

Inom kommun/landsting/Pacta finns två pensionsavtal: KAP-KL som främst gäller anställda födda 1985 eller tidigare och AKAP-KL som främst gäller anställda födda 1986 eller senare. Men den som är född 1985 eller tidigare och tjänar över 7,5 inkomstbasbelopp¹ per år kan gå över till AKAP-KL. En beskrivning av avtalen finns i separat broschyr.

Innan den anställde går över från KAP-KL till AKAP-KL ska berörd facklig organisation informeras. Ni kan begära överläggning inom 21 arbetsdagar och be Pensionsnämnden om ett yttrande om det finns tveksamheter även efter överläggningen.

Informationen kan ges till er redan innan personens anställning påbörjats och för någon som inte är medlem. Detta är ett bra tillfälle att visa att Vision finns och att ställa frågan om medlemskap. Exempel på hur tidsfristen på 21 arbetsdagar fungerar finns längre bak i denna instruktion.

Båda avtalen är fullvärdiga pensionsystem, men beroende på hur den anställdes yrkesliv och löneutveckling ser ut kan något av avtalen ge en bättre tjänstepension. En del av KAP-KL ger så kallad förmånsbestämd tjänstepension, som innebär att den anställde är garanterad en viss procent av sin lön efter pensioneringen. För att få en full förmån krävs 30 års anställningstid. Den som förväntas ha större delen av sitt yrkesliv inom kommun/landstingssektorn *kan* tjäna på att gå kvar på KAP-KL. Särskilt den som dessutom kommer upp i en lön över 7,5 inkomstbasbelopp vid lite högre ålder.

Den som väntas arbeta inom kommun/landstingssektorn endast under ett par år *kan* istället få en bättre tjänstepension med AKAP-KL.

► **Den anställde behöver läsa en särskild partsgemensam information om vad ett byte till AKAP-KL innebär!** Om arbetsgivaren istället givit en egen information, se till att den anställde får den partsgemensamma.

► **Den anställde behöver få en individuell beräkning från arbetsgivaren för att se vilket avtal som ger bäst pension!** Beräkningen ska visa om det behövs fortlöpande extra pensionsavsättningar (tilläggsavgifter) i AKAP-KL för att kompensera för ett byte från KAP-KL. Se exempel på tilläggsavgifter i den partsgemensamma informationen. Beräkningen är en prognos och lovar inte att pensionsutfallet blir så.

► **Bytet ska vara frivilligt!** En person som är född 1985 eller tidigare ska per automatik omfattas av KAP-KL från första anställningsdagen (se exempel på tidsfrist om en nyanställd ska gå på AKAP-KL). Inte heller någon som redan är anställd ska kunna tvingas att byta till AKAP-KL.

¹ 7,5 inkomstbasbelopp motsvarar år 2015 en månadslön på 36 313 kr.

Vad säger avtalet?

AKAP-KL § 12 , stycke 3:

”Innan överenskommelse om AKAP-KL träffas ska berörd lokal arbetstagarorganisation informeras av arbetsgivaren. Det ska ske minst 21 arbetsdagar innan överenskommelsen. Vad som i varje enskilt fall anses vara ”lokal arbetstagarorganisation” framgår i respektive arbetstagarorganisationens gällande Huvudöverenskommelse (HÖK). Om arbetstagarorganisationen har frågor eller synpunkter kan denne begära överläggning. Skulle varken godkännande eller begäran om överläggning inkomma, kan överenskommelse om AKAP-KL nås 21 arbetsdagar efter att informationen lämnades.

Efter överläggning, och inom dessa 21 arbetsdagar, kan organisationen begära ett yttrande från Pensionsnämnden. Arbetstagarorganisationen bör informera arbetsgivaren och arbetstagaren om att yttrande begärts. En överenskommelse kan inte träffas innan yttrandet kommit till er och arbetstagaren, men om 30 dagar passerar (räknat från dagen för begäran om yttrande) utan att Pensionsnämnden yttrat sig, kan överenskommelse ändå träffas. Yttrandet kan innehålla råd och vägledning, men är inte bindande.”

Checklista när ni får information från arbetsgivaren

1. Anteckna datumet för när arbetsgivaren informerar er om det tänkta bytet till AKAP-KL. Det är viktigt för att kunna agera inom tidsfristerna.
2. Kontrollera att den anställde är född 1985 eller tidigare och att lönen är över 7,5 inkomstbasbelopp (samma sak som 62,5 % av inkomstbasbeloppet per månad). Om lönen är lägre, är ett byte till AKAP-KL inte möjligt.
3. Ta kontakt med den anställde och kontrollera att denne fått läsa den partsgemensamma informationen. Om inte, rekommendera denne att läsa.
4. Kontrollera att den anställde fått en individuell beräkning som visar om det krävs tilläggsavgifter.
5. Fråga den anställde om bytet är frivilligt och om hen förstått innebörden.

När det är aktuellt att begära överläggning?

- Om den anställde signalerar att bytet till AKAP-KL inte är frivilligt.
- Om den anställde inte fått den partsgemensamma informationen från arbetsgivaren. Vissa arbetsgivare tar fram egen information, men Visions ståndpunkt är att den partsgemensamma är bäst för den anställde.
- Om den anställde inte fått någon individuell beräkning.

- ▶ Om den individuella beräkningen visar att den anställde bör ha tilläggsavgifter, men att arbetsgivaren inte har för avsikt att ge det. Exempel på tilläggsavgifter finns i den partsgemensamma informationen.
- ▶ Om den anställde fyllt 60 år och har tidigare anställningstid inom kommun/landstingssektorn. Den som inte har någon tidigare kommunal anställningstid avses inte här.

