



UMEÅ UNIVERSITET

REGEL OM TILLÄMPNING AV DELPENSIONSAVTAL

Typ av dokument:	Regel
Datum:	2022-02-25
Dnr:	FS 1.1-364-22
Beslutad av:	Rektor
Giltighetstid:	Tillsvidare
Område:	Personal, lika villkor och arbetsmiljö
Ansvarig förvaltningsenhet:	Personalenheten
Ersätter dokument:	Regler om tillämpning av delpensionsavtal för arbetstagare vid Umeå universitet, dnr FS 1.1-553-16, fastställd av rektor 2016-04-12



UMEÅ UNIVERSITET

Innehåll

1.	Beskrivning.....	3
2.	Bakgrund	3
3.	Utgångspunkter.....	3
4.	Tillämpning av delpension vid Umeå universitet	4
5.	Beslut och finansiering	5
6.	Omprövning av beslut.....	5
7.	Uppföljning.....	6



UMEÅ UNIVERSITET

1. Beskrivning

Regler om tillämpning av delpensionsavtal grundar sig på det centrala delpensionsavtalet, tecknat mellan Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna, och hur det tillämpas vid Umeå universitet.

2. Bakgrund

Den 1 januari 2003 trädde ett delpensionsavtal för statligt anställda i kraft som innebär att arbetsgivaren kan medge att arbetstiden för en anställd som fyllt 61 år minskas för delpension upp till högst hälften av heltidsarbete. De centrala parternas syfte med delpensionsavtalet var och är att höja den genomsnittliga pensionsåldern för statligt anställda och att underlätta kompetensöverföring i samband med generationsväxling.

Delpensionsavtalet omfattar alla anställda som uppfyller kvalifikationskraven och som är födda före 1988. För övriga anställda gäller andra pensionsregler (Kåpan Flex).

På grund av dokumentets innehåll och natur har inte hållbarhets-, arbetsmiljö-, samverkans-, tillgänglighets-, student- och internationella perspektiv integrerats i dokumentet. Styrdokumentet bedöms få positiva effekter för jämställdheten vid Umeå universitet.

3. Utgångspunkter

De övergripande utgångspunkterna för den här regeln är det centrala delpensionsavtalet och Arbetsgivarverkets kommentar till delpensionsavtalet. De avtalstecknande parterna, dvs Arbetsgivarverket och de centrala arbetstagarorganisationerna, rekommenderar arbetsgivare att i största möjliga utsträckning tillmötesgå arbetstagares önskemål om arbetsminskning.

Av Arbetsgivarverkets kommentarer till delpensionsavtalet framgår att ”Med beaktande av de förutsättningar som anges i delpensionsavtalet, kan myndigheten utarbeta riktlinjer för hur delpension ska användas”.

Delpension kan beviljas längst till och med månaden före den då arbetstagaren fyller 65 år, när kollektivavtalad pensionsålder inträder. Arbetstagaren ska, för att delpension ska kunna beviljas, ha haft kollektivavtalad pensionsrätt i sammanlagt 120 månader. Varje ansökan ska prövas individuellt och vid beslut ska hänsyn tas till förutsättningarna för verksamheten, inbegripet det ekonomiska utrymmet liksom till arbetstagarens situation.

Delpensionskostnader finansieras helt av arbetsgivaren.



UMEÅ UNIVERSITET

4. Tillämpning av delpension vid Umeå universitet

Den grundläggande inriktningen är att anställda arbetar fram till pension. Den kollektivavtalade pensionsåldern inträder vid 65 års ålder men en anställd kan med stöd av 32 a § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) fortsätta att arbeta till 68 års ålder.¹

En arbetstagare kan gå i pension före kollektivavtalad pensionsålder:

- med uttag av allmän pension med 25, 50, 75 eller 100 % tidigast från 62 år ² (utbetalas av Pensionsmyndigheten)
- med förtida uttag av tjänstepension med 100 % tidigast från 61 år (utbetalas av Statens tjänstepensionsverk, SPV)
- med sjukersättning (sjuk-/förtidspension) som beslutas av Försäkringskassan.

Delpensionsavtalet ska inte ersätta utan komplettera dessa alternativ och ambitionen är att, när verksamheten och de ekonomiska förutsättningarna så tillåter, kunna bevilja ansökningar om delpension som också gynnar kompetensväxling och det aktiva omställningsarbetet vid Umeå universitet.

Beslut om delpension kan verkställas tidigast från månaden efter den anställde fyller 61 år, eller vid en senare tidpunkt och längst till och med månaden före 65-årsdagen. Det innebär att om en anställd med stöd av reglerna i lagen om anställningsskydd (LAS 32 a §) fortsätter att arbeta efter denna tidpunkt föreligger ingen möjlighet till delpension.

