Tidigare pensionsavtal för anställda i kommunnära bolag. Gäller med övergångsbestämmelser efter att flertalet anställda födda 1958 och senare automatiskt förts över till AKAP-KR från och med den 1 januari 2023. Övergångsbestämmelserna är snarlika dem som från samma datum gäller för KAP-KL.

PA-KFS 09 T (Trafik) = Övergång från PA-KFS 09 T till AKAP-KR skedde 2025 med övergångsbestämmelser.

PFA 98 och PFA 01 = Tidigare pensions- och försäkringsavtal för anställda i kommuner, regioner och Svenska kyrkan. Gäller med övergångsbestämmelser.

TPA-18 = Pensionsavtal för de av Svenska kyrkans anställda som är födda 1959 eller senare. Födda 1958 och tidigare kvarstår i pensionsavtalet KAP-KL Svenska kyrkan.

PA-KL = Tidigare pensionsavtal för anställda i kommuner och regioner. Gäller med övergångsbestämmelser.

Avgiftsbefrielseförsäkring = Om den anställda får sjukersättning, aktivitetsersättning eller arbetsskadelivränta enligt SFB betalar Avgiftsbefrielseförsäkringen pensionsavgiften enligt AKAP-KR, KAP-KL eller PFA i arbetsgivarens ställe. Avgiftsbefrielseförsäkringen betalar även avgift för Svenska kyrkans pensionsavtal TPA-18.

Sammanfattande översikt

För mer detaljerad information om allmän pension hänvisas till Pensionsmyndighetens olika informationsmaterial i broschyrform och till information på webbplatsen pensionsmyndigheten.se. För närmare information om AKAP-KR och övriga kollektivavtalade tjänstepensionsplaner hänvisas till arbetsgivare eller facklig organisation.

Förmån	Försäkring	Vem har rätt till förmån	Ersättning
Inkomstpension. (Gäller personer födda fr o m 1938)	Lagstadgad allmän pension enligt reglerna för förmåner vid ålderdom i socialförsäkringsbalken, SFB, avdelning E	Den som har tjänat in pensionsrätt genom pensionsgrundande inkomst inklusive pensionsgrundande belopp (för barnår, studier eller värnplikt)	Pensionen är avgiftsbestämd. Ingen utfästelse om en viss nivå
Tilläggs pension. (Gäller personer födda 1938-1953)		Pensionsgrundande inkomst som tjänats in i folkpensions-/ATP-systemet under minst tre år	60 procent av genomsnittet av de 15 bästa ATP-åren med tillägg för folkpension
Premiepension. (Gäller personer födda fr o m 1938)		Den som har pensionsgrundande inkomst inklusive pensionsgrundande belopp	Pensionens storlek beror på resultatet av den eller de värdepappersfonder som den försäkrade placerat pensionspremierna i
Garantipension		Den som tjänat in låg eller ingen inkomstgrundad ålderspension	Om enbart garantipension betalas ut är den: * Ogift: 2,43 prisbasbelopp (11 988 kr/mån) * Gift: 2,20 prisbasbelopp (10 853 kr/mån)
Inkomstpensions-tillägg	Särskild förmån vid ålderspension (enligt kapitel 74a SFB, avdelning C)	Till personer som fyllt 67 år med uttag av inkomstgrundad ålderspension på 10 166 – 19 902 kronor i månaden beräknad på pensionen vid 67 års ålder. Inkomstpensionstillägget lämnas utan ansökan till pensionär som är berättigade till tillägget	25 – 600 kronor i månaden vid full förmån. Det högsta beloppet, 600 kronor, vid inkomstgrundad pension på 12 425 – 15 813 kronor
Avgiftsbestämd ålderspension	AKAP-KR gäller numera för i huvudsak alla anställda födda 1958 eller senare	Pensionsrätt tjänas in utan nedre åldersgräns, från första lönekronan upp till 30 inkomstbasbelopp	Pensionen är avgiftsbestämd. Ingen utfästelse om en viss pensionsnivå. Pensionsavgiften är 6 procent på den pensionsgrundande lönen till nivån 7,5 inkomstbasbelopp. För lönedelar mellan 7,5 och 30 inkomstbasbelopp är avgiften 31,5 procent intill dess att den anställda fyllt i 32 a § LAS angiven ålder (69 år sedan 2023). Efter denna ålder är pensionsavgiften 6 procent på hela den pensionsgrundande lönen

Förmån	Försäkring	Vem har rätt till förmån	Ersättning
Förmånsbestämd ålderspension	KAP-KL gäller med övergångsregler för vissa anställda födda 1985 eller tidigare	Kompletterande pensionsrätt för anställd som slutar sin anställning i pensioneringssyfte och som har ett pensionsunderlag som är högre än 7,5 inkomstbasbelopp	Denna ålderspension är förmånsbestämd. Den anställda får en andel av lön över 7,5 inkomstbasbelopp. Pensionens storlek beror på pensionsunderlagets storlek, pensionsnivå i procent och anställningstid
Livränta		Kompletterande pensionsrätt till anställd som slutar sin anställning utan pensioneringssyfte (t ex för att byta till en anställning inom annat avtalsområde) och som har ett pensionsunderlag som är högre än 7,5 inkomstbasbelopp	Livränta beräknas utifrån den anställdas pensionsunderlag och faktiska anställningstid i förhållande till anställningstid fram till 65 år. Livränta räknas upp årligen med prisbasbeloppet
Särskild avtalspension	AKAP-KR (gäller fr o m 2023 för i huvudsak alla anställda födda 1958 och senare)	a) Överenskommelse om särskild avtalspension mellan arbetsgivaren och den anställda b) Rätt till särskild avtalspension för anställda inom räddningstjänsten, med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka	a) Förmånsbestämd och beräknas som ett genomsnitt av de tre sista årens pensionsgrundande löner (borträknat "pensionsåret" och året dessförinnan) b) Förmånsbestämd och beräknas i procent av pensionsunderlaget vid beräkningstidpunkten
	KAP-KL gäller numera bara för anställda födda före 1958 och gäller med övergångsregler för vissa anställda födda 1985 eller tidigare	a) Överenskommelse om särskild avtalspension mellan arbetsgivaren och den anställda b) Rätt till särskild avtalspension för anställda inom räddningstjänsten, med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka	Förmånsbestämd och beräknas i procent av pensionsunderlaget vid beräkningstidpunkten
Avgiftsbefrielseförsäkring vid sjukdom och arbetsskada	Avgiftsbefrielseförsäkring för AKAP-KR och KAP-KL	Försäkrad som får månadsersättning från AGS-KL eller arbetsskadelivränta från Försäkringskassan	Avgiftsbefrielseförsäkringen betalar pensionsavgiften avseende den avgiftsbestämda ålderspensionen så att den försäkrade fortsätter att tjäna in pension under tid med sjukersättning/aktivitetsersättning eller arbetsskadelivränta

Aktuellt

Nyheter i lagstiftningen

Prisbasbelopp och inkomstbasbelopp 2026

Det av Statistiska centralbyrån årligen beräknade och av regeringen fastställda prisbasbeloppet för 2026 är 59 200 kronor, det vill säga 400 kronor högre än det för 2025. Prisbasbeloppets storlek påverkar samtliga socialförsäkringsersättningar och andra belopp som beräknas utifrån prisbasbeloppet.

Det av Pensionsmyndigheten årligen beräknade och av regeringen fastställda inkomstbasbeloppet för 2026 är 83 400 kronor, det vill säga 2 800 kronor högre än 2025. Inkomstbasbeloppet används i ett flertal sammanhang på sakområdet Pension.

Riktåldern för pension har trätt i kraft, gäller från 2026

Den lagstadgade riktåldern för pension trädde formellt i kraft den 1 december 2025 och tillämpas från och med den 1 januari 2026. Riktåldern har införts i syfte att åstadkomma en tydligare koppling av det allmänna pensionssystemet till den förväntade livslängdens utveckling. Regeringen har redan utfärdat förordningar enligt vilka riktåldern under en lång rad år (2026, 2027, 2028, 2029, 2030 och 2031) kommer att vara 67 år.

Så beräknar Pensionsmyndigheten riktåldern

Regeringen fastställer varje år riktåldern sex år framåt i tiden. Det bygger på förslag från Pensionsmyndigheten, som gör följande beräkning.

- ▲ Den första beräkningen är befolkningens återstående medellivslängd vid 65 års ålder under de fem senaste åren före beräkningsåret. Låt oss kalla det XX år.
- ▲ Från det dras YY år, som var motsvarande värde för år 1994 (det år då riksdagen fattade beslut om det nuvarande pensionssystemet). Skillnaden kan vi kalla ZZ.
- ▲ Av ZZ ska man ta två tredjedelar och lägga till 65 och avrunda resultatet till närmaste helår. Resultatet är riktåldern som ska tillämpas sex år senare.

Sammanfattning av några åldersregler 2026 med koppling till riktåldern

Från och med 2026 är åldersgränserna i både allmän pension och flera andra lagstadgade försäkringar kopplade till riktåldern, som för perioden 2026 till och med 2031 fastställts till 67 år.

64 år är den lägsta åldern för uttag av inkomstgrundad pension

Uttag av inkomstgrundad ålderspension får ske tidigast tre år före riktåldern. De inkomstgrundade delarna är inkomstpension med eventuell tilläggspensionsdel samt premiepension. Personer födda 1963 fyller 64 år under 2027.

67 år är den lägsta åldern för utbetalning av garantipension

Riktåldern är åldersgränsen för garantipensionens tidigaste utbetalningsstart. I konsekvens med detta har slutåldern för utbetalning av flera andra lagstadgade ersättningar konsekvensändrats. Exempel: Från och med 2026 kan till exempel sjukersättning, samt arbetslöshetsersättning (a-kassa) betalas ut fram till dess att den försäkrade fyller 67 år. Personer födda 1959 fyller 67 år under 2026.

LAS-åldern är 69 år

Den så kallade LAS-åldern är rätten att kvarstå i anställning enligt 32a § LAS. Bestämmelsen är tvingande till den anställdas fördel och inte möjlig att avtala bort. För närvarande är LAS-åldern bestämd till två år efter den lagstadgade riktåldern. Personer födda 1957 fyller 69 år under 2026.

Nyheter i kollektivavtalet

När denna Handbok trycks finns följande förhandlingsnyheter inför 2026 att redovisa i kollektivavtalen inom området Pension.

Överförda till AKAP-KR under 2025 omfattas av AKAP-KR:s avgiftsbefrielseförsäkring

Den grupp med partiell arbetsförmåga som överfördes från KAP-KL, PFA 01 eller PFA 98 till AKAP-KR den 1 januari 2025 (eller som under våren 2025 valde att övergå till AKAP-KR) omfattas nu även av avgiftsbefrielseförsäkring för AKAP-KR både på sin "friska" och "sjuka" del. Det innebär högre avsättning och eventuell extra pensionsavsättning i form av tillägg av pensionsavgift för anställda med lön över 7,5 inkomstbasbelopp.

Höjd lägsta uttagsålder för avgiftsbestämd pension

Från och med den 1 januari 2026 har parterna på KR-området beslutat att den lägsta uttagsåldern för avgiftsbestämd pension ska vara 62 år. Det gäller samtliga pensionsavtal på avtalsområdet, alltså AKAP-KR, KAP-KL samt den individuella delen i de äldre avtalen PFA 98 och PFA 01.

Höjd samordningsålder i (det äldre) pensionsavtalet PA-KL

Den samordning med allmän pension (med 70 procent) som sker i det äldre pensionsavtalet PA-KL för personer födda 1954 och senare ska från och med 2026 göras från 67 års ålder.

Kommande nyhet (2027) – Partiell nedtrappningsförmån i AKAP-KR

Avtalsparterna på KR-området har kommit överens om att – från nästa år, alltså 2027 – införa en möjlighet till partiell nedtrappningsförmån i AKAP-KR för äldre anställda.

Den nya förmånen ska omfatta anställda som uppnår den lägsta åldern för uttag av inkomstgrundad allmän pension, det vill säga 64 år. Arbetsgivaren får då möjlighet att komma överens med den anställda om att minska arbetstiden ned till och med 80 procent av heltid, med en fortsatt avsättning till tjänstepensionen om 100 procent.

Efter uppnådd riktålder (då arbetsgivarens kostnad för den anställda minskar) förändras förmånen till att innebära en möjlighet till minskad arbetstid ned till och med 80 procent av heltid, en lön motsvarande 90 procent av heltid och en fortsatt inbetalning till den avgiftsbestämda ålderspensionen motsvarande 100 procent av den pensionsgrundande lönen.

Allmän pension

Allmän pension är den lagstadgade ålderspensionen som finansieras med skatter och avgifter och som omfattar alla som bor och/eller arbetar i Sverige. År 1999 trädde det nuvarande allmänna pensionssystemet i kraft och ersatte då det tidigare systemet som byggde på folkpension och ATP. De första utbetalningarna från det nuvarande pensionssystemet ägde rum i januari 2001.

Vem omfattas av vad?

En stor del av dem som är pensionärer idag har tjänat in åtminstone delar av sin ålderspension enligt de gamla reglerna för folkpension och ATP. För personer som är födda 1938–1953 gäller övergångsregler som innebär att de får en pension som är beräknad på både gamla och nya pensionsrätter.

Den som är född 1954 eller senare omfattas dock helt av det nuvarande systemet och får hela sin pension därifrån. Den pensionsrätt som hon eller han eventuellt hade tjänat in enligt ATP-reglerna räknades om till inkomstgrundad pension enligt det nuvarande systemets regler i samband med att de trädde i kraft.

Personer födda 1937 eller tidigare får hela sin pension enligt det tidigare pensionssystemets regler, med bara vissa tekniska anpassningar.

Födda 1937 eller tidigare	omfattas inte alls
Födda 1938–1953	omfattas av övergångsregler
Födda 1954 eller senare	omfattas bara av det nya systemet

Principer för allmän pension

Den viktigaste principen i allmän pension i dag kallas *livsinkomstprincipen*. Hela livets inkomster ligger till grund för ålderspensionen – inte som i det gamla systemet där ett visst antal ”bästa år” bestämde pensionens storlek. Det finns inga nedre eller övre åldersgränser för intjänande av pensionsrätt.

Förutom livsinkomstprincipen finns några andra principer som är viktiga att känna till.

Det allmänna pensionssystemet är till största delen ett så kallat *fördelningssystem*. Det inne-

Det allmänna pensionssystemet är en del av socialförsäkringsbalken, SFB, och finns i balkens Avdelning E. Läs mer om hur SFB är upplagd på sid 278–281.

bär att varje års inbetalda skatter och avgifter används för att finansiera det årets pensions-utbetalningar.

**Läs mer om premiepension
på nästa sida.**

En mindre del av det allmänna pensionssystemet är ett *premiereservsystem* (eller *fonderat system*), vilket innebär att en viss procentsats "öronmärks" per individ. Dessa pengar som bokförs på ett individuellt konto har var och en rätt att välja placering för.

Avgiftsbestämd är ytterligare en pensionsterm som är viktig att hålla reda på. Ett av problemen med det tidigare folkpension-/ATP-systemet var att det innehöll ett löfte om en viss pensionsnivå. Det gamla systemet var med andra ord *förmånsbestämt*. Med fler pensionärer i förhållande till antalet yrkesverksamma fanns det risk för att pensionssystemet skulle bli orimligt dyrt och svårt att finansiera.

Det nuvarande pensionssystemet är avgiftsbestämt och därmed mer *försäkringsmässigt* än det gamla systemet. Pensionsrätten ska motsvara de avgifter som betalas in till systemet (18,5 procent upp till 7,5 inkomstbasbelopp), vilket skapar en förutsägbarhet på avgiftssidan. Osäkerheten i ett system av detta slag ligger i hur mycket ålderspension som avgifterna räcker till.

Pensionsdelarna i den allmänna pensionen

Det allmänna pensionssystemet har tre delar:

- ▲ **Inkomstpension**
- ▲ **Premiepension**
- ▲ **Garantipension**
- ▲ **Tilläggspension (endast för personer födda 1938–1953)**

Inkomstpension och premiepension (och tilläggspension för dem som det är aktuellt för) är inkomstgrundade pensionsdelar. För att tjäna in pensionsrätt krävs en förvärvsinkomst. För dem som tjänat in låg eller ingen inkomst- och premiepension, fungerar garantipensionen som utfyllnad.

Inkomstpension

Inkomstpensionen är den största inkomstgrundade delen. 16 procentenheter av den sammanlagda pensionsavgiften på 18,5 procent går till inkomstpensionen. Varje år fastställer Pensionsmyndigheten en pensionsrätt som bygger på den pensionsgrundande inkomsten och eventuella pensionsgrundande belopp (se sid 235–236). Hur stor pensionen blir vid uttag vid olika åldrar finns det en prognos för i den sammanställning som skickas ut till alla varje år ("det orange kuvertet").

**Förmånen Inkomst-
pensionstillägg (se sid
238–239) är inte en del
av det allmänna pensions-
systemet som sådant, utan
en riktad budgetsatsning
som staten gjort från och
med september 2021 för att
förstärka pensionerna för
personer med låg inkomst-
grundad pension.**

**Personer födda 1938–1953
("mellangenerationen") får
även en pension som kallas
tilläggspension. Läs mer om
den på sid 234.**

Inkomstpensionen kan under 2026 tidigast tas ut vid 64 års ålder. Det finns däremot ingen övre åldersgräns. Pensionen kan tas ut som hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels pension.

Premiepension

2,5 procentenheter av pensionsavgiften på sammanlagt 18,5 procent används till premiepensionen för personer födda 1954 eller senare. Den så kallade mellangenerationen, alltså personer födda 1938–1953, har lägre procentsatser för avsättningen till premiepensionen.

Premiepensionen är ett premiereservsystem. Det betyder att pengar inte bara bokförs som en fordran på staten, utan faktiskt fonderas på ett individuellt konto. Liksom övriga delar av det allmänna pensionssystemet administreras premiepensionen av Pensionsmyndigheten.

Premiepensionen finns bara som fondförsäkring, där var och en själv får välja förvaltare och fonder (högst fem stycken) för sina pensionspengar. Observera att alternativet traditionellt förvaltad försäkring – som finns i avtals-/tjänstepensionssystemen – inte finns i premiepensionen.

Den som inte gör ett aktivt val får sina premiepensionspengar placerade i fonden AP7 Såfa som administreras av den statliga Sjunde AP-fonden. Läs mer om de statliga fondalternativen på sid 308.

Premiepensionen kan under 2026 tidigast tas ut vid 64 års ålder. Premiepensionen kan tas ut tillsammans med inkomstpensionen eller så kan dessa pensionsförmåner tas ut var för sig. Även premiepensionen kan tas ut som hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels pension.

Garantipension

Garantipensionen är det allmänna pensionssystemets "grundskyddsdelt". Den person som har tjänat in låg inkomstgrundad pension är garanterad en viss pensionsnivå. Den person som helt saknar inkomstgrundad pension, får endast garantipension. För denna gäller det som kallas basnivå, uttryckt i prisbasbelopp.

Under 2026 är basnivåerna följande:

- ▲ **2,43 prisbasbelopp för ogift pensionär. (2026 är det 143 856 kr/år eller 11 988 kr/mån.)**
- ▲ **2,20 prisbasbelopp för gift pensionär. (2026 är det 130 240 kr/år eller 10 853 kr/mån.)**

Garantipensionens nivåer är beroende av antalet år som man varit bosatt i Sverige. Full garantipension kräver att man varit bosatt i Sverige i minst 40 år.

Omfattande information om premiepensionen samt möjlighet att logga in för att byta fonder, se pensionsprognoser med mera finns på pensionsmyndigheten.se under Mina sidor. Observera att det krävs e-legitimation (BankID) för att kunna logga in.

**Läs mer om reglerna
för bostadstillägg och
äldreförsörjningsstöd
på sid 236–238.**

**Till skillnad från de
inkomstgrundade
pensionsdelarna får
garantipensionen tas ut
först efter fyllda 67 år.**

**Tilläggspensionen kan inte
tas ut separat utan måste
alltid tas ut tillsammans
med inkomstpensionen.**

Pensionärer med låg inkomst kan utöver pensionen vara berättigade till bostadstillägg till pensionärer, BTP, och särskilt bostadstillägg, SBTP. Den som saknar pensionsrätt eller har en mycket låg sådan (gäller främst personer som invandrat till Sverige i hög ålder) kan ha rätt till äldreförsörjningsstöd, ÄFS.

Observera att garantipensionen – både som enda pensionsförmån och som utfyllnad till inkomstgrundad pension – inte kan betalas ut förrän efter fyllda 67 år.

Tilläggspension

Den som är född 1938–1953 får en viss del av sin samlade pension i form av tilläggspension. Tilläggspension består av den pension som personen ifråga har tjänat in under sitt yrkesverksamma liv enligt det tidigare allmänna pensionssystemets regler för ATP och folkpension. Man får olika antal andelar tilläggspension beroende på födelseår (mer tilläggspension ju äldre man är).

För denna så kallade mellangeneration finns det specialregler. Bland annat gäller att inkomstpensionen och tilläggspensionen måste tas ut samtidigt. Premiepensionen får man dock ta ut separat.

En annan speciell omständighet som gäller mellangenerationen är att det för tilläggspensionen i praktiken finns en åldersgräns uppåt. Efter fyllda 70 år är det inte möjligt att höja pensionen genom att skjuta upp uttaget.

Pensionen – alltså kombinationen av inkomstpension och tilläggspension – kan tas ut i fyra nivåer: hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels pension.

Pensionsgrundande inkomster

Inkomster från förvärvsarbete, inklusive egen näringsverksamhet, är givetvis pensionsgrundande. Men också vissa socialförsäkringsersättningar ger pensionsrätt. Det gäller de ersättningar som kompenserar för inkomstbortfall, exempelvis sjukpenning, rehabiliteringspenning, sjukersättning, aktivitetsersättning, föräldrapenning, arbetslöshetsersättning, arbetsskadelivränta, aktivitetsstöd med flera.

Det är bara personer som deklarerar sin inkomst som får pensionsrätt för inkomsten. För att pensionsgrundande inkomst ska kunna beräknas, krävs därför en sammanlagd inkomst under kalenderåret på minst 42,3 procent av prisbasbeloppet (inkomstgränsen för att lämna självdeklaration). 42,3 procent av prisbasbeloppet är 25 042 kronor år 2026.

Inkomst från samma utbetalare som understiger 1000 kr per år är inte pensionsgrundande. På sådana inkomster betalas inga avgifter och någon kontrolluppgift behöver inte lämnas. Samma regler gäller för egenföretagare.

Innan den pensionsgrundande inkomsten fastställs ska avdrag göras för den allmänna pensionsavgiften. Endast inkomster upp till ett tak på 7,5 inkomstbasbelopp efter avdrag för den allmänna pensionsavgiften på 7 procent ger pensionsrätt.

Högsta PGI på 7,5 ibb = inkomsttak på 8,07 ibb

Den högsta pensionsgrundande inkomsten, PGI, är 7,5 inkomstbasbelopp (625 500 kronor under 2026). Men först ska den allmänna pensionsavgiften på 7 procent dras av. Därför måste i praktiken lön och andra pensionsgrundande inkomster vara högre för att man ska få maximal pensionsrätt. Lagen om allmän pensionsavgift stadgar att det högsta avgiftsunderlaget är 8,07 inkomstbasbelopp (673 038 kronor under 2026).

För 2026 års inkomster (som man deklarerar och som det fastställs pensionsrätt på under 2027) gäller att bara inkomster under 673 038 kronor per år ger pensionsrätt i den allmänna pensionen. Dessa 8,07 inkomstbasbelopp motsvarar en månadslön under 2026 på 56 086 kronor i månaden.

Pensionsgrundande belopp

Pensionsgrundande belopp är en extra pensionsrätt som man kan få utöver de pensionsrätter som beräknas utifrån den pensionsgrundande inkomsten, PGI. Pensionsgrundande belopp ges till:

- ▲ **föräldrar till barn mellan 0 och 4 år, så kallade barnår. Högst fyra sådana år per barn och familj. För adopterade barn gäller särskilda regler.**
- ▲ **studerande med studiemedel. 138 procent av utbetalat studiebidrag ligger till grund för beräkningen.**
- ▲ **värnplikt eller annan plikttjänstgöring under minst 120 dagar i följd.**

Värnplikten återinfördes 2018 efter att ha "pausats" den 1 juli 2010. Efter återinförandet av värnplikten gäller samma regler för intjänande av pensionsgrundande belopp som före "pausningen" för grundutbildning som genomförs med värnplikt. Militär grundutbildning på frivillig grund ger dock inte rätt till pensionsgrundande belopp.

PGI och pensionsgrundande belopp vid sjuk- och aktivitetsersättning

Även personer som uppbär inkomstrelaterad sjuk- eller aktivitetsersättning får pensionsgrundande belopp.

Här finns Pensionsmyndighetens information om det orange kuvertet: <https://www.pensionsmyndigheten.se/vanliga-fragor-och-svar-om-pension/vanliga-fragor-fragor-och-svar-om-orange-kuvert>

Bostadstillägg (BTP och SBTP) till ålderspensionärer samt äldreförsörjningsstöd handläggs av Pensionsmyndigheten.

Det är många faktorer som påverkar BTP; betydligt fler och med olika intervall än vi går in på i denna Handbok.

Mer information, bland annat om fribelopp och hur tillgångar räknas, finns på pensionsmyndigheten.se/bostadstillagg.

En "räknesnurra" för att göra en egen preliminär beräkning med de egna uppgifterna före ansökan finns på pensionsmyndigheten.se/beraknabt.

Sjuk- och aktivitetsersättningen i sig är pensionsgrundande inkomst, PGI. Därför fylls pensionsrätten på med ett pensionsgrundande belopp som är 93 procent av antagandeinkomsten vid hel sjuk-/aktivitetsersättning.

Orange kuvertet – årligt besked om pensionsrätten

Alla som tjänat in pensionsrätt får ett årsbesked under perioden januari–mars varje år. Ursprungligen skickades det ut i ett orangefärgat kuvert. Numera går det också att logga in med BankID på Mina sidor-avdelningen på Pensionsmyndighetens webbplats och den som vill kan också avbeställa pappersutskicket.

"Det orange kuvertet"-beskedet är en individuell sammanställning av pensionsrätten i det allmänna pensionssystemet. Beskedet innehåller inte längre någon pensionsprognos. Den kan var och en göra själv på Pensionsmyndighetens Mina sidor, där prognosverktyget inte bara omfattar den allmänna pensionen utan också tjänste-/avtalspensionen och eventuellt privat pensionssparande. Samma prognos kan också göras på Pensionsmyndighetens och försäkringsbolagens gemensamma webbplats Min Pension (läs mer på sid 315 i denna Handbok).

Tillägg till ålderspension – BTP, SBTP och ÄFS

Bostadstillägg till pensionärer (BTP)

Bostadstillägg till pensionärer, BTP, är ett bidrag till boendekostnaderna för den som har en låg pension. Den försäkrade ska ha fyllt 67 år och ta ut hela sin allmänna ålderspension. Bostadstillägget är skattefritt och gäller oftast "tills vidare". Den försäkrade är skyldig att anmäla om förhållandena ändras, till exempel om det blir fler som bor i bostaden eller om hyran ändras.

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

	ERSÄTTNINGSNIVÅ	ERSÄTTNINGSBAR BOSTADSKOSTNAD	HÖGSTA BTP-BELOPP PER MÅNAD
Ogift ålderspensionär som fyllt 66 år	100 %	1–3 000 kr	3 000 kr + 840 kr = 3 840 kr/mån
	90 %	3 001–5 000	1 800 kr/mån
	70 %	5 001–7 000 kr	1 400 kr/mån
	50 %	7 001–7 500	250 kr/mån
			7 290 kr/mån
Gift ålderspensionär som fyllt 66 år	100 %	1–1 500 kr	1 500 kr + 420 kr 1 920 kr/mån
	90 %	1 501–2 500 kr	900 kr/mån
	70 %	2 501–3 500 kr	700 kr/mån
	50 %	3 501–3 750 kr	125 kr/mån
			3 645 kr/mån

Kommentar: Takbeloppen för högsta ersättningsbar bostadskostnad och de tre ersättningsnivåerna under 2026 är oförändrade i förhållande till 2025. Detsamma gäller tilläggsbeloppen (840 respektive 420 kronor) som anges i kolumnen längst ut till höger.

Särskilt bostadstillägg till pensionärer (SBTP)

Även SBTP är skattefritt och inkomstprövat. Syftet är att garantera att den som har en hög bostadskostnad och en låg disponibel inkomst ändå får en skälig levnadsnivå. SBTP betalas ut automatiskt av Pensionsmyndigheten om inkomsten, efter avdrag för skälig bostadskostnad, understiger skälig levnadsnivå.

Taket för högsta bostadskostnad under 2026 är 7 500 kronor i månaden för ogift och 3 750 kronor i månaden för gift. Dessa takbelopp är oförändrade i förhållande till 2024.

Den skäliga levnadsnivå som SBTP ska säkerställa ligger på olika nivåer för olika generationer av pensionärer:

- ▲ **Födda 1938 eller senare: en tolfedel av 1,5357 prisbasbelopp (vilket 2026 är 7 576 kronor i månaden) för ogift respektive en tolfedel av 1,2353 prisbasbelopp (vilket 2026 är 6 094 kronor i månaden) för gift.**
- ▲ **Födda 1937 eller tidigare: en tolfedel av 2,47 prisbasbelopp (vilket 2026 är 12 185 kronor i månaden) för ogift respektive en tolfedel av 2,235 prisbasbelopp (vilket 2026 är 11 026 kronor i månaden) för gift.**

Syftet med ÄFS är att garantera en viss lägsta levnadsnivå. Reglerna och nivåerna är desamma som i SBTP.

Repetition: Inkomstgrundad allmän pension är pensionsdelarna Inkomstpension, eventuell Tilläggs-pension och Premiepension. Garantipensionen är en utfyllnad som inte är inkomstgrundad.

Inkomstpensionstillägget betalas även ut om pensionären är bosatt i utlandet. För länder utanför EU/EES och Schweiz krävs bara att bosättningslandet är ett så kallat konventionsland (ett land som Sverige har avtal med om social trygghet).

Äldreförsörjningsstöd (ÄFS)

Personer som saknar pension eller har en mycket låg sådan har rätt till äldreförsörjningsstöd. Flertalet av dem som har ÄFS är personer födda i utlandet och som inte bott tillräckligt länge i Sverige för att ha rätt till full garantipension. I övrigt består ÄFS personkrets av personer som har låg ålderspension på grund av tidigt uttag eller egna företagare som tagit ut för låg lön ur företaget och som därför inte betalat tillräckligt mycket i pensionsavgifter.

ÄFS består av två delar, dels ett stöd för personliga kostnader, dels ett bostadsstöd. Reglerna och nivåerna är desamma som för det särskilda bostadstillägget SBTP.

Äldreförsörjningsstödet är inkomstprövat.

Inkomstpensionstillägg till inkomstgrundad ålderspension

Syftet med förmånen Inkomstpensionstillägg, som började betalas ut i september 2021, är att höja pensionen för personer som haft ett långt yrkesliv men ändå får en låg inkomstgrundad pension. Regering och riksdag har valt att utforma förmånen som ett kontanttillägg som betalas ut automatiskt av Pensionsmyndigheten.

Villkor för att få inkomstpensionstillägg

För att få inkomstpensionstillägg ska pensionären under 2026:

- ▲ **ha arbetat i Sverige och tjänat in pensionsgrundande inkomst (PGI) under minst ett år,**
- ▲ **ha fyllt 67 år och ha uttag av en inkomstgrundad pension på mellan 10 166 – 19 202 kronor i månaden,**
- ▲ **vara bosatt i Sverige eller i ett land inom EU/EES-området eller Schweiz eller ett så kallat konventionsland, det vill säga ett land som Sverige har avtal med om social trygghet.**

För att få fullt inkomstpensionstillägg måste antalet år med fastställd PGI vara 40 för personer födda 1945 eller senare. För personer födda tidigare gäller ett lägre antal år. Exempel: 35 år för personer födda 1938-1944 och 30 år för personer födda 1937 eller tidigare.

