

Kommentar till FTP 17 - Försäkringsbranschens TjänstepensionsPlan 1 januari 2017– 1 december 2021

Information om FTP 17

Som tidigare meddelats har FAO och FTF respektive FAO och Jusek, Civilekonomerna samt Sveriges Ingenjörer träffat kollektivavtal om en ny tjänstepensionsplan för anställda i försäkringsbranschen. Tjänstepensionsplanen som gäller för tiden 1 januari 2017 – 31 december 2021 har namnet FTP 17. Formellt är det två kollektivavtal, ett med FTF och ett med Saco-förbunden, med samma villkor men de publiceras i ett gemensamt dokument, [bilaga 1](#).

FAO har tagit fram nya informationsbroschyrer om FTP 1 och FTP 2 som inom kort kommer att kunna laddas ner från FAO:s hemsida under rubriken Avtalspension. Informationsbroschyerna är avsedda att kunna överlämnas till anställda i FAO:s medlemsföretag.

Kommentar till FTP 17

Ändringar i FTP 17 förhållande till FTP 12 har markerats med streck i marginalen. Ändringar som enbart är konsekvensändringar i avsnittens numrering, endast redaktionella, han/hon till hen och namnändringen till Civilekonomerna har däremot inte markerats.

Avtal om tjänstepensionsförsäkring för tjänstemän i försäkringsbranschen FAO – FTF samt FAO – Jusek, Civilekonomerna och Sveriges Ingenjörer

Innehåll

- A. Övergripande bestämmelser
- B. FTP 1
- C. FTP 2
- Bilaga 1 Övergångsregler
- Bilaga 2 Garantitillägg och änklingspension
- Bilaga 3 Avsiktsförklaring
- Bilaga 4 Utdrag ur förhandlingsprotokoll 15 december 2010
- Bilaga 5 Kommentar till Deltid i pensioneringssyfte – Deltidspension i FTP 1 och FTP 2

Kommentar:

Bilagan 3 är endast anpassad till FTP 17.

Bilagan 4 är ett utdrag ur två mellan avtalsparterna i princip likalydande protokoll från den 15 december 2010. Utdraget har bifogats eftersom det i A 1, sjätte stycket finns en hänvisning till dessa protokoll.

Bilaga 5 är en omfattande kommentar om möjligheten till deltidspension från 62 års ålder. Möjligheten till deltidspension för tjänstemän har redan införts på några andra avtalsområden, bland annat på Teknikarbetsgivarnas. Eftersom regelverket kring deltidspension är relativt nytt på arbetsmarknaden har parterna på FAO-området valt att ha motsvarande villkor i FTP 17. Även kommentarerna till deltidspensionen på FAO-området är hämtade direkt från Teknikarbetsgivarnas avtalsområde.

A Övergripande bestämmelser

1 Avtalets omfattning TFA, TGL samt avtalets giltighet, sjätte stycket

Detta avtal gäller från och med den 1 januari 2017 till och med den 31 december 2021. Avtalet prolongeras därefter ett år i taget såvida inte endera parten säger upp avtalet senast 12 månader före avtalstidens utgång. Det innebär att uppsägning kan ske med tidigast verkan från och med den 1 januari 2022, såvida inte skälet, i enlighet med vad som framgår av § 3 i förhandlingsprotokoll daterade 15 december 2010, är förändrade skatteregler eller väsentligt ändrade förutsättningar. Uppsägning ska ske skriftligen genom rekommenderat brev.

Kommentar:

FTP 17 gäller för tiden 1 januari 2017 – 31 december 2021. Avtalet har 12 månaders uppsägningstid. Sägs det inte upp senast den 31 december 2020 gäller det även år 2022. Utdrag ur protokollen från 2010 som hänvisas till har i FTP 17 lagts till som bilaga 4.

2 Valcentral

En valcentral ska finnas för att administrera FTP 1, den premiebestämda FTPK i FTP 2, det obligatoriska familjeskyddet samt det förstärkta familjeskyddet. FTP-nämnden fastställer valcentralens uppgifter samt utser valcentral.

Kommentar:

Ett förtydligande, "den premiebestämda" har lagts till.

5 FTP-planens tillämpning för olika anställda samt inträde i planen

5.1.1 Tjänsteman som tillhör FTP 1, tredje stycket

Tjänsteman som uppfyller reglerna för alternativ pensionslösning i FTP 2 kan omfattas av FTP 1 förutsatt att överenskommelse om detta träffas mellan arbetsgivaren och tjänstemannen. I sådant fall blir förmånerna enligt B. FTP 1 tillämpliga i anställningen.

Kommentar:

Enligt reglerna i FTP 2, 6.4 Alternativregel – inkomst över 10 inkomstbasbelopp, kan en tjänsteman som har en inkomst över 10 inkomstbasbelopp komma överens med sin arbetsgivare om en alternativ pensionslösning. Tjänstemannen och arbetsgivaren kan då avtala om att denna alternativa pensionslösning ska innebära att tjänstemannen ska omfattas av FTP 1.

I tredje stycket i FTP 1, 5.1.1 har införts ett förtydligande om att i det fall en tjänsteman omfattas av FTP 1 därför att tjänstemannen och arbetsgivaren kommit överens om det med stöd av FTP 2, 6.4 innebär det att förmånerna i FTP 1 tillämpas i anställningen. Det betyder att tjänstemannen då lämnar FTP 2 helt och hållet. Väljer man att ha FTP 1 som alternativ pensionslösning omfattar det således alla förmånerna och inte bara ålderspension och efterlevandepension på lönedelar över 10 inkomstbasbelopp.

