

A man with a grey beard and glasses is sitting on a black chair in a studio setting. He is wearing a light blue V-neck sweater over a white collared shirt and dark blue trousers. He has his hands clasped in his lap. The background is a plain grey wall, and the floor is made of wooden planks. To the left, a silver studio light stand is visible.

Löneguide nr 4 för dig som är eller ska bli löneadministratör.

Löneform, löneperiod och lönetillägg.

Senast uppdaterad: 2019-09-25



Din guide i lönedjungeln är Sebastian Bäckström. Han är partner till Visma Spcs och har varit med och utvecklat löneprogrammen.

Lär dig mer om löneform, löneperiod och lönetillägg.

HÄR FÅR DU MED PRAKTISKA EXEMPEL LÄRA DIG MER OM:

- FASTA LÖNEFORMER OCH RÖRLIGA LÖNEFORMER SOM PROVISION, ACKORD, RESULTATLÖN, BONUS
- SKA OBLIGATORISKA LÖNETILLÄGG Egentligen ingå i den avtalade månadslönen såsom skifttillägg, förmanstillägg, smutstillägg eller gruvtillägg?
- VAD HÄNDER NÄR JAG SKA ÄNDRA LÖNEFORM FRÅN TIMLÖN TILL MÅNADSLÖN?
- VAD HÄNDER NÄR JAG ÄNDRAR SYSSÄTTNINGSGRAD MITT EN MÅNAD?
- VILKEN LÖN SKA MAN HA OM BÖRJAR MITT I EN MÅNAD?
- VILKA LÖNETILLÄGG ÄR VANLIGA I OLIKA BRANSCHER?
- VAD ÄR OB TILLÄGG, ÖVERTIDSTILLÄGG OCH RESTIDSERSÄTTNING? GÅR DE ATT FÖRHANDLA BORT?
- KAN MAN SPARA ÖVERTID TILL KOMP? VAD BLIR DET VÄRT I KOMP?
- ÖVRIGA KOSTNADSERSÄTTNINGAR, VAD ÄR SKATTEPLIKTIGT?

Vilket lönesystem ska man ha?

När ett företag ska anställa sin första medarbetare är det viktigt att man funderar över vilket lönesystem man ska använda. Vilket lönesystem man väljer ska till viss del spegla hur verksamhet bedrivs och vilka möjligheter medarbetare har att kunna påverka den slutliga lönen. Med lönesystem menas därför inte vilket löneprogram ett företag ska välja utan istället:

- Vilken löneform medarbetaren ska ha
- Vilken löneperiod lönen ska avse
- Vilka olika lönetillägg som ska finnas tillgängliga

Grunden i lönesystemet är löneformen.

Begreppet löneform förekommer i både kollektivavtal och i löneprogram men det som menas kan vara olika saker. I kollektivavtal används begreppet löneform för att visa alla olika sätt att beräkna slutlig lön, det vill säga en fast lön, rörlig lön eller en kombination av båda. I ett löneprogram används normalt begreppet löneform för att visa om den anställde har antingen månadslön eller timlön.

FASTA LÖNEFORMER

Med fast löneform menas att den anställde får lön för den tiden som arbetats eller ska arbetas beroende på vilken löneperiod företaget har.

Månadslön

Löneformen månadslön innebär att man får en fast ersättning för en period som motsvarar en hel månad oavsett hur många dagar eller timmar månaden består av. Denna löneform är idag den mest vanliga. Om den anställde däremot inte varit anställd en hel månad, vilket kan ske vid start och slut av en anställning, betalas istället daglön ut.

Löneformen månadslön är normalfallet inom tjänstemannaavtalet men även inom arbetarkollektivet har månadslön blivit mer och mer vanlig.

Vad händer vid frånvaro?

Om en anställd med månadslön är frånvarande gör man löneavdrag för de timmar, dagar eller kalenderdagar den anställde är borta från arbetet.

