

# **Redogörelse för överenskommelse om Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension (AKAP-KL) m.m.**

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) samt Arbetsgivarförbundet Pacta har den 19 juni 2013 träffat överenskommelse med Svenska Kommunalarbetsförbundet (Kommunal) om ett helt avgiftsbestämt pensionsavtal, Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension (AKAP-KL). AKAP-KL träder i kraft den 1 januari 2014 och gäller för arbetstagare som är födda 1986 och senare. Samtidigt har överenskommelse träffats om att KAP-KL från och med den 1 januari 2014 endast gäller för arbetstagare som är födda 1985 eller tidigare.

Det helt avgiftsbestämda pensionsavtalet innebär ett modernt och långsiktigt hållbart pensionsavtal. Det ger arbetsgivarna ökade möjligheter att förutse och budgetera pensionskostnaderna. Samtidigt ger det bra och trygga pensioner för de anställda. Rörligheten både inom och mellan arbetsmarknadssektorerna underlättas och arbetsgivarnas möjligheter till kompetens-försörjning förbättras.

Det har också träffats två principöverenskommelser; om Familjeskydd i händelse av arbetstagares dödsfall samt om översyn av den särskilda avtalspensionen inom räddningstjänsten.

För närvarande gäller AKAP-KL samt ”nya” KAP-KL inom Kommunals avtalsområde. Begreppet avtalsområde används här för att något förenklat uttrycka vilka arbetstagare ett visst kollektivavtal tillämpas på. Avtalen gäller både för de som är medlemmar i Kommunal och för de som är helt oorganiserade, men för vilka Kommunals avtal tillämpas.

## **Närmare om innehållet**

AKAP-KL träder i kraft 2014-01-01. Avtalet gäller tills vidare men kan sägas upp med tre månaders uppsägningstid så att det upphör vid ingången av ett kalenderår.

# **Bilaga 1 Avgiftsbestämd KollektivAvtalad Pension (AKAP-KL)**

## **§ 1 Tillämpningsområde**

AKAP-KL gäller för arbetstagare född 1986 eller senare med anställning hos kommunal arbetsgivare. För arbetstagare född 1985 eller tidigare gäller KAP-KL.

Med kommunal arbetsgivare avses kommun, landsting, region, medlem i Arbetsgivarförbundet Pacta samt annan av Pensionsnämnden godkänd arbetsgivare.

Arbetstagare med anställning hos kommunal arbetsgivare omfattas av avtalet. Till skillnad från KAP-KL anges inte i AKAP-KL vilka centrala kollektivavtal som är tillämpliga. Genom att undvika uppräknning av för arbetstagarna tillämpliga kollektivavtal, utan endast hänvisa till anställning hos kommunal arbetsgivare – vilket fångar samma krets som i KAP-KL – behöver omförhandlingar av pensionsavtalet inte ske i händelse av att nya centrala kollektivavtal träffas.

AKAP-KL gäller för arbetstagare som tillträder en anställning innan han eller hon fyllt i 32 a § LAS angiven ålder. 32 a § LAS anger ålder för arbetstagares rätt att kvarstå i anställning, vilken för närvarande är 67 år. Genom att hänvisa till i LAS angiven ålder byggs en följsamhet och automatik in i avtalet som innebär att eventuella lagändringar avseende pensionsåldrar m.m. flyter in i pensionsavtalet utan omförhandlingar.

## **§ 2 Pensionsgrundande lön**

Den pensionsgrundande lönen beräknas årsvis och med samma övre gräns som KAP-KL, 30 inkomstbasbelopp.

Med pensionsgrundande lön avses ersättning som betalats och är definierad som avlöningsförmån enligt gällande kommunala centrala kollektivavtal. Denna skrivning skiljer sig från KAP-KL. Avsikten är att förenkla texten och göra avtalet följsamt och beständigt i händelse av förändringar av till exempel paragrafnumreringar i AB. Ändringen innebär inte i sig någon materiell förändring i förhållande till KAP-KL.

I den pensionsgrundande lönen ingår det lönebortfall som uppkommer när arbetstagaren är ledig med sjukpenning, graviditetspenning, föräldrapenning eller tillfällig föräldrapenning. Den pensionsgrundande ledigheten har i och med detta tydligare kopplats till att arbetstagaren under frånvaro uppbär vissa ersättningar enligt socialförsäkringsbalken. Dock är även fortsättningsvis ledighet

enligt föräldraledighetslagen pensionsgrundande oavsett om ersättning betalas eller inte.

Parterna har – jämfört med KAP-KL – kommit överens om en begränsning av pensionsgrundande ledighet på grund av fackligt förtroendeuppdrag. Heltidsuppdrag som avser mer än ett år är inte pensionsgrundande.