5.1.2 Undantagna från FTP 1, andra strecksatsen ny lydelse

- Annan tjänsteman som medgetts undantag av FTP-nämnden enligt A. Övergripande bestämmelser 5.1.4.

Kommentar:

Förtydligande hänvisning tillagd.

5.2.2 Undantagna från FTP 2, sjätte strecksatsen ny lydelse

- Annan tjänsteman som medgetts undantag av FTP-nämnden enligt A. Övergripande bestämmelser 5.2.4.

Kommentar:

Förtydligande hänvisning tillagd.

6 Information, tredje stycket

Valcentralen utfärdar i enlighet med FTP-nämndens anvisningar gemensamt värdebesked (årsbesked) till den anställde, med uppgift om förmånerna från FTP 1 samt såvitt avser FTP 2, FTPK, obligatoriskt familjeskydd samt förstärkt familjeskydd. För övriga förmåner enligt FTP 2 ansvarar försäkringsgivaren för pensionsbeskeden.

Kommentar:

Redaktionell ändring: Förtydligande av att ordet värdebesked även kan kallas årsbesked.

B FTP 1

2 Inkomst- och prisbasbelopp i FTP-planen

Med inkomstbasbeloppet i FTP-planen avses det inkomstbasbelopp som för varje år fastställs enligt 58 kap 26 och 27 §§ socialförsäkringsbalken (SFB)

Med prisbasbeloppet i FTP-planen avses det prisbasbelopp som för varje år fastställs enligt 2 Kap 6–8 §§ socialförsäkringsbalken (SFB).

Med förhöjt prisbasbelopp menas det förhöjda prisbasbelopp som för varje år fastställs enligt 2 Kap 6–8 §§ socialförsäkringsbalken (SFB).

Kommentar:

Ändringarna är en anpassning till ändrad lagstiftning.

4 Ålderspension

4.1 Intjänande av ålderspension, tredje och fjärde stycket ny lydelse, tidigare fjärde stycket är nytt femte stycke.

Premien ska vara

	Lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp	Lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp
År 2017	4,7 procent	30,3 procent
År 2018	4,9 procent	30,5 procent
År 2019	5,1 procent	30,8 procent
År 2020	5,3 procent	31,0 procent
År 2021 och därefter	5,5 procent	31,3 procent

På pensionsmedförande lön som för viss månad överstiger 7,5 inkomstbasbelopp/12 ska premien beräknas enligt den procentsats för respektive år som gäller för lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp.

Premie betalas till tjänstemannens försäkring vid hans sjukdom och vid föräldraledighet. Se avsnitt 8 om premiefrielse.

Kommentar:

De successivt höjda avsättningarna till ålderspensionen finansieras genom successivt sänkta semestertillägg i kollektivavtalen om löner och allmänna anställningsvillkor. Principen om vilken procentsats som ska tillämpas för lönedelar som en kalendermånad är lägre än - eller överstiger - 7,5 inkomstbasbelopp/12 är oförändrad. Det är endast procentsatserna som ändrats.

4.2 Löneutfyllnad vid uppsägning i vissa fall

För löneutfyllnad, som betalas enligt reglerna i respektive kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor kapitel 2 § 10 mom 5 mellan FAO-FTF enligt dess lydelse före den 1 april 2016 respektive FAO-Jusek, Civilekonomerna samt Sveriges Ingenjörer enligt dess lydelse före 1 januari 2017, erläggs en premie för ålderspension enligt följande.

På löneutfyllnadsdelar som tillsammans med lön från annan anställning per månad uppgår till högst 7,5 inkomstbasbelopp/12 ska premien vara 4,5 %. På löneutfyllnadsdelar som tillsammans med lön från annan anställning per månad överstiger 7,5 inkomstbasbelopp/12 ska premien vara 30,0 %.

Anmärkning

Regeln upphör för FTF senast den 15 augusti 2017 och för Saco-förbunden senast den 31 mars 2018.

Kommentar:

Paragrafen har fått ny lydelse eftersom regelverket om löneutfyllnad i kollektivavtalen om löner och allmänna anställningsvillkor har upphört. För tjänstemän som redan var uppsagda på grund av arbetsbrist när reglerna upphörde

gäller de tidigare reglerna. I anmärkningen till paragrafen anges sista dagen för när de gamla reglerna som längst kan tillämpas.

Det är samma datum för FTF-medlemmar och oorganiserade men ett senare datum för medlemmar i Saco-förbund. Det beror på att de gamla reglerna gäller för uppsägningar på grund av arbetsbrist före den 16 maj 2016 vad avser medlemmar i FTF och oorganiserade och senast den 31 december 2016 vad avser medlemmar i Saco-förbund.

4.4 Val av försäkringsbolag och disposition av premien, andra – femte stycket, redaktionella omflyttningar samt förtydligande i tidigare fjärde stycket (nu femte stycke)

Tjänstemannen .../...försäkringar

Tjänstemannen kan välja återbetalningsskydd på vald försäkring (se 6.1). En del av premien till ålderspensionen kan också användas för förstärkt familjeskydd (se 6.2.2). Även den som har rätt till premiebefrielseförsäkring utan att vara anställd kan välja försäkringsbolag och hur premien ska disponeras. För val av återbetalningsskydd eller förstärkt familjeskydd krävs i vissa fall hälsoprövning.

Val av försäkringsbolag görs hos valcentralen. Anmält val gäller till dess nytt val sker.

Tjänstemannen kan välja pensionsförsäkring hos de försäkringsbolag som är valbara och har träffat administrationsavtal med valcentralen.