Timlön

Löneformen timlön är historiskt sätt den mest vanliga löneformen. Eftersom den endast ersätter den anställde för de timmar som arbetats, har arbetsgivaren inte behövt betala ut lön för tiden den anställde inte är på jobbet. Inom hotell, restaurang och butik är det vanligt att timlön fortfarande används.

Ett vanligt fel många gör är att benämna de som har timlön som löneform för så kallade timavlönade. På sätt vis är det rätt, men det som ofta avses är istället arbetstagare med en tidsbegränsad anställningsform med timlön som löneform. Timlön som löneform gäller ju självklart även på de arbetstagare som har anställningsformen tillsvidare.

Eftersom antalet timmar varierar varje månad kommer lönen inte vara densamma när det dags att betala ut lön. En månad då företaget inte har öppet alla dagar, exempelvis i månaden då påsk infaller, blir lönen lägre. I vissa kollektivavtal har det därför införts en regel som ersätter medarbetare för inkomstbortfallet på röda dagar, genom att betala ut en så kallad helglön. Helglön är alltså ingen ersättning som betalas ut för att arbete utförs på helgen utan helt enkelt en kompletterande ersättning för dagar då företaget har stängt.

Vad händer vid frånvaro?

Om en anställd med timlön är frånvarande behöver man inte göra något löneavdrag eftersom den anställde endast ersätts med antalet timmar som arbetats. Däremot är det väldigt viktigt att notera hur många timmar, dagar och kalenderdagar som är frånvaro, då timmarna kan vara semestergrundande.

Fasta lönetillägg

Ibland kan det vara praktiskt att betala ut ett fast lönetillägg vid sidan om den ordinarie lönen, exempelvis till en förman eller en medarbetare som fått ökat ansvar på något sätt. Innan man väljer detta alternativ bör man fundera på vad som ska hända om medarbetaren är frånvarande. Ska tillägget i så fall betalas ut oavsett hur mycket arbetstagaren har arbetat? Här finns inga rätt eller fel, men det kan vara bra att ha tagit ställning till detta innan man väljer detta alternativ.

Om medarbetaren har månadslön kan det i vissa situationer vara mer praktiskt att inkludera det fasta tillägget i månadslönen, med ett kompletterande avtal som beskriver hur månadslönen på en lönespecifikation är framräknad. Inkluderar man tillägget i månadslönen kommer sjuklön, semestertillägg och även övertidsersättning beräknas på den högre lönen.

RÖRLIGA LÖNEFORMER

Med rörlig löneform menas att den anställde får ersättning efter prestation. I en del verksamheter kan den rörliga löneformen vara den enda lön som betalas ut, men i normalfallet har den anställde en rörlig lön vid sidan om sin fasta lön. Den rörliga lönen betalas i regel ut i efterhand men då beräkningsunderlaget kan dröja att ta fram kan en preliminär ersättning betalas ut löpande.

Provision

Provisionslön är en vanlig löneform för säljare, som helt enkelt får lön efter hur mycket de säljer. Hur provisionslönen räknas fram måste finnas nedskrivna så att det inte finns några oklarheter för vad som gäller.

En del företag baserar provisionen på orderdatum medan en del baseras den på fakturadatum. Det är också viktigt att fundera på om ersättningen ska baseras på försäljningsvärdet eller täckningsbidraget (vinsten på varje såld vara) och om alla produktgrupper/produkter ska vara med i underlaget för provisionsberäkningen.

Ackord

Ackordslön är vanligt inom verksamheter där man enkelt kan mäta produktivitet. Ersättningen till den anställde baseras då på hur många enheter som producerats och på vilken tid. Ju mer som producerats desto högre blir lönen. Det är upptill arbetsgivaren att ta fram underlag för hur ackordet beräknas.