Beräkningsgrunden är pensionen som om den skulle tas ut vid fyllda 67 år. Det gäller oavsett om individen själv valt att ta ut pensionen vid en tidigare eller senare tidpunkt. Ett vanligt exempel: En person som påbörjat sitt pensionsuttag före 67 år, får livet ut ett lägre månadsbelopp än om hon eller han skulle ha väntat. Inkomstpensionstillägg beräknas dock på det (i detta exempel högre) månadsbelopp som pensionsutbetalningen skulle ha legat på om det tidigare uttagsstarten inte ägt rum.

Inkomstpensionstilläggets storlek

Fullt inkomstpensionstillägg ligger på mellan 25 och 600 kronor i månaden. Avgörande är dels hur mycket inkomstgrundad pension som den försäkrade skulle ha rätt till om hon eller han tog ut den vid 67 års ålder, dels om han eller hon uppfyllt kravet på ett lägsta antal år med fastställd PGI. Hela den inkomstgrundade pensionen behöver inte tas ut. Om den försäkrade väljer att ta ut en andel av pensionen kommer inkomstpensionstillägget att betalas ut med samma andel

- ▲ **Det lägsta beloppet i fullt inkomstpensionstillägg (25 kronor) betalas ut till pensionärer med pension i spannet 10 166 – 10 354 kronor i månaden.**
- ▲ **Det högsta beloppet i fullt inkomstpensionstillägg (600 kronor) betalas ut till pensionärer med pension i spannet 12 425 – 15 813 kronor i månaden.**

En fullständig tabell med personexempel och mycket mer information finns på Pensionsmyndighetens webbplats under rubriken Inkomstpensionstillägg.

Andra pensionsförmåner påverkar inte

Varken bostadstillägg eller andra pensionsförmåner från Pensionsmyndigheten påverkar inkomstpensionstilläggets storlek. Det gör inte heller utbetalningar av avtals-/tjänstepension eller privata pensionsförsäkringar.

**Viktigt: Inkomstpensions-
tillägget beräknas alltid
på den inkomstgrundade
pensionen som den skulle
vara om den togs ut vid
67 års ålder. Hur stora
själva utbetalningarna
är vid uttag före (lägre
utbetalning) eller efter
(högre utbetalning) har
alltså ingen betydelse för
beräkningen av inkomst-
pensionstillägget.**

Härifrån och till slutet av detta kapitel behandlas pension enligt kollektivavtal, det vill säga både det nya pensionsavtalet AKAP-KR och det tidigare pensionsavtalet KAP-KL som gäller med övergångsbestämmelser. Efter både automatiska överföringar och frivilliga övergångar till AKAP-KR under 2023 och 2025 är AKAP-KR numera det pensionsavtal som de flesta anställda på avtalsområdet omfattas av.

För att det i beskrivningen i detta kapitel ska vara tydligt vad som gäller för AKAP-KR respektive KAP-KL samt gemensamma delar har vi lagt in pensionsavtalets namn i början av varje rubrik.

sid 241–252 På dessa sidor beskrivs AKAP-KR inklusive (med marginalkommentar) de delar av AKAP-KR som gäller även för anställda som fortsätter att omfattas av KAP-KL, till exempel val av försäkringsgivare och flytt av pensionskapital.

sid 253–260 Här finns en sammanfattning av KAP-KL enligt övergångsbestämmelser.

sid 260–262 Kapitlet avslutas med Information om vissa detaljer, bland annat omräkning av pension, i de tre äldre pensionsavtalen KAP-KL, PFA och PA-KL.

Pension enligt kollektivavtal

AKAP-KR: Viktiga nyheter från 2023, 2025 och 2026

Nyheter 2023

- ▲ Automatisk övergång till AKAP-KR av de flesta anställda födda 1958 och senare.
- ▲ Höjd avsättning till tjänstepensionen. Arbetsgivaren ska från och med 2023 betala in 6 procent (tidigare 4,5 procent) på lönedelar under 7,5 inkomstbasbelopp och 31,5 procent (tidigare 30 procent) på lönedelar däröver och upp till 30 inkomstbasbelopp.
- ▲ Ändringar och tillägg i reglerna om särskild avtalspension för arbetstagare inom räddningstjänsten (SAP-R) för både AKAP-KR och KAP-KL.
- ▲ Årligt tillägg av pensionsavgift (extra pensionspremie) till anställda som övergått från KAP-KL och PA-KFS 09 till AKAP-KR:
 - vid eget val av övergång från KAP-KL till AKAP-KR för de anställda som hade möjlighet att göra det;
 - i vissa fall vid automatisk övergång från KAP-KL eller PA-KFS 09 till AKAP-KR.
- ▲ Om den avgiftsbestämda pensionen tas ut under kortare tid än livsvarigt är den kortaste uttagstiden tio år (tidigare fem år).

Nyheter 2025

- ▲ Överföring till AKAP-KR av anställda som undantogs från den automatiska övergången den 1 januari 2023
 - anställda som före 2023 fått rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning och har partiellt nedsatt arbetsförmåga i anställningen;
 - anställda som före 2023 till följd av arbetsskada fått sin arbetsförmåga i anställningen nedsatt med minst hälften och därmed fått rätt till livränta enligt SFB med minst motsvarande andel arbetsoförmåga.
- ▲ Tilläggspremie för medarbetare som tidigare omfattades av PA-KFS 09 T utges från den 1 januari 2025. (Endast anställda med hel arbetsförmåga fördes över till AKAP-KR; anställda med helt eller delvis nedsatt arbetsförmåga kvarstår i PA-KFS 09 T.)
- ▲ Möjligheten införs för den som påbörjat uttag av avgiftsbestämd tjänstepension att göra uppehåll i uttaget samt att förlänga utbetalningstiden.

Nyheter 2026

- ▲ Höjd lägsta uttagsålder från 60 till 62 år. Det gäller för avgiftsbestämd pension i samtliga pensionsavtal på avtalsområdet, alltså AKAP-KR samt de äldre avtalen KAP-KL, PFA 98 och PFA 01.

AKAP-KR: Vem omfattas och vem omfattas inte?

Huvudregeln är att AKAP-KR gäller för majoriteten av de anställda hos kommunal arbetsgivare. Pensionsavtalet KAP-KL gäller endast för en begränsad grupp anställda.

Omfattas av AKAP-KR

- ▲ Anställda födda 1986 eller senare.
- ▲ Majoriteten av de anställda födda 1958-1985.
- ▲ Anställda som under våren 2023 gjorde ett frivilligt val av övergång till AKAP-KR.
- ▲ Majoriteten av de anställda födda 1958 eller senare som tidigare omfattades av pensionsavtalet PA-KFS 09.
- ▲ Majoriteten av anställda födda 1960 eller senare som tidigare omfattades av pensionsavtalet PA-KFS 09 T.
- ▲ Majoriteten av de anställda som – när det nya pensionsavtalet AKAP-KR trädde i kraft 2023 – kvarstod i något av de äldre pensionsavtalen KAP-KL, PFA 01 eller PFA 98 på grund av partiell arbetsförmåga.
- ▲ Anställda som vid insjuknandetidpunkten hade rätt till förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL och som under våren 2025 gjorde ett frivilligt val av övergång till AKAP-KR.

Omfattas inte av AKAP-KR

- ▲ Anställda födda 1957 eller tidigare.
- ▲ Anställda som hade påbörjat uttag av förmånsbestämd pension från KAP-KL före den 1 januari 2023.
- ▲ Anställda som hade beviljats särskild avtalspension före den 1 januari 2023.
- ▲ Anställda med sjukersättning eller arbetsskadelivränta som inte omfattades av den automatiska överföringen till AKAP-KR den 1 januari 2025 på grund av rätt till förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL och som under våren 2025 valde att inte övergå till AKAP-KR

Med "kommunal arbetsgivare" avses kommun, region, kommunalförbund, medlem i arbetsgivarorganisationen Sobona eller annan av Pensionsnämnden godkänd arbetsgivare.

Dessa personer kvarstår i KAP-KL (och hade alltså inte möjligheten att under våren 2023 välja övergång till AKAP-KR med rätt till extra pensionsavsättningar).

Dessa grupper fortsätter att omfattas av KAP-KL i sin anställning, men kan nå enskild överenskommelse med sin arbetsgivare om att istället omfattas av AKAP-KR.

Vid byte av arbetsgivare där uppehållet mellan anställningarna är mer än 90 kalenderdagar, omfattas den anställda automatiskt av AKAP-KR hos den nya arbetsgivaren. I den situationen krävs alltså inte någon enskild överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Från 67 års ålder bortses från 90-dagarsregeln eftersom inträde i KAP-KL inte är möjlig efter den åldern och den anställda kommer därför att omfattas av AKAP-KR. Om en anställning tillträds efter 69 års ålder, krävs en överenskommelse mellan den anställda och arbetsgivaren om att omfattas av AKAP-KR.

Tre specialregler **"90-dagarsregeln"**

En anställd som omfattas av KAP-KL, som lämnar sin anställning och som får en ny anställning innan 67 år i den kommunala sektorn kvarstår i KAP-KL i den nya anställningen om det gått högst 90 dagar mellan den sista dagen i den tidigare anställningen och den första dagen i den nya. Denna regel gäller fram till 67 år. Motsvarande gäller vid uppsägning på grund av arbetsbrist om den uppsagda blir återanställd inom tiden för företrädesrätt till återanställning hos samma arbetsgivare. Den anställda kan dock träffa en enskild överenskommelse med arbetsgivaren om att omfattas av AKAP-KR.

Alternativ avtalstillämpning

Avtalet om AKAP-KR medger en så kallad alternativ avtalstillämpning för anställda med en överenskommen fast kontant lön som överstiger 83,5 procent av inkomstbasbeloppet (vilket år 2026 motsvarar en månadslön som är högre än 69 639 kronor) om den anställda har en tidigare alternativ lösning. Det innebär att vid nyrekrytering får arbetsgivaren och den anställda komma överens om att den anställda kvarstår i en helt annan pensionslösning än AKAP-KR. Överenskommelsen ska anmälas till Pensionsnämnden.

Alternativ beräkning

Även i den senaste överenskommelsen (om AKAP-KR för anställda med partiellt nedsatt arbetsförmåga) finns möjligheten för arbetsgivare att istället för den i överenskommelsen angivna beräkningen av kompletterande ålderspension bevilja en alternativ beräkning av den kompletterande ålderspensionen enligt PFA § 16, mom. 2, anmärkning till a) och b) eller KAP-KL § 18, mom. 5.

AKAP-KR: Om intjänande och uttag av pension

Start- och slutålder för intjänande

Intjänande av pensionsrätt i AKAP-KR startar den första anställningsdagen. Det finns ingen given lägsta ålder i AKAP-KR.

I princip saknas även slutålder för intjänande. Parterna har i pensionsavtalet istället valt att räkna upp några situationer och kopplat dem till 32a § LAS. Denna så kallade LAS-ålder är 69 år sedan 2023.

Om anställningen påbörjas före LAS-åldern omfattas den anställda av AKAP-KR och tjänar in pensionsrätt så länge som anställningen pågår. Efter uppnådd LAS-ålder blir pensionsavsättningen dock 6 procent på alla lönedelar, även lönedelar som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp. Personer som nyanställs efter LAS-åldern har inte automatiskt rätt till intjänande av avtalspension men kan omfattas av AKAP-KR (med 6 procents pensionsavsättning oavsett storlek på lönen) efter överenskommelse med arbetsgivaren. Överenskommelse kan även träffas om högre pensionsavsättning.

Uttag av avgiftsbestämd ålderspension

Den anställda kommer själv överens med "sin" försäkringsgivare om tidpunkten för uttaget. Från och med 2026 gäller dock att uttaget får ske tidigast vid fyllda 62 år (ursprungligen 55 år, som 2023 höjdes till 60 år).

Automatisk utbetalning sker endast om den anställda inte ansöker själv. Den egna ansökan om utbetalningsstart är i så fall den som gäller, oavsett om tidpunkten ligger före eller efter den då automatisk utbetalning annars skulle ha startat.

Om den anställda själv inte ansökt om att börja ta ut sin pension vid en viss tidpunkt, påbörjas utbetalningen automatiskt då den anställda fyllt den i 32 a § LAS angivna åldern plus tolv månader. Sedan 2023 är det 69 år plus tolv månader, alltså 70 år.

Huvudregeln är att den avgiftsbestämda ålderspensionen betalas ut månadsvis och livsvarigt. Den anställda och försäkringsgivaren kan dock komma överens om att pensionen ska utbetalas under kortare tid. Den kortaste utbetalningstiden är tio år.

Beroende på vilka regler som respektive försäkringsgivare har, kan den anställda också göra andra överenskommelser. Det kan exempelvis gälla delvis uttag under några år, till exempel 25, 50 eller 75 procent i stället för 100 procent.

Möjligheten till "pausning" gäller bara den avgiftsbestämda ålderspensionen. Särskild avtalspension (enligt överenskommelse eller för anställda inom räddningstjänsten) samt Familjeskydd får INTE "pausas".

Möjlighet att göra uppehåll i ("pausa") utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension enligt AKAP-KR

Under 2025, med start från den 1 januari, infördes möjligheten för en person som har börjat ta ut sin avgiftsbestämda ålderspension att komma överens med försäkringsgivaren att "pausa" utbetalningen under en bestämd tidsperiod. Efter uppehållet påbörjas utbetalningarna igen och fortsätter antingen livsvarigt eller fram till den ursprungligen överenskomna tidpunkten. Viktigt att notera:

- ▲ **Ett uppehåll ska gälla hela försäkringen hos den aktuella försäkringsgivaren. Det går alltså inte att pausa bara en del av en försäkring.**

- ▲ Den som har flera försäkringar hos flera försäkringsgivare måste kontakta alla försäkringsgivare om hon eller han vill att uppehållet ska avse hela ålderspensionen.
- ▲ Uppehåll i utbetalningen får inte medföra att antalet utbetalningsmånader sammanlagt blir lägre än 10 år. (Undantag: Om "pausningen" avser ett temporärt uttag på kortare tid än 10 år enligt en tidigare träffad överenskommelse om utbetalningstidens längd.)

Möjligheten att göra uppehåll i en pågående utbetalning av pensionen kan passa personer som tagit ut pension men senare börjat arbeta igen. Att "pausa" pensionen under en tid kan vara ett sätt att spara pengarna till senare, det vill säga få högre månadsbelopp när utbetalningarna startar igen.

Möjlighet att ändra utbetalningstid för AKAP-KR

Huvudregeln är livsvarig utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension. Inför utbetalningsstarten kan den pensionsberättigade komma överens med sin försäkringsgivare om en kortare utbetalningstid. Fram till 2025 gick det inte att ändra den överenskommelsen efter att utbetalningarna börjat. Den 1 januari 2025 infördes möjligheten att:

- ▲ **ändra en temporär utbetalningstid till en livsvarig, eller**
- ▲ **ändra en kortare temporär utbetalningstid till en längre sådan.**

Ekonomiskt medför en förlängning av utbetalningstiden att månadsbeloppen blir lägre än vid en kortare utbetalningstid, men i gengäld sjunker inte den disponibla inkomsten brant vid den tidpunkt då utbetalningarna ursprungligen överenskommits att upphöra.

AKAP-KR: Pensionsgrundande lön och pensionsavsättningar

Pensionsgrundande lön

Som pensionsgrundande lön i AKAP-KR, räknas "ersättning som utges och är definierad som avlöningsförmån enligt gällande kommunala centrala kollektivavtal".

Den pensionsgrundande lönen beräknas halvårsvis och har en övre gräns på 30 inkomstbasbelopp delat med två vid beräkning per halvår. 30 inkomstbasbelopp under 2026 är 2 502 000 kronor, av vilket hälften är 1 251 000 kronor.

I den pensionsgrundande lönen ingår det lönebortfall som uppkommer när den anställda råkat ut för sjukdom, arbetsskada eller olycksfall och är frånvarande från arbetet med ersättning enligt SFB. Även lönebortfall som uppstår under sjuklöneperioden enligt sjuklönelagen, eller när den anställda är ledig enligt föräldraledighetslagen eller med graviditetspenning, är pensionsgrundande.

Även ledighet på grund av fackligt förtroendeuppdrag utan rätt till lön (förmåner) är pensionsgrundande. För heltidsuppdrag finns dock en begränsning. Heltidsuppdrag som avser högst ett år är pensionsgrundande.

Arbetsgivaren och den anställda kan komma överens om att ytterligare avlönings- och anställningsförmåner ska vara pensionsgrundande.

Pensionsunderlag (endast för särskild avtalspension)

Pensionsunderlag som sådant saknas i AKAP-KR, då det är ett helt avgiftsbestämt pensionsavtal. Därför har underlag för särskild avtalspension enligt AKAP-KR reglerats genom att det beräknas som ett genomsnitt av de tre sista årens pensionsgrundande löner (borträknat "pensionsåret" och året dessförinnan). De pensionsgrundande lönerna värdesäkras var för sig med inkomstbasbeloppet.

Pensionsavsättningen är 6 procent respektive 31,5 procent

Som avsättning till den anställdas avgiftsbestämda pension enligt AKAP-KR betalar arbetsgivaren in en pensionsavgift på 6 procent på lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp (625 500 kronor eller 52 125 kronor i månaden under 2026). På lönedelar mellan 7,5 och 30 inkomstbasbelopp (625 500 – 2 502 000 kronor eller 52 125 – 208 500 kronor i månaden under 2026) är pensionsavgiften 31,5 procent.

Om anställningen består efter det att den anställda fyllt 69 år (enligt 32a § LAS) är pensionsavgiften 6 procent (tidigare 4,5 procent) på hela den pensionsgrundande lönen.

Tillägg av pensionsavgift (extrapremie) i vissa fall

Följande grupper anställda har, förutom den ovan beskrivna ordinarie pensionsavsättningen också rätt till extra avsättning:

Vid eget val av övergång från KAP-KL till AKAP-KR

Anställda som före den 1 januari 2023 hade intjänande av förmånsbestämd ålderspension (för inkomster över den allmänna pensionens inkomsttak på 7,5 inkomstbasbelopp) fördes inte automatiskt över till AKAP-KR, utan kvarstod i KAP-KL. Dessa anställda fick under våren 2023 möjlighet att välja att fortsätta omfattas av KAP-KL eller att gå över till AKAP-KR med rätt till tillägg av pensionsavgift (extra pensionspremier).

Detsamma gäller de anställda som år 2023 inte överfördes automatiskt till AKAP-KR på grund av partiell sjukersättning eller arbetsskadelivränta. När det var dags för automatisk överföring till AKAP-KR även för denna grupp 2025, låg några kvar i KAP-KL eftersom de vid tidpunkten för insjuknandet hade rätt till förmånsbestämd ålderspension. Dessa anställda fick under våren 2025 möjlighet att välja att fortsätta omfattas av KAP-KL eller att gå över

till AKAP-KR med rätt till tillägg av pensionsavgift (extra pensionsavgifter). Den årliga tilläggsavgiftens storlek beror på den anställdas ålder. Exempel: 8,5 procent för födda 1958, 1959 eller 1960. För personer födda 1961 till och med 1976 är tilläggspremien från 8 procent till 1 procent, med i huvudsak 0,5 procentenheters avtrappning ju yngre den anställda är. För anställda med födelseår 1977 till och med 1985 är tilläggspremien 0,5 procent. Tillägget kan ges till 65 års ålder.

Tillägg av pensionsavgift i vissa fall vid automatisk övergång från KAP-KL till AKAP-KR

Omenanställd som antingen den 1 januari 2023 eller den 1 januari 2025 överfördes automatiskt från KAP-KL till AKAP-KR uppnår en pensionsgrundande lön på över 7,5 inkomstbasbelopp under något av åren 2022-2026 betalar arbetsgivaren in en årlig tilläggsavgift på de överstigande lönedelarna (upp till AKAP-KR:s inkomsttak på 30 inkomstbasbelopp). Tilläggsavgifter kan bli aktuella från och med den dag då arbetstagaren omfattas av AKAP-KR och för tid framåt. Tilläggsavgiftens storlek är densamma som tilläggsavgiften vid eget val av övergång från KAP-KL till AKAP-KR. Även här kan tillägget ges till 65 års ålder. Även anställda som automatiskt överfördes från PFA 01 eller PFA 98 den 1 januari 2025 omfattas av ovanstående rätt till tilläggsavgifter.

Tillägg av pensionsavgift i vissa fall vid automatisk övergång från PA-KFS 09 till AKAP-KR

PA-KFS 09 och PA-KFS 09 T ersatte från och med 2009 det tidigare "Gamla PA-KFS". Vid övergången fanns anställda som fick rätt till övergångspremier. Vid övergången den 1 januari 2023 från PA-KFS 09 till AKAP-KR tog anställda födda 1958 eller senare med sig en motsvarande rätt till övergångspremier enligt PA-KFS 09. Utöver de pensionsavgifter som betalas enligt AKAP-KR betalar arbetsgivaren därutöver en årlig tilläggsavgift. För anställda födda 1958-1969 som omfattats av PA-KFS 09 är tilläggsavgiften mellan 1,2 och 0,1 procent för lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp (625 500 kronor eller 52 125 kronor i månaden under 2026). För anställda födda 1958-1985 som omfattas av PA-KFS 09 är tilläggsavgiften mellan 9,5 och 0,5 procent för lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp.

Vid övergången den 1 januari 2025 från PA-KFS 09 T till AKAP-KR tog anställda födda 1960 eller senare med sig en motsvarande rätt till övergångspremier enligt PA-KFS 09 T. Utöver de pensionsavgifter som betalas enligt AKAP-KR betalar arbetsgivaren därutöver en årlig tilläggsavgift. För anställda födda 1960-1989 är tilläggsavgiften mellan 8,5 och 0,5 procent på lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp.

AKAP-KR: Särskild avtalspension

Särskild avtalspension är en del av AKAP-KR och finns i två former:

- ▲ **Överenskommelse om särskild avtalspension.** En anställd och en arbetsgivare kan komma överens om särskild avtalspension. Inga ålders- eller arbetstidsregler finns, utan särskild avtalspension bygger på en enskild överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställda. Det går att komma överens om antingen hel eller partiell särskild avtalspension.
- ▲ **Särskild avtalspension för personal i räddningstjänsten.** Personal i räddningstjänsten som arbetar i utryckningsstyrka och som uppfyller krav på ett visst antal års tjänstgöring har rätt till särskild avtalspension tidigast vid 58 års ålder. Sedan 2023 har den som kvalificerat sig för denna avtalspension möjlighet att komma överens med arbetsgivaren om att avstå rätten till särskild avtalspension i utbyte mot ett särskilt tillägg till pensionsavgiften till AKAP-KR om 12 procent på den pensionsgrundande lönen.

Särskild avtalspension (hel eller partiell) enligt överenskommelse

Reglerna för särskild avtalspension för anställda hos kommunal arbetsgivare är flexibla. Dels finns inga krav på att den anställda ska ha uppnått en viss ålder, dels regleras varken pensionsnivåer eller pensioneringens omfattning. Detaljerna kommer arbetsgivaren och den anställda överens om i varje enskilt fall.

En sådan överenskommelse mellan arbetsgivare och anställd kan gälla hel eller partiell särskild avtalspension. Partiell särskild avtalspension kan högst motsvara den minskade sysselsättningsgraden.

Både hel och partiell särskild avtalspension kan längst betalas till dess att den anställda fyllt 69 år (enligt 32a § LAS). I vart fall betalas särskild avtalspension ut till och med kalendermånaden innan den anställda fyller 67 år.

Arbetsgivaren och den anställda kan fritt komma överens om villkoren för särskild avtalspension, exempelvis:

- ▲ **Omfattningen av den särskilda avtalspensionen, hel eller partiell.**
- ▲ **Från vilken tid den särskilda avtalspensionen ska betalas ut.**
- ▲ **Vilken pensionsnivå i procent av pensionsunderlaget som ska gälla.**
- ▲ **Om arbetsgivaren ska fortsätta betala in pensionsavgift enligt AKAP-KR för den anställda under tiden som hon eller han uppbär särskild avtalspension.**

**Möjlighet –
men inte rättighet**
Överenskommen särskild
avtalspension är ingen
rättighet utan en möjlighet,
som bygger på att
arbetsgivaren och
den anställda kommer
överens om villkoren i det
enskilda fallet.

- ▲ Om andra förvärvsinkomster under tiden med särskild avtalspension ska räknas av så att den särskilda avtalspensionen minskas (så kallad samordning).
- ▲ Om, vid partiell särskild avtalspension, den ska upphöra (huvudregeln) eller inte om sysselsättningsgraden i anställningen ändras eller anställningen upphör på den anställdas initiativ.

Särskild avtalspension för anställda i räddningstjänsten

Rätten till denna särskilda avtalspension tillkommer anställda inom räddningstjänsten med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka. Om den anställda har arbetat i räddningstjänsten i minst 30 år varav minst 25 av dessa år i utryckningsstyrka får hon eller han rätt att avgå från anställningen med särskild avtalspension. Den särskilda avtalspensionen betalas ut tidigast från 58 års ålder och längst till och med månaden innan den anställda fyller 65 år.

Under tiden som den anställda får särskild avtalspension fortsätter arbetsgivaren att betala in pensionsavgift till AKAP-KR till 65 års ålder. Den anställdas pensionsrätt i AKAP-KR fortsätter med andra ord att växa trots att hon eller han gått i pension. Däremot påverkas den allmänna pensionen negativt, eftersom lönen bortfaller.

Möjlighet att komma överens om att avstå den särskilda avtalspensionen

En nyhet som infördes 2023 är att en anställd som har rätt till särskild avtalspension inom räddningstjänsten har möjlighet att komma överens med arbetsgivaren om att avstå denna. Vid en sådan överenskommelse ska arbetsgivaren betala in ett särskilt tillägg av pensionsavgift till AKAP-KR om 12 procent på den pensionsgrundande lönen. Det förutsätter att arbetsgivaren och den anställda också enats om vilka arbetsuppgifter som den anställda ska utföra med hänsyn till hans eller hennes behov, förutsättningar och önskemål samt arbetsgivarens kompetensbehov. En sådan överenskommelse gäller för ett år i taget om inte annat överenskommit. Den anställda har rätt att behålla sin grundlön i förhållande till sysselsättningsgraden oavsett vilka arbetsuppgifter som överenskommelsen avser.

Pensionens storlek

Under tiden med särskild avtalspension för anställda som omfattas av AKAP-KR är ersättningsnivån 73,5 procent av pensionsunderlaget vid beräkningstidpunkten upp till och med 7,5 inkomstbasbelopp (625 500 kronor eller 52 125 kronor i månaden under 2026). För delar av pensionsunderlaget däröver och upp till och med 20 inkomstbasbelopp (625 500 – 1 668 000 kronor eller 52 125 – 139 000 kronor i månaden under 2026) är pensionsnivån 55 procent. För pensionsunderlagets delar över 20 och upp till och med 30 inkomstbasbelopp (1 668 000 – 2 502 000 kronor eller 139 000 – 208 500 kronor i månaden under 2026) är pensionsnivån 27,5 procent.

Anställda från och med den 1 januari 2023 utan tidigare varaktig anställning inom Räddningstjänsten

Anställda från och med den 1 januari 2023 utan tidigare varaktig anställning inom Räddningstjänsten har inte rätt till Särskild avtalspension (SAP-R). Under vissa förutsättningar och under tid med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka betalas, från och med 2025-04-01, 2 200 kronor per månad som en extra pensionsavsättning som den anställda kan välja att istället få utbetald som lön. De som var anställda före den 1 januari 2023 kan välja att avsäga sig sin framtida rätt till SAP-R helt och gå över till den nya modellen med ett tillägg, från och med 2025-04-01, på 2 200 kronor per månad. Även anställd före 1 januari 2023 som inte kan uppfylla tidsvillkoren för SAP-R får tillägget, från och med 2025-04-01, på 2 200 kronor per månad.

Alla som är anställda inom räddningstjänsten med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka har rätt till ett utökat stöd för karriärplanering och kompetensutveckling. Det gäller oavsett om anställning skett före eller efter årsskiftet 2022/2023. Syftet är att vidga möjlighet till fortsatt arbete när huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka inte längre är möjlig.

AKAP-KR: Familjeskydd

Efterlevandeförmåner för anställda som omfattas av AKAP-KR regleras i Familjeskydd enligt AKAP-KR. Det beskrivs i kapitlet Dödsfall på sid 197–198.

AKAP-KR och KAP-KL: Om val av tjänstepensionsförsäkring och flytträtt

Villkoren för val av tjänstepensionsförsäkring och flytträtt är desamma inom både AKAP-KR och KAP-KL. Den anställda väljer själv hur pensionsavgiften ska placeras.

Eget val – eget ansvar
Hela pensionsavgiften på inkomster upp till 30 inkomstbasbelopp är valbar och kan placeras i fondförsäkring eller traditionell pensionsförsäkring. Hur stor pension som kommer att betalas ut per månad efter pensioneringen, beror bland annat på hur kapitalet förräntas och utvecklas under den tid som kapitalet förvaltas.

- ▲ **Försäkringsform: Traditionell pensionsförsäkring eller fondförsäkring?**
- ▲ **Försäkringsgivare: Vilken försäkringsgivare som ska förvalta de inbetalade avgifterna till pensionen. Vid varje tidpunkt finns en förteckning över vilka försäkringsgivare som är valbara (se sid 252).**
- ▲ **Om den anställda väljer fondförsäkring och förvaltare men inte anger någon specifik fond, placeras kapitalet i en så kallad Entréfond. Ett tredje steg för den anställda är därför att se till att välja en specifik fond.**

Den som inte gör ett aktivt val

Den som inte gör något aktivt val får sin pensionsavgift placerad i en traditionell pensionsförsäkring med återbetalningsskydd i KPA Pension.

Möjlighet att ändra sitt val eller "icke-val"

Om den anställda ångrar ett tidigare gjort val – eller "icke-val" – går det bra att ändra. Huvudregeln är dock att det nya valet bara gäller framtida pensionsavgifter. Tidigare pensionsavgifter ligger kvar hos den tidigare valda försäkringsgivaren men det finns möjlighet att flytta kapitalet till annan förvaltningsform och/eller försäkringsgivare. Läs mer på nästa sida i det särskilda avsnittet om flytträtt för pensionskapital.

Vad är återbetalningsskydd?

Återbetalningsskydd innebär att värdet av de inbetalade pensionsavgifterna betalas ut till den avlidnas familj.

Ett återbetalningsskydd kan innebära en väsentlig förstärkning av skyddet för efterlevande. Det kostar visserligen inget, men den som valt att inte ha ett återbetalningsskydd får vara med och dela på så kallade arvsvinster. För den som väljer att ha återbetalningsskydd riskerar pensionen att bli lägre jämfört med om samma person hade valt att inte ha ett återbetalningsskydd. Det gäller främst för den som väljer att ha återbetalningsskydd även som pensionär.

Försäkringsgivarna är skyldiga att informera om fördelar och nackdelar med att ha ett återbetalningsskydd kopplat till avtalspensionen. Det gäller både under spartiden och i samband med pensionsavgång.

Valbara bolag för pensionsförvaltningen

Bara vissa försäkringsgivare som parterna har valt ut är valbara. Samma valbara försäkringsgivare gäller i både AKAP-KR och KAP-KL (och i förekommande fall PFA). För mer information om alla produkter, förvaltningsavgifter med mera, se valcentralernas hemsidor: pensionsvalet.se och valcentralen.se.