Arbetsgivaren utgår normalt i sin verksamhetsplanering från att den som beviljats delpension också lämnar sin anställning för hel pension senast vid den kollektivavtalade pensionsåldern 65 år. Universitetet kan dock inte kräva att de som beviljats delpension säger upp sig vid 65. Om medarbetaren väljer att kvarstå i tjänst finns ingen rättighet till deltidstjänstgöring.

Delpension innebär att den anställde beviljats minskning av sin arbetstid i syfte att vara pensionär under den frigjorda tiden. Det är inte tillåtet att förvärsarbete och uppbära lön under den frigjorda tiden. Av villkorsavtalet (4 kap 9, 18 §§) framgår att arbetstagare som beviljats deltidspension inte får arbeta mer än 25 timmar mertid och 25 timmar övertid per kalenderår.

En arbetstagare som uppbär sjukersättning beviljad av Försäkringskassan med minst 50 % kan inte beviljas delpension eftersom delpensionsavtalet kräver att arbetstagaren arbetar minst 50 % av normal heltid. Om en heltidsanställd arbetstagare har sjukersättning med 25 %, det vill säga arbetar 75 %, så finns det en formell möjlighet att bevilja delpension med högst 25 %. Delpension beviljas inte om medicinska skäl för sjukskrivning eller sjukersättning föreligger vid ansökningstidpunkten. För en anställd med sådan allvarlig medicinsk problematik att sjukskrivning eller sjukersättning bedöms kunna beviljas ska det alltid prövas i första hand.

En arbetstagare som är partiellt tjänstledig kan inte byta ut den ledigheten mot delpension. Dessa arbetstagare kan däremot efter minst 3 månaders heltidsarbete påbörja sin delpensionsledighet.

¹ Regleras i lagen (1982:80) om anställningsskydd 32 a §. Fr.o.m. 2023-01-01 höjs åldern till 69 år.

² Föreslås höjas till 63 år fr.o.m. 2024 och till 64 år fr.o.m. 2027



UMEÅ UNIVERSITET

En anställd som beviljats delpension behåller sin rätt till tjänstepensionsförmåner som om han eller hon har fortsatt att arbeta i oförändrad omfattning. Förmånerna i den allmänna pensionen påverkas däremot eftersom delpensionen inte utgör pensionsgrundande inkomst till den allmänna socialförsäkringen.

Skäl för delpension kan till exempel vara konstaterad övertalighet, konstaterat behov av kompetensväxling eller hälsoskäl.

I situationer när neddragningar måste genomföras för att klara ekonomin kan delpension bidra till att nödvändiga personalminskningar kan genomföras på ett, både för verksamheten och för de anställda, positivt sätt.

Den individuella bedömningen kan även göras med hänsyn tagen till att det är viktigt för verksamheten att behålla personer med svårersätlig och värdefull kompetens och att risk finns för att dessa inte kommer att orka arbeta heltid, även om sjukdom inte föreligger. Delpension kan då vara en lösning för att möjliggöra att dessa personer blir kvar i arbetslivet på deltid och därvid gör en fullgod insats, samt att utrymme skapas för kompetensöverföring till yngre arbetstagare.

Anvisningar och information angående ansökan om delpension och handläggningen av ansökningarna finns på medarbetarwebben.

5. Beslut och finansiering

Efter individuell prövning av ansökan fattas beslut, om att bevilja eller avslå ansökan om delpension, av den som enligt rektors delegationsordning har beslutsmandat. För mer information om ansökan och beredning inför beslut, se separata anvisningar för ansökan om delpension.

Delpensionskostnaden utgörs av 60 % av delpensionsunderlaget samt sociala avgifter.

Finansieringsfördelning av delpensionskostnader görs i enlighet med universitetets årliga budget.

6. Omprövning av beslut

Den som sökt och beviljats delpension kan inte ensidigt ångra sig. Beslutet gäller fram till kollektivavtalad pensionsålder och kan endast undantagsvis omprövas. Arbetsgivarens beslut kan inte överklagas.

Skäl för omprövning kan, förutom att arbetstagaren så begär, vara att ledighetsförmånen missbrukas. Delpension innebär att den anställde beviljats minskning av sin arbetstid i syfte att vara pensionär under den frigjorda tiden.

Det är inte tillåtet att förvärvsarbeta under denna tid annat än i mycket begränsad omfattning. En anställd som beviljats delpension ska underrätta arbetsgivaren om eventuella bisysslor. Beviljad delpension kan komma att omprövas om bisysslan inte är tillåten enligt arbetsgivarens uppfattning.



UMEÅ UNIVERSITET

7. Uppföljning

Arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna ska minst en gång per år i CSG följa upp hur delpension nyttjas och beviljas vid Umeå universitet.