Avstår tjänstemannen från att välja blir det försäkringsbolag som FTP-nämnden utsett försäkringsgivare och premien placeras då i en traditionell pensionsförsäkring med garanti men utan återbetalningsskydd. Förstärkt familjeskydd kan inte tecknas eftersom det förutsätter att tjänstemannen valt försäkringsbolag.

Arbetsgivaren .../... försäkringstagare.

Kommentar:

I femte stycket har införts en ny sista mening som är ett förtydligande av att en icke-väljare inte kan välja förstärkt familjeskydd. En förutsättning för att kunna välja till förstärkt familjeskydd är att tjänstemannen gör ett aktivt val för placering av sina ålderspensionspremier.

5 Deltid i pensioneringssyfte – Deltidspension

Kommentar:

Reglerna om möjlighet till deltidspension är nya i FTP 17. Regelverket liksom kommentarerna är hämtade Teknikarbetsgivarnas avtalsområde. Kommentarerna som en helhet finns i Bilaga 5 till FTP 17. Nedan har de delats upp och förts in under respektive paragraf (vilket medför vissa upprepningar).

Tjänsteman har möjlighet till deltidspension från och med den månad tjänstemannen fyller 62 år. Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

Kommentar:

Tjänsteman har möjlighet till deltidspension från och med den månad tjänstemannen fyller 62 år. Om deltidspension beviljas är anställningen från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

5.1 Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad upphör

Företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad enligt 25 a § Lagen om anställningsskydd gäller inte för tjänstemän som har deltidsanställning genom deltidspensionering enligt detta avtal.

Kommentar:

Enligt 25 a § Lagen om anställningsskydd, LAS, kan en arbetstagare, som har en deltidsanställning, begära att få utökad sysselsättningsgrad, det vill säga deltidspanställningen ska utökas. Kollektivavtalsparterna har i FTP 17 avtalat att för en tjänsteman som har en deltidspension enligt FTP 17 ska 25 a § LAS inte gälla.

5.2 Ansökan och underrättelse

Tjänstemannen ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses. Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska tjänsteman som är medlem i FTF underrätta FTF:s lokala organisation vid företaget. Medlem i Saco-förbund ska underrätta Saco-förbundens lokala organisation vid företaget.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till tjänstemannen och FTF:s lokala organisation respektive Saco-förbundens lokala organisation vid företaget meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommit med tjänstemannen. Skyldighet att lämna meddelande till lokal facklig organisation föreligger inte i det fall tjänstemannen uppgivit att hen inte är medlem.

Arbetsgivaren ska på ett seriöst och konstruktivt sätt överväga om det finns möjlighet till att bevilja ansökan om deltidspension. Prövningen ska ske med utgångspunkt från frågan om en deltidspension vid en objektiv bedömning skulle innebära en beaktansvärd störning i verksamheten. Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.

Kommentar:

Tjänstemannen ska hos arbetsgivaren skriftligen ansöka om deltidspension sex kalendermånader före det att deltidspensionen ska börja gälla. Av ansökan ska tydligt framgå vilken sysselsättningsgrad som avses. Samtidigt som ansökan lämnas till arbetsgivaren ska tjänstemannen underrätta FTF:s lokala organisation vid företaget. Medlem i Saco-förbund ska underrätta Saco-förbundens lokala organisation vid företaget.

Senast två månader från det att arbetsgivaren mottagit ansökan ska arbetsgivaren skriftligen till tjänstemannen och FTF:s lokala organisation/respektive Saco-

förbundens lokala organisation, vid företaget meddela svar om ansökan beviljas eller inte, för det fall inte uppskov överenskommits med tjänstemannen.

Arbetsgivaren ska på ett seriöst och konstruktivt sätt överväga om det finns möjlighet till att bevilja ansökan om deltidspension. Prövningen ska ske med utgångspunkt från frågan om en deltidspension vid en objektiv bedömning skulle innebära en beaktansvärd störning i verksamheten. Arbetsgivaren kan avslå ansökan om deltidspension om ett beviljande vid en objektiv bedömning skulle medföra en beaktansvärd störning i verksamheten.

Ansökan

Som framgår av avtalstexten ska ansökan ske skriftligt och med angivande av önskad sysselsättningsgrad. Ansökan sker på sökandens risk vilket innebär att den som påstår att ansökan har gjorts måste kunna visa att så är fallet.

I de efterföljande kontakterna med arbetsgivaren bör tjänstemannen uppge omständigheter av betydelse för ansökan. Det kan t.ex. vara att tjänstemannen är beredd att omplaceras till vissa angivna tjänster eller att dela på en heltidstjänst med annan tjänsteman som ansökt om deltidspensionering. Har tjänstemannen förslag på hur arbetsgivaren genom enkla åtgärder skulle kunna möjliggöra deltidspension bör dessa framföras.

Skulle deltidspensioneringen fordra att tjänstemannen och företaget kommer överens om att tjänstemannen omplaceras till andra arbetsuppgifter kan detta medföra att man också behöver komma överens om förändrad lön. Ett exempel är att tjänstemannen innehar en chefsbefattning men det inte är lämpligt att kombinera chefskapet med en deltidsanställning. Inom ramen för en överenskommelse om att omplacera tjänstemannen till en tjänst som inte är en chefsbefattning kan arbetsgivaren och tjänstemannen då också komma överens om en lön som är anpassad till att tjänstemannen inte längre är chef. Ett annat exempel kan vara att en säljare ansökt om deltidspension men arbetet som säljare inte är förenligt med en lägre sysselsättningsgrad, t.ex. på grund av resor eller dylikt. En överenskommelse om att omplacera säljaren till en annan tjänst kan i det fallet förutsätta att eventuella rörliga lönedelar, såsom provision, inte längre ska utgå. Istället kan tjänstemannen och företaget behöva bestämma en fast lön som innebär en annan lönenivå än tidigare.