Vissa försäkringsgivare har återbetalningsskydd som "förval". Detta innebär att den som inte aktivt väljer bort återbetalningsskyddet kan få det per automatik.

Val av pensionsform och försäkringsgivare gäller bara avgiftsbestämd pension. Hela AKAP-KR är avgiftsbestämd, men i KAP-KL (och i förekommande fall PFA) är bara den avgiftsbestämda delen valbar.

Följande försäkringsgivare är valbara under 2026:

**Valbara försäkringsgivare
(traditionell försäkring)**

Alecta
AMF Traditionell försäkring
KPA Pension
Skandia

**Valbara försäkringsgivare
(fondförsäkring)**

AMF Fondförsäkring
Folksam-LO Fondförsäkring
Futur Pension
Handelsbanken
KPA Pension
Länsförsäkringar
Läraryfonder
Nordea
SEB
Swedbank

För mer information om
flytträtt, se valcentralernas
hemsidor: pensionsvalet.se
och valcentralen.se.

Rätt att flytta pensionskapital

Flytträtt innebär att den försäkrade får flytta hela sitt hopsparade pensionskapital till en annan försäkringsgivare. Det kan numera göras antingen till en nytecknad eller till en befintlig försäkring hos en annan försäkringsgivare. Observera att pensionskapital endast kan flyttas till någon av de av parterna godkända försäkringsgivarna.

På grund av bestämmelser i inkomstskattelagen måste hela pensionskapitalet i en försäkring flyttas och till samma försäkring. Det är alltså inte möjligt att bara flytta en del eller dela upp kapitalet på flera mottagande försäkringar. En försäkring från vilken utbetalningarna redan börjat kan inte flyttas. Inte heller kan kapital flyttas till en försäkring där utbetalning påbörjats.

En flytt av pensionskapital innebär samtidigt ett omval för fortsatta pensionsavsättningar om den försäkrade inte angett annat.

Om löneväxling och särskild pensionsavsättning

Om arbetsgivaren och en anställd kommit överens om en löneväxling eller särskild avsättning till pension, kan arbetsgivaren betala in pengarna till den pensionsförsäkring som den anställda valt (traditionell förvaltning eller fondförsäkring). Försäkringsgivare kan bara vara en av dem som parterna utsett som valbara. Den anställda kan välja samma pensionsform och/eller försäkringsgivare som för resten av sin AKAP-KR eller göra ett separat val för löneväxlade belopp.

Löneväxling innebär att
en anställd avstår från
att ta ut en del av sin
bruttolön (befintlig lön,
löneökning eller bonus)
för att istället öka på sitt
pensionssparande.

KAP-KL – en sammanfattning

Pensionsavtalet KAP-KL gäller sedan den 1 januari 2023 endast med övergångsbestämmelser. Flertalet anställda som tidigare omfattades av KAP-KL överfördes då automatiskt till AKAP-KR. Under våren 2023 fick vissa anställda som vid årsskiftet kvarstod i KAP-KL möjligheten att välja att ansluta sig till AKAP-KR med extra pensionsavsättningar. En ny automatisk övergång genomfördes den 1 januari 2025 kompletterad med möjlighet till eget val under våren 2025 för vissa anställda med partiell arbetsförmåga som dittills hade kvarstått i KAP-KL. De som kvarstått i PFA överfördes till AKAP-KR, men hade ingen möjlighet till eget val under våren 2025. De som överfördes till AKAP-KR kom från samma datum också att omfattas helt av avgiftsbefrielseförsäkringen för AKAP-KR.

Kriteriet för undantag från automatisk överföring från KAP-KL var i båda fallen (2023 och 2025) att den anställda hade haft pågående intjänande för förmånsbestämd pension. Om den anställda valde att byta till AKAP-KR vid nämnda tillfällen omräknades det förmånsbestämda intjänandet från KAP-KL fram till och med den 31 december 2022 respektive 31 december 2024 till en så kallad intjänad pensionsrätt som betalas ut vid pensionsavgång. Vid byte till AKAP-KR omfattas de också av rätt till extra pensionsavgifter (tillägg av pensionsavgift) för lön som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp.

För de anställda som kvarstår i KAP-KL gäller följande:

Fem delar i avtalet

Pensionsavtalet KAP-KL innehåller fem delar: Avgiftsbestämd ålderspension, Förmånsbestämd ålderspension, Livränta, Särskild avtalspension och Pension till efterlevande barn och vuxen.

Pensionsgrundande lön (för både avgiftsbestämd och förmånsbestämd pension)

Den pensionsgrundande lönen beräknas årsvis och har en övre gräns på 30 inkomstbasbelopp. 2026 motsvarar denna övre gräns en månadslön på 208 500 kronor.

I den pensionsgrundande lönen ingår såväl fast lön som rörliga tillägg såsom övertid ersättning, ersättningar för obekvämt arbetstid samt jour- och beredskapsersättning. Även en del fall av frånvaro är pensionsgrundande, då lönebortfallet räknas som pensionsgrundande lön. Exempel på sådan frånvaro är: sjukdom, ledighet enligt föräldraledighetslagen eller ledighet utan lön för fackliga förtroendemannauppdrag.

Arbetsgivaren och den anställda kan komma överens om att ytterligare avlönings- och anställningsförmåner ska vara pensionsgrundande.

Att denna pensionsdel i KAP-KL är avgiftsbestämd innebär att pensionsavgiften som arbetsgivaren betalar in är känd men att utfallet, det vill säga hur stor pensionen blir, beror på utvecklingen av det förvaltade pensionskapitalet.

Möjligheten till "pausning" gäller bara den avgiftsbestämda ålderspensionen. Förmånsbestämd ålderspension, livränta eller särskild avtalspension (enligt överenskommelse eller för anställda inom räddningstjänsten) får inte "pausas".

Avgiftsbestämd ålderspension

Arbetsgivaren började betala in pensionsavgift till KAP-KL:s avgiftsbestämda ålderspension när den anställda fyllde 21 år. En pensionsavgift på 4,5 procent betalas in på hela lönen upp till 30 inkomstbasbelopp. Den anställda väljer själv försäkringsgivare och pensionsform (fondförsäkring eller traditionell försäkring).

Huvudregeln är att uttag av avgiftsbestämd ålderspension sker månadsvis och livsvarigt. Beroende på vilka regler som respektive försäkringsgivare har, kan den anställda också göra andra överenskommelser. Det kan exempelvis gälla delvis uttag under några år (till exempel 75 procent i stället för 100) eller uttag under en kortare tid än livsvarigt, dock som kortast under 10 år.

Tidigast får pensionen börja tas ut från 62 års ålder. Den anställda kommer själv överens om uttagstidpunkten med "sin" försäkringsgivare. Om någon ansökan inte inkommit, påbörjas utbetalningen automatiskt vid 70 års ålder.

Möjlighet att göra uppehåll i ("pausa") utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP-KL, PFA 01 eller PFA 98

Under 2025, med start från den 1 januari, infördes möjligheten för en person som har börjat ta ut sin avgiftsbestämda ålderspension att komma överens med försäkringsgivaren att "pausa" utbetalningen under en bestämd tidsperiod. Efter uppehållet påbörjas utbetalningarna igen och fortsätter antingen livsvarigt eller fram till den ursprungligen överenskomna tidpunkten.

Viktigt att notera:

- ▲ **Ett uppehåll ska gälla hela försäkringen hos den aktuella försäkringsgivaren. Det går alltså inte att pausa bara en del av en försäkring.**
- ▲ **Den som har flera försäkringar hos flera försäkringsgivare måste kontakta alla försäkringsgivare om hon eller han vill att uppehållet ska avse hela ålderspensionen.**
- ▲ **Uppehåll i utbetalningen får inte medföra att antalet utbetalningsmånader sammanlagt blir lägre än 10 år. (Undantag: Om "pausningen" avser ett temporärt uttag på kortare tid än 10 år enligt en tidigare träffad överenskommelse om utbetalningstidens längd.)**

Möjligheten att göra uppehåll i en pågående utbetalning av pensionen kan passa personer som tagit ut pension men senare börjat arbeta igen. Att "pausa" pensionen under en tid kan vara ett sätt att spara pengarna till senare, det vill säga få högre månadsbelopp när utbetalningarna startar igen.

Möjlighet att ändra utbetalningstid för avgiftsbestämd ålderspension enligt KAP-KL, PFA 01 eller PFA 98

Huvudregeln är livsvarig utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension. Inför utbetalningsstarten kan den pensionsberättigade komma överens med sin försäkringsgivare om en kortare utbetalningstid. Fram till 2025 gick det inte att ändra den överenskommelsen efter att utbetalningarna börjat. Den 1 januari 2025 infördes möjligheten att:

▲ **ändra en temporär utbetalningstid till en livsvarig, eller**

▲ **ändra en kortare temporär utbetalningstid till en längre sådan.**

Ekonomiskt medför en förlängning av utbetalningstiden visserligen att månadsbeloppen blir lägre än vid en kortare utbetalningstid, men att den disponibla inkomsten inte sjunker brant vid den tidpunkt då utbetalningarna ursprungligen överenskommits att upphöra.

Förmånsbestämd ålderspension och livränta

Om förmånsbestämd ålderspension enligt KAP-KL

Förmånsbestämd ålderspension är den del av KAP-KL som bygger på att den anställda under minst ett kalenderår i anställningen har haft en årslön som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp (motsvarar 52 125 kronor i månaden år 2026). Förmånsbestämd ålderspension kan tjänas in från och med 28 års ålder. Syftet med den förmånsbestämda ålderspensionen är att den ska kompensera för att allmän pension endast kan tjänas in på inkomst upp till 7,5 inkomstbasbelopp.

För hel förmånsbestämd ålderspension krävs minst 30 års pensionsintjänande hos arbetsgivare som tillämpar kommunala avtal. Tiden räknas från och med 28 års ålder fram till pensionsavgång. Om antalet intjänandeår är färre, blir den förmånsbestämda ålderspensionen proportionellt lägre. Anställningstiden kallas *tidsfaktor*.

Förmånsbestämd ålderspension kan tidigast tas ut vid 61 års ålder. Om den anställda inte ansökt om uttag sker utbetalning automatiskt normalt från 67 år eller den senare kalendermånad efter den då anställningen avslutats. Utbetalningarna är livsvariga. Den förmånsbestämda ålderspensionen kan även tas ut partiellt om den anställda minskat sin arbetstid i motsvarande omfattning.

Att denna pensionsdel i KAP-KL är förmånsbestämd innebär att man vet på förhand hur stor pensionen blir som andel av den anställdas lönedelar som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp.

Om livränta enligt KAP-KL

Den förmånsbestämda pensionen är *oantastbar* sedan 2007. Det betyder att pensionsrätten är intjänad och finns kvar i form av livränta enligt KAP-KL, till exempel om intjänandet av förmånsbestämd pension bara skett under ett begränsat antal år med lön över 7,5 inkomstbasbelopp eller om anställningen avslutas före pensioneringen.

Den anställda kan tidigast sluta sin anställning i pensioneringssyfte vid 61 års ålder. Om hon eller han slutar sin anställning av annat skäl än i pensioneringssyfte, omvandlas pensionsrätten i KAP-KL:s förmånsbestämda ålderspension till livränta enligt KAP-KL.

Livräntan beräknas på samma sätt som den förmånsbestämda ålderspensionen, men med den viktiga skillnaden att den beräknas i proportion till tillgodoräknad faktisk anställningstid i förhållande till summan av den faktiska anställningstiden och den återstående kalendertiden till 65 års ålder. Den som avslutar intjänande i KAP-KL före pensionsuttag får alltså inte full tjänstetidsfaktor även om hon eller han uppnått 30 års anställningstid.

Motsvarande gäller för dem som under våren 2025 valde att övergå från KAP-KL till AKAP-KR. De som fördes över från PFA-avtalen till AKAP-KR den 1 januari 2025 har behållit tidsfaktorn till 65 år.

Livräntan värdesäkras med prisbasbeloppet. För dem som under våren 2023 eller våren 2025 valde att byta från KAP-KL till AKAP-KR sker värdesäkring istället med inkomstbasbeloppet fram till pensionsavgång. Livräntan benämns i sådant fall för intjänad pensionsrätt (IPR) 2022-12-31 eller IPR 2024-12-31.

Om den anställda inte ansökt om uttag sker utbetalning av livräntan automatiskt normalt från 67 år eller den senare kalendermånad efter den då anställningen avslutats. Tidigast kan uttag göras från 61 års ålder. Reglerna för utbetalning är desamma som för förmånsbestämd ålderspension, vilket t.ex. innebär att livränta utbetalas livsvarigt och att den kan tas ut partiellt.

KAP-KL: Pensionsunderlag

När den förmånsbestämda ålderspensionen beräknas, ska den anställda ha ett *pensionsunderlag* som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp (625 500 kronor eller 52 125 kronor i månaden under 2026). Vid beräkningen av detta belopp används ett beräkningsunderlag på nio år inklusive avgångsåret.

- 1. Lön under avgångsåret (år 9) och året före (år 8) beaktas inte.**
- 2. Beräkningsunderlaget blir de sju föregående årens (år 7-1) pensionsgrundande lön. Från vart och ett av dessa år räknas denna pensionsgrundande inkomst upp till dagens penningvärde med hjälp av prisbasbeloppet.**
- 3. De två "sämsta" av dessa år tas bort.**

4. Pensionsunderlaget, PU, beräknas som genomsnittet av de fem bästa årens inkomster.

Om anställningstiden hos den sista arbetsgivaren är kortare än nio år beräknas pensionen istället på genomsnittet av inkomsterna de hela kalenderår som anställningen varat.

Eftersom det är de sista årens inkomster som ligger till grund för beräkningen, innebär det att deltidsarbete dessförinnan inte försämrat pensionen.

Pensionsnivåerna i förmånsbestämd ålderspension

I KAP-KL är den förmånsbestämda ålderspensionen bestämd till en viss procent av pensionsunderlaget multiplicerat med tidsfaktorn (anställningstiden).

Pensionsnivåerna i KAP-KL beror på den anställdas födelseår. I tabellen nedan visas vad som gäller för anställda födda 1958 och senare.

Pensionsnivå i procent av pensionsunderlaget

Födelseår	Inkomstdelar mellan 7,5 och 20 inkomstbasbelopp	Inkomstdelar mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp
1958	58,21	29,11
1959	57,86	28,93
1960	57,50	28,75
1961	57,14	28,57
1962	56,79	28,39
1963	56,43	28,21
1964	56,07	28,04
1965	55,71	27,86
1966	55,36	27,68
1967–	55,00	27,50

KAP-KL: Särskild avtalspension

Särskild avtalspension är en del av KAP-KL och finns i två former:

- ▲ **Överenskommelse om särskild avtalspension.** En anställd och en arbetsgivare kan komma överens om särskild avtalspension. Inga ålders- eller arbetstidsregler finns, utan särskild avtalspension bygger på en enskild överenskommelse mellan arbetsgivaren och den anställda. Det går att komma överens om antingen hel eller partiell särskild avtalspension.

- ▲ **Särskild avtalspension för personal i räddningstjänsten.** Personal i räddningstjänsten som arbetar i utryckningsstyrka och som uppfyller krav på ett visst antal års tjänstgöring har rätt till särskild avtalspension tidigast vid 58 års ålder. Från och med 2023 får en anställd som kvalificerat sig för denna avtalspension möjlighet att komma överens med arbetsgivaren om att avstå rätten till särskild avtalspension i utbyte mot ett särskilt tillägg till pensionsavgiften till KAP-KL om 12 procent på den pensionsgrundande lönen.

Särskild avtalspension (hel eller partiell) enligt överenskommelse

Reglerna för särskild avtalspension för anställda hos kommunal arbetsgivare är flexibla. Det finns en åldersgräns för hel särskild avtalspension som kan utbetalas som längst till och med kalendermånaden innan den anställda fyller 67 år. Särskild avtalspension är dock en överenskommelse vars innehåll arbetsgivare och arbetstagare förfogar över, vilket gör att det inte finns hinder att komma överens om att avtalspensionen fortsätter att gälla även efter 67 års ålder. I övrigt regleras varken pensionsnivåer eller pensioneringens omfattning. Detaljerna kommer arbetsgivaren och den anställda överens om i varje enskilt fall.

En sådan överenskommelse mellan arbetsgivare och anställd kan gälla hel eller partiell särskild avtalspension. Partiell särskild avtalspension kan högst motsvara den minskade sysselsättningsgraden.

Partiell särskild avtalspension kan längst betalas till dess att den anställda fyllt 67 år, men det finns inte något hinder att överenskomma om att avtalspensionen fortsätter även efter denna ålder. I vart fall betalas hel särskild avtalspension ut till och med kalendermånaden innan den anställda fyller 67 år.

**Möjlighet –
men inte rättighet:
Överenskommen särskild
avtalspension är ingen rättighet utan en möjlighet, som bygger på att arbetsgivaren och den anställda kommer överens om villkoren i det enskilda fallet.**

Arbetsgivaren och den anställda kan fritt komma överens om villkoren för särskild avtalspensionering, exempelvis:

- ▲ **Omfattningen av den särskilda avtalspensionen, hel eller partiell.**
- ▲ **Från vilken tid den särskilda avtalspensionen ska betalas ut.**
- ▲ **Vilken pensionsnivå i procent av pensionsunderlaget som ska gälla.**
- ▲ **Om arbetsgivaren ska fortsätta betala in pensionsavgift enligt KAP-KL för den anställda under tiden som hon eller han uppbär särskild avtalspension.**
- ▲ **Om andra förvärvsinkomster under tiden med särskild avtalspension ska räknas av så att den särskilda avtalspensionen minskas (så kallad samordning).**

- ▲ Om, vid partiell särskild avtalspension, den ska upphöra (huvudregeln) eller inte om sysselsättningsgraden i anställningen ändras eller anställningen upphör på den anställdas initiativ.

Särskild avtalspension för anställda i räddningstjänsten

Rätten till denna särskilda avtalspension tillkommer anställda inom räddningstjänsten med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka. Om den anställda har arbetat i räddningstjänsten i minst 30 år varav minst 25 av dessa år i utryckningsstyrka får hon eller han rätt att avgå från anställningen med särskild avtalspension. Den särskilda avtalspensionen betalas ut längst till och med månaden innan den anställda fyller 65 år.

Under tiden som den anställda får särskild avtalspension fortsätter arbetsgivaren att betala in pensionsrätt enligt KAP-KL till 65 års ålder. Den anställdas pensionsrätt i AKAP-KR/KAP-KL fortsätter med andra ord att växa trots att hon eller han gått i pension. Däremot påverkas den allmänna pensionen negativt, eftersom lönen bortfaller.

Möjlighet att komma överens om att avstå den särskilda avtalspensionen

En nyhet som infördes 2023 är att en anställd som har rätt till särskild avtalspension inom räddningstjänsten har möjlighet att komma överens med arbetsgivaren om att avstå pensionen. Vid en sådan överenskommelse ska arbetsgivaren betala in ett särskilt tillägg av pensionsavgift till KAP-KL om 12 procent på den pensionsgrundande lönen. Det förutsätter att arbetsgivaren och den anställda också enats om vilka arbetsuppgifter som den anställda ska utföra med hänsyn till hans eller hennes behov, förutsättningar och önskemål samt arbetsgivarens kompetensbehov. En sådan överenskommelse gäller för ett år i taget om inte annat överenskommit. Den anställda har rätt att behålla sin grundlön i förhållande till sysselsättningsgraden oavsett vilka arbetsuppgifter som överenskommelsen avser.

Pensionens storlek

Under tiden med särskild avtalspension för anställda som omfattas av AKAP-KR är ersättningsnivån 73,5 procent av pensionsunderlaget vid beräkningstidpunkten upp till och med 7,5 inkomstbasbelopp (som 2026 är 625 500, av vilket 73,5 procent är 459 742 kronor). I pensionsunderlagets skikt 7,5 – 20 inkomstbasbelopp (625 500 – 1 668 000 kronor under 2026) och 20-30 inkomstbasbelopp (1 668 000 – 2 502 000 kronor under 2026) är pensionsnivåerna desamma som i KAP-KL:s förmånsbestämda ålderspension.

Exempel från tabellen på sid 257: För en anställd i räddningstjänsten som fyller 58 år under 2026 (född 1968) och som har minst 30 års anställningstid är ersättningsnivån 55,00 procent i skiktet 7,5-20 inkomstbasbelopp och 27,50 procent i skiktet 20-30 inkomstbasbelopp.

Anställda från och med den 1 januari 2023 utan tidigare varaktig anställning inom Räddningstjänsten

Anställda från och med den 1 januari 2023 utan tidigare varaktig anställning inom Räddningstjänsten har inte rätt till Särskild avtalspension (SAP-R). Under vissa förutsättningar och under tid med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka betalas, från och med 2025-04-01, 2 200 kronor per månad som en extra pensionsavsättning som den anställda kan välja att istället få utbetald som lön. De som var anställda före den 1 januari 2023 kan välja att avsäga sig sin framtida rätt till SAP-R helt och gå över till den nya modellen med ett tillägg, från och med 2025-04-01 på 2 200 kronor per månad. Även anställd före 1 januari 2023 som inte kan uppfylla tidsvillkoren för SAP-R får tillägget, från och med 2024-04-01 på 2 200 kronor per månad.

Alla som är anställda inom räddningstjänsten med huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka har rätt till ett utökat stöd för karriärplanering och kompetensutveckling. Det gäller oavsett om anställning skett före eller efter årsskiftet 2022/2023. Syftet är att vidga möjlighet till fortsatt arbete när huvudsaklig tjänstgöring i utryckningsstyrka inte längre är möjlig.

Pension till efterlevande enligt KAP-KL

KAP-KL:s efterlevandepension beskrivs i kapitlet Dödsfall på sid 199–200

Äldre pensionsavtal – KAP-KL, PFA och PA-KL KAP-KL

Omräkning av pension

I SKR:s cirkulär 24:41 finns information om hur pensionen ska beräknas vid val av övergång till AKAP-KR. Sammanfattningsvis: En livränta fastställs utifrån intjänande vid tidpunkten för insjuknandet med tid tillgodoräknad fram till 2024-12-31. Livräntan värdesäkras med inkomstbasbeloppet för tid innan pensionen betalas ut och med prisbasbeloppet från det att pensionen börjar betalas ut.

PFA 01 och PFA 98

Omräkning av pension

I SKR:s cirkulär 24:41 finns information om hur pensionen ska beräknas vid val av övergång till AKAP-KR. Sammanfattningsvis: Kompletterande ålderspension (KÅP) beräknas och ska motsvara det som intjänades vid insjuknandet med tid tillgodoräknad fram till 65 år. Förmånen ska indexeras fram till 2024-12-31 med prisbasbeloppet. Därefter värdesäkras förmånen med inkomstbasbeloppet för tid innan pensionen betalas ut och med prisbasbeloppet från det att pensionen börjar betalas ut.

Den 1 januari 2025 genomfördes en automatisk överföring av anställda med partiell arbetsoförmåga (partiell sjukersättning eller arbetsskadelivränta) från KAP-KL till AKAP-KR. Denna grupp anställda hade fram till dess kvarstått i KAP-KL.

Den 1 januari 2025 genomfördes en automatisk överföring av anställda med partiell arbetsoförmåga (partiell sjukersättning eller arbetsskadelivränta) från PFA 01 och PFA 98 till AKAP-KR. Denna grupp anställda hade fram till dess kvarstått i PFA 01 eller PFA 98.

Möjlighet att göra uppehåll i uttag samt möjlighet att ändra utbetalningstid

2025 infördes dessa två möjligheter. Vi hänvisar till beskrivningen på sid 254–255 avseende KAP-KL som gäller även för avgiftsbestämd ålderspension (individuell del) i PFA 01 och PFA 98.

PA-KL

Omräkning av pension

Det har alltsedan PA-KL:s tillkomst funnits möjlighet att göra en omräkning av pensionen utifrån ett nytt pensionsunderlag för dem som insjuknat partiellt med förtidspension, sjukbidrag eller arbetsskadelivränta och därmed tjänat in ålderspension enligt PA-KL. Det kan bli aktuellt då det är förmånligare för den anställda att räkna med utgångspunkt från inkomster åren före pension istället för på inkomsterna vid insjuknandet. Genom förhandlingsprotokoll från den 27 april 2017 mellan de centrala parterna ändras förhandlingsordningen från central till lokal nivå, för att i större utsträckning öppna upp för sådana överenskommelser mellan arbetsgivare och anställda. Den anställda bör begära omräkning i anslutning till pensionsavgång. Lokal överläggning kan begäras av den anställda eller av arbetstagarorganisation. Omräkningen kan ge högre pension än garantinivån.

Höjd garantinivå

Från den 1 juli 2017 har den tidigare garantinivån på 100 kr höjts till 1 200 kr. Garantinivån uppräknas varje år med förändringen av inkomstbasbeloppet. För 2026 är därför garantinivån 1 600 kr per månad för anställd som på grund av förtidspension, sjukbidrag eller arbetsskadelivränta tjänat in ålderspension enligt PA-KL. Det gäller oavsett om insjuknandet skett helt eller partiellt. Höjningen gäller för tid framåt och både för dem som redan gått i pension och för dem som kommer att gå i pension. Utbetalningen kommer att påbörjas utan att den anställda behöver ansöka om den höjda garantinivån.

Genom en kompletterande överenskommelse mellan de centrala parterna i oktober 2018 förstärks garantinivån från den 1 januari 2019 genom att den inte minskas med tidigare intjänad livränta eller fribrev från privat eller statlig sektor. Garantinivån blir ograverad.

Överenskommelser om bruttopensionsavtal (PA-KL, PAK/LPAK)

I januari 2018 uppmärksammades att utbetalningar av tjänstepension enligt de gamla bruttopensionsavtalen blev kraftigt sänkta. Orsaken till sänkningen var en oväntad konsekvens av den lösning som fanns för att komma tillrätta med att allmän pension och bruttopension värdesäkras på olika sätt. De centrala parterna kom under 2018 överens om att återställa tjänstepensionen till 2017 års nivå samt hitta långsiktigt hållbara lösningar för tid framåt för att undvika framtida svängningar i pensionsutbetalningarna.

Ytterligare information
finns i SKR:s cirkulär 18:43.

De äldre socialförsäkringsförmånerna förtidspension och sjukbidrag som nämns här motsvarar de sedan 2003 gällande sjukersättning och aktivitetsersättning.

Under 2018 träffade parterna överenskommelser dels för personer födda till och med 1953, dels för personer födda 1954 och senare. För den förstnämnda gruppen fastställdes tjänstepensionen per den 31 december 2018 utifrån den tjänstepension som betalats ut under 2018. Från 2019 räknas pensionen årligen upp med förändringen av prisbasbeloppet. Det sker också en årlig individuell "skuggberäkning" för varje person för det fall att tjänstepensionen skulle bli högre med de sedan tidigare gällande bestämmelserna. Den högsta av de båda beräkningarna betalas ut i tjänstepension.

För personer födda 1954 eller senare träffades en separat överenskommelse. Den anpassades utifrån att pensionsunderlaget fastställs tidigast från 2019 när den första årskullen fyllde 65 år. Samordning med inkomstpension i den allmänna pensionen sker med 70 procent. Efter att tjänstepensionen fastställts kommer den vara helt åtskild från allmän pension och uppräknas årligen med inkomstbasbeloppet.

Genom dessa överenskommelser är alla grupper som kan omfattas av de gamla bruttopensionsavtalen omhändertagna och riskerar inte att få sin tjänstepension sänkt framöver.

Anställda som omfattas av ovan angivna överenskommelser fortsätter att omfattas av PA-KL och fördes inte över till AKAP-KR den 1 januari 2025.



Avgifts- befrielse- försäkring

Innehåll

Avgiftsbefrielseförsäkring för AKAP-KR, KAP-KL och TPA 18 Svenska kyrkan 267

Allmän information om Avgiftsbefrielseförsäkringen 267

När gäller försäkringen? 268

Om försäkringsgrundande anställningstid 268

En kommentar om graviditets- och föräldrapenning 268

Vid sjuk- och aktivitetsersättning eller livränta 269

Vid sjukdom i andra fall 269

Något om ersättningsbar arbetsförmåga 270

Så går det till 270

Anmälan 271

Avgiftsbefrielseförsäkring för AKAP-KR, KAP-KL och TPA 18 Svenska kyrkan

Avgiftsbefrielseförsäkringen fungerar så att den övertar arbetsgivarens betalning av pensionsavgift till den anställdas avgiftsbestämda ålderspension enligt AKAP-KR, KAP-KL och TPA 18 Svenska kyrkan när hon eller han får månadsersättning från AGS-KL eller arbetsskadelivränta enligt socialförsäkringsbalken, SFB.

Under 2023 och 2025 överfördes fler grupper anställda till AKAP-KR. Följande regler gäller för dessa grupper:

- ▲ **För anställda som 2023 valde att övergå från KAP-KL till AKAP-KR (eller senare kvalificerade sig) har avgiftsbefrielseförsäkringen även övertagit arbetsgivarens betalning av det tillägg av pensionsavgift som den anställda kan vara berättigad till (läs mer i kapitlet Pension på sid 241-242). Det gäller även vissa anställda som 2023 övergick från PA-KFS 09 till AKAP-KR samt de som 2025 övergick från PA-KFS 09 T till AKAP-KR.**
- ▲ **2025 överfördes anställda med partiell arbetsförmåga till AKAP-KR (de med förmånsbestämd ålderspension i KAP-KL gavs möjlighet att välja övergång till AKAP-KR eller ligga kvar i KAP-KL). Dessa anställda som fram till den 1 januari 2025 hade haft partiell ersättning från avgiftsbefrielseförsäkring enligt KAP-KL, PFA 01 och PFA 98 kan nu omfattas av avgiftsbefrielseförsäkring enligt AKAP-KR.**
- ▲ **2025 fördes även anställda med partiell arbetsförmåga över från PA-KFS 09 till AKAP-KR. För denna grupp gäller att de omfattas av AKAP-KR:s avgiftsbefrielseförsäkring endast på sin "friska" del. Endast om ytterligare insjuknande sker efter den 31 december 2024 omfattas den ytterligare "sjuka" delen av avgiftsbefrielseförsäkringen för AKAP-KR. Särskilda övergångsregler för den "sjuka" delen gäller i PA-KFS 09.**

Allmän information om Avgiftsbefrielseförsäkringen

Försäkringen gäller för ersättningsberättigade fall från och med den 1 januari 2014 avseende AKAP-KR. (som under perioden 2014-2022 hette AKAP-KL och då endast omfattade anställda födda 1986 eller senare). För KAP-KL gäller försäkringen för ersättningsberättigade fall som inträffar från och med den 1 januari 2008.

Nyhet 2026:
Parterna har kommit
överens om en ändring av
den övre åldersgränsen för
rätt till betalning av
pensionsavgift genom
Avgiftsbefrielseförsäk-
ringen. Från och med den
1 januari har den ålders-
gränsen höjts från
66 till 67 år.
Det gäller även för
pågående utbetalningar/
ärenden vid årsskiftet
2025/2026.
Undantag: Den som har
fyllt 66 år före den
1 januari 2026.

Försäkringen gäller från den första anställningsdagen med följande villkor:

- ▲ **För anställda som omfattas av AKAP-KR inträder försäkringsskyddet vid anställningens början om den anställda är arbetsför till minst 25 procent.**
- ▲ **För anställda som omfattas av KAP-KL inträder försäkringsskyddet vid anställningens början om den anställda är arbetsför till minst 25 procent. Pensionsavgift kan dock betalas först från och med den kalendermånad då den försäkrade fyller 21 år.**

Om den anställdas arbetsförmåga är nedsatt vid anställningens början och nedsättningen oavbrutet består, omfattar försäkringsskyddet endast en senare ytterligare nedsättning av arbetsförmågan om minst 25 procent av hel arbetsförmåga.

