

BESLUT

Diarienummer STYR 2023/1018

Datum 2023-06-15

Rektor

Riktlinjer för delpension vid Lunds universitet

Bakgrund

Det statliga delpensionsavtalet från 2003 innebär en förmånlig möjlighet för statsanställda att ha ett särskilt flexibelt arbetsliv inför slutlig pension. Under 2022 utökade centrala parter avtalets beviljandeperiod till att i vissa fall omfatta perioden fram till att arbetstagare fyller 66 år. I maj 2023 sades delpensionsavtalet upp och slutar att gälla från och med den 1 januari 2024, men äger fortsatt giltighet för anställda födda 1965 eller tidigare.

Då den totala perioden med möjlig delpension har förlängts, möjligheten att söka delpension kvarstår för en viss grupp och eftersom universitetet länge haft ett mycket generöst förhållningssätt i beviljandet innebär delpensioner en mycket stor kostnad för universitetet.

Universitetet har fortsatt generös inställning till delpension, men inför en grundregel om 20% ledighet och en restriktiv hantering av högre omfattning. Universitetet vill möjliggöra välgrundade beslut och långsiktig planering med särskilt fokus på den anställdes hälsa och hållbarhet och inför därför skriftlig motivering till alla delpensionsansökningar.

Beslut

Universitetet beslutar att riktlinjerna för delpension (bifogas) ska gälla från och med 1 januari 2024.

Beslut i detta ärende har fattats av undertecknad prorektor i närvaro av förvaltningschef Susanne Kristensson efter hörande av representant för Lunds universitets studentkårer och efter föredragning av HR-specialist Rebecka Havelius, sektionen HR.



Lena Eskilsson

Kopia

- Samtliga fakulteter
- Samtliga institutioner
- UB
- USV
- LUKOM
- MAX IV



Rektor

Riktlinjer för delpension vid Lunds universitet

Den ökande medellivslängden gör att arbetstagare förväntas och uppmuntras att kvarstå längre och längre i anställning. Det statliga delpensionsavtalet från 2003 innebär en förmånlig möjlighet för statsanställda att gå i delpension inför slutlig pension. Delpensionsavtalet har dock sagts upp att gälla från och med den 1 januari 2024, men äger fortsatt giltighet för anställda födda 1965 eller tidigare, se mer om detta i slutet av riktlinjerna. Delpensionsavtalet gör det möjligt för arbetstagare att trappa ned arbetstiden utan att sänka sin lön i lika stor omfattning. För arbetsgivaren syftar delpensionsavtalet till att låta äldre arbetstagare kvarstå i anställning längre, vilket exempelvis gynnar överföring av kunskap mellan äldre och nyanställda och att anställda orkar arbeta kvar längre upp i åldrarna.

Delpension kan beviljas tidigast fr.o.m. månaden då arbetstagaren fyller 61 år och längst t.o.m. månaden före då arbetstagaren fyller 65 år. Arbetstagaren ska före delpensionen ha haft kollektivavtalad pensionsrätt i sammanlagt 120 månader. Delpension finansieras helt av arbetsgivaren, vilket innebär att verksamhetens behov och dess ekonomiska förutsättningar måste beaktas inför beslut om delpension.

Dessa riktlinjer omfattar alla som ansöker om och börjar uppbära delpension från och med 1 januari 2024.

Riktlinjer för beviljande av delpension

Den grundläggande förutsättningen är att anställda arbetar till kollektivavtalad pensionsålder, alternativt går i förtidspension med:

- uttag av allmän pension på deltid,
- uttag av tjänstepension,
- sjukersättning (sjuk-/förtidspension) från Försäkringskassan.

Delpensionsavtalet ska inte ersätta utan komplettera dessa alternativ.

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 och uppbära lön under den frigjorda tiden.

Delpension vid Lunds universitet

Varje ansökan ska prövas individuellt och vid beslut ska hänsyn tas till:

- verksamhetens behov,

- ekonomiska förutsättningar,
- kompetensförsörjning och kompetensväxling,
- den anställdes situation med särskilt fokus på hälsa och hållbarhet.

Eftersom pensionsåldrarna kommer att fortsätta höjas under de kommande åren kan arbetstagare komma att behöva en flexibilitet i arbetslivet högre upp i åldrarna, vilken delpensionering förmånligt erbjuder. Då den totala perioden med möjlig delpension har förlängts kommer universitetet att bli mer restriktiva i beviljandet av yngre delpensionärer. På samma sätt blir universitetet mer generösa i beviljandet av delpensionsansökningar ju närmre slutlig pensionsålder arbetstagaren är.