Bedömningen av ansökan sker i enlighet med den sysselsättningsgrad tjänstemannen ansökt om.

Om arbetsgivaren avslår ansökan och tjänstemannen och FTF:s lokala organisation, respektive för Saco-medlem Saco-förbundens lokala organisation, vill driva frågan om deltidspensionering i förhandlingsordningen, ska prövningen i lokal och central förhandling ske med utgångspunkt från en framtida sysselsättningsgrad om 80 procent. Tjänstemannen kan alltså i sin ansökan ange i princip vilken sysselsättningsgrad som helst men i förhandlingsordningen prövas saken utifrån stupstocken att tjänstemannen kommer att arbeta på deltid med 80 procents sysselsättningsgrad.

En gemensam uppmaning från parterna är att ansökningarna bör grundas på realistiska bedömningar och vara anpassade till den verksamhet som är i fråga. Detta kan enbart bedömas ute i de olika verksamheterna. I enlighet med

avtalstexten ska arbetsgivaren senast två månader efter det att ansökan mottagits besvara denna skriftligt till den sökande och FTF:s lokala organisation, respektive för Saco-medlem Saco-förbundens lokala organisation, vid företaget. En tänkbar situation är att arbetsgivaren finner att beaktansvärt hinder föreligger mot att bevilja ansökan, men inom de två månaderna ger tjänstemannen besked om att hinder inte föreligger mot att bevilja deltidspension i en annan omfattning eller vid en senare tidpunkt än som angivits i ansökan. Arbetsgivaren har då uppfyllt kravet att svara inom två månader. Skulle tjänstemannen inte anta sådant motförslag får detta betraktas som att arbetsgivaren avslagit tjänstemannens ansökan.

Beaktansvärd störning

I kravet på att störningen måste vara beaktansvärd ligger att störningar av mindre omfattning inte kan anses utgöra hinder mot uttag av deltidspension. Det måste således kunna konstateras att en beaktansvärd störning föreligger och att avslaget inte beror på nonchalans, att arbetsgivaren inte seriöst prövar saken eller en allmän ovilja mot att tjänstemannen beviljas deltidspension. Detta framgår även av kravet på att störningen måste kunna konstateras föreligga vid en objektiv bedömning. Om arbetsgivaren genom att vidta åtgärder enkelt kan minska eller helt eliminera de störningsmoment som uppstår bör det normalt inte anses föreligga hinder mot uttag av deltidspension.

Som kommer att framgå nedan finns det dock begränsningar för vilka åtgärder en arbetsgivare är skyldig att vidta för att gå en tjänsteman till mötes i dennes ansökan om deltidspension. Parterna är överens om att de krav som kan ställas på arbetsgivaren vid prövningen av deltidspension är klart lägre än när det gäller föräldraledighet och andra liknande situationer i ledighetslagstiftningen. Naturligtvis är kraven också mycket lägre än när det gäller frågan om att bereda fortsatt anställning när en tjänsteman stadigvarande har delvis nedsatt arbetsförmåga pga. sjukdom.

Arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att möjliggöra deltidspensionering är således klart mer begränsad än vid de nyss nämnda situationerna. Frågan om deltidspension ska, som sagts, prövas seriöst, med god vilja och utifrån att det ligger i båda parter intresse att tjänstemän ska kunna fortsätta att vara yrkesverksamma på ett sätt som gagnar verksamheten.

Anpassningsåtgärder

Typiskt sett kommer prövningen av om deltidspension kan beviljas ske utifrån att tjänstemannen ska behålla de arbetsuppgifter han redan har. Arbetsgivaren och tjänstemannen är naturligtvis fria att komma överens om en deltidspension som medför en omplacering. Arbetsgivaren är skyldig att diskutera och överväga möjligheten att omplacera tjänstemannen till andra arbetsuppgifter men inte att faktiskt genomföra omplaceringen. Däremot kan arbetsgivaren drabbas av skadeståndsskyldighet om han underlåter att komma överens om en omplacering som utan beaktansvärd störning i verksamheten hade möjliggjort en deltidspension. Arbetsgivaren måste i sin bedömning väga in möjligheten till en viss omfördelning av arbetsuppgifter mellan anställda i syfte att möjliggöra deltidspensionering. Sådana omfördelningar av arbetsuppgifter ska ha ett naturligt samband med grundläggande kompetenser och kvalifikationer hos de anställda som

berörs. Anspråk på en sådan omfördelning kan inte göras om omfördelningen skulle medföra att andra anställda påverkas negativt i arbetsmiljöhänseende eller på det sättet att arbetsinnehållet utarmas. Med detta avses bl.a. monotona, innehållsfattiga eller starkt repetitiva arbetsuppgifter.

Inom ramen för skyldigheten att omfördela arbetsuppgifter har arbetsgivaren inte någon skyldighet att kompetensutveckla den anställda eller andra anställda i vidare omfattning än vad som ryms inom en rimlig upplärningstid för det aktuella arbetsmomentet, i normalfallet upp till 3 eller 4 månader. Med kompetensutveckling avses i detta sammanhang upplärning inom ramen för utförandet av arbetet. I detta ligger alltså inte en skyldighet till omskolning av tjänstemän. Utbildning förlagd utanför arbetsplatsen kan i normalfallet inte ligga inom ramen för de åtgärder arbetsgivaren ska vidta i detta sammanhang. En rimlig måttstock för vilka utbildningsåtgärder som ska erbjudas kan vara sådan introduktion som arbetsgivaren normalt ger nyanställda.

