

Har du husket å tegne obligatorisk tjenstepensjon (OTP)

Som kjent innfører den nye loven om obligatorisk tjenstepensjon en forpliktelse for arbeidsgivere til å tegne tjenstepensjon for sine ansatte. Fristen for å gjøre dette er 31. desember 2006. I denne artikkelen finner du mer informasjon om plikten til å tegne OTP. Vital Forsikring er orientert om innholdet i artikkelen for å sikre at det er samsvar mellom informasjonen som gis av NTF og Vital om OTP.

1. Hva er poenget med den obligatoriske tjenstepensjonen?

Stortinget har bestemt at ansatte skal være sikret en alderspensjonsytelse utover folketrygden. Arbeidsgiver er derfor forpliktet til å betale et årlig innskudd i en pensjonsordning for hver av de ansatte som er omfattet av ordningen.

2. Frist for å tegne obligatorisk tjenstepensjon

Pensjonsavtalen må tegnes senest 31. desember i år. Innskudd betales imidlertid med virkning fra 1. juli i år.

3. Minstevilkår for at ansatte skal få OTP

Arbeidstakeren må være ansatt i minst 20 % stilling og må ha fylt 20 år for å ha krav på OTP. I tillegg er det et minstevilkår for å omfattes av ordningen at arbeidstakeren jobber minst 12 måneder i virksomheten (se imidlertid pkt. 12 nedenfor om innskudd for vikarer).

4. Hvilke arbeidsgivere må tegne OTP?

Arbeidsgivers plikt til å tegne OTP avhenger av hvor mange årsverk (ansatte og eiere) som arbeider i virksomheten.

– Har du minst én ansatt uten eierinteresse i virksomheten din og denne har minst 75 % stilling må du tegne OTP for alle ansatte som oppfyller minstevilkårene (se pkt. 1).

– Er det minst to personer (ansatte og eiere) i virksomheten som begge arbeider minst 75 % stilling må du tegne OTP for alle ansatte som oppfyller minstevilkårene. Dette betyr f.eks. at en eier som har to ansatte i 50 % stilling må opprette pensjonsordning. Du er ikke forpliktet til å tegne pensjon for deg selv dersom du *ikke* er ansatt, men er selvstendig næringsdrivende. Husk at eiere i et AS gjerne er ansatt i virksomheten.

NB: Kredittilsynet har nå uttalt at arbeidstakere som er ansatt i eget heleid selskap, ikke er forpliktet til å tegne OTP for seg selv. Slike arbeidstakere er i realiteten innehavere av virksomheten og bør derfor ha en valgfrihet mht. å tegne OTP. Også lavere eierandeler i virksomheten vil kunne gi slik valgfrihet. Endelig avklaring mht. om det også skal gjelde en grense for laveste eierandel foreligger ennå ikke.

– Dersom det i virksomheten din finnes personer (ansatte og eiere) med minst 20 % stilling som til sammen arbeider to årsverk eller mer, må du tegne OTP for alle ansatte som oppfyller minstevilkårene. Du er ikke forpliktet til å tegne pensjon for deg selv dersom du ikke er ansatt.

– Det har vært mye uklarhet fra lovgivers side mht. om både ansatte og eiere skal regnes med i de tilfellene som er beskrevet i de to siste strekpunktene. Sekretariatet har nå fått bekreftet fra Finansdepartementet at loven skal tolkes på den måten som er beskrevet her.

5. Kan arbeidsgivere som er selvstendig næringsdrivende, være med på ordningen?

Ja, også arbeidsgivere som ikke er ansatt (og arbeidsgivere som ikke har noen ansatte) kan være med på ordningen. Se mer om begrensningene i innskuddets størrelse under pkt. 6 nedenfor.

6. *Hvor stort innskudd er det snakk om?*
Det årlige innskuddet skal minimum utgjøre 2 % av arbeidstakerens lønn mellom 1 og 12 G (per i dag er 1 G = kr 62 892).

«Lønn» omfatter som utgangspunkt ikke godtgjørelse for overtid, skattepliktige naturalytelser, utgiftsgodtgjørelser eller andre varierende eller midlertidige tillegg. Arbeidsgiver kan imidlertid velge å medta disse godtgjørelsene i beregningsgrunnlaget for pensjonen.

For lønn mellom 1 og 6 G kan innskuddet økes til maksimum 5 % av lønnen. Arbeidstaker kan selv bidra utover den minstesum som arbeidsgiveren er forpliktet til å betale, men kan aldri betale mer enn halvparten av innskuddet. Dette betyr at dersom arbeidsgiver ikke ønsker å bidra med mer enn de obligatoriske 2 % kan innskuddet maksimalt være 4 %.

For lønn mellom 6 og 12 G kan innskuddet i tillegg økes til maksimum 8 % av lønnen. Innskuddsprosenten basert på lønn mellom 6 og 12 G kan imidlertid ikke være mer enn dobbelt så høy som innskuddsprosenten for lønn mellom 1 og 6 G. Dette betyr at dersom du som arbeidsgiver ønsker å nyte godt av muligheten til innskudd på 8 % for de høyere lønnsklasser, må pensjonsinnskuddet for arbeidstakere i lavere lønnsklasser minst være 4 %.

