

26. september 2008

Vejledning om bruttoløntræk / fleksible lønpakker på det regionale og kommunale område

Nogle kommuner er begyndt at tilbyde bruttolønsfinansierede personalegoder til deres medarbejdere. Det er et tilbud om, at hver enkelt medarbejder kan konvertere en del af sin løn til personalegoder i form af fleksible lønpakker. Goderne er enten skattefri eller lavere beskattet end kontant løn, så når de betales af lønnen før skat, opnås en skattebesparelse. Idéen er, at den enkelte medarbejder selv kombinerer løn og goder efter individuelle ønsker og behov.

Der har igennem et længere stykke tid været tilbudt bredbåndsløsninger på denne måde, men nu er kommunerne ved at få øjnene op for muligheden for at udvide tilbuddene.

Eksempler på, hvad der kan vælges imellem i en fleksibel lønpakke:

- Aviser
- Bredbånd og bredbåndstelefon
- Sundheds-/ Massageordning
- Coaching – forebyggelse af stress
- Rygestopkurser
- GPS
- PC-ordning
- Bøger til brug for arbejde eller studier
- Brobizz
- Offentlig transport mellem arbejde og hjem.

Listen er ikke udtømmende, og det kan således ikke udelukkes, at kommunerne fremover vil tilbyde andre goder i deres fleksible lønpakker.

De mulige ulemper ved fleksible lønpakker er, at medarbejderne kan komme til at betale for goder, som allerede følger af overenskomster/aftaler, eller som på anden vis er arbejdspladsrelaterede, og derfor burde være arbejdsgiverbetalt (eksempelvis hjemmearbejdsplads, coaching, rygestop, stressforebyggelse, bøger ect.).

1. Indgåelse af rammeaftaler om fleksible lønpakker

De fleksible lønpakker, forudsætter aftale herom mellem kommunen og de relevante organisationer.

Du er som tillidsrepræsentant bemyndiget til at sige ja til og underskrive rammeaftaler om fleksible lønpakker under forudsætning af, at der ikke sker træk i pensionsbidrag, feriepenge og andre sociale ydelser.

2. IDA's anbefalinger ved indgåelse af aftaler om fleksible lønpakker

Udover at der ikke må ske træk i ovennævnte ydelser, er det vigtigt, at medarbejderne med kort varsel kan komme ud af ordningerne og komme tilbage på normal løn. Det er eksempelvis ikke hensigtsmæssigt fortsat at blive trukket i lønnen for et buskort, når man er begyndt at tage bilen på arbejde, eller for en brobizz, når man er flyttet tættere på arbejdspladsen.

Herudover anbefaler IDA:

- At ordningen ikke indeholder goder, som allerede er finansieret af et overenskomstresultat. Et eksempel på dette kan være kompetenceudvikling, der allerede følger af den af kommunerne indgåede "Aftale om kompetenceudvikling".
- At ordningen ikke indeholder goder, som arbejdsgiveren bør betale i henhold til ansættelsesforholdet. Det er IDA's opfattelse, at goder som eksempelvis coaching, sundhedsordninger og hjemmearbejdsplads er arbejdspladsrelaterede, og således ikke bør betales af den enkelte medarbejder.

Når der først er indgået en rammeaftale, er det op til den enkelte medarbejder at indgå individuel aftale med kommunen om, hvordan fordelingen mellem goder og løn skal være for den pågældende. Det er i den forbindelse vigtigt, at de enkelte medarbejdere gøres opmærksom på de mulige ulemper og risici ved ordningerne. Dette er især vigtigt for så vidt angår de rammeaftaler, der indeholder ovennævnte ikke anbefalelsesværdige goder.