Anpassningsåtgärder i form av nyanställningar

Som redan framgått är parterna överens om att arbetsgivaren inte är skyldig att nyanställa på deltid, hyra in arbetskraft, anlita konsulter eller att låta den deltidspensionerade tjänstemannen arbeta övertid i sådan utsträckning att hans verkliga normalarbetstid motsvarar en högre sysselsättningsgrad än den angivna. Vid omfördelning av arbetsuppgifter är en möjlig situation att flera tjänstemän samtidigt ansöker om deltidspension. I den situationen skulle det kunna uppkomma behov av att nyanställa för en heltidstjänst vilket inte i sig utgör beaktansvärt hinder mot att bevilja deltidspension. Hinder mot att bevilja deltidspension kan dock bestå i att det är svårt att rekrytera ny personal för att ersätta de tjänstemän som ansökt om deltidspension, t.ex. då det rör sig om kvalifikationer och kompetenser som är svåra att uppbringa på den lokala arbetsmarknaden. I en sådan situation torde det vara vanligt att arbetsgivaren måste påbörja ett rekryteringsarbete i syfte att den efterfrågade kompetensen ska kunna säkerställas före det att den berörde tjänstemannen går i ålderspension. Deltidspensionering kan i det sammanhanget bidra till att generationsväxlingen kan ske smidigare. Frågan om deltidspension bör i sådana fall tas upp på nytt när det finns en plan för generationsväxlingen.

Delat ansvar

Arbetsgivaren har, som tidigare sagts, ett ansvar för att seriöst och konstruktivt pröva om det är möjligt att bevilja ansökan. Den anställda och FTF:s lokala organisation, respektive för Saco-medlem Saco-förbundens lokala organisation, har på sin sida ett ansvar för att ange konkreta enkla åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för att kunna bevilja deltidspensionering. Ansvaret är således delat.

5.3 Förhandling och tvist

Om ansökan om deltidspension har avslagits och tjänstemannen vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska tjänstemannen underrätta FTF:s lokala organisation respektive Saco-förbundens lokala organisation vid företaget som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med

sysselsättningsgraden 80 procent och ska behandlas enligt förhandlingsordningen mellan parterna enligt följande.

Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

Om parterna varken i lokal eller i central förhandling kan komma överens i frågan om huruvida deltidspension enligt detta avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska FTF:s lokala organisation respektive Saco-förbundens lokala organisation vid företaget - om tjänstemannen vill driva saken vidare - begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

Kommentar:

Om ansökan om deltidspension har avslagits och tjänstemannen vill få ansökan prövad i förhandlingsordningen ska tjänstemannen underrätta FTF:s lokala organisation, respektive för Saco-medlem Saco-förbundens lokala organisation, som har att begära lokal förhandling. Tvisten ska då anses gälla deltidspension med sysselsättningsgraden 80 procent och ska behandlas enligt förhandlingsordningen mellan parterna enligt följande.

Frågan om deltidspension ska beviljas kan behandlas i lokal förhandling och därefter, om frågan inte lösts, slutligt i central förhandling.

Om parterna varken i lokal eller i central förhandling kan komma överens i frågan om huruvida deltidspension enligt detta avtal kan beviljas utan beaktansvärd störning i verksamheten, ska FTF:s lokala organisation, respektive för Saco-medlem Saco-förbundens lokala organisation, - om tjänstemannen vill driva saken vidare - begära lokal förhandling om skyldighet för arbetsgivaren att betala skadestånd för felaktig avtalstillämpning.

Som tidigare berörts så sker bedömningen av ansökan i enlighet med den sysselsättningsgrad tjänstemannen ansökt om. Om arbetsgivaren avslagit ansökan och tjänstemannen vill driva frågan vidare enligt förhandlingsordningen ska prövningen ske utifrån en sysselsättningsgrad om 80 procent. Då har arbetsgivaren att pröva om beaktansvärt hinder föreligger också mot detta. Frågan om beviljande av deltidspension med en sysselsättningsgrad om 80 procent prövas i det fallet således i lokal förhandling, och i förekommande fall, i central förhandling. Den prövning som där sker är slutlig i frågan om deltidspension kan beviljas eller inte. Att prövningen sker slutligt i den centrala förhandlingen betyder att prövningen är slutlig och inte kan drivas vidare i domstol.

Vill tjänstemannen och den lokala fackliga organisationen göra gällande att arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter, ska den lokala fackliga organisationen begära lokal förhandling om skadestånd för påstådda brister på arbetsgivarsidan.

För frågan om skadestånd för felaktig avtalstillämpning är det avgörande om huruvida arbetsgivaren vid sin bedömning brustit i tillräcklig noggrannhet och aktsamhet samt hänsyn till tjänstemannens intressen. Skadeståndsfrågan

behandlas självfallet i enlighet med reglerna i förhandlingsordningen och kan alltså gå till domstol om parterna misslyckas.

Som alltid är det parternas gemensamma föresats att tvister löses i förhandlingsordningen. Parterna är överens om att förhållandena typiskt sett torde ändra sig under tvistens handläggning och att det på grund härav kan uppkomma möjligheter att hitta godtagbara lösningar, varvid tvisten i så fall ska bero med det. Som nämnts tidigare kan det finnas situationer där det på grund av beaktansvärt hinder inte är möjligt att bevilja deltidspension vid begärd tidpunkt men där hindret vid en senare tidpunkt bortfaller. Det är då lämpligt att arbetsgivaren meddelar tjänstemannen och den lokala fackliga organisationen om detta. En annan möjlighet är att tjänstemannen då ansöker på nytt och arbetsgivaren har då att pröva denna ansökan.