Löser sig inte dessa frågor under överläggningen kan ni begära ett [yttrande från Pensionsnämnden](#). Pensionsnämnden består av representanter från fackförbunden samt Sveriges kommuner och Landsting. De kan ge vägledning vid tveksamma övergångar från KAP-KL till AKAP-KL. Brevmall finns längst bak i detta häfte.

Tidsfrister vid byte till AKAP-KL

Exempel 1 – nyanställd inom kommun och landsting:

Kalle 40 år (född 1975) har för första gången fått kommunal anställning. Han skriver anställningsavtal den 15 januari 2015 och ska tillträda sin nya tjänst den 15 april. Genom sin nya kommunala anställning omfattas han automatiskt av KAP-KL.

Kalle och arbetsgivaren diskuterar dock eventuellt byte till AKAP-KL. Kalle får den partsgemensamma informationen om de båda avtalen samt erbjuds beräkning av prognos över hur pensionen skulle kunna bli med KAP-KL resp. AKAP-KL.

Prognoserna kommer den 10 februari.

Prognoserna visar behov av extra pensionsavsättningar (tilläggsavgifter) vid byte till AKAP-KL.

Kalle kontaktar arbetsgivaren och berättar att han önskar byta till AKAP-KL om han får fortlöpande tilläggsavgifter med Y % av inkomsterna mellan 7,5 – 30 ibb.

Arbetsgivaren går med på de löpande tilläggsavgifterna och informerar Kalles fackliga organisation den 2 mars om att de avser att överenskomma om byte till AKAP-KL.

Överenskommelsen om byte till AKAP-KL mellan Kalle och arbetsgivaren kan då tidigast ske den 1 april 2015, dvs efter det att 21 arbetsdagar passerats. MEN, om den fackliga organisationen begärt yttrande från Pensionsnämnden ska yttrandet avvaktas, alternativt att 30 arbetsdagar ska förflyta från det att yttrandet begärdes. Om yttrandet begärdes den 27 mars, kan överenskommelse om AKAP-KL träffas tidigast den 15 maj 2015 (en följd av många

mellanliggande helgdagar) eller tidigare om yttrande från Pensionsnämnden kommit dessförinnan.

Kalle börjar sin anställning den 15 april.

Kalle kommer överens med arbetsgivaren om AKAP-KL den 15 maj. I detta läge bör överenskommelse kunna nås per första anställningsdagen, dvs per den 15 april 2015.

Exempel 2 – under löpande anställning i kommun eller landsting:

Anna 40 år (född 1975) är kommunalt anställd sedan 3 år.

Vid ett lönesamtal den 1 september 2015 kommer fråga om byte till AKAP-KL upp. Anna får den partsgemensamma informationen om de båda avtalen samt erbjuds beräkningar av prognoser över hur pensionen skulle kunna bli med KAP-KL resp. AKAP-KL.

Beräkningar med prognoser kommer den 25 september.

Prognoserna visar behov av extra pensionsavsättningar (tilläggsavgifter) vid byte till AKAP-KL.

Anna kontaktar arbetsgivaren och berättar att hon önskar byta till AKAP-KL om hon fortlöpande får tilläggsavgifter med Y % av inkomsterna mellan 7,5 – 30 ibb.

Arbetsgivaren går med på de löpande tilläggsavgifterna och informerar Annas fackliga organisation den 1 oktober 2015 om att de avser att överenskomma om byte till AKAP-KL.

Överenskommelsen om byte till AKAP-KL mellan Anna och arbetsgivaren kan då tidigast ske den 2 november 2015, dvs efter att 21 arbetsdagar passerats. MEN, om den fackliga organisationen begärt yttrande från Pensionsnämnden ska yttrandet också avvaktas, alternativt att 30 arbetsdagar ska förflyta från det att yttrandet begärdes. Om yttrandet begärdes den 27 oktober, kan överenskommelse om AKAP-KL träffas tidigast den 9 december eller tidigare om yttrande från Pensionsnämnden kommit dessförinnan.

Överenskommelsen kan endast gälla för tid framåt.

*Pensionsnämnden
SKL
118 82 Stockholm*

Underlag till Pensionsnämnden vid begäran om yttrande

(endast denna del ska skickas till Pensionsnämnden, ej övriga delar av häftet)

1) Arbetsgivare

2) Arbetstagarens namn

3) Arbetstagaren är född år

4) Arbetstagaren är anställd på

Heltid Deltid

5) Arbetstagarens yrkesgrupp/befattning

6) Arbetstagarens fasta lön (vid deltid anges deltidslönen)

7) Är arbetstagarens nyanställd

Ja Nej

8) Har arbetstagaren arbetat inom kommun/landsting eller för arbetsgivare med kommunala kollektivavtal tidigare?

Ja Nej

9) Sker bytet från KAP-KL till AKAP-KL under löpande anställning?

Ja Nej

10) Har arbetstagaren fått information om innebörden av de båda avtalen?

Ja Nej

11) Har arbetstagaren getts möjlighet att få beräkning av prognos för den egna pensionen?

Ja Nej

12) Har arbetstagaren erbjudits fortlöpande extra pensionsavsättningar (tilläggsavgifter?)

Ja Nej

13) Har ni begärt överläggning med arbetsgivaren inom 21 arbetsdagar från det att ni fått information om att arbetsgivaren och arbetstagaren överväger överenskommelse om AKAP-KL?

Ja Nej

14) Ni kan inom dessa 21 dagar begära yttrande från Pensionsnämnden. Beskriv varför ni vill att Pensionsnämnden yttrar sig:

.....
.....
.....
.....
.....

15) Övriga upplysningar

.....
.....
.....
.....

16) Kontaktuppgifter till er som lokal facklig organisation

Mail

Tel

18) Kontaktuppgifter till arbetsgivaren

Mail

Tel

Datum

Underskrift

Namnförtydligande