På Lunds universitet är delpension upp till 20% grundregeln för beviljande, och högre omfattning beaktas endast om särskilda skäl föreligger. Om särskilda skäl anses föreligga används blanketten ”Motivering särskilda skäl för delpension”.
([webblänk till blankett](#))

Ansökan och beslut om delpension

Samtliga delpensionsansökningar hanteras på Sektionen HR och beslutas av HR-direktören. Detta för att säkerställa en enhetlig och rättssäker hantering.

Ansökan om delpension inges av den anställda och ska förutom kompletta personuppgifter innehålla

- start- och slutdatum för delpensionen
- omfattning av delpensionen
- motiv för ansökan

Ansökan ska lämnas till berörd prefekt för yttrande innan den skickas vidare till dekan/motsvarande och slutligen beslutar HR-direktören för Lunds universitet. Ansökan bör inges i så god tid som möjligt, mellan 4-6 månader innan tänkt delpensionering. Eftersom centrala medel finansierar delpensioner ska ansökan lämnas till HR-direktören för beslut.

Yttrandet från berörd prefekt ska innehålla en samlad bedömning av de konsekvenser en delpension skulle medföra för verksamheten med avseende bland annat på ekonomi, arbetsorganisation, kompetens-/generationsväxling och rekryteringsbehov samt den anställdes arbetssituation och välbefinnande. Bedöms delpension kunna bidra till att lösa en befarad risk för övertalighet ska en verksamhets- och kompetensanalys redovisas.

Det ska ske en individuell bedömning hos närmaste chef och diskussion kan behöva föras om när i tid, omfattning och arbetstidens förläggning för att ansökan ska kunna tillstyrkas. Schema för arbetstidens förläggning vid koncentrerad deltid ska inrapporteras till Primula. (Anställd som flextidsrapporterar och arbetar koncentrerad deltid kan inte använda flextidsrapport avancerad).

Omprövning av beslut

Arbetsgivaren kan ompröva ett delpensionsbeslut om ledighetsförmånen missbrukas. Delpension kan också återkallas om den som uppbär förmånen ansöker om detta och verksamheten tillåter det. Ju tidigare ansökan om att få avbryta inkommer desto större möjlighet finns för att ett avbrytande ska kunna beviljas. 4 - 6 månaders handläggningstid krävs. Individuell bedömning sker och överläggning med chef krävs.

Uppföljning

Arbetsgivaren ska årligen följa upp hur delpensionen används och hanteras på Lunds universitet.

Uppdaterat pensionsavtal påverkar möjligheten till delpension

Under maj 2023 omförhandlades det statliga pensionsavtalet och den 1 januari 2024 träder dessa förändringar i kraft. De som är födda 1965 eller tidigare och tillhör PA 16 avd II har fortfarande möjlighet att ansöka om delpension.

För det fall delpension inte nyttjas av samma nämnda grupp betalas ytterligare 0,5 % till den nya pensionsförsäkringen, ålderspension flex, vid arbete fram till 69 års ålder.

Arbetsgivare kan i vissa fall fatta ett tilläggsbeslut som innebär att den beviljade delpensionen förlängs till månaden före det att arbetstagaren fyller 66 år enligt en tillfällig ändring i delpensionsavtalet 22-12-09. Ett tilläggsbeslut kan endast göras för den delpensionslediga vars allmänna pension till del består av garantipension och som under 2023 fyller 65 år. Det förlängda året med delpension för de som uppbär garantipension kommer fortfarande vara möjligt att omfattas av om arbetstagaren har en delpensionsansökan beviljad innan 1 juli 2023.

För de som är födda mellan 1966 och 1987 försvinner möjligheten att söka delpension. Förändringarna i pensionsavtalet ger istället 1,5 % extra pensionsavsättning (som betalas in för de som jobbar efter 65 år) till ålderspension flex, en ny pensionsförsäkring. Denna extra avsättning kan användas till att öka pensionen eller till att, efter 63 års ålder, ansöka om tjänstledighet enligt villkorsavtalen för ett längre arbetsliv och samtidigt ta ut ålderspension flex och på så sätt minska arbetstiden och möjliggöra ett längre arbetsliv.