De centrala parterna utgår som alltid från att de lokala parterna och tjänstemännen ser till att såväl ansökan som prövning om deltidspension utförs på ett korrekt sätt. Om en viss tjänsteman ständigt återkommer med nya ansökningar utan att det skett förändringar som motiverar det ska arbetsgivaren meddela FTF:s lokala organisation, respektive för Saco-medlem Saco-förbundens lokala organisation, om ett sådant "missbruk". Parterna utgår då från att FTF:s lokala organisation, respektive Saco-förbundens lokala organisation kommer överens med arbetsgivaren om att en ny ansökan från vederbörande tjänsteman endast måste prövas av arbetsgivaren om ansökan godkänts av FTF:s lokala organisation respektive Saco-förbundens lokala organisation.

6 Efterlevandeskydd

6.2.2 Förstärkt familjeskydd

Tjänsteman som omfattas av premiebestämd ålderspension och som valt försäkringsbolag för placering av sin ålderspensionspremie, kan ansöka om försäkring för förstärkt familjeskydd. Försäkringen är en efterlevandepension som betalas till förmånstagare om tjänstemannen skulle avlida under försäkringstiden.

Kommentar:

I paragrafen har införts ett förtydligande om att en förutsättning för att kunna välja till förstärkt familjeskydd är att tjänstemannen gör ett aktivt val för placering av sina ålderspensionspremier.

6.2.2.2 Det förstärkta familjeskyddets ikraftträdande samt hälsokrav, fjärde stycket Ansökan vid familjehändelse

Med familjehändelse menas att en tjänsteman gifter sig, blir sambo eller får barn. När en tjänsteman som redan är sambo gifter sig med sin samboende eller sin registrerade partner räknas detta dock inte som familjehändelse.

Kommentar:

Regeln har i andra meningen kompletterats med orden " sin registrerade partner".

C. FTP 2

2 Inkomst- och prisbasbeloppet i FTP planen

Med inkomstbasbeloppet i FTP-planen avses det inkomstbasbelopp som för varje år fastställs enligt 58 kap 26 och 27 §§ socialförsäkringsbalken (SFB)

Med prisbasbeloppet i FTP-planen avses det prisbasbelopp som för varje år fastställs enligt 2 Kap 6–8 §§ socialförsäkringsbalken (SFB).

Med förhöjt prisbasbelopp menas det förhöjda prisbasbelopp som för varje år fastställs enligt 2 Kap 6–8 §§ socialförsäkringsbalken (SFB).

Kommentar:

Ändringarna är en anpassning till ändrad lagstiftning.

3 Pensionsmedförande lön

Pensionsförmånerna beräknas på den pensionsmedförande lönen. Underlaget för denna fastställs enligt 3.1 För tjänsteman som 31 december 1993 var ordinarie fälttjänsteman och som är född 1955 eller tidigare gäller särskilda övergångsregler enligt 3.2.

Den pensionsmedförande lönen begränsas till 30 inkomstbasbelopp.

3.1 Huvudregel, första stycket ny lydelse, den tidigare andra strecksatsen är nytt andra stycke, resten av paragrafen är oförändrad

I underlaget för pensionsmedförande lön medräknas fast årslön förhöjd med schabloniserat semestertillägg vilket

- för en tjänsteman som per den 31 december 2016 omfattas av FTP 2 och som är kvar i FTP-planen den 1 januari 2017 beräknas som månadslönen multiplicerad med 12,3.
- för tjänsteman som tillträder en anställning den 1 januari 2017 eller senare och som vid anställningstillfället inte omfattas av FTP-planen, beräknas som månadslönen multiplicerad med 12,2.

I underlaget för pensionsmedförande lön medräknas även under föregående kalenderår uppuren ersättning för mertid samt för regelmässigt skiftarbete, förskjutet arbetstid, obekväm arbetstid, jourtid eller beredskapstjänst.

Kommentar:

Omräkningsfaktorn 12,3 sammanhängde med det högre semestertillägget som gällde till och med 2016 i kollektivavtalen om löner och allmänna anställningsvillkor. På andra avtalsområden, t.ex. ITP (industrin) och BTP (bankerna), används omräkningsfaktorn 12,2.

Den första strecksatsen ovan ska ses som en övergångsregel för de tjänstemän som den 31 december 2016 omfattades av den förmånsbestämda FTP 2 och som var kvar i FTP-planen den 1 januari 2017. De behåller omräkningsfaktorn 12,3 vid beräkning av pensionsmedförande lön. Syftet med övergångsregeln är att de som hade FTP 2 den 31 december 2016 inte skulle få en sänkt förmån efter årsskiftet genom en sänkt pensionsmedförande lön.

Observera att den kollektivavtalade FTP-planen inte omfattar till exempel anställda i bankägda försäkringsbolag, anställda i Folksam eller SPP och inte heller för dem som haft så kallad "frivillig FTP".

För en tjänsteman som tillträder en anställning den 1 januari 2017 eller senare och som då inte omfattas av FTP-planen ska omräkningsfaktorn 12,2 användas för att beräkna pensionsmedförande lön.

För en tjänsteman som vid årsskiftet 2016-2017 omfattades av FTP 1 men senare får anställning i ett företag där hen kommer att omfattas av FTP 2 ska arbetsgivaren använda omräkningsfaktorn 12,2 vid beräkning av pensionsmedförande lön eftersom en förutsättning för att tillämpa omräkningsfaktorn 12,3 är att tjänstemannen omfattades av FTP 2 den 31 december 2016. En ny arbetsgivare behöver inte ta hänsyn till tidigare anställningar med FTP 2 utan det är förhållandena vid årsskiftet 2016-2017 som är av betydelse för vilken omräkningsfaktor som ska tillämpas.

