



DNR P 2015/71

Löneväxling vid Göteborgs universitet

Gäller från 2015-04-01 för SACO-S medlemmar

Lönevaxling vid Göteborgs universitet

INNEHÅLL

1	Vad innebär lönevaxling?.....	3
2	Lönevaxling under 2015 av sparade semesterdagar.....	3
3	Vem kan lönevaxla lön till pension?.....	3
4	Ersättningar som kan påverkas.....	3
4.1	Allmän pension.....	4
4.2	Föräldrapenning.....	4
4.3	Sjukpenning och sjukersättning.....	4
4.4	A-kassa.....	4
4.5	Vilken lön ligger till grund för RALS.....	4
4.6	Hur påverkas tjänstepensionens delar av lönevaxling	4
5	Hur går lönevaxling till?.....	4
6	Avbryta en lönevaxling.....	5
7	Överenskommelsen om lönevaxling upphör.....	5
8	Ändra belopp på lönevaxlingen	5
9	Exempel på hur det fungerar praktiskt	6

Utgivare:

Göteborgs universitet
Gemensamma förvaltningen, administrativt stöd,
personalenheten

1 Vad innebär löneväxling?

Löneväxling till pension innebär att avdrag görs på bruttolönen med ett valfritt belopp. Det finns en övre och en undre gräns för beloppets storlek. Pengarna placeras i Kåpan Extra hos Kåpan Pensioner. Denna försäkring är med återbetalningsskydd. När den anställde får sitt försäkringsbesked finns möjlighet att ändra återbetalningsskyddet.

Löneväxling innebär att avdraget sänker bruttolönen, vilket medför att skatten för arbetstagaren och avgiften för arbetsgivaren minskar. Den som löneväxlar får dels lägre skatt, dels en extra premie på 4 procent eftersom arbetsgivaren får lägre kostnad som kommer arbetstagaren till del.

2 Löneväxling under 2015 av sparade semesterdagar

Under år 2015 erbjuds samtliga tillsvidareanställda SACO-medlemmar, som arbetar 20 procent eller mer och får sin lön utbetald av Göteborgs universitet, att växla sparade semesterdagar till en engångs-inbetalning till Kåpan Extra hos Kåpan Pensioner.

Erbjudandet gäller enbart den anställdes sparade semesterdagar som överstiger 35. Anledningen till erbjudandet är att det maximala antalet semesterdagar som kan sparas är 35 dagar fr.o.m. 1 januari 2016. Tidigare gällde 40 dagar. Maximalt antal semesterdagar som kan löneväxlas är således 5 stycken (sparade dagar 36-40). Enligt övergångsbestämmelser till Villkorsavtalet har arbetstagaren möjlighet att ta ut de överskjutande sparade dagarna fram till den 31 december 2015.

I Villkoravtalet 5 kap 16 § framgår att värdet av en outtagen betald semesterdag motsvarar fast arbetsdagslön (4,6 procent) enligt 3 kap. 2 § plus semestertillägg enligt 14 § (0,49 procent), d.v.s. totalt 5,09 procent av fast lön.

3 Vem kan löneväxla lön till pension?

Erbjudandet riktar sig till samtliga tillsvidareanställda SACO-medlemmar som arbetar 20 procent eller mer och får sin lön utbetald av Göteborgs universitet. Man har möjlighet att löneväxla från 23 års ålder och möjligheten gäller längst till och med kalendermånaden före den månad som arbetstagaren uppnår pensionsåldern 65 år.

4 Ersättningar som kan påverkas

Löneväxling kan påverka så att andra ersättningar blir lägre. Det gäller t.ex. olika socialförsäkringsförmåner.

Därför avråds anställda, som efter löneväxlingen har en grundlön som understiger nedanstående beloppsgränser i punkterna 4.1, 4.2, 4.3 och 4.4 att löneväxla.

4.1 Allmän pension

Gränsen för intjänande av allmän pension är 39 072 kronor per månad (år 2015).

4.2 Föräldrapenning

Sjukpenninggrundande inkomst för utbetalning av föräldrapenning påverkas vid en lön som understiger 37 083 kronor per månad (år 2015).

Föräldraledighet vid Göteborgs universitet beräknas på lönen före löneväxlingen.

