

Löneväxling och kompletterande premier till tjänstepension

Svenska kyrkans nya pensionsavtal, *TPA 18 Svenska kyrkan*, medger att en anställd - född 1959 eller senare - kan omvandla lön eller löneökning till ytterligare pensionspremier i syfte att få högre pension eller att kunna välja en lägre pensionsålder.

Möjlighet för arbetsgivare och anställda

Genom arbetsgivarens försorg kan en anställd förbättra tjänstepensionen genom att avstå och överföra en del av sin lön till extra premier. Det är inget krav på vare sig arbetsgivare eller arbetstagare att gå med på en löneväxling utan det är en möjlighet för det fallet att parterna kommer överens om detta. Det är dock endast vissa anställda som tjänar på att löneväxla.

Att tänka på

Innan överenskommelse om löneväxling träffas bör den anställde göra sig bekant med förutsättningarna för och riskerna med löneväxling.

Den som överväger att löneväxla bör först söka information. Eftersom fördelar och nackdelar varierar med de individuella förutsättningarna, behöver anställd undersöka vilka effekterna av löneväxlingen blir i det egna fallet. Utan sådan information om konsekvenserna kan ett välgrundat beslut inte fattas.

Nedan redovisas vad anställda bör notera innan beslut fattas om löneväxling. Eventuella effekter vid en övergång till anställning inom annat avtalsområde, dvs. byter tjänst, har inte inkluderats.

Samtliga beräkningar i denna sammanställning bygger på siffror för 2018 då inkomstbasbeloppet är 62.500 kr. Löneväxling kan dock tidigast göras from januari 2018, då *TPA 18 Svenska kyrkan* träder i kraft.

Vilka är fördelarna med löneväxling?

Genom att löneväxla kan den anställde till priset av en lägre kontant lön förbättra sin pensionsnivå eller välja en lägre pensionsålder baserat på ett pensionskapital som är större än det kollektivavtalade.

Rätten till löneväxling och villkoren för löneväxlingen är en förhandlingsfråga mellan arbetsgivare och arbetstagare. Genom löneväxling

ökar pensionens andel och den kontanta löns andel av livsinkomsten minskar. Lönevaxlingen medger ett bruttosparande av obeskattad lön med tillägg av skillnaden mellan fulla sociala avgifter (som belastar lön) och särskild löneskatt (som belastar tjänstepensioner). Utgångspunkten är att det ska vara kostnadsneutralt för arbetsgivaren och den anställde kan därför tillgodogöra sig nettoskillnaden mellan fulla sociala avgifter och löneskatten. För 2018 innebär det att det löneväxlade beloppet ska ökas med 5,8%. Se exempel i slutet av detta dokument.

Vilka förmåner kan påverkas negativt av lönevaxlingen?

Den allmänna pensionen påverkas negativt om lönevaxlingen medför en lön efter växlingen som understiger 8,07 inkomstbasbelopp. För 2018 skulle det innebära att lönen **efter** lönevaxling bör minst brutto uppgå till 42.031 kr/mån.

Den sjukpenninggrundande inkomsten påverkas negativt om inkomsten efter lönevaxlingen understiger 7,5 x prisbasbeloppet (45.500 kr), vilket för 2018 skulle innebära 28.438 kr/mån.

Den kollektivavtalade sjukförsäkringen (AGS-KL) beräknas utifrån den sjukpenninggrundande inkomsten. Det innebär att dagersättningen vid sjukpenning blir lägre om inkomsten är lägre än 7,5 prisbasbelopp. Vid sjukersättning utbetalas månadsersättning och nivån på den påverkas även om inkomsten är högre än 7,5 prisbasbelopp.

Föräldraförsäkringen påverkas negativt om lönen efter växling understiger 10 prisbasbelopp, vilket för 2018 skulle innebära 37.917 kr/mån.