Resultatlön, bonus och annan rörlig lön

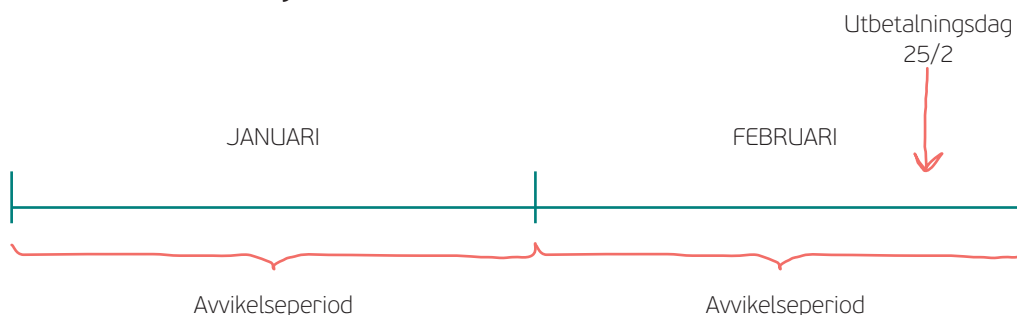
En del företag har en rörlig lön som baseras på ett projekts eller hela företagets omsättning eller resultat. Ersättningen är normalt riktad till alla på företaget, både arbetare och tjänstemän. Anställda med tidsbegränsade anställningar omfattas normalt inte, men det är företagets policy som styr detta.

Vilken löneperiod och avvikelseperiod har företaget

De flesta företag betalar ut lön den 25:e i varje månad. Oavsett vilken eller vilka löneformer som företaget har måste perioden för vilken ersättningen avser vara mycket tydlig. Denna period kallas för löneperiod. Har man exempelvis månadslön som löneform innebär inte detta per automatik att ersättningen avser innevarande månad. Den kan också avse föregående månad eller en period från t ex den 16 i föregående månad till den 15 i innevarande månad.

Vid löneutbetalningen måste det också framgå vilken period eller till och med datum som avvikelser och rörlig lön avser.

Så här ser perioderna ut vid utbetalning av månadslön för innevarande månad och med avvikelser som avser föregående månad.



Det är givetvis möjligt att ha avvikelseperioden t o m ett datum i innevarande månad, men ju längre fram detta datum sätts desto mindre tid får man på sig att beräkna rörlig lön och rapportera frånvaro och andra lönetillägg.

LÖN VID ANSTÄLLNING DEL AV MÅNAD

En förutsättning för att en månadsavlönad anställd ska få full lön är att hen måste ha varit eller ska vara anställd hela löneperioden. Om den anställde inte varit anställd hela löneperioden ska månadslönen istället räknas om till daglön. Daglön beräknas alltid i enheten kalenderdagar vilket kommer innebära att lön betalas ut för veckans alla sju dagar.

Exempel:

Per påbörjar sin anställning den 11 januari och hans månadslön är 27 000 kr. Eftersom företaget betalar ut lön för innevarande månad och Per inte varit anställd hela löneperioden, måste månadslönen omvandlas till daglön.

Antalet kvarvarande kalenderdagar i januari som ska utbetalas med daglön blir 21.

Daglönen beräknas enligt följande:

$$27\,000 \times 12 / 365 = 887,67$$

Daglönen multipliceras därefter med kvarvarande kalenderdagar.

$$887,67 \times 21 = 18\,641,07$$

Pers lön den 25 januari blir 18 641,07 kr.

ÄNDRAD MÅNADSLÖN MITT I EN MÅNAD

Om en medarbetare får ändrad månadslön mitt i en månad ska månadslönen delas upp. Detta kan ske om den anställde fått nya arbetsuppgifter med ny månadslön eller om arbets-schemat ändrats till en ny sysselsättningsgrad.

Uppdelning av månadslönen sker genom att man räknar ut en daglön för respektive period i månaden. Dagarna fram till den löneändringen har ett värde och dagarna efter löneändringen fram till löneperiodens sista dag har ett annat.

Hur man beräknar daglönen vid ändrad månadslön skiljer sig mot hur den beräknas vid anställning del av månad. Daglönen ska i detta fall beräknas efter hur många kalenderda-gar som löneperioden består av.