4.3 Sjukpenning och sjukersättning

Ersättningen för sjukpenning och sjukersättning blir lägre för den som efter frivillig pensionsavsättning genom löneväxling får en lön som understiger 27 813 kronor per månad (år 2015).

Sjukavdrag vid Göteborgs universitet beräknas på lönen före löneväxlingen.

4.4 A-kassa

Ersättningen för a-kassa blir lägre för den som efter frivillig pensionsavsättning genom löneväxling får en lön som understiger 18 700 kronor per månad.

4.5 Vilken lön ligger till grund för RALS

Grundlönen före löneväxling kommer att ligga till grund för underlag inför lönerevision.

4.6 Hur påverkas tjänstepensionens delar av löneväxling?

- Arbetsgivarens avgift till förmånsbestämd ålderspension beräknas på lönen före löneväxlingen.
- Arbetsgivaren betalar en premie på 2,5 procent av utbetald lön till individuell ålderspension. Premien beräknas på lönen efter avdrag för löneväxlingen
- Arbetsgivaren betalar en premie på 2 procent av utbetald lön till Kåpan Tjänste (kompletterande ålderspension). Premien beräknas på lönen efter avdrag för löneväxlingen.

5 Hur går löneväxling till?

När man som arbetstagare har beslutat sig för att löneväxla tecknas en överenskommelse mellan Göteborgs universitet och den anställde. Blankett finns i blankettarkivet. Överenskommelsen gäller tillsvidare.

Överenskommelsen upprättas i två original, där dekan/motsvarande skriver under för arbetsgivaren. Arbetsgivaren behåller ett exemplar och arbetstagaren det andra. Arbetsgivarens original skickas till pensionshandläggare på personalenheten. Pensionshandläggaren diarieför överenskommelsen och lämnar kopia till lönehandläggare för handläggning och personakten.

Löneväxling kan bara göras på framtida ersättningar. Lönevaxlingen träder ikraft månaden efter att avtalet skrivits under.

Göteborgs universitet betalar månatligen in avtalad summa till Kåpan Extra, inklusive ett premietillägg på 4 procent.

Om man påbörjar en ny anställning inom Göteborgs universitet så följer överenskommelsen om lönevaxling med, om inte annat har avtalats.

Lägsta belopp för frivillig avsättning per månad är 200 kronor. Den totala avsättningen för tjänstepension får inte överstiga 35 procent av bruttolönen som utbetalas av Göteborgs universitet.

6 Avbryta en lönevaxling

Löneväxling görs bara om det finns förutsättningar för att kunna göra fullt löneavdrag. Orsak till att fullt löneavdrag inte kan göras kan exempelvis vara föräldraledighet, tjänstledighet eller sjukfrånvaro.

Uppehåll i löpande överenskommelse kan i övrigt medges efter skriftlig ansökan. I ansökan ska tidsperiod och orsak anges. Varseltiden om man önskar göra uppehåll är tre månader. Original och kopior enligt handläggningen i avsnitt fem.

7 Överenskommelsen om lönevaxling upphör

Överenskommelsen kan upphöra att gälla:

- På den anställdes begäran under pågående anställning. Varseltid 3 månader.
- Om anställningen vid Göteborgs universitet upphör
- På arbetsgivarens begäran om skattereglerna, annan lagstiftning eller förhållandena i övrigt förändras

8 Ändra belopp på lönevaxlingen

Om den anställda önskar ändra på beloppet som ska löneväxlas, måste en ny ansökan fyllas i och undertecknas av anställd och dekan/motsvarande. Nytt lönevaxlingsbeslut med nytt lönevaxlingsbelopp makulerar automatiskt det tidigare beslutet. Original och kopior enligt handläggningen i avsnitt fem.

9 Exempel på hur det fungerar praktiskt

Anställd som tjänar 45 000 kr väljer i april att löneväxla 2 000 kr från 1 maj 2015. Avdrag från lönen verkställs på maj månads lön. I juni betalar GU in 2000 kr + premietillägget på 4 procent vilket ger en pensionsavsättning på 2 080 kr som inbetalas till Kåpan Extra.

Nästa lönerevision beräknas på grundlönen 45 000 kr.

Anställd beskattas för den sänkta bruttolönen 43 000 kr (45 000 kr – 2 000 kr), vilket också ger den anställda en lägre inkomstbeskattning.