Även **andra lönebaserade förmåner** kan komma att påverkas negativt. Notera t ex att premiefrielseförsäkringen enbart kommer att omfatta den del av premierna som hänför sig till den lägre lönen efter växling, inte den högre premie som avsätts till pensionen p.g.a. lönevaxlingen. Den som beviljas sjukersättning kommer alltså att få lägre avsättningar till ålderspensionen via premiefrielseförsäkringen än om ingen lönevaxling hade gjorts. Ålderspensionen riskerar bli lägre och förlusten kan vara betydande.

OBS! Det är reglerna som gäller vid tidpunkten för lönevaxling som ligger till grund för bedömningen om lönevaxling är fördelaktig eller ej. Reglerna kan komma att ändras. Ett beslut om lönevaxling kan därför visa sig medföra effekter som inte kunde förutses när beslutet om lönevaxling togs.

Endast framtida inkomster får löneväxlas

Det är viktigt när i tiden beslutet om löneväxling fattas. Löneväxling får endast avse framtida inkomster. Om inkomsten redan har intjänats och varit tillgänglig för lyftning ska den anställde beskattas för inkomsten. Så snart den anställde kan disponera över inkomsten, har tidpunkten för ett möjligt löneväxlingsbeslut passerats såvitt gäller den inkomsten.

Den anställde och arbetsgivaren ska träffa överenskommelse om löneväxling av visst belopp innan lönen det gäller har intjänats och innan den kan lyftas. Beslut om löneväxling ska effektueras inom två månader efter att överenskommelse träffats.

Avbrytande eller uppehåll av löneväxling ska meddelas skriftligen till arbetsgivaren. Regler för avbrytande, uppehåll och ändring av belopp sker utifrån Pensionsnämndens rekommendationer. Ny löneväxling efter uppehåll eller avbrytande kan endast påbörjas en gång per kalenderår.

Vid löneväxling av lönehöjning bör överenskommelsen träffas så snart löneökningen är känd, dock senast månaden innan den tidigast kan utbetalas.

En skriftlig överenskommelse om löneväxling mellan arbetsgivare och arbetstagare skall alltid upprättas för att undvika framtida oklarheter. Mall för avtal om löneväxling finns i VERA, arbetsgivarorganisationens digitala handbok som finns på Svenska kyrkans arbetsgivarorganisationens sida på Svenska kyrkans intranät.

Avsikten med löneväxling är att skapa förutsättningar för ett långsiktigt sparande till pension. Av detta skäl, samt för att minimera arbetsgivarens administrativa kostnader, medges löneväxling endast på belopp över 1.000 kr/månad. Maximalt belopp som kan löneväxlas uppgår till 10.000 kr/mån.

Den anställde är själv ansvarig för effekterna

En anställd som väljer att löneväxla är ansvarig för effekterna av löneväxlingen. Den anställde avgör själv om förlusten av sjukförmåner och andra förmåner som kan aktualiseras vid en löneväxling utgör acceptabla risker.

Det är av stor vikt att den anställde noga undersöker effekterna av löneväxlingen. Försäkringskassan, Arbetslöshetskassan och/eller försäkringsrådgivare hos den fackliga organisationen kan ge besked i viktiga frågor som har betydelse för hur en löneväxling påverkar den egna ekonomin.

Arbetsgivaren eller Kyrkans pensionskassa erbjuder inte individuellt anpassad rådgivning om huruvida löneväxling är gynnsam för den anställda eller inte. Arbetsgivaren svarar inte heller för någon bedömning baserad på den anställdes förutsättningar och enskilda situation.

De som väljer att löneväxla riskerar att få negativa effekter av löneväxlingen och för vissa är löneväxling helt olämplig, t.ex. skattemässigt eller genom påverkan av andra förmåner. Observera att löneväxling aldrig kan ske förmånsneutralt, t ex blir förmånerna från premiefrielseförsäkring respektive sjukförsäkring lägre jämfört om lönen förblivit oväxlad.

En anställd med inkomst under 8,07 inkomstbasbelopp bör i normalfallet inte löneväxla, då vinsten av en kompletterande tjänstepension motverkas av en förlust av allmän pension.

Vad behöver Du som arbetsgivare tänka på redan nu?