Exempel:

Helen har månadslön och tjänar 27.000 kr på heltid. Fram till och med den 10 februari arbetar hon 75% och har då en månadslön på 20.250 kr. Från och med den 11 februari börjar hon arbeta heltid.

Månadslönen mellan den 1 – 10 februari är 20.250 kr och den nya lönen mellan 11 – 28 februari är 27 000 kr.

$$20.250 / 28 \times 10 = 7.955,35 \text{ kr}$$

$$27\ 000 / 28 \times 18 = 17.357,14$$

Lönen den 25 februari blir 25.312,49 kr.



Lönetillägg

Sverige har inga lagar som beskriver hur mycket en anställd ska få i lön. Lönens storlek framgår av kollektivavtalen eller företagens egna regler och kan ha mycket olika konstruktion beroende på vilket avtal man följer. Det är därför vanligt att man utöver den vanliga löneformen har olika former av lönetillägg.

ERSÄTTNING FÖR OBEKVÄM ARBETSTID, OB-ERSÄTTNING

Ersättning vid obekväm arbetstid eller OB-ersättning som det normalt kallas, betalas ut efter ett speciellt klockslag för tid som är schemalagd. Det är alltså inte tal om övertidsarbete även om en del kollektivavtal kan ha kombinerat ersättning av OB och övertid.

Efter vilket klockslag som det anses vara obekvämt att arbeta på varierar liksom ersättningen. OB-ersättningen är högre nattetid än kvällstid och ännu högre om arbete sker på helger. Ersättningen kan vara ett fast belopp per timme eller beräknat i procent av grundtimlönen.

Förskjuten arbetstid

Förskjuten arbetstid är egentligen bara en annan benämning på obekväm arbetstid. Begreppet används när arbetstiden tidigare- eller senareläggs och arbetstiden kommer innefatta klockslag som är obekväm arbetstid. Ersättningen beräknas i regel i procent av grundtimlönen.

Skiftarbete

I ett producerande företag kan skiftarbete förekomma. Det innebär att arbetstiden är förlagd så att två eller flera arbetslag med samma eller liknande arbetsuppgifter avlöser varandra. De anställda avlönas med ett så kallat skiftformstillägg, vid sidan om eller inkluderat i den ordinarie lönen. Skiftarbete kan innebära att man har kortare arbetstid än den som arbetar dagtid. Skiftformstilläggen är historiskt sett en kompensation för den kortare arbetstiden, som ju innebär lön för färre timmar om man har timlön. Men idag används begreppet både för tim- som månadsavlönade. OB-ersättning utgår normalt utöver skiftformstillägget.

Enkel övertid

Helgfria vardagar mellan kl 06.00 och 20.00

I pengar	Månadslönen / 94
I kompbank	1½ timmars ledighet

Kvalificerad övertid

Helgfria vardagar mellan kl 20.00 och 06.00 samt lördagar, söndagar och helgdagar.

I pengar	Månadslönen / 72
I kompbank	2 timmars ledighet

ERSÄTTNING FÖR ARBETE UTANFÖR ORDINARIE ARBETSTID, ÖVERTIDSERSÄTTNING

Ersättning för arbete efter ordinarie arbetstid slut bygger på principen att det är beordrad övertid. En del företag kan dock ge de anställda möjlighet att jobba in tid för vara ledig en annan dag, men då är det inte tal om övertid. Vid övertidsarbete utgår i regel en högre ersättning än under ordinarie tid. Övertiden ersätts i regel med pengar, men kan också sparas i en kompbank för att senare kunna plockas ut i form av kompledighet.

Övertid enligt tjänstemannaavtalet

I tjänstemannaavtalen för den privata sektorn baseras övertidsersättningen på den fasta månadslönen på heltid. Övertidsersättningen är uppdelad i två nivåer, som enklast kan beskrivas som enkel och kvalificerad. Vid summering av antalet övertidstimmar räknas enbart fulla halvtimmar per dag in.

Hur värderas timmarna i kompbanken?