Till försäkringen finns en nämnd, Rådgivandenämnden, som har till uppgift att lämna råd, anvisningar och utlåtanden avseende tolkning och tillämpning av försäkringen.

Försäkringsgivare för Avgiftsbefrielseförsäkring för AKAP-KR och KAP-KL är Afa Försäkring.

När gäller försäkringen?

Om försäkringsgrundande anställningstid

Försäkringsskyddet gäller så länge som anställningen består, det vill säga den försäkringsgrundande anställningstiden. Även sjukdom, hel ledighet med lön eller motsvarande, hel ledighet enligt föräldraledighetslagen samt ledighet med graviditetspenning enligt SFB ingår i den försäkringsgrundande anställningstiden. Annars får man inte vara frånvarande i mer än sex månader i följd för att försäkringsskyddet ska fortsätta gälla. Efter försäkringsgrundande anställningstid omfattas den försäkrade i regel av efterskydd i 90 kalenderdagar. En av förutsättningarna är att den försäkrade har en sjukpenninggrundad inkomst (SGI).

En kommentar om graviditets- och föräldrapenning

Som nämnts strax ovan, ingår tid med graviditetspenning och föräldrapenning i anslutning till barns födelse/adoption i den försäkringsgrundande anställningstiden. Avgiftsbefrielseförsäkringen omfattar dock inte dessa situationer. Enligt AKAP-KR (och KAP-KL) ankommer det på arbetsgivaren att betala lön under tid då en anställd uppbär endera av dessa förmåner. Det gäller även det flertal anställda som under 2023 och 2025 övergått från pensionsavtalet PA-KFS 09 (där en premie-/avgiftsbefrielseförsäkring ingick) till AKAP-KR.

Vid sjuk- och aktivitetsersättning eller livränta

- ▲ Den anställda har sjuk- eller aktivitetsersättning från Försäkringskassan och månadsersättning från AGS-KL. Avgiftsbefrielseförsäkringen betalar pensionsavgiften till motsvarande del som arbetsoförmågan (100, 75, 50 eller 25 procent).
- ▲ Den anställda har sjuk- eller aktivitetsersättning tillsammans med arbetsskadelivränta enligt socialförsäkringsbalken, SFB. Avgiftsbefrielseförsäkringen betalar pensionsavgiften till motsvarande del som arbetsoförmågan (100, 75, 50 eller 25 procent).
- ▲ Den anställda uppbär arbetsskadelivränta enligt socialförsäkringsbalken, SFB, dock utan att samtidigt ha sjuk- eller aktivitetsersättning. Exempel: På grund av arbetsskada har den anställda varit tvungen att byta till ett arbete med lägre lön än före skadan. Arbetsskadelivräntan kompenserar inkomstbortfallet och Avgiftsbefrielseförsäkringen betalar in pensionsavgiften på motsvarande inkomstdel.

Om sjuk- eller aktivitetsersättningen från Försäkringskassan beviljas efter den 1 januari 2008, gäller Avgiftsbefrielseförsäkringen även om den anställda inte uppfyllt kvalifikationstiden och därför inte får månadsersättning från AGS-KL.

Vid sjukdom i andra fall

Huvudregeln är att Avgiftsbefrielseförsäkringen endast går in under tid med sjukersättning eller aktivitetsersättning. I vissa fall kan Avgiftsbefrielseförsäkringen dock betala pensionsavgiften även under den tid som den försäkrade får sjukpenning. Den första av dessa situationer är följande:

- ▲ Om anställningen upphör under sjukpenningtid eller om den försäkrade insjuknar medan hon eller han fortfarande omfattas av Avgiftsbefrielseförsäkringens efterskydd på 90 dagar.

Kravet är att sjukfallet är sammanhängande och att sjukfallet leder till sjukersättning eller aktivitetsersättning. Enligt huvudregeln gäller också kravet att den försäkrade får rätt till månadsersättning från AGS-KL. Rådgivandenämnden kan dock i vissa fall besluta om att försäkringen ska betala pensionsavgiften under sjukpenningtid även om den försäkrade inte får rätt till månadsersättning från AGS-KL.

Den andra situationen gäller bara försäkringsfall som inträffat före den 1 oktober 2022:

- ▲ Om Försäkringskassan slutade betala sjukpenning med motiveringen att den försäkrade hade arbetsförmåga enligt Rehabiliteringskedjan och den försäkrade därför beviljades Särskild AGS-KL-förmån.

Särskild AGS-KL-förmån upphörde den 1 oktober 2022. I fallet strax ovan ska förmånen dock (enligt övergångsreglerna) betalas tiden ut och den försäkrade har därmed också rätt till betalning av pensionsavgift från Avgiftsbefrielseförsäkringen för tiden med Särskild AGS-KL-förmån.

Något om ersättningsbar arbetsförmåga

Avgiftsbefrielseförsäkringen betalar pensionsavgiften i proportion till arbetsförmågan.

Exempel:

Eva arbetar heltid. Efter en längre sjukskrivning beviljades hon 50 procents sjukersättning i januari 2025. Hon har fortsatt att arbeta 50 procent av heltid. Avgiftsbefrielseförsäkringen övertar inbetalningarna på 50 procent av pensionsavgiften.

Om arbetsförmågan är nedsatt när anställningen börjar och denna nedsättning består oavbrutet, omfattar försäkringsskyddet endast en senare ytterligare nedsättning av arbetsförmågan på minst 25 procent.

Exempel:

Ahmed fick en heltidstjänst under 2024 men han hade ryggbesvär och var halvt sjukskriven när anställningen började. Efter en tid (då han arbetat 50 procent och varit sjukskriven 50 procent), förvärrades hans ryggbesvär och hans sjukskrivning ökades till 100 procent. Under 2025 beviljades han hel sjukersättning. Eftersom han inte var arbetsför till mer än 50 procent när anställningen började, betalar Avgiftsbefrielseförsäkringen endast 50 procent av pensionsavgiften.

Så går det till

Pensionsavgiften beräknas på avgiftsunderlaget. Det är den försäkrades SGI vid insjuknandet som förvärvats i anställning som omfattas av AKAP-KR eller KAP-KL och som ligger till grund för sjukpenningens storlek. Vid arbetsskadelivränta utan samtidig rätt till sjuk- eller aktivitetsersättning är det dock inkomsten från anställning som omfattas av AKAP-KR eller KAP-KL som utgör avgiftsunderlag.

I avgiftsunderlaget ingår även inkomster över sjukpenningens eller sjuk-/aktivitetsersättningens inkomsttak, men i båda fallen högst 30 inkomstbasbelopp (vilket 2026 är 2 502 000 kronor eller 208 500 kronor i månaden).

Avgiftsunderlaget fastställs vid insjuknandetidpunkten och värdesäkras genom att det årligen räknas upp med förändringen av inkomstbasbeloppet. Detta gäller för både AKAP-KR och KAP-KL.

Om avgiftsbefrielseförsäkringen ska betala pensionsavgift under tid med Särskild AGS-KL-förmån, är det den utbetalda försäkringsersättningen från Särskild AGS-KL som utgör avgiftsunderlaget för beräkning av pensionsavgiften.

Praktiskt fungerar Avgiftsbefrielseförsäkringen sedan så att Afa Försäkring betalar in pensionsavgiften (genom samma valcentral som arbetsgivaren använder) till den pensions- eller fondförsäkring som den anställda har valt för sin avgiftsbestämda ålderspension. Pensionsavgiften för AKAP-KR och KAP-KL betalas månadsvis. Det gäller i förekommande fall även pensionsavgift enligt PFA. Pensionsavgiften för anställda som inte aktivt har valt förvaltare betalas till den traditionella tjänstepensionsförsäkring hos KPA Pension som gäller för en så kallad "icke-väljare" enligt AKAP-KR eller KAP-KL. Detta gäller för anställda i kommuner och regioner med flera.

För anställda i Svenska kyrkan betalar Afa Försäkring pensionsavgiften till Kyrkans pensionskassa, som förvaltar pensionsavgifterna enligt pensionsavtalen KAP-KL Svenska kyrkan och TPA-18.

Anmälan

Anmälan till Avgiftsbefrielseförsäkringen görs samtidigt som anmälan till AGS-KL eller TFA-KL, alltså på afaforsakring.se eller på blanketterna Anmälan till Avtalsgruppsjukförsäkring AGS-KL och Avgiftsbefrielseförsäkring eller Skadeanmälan TFA/TFA-KL Trygghetsförsäkring vid arbetsskada.

Avgiftsbefrielseförsäkringen gäller även för försäkrade som inte uppfyllt kvalifikationstiden för ersättning från AGS-KL. En sådan försäkrad har sannolikt inte gjort sjukanmälan till AGS-KL i början av sjukfallet. Om sjukskrivningen övergår i sjuk- eller aktivitetsersättning, ska den försäkrade ändå göra en anmälan till Afa Försäkring (på afaforsakring.se eller blankett).

Observera att varken AGS-KLs månadsersättning eller Avgiftsbefrielseförsäkringen träder in med automatik. För att Afa Försäkring ska få kännedom om att det har inträffat ett ersättningsberättigat försäkringsfall, måste den försäkrade själv skicka in en kopia av Försäkringskassans beslut om sjuk-/aktivitetsersättning och/eller arbetsskadelivränta.

Den försäkrade ska också informera sin arbetsgivare. Arbetsgivaren i sin tur intygar anmälan och lämnar uppgifter om anställningstid med mera på förfrågan från Afa Försäkring.

Läs mer om detta i kapitlet "Anmälan och annat praktiskt", sid 312–313.



**Anmälan
och annat
praktiskt**

Innehåll

Tre basbelopp 276

Det "vanliga" prisbasbeloppet 276

Det förhöjda prisbasbeloppet 276

Inkomstbasbeloppet 276

Information om socialförsäkringsbalken 278

Socialförsäkringsbalkens åtta avdelningar 278

Sakområdet Sjukdom 279

Sakområdet Arbetsskada 280

Sakområdet Rehabilitering 280

Sakområdet Arbetslöshet 280

Sakområdet Dödsfall 280

Sakområdet Pension 281

Praktiska anvisningar om anmälan med mera i SFB 281

Sjukdom 282

Sjuklön 282

Sjukpenning 282

Smittbärappenning 284

Sjukersättning eller aktivitetsersättning 284

Ansökan om bostadstillägg eller boendetillägg 285

Hantera Avtalsgruppsjukförsäkring AGS-KL
på afaforsakring.se snabbt, enkelt och säkert 285

Anmälan på pappersblankett 286

När ska anmälan göras? 286

Viktigt att tänka på vid ansökan om
AGS-KL-ersättning 287

Arbetsskada 288

Arbetsskadeanmälan till Försäkringskassan 288

Hantera Trygghetsförsäkring vid arbetsskada
TFA-KL på afaforsakring.se snabbt, enkelt
och säkert 289

Anmälan på pappersblankett 290

Vem gör vad vid anmälan om arbetsskada? 290

Att tänka på vid anmälan av arbetsskador 292

Att tänka på beträffande den medicinska
utredningen 298

Rehabilitering 299

Ansökan om rehabiliteringsersättning från
Försäkringskassan 299

Arbetsgivarens utlåtande och plan om återgång
i arbete 299

Bidrag för arbetshjälpmedel 300

Ansökan om ersättning från AGS-KL
Rehabilitering 300

Omställning och arbetslöshet 302

Arbetsförmedlingen och a-kassan 302

Kompetens- och omställningsavtal KOM-KR 302

Dödsfall 304

Viktigt att tänka på för den/de efterlevande 304

Viktigt att tänka på för de respektive
ersättningarna 305

Pension 307

Uttagsregler för allmän pension 307

Ansökan om bostadstillägg, BTP 308

Information om statens förvaltningsalternativ för
premiepensionen 308

Arbetsgivarens beräkning och inbetalning av
avgifter till AKAP-KR 308

Omval eller flytt av pensionskapital i AKAP-KR
och KAP-KL 309

Uttagsregler för ålderspension enligt AKAP-KR 309

Uttagsregler för ålderspension enligt KAP-KL 310

Uttagsregler för särskild avtalspension 311

Avgiftsbefrielseförsäkring 312

Den anställdas anmälan 312

Arbetsgivarens uppgiftslämnande 313

Användbara webbplatser 314

afaforsakring.se 314

arbetsskadeguiden.se 314

efterlevandeguiden.se 315

minpension.se 315

suntarbetsliv.se 315

Tre basbelopp

Många ersättningar i avtalsförsäkringarna och i tjänstepensionen uttrycks i basbelopp. Det finns tre olika basbelopp som används i olika sammanhang. Basbeloppen fastställs av regeringen. Till grund för beslut om prisbasbeloppet och det förhöjda prisbasbeloppet ligger beräkningar som görs av Statistiska centralbyrån. Till grund för beslut om inkomstbasbelopp ligger Pensionsmyndighetens beräkningar.

Det ”vanliga” prisbasbeloppet

Det ”vanliga” prisbasbeloppet för 2026 är 59 200 kronor (58 800 kr år 2025).

Det ”vanliga” prisbasbeloppet bygger på Konsumentprisindex och speglar inflationen. De flesta socialförsäkringsersättningar räknas upp årligen med detta prisbasbelopp. Exempelvis används prisbasbeloppet bland annat för att fastställa inkomsttaket i sjukförsäkringen och för att värdesäkra sjuk-/aktivitetsersättning. Även försäkringsbolagen använder prisbasbeloppet som värdesäkringsinstrument, främst i personförsäkringar.

Det förhöjda prisbasbeloppet

Det förhöjda prisbasbeloppet för 2026 är 60 500 kronor (60 000 kr år 2025).

Det förhöjda prisbasbeloppet är en variant av det vanliga prisbasbeloppet och bygger alltså även det på Konsumentprisindex och speglar inflationen. Det förhöjda prisbasbeloppet används bland annat för att beräkna pensionsgrundande inkomst och för ATP-poäng, något som fortfarande görs för hela den så kallade mellangenerationen, det vill säga personer födda 1938–1953.

Inkomstbasbeloppet

Inkomstbasbeloppet för 2026 är 83 400 kronor (80 600 kr år 2025).

Inkomstbasbeloppet används i pensionssammanhang, främst för att:

- ▲ **räkna upp intjänandetaket för allmän pension,**
- ▲ **fastställa nivåer i det så kallade förvärvsvillkoret vid beräkning av pensionsrätt för barnår, värnplikt och studier,**
- ▲ **beräkna det enhetliga belopp som kan vara pensionsgrundande vid barnår.**

Inkomstbasbeloppet bygger på ett inkomstindex, som speglar den genomsnittliga löneutvecklingen i landet. Syftet är att pensionerna ska utvecklas i samma takt som inkomsterna för de yrkesverksamma. När inkomstindex för ett visst år har fastställts, så har man därmed en procentuell ökning i förhållande till föregående år. Pensionsbehållningen i inkomstpensionssystemet (den som framgår av det orange kuvertet) räknas alltså upp med denna ökning, som fungerar som "ränta".

Information om socialförsäkringsbalken

En lista på cirka 30 tidigare lagar vars innehåll numera ingår i SFB finns med officiella namn och lagnummer i 1 kap 2§ i lag (2010:111) om införande av socialförsäkringsbalken.

Socialförsäkringsbalken (2010:110, med förkortningen SFB) gäller sedan 2011 på områdena socialförsäkring och allmän pension.

Socialförsäkringsbalkens åtta avdelningar

Socialförsäkringsbalken är omfattande och därför uppdelad i åtta avdelningar (A–H). Under varje avdelning finns underavdelningar som betecknas med romerska siffror, till exempel I, II, III, IV. Kapitlen är löpande numrerade genom hela balken och i varje kapitel börjar paragrafnumreringen om från 1 §.

Antalet kapitel är samma som från början, 117 stycken. Nya kapitel får samma kapitelnummer som ett näraliggande kapitel med tillägg av en bokstav. Exempel: Sjukpenningreglerna finns i kapitel 28. När en ny sjukpenningform tillkom 2012 (sjukpenning i särskilda fall), fick det kapitlet nummer 28a.

Textmassan innehåller en del inbyggda "hjälpmedel" för att man lättare och snabbare ska hitta det man söker. Underavdelningarna är ett sådant hjälpmedel. Ett annat är de mellanrubriker som ligger utlagda mycket tätt och som sammanfattar i några ord vad en eller flera bestämmelser handlar om. Dessutom är strukturen enhetlig, så att samma slags information finns på samma ställe i alla avdelningar.

SFBs åtta avdelningar, varav sex är de egentliga försäkringsdelarna, är följande:

Dispositionen i SFB skiljer sig från den som används i denna Handbok. Exempelvis behandlas i SFB både sjukdom och arbetsskada i samma avdelning (C). I denna Handbok är dessa sakområden separata kapitel, liksom även rehabilitering.

- ▲ **Avdelning A Övergripande bestämmelser**
- ▲ **Avdelning B Familjeförmåner**
- ▲ **Avdelning C Förmåner vid sjukdom eller arbetsskada**
- ▲ **Avdelning D Särskilda förmåner vid funktionshinder**
- ▲ **Avdelning E Förmåner vid ålderdom**
- ▲ **Avdelning F Förmåner till efterlevande**
- ▲ **Avdelning G Bostadsstöd**
- ▲ **Avdelning H Vissa gemensamma bestämmelser**

Avdelning A är inledningen där man bland annat slår fast vilka förmåner som är arbetsbaserade (till exempel sjukpenning) och vilka som är bosättningsbaserade (till exempel barnbidrag). Denna första avdelning i SFB motsvarar det som tidigare fanns i Socialförsäkringslagen.

Avdelningarna B, C, D, E, F och G handlar om själva förmånerna. De är i princip sorterade utifrån ett "brukarperspektiv", alltså efter den försäkrades livscykel. Därför börjar detta förmånsblock med det som fått namnet Familjeförmåner (Avdelning B). Olika slags bostadsstöd som berör flera livssituationer (barnfamiljer, sjuk- och aktivitetsersättning samt ålderspension) ligger sist i Avdelning G.

Avdelning H, som avslutar balken, innehåller gemensamma bestämmelser av mer administrativt slag.

Sakområdet Sjukdom

Dispositionen i SFB skiljer sig från den som används i denna Handbok. Exempelvis behandlas i SFB både sjukdom och arbetsskada i samma avdelning (C). I denna Handbok är dessa sakområden separata kapitel, liksom även rehabilitering. SFBs disposition är annorlunda också när det gäller förmåner som handikappersättning och bostadstillägg. Dessa återfinns i varsin avdelning, D respektive G.

Till sakområdet Sjukdom som det beskrivs i denna Handbok finns med andra ord regler i flera delar av SFB: avdelning C, D och G.

C:II	Sjukpenning mm	kap 24–28a
C:III	Rehabilitering och rehabiliteringsersättning	kap 29–31a
C:IV	Sjukersättning och aktivitetsersättning	kap 32–37
C:VI	Särskilda förmåner vid smitta, sjukdom eller skada	kap 45–47
D:II	Merkostnadsersättning, assistansersättning och bilstöd till försäkrade med funktionshinder	kap 49–52
G:III	Bostadstillägg	kap 99–103 a–e

De kapitel som har bokstaven "a" som tillägg är exempel på hur nya bestämmelser läggs till utan att ändra kapitlens eller paragrafernas numrering.

Sakområdet Arbetsskada

När sakområdet Arbetsskada beskrivs separat, såsom i denna Handbok, är det underförstått att "grundersättningarna" vid arbetsskada är desamma som de som gäller på sakområdet Sjukdom. De lagstadgade ersättningar som gäller specifikt vid arbetsskada finns i SFB på två ställen, i avdelning C och avdelning F.

C:V Förmåner vid arbetsskada kap 38–44

F:III Efterlevandeförmåner från arbetsskadeförsäkringen m m kap 86–88

Sakområdet Rehabilitering

I SFB finns ersättning för inkomstförlust vid rehabilitering och de olika reglerna för arbete parallellt med sjuk-/aktivitetsersättning i avdelning C. Inom sakområdet Rehabilitering ligger också en del förmåner som syftar till att underlätta den dagliga livsföringen och/eller förvärvsarbete för försäkrade med nedsatt funktionsförmåga. De återfinns i SFB avdelning D.

C:III Rehabilitering och rehabiliteringsersättning kap 29–31a

C:IV Sjukersättning och aktivitetsersättning kap 32–37

D:II Merkostnadsersättning, assistansersättning och bilstöd till försäkrade med funktionshinder kap 49–52

Sakområdet Arbetslöshet

Arbetslöshetsförsäkringen finns inte med i socialförsäkringsbalken, SFB. Ersättningsregler med mera vid arbetslöshet finns fortfarande kvar i den separata lagen och den separata förordningen om arbetslöshetsförsäkring.

Sakområdet Dödsfall

I SFB finns efterlevandepensioner i form av omställningspension, barnpension, efterlevandestöd till barn med mera i avdelning F.

F:II Efterlevandepension och efterlevandestöd kap 76–85

F:III Efterlevandeförmåner från arbetsskadeförsäkringen mm kap 86–88

F:IV Efterlevandeskydd i form av premiepension kap 89–92

Sakområdet Pension

I SFB finns alla bestämmelser som rör allmän pension i avdelning E. Till ålderspension kan Pensionsmyndigheten efter ansökan bevilja bostadstillägg, BTP och eventuellt SBTP. Dessa återfinns i SFB, avdelning G.

E:III	Inkomstgrundad ålderspension	kap 57–64
E:IV	Garantipension	kap 65–67
E:V	Vissa gemensamma bestämmelser om allmän ålderspension	kap 68–71
E:VI	Särskilda förmåner vid ålderdom	kap 72–74 a
G:III	Bostadstillägg	kap 99–103 a–e

Praktiska anvisningar om anmälan med mera i SFB

Praktiska anvisningar finns på flera ställen i SFB. Allmänna bestämmelser om vem som är försäkrad för vad och hur basbeloppen används finns i avdelning A. Åtskilliga gemensamma bestämmelser om preskription, anmälan, uppgiftsskyldighet, återkrav, utbetalning och så vidare finns i avdelning H. Där finns också reglerna för hur man överklagar beslut som fattats av Försäkringskassan eller Pensionsmyndigheten. Sakområdesspecifika regler finns i de sex försäkringsavdelningarna C, D, E, F och G.

Sjukdom

Sjuklön

Sjukanmälan till arbetsgivaren

För att ha rätt till sjuklön måste den anställda anmäla sjukfallet till sin arbetsgivare. Arbetsgivaren behöver normalt inte betala sjuklön för tid före anmälan. Ibland kan den anställda på grund av sjukdomen eller skadan vara förhindrad att göra sjukanmälan själv eller genom någon annan. Om anmälan görs omedelbart efter det att hindret upphört kan man ändå ha rätt till sjuklön.

Läkarintyg

Läkarintyg ska lämnas till arbetsgivaren från och med den åttonde sjukdagen. Intyget behöver inte innehålla uppgifter om diagnos, utan syftet är bara att intyga nedsättning av arbetsförmågan.

Förstadagsintyg

Enligt Allmänna bestämmelser kan arbetsgivaren kräva att den anställda lämnar läkarintyg tidigare än den åttonde sjukdagen och/eller att läkarintyget ska vara utfärdat av en viss läkare eller tandläkare. Arbetsgivaren har rätt enligt lag att begära förstadagsintyg, oavsett om det är reglerat i kollektivavtal eller inte.

Sjukpenning

Arbetsgivarens anmälan till Försäkringskassan

Om sjukfallet fortsätter utöver de första 14 dagarnas sjuklöneperiod ska arbetsgivaren anmäla sjukfallet till Försäkringskassan. Det ska ske inom sju dagar efter sjuklöneperiodens slut, alltså senast sjukdag 21. Genom denna anmälan får Försäkringskassan kännedom om sjukfallet och kan ta ställning till om sjukpenning enligt socialförsäkringsbalken (SFB) ska betalas ut fortsättningsvis.

Den försäkrade kan, genom att logga in på Mina sidor, se om arbetsgivaren anmält sjukfallet och där själv ansöka om sjukpenning. Annars skickar Försäkringskassan hem blanketten "Försäkran för sjukpenning". Blanketten kan också, för den som inte kan eller vill använda Mina sidor, beställas från Försäkringskassans Kundcenter, tel 0771-524 524.

Anställd som inte har rätt till sjuklön (eller den som är arbetslös), anmäler själv sjukfallet till Försäkringskassan. Läs mer nedan under Sjukpenning.

Det enklaste sättet att ansöka om sjukpenning (och de flesta andra vanligt förekommande ersättningar) är att göra det på avdelningen Mina sidor på försäkringskassan.se. För inloggning krävs BankID (e-legitimation). En fördel med ansökan via Mina sidor är att den försäkrade kan se om arbetsgivaren har skickat in sjukanmälan efter sjuklöneperioden samt efter ansökan följa sitt ärende fortlöpande.

Den försäkrades ansökan om sjukpenning

Den försäkrade måste själv ansöka om sjukpenning. Genom att logga in på Försäkringskassans Mina sidor, kan den försäkrade se om arbetsgivaren anmält sjukfallet och där själv ansöka om sjukpenning. Annars skickar Försäkringskassan hem blanketten "Försäkrans för sjukpenning".

Ansökan måste göras också vid nytt läkarintyg om fortsatt arbetsförmåga

Från och med den 29 september 2025 måste alla som har sjukpenning och fått ett nytt läkarintyg om fortsatt arbetsförmåga ansöka om förlängning av sjukpenningen. Den försäkrade ska, liksom tidigare, skicka in det nya läkarintyget. När det kommit in, meddelar Försäkringskassan den försäkrade om att hon eller han kan ansöka om en ny period med sjukpenning. Det kan göras på Mina sidor, där det finns en knapp för att ansöka om förlängd sjukpenning. Ansökan är redan delvis förifylld.

Arbetslösa eller anställda som inte har rätt till sjuklön

Den som är arbetslös, eller som är anställd men inte omfattas av lagen om sjuklön, ska själv anmäla sjukfallet till Försäkringskassan. Anmälan görs enklast genom inloggning på Mina sidor men kan också göras per telefon eller per brev till Försäkringskassan. I det senare fallet räknas poststämpelns datum som sjukanmälningssdag.

Särskild försäkrans från den försäkrade

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

Särskild AGS-KL-förmån – gäller med övergångsbestämmelser

Särskild AGS-KL-förmån infördes den 1 juni 2018 och upphörde den 1 oktober 2022. Syftet med Särskild AGS-KL-förmån var att möjliggöra fortsatt ersättning från AGS-KL under en begränsad tid om Försäkringskassan (med hänvisning till 27 kapitlet 48 eller 49 §§ SFB) beslutat att inte betala sjukpenning.

Sedan den 1 oktober 2022 gäller Särskild AGS-KL-förmån med övergångsbestämmelser för ersättningsberättigade fall t.o.m. den 30 september 2022.

Om arbetsgivarens utlåtanden och planer

Se de praktiska anvisningarna för Rehabilitering på sid 299.

För den som av någon anledning inte kan använda Mina sidor, går det också att beställa de blanketter som behövs för olika ansökningar från Försäkringskassans kundcenter på telefon 0771-524 524.

Vi hänvisar till 2022 års Handbok för information om denna kollektivavtalade förmån som sedan dess upphört men gäller med övergångsbestämmelser för ersättningsbara fall inträffade den 30 september 2022 eller tidigare.

Detaljerad information och ingång till Försäkringskassans digitala anmälningsfunktion på Mina Sidor finns på forsakringskassan.se/privatpers/sjuk/anstalld/smittbararpenning.

Anmälan till AGS-KL vid smittbärappenning görs enklast via Afa Försäkrings digitala anmälningsfunktion. Läs mer på sid 286 i denna Handbok.

Smittbärappenning

Smittbärappenning från Försäkringskassan

Smittbärappenning är en lagstadgad socialförsäkringsförmån.

Kompletterande ersättning från AGS-KL vid smittbärappenning

Sedan den 1 juli 2021 har anställda som får smittbärappenning från Försäkringskassan rätt till dagsersättning från AGS-KL utan karenstid, det vill säga från första dagen. Under de 30 första dagarna ersätts även inkomster över smittbärappenningens inkomsttak (10 prisbasbelopp, vilket under 2026 är 49 333 kronor i månaden). De nya villkoren omfattar anställda inom kommuner, regioner och vissa kommunala bolag men inte inom Svenska kyrkan.

Sjukersättning eller aktivitetsersättning

Ansökan

För att få sjukersättning eller aktivitetsersättning ska man göra en ansökan hos Försäkringskassan. Till ansökan bifogar man ett läkarutlåtande.

Försäkringskassan kan också på eget initiativ ta upp frågan om sjukpenningen ska bytas ut mot sjukersättning eller aktivitetsersättning.

Förutsättningar

Sjukersättning beviljas endast om Försäkringskassan bedömer att den försäkrade saknar arbetsförmåga och att nedsättningen av arbetsförmågan är minst 25 procent och bedöms vara stadigvarande.

För aktivitetsersättning gäller att arbetsförmågan ska vara nedsatt med minst 25 procent och att nedsättningen bedöms bestå i minst ett år.

Utbetalning

Om sjuk-/aktivitetsersättning beviljas, sker den första utbetalningen månaden efter den månad då beslutet har meddelats den försäkrade.

Ansökan om bostadstillägg eller boendetillägg

Försäkrade med sjukersättning eller aktivitetsersättning kan få bostadstillägg till pensionärer, BTP. Försäkrade som har haft tidsbegränsad sjukersättning eller aktivitetsersättning under maximal tid kan istället få den särskilda förmån som heter boendetillägg.

Ansökan görs enklast genom att logga in med BankID på Försäkringskassans Mina Sidor (<https://www.forsakringskassan.se/logga-in#/>). Om det av någon anledning inte är möjligt, kan man ladda ned och skriva ut pappersblanketter för bostadstillägg eller boendetillägg vid sjuk-/aktivitetsersättning. Blanketterna kan också beställas från Försäkringskassans Kundcenter, tel 0771-524 524.

Hantera Avtalsgruppsjukförsäkring AGS-KL på afaforsakring.se snabbt, enkelt och säkert

Det går bra att som anställd anmäla sjukdom antingen digitalt på afaforsakring.se eller som tidigare på pappersblankett. Arbetsgivaren får via arbetsgivarsidorna ett enkelt och säkert verktyg som ger en bra överblick och möjlighet att bekräfta anställning.

Digital anmälan på afaforsakring.se

Den anställda kan göra anmälan om sjukdom på afaforsakring.se med e-legitimation (BankID). Om den anställda uppger mobiltelefonnummer och/eller e-post vid anmälan kommer sms och/eller e-post att skickas om specifika händelser i ärendet. Afa Försäkring kan, om behov finns, även ta emot anmälan på telefonnummer 0771-88 00 99. I samband med anmälan kan den anställda också välja om kommunikationen ska ske via brev, digitalt på Mina sidor eller den digitala brevlådan Kivra.

Genom att logga in med e-legitimation på Mina sidor kan den anställda bland annat följa sitt ärende för att se var i handläggningen ärendet befinner sig, läsa brev, uppdatera kontaktuppgifter eller ändra sina val, hämta kopia på anmälan och se när en utbetalning är gjord.

Alla handlingar – till exempel läkarintyget som alltid ska finnas med – kan skickas digitalt genom att logga in på Mina sidor. Det går även bra att skicka brev med papperskopior.

När den anställda anmält sitt sjukfall på afaforsakring.se är det arbetsgivarens uppgift att bekräfta anställningen så att Afa Försäkring kan påbörja handläggningen av ärendet. Arbetsgivaren får, efter att avtal upprättats, ett enkelt och säkert verktyg (arbetsgivarsidorna) som ger en bra överblick. Även arbetsgivaren loggar in med e-legitimation.

Läs mer om digital anmälan och om hur arbetsgivaren ansluter sig kostnadsfritt till tjänsten på afaforsakring.se.

