

 HEDEMORA KOMMUN	STYRDOKUMENT		Sida 1(4)
	Datum 2025-05-08	Omfattning Kommunstyrelsen	
	Giltighet fr o m: 2025-06-19	Publicering Författningssamling	
Godkänt/antaget av Kommunstyrelsen	Dokumentägare HR-avdelningen	Dokumentansvarig HR-specialist	

Riktlinje för löneväxling

Dok. Kategori:	Riktlinje
Stadie:	Beslutad
Gallring:	Bevaras
Kort beskrivning:	Riktlinje för löneväxling, avstå bruttolön till extra pensionsförsäkring. Kommunstyrelsen fastställer riktlinjen och överlämnar därmed åt nämnderna att ansvara för skilda verksamhetsområden, uppgifter och arbetsformer.

Ursprungligt beslutsdatum KS 2007-04-10	Ursprungligt diarienummer KS092-07 024	Bör revideras senast Vid behov	Skapad av Personalchef
Revideringar (datum, §) KS 2025-05-27 § 83	Vad revideringen avsett Ändring av pensionsålder från 65 år till 66 år.	Diarienummer vid revidering KS241-25 024	Ändrad av HR-specialist



RIKTLINJE FÖR LÖNEVÄXLING HEDEMORA KOMMUN

Hedemora kommun, nedan kallad kommunen och medarbetaren kan komma överens om att kommunen ska teckna en extra tjänstepensionsförsäkring hos upphandlat pensionsbolag.

Kommunen är försäkringstagare och medarbetaren försäkrad. Medarbetaren har ett personligt ansvar för att informera sig om konsekvenserna av löneväxling.

Löneväxlingen innebär att medarbetaren på eget initiativ gör ett löneavstående till förmån för den premie som kommunen betalar till den extra tjänstepensionsförsäkringen.

Vem omfattas av erbjudandet

1 §

Kommunen ska ge alla tillsvidareanställda medarbetare med en årsinkomst över 8,07 inkomstbasbelopp som inte fyllt 66 år möjlighet att löneväxla till pension.

Löneavståndet

2 §

Storleken på löneavståndet ska vara minst 1.000 kronor per månad och får uppgå till högst 20% eller 10.000 kr av den avtalade månadslönen före löneväxling.

En förutsättning för löneväxling är att bruttolönen den aktuella månaden räcker till att genomföra löneavdraget.

Arbetsstagaren blir återbetalningsskyldig om arbetsgivaren har betalat in för mycket i premie på felaktiga grunder. Det är arbetsstagarens skyldighet att meddela arbetsgivaren om lönen ändras så att bruttolönen inte längre räcker för att göra löneavdraget.

Premien

3 §

Vid löneväxling består månadspremien som betalas till pensionsförsäkringen dels av det överenskomna löneväxlingsbeloppet dels av ett tilläggsbelopp. Tilläggsbeloppet finansieras av kommunen och beräknas till 6 % av det överenskomna löneväxlingsbeloppet. (För en medarbetare som avstår 1000 kronor betalas 1 060 kronor till pensionsförsäkringen). Tilläggsbeloppets storlek gäller tillsvidare men kan ändas av kommunen.

Medarbetaren har inte rätt att disponera över belopp som enligt överenskommelsen ska användas till premiebetalning.

Ändring av löneavståndet

4 §

Medarbetaren kan ändra pensionsförsäkringen eller storleken på löneavståndet en gång per år. Det är även möjligt att påbörja eller ändra löneavståndet vid byte av tjänst inom kommunen.

Ikraftträdande

5 §

Överenskommelsen om löneväxling träder ikraft vid undertecknade av individsansökan för löneväxling och gäller tillsvidare under anställningstiden, dock längst till och med månaden före

medarbetaren fyller 66 år. Löneväxlingen inleds från och med kalendermånaden efter det att blanketten lämnats till kommunen.