Arbetsgivare och arbetstagare kan – i likhet med KAP-KL – komma överens om att ytterligare avlönings- och anställningsförmåner ska vara pensionsgrundande.

### **§ 3 Pensionsavgifter**

Pensionsavgiften är 4,5 procent på den pensionsgrundande lönen upp till och med 7,5 inkomstbasbelopp och 30 procent på de delar av den pensionsgrundande lönen som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp. Detta gäller från första anställningsdagen och utan krav på viss ålder. Åldersgränsen om 21 år som finns i KAP-KL är därmed borta.

Den högre pensionsavgiften om 30 procent på de delar av den pensionsgrundande lönen som överstiger 7,5 inkomstbasbelopp betalas till dess att arbetstagaren fyllt i 32 a § LAS angiven ålder. Därefter är pensionsavgiften 4,5 procent på hela den pensionsgrundande lönen. 32 a § LAS anger ålder för arbetstagares rätt att kvarstå i anställning, vilken f.n. är 67 år. Genom att undvika att i avtalet ange en specifik ålder i avtalet och istället hänvisa till i LAS angiven ålder byggs en följsamhet och automatik in i avtalet som innebär att eventuella lagändringar avseende pensionsåldrar m.m. flyter in i pensionsavtalet utan omförhandlingar.

En förutsättning för att arbetstagaren ska tillgodoräknas pensionsavgift är att pensionsavgiften från arbetsgivaren för kalenderåret är högre än 1,5 procent av samma års inkomstbasbelopp. Då arbetstagaren av detta skäl inte ska tillgodoräknas pensionsavgift betalar arbetsgivaren ut motsvarande belopp direkt till arbetstagaren i form av en ersättning som inte är pensionsgrundande.

### **§ 4 Betalning av pensionsavgift**

Pensionsavgiften för ett kalenderår, som ska uppräknas med prisbasbeloppets förändring, ska betalas årsvis av arbetsgivaren senast den 31 mars följande år. Räntekompensationen är en nyhet i förhållande till tidigare avtal, och motiveras av att avtalet är helt avgiftsbestämt med årsvis inbetalning.

### **§ 5 Val av försäkringsgivare**

För val av försäkringsgivare och olika placeringsalternativ m.m. sker detta på motsvarande sätt som gäller enligt KAP-KL.

Parterna har enats om att de anslutningsvillkor som gäller för KAP-KL ska tillämpas även för AKAP-KL, se Bilaga 7. Genom anslutningsvillkoren tydliggörs vilka krav som ställs på en försäkringsgivare för att kunna vara valbart bolag för placering av arbetstagarens pensionsavgift. Anslutningsvillkoren anger bland annat vilka särskilda åtaganden som gäller avseende avgifter och flytt av försäkringskapital. Villkoren innebär att försäkringsgivaren förbinder sig att enbart ta ut avgifter i enlighet med bilaga Godkända avgifter. Avgifterna utgör ett tak för vad försäkringsgivaren kan ta ut. Anslutningsvillkoren överensstämmer med motsvarande bestämmelser i KAP-KL, med vissa redaktionella förändringar. För utförligare beskrivning av dessa bestämmelser hänvisas till Cirkulär 12:5 i tillämpliga delar.

## **§ 6 Information till arbetstagaren**

Arbetsgivaren ska informera arbetstagaren om den avgiftsbestämda pensionen, pensionsgrundande lönen och inbetalda pensionsavgifter. För arbetstagaren ökar möjligheten att kunna följa att rätt pensionsavgift sätts av när den pensionsgrundande lönen tydligt anges. Parterna kommer att utarbeta riktlinjer för hur informationen kan ske.

## **§ 7 Utbetalning av pension**

Utbetalning av avgiftsbestämd ålderspension kommer enligt AKAP-KL att kunna ske från samma tidpunkt som allmän pension kan utges, vilket medger en flexibel pensionsålder. Det innebär att avtalet i sig inte pekar ut en specifik ålder när pension kan börja betalas ut. Dessutom byggs en följsamhet och automatik in i avtalet som innebär att eventuella lagändringar i detta avseende flyter in i pensionsavtalet utan omförhandlingar.

Kopplingen till allmän pension avseende utbetalning innebär en nyhet jämfört med utbetalning av avgiftsbestämd pension enligt KAP-KL, som bygger på överenskommelse mellan arbetstagaren och försäkringsbolaget.

## **§ 8 Uppgiftsskyldighet och återbetalning av pension**

Liksom i tidigare avtal finns en skyldighet för arbetstagaren att lämna riktiga uppgifter till arbetsgivaren, så att denne kan beräkna pensionsavgiften korrekt. Genom avtalets bestämmelser ges arbetsgivaren möjlighet att under angivna förutsättningar avräkna för mycket betald pensionsavgift på kommande avsättningar. Detta innebär ett enklare förfarande än att göra återtag av redan placerad pensionsavgift, som dock finns kvar som alternativ.