Viktig skillnad!

BTP till sjuk-/aktivitetsersättning samt boendetillägg handhas av Försäkringskassan. BTP till ålderspension eller efterlevandepension handhas däremot av Pensionsmyndigheten.

Möjligheten att anmäla utan e-legitimation har tagits bort, dock kan man om behov finns göra anmälan via telefon. Afa Försäkring kan ta emot en telefonanmälan på 0771-88 00 99.

Anmälan på pappersblankett

AGS-KL-blanketten och andra blanketter kan laddas ned från afaforsakring.se

Den anställda fyller i och undertecknar framsidan på blanketten "Anmälan till Avtalsgrupp-sjukförsäkring". Arbetsgivaren bekräftar anställningen på blankettens baksida.

Bifoga alltid kopia av läkarintyg.

När ska anmälan göras?

Dagsersättning från AGS-KL

Anställd som saknar rätt till sjuklön enligt lag och/eller avtal ska göra en anmälan till Afa Försäkring när sjukskrivningen varat mer än 14 dagar. Anställd som har rätt till sjuklön enligt avtal anmäler till Afa Försäkring när sjukskrivningen varat mer än 90 dagar. Om sjuklönen betalas under kortare tid än 90 dagar, ska sjukfallet anmälas när sjuklönen upphört (men tidigast när sjukfallet varat mer än 14 dagar).

Dagsersättning från AGS-KL vid smittbärappening

Anställd som beviljats smittbärappening från Försäkringskassan från och med den 1 juli 2021 kan ansöka om dagsersättning från AGS-KL från första dagen med smittbärappening.

Särskild AGS-KL-förmån – gäller med övergångsbestämmelser

Anmälan till Särskild AGS-KL-förmån om Försäkringskassan beslutat att sluta betala sjukpenning kan endast göras digitalt och sedan den 1 oktober 2022 endast i fall som inträffat före detta datum. Se informationen på sid 286 i avsnittet om sjukpenning.

Om Försäkringskassan beslutar om sjukersättning eller aktivitetsersättning

Skicka en kopia av Försäkringskassans beslut omgående till Afa Försäkring. Bifoga uppgift från Försäkringskassan om sjukpenninggrundande inkomst vid insjuknandet och utbetald sjukpenning.

Viktigt att tänka på vid ansökan om AGS-KL-ersättning

Fullständig information finns på afaforsakring.se

- ▲ Den anställda anmäler sjukskrivning i första hand digitalt på afaforsakring.se med eller utan e-legitimation. Om det av någon anledning inte är möjligt, går det att använda pappersblanketten "Anmälan till Avtalsgruppsjukförsäkring AGS-KL och Avgiftsbefrielseförsäkring".
- ▲ Arbetsgivaren bekräftar anställningen digitalt på afaforsakring.se (arbetsgivar-sidorna). Om pappersblankett används ska arbetsgivaren fylla i uppgifter på baksidan. Pappersblankett finns för nedladdning på afaforsakring.se (om anställning saknas, nedan).
- ▲ Sjukanmälningsdag. På anmälan ska den anställda ange insjuknandedag.
- ▲ Sjukpenninggrundande inkomst (SGI), ska vara den sjukpenninggrundande inkomsten vid insjuknandet, oavsett om inkomsten har förändrats därefter.
- ▲ Yrke/Sysselsättning.
- ▲ Flera arbetsgivare, ska alltid anges. Även den SGI som hänför sig till anställningarna ska anges.
- ▲ Kopia på läkarintyg ska finnas med i anmälan, oavsett om man anmäler digitalt eller på pappersblankett. Är sjukersättning/aktivitetsersättning beviljad ska kopia på beslutet bifogas. Alla handlingar kan skickas till Afa Försäkring digitalt eller som papperskopia.

Om anställning saknas

Om den försäkrade var arbetslös vid insjuknandet ska hon eller han bifoga arbetsgivarintyg på den senaste anställningen. Om den försäkrade haft aktivitetsstöd, ska även intyg från Försäkringskassan om detta bifogas.

Arbetsskada

Arbetsskada ska alltid anmälas både till Försäkringskassan och till Afa Försäkring. Det är viktigt att arbetsskador, särskilt allvarliga sådana, utreds ordentligt på arbetsplatsen. Därför avslutas detta avsnitt med praktiska råd vid anmälan av arbetsskada.

Arbetsskadeanmälan till Försäkringskassan

Skadeanmälan

Den som har råkat ut för en arbetsskada ska snarast anmäla detta till sin arbetsgivare. Arbetsgivaren är då enligt lag skyldig att omedelbart anmäla skadan till Försäkringskassan.

Arbetsgivaren är även skyldig att samråda med skyddsombudet om anmälan och att ge henne/honom en kopia av anmälan. Den skadade har själv alltid rätt att ta del av anmälan. Skyddsombudet och om möjligt även den skadade bör därför genom påskrift på anmälan intyga att de tagit del av den. Påskriften innebär inte att man godkänt anmälan, bara att man har tagit del av den.

Skadeanmälningsblankett, nummer FK 9210, finns för nedladdning på försäkringskassan.se. Den kan också beställas per telefon från Försäkringskassans kundcenter. Anmälan kan också göras på Försäkringskassans och Arbetsmiljöverkets gemensamma portal anmal-arbetsskada.se.

Om uppfattningar och åsikter går isär

Det kan hända att arbetsgivaren, skyddsombudet eller den skadade har olika uppfattningar om händelseförloppet vid olycksfallet eller om vilka faktorer som är orsak till en arbets sjukdom. Givetvis ska man eftersträva enighet om innehållet i skadeanmälan. Men går uppfattningarna så starkt isär att man inte kan enas, är det bättre att den skadade anger sin uppfattning på särskild plats i anmälan eller i en separat skrivelse.

Det kan också förekomma att arbetsgivare känner tveksamhet inför att göra en arbets skadeanmälan i en viss situation. Stor osäkerhet kan råda om vad som egentligen inträffat, utan att det går att få klarhet om exempelvis ett händelseförlopp. För att undvika att själv ta ställning i frågan om vad som inträffat, kan arbetsgivaren till exempel formulera sig "XX uppger att..."

Ansökan om ersättning från arbetsskadeförsäkringen

För att Försäkringskassan ska pröva rätten till ersättning enligt socialförsäkringsbalken, SFB, ska den skadade fylla i en särskild ansökan om ersättning.

**Arbetsgivaren är enligt lag
(Arbetsmiljöförordningen, 2 §)
skyldig att så snart som
möjligt anmäla allvarliga
olyckor och tillbud till
Arbetsmiljöverket.**

Om skadan medför en tandskada, ska alltså den skadade ansöka om ersättning för tandvårdskostnaden. Om skadan leder till att arbetsförmågan blir nedsatt för minst ett år framåt, ska den skadade ansöka om livränta.

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

Beslut

Beslut om arbetsskadelivränta enligt SFB fattas av en särskilt utsedd beslutsfattare på Försäkringskassan.

Hantera Trygghetsförsäkring vid arbetsskada TFA-KL på afaforsakring.se snabbt, enkelt och säkert

Det går bra att som anställd anmäla arbetsskada antingen digitalt på afaforsakring.se eller som tidigare på pappersblankett. Arbetsgivaren får via arbetsgiversidorna ett enkelt och säkert verktyg som ger en bra överblick och möjlighet att bekräfta anställning.

Digital anmälan på afaforsakring.se

Den anställda kan göra anmälan om arbetsskada på afaforsakring.se med e-legitimation (BankID). Om den anställda uppger mobiltelefonnummer och/eller e-post vid anmälan kommer sms och/eller e-post att skickas om specifika händelser i ärendet. Afa Försäkring kan, om behov finns, även ta emot anmälan på telefonnummer 0771-88 00 99. I samband med anmälan kan den anställda också välja om kommunikationen ska ske via brev, digitalt på Mina sidor eller den digitala brevlådan Kivra.

Genom att logga in med e-legitimation på Mina sidor kan den anställda bland annat följa sitt ärende för att se var i handläggningen ärendet befinner sig, registrera kostnader som uppkommit i samband med arbetsskadan, läsa brev, uppdatera kontaktuppgifter eller ändra sina val, hämta kopia på anmälan och se när en utbetalning är gjord.

Alla handlingar – till exempel läkarintyget – kan skickas digitalt genom att logga in på Mina sidor. Det går även bra att skicka brev med papperskopior.

När den anställda anmält sin arbetsskada på afaforsakring.se är det arbetsgivarens uppgift att bekräfta anställningen så att Afa Försäkring kan påbörja handläggningen av ärendet. Arbetsgivaren får, efter att avtal upprättats, ett enkelt och säkert verktyg (arbetsgiversidorna) som ger en bra överblick. Även arbetsgivaren loggar in med e-legitimation.

Möjligheten att anmäla utan e-legitimation har tagits bort, dock kan man om behov finns göra anmälan via telefon. Afa Försäkring kan ta emot en telefonanmälan på 0771-88 00 99.

Läs mer om digital anmälan och om hur arbetsgivaren ansluter sig kostnadsfritt till tjänsten på afaforsakring.se.

Anmälan på pappersblankett

TFA-KL-blanketten och andra blanketter kan laddas ned från afaforsakring.se.

Den anställda fyller i och undertecknar framsidan på blanketten "Skadeanmälan TFA-/TFA-KL – trygghetsförsäkring vid arbetsskada". Arbetsgivaren bekräftar anställningen på blankettens baksida.

Bifoga alltid kopia av eventuellt läkarintyg.

Observera att det i arbetsskadefall räcker med en anmälan till TFA-KL. Den skadade behöver inte göra särskild sjukanmälan till AGS-KL.

Vem gör vad vid anmälan om arbetsskada?

Arbetsgivaren

- ▲ Anmäl skadan till Försäkringskassan (arbetsgivaren är enligt lag skyldig att göra detta).
- ▲ Fyll i arbetsgivarens uppgifter i den digitala anmälan på afaforsakring.se och bekräfta anställningen. Använd i första hand den digitala anmälningsfunktionen. Om det av någon anledning inte är möjligt, finns pappersblanketten "Skadeanmälan TFA/TFA-KL". Observera att den måste printas ut och undertecknas.
- ▲ Kontakta skyddsombudet (som också ska underteckna anmälan till Försäkringskassan) för eventuella åtgärder som förhindrar liknande skador/tillbud i framtiden.
- ▲ Informera den skadade om vad som normalt händer vid anmälan om arbetsskada till Försäkringskassan och Afa Försäkring.
- ▲ Informera den skadade om att spara alla kvitton på de kostnader som skadan medfört.

Uppgifter som arbetsgivaren ska lämna

Försäkringsavtalsnummer är viktigt. Det är olika nummer för anställda vars anställningsvillkor regleras av kommunala avtal och "främmande avtal".

Där det frågas om firmanamn/arbetsgivare, ange vilken kommun eller region med flera. Handläggarens namn och telefonnummer är av mycket stor betydelse. Arbetsgivarens handläggare är den som kan lämna kompletterande upplysningar. Om tjänstemannen på Afa Försäkring vet vem hon/han kan vända sig till, sparar det mycket tid för alla berörda.

Frågan om arbetsställe visar var och i vilken verksamhet som arbetsskadan har inträffat. Eftersom kommuners och regioners verksamheter är uppdelade på många arbetsställen, är detta en viktig uppgift. Med arbetsställe menas i detta fall en lokalt och funktionellt avgränsad enhet med stadigvarande verksamhet, till exempel en förskola, ett sjukhus, en verkstad, ett trafikområde eller en skogsförvaltning.

Frågan om "Anställningstid" avser anställningens början och – för den som eventuellt slutat innan anmälan fyllts i – datum för när anställningen upphörde. Det händer att arbetsskador, särskilt arbetssjukdomar, inte anmäls förrän lång tid efter det att den skadade har slutat. Det kan bero på att skadan visar sig först efter anställningens upphörande eller på grund av bristande kunskaper om försäkringen.

När det gäller "Frånvaro mer än 6 månader på grund av annan orsak än sjukdom eller föräldraledighet", fyll i tjänstledighet för till exempel studier, värnplikt eller politiska uppdrag samt hur lång frånvarotiden varit eller är.

Den skadade

- ▲ **Anmäl skadan/tillbudet till arbetsgivaren och skyddsombudet.**
- ▲ **För anmälan till TFA-KL, använd i första hand digital anmälan på afaforsakring.se med e-legitimation. Om det av någon anledning inte är möjligt, går det att använda pappersblanketten "Skadeanmälan TFA/TFA-KL".**
- ▲ **Skicka med läkarintyg och kopia på anmälan till Försäkringskassan. Den skadade ska uppge i anmälan vilka kostnader skadan orsakat samt om det finns kvitton. Vid behov begär Afa Försäkring in kvittona. Handlingar kan skickas till Afa Försäkring antingen digitalt eller som papperskopior.**
- ▲ **Fyll i ansökan om ersättning till Försäkringskassan om skadan har medfört bestående inkomstförlust eller kostnader som kan ersättas enligt socialförsäkringsbalken, SFB.**

Statistiska centralbyråns, SCB, definition:
"Med arbetsställe menas varje adress (lokal), fastighet eller grupp av närliggande lokaler och fastigheter där företag bedriver verksamhet."

Försäkringsinformatören

- ▲ Se till att skada/tillbud anmäls till arbetsgivare och skyddsombud.
- ▲ Informera om vad som normalt händer vid anmälan om arbetsskada till Försäkringskassan och Afa Försäkring.
- ▲ Informera den skadade om att spara alla kvitton på de kostnader som skadan medfört.

Skyddsombudet

- ▲ Ta del av alla anmälningar och skriv under anmälan till Försäkringskassan.
- ▲ Se till att arbetsgivaren vidtar åtgärder så att liknande skador/tillbud undviks i framtiden.

Att tänka på vid anmälan av arbetsskador

Vid olycksfall i arbetet

I skadeanmälan till Försäkringskassan och Afa Försäkring är det mycket viktigt att den skadade redogör för hela händelseförloppet och de faktorer som medverkade till att olycksfallet inträffade. Vid fallolyckor bör man tänka på att ange vad som utlöste fallet, fallhöjden, vad hon/han landade på och hur hon/han landade.

Händelseförloppet vid skador som beror på halkning, sträckning eller plötslig överbelastning måste också anges noga. Vid halkning är uppgifter om typ av underlag (halt, ojämnt) av betydelse.

Beror skadan på plötslig överbelastning är det väsentligt att ange tyngden på det som bars eller lyftes. Orsaken till en plötslig överbelastning är ofta att den skadade inte varit förberedd på föremålets tyngd, även detta bör anges i anmälan.

Om olycksfallet beror på underbemanning, arbetsgivarens försummelser, hög arbetsbelastning, misstag av arbetskamrat, fel på skyddsanordningar, bristande utrustning och liknande så ska även det framgå i skadeanmälan.

Vad arbetade den skadade med när olyckan inträffade?

Vad orsakade olyckan, hur utlöstes olycksfallet, vad gick på tok?

Vad skadade hon/han sig på?

Vid färdolycksfall

Ett olycksfall som inträffar på väg till eller från arbetet är ett färdolycksfall om färden är föranledd av och stod i nära samband med arbetet. Till färd räknas direkt färd till och från arbetet. Det är med andra ord mycket viktigt att i anmälan ange tidpunkten för när färden påbörjades från och till arbetet/hemmet.

Ytterligare en viktig faktor att ange är var färdolycksfallet inträffade, detta för att det klart ska kunna fastställas att olyckan inträffade på den direkta färden till eller från hemmet/arbetet. I övrigt ska man som vid "vanligt" olycksfall ange händelseförlopp och faktorer som medverkade till att olycksfallet inträffade.

Avviker man från den direkta färdvägen omfattas man inte av socialförsäkringsbalken, SFB, och TFA-KL. Två avvikelser accepteras dock, dels vid hämtning/lämning av barn på förskola, dels vid samåkning. Vid avvikelse från den direkta färdvägen ska syftet med avvikelsen framgå i anmälan. Om det är en färdskada som omfattas av trafikskadelagen omfattas man av SFB men inte av TFA-KL. Med andra ord ska anmälan göras till Försäkringskassan och det trafikförsäkringsbolag som är aktuellt för det inblandade fordonet.

Vid arbetssjukdom

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

Bakom en arbetssjukdom kan det finnas många orsaker. Det är viktigt att det i anmälan framgår vilka faktorer i arbetsmiljön det är som kan ha orsakat skadan eller försämrat hälsotillståndet.

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

Hade färden samband med arbetet?

När påbörjades färden?

Var inträffade olycksfallet?

Två avvikelser från färdvägen accepteras: Hämtning/lämning av barn och samåkning.

Besvär i rörelse- och stödjeapparaten

Vid diagnoserna rygg- och ledbesvär, tendinit (seninflammation), epikondylit (tennisarmbåge) och myalgi (muskelsbesvär) bör utredningen inledningsvis ge en allmän bild av den skadades arbetsmiljö när det till exempel gäller:

- ▲ **arbetsplatsens utformning,**
- ▲ **verktygs och maskiners beskaffenhet och funktion,**
- ▲ **arbetets organisation.**

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

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

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

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

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

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

Kortfattat är det mycket väsentligt att vid skador som medfört besvär i rörelse och stödjeapparatens ange hur länge man varit utsatt för skadlig inverkan. Även typ av belastning är viktigt att ange, om det förekommit lyft och/eller monotona, repetitiva, statiska moment eller arbetsställningar. Även hur ofta dessa lyft, monotona rörelser och arbetsställningar förekommer i arbetet bör anges i anmälan. Är arbetet kombinerat med stress eller annan psykisk press bör även detta framgå. Skriv gärna bilagor med ytterligare information om det inte finns tillräckligt med utrymme på anmälningsblanketten.

Icke-allergiska eksem

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

En utredning om sådana besvär ska beskriva:

- ▲ **vilka kontakter som förekommer med skadliga ämnen,**
- ▲ **hur dessa kontakter sker,**
- ▲ **hur ofta kontakterna förekommer,**
- ▲ **om försämringar sker vid vissa typer av arbeten,**
- ▲ **om förbättringar sker under längre ledigheter,**
- ▲ **om liknande besvär förekommer hos andra med samma arbetsuppgifter.**

Allergiska eksem

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

Luftrörsbesvär

Olika ämnen i luften på en arbetsplats kan ge upphov till besvär i andningsvägarna. Besvärerna kan vara allergiska eller icke-allergiska. Har den skadade blivit allergisk mot ett särskilt ämne ska utredningen ge svar på om ämnet ifråga förekommit i den skadades arbetsmiljö, hur hon/han kommit i kontakt med det och hur ofta.

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

Vid anmälan av

belastningsskada, ange:

- **tid för skadlig inverkan,**
- **typ av belastning,**
- **hur ofta, tunga lyft, monotona rörelser.**

Tänk på att även vatten

kan ge eksem eller

vidmakthålla eksem.

Lungsjukdomar

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

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

Hörselskador

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

För att fastställa hörselskada på grund av buller, tas ett så kallat audiogram. Av detta framgår om bullerskada föreligger, audiogrammet visar i så fall en "bullertagg". Om förändringen är tillräckligt stor kan den berättiga till ersättning. För att fastställa bestående hörselnedsättning krävs två audiogram.

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

Vibrationsskador

Utredningen ska innehålla uppgifter om:

- ▲ under hur lång yrkesverksam tid den skadade har varit utsatt för vibrationer,
- ▲ hur ofta den skadade har arbetat med vibrerande verktyg,
- ▲ hur många timmar den skadade arbetat per dag,
- ▲ vilka verktyg som har använts,
- ▲ vilket eller vilka material den skadade har bearbetat,
- ▲ vilken utbildning/information som den skadade fått,
- ▲ hur arbetet utfördes.

Cancer

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

Lösningsmedelspåverkan

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

Utredningen ska belysa:

- ▲ vilka olika former av lösningsmedel den skadade varit utsatt för och vilka eventuella blandningar av olika medel som har förekommit,
- ▲ under vilka perioder som exponering har förekommit samt hur ofta och hur länge under dessa perioder,
- ▲ vilka arbetsmetoder som den skadade har använt,
- ▲ i vilken typ av arbetslokaler som arbetet har skett,
- ▲ vilken skyddsutrustning som användes och vilken skyddsutrustning som eventuellt saknades.

Tänk på att cancer-sjukdomar orsakade av asbestexponering i arbetet är ersättningsbara utan åldersgräns, alltså även efter pensioneringen.

Covid-19 ingår i listan över sjukdomar i bilagan till förordningen (1977:284) om arbetsskadeförsäkring och statligt personskadeskydd. Om övriga förutsättningar är uppfyllda kan covid-19 alltså vara en ersättningsbar arbetsskada.

Hjärtsjukdomar

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

Psykiska och psykosomatiska sjukdomar

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

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

Vid smitta

För att omfattas av försäkringarna vid smittsamma sjukdomar måste de förutsättningar som redovisats under avsnittet "Vad är en arbetsskada?" vara uppfyllda. Antingen ska man ha fått smittan vid arbete i laboratorium där arbete med smittämnet bedrivs eller så ska man ha fått en viss typ av sjukdom vid en viss typ av arbete. I anmälan ska det med andra ord framgå om smittan uppkommit vid arbete i laboratorium, med smittbärande person eller genom ett olycksfall. Även typ av smittoämne samt var, när och hur arbetsskada genom smitta uppkommit och vilken sjukdom den orsakat bör framgå i anmälan.

Att tänka på beträffande den medicinska utredningen

För att kunna pröva frågan om arbetsskada tar Försäkringskassan in ett medicinskt underlag, till exempel läkarutlåtande och ibland även journalanteckningar, från den behandlande läkaren.

Det är viktigt för den skadade att även själv kontrollera att de sjukdomar som hon eller han anser vara arbetsorsakade finns med i det medicinska utredningsmaterialet.

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

Rehabilitering

Ansökan om rehabiliteringsersättning från Försäkringskassan Rehabiliteringspenning

Den som deltar i arbetslivsinriktad rehabilitering kan få rehabiliteringsersättning i form av rehabiliteringspenning och särskilt bidrag. Arbetslivsinriktad rehabilitering kan bestå i att den försäkrade arbetstränar under en period, deltar i ett arbetslivsinriktat rehabiliteringsprogram eller deltar i en utbildning.

För att man ska kunna få rehabiliteringsersättning ska rehabiliteringen ingå i en rehabiliteringsplan som Försäkringskassan har fastställt och godkänt. Försäkringskassan har en blankett som heter Ansökan om rehabiliteringsersättning där man kan ansöka om rehabiliteringspenning och/eller särskilt bidrag (som det står mer om i nästa avsnitt). Även Försäkringskassan kan själv ta initiativ till att byta ut sjukpenningen om/när de har fastställt en rehabiliteringsplan.

Särskilt bidrag

Ansökan om bidrag till exempelvis resor, läromedel, kursavgifter i samband med arbetslivsinriktad rehabilitering ska man göra själv. För kostnader går det också att ansöka om förskott.

Arbetsgivarens utlåtande och plan om återgång i arbete

Arbetsgivaren är skyldig att upprätta en plan för återgång i arbete tillsammans med den anställda senast när hon eller han varit frånvarande på grund av sjukdom i 30 dagar, och det kan antas att arbetsförmågan kommer att vara nedsatt under minst 60 dagar. Om sjukperioden redan från början kan antas bli längre än 60 dagar, så behöver planen upprättas tidigare än efter en månad (lagtexten anger "omgående"). Arbetsgivaren är inte skyldig att skicka in planen till Försäkringskassan efter upprättandet, utom om myndigheten begär det.

Försäkringskassan har tillsammans med arbetsgivarorganisationerna tagit fram en särskild blankett (FK 7459) med ifyllnadsanvisningar och en hjälptextmall för arbetsgivarens plan för återgång i arbete. Det finns dock inget formkrav för planen; det går med andra ord utmärkt att använda den policy som arbetsgivaren sannolikt redan använder i rehabiliteringsärenden. För att säkerställa att den egna planen är tillräcklig kan arbetsgivaren antingen använda ovanstående blankett eller jämföra den egna planen med mallen för att säkerställa att alla relevanta uppgifter finns med.

Arbetsgivaren kan ansöka om arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd antingen med BankID på försäkringskassan.se/arbetsgivare/att-forebygga-sjukfranvaro eller på blankett FK 7025. Bidrag kan ges till exempel för att upprätta en plan för återgång i arbete.

Information för privatpersoner med länk till digital ansökan (och till blankett nummer FK 7545) finns på <https://www.forsakringskassan.se/privatperson/vuxen-med-funktionsnedsattning/arbetshjalpmedel>
Information för arbetsgivare med länk till blankett nummer FK 7547 finns på <https://www.forsakringskassan.se/arbetsgivare/ersattningar-och-bidrag/bidrag-till-arbetshjalpmedel>

Det digitala anmälningsformuläret finns på afaforsakring.se

Bidrag för arbetshjälpmedel

Den anställda och arbetsgivaren kan samtidigt lämna in flera ansökningar om olika hjälpmedel.

Den anställda ska själv ansöka om bidrag till sådana hjälpmedel som är av individuell karaktär. När den anställda beviljas bidrag till att köpa ett hjälpmedel, är det hon eller han själv som äger hjälpmedlet.

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

Yttrande från facklig organisation

Innan ett ärende om bidrag till arbetsgivare avgörs, ska berörda arbetstagarorganisationer ha fått tillfälle att yttra sig. Detta framgår av 8 § förordningen (1991:1046) om bidrag till arbetshjälpmedel.

Ansökan om ersättning från AGS-KL Rehabilitering

En arbetsgivare som betalar för en anställds rehabilitering, till exempel psykologsamtal, kan få upp till halva kostnaden ersatt från AGS-KL Rehabilitering. Ansökan om ersättning för rehabiliteringskostnader från Afa Försäkring görs av arbetsgivaren men kan också göras av Försäkringskassan. Ansökan fylls i på Afa Försäkrings webbplats. Det krävs samtycke från den anställda för att arbetsgivaren ska kunna skicka in ansökan till AGS-KL Rehabilitering. Samtyckesbilagan finns att ladda ned på Afa Försäkrings webbplats.

Innan åtgärden påbörjas, eller absolut senast inom sex månader från det att åtgärden påbörjats, ska ansökan om ersättning för rehabiliteringskostnaden ha inkommit till Afa Försäkring.

Följande handlingar ska ha kommit in till Afa Försäkring för bedömningen av om medel kan beviljas:

- ▲ Ansökan från arbetsgivaren eller Försäkringskassan där orsak och syfte till rehabiliteringen framgår. Bifoga även plan för återgång i arbete eller en kopia av rehabiliteringsplan om en sådan upprättats.
- ▲ Samtycke från den person som ska rehabiliteras.
- ▲ Personspecifikt underlag som tagits fram av det företag/den behandlare som genomför rehabiliteringen med information om den specifika behandlingen.

Observera att Afa Försäkring kan komma att begära kompletterande uppgifter och handlingar gällande behandling och utförare.

Afa Försäkring sänder beslutet om ersättning för rehabiliteringskostnaden till den kontaktperson som angivits i ansökan. Efter avslutad rehabilitering kommer en enkät med några frågor angående resultat och upplevelse av rehabiliteringsinsatsen att skickas via e-post till kontaktpersonen.

Ersättningen för rehabiliteringsstödet kan omfatta upp till halva rehabiliteringskostnaden.

När arbetsgivaren har fått samtliga fakturor eller fakturaspecifikationer för den aktuella rehabiliteringsåtgärden ska arbetsgivaren sända in kopior på dessa till Afa Försäkring. På betalningsunderlagen behöver det finnas information om vem som behandlats samt behandlingsperiod. Även i detta fall ska handlingarna skickas in digitalt. Afa Försäkring kan inte göra delutbetalningar utan kan utbetala först när samtliga fakturor eller fakturaspecifikationer har skickats in.

Rätten till beviljat stöd preskriberas om en faktura/betalningsunderlag inte inkommit till Afa Försäkring inom tre år från den dag då stödet för åtgärden/insatsen beviljades.

Observera att ersättning från Rehabiliteringsstöd kan lämnas med upp till hälften av den behandlingskostnad som arbetsgivaren faktiskt betalat.

Omställning och arbetslöshet

Arbetsförmedlingen och a-kassan

Inskrivning hos Arbetsförmedlingen

En anställd som blivit arbetslös ska så fort som möjligt anmäla sig som arbetssökande på Arbetsförmedlingen. Det enklaste är att börja med att skapa ett konto och logga in på Arbetsförmedlingens webbplats. Inloggningen sker med e-legitimation, till exempel mobil BankID.

Själva inskrivningen med uppgiftslämning sker digitalt och motsvarar den tidigare proceduren att fylla i blanketten "Anmälan om arbetslöshet".

Planeringssamtal på Arbetsförmedlingen

Den som blir arbetslös ska boka in ett planeringssamtal redan vid inskrivningen på Arbetsförmedlingen. Planeringssamtal behövs dock inte om den arbetslösa vet att hon eller han kommer att få ett nytt arbete eller börja studera inom tre månader. I så fall blir endast Arbetsförmedlingens digitala tjänster aktuella.

Ansökan om ersättning från a-kassan

Även ansökan om ersättning från a-kassan kan göras digitalt på motsvarande sätt: Skapa ett konto på den egna a-kassan och logga in med e-legitimation. En person som inte är medlem i en a-kassa kan ansöka om medlemskap och grundersättning i samband med att hon eller han blir arbetslös. Den som inte vill bli medlem i en a-kassa kan ansöka om grundersättning från Alfa-kassan (webbplatsen är alfakassan.se).

Kompetens- och omställningsavtal KOM-KR

I de flesta fall är det den anställda och inte arbetsgivaren som ansöker om stöd och insatser hos Omställningsfonden.

Omställningsfonden KOM-KR

Omställningsfonden KOM-KR är en kollektivavtalsstiftelse som ägs av arbetsgivarorganisationerna Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och Kommunala företagens arbetsgivarorganisation Sobona samt arbetstagarorganisationerna Kommunal, OFR:s förbundsområden och AkademikerAlliansen.

Omställningsfondens uppdrag omfattar grundläggande kompetensstöd även under anställning och till såväl tillsvidareanställda som tidsbegränsat anställda. Omställningsfonden kan också ge stöd till arbetsgivare vid arbete med strategisk kompetensförsörjning.

Instruktioner, länkar och svar på vanliga frågor finns på Arbetsförmedlingens webbplats: arbetsformedlingen.se

Kontaktuppgifter och mer information finns på Omställningsfondens webbplats omstallningsfonden.se.

Arbetsgivaren ska informera om möjlighet att söka stöd från Omställningsfonden. Det är arbetstagaren som ansöker om stöd och insatser enligt avtalet. Det är ett individuellt val för arbetstagaren om man vill ansöka om stöd eller inte.

Det är arbetsgivaren som ska anmäla vissa arbetstagare till Omställningsfonden. Det avser tillsvidareanställda arbetstagare som sagts upp på grund av arbetsbrist. Arbetsgivaren ska också anmäla anställda som träffat en överenskommelse med arbetsgivaren om att anställningen ska upphöra om grunden för överenskommelsen är arbetsbrist eller sjukdom. Detta gäller inte om något annat överenskommit med den anställda, till exempel om hon eller han av integritetsskäl eller andra skäl inte vill anmälas eller ta del av stöd och insatser från Omställningsfonden.

När Omställningsfonden fått anmälan från arbetsgivaren informerar fonden anmäld arbetstagare om de möjligheter till stöd som finns.

Arbetsgivaren ansöker (Sobonas medlemmar) respektive avropar (SKR:s medlemmar) medel för förebyggande insatser från Omställningsfonden. Arbetsgivaren kan efterfråga stöd av Omställningsfonden i arbetet med strategisk kompetensförsörjning.

Insatser och stöd under anställning

Läs mer om dessa insatser och stöd under anställning i kapitlet Omställning och arbetslöshet, sid 173–175.

