



## **Remissvar: En skyldighet att informera anställda vid myndigheter under regeringen om arbetsgivaravgifter och allmän löneavgift**

**dnr Fi2025/00388**

### **Srf konsulternas förbund**

Srf konsulterna är Sveriges ledande branschorganisation inom redovisning och lön.

Srf konsulterna grundades 1936 och verkar för en sund branschutveckling med fokus på nytta för företag och samhälle genom att skapa hög kvalitet i företagens redovisning.

Srf konsulterna erbjuder professionell utveckling via auktorisation, branschstandards, information och ett stort utbud av utbildningar inom redovisning, skatt och juridik.

Srf konsulterna har 7 000 medlemmar, varav cirka 3 600 är Srf Auktoriserade Redovisningskonsulter och Srf Auktoriserade Lönekonsulter, som bistår cirka 300 000 svenska och utländska företag.

Den som är auktoriserad konsult står under tillsyn och kvalitetskontroll från Srf konsulterna.

Auktorisationen är en kvalitetsstämpel som står för hög kompetens, erfarenhet och affärsnytta. Genom auktorisationen tydliggörs kvalitetssäkrade redovisnings- och lönetjänster till nytta för företagen.

Mer information finns på [www.srfkonsult.se](http://www.srfkonsult.se)





## Remissvar

### Remissvar – Förslag om att informera om arbetsgivaravgifter i lönespecifikationer

Srf konsulternas förbund delar utredningens ambition att öka kunskapen om anställningsvillkor och skapa en ökad förståelse för vad en anställning innebär. Vi ser positivt på att tydliggöra kopplingen mellan lön, arbetsgivarens skyldigheter och individens rättigheter. Samtidigt vill vi framföra invändningar mot det föreslagna tillägget om att redovisa arbetsgivaravgifter och allmän löneavgift i lönespecifikationen för anställda vid statliga myndigheter.

Srf konsulterna anser att lönespecifikationen ska vara så enkel och tydlig som möjligt, och begränsas till information som är direkt kopplad till löneutbetalningen. Det föreslagna tillägget tillför inte tillräckligt värde, riskerar att försvåra förståelsen för anställda och skapar merarbete för arbetsgivare. Det finns dessutom bättre informationsvägar.

Vi avstyrker därmed förslaget i dess nuvarande utformning och rekommenderar att utredningen undersöker andra sätt att uppnå det eftersträvade syftet.

### Lönespecifikationens syfte och funktion

Lönespecifikationen fungerar som en kvittens på att anställningsvillkoren uppfylls. Den skickas från arbetsgivaren till den anställde och innehåller information om löneutbetalning. Det finns ingen lag som reglerar hur en lönespecifikation ska se ut, men enligt Skatteförfarandelagen (10 kap. 19 §) ska arbetsgivaren vid varje utbetalning informera mottagaren om skatteavdragets belopp. Även om lönespecifikationen inte nämns uttryckligen i lagen, framgår det i förarbetena till AGI att denna information kan lämnas via lönespecifikationen.

Sedan införandet av Arbetsgivardeklaration på individnivå (AGI) har lönespecifikationen fått ökad betydelse som kvittens för vad som har rapporterats till Skatteverket. Från 1 januari 2025 ska även uppgifter om frånvaro som berättigar till ersättning för inkomstbortfall i form av föräldrapenning rapporteras av arbetsgivaren via AGI till Skatteverket. Skatteverket förmedlar sedan uppgifterna till Försäkringskassan. I samband med detta påpekades att de uppgifter arbetsgivare ska lämna bör återspegla vad som redan behandlas i lönesystemen, för att undvika merarbete.