De olika divisorerna 94 och 72 kan jämföras med den så kallade avtalstiden som används för att beräkna fram en grundtimlön. I ett företag där veckoarbetstiden för en heltidsanställda är 40 timmar är det vanligt att avtalstiden ligger mellan 173 och 175. Grundtimlönen används sedan för att värdera timmarna i kompbanken.

Mertid enligt tjänstemannaavtalet

Den som är deltidsanställd får mertidsersättning vid arbete efter ordinarie arbetstid. Har arbete dessutom skett över det som anses vara normal arbetstid för heltidsanställda betalas övertidsersättning ut också. Liksom för övertid baseras ersättningen på den anställdes månadslön, fast i detta fall på månadslönen vid deltid.

Mertid

Ersättningen beräknas enligt följande:

I pengar	Månadslönen / (3,5 x Veckoarbetstiden)
I kompbank	1 timmes ledighet

Som veckoarbetstid avses den genomsnittliga tiden. Om arbetstiden är förlagd så att man arbetar två dagar (16 timmar) en vecka och tre dagar (24 timmar) nästa vecka blir den genomsnittliga veckoarbetstiden 20 timmar ($16 + 24 / 2 = 20$).

Obs!

I både övertids- och mertidsersättningen för tjänstemän är semesterersättning inkluderad.

Förhandla bort rätten till övertids- och mertidsersättning

Det är möjligt att komma överens med en anställd om att ersättning för övertidsarbete byts ut mot högre lön och/eller tre eller fem extra semesterdagar.

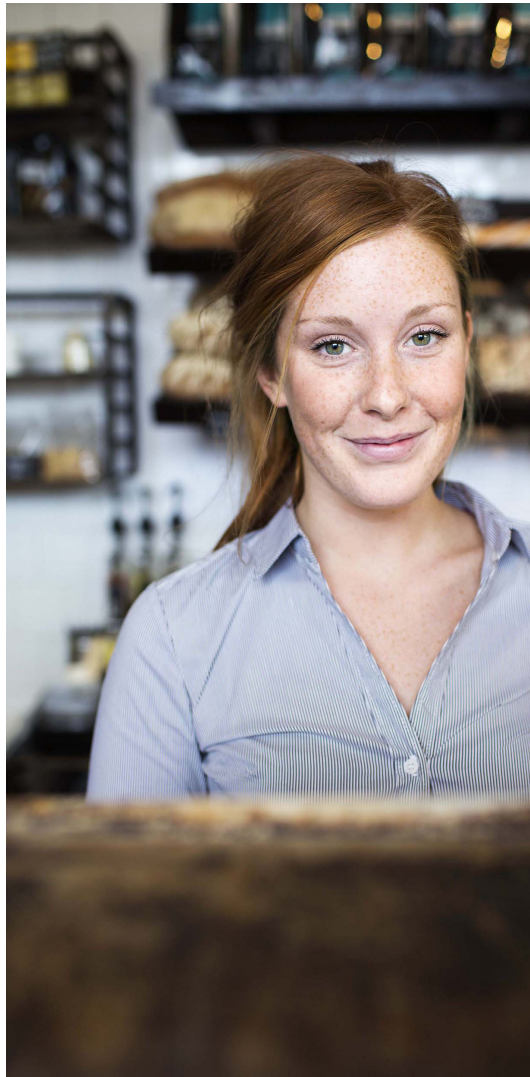
Sådana överenskommelser brukar främst gälla chefer och dem som har okontrollerbar arbetstid eller frihet beträffande arbetstidens förläggning, t ex resande säljare eller anställda som arbetar på distans.

Det finns inget som hindrar att man träffar en sådan överenskommelse med andra tjänstemän om det bedöms lämpligt. Överenskommelsen bygger på frivillighet och vanligtvis för ett semesterår i taget.

Övertid för arbetare

Arbetsavtalen har i regel en konstruktion för övertidsersättning som innefattar en ordinarie grundtimlön samt ett övertidstillägg.