Insatser och stöd vid avslut av anställning

Läs mer om dessa insatser och stöd under anställning i kapitlet Omställning och arbetslöshet, sid 175–177.

Dödsfall

Pensionsmyndighetens informationssida har adressen <https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/ekonomiskt-stod/ekonomiskt-stod-nar-anhorig-dor> För mer information och tips, gå gärna in på webbplatsen [efterlevandeguiden.se](https://www.pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/ekonomiskt-stod/ekonomiskt-stod-nar-anhorig-dor) som bland annat Pensionsmyndigheten står bakom. Läs mer om Efterlevandeguiden på sid 190 och 315.

Viktigt att tänka på för den/de efterlevande

När någon har avlidit kan det vara svårt för den eller de efterlevande att komma ihåg alla praktiska detaljer kring försäkringarna. Därför har vi sammanställt några punkter om sådant som kan vara bra att tänka på när ett dödsfall har inträffat:

▲ I vilket försäkringsbolag var den avlidna TGL-försäkrad?

- Anställda inom kommun och region samt kommunala bolag och Svenska kyrkan = försäkrade i KPA Tjänstepensionsförsäkring.
- Privatanställda arbetare = försäkrade i Afa Försäkring.
- Privatanställda tjänstemän = arbetsgivaren kan välja försäkringsbolag. Om det är Alecta, framgår det av den försäkrades årsbesked för avtalspensionen ITP. Om det inte står något om TGL i årsbeskedet, kontakta arbetsgivaren för information.
- Statsanställda = försäkrade i Statens tjänstepensionsverk, SPV.
- Kooperativt anställda = i många fall försäkrade i Folksam, via administrationsbolaget Pensionsvalet, pensionsvalet.se, men kan i vissa fall vara i valbart bolag om den anställda är tjänsteman (KPT1 via kollektivavtal mellan Svenskt Näringsliv och PTK).

▲ Finns andra grupp- och livförsäkringar?

Om den avlidna var medlem i något fackförbund kan grupplivförsäkring finnas. Möjligheten finns också att privat livförsäkring tecknats av den avlidna. Dessa försäkringsbelopp utfaller parallellt med TGL-försäkringen. Beloppen samordnas alltså inte. Se även information på följande sidor om efterlevandeförmåner i tjänstepensionsavtalen samt i arbetsskadeförsäkringen.

▲ Vem anmäler dödsfallet till försäkringsbolaget?

För försäkrade inom KR-området ska arbetsgivaren anmäla dödsfallet till KPA Tjänstepensionsförsäkring. Uppgifterna behöver dock kompletteras av någon som väl känner till den avlidnas förhållanden, i första hand anhörig. Det görs på den anmälningsblankett till TGL-KL som arbetsgivaren tillhandahåller.

▲ Vem anmäler dödsfallet till Pensionsmyndigheten?

Pensionsmyndigheten får automatiskt en uppgift från Skatteverket och startar själv en utredning av om det finns anhöriga som är berättigade till efterlevandepensioner. En aktiv ansökan från de efterlevande krävs dock fortfarande om antingen den avlidna eller den efterlevande inte var bosatt i Sverige eller om det gäller efterlevandepension efter en försvunnen person som kan antas vara död.

▲ **Vilken/vilka efterlevandepensioner kan bli aktuella enligt socialförsäkringsbalken (SFB)?**

Efterlevandepension i form av omställningspension och barnpension kan bli aktuella. Efterlevandepensioner handläggs av Pensionsmyndigheten, Box 38190, 10064 Stockholm, pensionsmyndigheten.se, kundtjänst 0771-776 776, e-post registrator@pensionsmyndigheten.se.

Viktigt att tänka på för de respektive ersättningarna

Efterlevandepension enligt lag

Inom en vecka efter att en person bosatt i Sverige har avlidit, får Pensionsmyndigheten uppgift om dödsfallet från Skatteverket. Myndigheten utreder då om det finns någon efterlevande som har rätt till efterlevandepension. Om någon uppgift saknas kontaktar Pensionsmyndigheten den/de efterlevande. Om det inte går att bedöma om det finns någon efterlevande så får dödsboet en broschyr om efterlevandepension och uppmanar den som anser sig vara efterlevande att ta kontakt med Pensionsmyndigheten.

Anhöriga kan numera i de flesta fall få sin efterlevandepension (omställningspension, barnpension eller änkepension) utan ansökan. Bara i vissa fall behöver anhöriga ansöka om efterlevandeförmånerna.

▲ **Den avlidna var inte bosatt i Sverige.**

▲ **Det gäller efterlevandepension efter en försvunnen person som kan antas vara avliden.**

▲ **Dödsfallet inträffade före den 1 november 2012.**

Det finns en uppsättning retroaktivitetsregler som i praktiken blir aktuella först om de efterlevande behöver ta initiativet själva till att ansöka. Retroaktivitet är i detta fall enkelt uttryckt svaret på frågan "Hur långt tillbaka i tiden före ansökan kan jag få ersättningen beviljad?". Svaret är:

▲ **Omställningspension/änkepension: Högst 3 månader retroaktivt före ansökningsmånaden.**

▲ **Barnpension: Högst 2 år retroaktivt före ansökningsmånaden.**

▲ **Efterlevandestöd till barn: Högst 6 månader retroaktivt före ansökningsmånaden.**

Mer information finns på pensionsmyndigheten.se/for-pensionarer/ekonomiskt-stod/ekonomiskt-stod-nar-anhorig-dor.

Längst ned på den sidan finns även en länk till [Efterlevandeguiden](#) (se sid 190 och 315) som innehåller mycket information till efterlevande om det praktiska kring ett dödsfall.

Efterlevandeförmåner enligt kollektivavtal (AKAP-KR respektive KAP-KL)

Familjeskydd AKAP-KR är en förmån som betalas genom en försäkring tecknad av arbetsgivaren hos KPA Pension. Arbetsgivaren anmäler dödsfallet till KPA Pension. Även efterlevande kan anmäla dödsfallet till KPA Pension, till exempel då den anställda avslutat sin anställning och arbetsgivaren inte känner till dödsfallet.

I KAP-KL är efterlevandepension en förmån som betalas av arbetsgivaren. Efterlevande bör därför snarast kontakta arbetsgivaren.

Återbetalningsskydd är kopplad till tjänstepensionsförsäkring i AKAP-KR, KAP-KL och det äldre avtalet PFA. Avser avgiftsbestämd pension som betalats in till en tjänstepensionsförsäkring. Den finns i regel per automatik, men kan ha valts bort av den anställda. Återbetalningsskydd innebär att kapitalet i försäkringen betalas ut till efterlevande. Kontakt tas med den försäkringsgivare där kapitalet placerats.

Tjänstegrupplivförsäkring (TGL-KL)

Anmälan om anställdts eller makes dödsfall ska göras snarast till KPA Tjänstepensionsförsäkring, som administrerar TGL-KL. Arbetsgivaren är skyldig att hjälpa de efterlevande med anmälan. Enligt de preskriptionsregler som gäller från och med 2015 ska dödsfallet ha anmälts – och anspråk på ersättning därmed ha gjorts – senast tio år efter dödsfallet. Annars förfaller (preskriberas) rätten till ersättning.

Arbetsskadeförsäkring (socialförsäkringsbalken)

Vid dödsfall på grund av arbetsskada ska arbetsgivaren göra anmälan om arbetsskada till Försäkringskassan. De efterlevande kan dessutom ansöka om begravningshjälp och efterlevandelivränta hos Försäkringskassan.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL)

Vid dödsfall på grund av arbetsskada ska en anmälan också göras till Afa Försäkring, förutom till Försäkringskassan. Anmälan görs på pappersblanketten "Anmälan vid dödsfall TFA/TFA-KL". Den kan laddas ned från afaforsakring.se eller beställas på telefon 0771-88 00 99.

Pension

Uttagsregler för allmän pension

Uttagsåldrar

Under 2026 gäller 64 år som lägsta uttagsålder för de inkomstgrundade delarna i allmän pension, alltså inkomstpension och premiepension. Inkomstpension och premiepension kan tas ut var för sig men har man rätt till tilläggspension (födda 1938–1953) måste den delen tas ut samtidigt med inkomstpension.

Från och med 2026 är 67 år den lägsta ålder vid vilken man kan få garantipension. De flesta som har rätt till garantipension har varit yrkesarbetande och denna pensionsdel fungerar därför som utfyllnad.

Ansökan om uttag av allmän pension

Huvudregeln för att få ut allmän pension är att den försäkrade själv måste vara aktiv och ansöka skriftligt på en blankett som Pensionsmyndigheten tillhandahåller.

Det enda undantaget från huvudregeln att egen ansökan krävs är att Pensionsmyndigheten kan betala ut pensionen automatiskt till personer som har hel sjukersättning beviljad ända fram till 67-årsdagen. Om automatisk utbetalning gäller för en försäkrad, får hon eller han ett brev från Pensionsmyndigheten några månader före 67-årsdagen. Annars gäller huvudregeln om att egen ansökan måste skickas in.

På ansökan ska den försäkrade ange från vilken månad hon eller han vill ha ut sin pension och om uttaget ska vara helt (100 procent) eller en lägre andel, till exempel 75 procent, 50 procent eller 25 procent.

Det går bra att börja ta ut exempelvis inkomstpension och premiepension vid olika tidpunkter och i olika stora delar. Om den försäkrade har rätt till både inkomstpension och tilläggspension måste uttaget av dessa två delar dock alltid samordnas.

Inkomstpensionstillägget betalas ut automatiskt

Förmånen Inkomstpensionstillägg (se sid 238–239) behöver inte ansökas om separat. Pensionsmyndigheten bedömer och fattar beslut i varje enskilt fall och betalar ut inkomstpensionstillägg automatiskt sedan september 2021 till dem som har rätt till det.

De lägsta uttagsåldrarna har höjts med ett år från och med år 2026.

Det går inte att få ut pension retroaktivt. Huvudregeln är att allmän pension kan beviljas tidigast från och med den månad då ansökan kommit in till Pensionsmyndigheten.

Utförlig information om BTP inklusive länk till en "räknesnurra", där man själv kan beräkna om man har rätt till BTP, finns på pensionsmyndigheten.se/bostadstillagg.

Mer information finns på pensionsmyndigheten.se/forsta-din-pension/valj-och-byt-fonder/ap7-safa-och-statens-ovriga-sparalternativ-for-premiepensionen.

Den fullständiga informationen om pensionsgrundande lön, pensionsavgifter och betalning av pensionsavgift finns i 2-4 §§ i avtalet om AKAP-KR.

Ansökan om bostadstillägg, BTP

Den försäkrade måste själv lämna in en särskild ansökan till Pensionsmyndigheten för att få rätten till bostadstillägg för pensionärer prövad. Blanketter för ansökan om BTP vid ålderspension kan laddas ned och skrivas ut från webbplatsen pensionsmyndigheten.se eller beställas från Pensionsmyndighetens kundservice, tel 0771-776 776.

Ett gott råd är att den försäkrade bör vänta med att göra en ansökan tills hon eller han vet hur stora pensionsutbetalningarna och den samlade inkomsten blir. Myndigheten kan inte fatta beslut förrän det är känt både hur mycket allmän pension och hur mycket avtals-/tjänstepension som den försäkrade får ut. Bostadstillägget kan betalas ut retroaktivt för tre månader.

Särskilt bostadstillägg, SBTP, behöver man inte ansöka om separat. Den förmånen betalas ut automatiskt till den BTP-berättigade som har rätt till även SBTP.

Information om statens förvaltningsalternativ för premiepensionen

Statens förvaltningsalternativ för premiepensionen bygger på två grundfonder, AP7 Aktiefond och AP7 Räntefond. Dessa är byggstenar i Sjunde AP-fondens övriga fonder och ingår också i det ordinarie fondutbudet för premiepensionen.

Till detta ordinarie fondutbud hör också den statliga fonden AP7 Såfa. Förutom att vara fritt valbar är AP7 Såfa också den fond som premiepensionssparare som inte gör ett aktivt val – "icke-väljare" – placeras i.

Arbetsgivarens beräkning och inbetalning av avgifter till AKAP-KR

Pensionsavgiften för AKAP-KR beräknas i procent av varje anställds pensionsgrundande lön. Från och med 2023 gäller 1,5 procentenheter högre avgifter än tidigare. Aktuella pensionsavgifter från och med 2023 är:

- ▲ **6 procent på pensionsgrundande lönedelar under 7,5 inkomstbasbelopp (625 500 kronor 2026) och 31,5 procent på pensionsgrundande lönedelar däröver och upp till 30 inkomstbasbelopp (2 502 000 kronor år 2026).**
- ▲ **6 procent på hela den pensionsgrundande lönen efter att den anställda uppnått den så kallade LAS-åldern (som sedan 2023 är 69 år) enligt 32a § LAS.**

Arbetsgivaren ska beräkna pensionsavgiften för ett halvt kalenderår i taget, uppräknat med förändringen av prisbasbeloppet. Detaljerade instruktioner om hur beräkningen ska göras i olika situationer finns i avtalstextens § 3 Pensionsavgifter.

Inbetalningarna ska göras fyra gånger per år: senast den 31 mars, 30 juni, 30 september och 31 december.

Omval eller flytt av pensionskapital i AKAP-KR och KAP-KL

Valbara försäkringsgivare är de som har anslutit sig till det avgiftsbestämda systemet för kommunala pensionsavtal och systemet gäller även vid omval eller flytt av pensionskapital. Samma valbara försäkringsgivare gäller i både AKAP-KR och den avgiftsbestämda pensionsdelen i KAP-KL.

För mer information om alla produkter, förvaltningsavgifter, omvals- och flyttregler samt blanketter med mera, se valcentralernas hemsidor: pensionsvalet.se och valcentralen.se.

Uttagsregler för ålderspension enligt AKAP-KR

Hela ålderspensionen från AKAP-KR är avgiftsbestämd och den anställda väljer själv försäkringsgivare och kommer överens med försäkringsgivaren om tidpunkt och andra detaljer. Det kan exempelvis gälla partiellt uttag under några år, till exempel 25, 50 eller 75 procent i stället för 100 procent.

Från och med 2026 är 62 år den tidigaste tidpunkten för uttag av AKAP-KR:s ålderspension (ursprungligen 55 år och var 60 år under 2023–2025).

Om den anställda själv inte ansökt om att börja ta ut sin pension vid en viss tidpunkt, påbörjas utbetalningen automatiskt då den anställda fyllt den i 32 a § LAS angivna åldern plus tolv månader. Sedan 2023 är det 69 år plus tolv månader, alltså 70 år.

Huvudregeln är att den avgiftsbestämda ålderspensionen betalas ut månadsvis och livsvarigt. Det krävs en särskild överenskommelse mellan den anställda och försäkringsgivaren om pensionen ska utbetalas under kortare tid. Sedan 2023 är den kortaste utbetalningstiden tio år.

Från och med 2025 finns möjligheten att "pausa" utbetalningar och/eller ändra (förlänga) utbetalningstid

Dessa möjligheter beskrivs i detalj i kapitlet Pension på sid 244–245. I båda fallen – det vill säga uppehåll i pensionsuttag och ändring av utbetalningstid – ska överenskommelse göras mellan den pensionsberättigade och den av henne eller honom valda försäkringsgivaren.

Automatisk utbetalning sker endast om den anställda inte ansöker själv. Den egna ansökan om utbetalningsstart är i så fall den som gäller, oavsett om tidpunkten ligger före eller efter den då automatisk utbetalning annars skulle ha startat.

Uttagsregler för ålderspension enligt KAP-KL

Avtalet om KAP-KL innehåller flera olika pensionsdelar, med olika regler och uttagsåldrar.

Avgiftsbestämd ålderspension

Utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension sker månadsvis och livsvarigt. Om pensionen ska utbetalas under kortare tid, kan överenskommelse ske mellan den anställda och försäkringsgivaren i samband med ansökan om utbetalning.

Den automatiska betalningsmekanism som beskrivs här bygger på den tidpunkt då arbetstagaren den anställda uppnått i 32 a § LAS angiven ålder plus tolv månader.

Sedan 2023 är LAS-åldern 69 år.

Den anställda kommer själv överens med "sin" försäkringsgivare om tidpunkten för när uttaget ska påbörjas, från 2026 dock tidigast från 62 år (tidigare 60 år). Det finns ingen senaste ålder, men om den anställda inte kommit överens med försäkringsgivaren om något annat, påbörjas utbetalningarna automatiskt tolv månader efter att hon eller han fyllt 69 år, det vill säga månaden efter den månad då den anställda fyllt 70 år.

Beroende på vilka regler som respektive försäkringsgivare har, kan den anställda också göra andra överenskommelser. Det kan exempelvis gälla delvis uttag under några år (till exempel 75 procent i stället för 100).

Från och med 2025 finns möjligheten att "pausa" utbetalningar och/eller ändra (förlänga) utbetalningstid

Dessa möjligheter beskrivs i detalj i kapitlet Pension på sid 254–255. I båda fallen – det vill säga uppehåll i pensionsuttag och ändring av utbetalningstid – ska överenskommelse göras mellan den pensionsberättigade och den av henne eller honom valda försäkringsgivaren.

Förmånsbestämd ålderspension

Får tas ut tidigast från och med 61-års månaden och senast från och med månaden efter 67-års månaden. Pensionen kan betalas ut tre månader efter det att arbetsgivaren fått ansökan. Utan ansökan betalas pension ut från och med kalendermånaden efter den då den anställda fyller 67 år, eller den senare kalendermånad efter den då hon eller han avgår från anställningen.

Förtida uttag av förmånsbestämd pension kan ske helt eller partiellt tidigast från 61 års ålder. Tiden räknas dock fram till 65 års ålder om ett förtida uttag görs, det vill säga den så kallade tidsfaktorn räknas fram till 65 års ålder även om uttag sker tidigare. Om pensionen tas ut tidigare, blir dock månadsbeloppet lägre – och förblir lägre livet ut. Det följer av att pensionen betalas ut under en längre tid.

Livränta

Pension enligt KAP-KL betalas som livränta om den försäkrade bytt avtalsområde under den yrkesverksamma tiden och inte arbetar i kommun- och regionsektorn vid pensionsavgång. Pensionsrätten i KAP-KL finns kvar och betalas som livränta vid uttag. Livränta får tidigast tas ut från och med 61-års månaden och senast från och med månaden efter 67-års månaden, med samma möjlighet som i förmånsbestämd ålderspension till ytterligare uppskjutet uttag om den försäkrade fortsatt att arbeta i kommun- och regionsektorn även efter 67 års ålder.

Intjänad pensionsrätt

Intjänad pensionsrätt kallas den "transporterade" pensionsrätt som den försäkrade eventuellt hann tjäna in i det tidigare pensionsavtalet PA-KL innan det ersattes av pensions- och försäkringsavtalet PFA 1998. Intjänad pensionsrätt får tas ut tidigast från och med 61-års månaden och senast från och med månaden efter 67-års månaden, med samma möjlighet som i förmånsbestämd ålderspension till ytterligare uppskjutet uttag om du fortsatt att arbeta i kommun- och regionsektorn även efter 67 års ålder.

Utagsregler för särskild avtalspension

Särskild avtalspension enligt AKAP-KR och KAP-KL

Överenskommen hel särskild avtalspension betalas från 2026 ut till och med månaden före den då 67-årsdagen infaller eller den tidigare tidpunkt då intjänad pensionsrätt eller förmånsbestämd ålderspension betalas ut (eller enligt annan överenskommelse med arbetsgivaren). I AKAP-KR kan såväl hel som partiell särskild avtalspension betalas till 69 år (LAS-åldern). I KAP-KL anges att partiell särskild avtalspension kan betalas längst till 67 år.

Även den partiella pensionen kan upphöra tidigare. Det gäller om intjänad pensionsrätt eller förmånsbestämd ålderspension börjar betalas ut tidigare eller om sysselsättningsgraden ändras eller anställningen upphör på den anställdas initiativ.

Särskild avtalspension för anställda i räddningstjänsten

Särskild avtalspension enligt AKAP-KR:s och KAP-KL:s bestämmelser för anställda i räddningstjänsten får tas ut tidigast från 58 års ålder. Den särskilda avtalspensionen betalas ut längst till och med månaden innan den anställda fyller 65 år.

Läs mer på sid 249 och 259 i kapitlet Pension.

Avgiftsbefrielseförsäkring

Det krävs ingen separat anmälan till Avgiftsbefrielseförsäkringen, men den försäkrade måste skicka in en kopia av Försäkringskassans beslut om sjuk-/aktivitetsersättning eller arbetsskadelivränta för att Afa Försäkring ska få kännedom om försäkringsfallet.

Sammanfattningsvis fungerar Avgiftsbefrielseförsäkringen så att den övertar arbetsgivarens betalning av pensionsavgift till den anställdas avgiftsbestämda ålderspension i AKAP-KR eller KAP-KL i följande situationer:

- ▲ **Den anställda får sjuk- eller aktivitetsersättning från Försäkringskassan och månadspension från AGS-KL. Avgiftsbefrielseförsäkringen betalar pensionsavgiften till motsvarande del som sjukfrånvaron (100, 75, 50 eller 25 procent).**
- ▲ **Den anställda får sjuk- eller aktivitetsersättning tillsammans med arbetsskadelivränta. Avgiftsbefrielseförsäkringen betalar pensionsavgiften till motsvarande del som frånvaron (100, 75, 50 eller 25 procent).**
- ▲ **Den anställda får arbetsskadelivränta, dock utan att samtidigt ha sjuk- och aktivitetsersättning. Exempel: På grund av arbetsskada har den anställda varit tvungen att byta till ett arbete med lägre lön än före skadan. Arbetsskadelivräntan kompenserar inkomstbortfallet och Avgiftsbefrielseförsäkringen betalar in pensionsavgift på motsvarande inkomstdel.**

Även Särskild AGS-KL-förmån omfattas av Avgiftsbefrielseförsäkringen, men upphörde att gälla den 1 oktober 2022. Den gäller dock fortsatt för försäkringsfall som inträffade före den 1 oktober 2022.

Den anställdas anmälan

Anmälan görs samtidigt som anmälan till AGS-KL eller TFA-KL antingen digitalt på afaforsakring.se eller på en pappersblankett. Om den anställdas sjukdom övergår till sjukersättning eller aktivitetsersättning kommer rätten till ersättning från Avgiftsbefrielseförsäkringen att prövas automatiskt. Samma sak gäller om den anställda beviljas arbetsskadelivränta.

Observera dock att den försäkrade själv måste skicka in en kopia av Försäkringskassans beslut om sjuk- eller aktivitetsersättning och/eller arbetsskadelivränta. Afa Försäkring får annars inte kännedom om att Försäkringskassan beviljat någon av dessa förmåner.

Arbetsgivarens uppgiftslämnande

Enligt reglerna för Avgiftsbefrielseförsäkringen betalas pensionsavgiften proportionellt till graden av arbetsoförmåga och därför behöver Afa Försäkring inte längre fråga arbetsgivaren om uppgifter för beräkning av arbetstidsminskning. Afa Försäkring kan dock i vissa fall behöva kontakta arbetsgivaren för att få kompletterande uppgifter.

När arbetsgivaren får veta att Försäkringskassan beslutat om sjuk- eller aktivitetsersättning och att månadsersättning från AGS-KL ska betalas, ska arbetsgivaren inte längre betala pensionsavgift för den del som betalas av Avgiftsbefrielseförsäkringen.

Observera att det bara är sjuk- och aktivitetsersättning och övriga situationer enligt ovan som berättigar till avgiftsbefrielse. Sjukskrivning med sjuklön eller sjukpenning redovisas som arbetad tid. Detta gäller oavsett om anställningen är omreglerad eller inte.

Användbara webbplatser

afaforsakring.se

Afa Försäkrings huvudsakliga uppdrag är att administrera avtalsförsäkringar som gäller vid sjukdom, arbetsskada och (för privatanställda arbetare) dödsfall, arbetsbrist och föräldraledighet. 5,1 miljoner personer omfattas av minst en av dessa försäkringar.

På webbplatsen finns information för ett flertal avtalsområden: privatanställda, kooperativt anställda, statligt anställda samt anställda inom kommun- och regionområdet. Information om försäkringarna finns även på andra språk än svenska. Informationen finns på engelska, polska, arabiska, ukrainska och somaliska.

På afaforsakring.se kan den anställda anmäla sjukdom eller arbetsskada digitalt.

Innehållet i Handboken finns på afaforsakring.se

På afaforsakring.se finns diverse stöd till försäkringsinformatörer, chefer, fackliga representanter och andra som ska sprida information om de kollektivavtalade försäkringarna på arbetsplatsen. Det finns bland annat filmer, bildspel, talande exempel, checklistor och tryckt material. Där finns också all information om utbildningar för försäkringsinformatörer, Regionala dagar med mera.

Innehållet i den här Handboken finns på afaforsakring.se/forsakringshandboken. Där finns även en pdf-fil med den senaste tryckta upplagan.

arbetsskadeguiden.se

Arbetsskadeguiden är en gemensam webbplats som skapats av Försäkringskassan och Afa Försäkring. Den är en ren informationstjänst om vad en person som fått en arbetsskada (olycksfall eller arbetssjukdom) omfattas av och kan ha rätt till. Webbplatsen kräver ingen inloggning, utan bygger på att den som går in får svara på ett antal frågor, anonymt. Sedan kommer en sammanfattning upp, en enkel beskrivning om vilka ersättningar som kan vara aktuella utifrån den specifika situationen och länkar till arbetsskadeanmälan på Försäkringskassans och/eller Afa Försäkrings webbplatser.

efterlevandeguiden.se

Webbportalen Efterlevandeguiden är ett samarbete mellan Försäkringskassan, Pensionsmyndigheten och Skatteverket. Här finns all information som de efterlevande behöver om formalia efter ett dödsfall. På webbplatsen finns dessutom åtskilligt av rent praktiskt inriktat material, som exempelvis en utomordentlig checklista över allt praktiskt, till exempel att förbereda begravning, som de efterlevande behöver göra omedelbart efter dödsfallet, månaderna efter samt året efter (bland annat att deklarerat dödsboet).

minpension.se

Den som vill ha en prognos på hur stor den framtida pensionen blir kan få den på pensionsportalen minpension.se. Den är ett samarbete mellan staten (Pensionsmyndigheten) och pensionsbolagen. Genom pensionsportalen får man en möjlighet att se hur stor den samlade pensionen blir vid olika åldrar och därmed också simulera sin egen framtida pensionärs ekonomi.

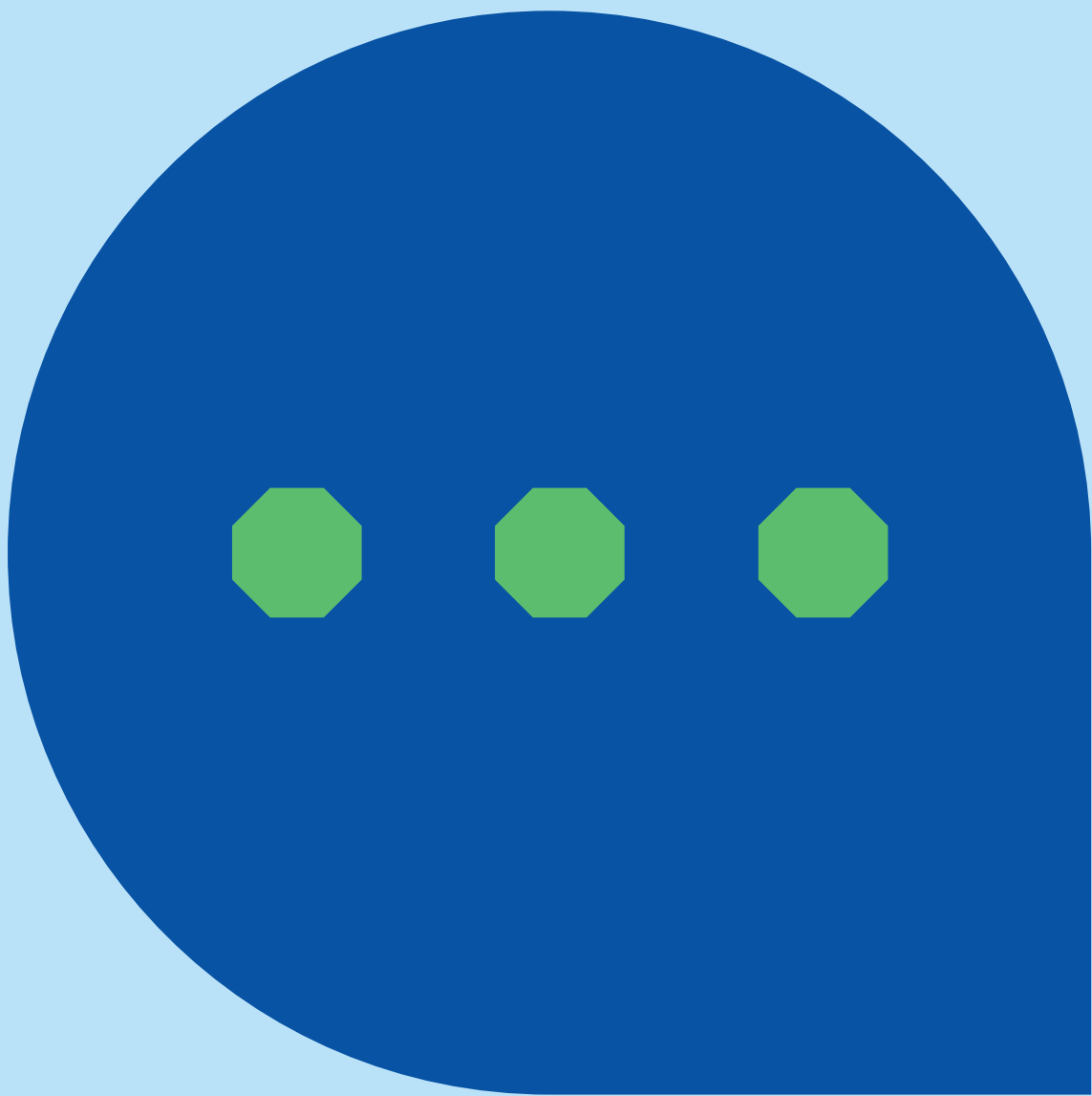
I dagsläget kan man få en prognos på sin samlade pension från det allmänna pensionssystemet och från de flesta tjänstepensionsplaner. Under september 2025 lanserades nya funktioner i avdelningen Uttagsplaneraren som gör det enklare att planera sin pension. Dessutom förändrades upplägget av avdelningen Intjänad pension för att göra informationen tydligare och mer lättillgänglig.

Min Pension-tjänsten är kostnadsfri. När man väl har anmält sig första gången, vilket görs genom att skapa ett användarkonto med e-legitimation (BankID), ligger uppgifterna kvar på den personliga sidan och uppdateras automatiskt. Numera finns i de flesta fall också uppgifter om privat pensionssparande med i Min pension. Om så inte skulle vara fallet kan användaren lägga in sina egna uppgifter och därmed få med dem i den personliga pensionsprognosen.

suntarbetsliv.se

På suntarbetsliv.se får du stöd i arbetet för en frisk arbetsplats. Här finns verktyg, utbildningar och kunskaper för ett väl fungerande arbetsmiljöarbete, baserat på forskning och beprövad erfarenhet. Kostnadsfritt för alla inom kommuner, regioner och kommunala företag! Suntarbetsliv hjälper verksamheten hela vägen: Boka vägledning kring vilket verktyg som passar dig, föreläsning om för den aktuella verksamheten viktiga områden eller rådgivning om friskfaktorer.