Om det vid kommande nyanställningar skulle råda osäkerhet, om tjänstemannen omfattades av FTP-planens FTP 2 den 31 december 2016 eller inte, kan arbetsgivare få information om det av företagen (eller de inom bolaget) som administrerar den förmånsbestämda FTP 2 eftersom FTP-planen fortfarande har kvar så kallad samordning av förmånsbestämd pension (se FTP 2, 4.4 Anställning hos annan arbetsgivare).

3.1.1 Underlag för pensionsmedförande lön i de fall mindre än 5 år återstår till pensionsåldern - ny lydelse

Lönehöjning för tjänsteman för vilken mindre än 60 månader återstår till pensionsåldern räknas som pensionsmedförande lönehöjning högst upp till belopp enligt följande tabell.

För tjänsteman som har följande antal månader kvar till pensionsåldern	Maximal lönehöjning blir pensionsgrundande
59-49	1,20 x inkomstbasbeloppsökningen
48-37	1,15 x " "
36-25	1,10 x " "
24-13	1,05 x " "
12-1	1,00 x " "

Med inkomstbasbeloppsökningen avses förändringen av inkomstbasbeloppet från året före året för lönehöjningen till året för lönehöjningen uttryckt i procent.

I fråga om sjukpension medräknas samtliga höjningar i sin helhet i underlaget för pensionsmedförande lön, fram till pensionsfallets inträffande.

Kommentar:

Beräkningarna har tidigare skett med hjälp av SCB:s nettoprisindex. SCB tillhandahåller inte längre detta index. Den tidigare regeln i FTP-planen har därför ersatts med en regel motsvarande den som finns i ITP-planen.

3.2 Övergångsregler för tjänsteman som 31 december 1993 var ordinarie fälttjänsteman och som är född 1955 eller tidigare första stycket

Det år tjänstemannen blev 55 år beräknades underlaget för pensionsmedförande lön på två sätt. Det år tjänsteman blev 55 år skulle underlaget beräknat enligt huvudregeln, 3.1 ovan, jämföras med medeltalet av tjänstemannens pensionsmedförande lön under de närmast föregående sju åren där de första sex åren räknats upp med de procenttal som fastställts av FAO och FTF. Det högsta värdet skulle väljas.

Kommentar:

Endast en redaktionell ändring av tempus eftersom några beräkningar enligt första stycket inte längre kan bli aktuella.

3.3 Löneutfyllnad vid uppsägning i vissa fall får följande nya lydelse

För löneutfyllnad som betalas enligt reglerna i respektive kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor kapitel 2 § 10 mom 5 mellan FAO-FTF enligt dess lydelse före den 1 april 2016 respektive FAO-Jusek, Civilekonomerna samt Sveriges Ingenjörer enligt dess lydelse före 1 januari 2017 erläggs en premie för ålderspension enligt följande.

På löneutfyllnadsdelar som tillsammans med lön från annan anställning per månad uppgår till högst 7,5 inkomstbasbelopp/12 ska premien vara 4,5 procent. På löneutfyllnadsdelar som tillsammans med lön från annan anställning per månad överstiger 7,5 inkomstbasbelopp/12 ska premien vara 30,0 procent.

Anmärkning

Regeln upphör för FTF senast den 15 augusti 2017 och för Saco-förbunden senast den 31 mars 2018.

Kommentar:

Paragrafen har fått ny lydelse eftersom regelverket om löneutfyllnad i kollektivavtalen om löner och allmänna anställningsvillkor har upphört. För tjänstemän som redan var uppsagda på grund av arbetsbrist när reglerna upphörde gäller de tidigare reglerna. I anmärkningen till paragrafen anges sista dagen för när de gamla reglerna som längst kan tillämpas.

Det är samma datum för FTF-medlemmar och oorganiserade men ett senare datum för Saco-medlemmar. Det beror på att de gamla reglerna gäller för uppsägningar på grund av arbetsbrist före den 16 maj 2016 vad avser FTF och oorganiserade respektive den 31 december 2016 vad avser Saco-medlemmar. Skillnaden i datum beror på att kollektivavtalen om allmänna anställningsvillkor har haft olika utlöpningspunkter.

4 Pensionsgrundande tjänstetid

4.4 Anställning hos annan arbetsgivare, första stycket ny lydelse

Har tjänsteman genom anställning hos annan arbetsgivare förvärvat pensionsrätt enligt en kollektivavtalad pensionsplan likvärdig med FTP-planen ska:

- den tid under vilken ifrågavarande pensionsrätt förvärvats räknas som tjänstetid i den nuvarande anställningen,
- den pensionsrätt som tjänstemannen har intjänat i den tidigare anställningen inräknas i den pensionsrätt som intjänas i den nuvarande anställningen.

Kommentar:

Ett förtydligande har införts i första stycket till följd av beslut i FTP-nämnden om att samordning endast sker med kollektivavtalad pensionsplan.

6 Ålderspension

6.5 Kompletterande ålderspension – FTPK, första – femte stycket ny lydelse, tidigare femte stycke blir sjätte stycke, efterföljande stycken förskjuts med oförändrad lydelse.

För kompletterande ålderspension, FTPK, görs årliga premieavsättningar enligt nedanstående tabell på den pensionsmedförande lönen för tjänstemannen från 28 till 65 års ålder.

År 2017	2,18 procent
År 2018	2,36 procent
År 2019	2,54 procent
År 2020	2,72 procent
År 2021 och därefter	2,9 procent

För sin FTPK-försäkring väljer tjänstemannen själv, bland de försäkringsbolag som är valbara och har träffat administrationsavtal med valcentralen, en s k traditionell pensionsförsäkring med garanti eller en fondförsäkring.