Grundtimlönen är den timlön som en timavlönad får vid sitt ordinarie arbete och för månadsavlönade beräknas grundtimlönen fram genom att dividera månadslönen med avtalstiden. Exempelvis är avtalstiden i Teknikavtalet 175 timmar och i Detaljhandelsavtalet 166. Anledningen till att den är lägre i Detaljhandelsavtalet är att veckoarbetstiden är 38,25 timmar mot Teknikavtalets 40 timmar.



Grundtimlön

Månadslön
Timlön

Månadslönen/175
Timlön

Exempel med fast övertidstillägg

Vardagar
Lörd, sönd och helgdagar

64,95 kr/tim
111,32 kr/tim

Exempel med procentuellt övertidstillägg

Vardagar
Lörd, sönd och helgdagar

Grundtimlön x 50%
Grundtimlön x 100%

Ersättning vid restid utanför ordinarie arbetstid

När en medarbetare åker på en tjänsteresa skiljer man på vad som är arbetstid, övertid och restid. Begreppet restid är den tid då arbetstagaren tar sig från sitt normala arbetsställe till det ställe där arbetet ska utföras på och som dessutom är utanför ordinarie arbetstid. Övertid blir bara aktuellt om arbete utförs på resmålet och givetvis då utanför ordinarie arbetstid. Restid är inte reglerad i arbetstidslagen och är därför inget som i normalfallet påverkar begreppet arbetad tid.

RESTID ENLIGT TJÄNSTEMANNAAVTALET

Enligt de vanliga tjänstemannaavtalen i den privata sektorn är man berättigad till restidsersättning för sådan restid som faller utanför klockslagen för ordinarie arbetstid. När man reser under ordinarie arbetstid betraktas restiden som arbetstid och man har sin vanliga lön.

Restidsersättningen från morgon och kväll samma dag räknas samman och ersättning utgår endast för fulla halvtimmar.

Restid vardagar

Helgfria vardagar till och med fredagar kl 18.00

I pengar

Månadslönen / 240

Restid helg

Helger från och med kl 18.00 fredag kväll

I pengar

Månadslönen / 190

Om man jämför restidsersättningen mot grundtimlönen är restidsersättningen i tjänstemannaavtalet lägre. Grundtimlönen räknas fram genom att månadslönen divideras med avtalstiden, som i de flesta fall är 175. För deltidsanställda räknas månadslönen om till heltidslön.

Om arbetsgivaren bekostar en sovplats på tåg eller båt berättigar inte tiden mellan kl 22.00 - 06.00 till restid. Om den anställde däremot kör bil under samma tidsperiod betraktas det som restid.