**Det går också att komma åt
Min Pension genom att logga
in på pensionsmyndigheten.se**



Att överklaga

Innehåll

Aktuellt 319

Viktigt att ta kontakt om något är oklart 319

Att tänka på vid begäran om omprövning
eller överklaganden 319

Beslut inom socialförsäkringssystemet 320

Omprövning av Försäkringskassans beslut 320

Omprövning av Pensionsmyndighetens beslut 321

Omprövning av beslut inom arbetslöshetsförsäkringen 321

Överklaga till domstol efter omprövning 322

Beslut inom avtalsförsäkringarna 323

Allmän information om omprövning med mera 323

Avtalsgruppsjukförsäkringen, AGS-KL 326

Särskild AGS-KL-förmån 326

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA-KL 327

Kompetens- och omställningsavtal KOM-KR 328

Avgiftsbefrielseförsäkringen 329

Tjänstegrupplivförsäkring TGL-KL 330

Pensionsnämnder 331

Aktuellt

Viktigt att ta kontakt om något är oklart

Detta kapitel handlar om att begära omprövning eller att överklaga. Det första rådet till en försäkrad som är missnöjd – eller bara har frågor – är dock att ta kontakt med den aktuella handläggaren/avdelningen. Att ta kontakt kan vara så enkelt som att ringa upp eller skicka en e-post. En sådan kontakt kan ge kompletterande uppgifter och eventuella missförstånd kan ofta klaras upp.

Att tänka på vid begäran om omprövning eller överklaganden

En begäran om omprövning av ett beslut eller ett överklagande ska alltid vara skriftlig. Det som krävs är den klagandes namn, personnummer och adress, vilket beslut saken gäller, varför den klagande tycker att beslutet är fel och vad den klagande anser att beslutet borde ha varit.

Möjligheten att få rätt vid begäran om omprövning eller vid ett överklagande ökar om man kan tillföra beslutsunderlaget ytterligare något som talar för ens sak. Granska därför kritiskt den utredning som ligger till grund för beslutet.

Anställda som är medlemmar i facket kan alltid vända sig till sin fackliga organisation för att få hjälp att överklaga. Antingen kan förbundet ge det bistånd som behövs eller också kan förbundet på annat sätt hjälpa medlemmen att få tillgång till juridisk eller medicinsk expertis.

Beslut inom socialförsäkringssystemet

Försäkringskassan administrerar de flesta socialförsäkringsförmåner, utom pension. Den som inte är nöjd med Försäkringskassans beslut har rätt att begära omprövning. Det måste ske skriftligt och Försäkringskassan har tagit fram en särskild blankett, FK 7024, för detta.

Begäran om omprövning ska skickas till den adress som står på blanketten. Om den försäkrade efter omprövningen fortfarande är missnöjd, kan man överklaga till förvaltningsrätten.

Omprövning av Försäkringskassans beslut

Lämna synpunkter eller fler uppgifter inför Försäkringskassans beslut

Försäkringskassan kan skicka ett meddelande till den försäkrade om att beslut i hennes eller hans ärende kommer att fattas. I meddelandet står hur den försäkrade ska göra om hon eller han vill lämna synpunkter eller fler uppgifter inför beslutet. Det står också inom vilken tid som eventuella synpunkter/uppgifter ska ha kommit in.

Omprövning av Försäkringskassans beslut i ett försäkringsärende

Beslut om exempelvis sjuk- och aktivitetsersättning, arbetsskadelivränta, merkostnadsersättning och assistansersättning fattas av en tjänsteman med funktionstiteln "beslutsfattare" på Försäkringskassan.

Om den försäkrade är missnöjd med beslutet kan hon/han begära att Försäkringskassan gör en omprövning. Det står på beslutet hur lång tid man har på sig att begära omprövning.

Begäran om omprövning ska alltid vara skriftlig. Använd blanketten FK 7024 och fyll i de uppgifter som efterfrågas. Det är viktigt att alltid besvara frågan på blankettens andra sida ("Varför och på vilket sätt vill du att beslutet ändras?").

Omprövning av Försäkringskassans beslut om återkrav

Om Försäkringskassan har betalat ut för mycket i ersättning, får den försäkrade ett beslut om återkrav. Återkravsbeslutet kan omprövas – men det är viktigt att ändå betala skulden senast på förfallodagen för att slippa dröjsmålsränta.

Även i detta fall gäller att omprövningsbegäran ska vara skriftlig. Använd blanketten FK 7024, kryssa i rutan Annat i frågan "Vilket beslut vill du ha ändrat?" och skriv Återkrav och vilken förmån det gäller.

På Försäkringskassans hemsida, under menyfliken Om Försäkringskassan, finns en sida som heter "Om du inte är nöjd" och där finns mer information och en länk till blanketten FK 7024. Blanketten kan också beställas från Försäkringskassans kundcenter, telefon 0771-524 524.

Omprövning av Pensionsmyndighetens beslut

Beslut som fattas av Pensionsmyndigheten kan avse pensionsgrundande inkomst, PGI, pensionspoäng i det gamla ATP-systemet, barnårsrätt, pensionsrätt i premiepensionen, efterlevandepensioner, bostadstillägg till pensionärer och äldreförsörjningsstöd.

Liksom ifråga om Försäkringskassans beslut måste man alltid först begära omprövning av beslutet. Omprövningsbegäran ska vara skriftlig. Använd blanketten PM 8655 och skicka in den antingen via e-post till Omprovning_Overklagan@pensionsmyndigheten.se eller som papperspost till Pensionsmyndigheten, Box 304, 301 08 Halmstad.

Begäran om omprövning ska senast ha kommit in till Pensionsmyndigheten inom två månader från det att den försäkrade fick del av beslutet. Mer information och eventuella kortare eller längre tidsfrister står i Pensionsmyndighetens ursprungliga beslut.

Omprövning av beslut inom arbetslöshetsförsäkringen

Omprövning av ersättningsbeslut från a-kassan

En arbetslöshetskassas beslut om ersättning kan överklagas till förvaltningsdomstol, men först ska den försäkrade begära omprövning. Om ett beslut överklagas innan det har omprövats, ska överklagandet anses som en begäran om omprövning.

Allmänt gäller att både begäran om omprövning och överklagan ska göras skriftligt. I begäran ska anges vilket beslut som överklagas och den ändring av beslutet som begärs. Begäran om omprövning ska ha kommit in inom två månader från den dag klaganden fick del av beslutet.

När det gäller ett överklagande ska ärendet visserligen prövas av förvaltningsrätten – men själva skrivelsen ska den klagande skicka till a-kassan som har fattat beslutet som överklagas. Det är a-kassan som sedan skickar överklagan vidare till förvaltningsrätten.

Omprövning av beslut som fattats av Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen kan fatta en rad olika beslut. Det kan handla om ersättningsenhetens varning eller avstängning från rätt till exempelvis aktivitetsstöd. Även lokala arbetsförmedlingskontor eller en avdelning för Personligt distansmöte kan fatta beslut som berör den arbetssökande.

För arbetsgivare kan beslut från Arbetsförmedlingen gälla nekad utbetalning av eller begäran om återbetalning av stöd, bidrag eller ersättning.

I samtliga dessa fall ska begäran om omprövning göras skriftligt på en av de blanketter som finns för nedladdning på Arbetsförmedlingens webbplats.

Detaljerad information finns på pensionsmyndigheten.se/for-pensionarer/anmalandringar/sa-begar-du-omprovning
Där finns också en länk till blanketten som bör användas, PM 8655.

Varje a-kassa har sina egna rutiner inklusive blanketter och/eller formulär för omprövning och/eller överklagande.

Blanketter för omprövning av beslut fattade av Arbetsförmedlingen finns på <https://arbetsformedlingen.se/kontakt/omprova-beslut>.

En förteckning över
förvaltningsrätterna finns
på Sveriges Domstolars
hemsida, domstol.se

Överklaga till domstol efter omprövning

Sveriges Domstolar har bra information om hur man går tillväga för att överklaga beslut. Ingångssidan för alla slags överklaganden av myndighetsbeslut är domstol.se/amnen/overklaga-myndighetsbeslut/. Klicka på länken Socialförsäkring för mer information

Förvaltningsrätten

Om Försäkringskassans, Pensionsmyndighetens eller a-kassans omprövning inte leder till att beslutet ändras, har den försäkrade rätt att överklaga till förvaltningsrätten.

Observera att brevet med överklagan inte ska skickas direkt till förvaltningsrätten, utan till den myndighet (eller a-kassa) som fattat det beslut som överklagas. Den aktuella adressen står i Försäkringskassans, Pensionsmyndighetens eller a-kassans beslut efter omprövningen. Där står också när myndigheten senast måste ha överklagandet. Det som sker sedan är att den ursprungliga beslutsfattande instansen kontrollerar att överklagandet kommit in i rätt tid och skickar sedan in det till förvaltningsrätten.

Förutom skälen till varför den försäkrade anser att det överklagade omprövningsbeslutet är felaktigt och hur hon/han vill att det ska ändras, ska den försäkrade skriva sitt namn, personnummer, adress och telefonnummer. Om den försäkrade anlitar ett ombud, ska en fullmakt i original skickas med.

Kammarrätten och Högsta förvaltningsdomstolen

Den som är missnöjd med förvaltningsrättens dom har sedan möjlighet att överklaga till kammarrätten och i sista hand till Högsta förvaltningsdomstolen. Hur man går tillväga vid dessa överklaganden och vad som gäller finns det mer information om i respektive dom.

Allmänt gäller att en försäkrad inte har en automatisk rätt att få sin sak prövad i dessa högre instanser. I både kammarrätten och Högsta förvaltningsdomstolen krävs att domstolen ger så kallat prövningstillstånd. Prövningstillstånd kan ges till exempel om det är av vikt för rätts-tillämpningen att överklagandet prövas – så kallad prejudikatsdispens.

Beslut inom avtalsförsäkringarna

Afa Försäkring administrerar försäkringarna AGS-KL, TFA-KL och Avgiftsbefrielseförsäkringen. KPA Tjänstepensionsförsäkring handhar TGL-KL. I alla försäkringar utom TGL-KL har den försäkrade möjligheten att begära omprövning av beslutet och att begära prövning i Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar. I TGL-KL finns istället en omprövningsmöjlighet via den rådgivande nämnden samt skiljenämnden (se sid 330). Ett alternativ för den som är missnöjd med ett beslut är att ansöka om stämning vid allmän domstol.

Allmän information om omprövning med mera

Tänk på att skadeanmälan eller anmälan om försäkringsfall ska vara fullständig och innehålla alla efterfrågade uppgifter och handlingar. Riskera inte ett avslagsbeslut på grund av ofullständig anmälan!

Ny prövning av skadeavdelningen

En försäkrad som är missnöjd med ett beslut ska i första hand vända sig till den aktuella skadeavdelningen och begära en ny prövning av det beslut som hon eller han är missnöjd med. Kontaktuppgifter finns på beslutsbrevet från Afa Försäkring.

Missnöje, missförstånd, oklarheter och klagomål

Missnöje, missförstånd och oklarheter går inte alltid att undvika men kan oftast lösas. Det kan till exempel vara att den försäkrade anser sig ha blivit illa bemött, att handläggningen tar lång tid eller att den försäkrade har andra synpunkter på Afa Försäkrings hantering av ärendet.

Det första som den försäkrade bör göra är att så snart som möjligt kontakta ärendets handläggare. Kontaktuppgifter finns i beslutsbrevet från Afa Försäkring. Ett samtal kan ge kompletterande uppgifter och missförstånd kan klaras upp. Den försäkrade kan också vända sig till handläggarens chef.

Afa Försäkrings Klagomålsansvariga

Afa Försäkrings Klagomålsansvariga innebär en extra möjlighet för de försäkrade att komma till tals och för Afa Försäkring att fånga upp problem och förebygga att nya uppstår.

Klagomålsansvarig hanterar serviceklagomål. Med serviceklagomål avses att en försäkrad i ett enskilt ärende framför konkret missnöje med Afa Försäkrings formella hantering av ärendet, till exempel missnöje med handläggningstid, tillgänglighet eller bemötande.

Klagomålsansvarig ska svara så snart som möjligt. Den försäkrade ska få svar eller information om när svar kan lämnas inom 14 dagar.

Omprövningsavdelningen kan ompröva beslut i ärenden där slutlig ställning tagits från och med den 1 oktober 2007 om den försäkrade tillhör avtalsområde kommuner och regioner. Andra regler gäller för tidigare beslut, kontakta Afa Försäkring för mer information.

På afaforsakring.se/mina-sidor finns en ny funktion som gör det möjligt för den försäkrade att begära omprövning hos Omprövningsavdelningen av sitt arbetsskadeärende digitalt. I de ärenden där omprövning blir aktuellt kommer en knapp att visas som gör det möjligt att fylla i information i ett formulär samt bifoga dokument och sedan skicka in begäran.

Kontaktuppgifter till klagomålsansvarig:

Telefon: 08-696 35 70

Kontaktformulär: www.afaforsakring.se/kundtjanst/guider-och-instruktioner/om-du-inte-ar-nojd/kontakta-klagomalsansvarig

Adress: Klagomålsansvarig, Afa Försäkring, Box 3200, 103 63 Stockholm

Afa Försäkrings Omprövningsavdelning

Afa Försäkrings Omprövningsavdelning handlägger sakklagomål. Med sakklagomål avses att den försäkrade begär att ett slutligt ställningstagande på skadeavdelning i ett försäkringsärende ska omprövas i sak (begäran om omprövning). Slutligt ställningstagande på skadeavdelning kan ske genom:

▲ **slutligt beslut i en delfråga under försäkringsärendets gång, samt**

▲ **slutlig ställning (TFA-KL) eller slutligt beslut (AGS-KL) i samband med att ärendet avslutas.**

Omprövningsavdelningen gör en ny, självständig prövning av de tvistiga frågorna och har rätt att fatta beslut som ändrar Afa Försäkrings (det vill säga skadeavdelningens) ställningstagande helt eller delvis. Att begära omprövning är kostnadsfritt.

Observera att Omprövningsavdelningen inte prövar ärenden som rör Särskild AGS-KL-förmån. Denna förmån har visserligen upphört för försäkringsfall från och med den 1 oktober 2022, men prövning av tidigare inträffade försäkringsfall kan förekomma även efter detta datum. För närmare information hänvisas till sid 326–327 i detta kapitel.

Begäran om omprövning ska vara skriftlig och innehålla skälen till varför den försäkrade anser att Afa Försäkrings ställningstagande ska ändras.

Reglerna för omprövning skiljer sig något åt beroende på vilken av försäkringarna det gäller. Läs mer nedan under respektive försäkrings rubrik längre fram i detta kapitel. Närmare information finns också i den besvärshänvisning som följer med Afa Försäkrings ställningstagande i ärendet.

Kontaktuppgifter till Omprövningsavdelningen Afa Försäkring:

Box 162 43

103 24 Stockholm

Telefon: 020-44 04 64

Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar

Om den försäkrade fortfarande är missnöjd efter Omprövningsavdelningens beslut, kan hon eller han begära prövning av beslutet i Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar. Den här prövningen kallas skiljeförfarande och innebär att ärendet prövas slutligt. En skiljedom kan inte överklagas.

Den försäkrade kan skriva ett eget brev för att begära prövning eller använda Skiljenämndens PDF-mall som heter "Påkallelsekrift". Mallen kan fyllas i på webben men måste printas ut på papper för att kunna undertecknas.

Oavsett om man använder mallen eller skriver ett eget brev ska följande alltid finnas med:

- ▲ **Uppgift om vilket beslut som prövningsbegäran gäller, hur den försäkrade vill att beslutet ska ändras och vilka skäl som hon eller han har för ändring av beslutet.**
- ▲ **Kopia av Omprövningsavdelningens beslut.**
- ▲ **Den försäkrades namn, personnummer, ärendenummer, adress och telefonnummer samt eventuell facktillhörighet.**

Begäran om prövning ska skickas till:
Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar
101 56 Stockholm

Skiljenämnden består av ledamöter som utses av arbetsmarknadens parter. Arbetsmarknadens parter utser gemensamt en ordförande som är lagfaren domare.

Viktig information om kostnader

Att begära omprövning hos Omprövningsavdelningen Afa Försäkring är, som nämnts ovan, kostnadsfritt.

För prövning i Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar – alltså steget efter Omprövningsavdelningen – är reglerna däremot olika beroende på när skadan är anmäld.

- ▲ **I ärenden, där skadeanmälan sänts till Afa Försäkring före den 1 oktober 2007, tas ingen avgift ut.**
- ▲ **I ärenden, där skadeanmälan sänts till Afa Försäkring den 1 oktober 2007 eller senare, är avgiften fyra procent av prisbasbeloppet (2 368 kronor år 2026).**

Avgiften betalas till Fora, bankgirokonto 5131-6099. Vid betalning måste namn anges.

Mallen finns på
[skiljenamnden.se/
wp-content/uploads/
Pakallelsekrift-
2018-02-01.pdf](https://skiljenamnden.se/wp-content/uploads/Pakallelsekrift-2018-02-01.pdf)

Om skiljenämndens beslut helt eller delvis går på den klagandes linje, betalas avgiften tillbaka. Trots avgiften är det fortfarande ekonomiskt förmånligare att begära skiljenämndsprövning än att inleda rättsligt förfarande i allmän domstol.

I skiljenämnden får den försäkrade vid förlust betala sina egna ombudskostnader, om sådana kostnader finns. Däremot behöver hon/han inte betala Afa Försäkrings kostnader eller skiljenämndens kostnader. Om Afa Försäkring förlorar kan skiljenämnden besluta att Afa Försäkring ska betala den försäkrades ombudskostnader.

Om den försäkrade väljer att inleda rättsligt förfarande i allmän domstol, får hon/han vid förlust däremot som huvudregel betala både sina egna rättegångskostnader och Afa Försäkrings rättegångskostnader. Om Afa Försäkring förlorar tvisten betalar Afa Försäkring som huvudregel såväl sina egna som den försäkrades rättegångskostnader.

Avtalsgruppsjukförsäkringen, AGS-KL

- ▲ **I första hand ska den försäkrade vända sig till skadeavdelningen och begära en ny prövning.**
- ▲ **Omprövning kan begäras, skriftligt, hos Omprövningsavdelningen. Rätten att begära omprövning omfattar endast slutliga beslut. Rätten att begära omprövning preskriberas inte, det vill säga att det inte finns någon sista möjliga tidpunkt vid vilken man kan begära omprövning.**
- ▲ **Den som är missnöjd med Omprövningsavdelningens beslut kan begära att det provas i Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar eller ansöka om stämning vid allmän domstol.**

Särskild AGS-KL-förmån

Rådgivningsnämnden för Särskild AGS-KL-förmån

Omprövningsavdelningen på Afa Försäkring omprövar inte ärenden som rör Särskild AGS-KL-förmån. För det finns Rådgivningsnämnden för Särskild AGS-KL-förmån, som lämnar råd, anvisningar och utlåtanden avseende tolkning och tillämpning av Särskild AGS-KL-förmån på begäran av part, part i försäkringsavtal eller anställd. Beslut i nämnden ska vara enhälligt.

Rådgivningsnämnden består av sex ledamöter. Till nämnden utser Sveriges Kommuner och Regioner tre ledamöter, Svenska Kommunalarbetsförbundet en ledamot och övriga arbetstagarparter i detta avtal utser gemensamt två ledamöter. För varje ledamot ska en ersättare utses i samma ordning

Observera att Särskild AGS-KL-förmån upphörde den 1 oktober 2022. Försäkringsfall inträffade dessförinnan omfattas av övergångsregler enligt vilka ersättning kan lämnas enligt tidigare gällande försäkringsvillkor för AGS-KL.

Skiljenämnden för Särskild AGS-KL-förmån

Tvist om tolkning eller tillämpning av försäkringen kan av part i tvisten hänskjutas till Skiljenämnd för Särskild AGS-KL-förmån för slutligt avgörande. Tvistefrågan ska dock först ha behandlats i Rådgivningsnämnden för Särskild AGS-KL-förmån. Skiljenämnden beslutar om part som begär det ska få tillfälle att föra sin talan muntligt.

Skiljenämnden för Särskild AGS-KL-förmån består av sju ledamöter, varav en ledamot också är ordförande. Sex ledamöter och ersättare utses i samma ordning som gäller för Rådgivningsnämnden för Särskild AGS-KL-förmån (se ovan). Ordförande och ersättare för henne eller honom utses gemensamt av de organisationer som utsett de övriga ledamöterna.

Kostnaden för ordförandes medverkan delas lika mellan arbetsgivar- och arbetstagersidan.

Trygghetsförsäkring vid arbetsskada, TFA-KL

Följande gäller för beslut enligt villkoren för TFA-KL. Observera att särskilda regler gäller för beslut om vållande, våld, misshandel, hot och synnerliga skäl – se respektive avsnitt nedan.

Allmänt om ny prövning, omprövning, skiljenämnd

- ▲ **I första hand ska den försäkrade vända sig till skadeavdelningen och begära en ny prövning.**
- ▲ **Omprövning kan begäras av slutligt beslut i en delfråga under försäkringsärendets gång och av slutlig ställning i samband med att ärendet avslutas. Omprövning måste begäras senast sex månader från det att Afa Försäkring (det vill säga skadeavdelningen) tog slutlig ställning.**
- ▲ **Den som är missnöjd med Omprövningsavdelningens beslut kan begära att det provas i Skiljenämnden för arbetsmarknadsförsäkringar eller ansöka om stämning vid allmän domstol.**

Ny prövning av Vållandenämndens beslut

Om Vållandenämnden vid sin första prövning gjort en bedömning till den försäkrades nackdel, kan hon/han begära ny prövning. Vållandenämnden kan då ta upp frågan om vållande om den försäkrade inkommer med nya uppgifter.

Även vid begäran om ny prövning av vållande ska den arbetsgivare som den försäkrade anser vara vållande ha möjlighet att lämna sina synpunkter på de nya uppgifterna. Observera att det ankommer på den försäkrade att se till att arbetsgivaren får denna möjlighet.

Om den försäkrade inte har fler eller nya uppgifter kan hon/han föra talan vid allmän domstol och begära att ersättning för inkomstförlust ska bestämmas enligt skadeståndslagen.

Ny prövning vid våld, misshandel, hot och synnerliga skäl (skadedatum före den 1 april 2012)

Skaderegleraren på Afa Försäkring kan fatta beslut att:

- ▲ **våld/misshandel föreligger när den försäkrade varit utsatt för fysiskt våld och i vissa fall även vid hot, eller att**
- ▲ **synnerliga skäl föreligger vid vissa skador på brandpersonal (enligt särskilt avtal från och med den 1 april 1997).**

I övriga ärenden rörande synnerliga skäl samt vid prövning av om ett hot kan jämsställas med våld beslutar representanter för de avtalsslutande parterna för TFA-KL. För att ett ärende ska godkännas ska samtliga ledamöter vara eniga.

En bedömning att våld/misshandel eller synnerliga skäl inte föreligger kan inte omprövas av Omprövningsavdelningen och inte heller prövas i skiljenämnden. Orsaken är att det berör en fråga utöver villkoren. Beslutet, som är ett tjänstemannabeslut, kan ändå prövas på nytt av de avtalsslutande parterna. Parterna omprövar också sitt eget beslut om den försäkrade begär det och nya fakta tillförs ärendet.

Kompetens- och omställningsavtal KOM-KR

Avtalet administreras av Kollektivavtalsstiftelsen Omställningsfonden KOM-KR.

Styrelse och beredningsgrupp

Omställningsfondens styrelse bestämmer, utifrån stiftelsens ändamål, riktlinjer i kollektivavtal och parternas anvisningar om utformning och omfattning av olika insatser och förmåner inom fondens verksamhet. Till styrelsen är en beredningsgrupp knuten som bereder ärenden inför styrelsebeslut.

Rådgivningsnämnd

Rådgivningsnämnden för Kompetens- och omställningsavtalet KOM-KR består av sex representanter från arbetsmarknadens organisationer inom avtalsområdet. Nämnden utser inom sig en ordförande för ett kalenderår i taget.

Rådgivningsnämndens uppgift är att, på begäran av endera eller båda parter i avtalet, lämna utlåtande om tolkning och tillämpning av bestämmelserna om omställningsförmåner enligt KOM-KR på begäran av part.

Handläggning av tvister

Tvister om tolkning och tillämpning av bestämmelserna om omställningsförmåner enligt KOM-KR handläggs i den ordning som föreskrivs i KHA (Kommunalt huvudavtal) respektive Sobonas förhandlingsordningsavtal. För sådan tvist gäller inte 35 § MBL.

Om någon av parterna efter att förhandlingsskyldigheten är fullgjord önskar fullfölja tvisten ska parten lämna tvisten till skiljenämnden för slutligt avgörande. Det ska göras inom fyra månader från det att förhandlingen avslutats. Före avgörande i skiljenämnden ska tvistefrågan ha behandlats i rådgivningsnämnden.

Om parten begär det ska tvisten istället handläggas enligt lagen om rättegång i arbetstvister, LRA.

Skiljenämnd för Kompetens- och omställningsavtalet

Skiljenämnden består av sju ledamöter, varav en ledamot också är ordförande. Sex ledamöter och ersättare för dessa utses i samma ordning som gäller för rådgivningsnämnden. Ordföranden och ersättare utses gemensamt av de organisationer som utsett de övriga ledamöterna. Skiljenämnden för KOM-KR är även skiljenämnd för de tidigare gällande avtalen KOM-KL och AGF-KL.

Före avgörandet i skiljenämnden ska tvistefrågan ha behandlats i rådgivningsnämnden. Motsvarande bör också gälla inför domstolsbehandling. Skiljeförfarandet innebär att det aktuella beslutet prövas slutligt. En skiljedom kan inte överklagas.

De centrala parterna i KOM-KR svarar var och en för sina kostnader som följer av skiljenämnds-förfarandet.

Avgiftsbefrielseförsäkringen

För beslut enligt villkoren för Avgiftsbefrielseförsäkringen gäller andra regler. Bland annat är det inte Omprövningsavdelningen utan en partssammansatt nämnd som den försäkrade ska vända sig till. Inledningsvis gäller att den försäkrade i första hand ska vända sig till skadeavdelningen och begära en ny prövning.

Rådgivandenämnden

Nästa steg är att den försäkrade kan begära att ärendet tas upp i den rådgivande nämnden för Avgiftsbefrielseförsäkringen. Nämnden består av sex representanter från arbetsmarknadens organisationer inom det kommunala avtalsområdet.

Begäran om prövning ska vara skriftlig och innehålla skälen till varför den försäkrade anser att beslutet ska ändras.

Skiljenämnd för Avgiftsbefrielseförsäkringen

Är den försäkrade inte nöjd med Rådgivandenämndens beslut kan hon/han gå vidare och begära skiljeförfarande. Begäran om prövning i Skiljenämnd för Avgiftsbefrielseförsäkringen ska vara skriftlig och innehålla skälen till varför man anser att beslutet är felaktigt.

Skiljenämnden består av sju ledamöter, varav en ledamot också är ordförande. Ledamöterna utses av arbetsmarknadens organisationer inom det kommunala avtalsområdet.

Tjänstegrupplivförsäkring TGL-KL

TGL-KL handhas av KPA Tjänstepensionsförsäkring. Adressen är:

KPA Tjänstepensionsförsäkring

106 85 Stockholm

Telefon: 0771-650 500

Webbplats kpa.se/privatperson/

Det första steget för en efterlevande som är missnöjd med ett beslut är att vända sig till den handläggande avdelningen på KPA Tjänstepensionsförsäkring och begära en omprövning av det beslut som hon/han är missnöjd med. I nästa steg kan den efterlevande vända sig till den partssammansatta rådgivande nämnden.

Rådgivande nämnd

Den rådgivande nämnden för TGL-KL fungerar som ett rådgivande organ vid tolkning och tillämpning av försäkringsvillkoren. Arbetsgivaren, den försäkrade eller efterlevande kan begära att en fråga som angår dem ska tas upp i nämnden.

Begäran om prövning ska vara skriftlig och innehålla skälen till varför man anser att beslutet ska ändras.

Skiljenämnd

Vid tvist om tolkning och tillämpning av försäkringsvillkoren kan den som är part i tvisten alltid överlämna frågan till bindande avgörande i skiljenämnden för TGL-KL.

Även till skiljenämnden ska överklagandet göras skriftligt och innehålla skälen till varför man anser att beslutet blivit felaktigt. Skiljeförfarandet innebär att det aktuella beslutet provas slutligt. Det kan därefter inte överklagas.

Pensionsnämnder

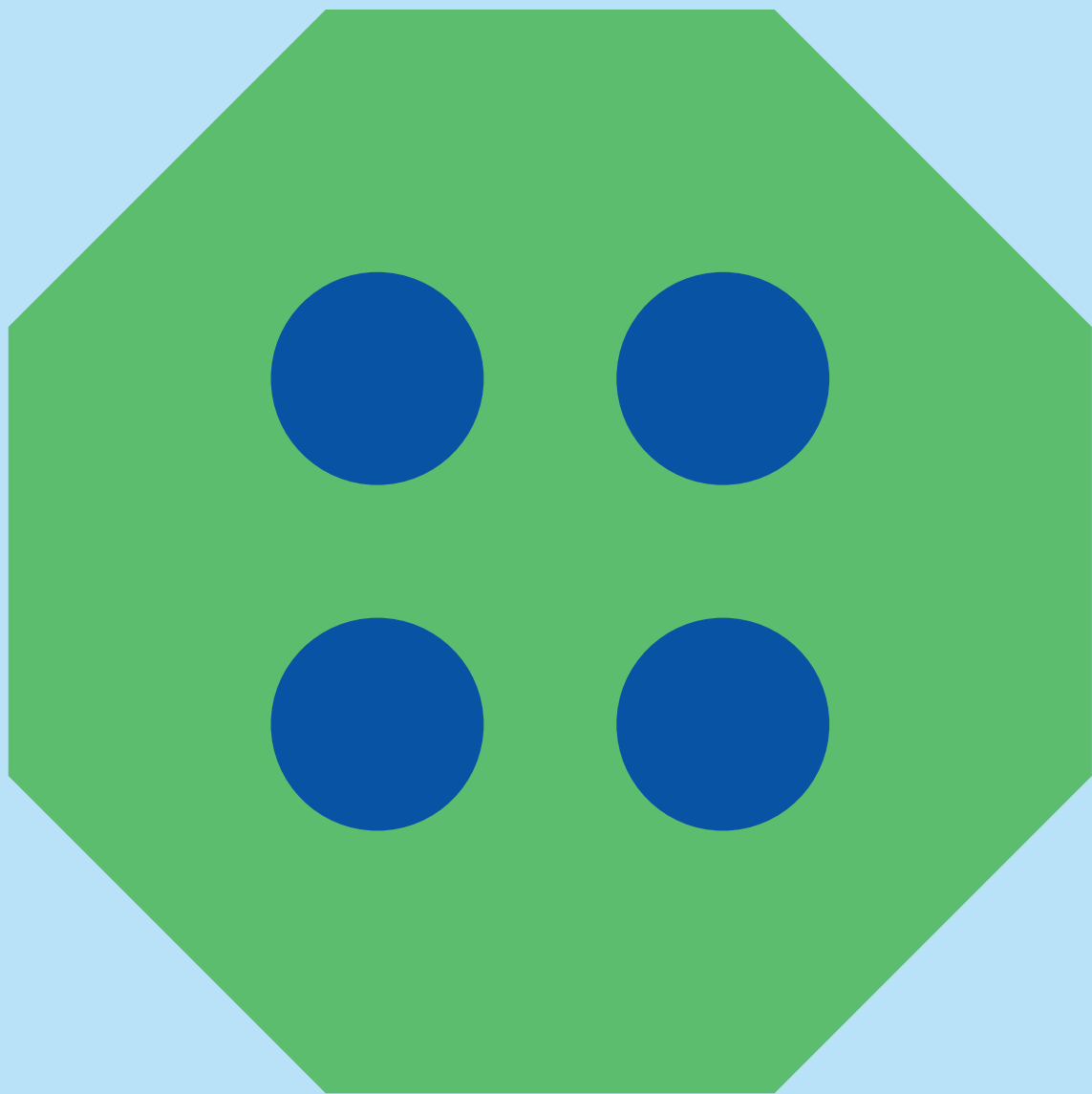
För AKAP-KR samt även för KAP-KL, PFA-98 och PFA-01

Pensionsnämnden består av sex representanter för avtalsparterna på arbetsgivar- och arbetstagsidan. Nämnden utser en opartisk ordförande som inte har rösträtt och som inte får vara representant för t.ex. parterna eller en pensionsadministratör eller försäkringsgivare.