Rapporteringen som arbetsgivaren gör till Svenska kyrkans pensionskassa för 2017 påverkas inte; det vill säga den fil som skickas under januari 2018 ska inte innehålla några uppgifter som avser löneväxling eller kompletterande premier.

Arbetsgivarorganisationen rekommenderar att arbetsgivaren tar kontakt med systemleverantören för att säkerställa detta.

Fr om 2018 och januari månads löneutbetalning behöver arbetsgivare förbereda befintligt lönesystem för att kunna hantera löneväxlade belopp. De flesta systemleverantörer har dock redan en rutin för hantering av löneväxling. Det är viktigt att säkerställa att lönesystemet hanterar löneväxlingen på ett korrekt sätt och att rätt uppgifter kommer att inrapporteras till Pensionskassan efter årets utgång.

Under 2018 behöver arbetsgivare, som medgett löneväxling, reservera kostnaden i sin balansräkning. Löneväxlingen inklusive löneskatt bokförs på samma sätt som övriga pensionskostnader. Löneväxlat belopp ökas dock med mellanskillnaden mellan sociala avgifter och löneskatt (fn 5,8%) och hela kostnaden, plus löneskatt på premieskulden ska reserveras. Om det till exempel finns en överenskommelse om en löneväxling om 1000 kronor så görs ett bruttolöneavdrag på 1000 kronor men premiepensionskostnad uppgår till 1058 kr och löneskatten till 257 kr.

Premieskulden motsvarar den årliga fakturan från pensionskassan som erhålls under februari 2019. Därutöver tillkommer den skuld för löneskatt som debiteras från Skatteverket.

Löneväxling finns endast i TPA 18 Svenska kyrkan

Endast anställda som omfattas av *TPA 18 Svenska kyrkan* har möjlighet till löneväxling. Det innebär att medarbetare som är födda 1958 eller tidigare *inte* kan löneväxla.

Observera skillnaden mellan premier pga löneväxling och avtal om kompletterande pensionspremie. Anställd som löneväxlar kan återgå till oväxlad lön och upphöra att finansiera löneväxlade försäkringspremier under det att anställd som fått kompletterande försäkringspremier efter överenskommelse med sin arbetsgivare inte kan påfordra att få lön istället för de kompletterande premierna.

Kompletterande premier

Arbetsgivaren och en anställd kan inom ramen för *TPA 18*, också komma överens om kompletterande premier.

Kompletterande premier kan, till skillnad mot löneväxlad premie, aldrig återgå till lön, utan utgör en premie så länge anställningsförhållandet pågår.

Den kompletterande premien utgår med det belopp som överenskommits **utan** tillägg för mellanskillnaden mellan sociala avgifter och löneskatt. Arbetsgivaren bör reservera premieskulden samt löneskatt i balansräkningen. Bokföring sker på samma sätt som för övriga pensionskostnader. Kyrkans pensionskassa debiterar kostnaden efter räkenskapsårets utgång.

Mall för avtal om kompletterande premier finns i den digitala handboken VERA.

Den kompletterande premien utgår med det belopp som överenskommits **utan** tillägg för mellanskillnaden mellan sociala avgifter och löneskatt.

Exempel på löneväxling

Lön:	50.000 kr/mån
Sociala avgifter:	31,42%
Löneskatt:	24,26%
Löneväxling:	2.000 kr/mån
Tillägg till löneväxling:	5,8% på löneväxlat belopp (skillnaden mellan sociala avgifter och löneskatt med hänsyn tagen till att löneskatt utgår även på det löneväxlade beloppet)

Arbetsgivarens kostnad utan löneväxling:		Inkl. löneskatt
Lön + sociala avgifter:	50.000 kr x 1,3142 =	65.710 kr/mån
 Arbetsgivarens kostnad med löneväxling:		Inkl. löneskatt
Lön + sociala avgifter:	48.000 kr x 1,3142 =	63.082 kr/mån
Löneväxlat belopp:	2.000 kr x 1,2426 =	2.485 kr/mån
Tillägg till löneväxling (5,8%):	115 kr x 1,2426 =	<u>143 kr/mån</u>
Summa		65.710 kr/mån