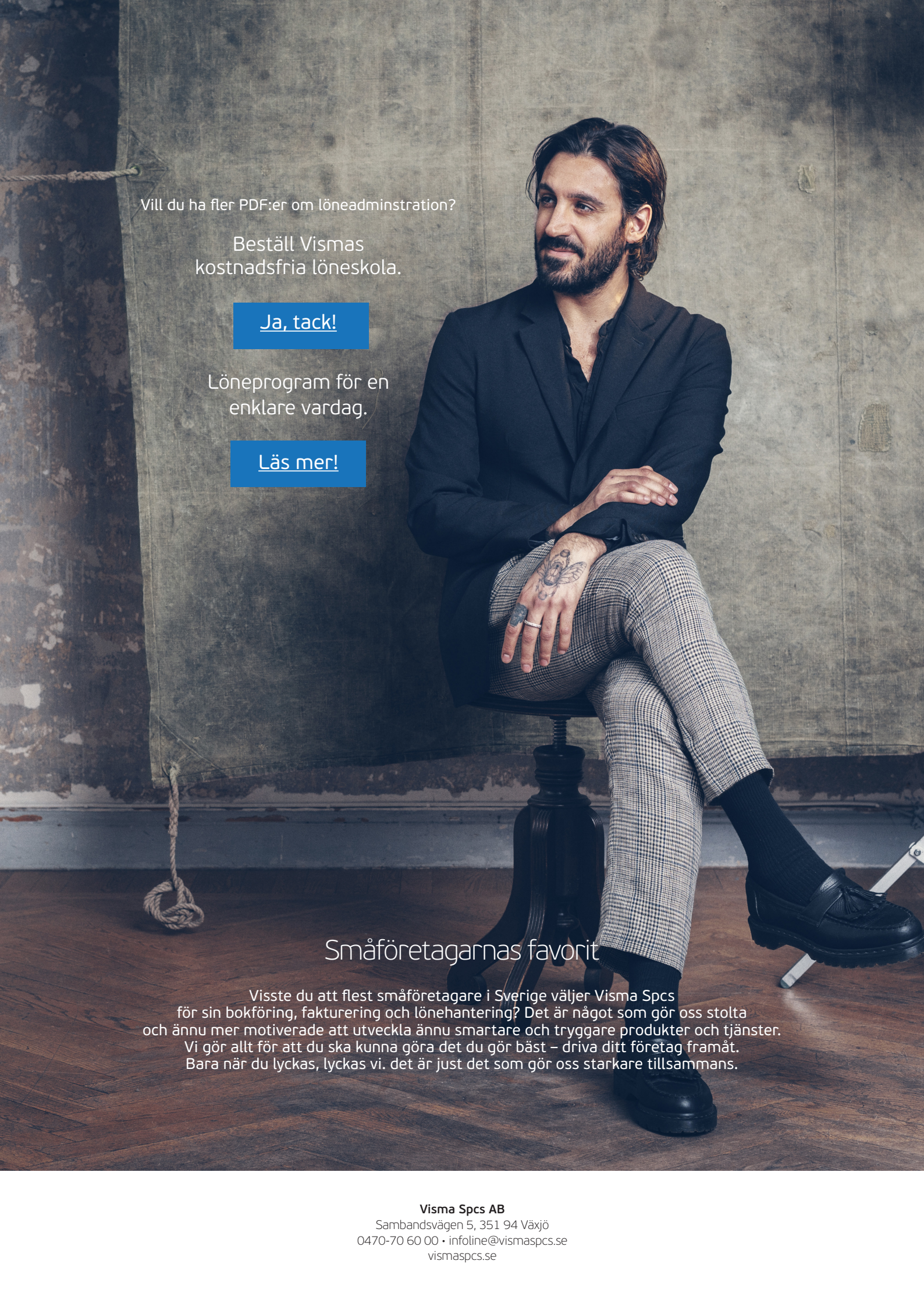
RESTID INOM ARBETARAVTALEN

I arbetaravtalen händer det att man använder uttrycket ersättning för färdtid istället för restidsersättning. I regel är ersättningen lika stor som den ordinarie grundtimlönen oavsett vilken tid man reser.

Branschanpassade tillägg

Utöver tidigare nämnda lönetillägg finns det en mängd olika lönetillägg som är branschspecifika. Den som arbetar under jorden har t ex ett extra lönetillägg och arbetstiden är förkortad. Särskilt smutsigt arbete berättigar också till extra lön, exempelvis arbete i fartygstankar och tunnlar.

Lönetillägget kan vara ett fast belopp per timma eller beräknat i procent på grundlönen.



Vill du ha fler PDF:er om löneadministration?

Beställ Vismas
kostnadsfria löneskola.

[Ja, tack!](#)

Löneprogram för en
enklare vardag.

[Läs mer!](#)

Småföretagarnas favorit

Visste du att flest småföretagare i Sverige väljer Visma Spcs för sin bokföring, fakturering och lönehantering? Det är något som gör oss stolta och ännu mer motiverade att utveckla ännu smartare och tryggare produkter och tjänster. Vi gör allt för att du ska kunna göra det du gör bäst – driva ditt företag framåt. Bara när du lyckas, lyckas vi. det är just det som gör oss starkare tillsammans.

Visma Spcs AB

Sambandsvägen 5, 351 94 Växjö
0470-70 60 00 • infoline@vismaspacs.se
vismaspacs.se