Pensionsnämnden har bland annat till uppgift att lämna utlåtande om tolkning och tillämpning av pensionsavtalen, och att godkänna försäkringstekniska riktlinjer. Parterna, KKP (Kollektivavtalsstiftelsen för avtalsvård av Kommunal Pension), pensionsadministratör och av pensionsnämnden godkänd försäkringsgivare får ta upp ärenden i nämnden.

Skiljenämnd

Innan ett ärende tas upp i skiljenämnden måste det först ha varit uppe för beslut i pensionsnämnden. Motsvarande bör också gälla inför domstolsbehandling. Skiljenämnden består av sju ledamöter varav en ordförande som de organisationer som utsett de övriga sex ledamöterna utser gemensamt. De centrala parterna svarar var och en för sina kostnader i skiljenämnden. Kostnaden för ordförandens medverkan delas lika mellan arbetsgivar- och arbetstagsidan. Skiljenämndens kansli finns hos Sveriges Kommuner och Regioner, SKR.



Index

Index

A

A-kassa	19, 168-169, 302
AGS-KL, Avtalsgruppsjukförsäkring	18, 73-74, 85-91, 285-287
AGS-KL Rehabilitering	151-152, 300-301
AKAP-KR, Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension	18, 241-252, 308-309
Aktivitetssättning	35, 78-80, 154-155, 235-236, 269-271, 284-285, 312
Aktivitetsstöd	19, 67, 170, 234, 287, 321
Aktiva omställningsinsatser (KOM-KR)	175
Aktuellt, se <i>Nyheter 2026</i>	
Akuttid, ersättningar under	112, 114-120, 124
Allmän pension	231-239
Allmänt tandvårdsbidrag, ATB	19
Allmänt villkor (i arbetslöshetsförsäkringen)	165-166
Anmälan och annat praktiskt (kapitlet)	273-315
Anställningsskydd (LAS-ålder), koppling till pension	29, 122, 229, 244, 310, 311
Anställningsskydd vid sjukdom	148
Antagandeinkomst	20, 80, 236
Antagen pensionsbehållning	20, 193
Arbetsanpassning	143, 144, 147, 152
Arbetsförmåga, prövning av – modell för prövning ("Rehabiliteringskedjan")	34, 68-70, 146-148
Arbetshjälpmedel, bidrag till	84, 150, 300
Arbetslivsinriktad rehabilitering	142, 143, 149, 151, 299
Arbetslöshet (kapitlet) se <i>Omställning och arbetslöshet (kapitlet)</i>	
Arbetslöshetsförsäkring, ny fr o m den 1 oktober 2025	163-170
Arbetsplatsinriktad rehabiliteringsstöd	145, 299
Arbetsssjukdom	110, 111, 115-116, 118-119, 120, 133, 293-298
Arbetsssjukdomar, några beskrivningar	294-298
Arbetssskada (kapitlet)	93-135
Arbetssskada, definitioner	104-107
Arbetssskadesjukpenning	20, 91, 114
Arbetsbetsberäknad sjukpenning	64
Arbetsvillkoret i arbetslöshetsförsäkringen (se <i>Arbetslöshetsförsäkring, ny fr o m den 1 oktober 2025</i>)	
Arbetsmarknadspolitiska program	170
Arv och testamente	211-215
Arvsförordning, europeisk	211
Assistansersättning	21, 84
Avgift för skiljenämndsprövning	325

Definitioner och korta förklaringar till många av uppslagsorden finns i kapitlet *Förkortningar och begrepp*, på sid 17–39.

Avgiftsbefrielseförsäkring (kapitlet)	265-271
Avgiftsbefrielseförsäkring	
anmälan till	271, 312-313
ersättningsbar arbetsförmåga	270
försäkringsgrundande anställningstid	268
vid Särskild AGS-KL-förmån	269-270
Avgiftsbestämd ålderspension	
AKAP-KR	242-252
allmän pension	232-233, 234-235
KAP-KL	254-255

B

BankID, se <i>e-legitimation</i>	
Barnbelopp i TGL-KL	205
Barnlivränta	208
Barnpension	194, 200, 305
Basbelopp, tre olika	276-277
Befintligt skick, försäkrad i	111
Begravningshjälp / ersättning för begravningskostnader	204, 208, 306
Bevisregel för prövning av arbetsskada	111
Bilstöd	84, 127
Boendetilägg	21, 83-84, 285
Bostadstillägg för pensionärer (BTP och SBTP)	21, 35, 82-84, 236-238, 285, 308
Bouppteckning	214
Bruttopensionsavtal (PA-KL, PAK/LPAK)	261

C

Cancer, försäkringsskydd vid	101, 106, 133, 297
Covid-19	22, 107, 298

D

Dagsersättning, AGS-KL	18, 75-76, 85-88, 285-287
Bostadstjänst (se <i>Arbetslöshetsförsäkring, ny fr o m den 1 oktober 2025</i>)	
Dagpenning från a-kassan (se <i>Arbetslöshetsförsäkring, ny fr o m den 1 oktober 2025</i>)	
Deltidsarbetslöshet, regler för arbetslöshetsersättning vid (se <i>Arbetslöshetsförsäkring, ny fr o m den 1 oktober 2025</i>)	
Digital anmälan på afaforakring.se	285-286, 289-290
Domstolsprövning	59, 211, 321, 322, 326, 328
Dödsfall (kapitlet)	181-219
Dödsfall p g a arbetsskada	98, 191, 207-210, 306

E

E-legitimation (BankID)	233, 236, 282, 285, 289, 299, 302, 315
Efterlevandeguiden	190, 304, 305, 315

Efterlevandepension enligt KAP-KL	199-200, 306 se även <i>Familjeskydd i AKAP-KR</i>
Efterlevandepension enligt lag	193-196, 304-305
Efterlevandepensionsunderlag (EPU)	22, 193-194
Efterlevandeskydd i premiepensionen	196
Efterlevandestöd till barn	195
Efterskydd	22, 91, 133, 163, 202-203, 268, 269
Egenkostnadsbelopp se <i>Högstkostnadsskydd, läkarvård och medicin</i>	
Ekonomisk invaliditet	22, 113
Ersättning vid ledighet från arbetet (KOM-KR)	176
Europeisk arvsförordning	211

F

Familjeskydd i AKAP-KR	23, 197-198, 200, 250, 306
Flytträtt för pensionskapital	23, 250, 252
Fortsatt sjukpenning, se <i>Sjukpenning på normalnivå</i>	
Forskning, Afa Försäkrings stöd til	102
Fortsättningsförsäkring TGL-KL	203
Framtida inkomstförlust	122-123
Fribelopp	
för bostadstillägg, BTP	82, 236
vid arbete under sjukersättning	88, 156
Frikort, se <i>Högstkostnadsskydd, läkarvård och medicin</i>	
Funktionsnedsättning	78, 84, 109, 110, 113, 125, 150
Färdolycksfall	106, 109, 115, 118, 129, 135, 293
Förebyggande arbetsmiljöarbete	108, 143
Förebyggande insatser (KOM-KR)	174
Förebyggande sjukpenning	114, 150-151
Förhöjt prisbasbelopp	23, 276
Förkortningar och begrepp (kapitlet)	17-39
Förlust av underhåll, ersättning för	110, 133, 209
Förlängd omställningspension	193-194
Förlängd omställningslivränta	207-208
Förlängd sjukpenning (numera namnbytt), se <i>Sjukpenning på fortsättningsnivå</i>	
Förlängd sjukpenning vid nytt läkarintyg (ny regel fr o m 2025-09-29)	283
Förlängt studiestöd (KOM-KR)	173-174
Förmånsbestämd ålderspension i KAP-KL	24, 29, 242, 255-257, 267, 310-311
Förmånstagare och -förordnande	24, 190, 196, 199, 203-204, 208, 215, 216

Förstadagsintyg	55, 59, 282
Försäkringsgrundande anställningstid i AGS-KL	86, 91, 268
Försäkringsinformatör, uppdraget	5
Försäkringskassan	24
Försörjningsstöd	24
Förtidspension, se <i>Sjukersättning</i>	
Förtroendevaldas TFA/TFA-KL	134-135
Förvaltningsrätten	24, 320, 321, 322

G

Garantiersättning (i sjuk-/aktivitetsersättning)	81
Garantipension	25
i allmänna ålderspensionen	25, 229, 233-234, 238, 307
efterlevandestöd till barn vid dödsfall	195
till vuxen efterlevande	195
Grundbelopp i TGL-KL	204-205
Grundförsäkringen (se <i>Arbetslöshetsförsäkring, ny fr o m den 1 oktober 2025</i>)	
Grundvillkoret i arbetslöshetsförsäkringen (se <i>Inkomstvillkor i arbetslöshetsförsäkringen samt Arbetslöshetsförsäkring, ny fr o m den 1 oktober 2025</i>)	

H

Handikappersättning (förmån som har upphört, se <i>merkostnadsersättning</i>)	25, 81
Hemarbete, försäkringsskydd enligt TFA-KL	105
Hot, våld och misshandel	109, 115, 128, 132, 327, 328
Högstkostnadsskydd, läkarvård och medicin	25, 60-62
Högriskskydd, allmänt och särskilt	57
Högsta förvaltningsdomstolen	25, 69, 78, 322
HÖK, Huvudöverenskommelse	25, 171

I

ILO, International Labour Organization	26, 110, 118
Individuellt grundläggande stöd (KOM-KR)	172, 173
Inkomstbasbelopp	276-277
Inkomstbortfallsförsäkringen (se <i>Arbetslöshetsförsäkring, ny fr o m den 1 oktober 2025</i>)	
Inkomster som ger pensionsrätt, se <i>Pensionsgrundande inkomster i allmän pension</i>	
Inkomstförlust, ersättning från TFA-KL	114-116, 117, 122-123, 124
Inkomstindex (som grund för inkomst basbelopp)	277
Inkomstpension	26, 232-233, 234, 307

Inkomstpensionstillägg	26, 238-239, 307
Inkomsttak	
AGS-KL	75
AKAP-KR eller KAP-KL	241, 243,
245-247, 249, 253-254, 255	
allmän pension	234-236
arbetsskadelivränta enligt SFB	122
arbetslöshetsförsäkring	164
rehabiliteringspenning	149
rehabiliteringspenning i särskilda fall	149
rehabiliteringstillägg enligt	
kollektivavtal	150
sjuk-/aktivitetsersättning	80-81
sjuklön enligt kollektivavtalet	75
sjuklön enligt lag (har ej	
inkomsttak)	55
sjukpenning	62
sjukpenning i särskilda fall	66
smittbärrapenning	74
TFA-KL	114-116, 122
vid tvist om sjuklön	59
Inkomstvillkor (i arbetslöshets-	
försäkringen)	166-167
Intjänandeålder	
AKAP-KR	243
allmän pension	234-235
KAP-KL	254
TPA-18	38
Intjänad pensionsrätt i KAP-KL	27, 253,
256, 311	
Invaliditetstid, ersättningar under ..	12, 122-126

J

Juridiken kring dödsfall	211-215
--------------------------------	----------------

K

Kalenderdagsberäknad	
sjukpenning	64
KAP-KL, KollektivAvtalad Pension	253-261
KAP-KLs efterlevandepensioner 199-200, 306	
se även <i>Familjeskydd i AKAP-KR</i>	
Kammarrätten	322
Karensavdrag (arbetsskadesjukpenning) ..	114
Karensavdrag (inget vid förebyggande	
sjukpenning)	151
Karensavdrag (sjukdom)	51, 53, 54, 56-57,
63, 64, 72, 114, 151	
Karensbelopp i TFA-KL	
(tas inte längre ut)	27, 109, 118, 119
Karensdagar i arbetslöshets	
försäkringen	169
Klagomålsansvarig hos	
Afa Försäkring	323-324
KKP, Kollektivavtalsstiftelsen för avtalsvård	
av Kommunal Pension	27, 331
KOM-KR, Kompetens- och	

omställningsavtal	28, 171-178
insatser och stöd under	
anställning	173-175
insatser och stöd vid avslut	
av anställning	175-177
strategiskt stöd till arbetsgivaren	175
Kompletterande omställningsersättning	
(KOM-KR)	177
Kompletterande studiestöd efter anställning	
(KOM-KR)	175-176
Konsumentprisindex (som grund för	
prisbasbelopp)	276
Konsumtionsstödet i BTP (tilläggsbeloppen	
fr.o.m. 66 års ålder)	28, 237
Kortvarigt studiestöd (KOM-KR)	174
Kostnader	
arbetsgivarens	55, 57, 150, 151-152
enligt SFB	58, 60-61, 73, 81, 82-83,
84, 110, 118-119, 127, 149, 208	
enligt TFA-KL	109-110, 118-119, 127,
128, 129, 132, 153	
för arbetshjälpmedel	150
för begravning med mera	110, 208, 209
resekostnader	58, 62, 71, 73, 149, 153
vid omprovning, skiljenämnds-	
förfarande m m	325-326
vid rehabilitering	149, 153, 300-301
vid smittbärrapenning	36, 73
Kvalifikationstid/kvalifikationsvillkor	
(finns inte) i Avgiftsbefrielse	
försäkringen	269, 271
i AGS-KL	86, 91
i arbetslöshetsförsäkringen	
(inkomstvillkor)	166-167
i arbetslöshetsförsäkringen	
(memberskap i a-kassa)	168
i omställningsavtalet KOM-KR (hänvisning	
till avtalet)	173, 174, 175, 176, 177, 178

L

LAF, lagen om arbetsskadeförsäkring, se	
<i>Socialförsäkringsbalken</i>	
LAS-ålder (anställningsskydd), koppling till	
pension	29, 122, 229, 244, 310, 311
Ledighet från arbetet, ersättning vid	
(KOM-KR)	176
Ledighetslag, tjänstledigt	
vid sjukdom	70, 91, 147
Livränta	
enligt KAP-KL	29, 255-256
enligt SFB vid arbetsskada	108, 110,
122-123	
enligt SFB vid dödsfall på grund	
av arbetsskada	207-208
enligt TFA-KL	123
Livsinkomstprincipen	29, 231

Lyte och men	29, 125-126
Läkarintyg	49, 55, 62, 73, 210, 282-283,
285, 286, 287, 289, 290, 291	
Lönebidrag	78, 170

M

Makeförsäkring, TGL-KL	206
Medicinsk invaliditet (definition)	29, 113,
125-126	
Medicinsk rehabilitering	142
Medlemsvillkoret i arbetslöshets-	
försäkringen (se <i>Arbetslöshetsförsäkring, ny</i>	
<i>fr o m den 1 oktober 2025</i>)	
Mellangenerationen i allmän	
pension	232, 233, 234, 276
Merkostnadsersättning	30, 81, 84, 320
Misshandel, hot och våld	109, 115, 128,
132, 327, 328	
Mycket gamla skadefall	135
Månadsersättning, AGS-KL	85-91

N

Normalarbetstid (se <i>Arbetslöshetsförsäkring,</i>	
<i>ny fr.o.m. den 1 oktober 2025</i>)	
Normalt förekommande arbeten	66, 68,
146-148	
Ny provning	
av skadeavdelning	323
av Vällandenämnden	327-328
Trygghetsförsäkring vid	
arbetsskada, TFA-KL	327
vid våld, misshandel, hot och	
särskilda skäl	328
Nyheter 2026	10-14, 49-50, 101-102,
141, 162, 189-190, 228-230	
Närståendepenning	30, 156

O

Oantastbar pension i KAP-KL	256
Olycksfall i arbetet	104-105, 106, 107, 109,
114-116, 118-119, 120, 124, 129, 133, 292	
Olägenheter, ersättning för	125-126, 133
Omprovning	
a-kassebeslut	321
avtalsförsäkringsbeslut	323-331
socialförsäkringsbeslut	
(Försäkringskassan)	320
Trygghetsförsäkring vid	
arbetsskada, TFA-KL	327-328
Vällandenämndens beslut	
(omprovning/ny provning)	131, 327
pensionsbeslut	
(Pensionsmyndigheten)	321
Omprovningsavdelningen vid	
Afa Försäkring	324
Omräkning av pension i KAP-KL,	

PFA och PA-KL	261-262
Omställning och arbetslöshet	
(kapitlet)	159-179
Omställningsavtalet KOM-KR se <i>Kompetens-</i>	
<i>och omställningsavtalet KOM-KR</i>	
Omställningsfonden	
KOM-KR	172-177, 302-303, 328
Omställningslivränta	207-208
Omställningspension	194-195, 305
Omställningsstöd, lagen om grundläggande	
omställnings- och kompetensstöd	171
Omställningsstudiestöd, lagen om	171
Omval inom AKAP-KR och	
KAP-KL	251, 309
Omvärldsnadsbidrag	30, 81
Orange kuvertet, pensionsbesked	232,
236, 277	
Oskäligt (i Rehabiliteringskedjan)	68-69,
146	

P

Partiell särskild avtalspension	31, 248-249,
257-259, 311	
Partiell nedtrappningsfunktion	31, 230
Patientavgifter se <i>Höghkostnadsskydd, läkar-</i>	
<i>vård och medicin</i>	
"Pausa" utbetalning av tjänstepension	241,
244-245, 254-255	
Pension (kapitlet)	221-263
Pension till efterlevande enligt	
KAP-KL	199-200, 306
se även <i>Familjeskydd i AKAP-KR</i>	
Pensionsavgift	
i AKAP-KR	241, 246-247
i allmän pension	232-233, 235
i KAP-KL	253, 254, 258, 259
i Särskild avtalspension	248, 249, 258
som betalas av Avgiftsbefrielse-	
försäkringen	267-271
tillägg vid avstående från särskild	
avtalspension	248, 249
tillägg vid övergång från KAP-KL	
till AKAP-KR	38, 241, 246-247,
253, 267	
Pensionsgrundande	
belopp	31, 235-236
inkomster i allmän pension	31, 56, 62,
167, 234-236	
inkomst (PGI) och belopp vid	
sjuk- och aktivitetsersättning	234-235
livränta enligt SFB	122
livränta från TFA-KL	123
lön i AKAP-KR	243-244, 245-247, 248
lön i KAP-KL	253
socialförsäkringsersättningar m m	
som är pensionsgrundande	31, 167

socialförsäkringsersättningar som inte är pensionsgrundande	67
Pensionsmyndigheten	32
Pensionsnämnder för AKAP-KR, KAP-KL, och PFA	331
Pensionsunderlag för särskild avtalspension i AKAP-KR	246
Pensionsunderlag i KAP-KL	32, 256
Pensionsval	
KAP-KL och AKAP-KR	250-252, 309
premiepension	233, 308
Plan för återgång i arbete	70, 144, 152, 154-156, 299-300
Praktiska anvisningar	
arbetsskada	288-298
Avgiftsbefrielseförsäkring	312-313
dödsfall	304-306
omställning och arbetslöshet	302-303
pension	307-311
rehabilitering	299-301
sjukdom	282-287
Premiepension	33, 196, 233, 307-308
Premiepension, statens förvaltningsalternativ	308
Premiereservsystem	232, 233
Preskriptionstid, preskriptionsregler	33, 133, 206, 306
Prisbasbelopp (det aktuella)	276
Prövning av arbetsskada	
Afa Försäkring	109-110
Försäkringskassan	110-111
Prövningsstillstånd i domstol	322
Psykiskt lidande, ersättning för	110, 120, 125, 128, 209

R

Ramtid	
i arbetslöshetsförsäkringen	166
för sjukersättning	80
för sjukpenning	50, 65
saknas i AGS-KL	87
Regeringsrätten, se <i>Högsta förvaltningsdomstolen</i>	
Rehabilitering (kapitlet)	137-157
Rehabilitering	
ansvarsfördelning	143-145
arbetsgivarens ansvar	143-144
definitioner	142-143
ersättningar vid	149-153
Försäkringskassans ansvar	143, 144, 145
Rehabiliteringsersättning enligt TFA-KL	153
Rehabiliteringskedjan, för arbetsförmågeprövning	34, 68-70, 146-148
för personer upp till 64 år	68-69
för personer mellan 64 och 67 års ålder	69

Rehabiliteringspenning	149
Rehabiliteringsplan, Försäkringskassans	145
Rehabiliteringstillägg enligt AB	150
Rehabiliteringsutredning	34, 143
Rehabiliteringsstöd från AGS-KL	151-152, 300-301
Resekostnader	
ersättning för, i stället för sjuklön	58
ersättning för, i stället för sjukpenning	71
ersättning vid smittbärappenning	73
särskilt bidrag för, från	
Försäkringskassan	149
ersättning för, från TFA-KL	153
Retroaktivtetsregler	
bostadstillägg, BTP	308
lagstadgade efterlevande-	
förmåner	195, 305
älderspension från allmän pension	307
Riktålder	34, 228-229
Rådgivande nämnd för TGL-KL	330
Rådgivandenämnden för	
Avgiftsbefrielseförsäkringen	329
Rådgivningsnämnd för KOM-KR	328-329
Rådgivningsnämnd för Särskild	
AGS-KL-förmån	326
Räddningstjänsten, Särskild avtalspension för	248, 249-250, 258, 259-260, 311

S

Sambo	34, 82, 190, 194, 196, 197, 198, 199, 204, 206, 209, 212, 213-214, 215, 216
Sambolagen	212, 213-214
Sammanfattningar	
arbetsskada	98-100, 117, 124
dödsfall	186-188
pension	226-227
rehabilitering	140
sjukdom	46-48, 53
Sammanläggningsregler för	
sjukperioder	53, 65, 69, 87
SGI-skyddad tid	35, 62-63
SjLL, Lagen om sjuklön	63
Sjukanmälan till arbetsgivaren	282
Sjukdom (kapitlet)	41-91
Sjukersättning	35, 49-50, 52, 78-81, 87-91, 154-156, 269-270, 284-285, 286, 287, 312
Sjukkontroll, Försäkringskassans	58
Sjuklön	54-59, 75
anmälan och läkarintyg	55, 282
då sjuklön inte behöver betalas	54, 55
enligt Allmänna bestämmelser, AB	75
enligt sjuklönelagen, SjLL	54-59
inget inkomsttak	55
karensavdragsregler med mera	56-57
rätten till	54-55
under semester och ledighet	58

Sjukpenning	62-73
arbetstidsberäknad	64
efter 67 års ålder	72
Försäkringskassans bedömningsmodell ("Rehabiliteringskedjan")	34, 68-70, 146-148
i särskilda fall	66-67
kalenderdagsberäknad	64
karensavdragsregler med mera	63
lägsta och högsta SGI	62
om rätt till sjuklön saknas	63
på fortsättningsnivå	66
på normalnivå	65
reseersättning istället för	71
rätten till	62, 68-70, 71-73
SGI-skyddad tid	62-63
under arbetskonflikt	72
under semester	71
utan tidsgräns (vid allvarlig sjukdom)	65
vid arbetslöshet	72
vid arbetsprövning	71
vid studieledighet	71-72
Sjukpenninggrundande inkomst, SGI	62
Sjukskrivning, ersättningar vid	51-52
Skadeståndsrättslig ersättning	118, 120, 127
Skiljenämnder (för avtalsförsäkringarna)	325, 327, 329, 330, 331
SKR, Sveriges Kommuner och Regioner	36
Skälig levnadsnivå i SBTP	83, 237
Smitta	73, 107, 116, 119, 298
Smittbärappenning	36, 73-74, 284
dagsersättning från AGS-KL vid smittbärappenning	73-74, 85, 91, 284, 286
Sobona	36
Socialförsäkringsbalken, allmän information om	278-280
Social rehabilitering	143
Specialregler	
sjuklön	58
sjukpenning	71-73
Steglös avräkning (särskilda regler om sjukersättning vid arbete)	54, 88, 156
Strategiskt stöd till arbetsgivaren (KOM-KR)	175
Studiestöd (KOM-KR)	173-174, 175-176
Sveda och värk	37, 109-110, 115, 120, 129, 130, 133
Synnerliga skäl i TFA-KL	115, 119, 124, 132, 327, 328
Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM	108, 143
Säfa, se <i>Premiepension, statens förvaltningsalternativ</i>	
Särskild AGS-KL-förmån, övergångsbestämmelser	37, 87, 269-270, 271, 283, 286, 312, 324, 326-327

Särskild avtalspension i AKAP-KR och KAP-KL	31, 37, 197, 246, 248-249, 257-259
Särskild ersättning till äldre arbetstagare (KOM-KR)	177
Särskild försäkrans från den försäkrade, för sjukpenning	70, 283
Särskild omställningsersättning (KOM-KR)	176
Särskilda olägenheter	125-126
Särskilda skäl (i Rehabiliteringskedjan)	68-69, 146-148
Särskilt bidrag vid rehabilitering	149, 299

T

Tandskada som är arbetsskada	108, 109-110, 289
Testamente	211-215
TFA-KL, Trygghetsförsäkring vid arbetsskada	108-110, 112-120, 123-135, 289-292
TFA-KL:s rehabiliteringsersättning	153
TGL-KL, Tjänstegrupplivförsäkring	201-206, 304, 306
TGL-KL, allmänt och särskilt efterskydd i	202
Tidsbegränsning av sjukpenning på normalnivå	65
Tillägg av pensionsavgift (extrapremie) i AKAP-KR	38, 229, 241, 246-247, 249, 253, 259, 267
Tillägg till sjuk-/aktivitetsersättning	81
Tillägg till älderspension	236-238
Tilläggspension	38, 234, 307
Timberäknad sjukpenning, se <i>Arbetstidsberäknad sjukpenning</i>	
Tjänstledighet vid sjukdom	70, 91, 147
TPA-18	38, 225, 271
Trygghetspension inom ramen för sjukersättningen	39, 79
Trygghetspyramiden	
arbetsskada	97
dödsfall	184
omställning och arbetslöshet	161
rehabilitering	139
sjukdom	45
pension	224
TSI, Trygghetsförsäkringens skadeinformationssystem	39, 108
Twist om sjuklön	59
Tystnadsplikt	58

U

Underhåll, ersättning för förlust av	110, 133, 209
Utlåtande från arbetsgivaren	144, 299

Utlåtande från den försäkrade själv	70, 144, 283
Utmättningsregler	56, 201, 216
Utredning	
av arbetsskada	108, 111, 127, 129-130, 292-298
av rehabiliteringsbehov	143-145, 148, 152
Utseendet, skador som påverkat	127
Uttag/utbetalning av pension	
allmän pension	307
avgiftsbestämd ålderspension i AKAP-KR	309
avgiftsbestämd ålderspension i KAP-KL	310
efterlevandepensioner	305-306
förmånsbestämd ålderspension i KAP-KL	310
förlänga utbetalningstid i tjänstepension	310
inkomstpensionstillägg	310
intjänad pensionsrätt i KAP-KL	311
livränta i KAP-KL	311

"pausa" uttag av tjänstepension	310
sjukpenning efter fyllda 67 år	72
särskild avtalspension i AKAP-KR och KAP-KL	311

V

Valbara förvaltare i AKAP-KR och KAP-KL	251-252
Vilande aktivitet ersättning	155
Vilande sjukersättning	154
Våld, hot och misshandel	109, 115, 128, 132, 327, 328
Vårdande, Vållandenämnden	129-131, 327-328
Vårdbidrag (förmån som har upphört, se omvårdnadsbidrag och merkostnadsersättning)	39
Värdesäkring	39
AGS-KL månadsersättning	91
Avgiftsbefrielseförsäkringen	271
livräntor	123
med basbelopp	39, 276
vid byte från KAP-KL till AKAP-KR	256

vid omräkning av KAP-KL, PFA 01 eller PFA 98	260-261
--	---------

W

Webbplatser	
afaforsakring.se	5-6, 314
arbetsskadeguiden.se	314
efterlevandeguiden.se	190, 304, 305, 315
minpension.se	315
suntarbetsliv.se	315

Y

Yrkesinriktad rehabilitering	142
Yttrande från facklig organisation	300

A

Åldersregler som gäller under 2026 för uttag av allmän pension	228-229, 307
Återbetalningsskydd	39, 190, 199, 251, 306
Återgång i arbete efter lång frånvaro	154-156
Återinsjuknanderegler	56

Ä

Äldre arbetstagare, särskild ersättning i KOM-KR	177-178
Äldreförsörjningsstöd, ÅFS	234, 236, 238
Äldre pensionsavtal	260-262
Änkepension	195
Ärr, vanprydande se Utseendet, skador som påverkat	

Ö

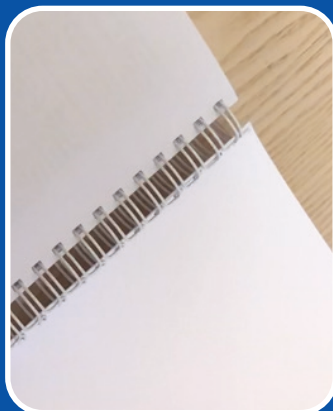
Överhoppningsbar tid	39, 91, 166
Överklaga beslut (kapitlet)	317-331
Överklaganden	
att tänka på vid överklaganden	319
avtalsförsäkringsbeslut	323-331
socialförsäkringsbeslut	320-322
till domstol	322
Övervägande skäl	
i arbetsskadeförsäkringen	111
i Rehabiliteringskedjan	68, 146, 147



Lämna din Handbok för återvinning

Har du möjlighet att källsortera Handboken i pappers- och tidningsinsamlingen behöver metallspiralen inte tas bort. Denna avskiljs då med hjälp av magneter och skickas sedan till metallåtervinning.

Om du behöver sortera metallspiralen separat tar du enklast bort den så här:



1. Öppna bokens sista sida.



2. Öppna upp spiralen genom att vika ut den bit för bit.



3. Ta bort spiralen och källsortera den separat.

Uppgifter i denna bok får citeras helt eller delvis om källan anges. Boken ersätter på inget sätt försäkringsvillkoren.
© Afa Försäkring

Trycksaksnummer: F6909 26.01

Upplaga: 4 500

Producerad: Januari 2026

Produktion: Afa Försäkring

Grafisk form: Nina Hoogland

Papper: Scandia White, Arctic
Volume White

Tryckeri: Taberg Media Group,
Taberg

Miljöcertifierat enligt ISO 14001



Print product with financial
climate contribution
ClimatePartner.com/12948-2412-1001

Handbok 2026 – försäkringar genom lag och avtal för kommuner, regioner, Sobonaföretag och Svenska kyrkan.

Den här Handboken om försäkringar är i första hand ett hjälpmedel för dig som är försäkringsinformatör inom kommun- och regionområdet.

Den kan med fördel också användas av chefer, fackligt försäkringsansvariga med flera inom kommun- och regionområdet. Boken kan användas dels som studiematerial under utbildningarna för försäkringsinformatörer, dels som uppslagsbok i vardagen. Handboken uppdateras årligen.

På afaforsakring.se hittar du diverse stöd att använda i arbetet med att sprida information om de kollektivavtalade försäkringarna på arbetsplatsen.

Handboken innehåller bland annat information om försäkringsskyddet enligt lag och kollektivavtal inom följande områden:

Sjukdom, Arbetsskada, Rehabilitering, Dödsfall, Pension, Avgiftsbefrielse och Omställning och arbetslöshet

Innehållet i den här Handboken finns även på:
afaforsakring.se/forsakringshandboken

Se instruktion på sid 337 hur du kan plocka isär boken för återvinning.