Tjänstepensionsförsäkringen

6 §

Den frivilliga pensionsavsättningen placeras hos försäkringsgivare enligt avtal med tre valbara förvaltningsalternativ:

- a) Traditionell pensionsförsäkring
En traditionell pensionsförvaltning betyder att försäkringsgivaren förvaltar medarbetarens sparande. För varje inbetalning får medarbetaren ett garanterat utbetalningsbelopp. Är utvecklingen bra får medarbetaren högre utbetalning än det garanterade beloppet.
- b) Fondförsäkring
Att spara i fondförsäkring innebär att kapitalet sparas i en eller flera fonder utifrån medarbetarens egna val.
- c) Depåförvaltning.

Återbetalningsskydd

Medarbetaren kan välja om försäkringen ska tecknas med eller utan återbetalningsskydd.

Pensionsålder och utbetalningstid

Pensionsåldern i försäkringen är 66 år och pensionens kortaste utbetalningstid är fem år, men kan väljas individuellt. Medarbetaren kan välja att göra förtida eller uppskjutet uttag av pensionen.

Påverkan på övriga anställningsförmåner

7 §

Vid framtida löneförhandling ska sådan utgå från lönen före bruttolöneavdraget. Lönen inklusive bruttolöneavdraget ska dessutom utgöra underlag för

- pensionsgrundande lön för den kollektivavtalade tjänstepensionen,
- övriga lönerelaterade tillägg som semesterlönetillägg samt lagstadgad och kollektivavtalad sjuklön ska räknas på lönen inklusive bruttolöneavdraget för löneväxling.

Storleken på en eventuell ersättning från sjukförsäkringen AGS-KL kan komma att påverkas, eftersom denna ersättning baseras på sjukpenninggrundande inkomst respektive faktiskt utbetald sjukpenning. Även ersättning från trygghetsförsäkringen TFA-KL kan komma att påverkas.

Skatt

8 §

Kommunen betalar särskild löneskatt på pensionspremien. Den anställda betalar inkomstskatt på det pensionsbelopp som betalas ut från pensionsförsäkringen.

Ändring av villkoren

9 §

Kommunen har rätt att ändra villkoren för löneväxlingen samt att upphöra med erbjudande om löneväxling.

Upphörande av löneväxling

10 §

Överenskommelsen om löneväxling upphör att gälla om anställningen i kommunen upphör, dock senast kalendermånaden innan medarbetaren fyller 66 år. Om den anställda avlider upphör överenskommelsen att gälla från tidpunkten för dödsfallet. Eventuellt inestående medel från löneväxlingen som ännu inte överförs till tjänstepensionsförsäkringen betalas ut till dödsboet.

Vid sjukskrivning över 30 dagar görs uppehåll i löneväxlingen, medarbetaren har själv skyldighet att uppmärksamma arbetsgivaren på detta.

Såväl den anställda som kommunen kan säga upp överenskommelsen om löneväxling. Uppsägningstiden är tre kalendermånader. Efter uppsägningstidens slut upphör kommunens premiebetalning till pensionsförsäkringen. Om den anställda återigen vill löneväxla ska minst sex månader ha förflutit från överenskommelsens upphörande innan ny överenskommelse om löneväxling kan träffas.

När överenskommelsen upphör att gälla ska den anställdes kontanta bruttolön höjas med det belopp som motsvarar det aktuella löneavståndet för löneväxling.

Force majeure med mera

11 §

Om kommunen inte kan fullgöra sina förpliktelser enligt denna överenskommelse på grund av omständigheter som är att betrakta som force majeure är kommunen inte skyldig att betala skadestånd eller annan ersättning till den anställda.

Vid ändrad lagstiftning eller ändring i gällande kollektivavtal har kommunen rätt att anpassa reglerna för bruttolöneavdraget till de nya förutsättningarna, alternativt att säga upp överenskommelsen med omedelbar verkan.

Information om påverkan på allmän pension med mera

12 §

Storleken på allmän pension, sjuk- och aktivitetsersättning, sjukpenning, föräldrapenning med mera, kan komma att påverkas av löneväxlingen eftersom dessa ersättningar baseras på faktiskt utbetald lön respektive sjukpenninggrundande inkomst.