Val av försäkringsbolag görs hos valcentralen. Anmält val gäller till dess nytt val sker.

Tjänstemannen kan välja återbetalningsskydd på vald försäkring (se 6.1 FTP 1). En del av premien till FTPK kan också användas för förstärkt familjeskydd. Även den som har rätt till premiefrielseförsäkring utan att vara anställd kan välja försäkringsbolag och hur premien ska disponeras. För val av återbetalningsskydd eller förstärkt familjeskydd erfordras i vissa fall hälsoprövning.

Avstår tjänstemannen från att välja blir det försäkringsbolag som FTP-nämnden utsett försäkringsgivare och premien till FTPK placeras då i en traditionell pensionsförsäkring med garanti men utan återbetalningsskydd. Förstärkt familjeskydd kan inte tecknas eftersom det förutsätter att tjänstemannen valt försäkringsbolag.

Kommentar:

De successivt höjda premieavsättningarna till den kompletterande premiebestämda ålderspensionen FTPK finansieras genom successivt sänkta semestertillägg i

kollektivavtalen om löner och allmänna anställningsvillkor. Ordningsföljden av styckena har redigerats.

I femte stycket har införts en ny sista mening som är ett förtydligande av att en icke-väljare inte kan välja förstärkt familjeskydd. En förutsättning för att kunna välja till förstärkt familjeskydd är att tjänstemannen gör ett aktivt val för placering av sina FTPK-premier.

7 Deltid i pensioneringssyfte

Kommentar:

Ett nytt avsnitt 7 Deltidspension införs. Den tidigare numreringen av efterföljande avsnitt ändras i konsekvens med detta och får följande nya numrering 8 Obligatoriskt samt förstärkt familjeskydd, 9 Efterlevandepension, 10 Sjukpension, 11 Premiebefrielseförsäkring, 12 Fortsättningsförsäkring och 13 Pensioneringens ordnande och finansiering samt pensionstillägg.

Reglerna om möjlighet till deltidspension är nya i FTP 17. Regelverket liksom kommentarerna är likalydande med motsvarande regler på många andra avtalsområden. Kommentarerna som en helhet finns i Bilaga 5 till FTP 17.

7 Deltid i pensioneringssyfte - Deltidspension

Tjänsteman har möjlighet till deltidspension från och med den månad tjänstemannen fyller 62 år. Om deltidspension beviljas är anställningen, från det att deltidspensionen börjar gälla, en deltidstjänst med den sysselsättningsgrad som följer av deltidspensionen.

7.1 Pensionsmedförande lön och avsättning till FTPK vid deltidspension

Vid beviljande av deltidspension ska arbetsgivaren även fortsättningsvis såvitt gäller den förmånsbestämda pensionen anmäla pensionsmedförande lön utifrån den sysselsättningsgrad tjänstemannen hade direkt före deltidspensionen.

Avsättningen till den premiebestämda FTPK anpassas till den nya sysselsättningsgraden.

Exempel: År 2017 är FTPK-premien 2,18 procent. Antag att tjänstemannen har en deltidspension om 20 procent och arbetar 80 procent. Procentsatsen i FTPK-premien anpassas och blir 1,74 procent på PML.

Kommentar:

Om tjänstemannen har deltidspension ska FTPK-premiens procentsats sänkas med samma proportion som sysselsättningsgraden sänks. Sänks sysselsättningsgraden till 80 procent ska procentsatsen till FTPK-premien sänkas med 20 procent.

För en tjänsteman som beviljats deltidspension och som omfattas av FTP 2 ska arbetsgivaren även fortsättningsvis anmäla pensionsmedförande lön, utifrån tjänstemannens tidigare sysselsättningsgrad, det vill säga den pensionsmedförande lönen ska vara densamma som gällde omedelbart innan deltidspensionen.

Vad gäller reglerna om Deltidspension i FTP 2 i övrigt hänvisas såvitt gäller

7.2 Företrädesrätt till högre sysselsättningsgrad upphör

7.3 Ansökan och underrättelse

7.4 Förhandling och tvist

till FTP 1 avsnitt 5 ovan (sidan 5-11 i detta FAO-cirkulär).

8 Obligatoriskt samt förstärkt familjeskydd (tidigare 7)

8.2 Förstärkt familjeskydd ny lydelse (förtydligande)

Tjänsteman som omfattas av premiebestämd ålderspension (FTPK i FTP 2) och som valt försäkringsbolag för placering av sin ålderspensionspremie, kan ansöka om försäkring för förstärkt familjeskydd. Försäkringen är en efterlevandepension som utbetalas till förmånstagare om tjänstemannen skulle avlida under försäkringstiden. Ansökan om försäkring för förstärkt familjeskydd görs hos valcentralen. Försäkringsgivare är den som beslutas av FTP-nämnden.

Kommentar:

I paragrafen har införts ett förtydligande om att en förutsättning för att kunna välja till förstärkt familjeskydd är att tjänstemannen gör ett aktivt val för placering av sina ålderspensionspremier.

8.2.2 Det förstärkta familjeskyddets ikraftträdande samt hälsokrav, fjärde stycket Ansökan vid familjehändelse ny lydelse

Med familjehändelse menas att en tjänsteman gifter sig, blir sambo eller får barn. När en tjänsteman som redan är sambo gifter sig med sin samboende eller sin registrerade partner räknas detta dock inte som familjehändelse.

Kommentar:

Regeln har i andra meningen kompletterats med orden " sin registrerade partner".