

Checklista

Anställningsavtal med rörlig lön

- Reglera villkoren kring rörliga lönedelar i anställningsavtalet. Om arbetsgivaren hänvisar till sin egen policy är det viktigt att du läser och förstår denna och att du är medveten om att policyn kan förändras av din arbetsgivare.
- Sätt dig in i hur de rörliga lönedelarna beräknas. Det bör finnas objektiva mätbara mål och konkret information kring hur löneberäkningen görs beroende på hur väl du uppfyller målen.
- Ta reda på hur du kan påverka den rörliga lönen. Till exempel hur fördelningen av ärenden ser ut, hur du kan debitera tiden eller om du själv ska sälja in dig hos nya kunder för att kunna påverka den rörliga lönen.
- Ta reda på hur den rörliga lönen betalas ut. Ibland kan utbetalningen vara beroende av när kunden betalar och ibland kan det vara månadsvis eller årsvis.
- För en löpande diskussion med din chef om dina mål. Om de förändras, vad händer då med din rörliga lön? Precis som med fast lön bör de rörliga lönedelarna revideras årligen.
- Sätt dina egna mål. Att ha rörliga lönedelar innebär ofta att du förväntas ta ett stort ansvar för ditt arbete och "driva in" pengar. Fundera igenom hur mycket du behöver arbeta för att nå den lön som du är nöjd med. Hur ser din familjesituation ut, kommer du att vilja vara föräldra- eller tjänstledig? Hur ser möjligheterna ut att upparbeta din inkomst när du kommer tillbaka?
- Ta reda på om de rörliga lönedelarna är pensionsgrundande, sjukpenninggrundande och om du får semesterersättning. Den rörliga lönen bör ge rättigheter på samma sätt som den fasta lönen. Det bör klargöras i anställningsavtalet för att undvika missförstånd.
- I vissa kollektivavtal ingår att arbetstagare som har en stor rörlig lönedel bör göra en överenskommelse med arbetsgivaren om vilken "månadslön" som ska användas som begrepp i samband med beräkning av sjuklön eller föräldralön. Det är en bra utgångspunkt även för dig som saknar kollektivavtal.
- Har du kollektivavtal är det viktigt att du kontrollerar att arbetsgivaren gör avtalsenliga avsättningar till din tjänstepension och att de redovisar rätt lön som grund för din pension. Har din arbetsgivare en annan tjänstepensionslösning bör du noga kontrollera att även din rörliga lön ligger till grund för den pensionsavsättningen. Detta bör också regleras i anställningsavtalet.
- Om din arbetsgivare inte har kollektivavtal och du saknar tjänstepension enligt anställningsavtalet bör du se till att den lön du får är tillräcklig för att du själv ska kunna göra egna avsättningar till pensionsförsäkring/-sparande.