## **§ 9 Avgiftsbefrielseförsäkring**

Parterna kommer under hösten ta fram villkor för sådan försäkring.

## **§ 10 Familjeskydd**

Parterna kommer enligt den träffade principöverenskommelsen om Familjeskydd att under hösten förhandla fram en försäkring som tillförsäkrar arbetstagarens efterlevande barn och vuxen i försäkringen i förväg fastställda belopp.

## **§ 11 Finansiering och tryggnad**

I förhandlingarna har mycket tid ägnats åt frågan om tryggnaden av inbetalning av pensionsavgift för de arbetsgivare som inte tryggar denna genom beskattningsrätten. Denna löses genom att Arbetsgivarförbundet Pacta ansvarar för en ordning som säkerställer inbetalning av pensionsavgift, vilket följer av § 11, Central och lokal protokollsanteckning punkt 4 samt Central protokollsanteckning punkt 4. Ordningen anges sedan i särskilda riktlinjer till avtalet. Ytterligare information kommer under hösten att skickas ut till berörda medlemmar.

## **§ 12 Alternativ avtalstillämpning**

Under vissa förutsättningar kan AKAP-KL komma att gälla för arbetstagare som är född före 1986.

Mellan arbetsgivare och arbetstagare född 1985 och tidigare får överenskommelse träffas om att arbetstagaren ska omfattas av AKAP-KL.

Arbetsgivare som blir medlem i Pacta efter den 31 december 2013 har möjlighet att tillämpa AKAP-KL för samtliga arbetstagare om arbetsgivaren inte tidigare tillämpat kommunala avtal. Vid verksamhetsövergång är detta inte tillämpligt.

Arbetsgivaren ska informera berörd lokal arbetstagarorganisation minst 15 arbetsdagar innan den avsedda åtgärden. Detta ger möjlighet för arbetstagarorganisationen att bedöma riktigheten av den avsedda åtgärden. Och också tillförsäkra sig att deras medlem har fått korrekt information inför en överenskommelse.

I vissa fall kan det finnas intresse att träffa överenskommelse om att en helt annan pensionslösning än den kollektivavtalade ska gälla. För att detta ska vara möjligt krävs det att arbetstagaren har en pensionsgrundande lön som överstiger 10 inkomstbasbelopp. I dessa fall krävs, utöver ovan nämnda information till lokalt fack, att överenskommelsen anmäls till Pensionsnämnden.

## **§ 13 Överenskommelse om särskild avtalspension**

Liksom vid tidigare förhandlingar om pensionsavtal har en viktig utgångspunkt från arbetsgivarsidan varit att överenskommelse om särskild avtalspension ska anpassas efter de rådande förhållandena i varje enskilt fall. En arbetsgivare kan erbjuda en arbetstagare att träffa överenskommelse om särskild avtalspension, men någon rätt till en överenskommelse om särskild avtalspension – vare sig hel eller partiell – finns inte för arbetstagaren.

Överenskommelsen med en arbetstagare kan gälla

- den särskilda avtalspensionens omfattning,
- från vilken tidpunkt särskild avtalspension ska betalas ut,
- pensionsnivå/nivåer i procent av underlaget för särskild avtalspension,
- om pensionsavgift ska betalas av arbetsgivaren då arbetstagen får särskild avtalspension, och
- om samordning ska ske med förvärvsinkomst.

Underlaget för särskild avtalspension är en nyhet i förhållande till tidigare avtal. Det beräknas som ett genomsnitt av de tre sista årens pensionsgrundande löner (borträknat ”pensionsåret”). De pensionsgrundande lönerna värdesäkras var för sig med inkomstbasbeloppet.

## **Bilaga 2 Centrala och lokala protokollsanteckningar**

### **Punkt 6 Löneväxling**

Liksom i KAP-KL finns möjlighet att komma överens med facklig organisation om att löneväxlat belopp ska föras till samma försäkringsgivare som arbetstagaren valt inom ramen för AKAP-KL.

## **Bilaga 4 Särskild avtalspension för arbetstagare inom räddningstjänsten**

Den särskilda avtalspensionen för arbetstagare inom räddningstjänsten behålls oförändrad, men läggs som en bilaga, Bilaga 4, till avtalet. I samband med förhandlingarna har parterna träffat principöverenskommelse om att dessa bestämmelser ska ses över.

## **Ytterligare information**

Inför implementeringen den 1 januari 2014 kommer ytterligare information att ges.