Den anställde har ett eget ansvar i att ta del av sin lönespecifikation och kunna jämföra uppgifterna från arbetsgivaren mot det som rapporterats till Skatteverket. Vid frågeställningar kring lönekrav utgör lönespecifikationen tillsammans med anställningsavtalet centralt bevisunderlag. Bevisbördan för att styrka inkomst och inbetald skatt ligger hos den anställde, vilket gör det viktigt att inkomstuppgifterna är tydliga och tillförlitliga. Lönespecifikationer används också av myndigheter som Försäkringskassan, a-kassan och tjänstepensionsbolag. Det finns också en brottsförebyggande aspekt. Brottsförebyggande rådet (BRÅ) har rapporterat om hur felaktiga intyg, inklusive lönespecifikationer, kan användas i välfärdsbrott såsom bidragsbrott och bedrägerier mot myndigheter. Lönespecifikationer kan förfalskas eller manipuleras, vilket försvårar kontrollen och rättssäkerheten.



## **Risker med det föreslagna tillägget**

### **Risk för missvisande information**

Att endast visa de lagstadgade avgifterna ger en ofullständig och i vissa fall missvisande bild av den faktiska kostnaden för arbetsgivaren. Den totala kostnaden inkluderar ofta kollektivavtalsreglerade avgifter, som staten tillämpar med 100 % täckningsgrad. Dessa är svåra att återge på lönespecifikationen eftersom kostnaden ofta inte är känd vid löneutbetalningen. De hanteras också ofta i andra system än lönesystemet, vilket gör det tekniskt svårt att redovisa total kostnad.

### **Ökad komplexitet för mottagaren**

Många anställda har redan idag svårt att förstå innehållet i sin lönespecifikation. Fler uppgifter kan leda till förvirring snarare än tydlighet. Det skulle kunna innebära att arbetsgivare behöver lägga mer tid på att förklara innehållet, vilket ökar den administrativa bördan.

### **Ökad administrativ belastning**

Att tillföra uppgifter om arbetsgivaravgifter innebär att lönesystemen måste uppdateras, vilket är resurskrävande. Systemleverantörer och arbetsgivare behöver god framförhållning, och det krävs samverkan för att säkerställa en korrekt implementering. Det är inte heller säkert att uppgifterna finns lättillgängliga per individ, särskilt inte om stödnivåer varierar eller påverkas av andra faktorer.

### **Alternativa informationsvägar**

Srf konsulterna förordar att information om arbetsgivarens kostnader för anställning ges i andra kanaler än via lönespecifikationen. Exempelvis:

- Webbportaler eller intranät
- Informationsmaterial vid introduktion
- Årliga informationsbrev

Dessa kanaler möjliggör en mer pedagogisk presentation av informationen utan att belasta lönespecifikationens tydlighet och rättsverkan.

### **Särskilda utmaningar kopplade till företagsstöd**

Kostnaden för anställning kan påverkas av olika typer av stöd som inte är individbundna, t.ex.:

- Regionala nedsättningar av arbetsgivaravgifter
- Nedsättningar för FoU-verksamhet
- Korttidspermittering eller tillfälliga stöd (t.ex. pandemistöd, elstöd)
- Etableringsstöd, omställningsstöd och utbildningssatsningar

Dessa påverkar företagets kostnadsbild, men är inte möjliga att koppla till en specifik anställd. Att ändå redovisa ett belopp för sociala avgifter riskerar därför att bli direkt missvisande.



Srf konsulterna

**Samverkan och tekniska förutsättningar**

Srf konsulterna uppskattar att utredningen identifierat att införandet är beroende av förändringar i lönesystem. Vår samverkansgrupp Srf Lönsam, som samlar Sveriges ledande lönesystemleverantörer, kan bekräfta att vilka uppgifter som visas på lönespecifikationen varierar stort mellan arbetsgivare. Dialog med branschen och systemleverantörer är avgörande för att säkerställa genomförbarhet och minimera negativa konsekvenser. Vi hade uppskattat om den dialog vi efterfrågade när utredningen presenterades hade kommit till stånd.

Stockholm som ovan

Zennie Sjölund  
Enhetschef Branschenhet  
[zennie.sjolund@srfkonsult.se](mailto:zennie.sjolund@srfkonsult.se)