Vær oppmerksom på at arbeidsgivere uten noen ansatte eller som ikke har ansatte som oppfyller minstevilkårene til OTP, ikke har mulighet til å foreta høyere innskudd til egen OTP enn 4 %.

Et vilkår for å kunne øke innskuddet utover de obligatoriske 2 % er at økningen gjelder for *alle* de ansatte. Det er ikke mulig i samme virksomhet å ha personer med ulike innskuddsprosenter. Dette betyr at én arbeidstaker kan blokkere for de andre og at heller ikke arbeidsgiver kan velge å ha en bedre ordning for seg selv enn for sine ansatte.



for dine ansatte?

7. Kan arbeidsgiver bestemme at innskuddet til OTP medfører at arbeidstakerne i år ikke får et like stort lønnstillegg som vanlig?

Det er arbeidsgiver som skal betale innskuddet til OTP. Arbeidsgivere har derfor ikke mulighet til å dekke kostnaden ved OTP ved å trekke 2 % fra den ansattes lønn.

Når man skal forhandle årets eller neste års lønnsoppgjør, kan arbeidsgiver som utgangspunkt legge til grunn at innskuddet på 2 % som han/hun skal betale til den ansattes pensjonsordning, er en del av den ansattes arbeidsgodtgjørelse og at det derfor er rimelig at den ansatte får 2 % mindre i lønnsforhøyelse enn vanlig.

Argumentet om at 2 % av lønnsforhøyelsen «spises opp» av OTP kan naturlig nok bare brukes ved ett lønnsoppgjør og ikke gjentas på årlig basis.

Dersom arbeidsavtalen regulerer hvor store de årlige lønnstilleggene skal være eller dersom NTFs anbefalte mønsteravtale for tannhelsesekretærer gjelder for det konkrete arbeidsforholdet, står man derimot ikke fritt til å bestemme hvor stort årets lønnstillegg skal være. Er det avtalt at Mønsteravtalens lønnssetser skal følges, er man forpliktet til å holde seg til disse. Dette burde likevel ikke medføre et urimelig resultat siden man i forhandlingene om lønnssettsene etter Mønsteravtalen i inneværende år tok i betraktning at arbeidsgiver i år får en økt forpliktelse til å betale et pensjonsinnskudd for den ansatte.

8. Skal arbeidsgiveravgift betales på OTP-innskuddet?

Ja, det skal betales arbeidsgiveravgift på innskudd til de ansattes OTP-ordning.

9. Hvordan beregnes innskuddet dersom den ansatte har variabel arbeidstid og/eller er timebetalt?

Innskuddet skal betales forskuddsvis hver måned.

For ansatte med variabel arbeidstid og/eller som er timebetalt, kan arbeidsgiver benytte den ansattes siste månedslønn når pensjonsgrunnlaget skal innberettes til forsikringsselskapet. Forsikringsselskapet beregner deretter størrelsen på innskuddet og trekker dette fra arbeidsgivers konto. Arbeidsgiver trenger bare å sende inn ny informasjon til forsikringsselskapet når det skjer endringer i den ansattes månedslønn.

10. Hvor lenge gjelder forpliktelsen til å betale innskudd?

Innskudd skal betales for arbeidstakere så lenge de er ansatt i virksomheten.

11. Hva skjer med innskuddet dersom den ansatte slutter før pensjonen kommer til utbetaling?

Dersom arbeidstakeren har vært ansatt i virksomheten i 12 måneder eller mer, beholder vedkommende rett til den opptjente pensjonskapitalen. Det utstedes i slike tilfeller et pensjonskapitalbevis til den ansatte.

Dersom arbeidstakeren har vært ansatt i mindre enn 12 måneder, forblir den ansattes pensjonsinnskudd derimot i ordningen og kan f.eks. brukes til dekning av innskudd for andre/nye ansatte.

12. Skal det betales innskudd for vikarer?

Ja, det skal betales innskudd for vikarer selv om vikariatet varer kortere enn 12 måneder. Viser det seg ved avsluttet ansettelsesforhold at vikariatet faktisk har vart mindre enn 12 måneder, forblir den ansattes pensjonsinnskudd i ordningen.

13. Skal det betales innskudd for ansatte som er syke og uføre?

Ja, det skal betales innskudd for ansatte

som er fraværende fra arbeidet som følge av sykdom.

Dersom arbeidstakeren er fraværende i mer enn 12 måneder med minst 20 % uførhet, overtar pensjonsleverandøren (forsikringsselskapet) arbeidsgivers forpliktelse til å betale innskudd.

14. Skal det betales innskudd for ansatte som er i foreldrepermisjon?

Arbeidsgiver må betale pensjonsinnskudd også for ansatte som er i foreldrepermisjon selv om det er folketrygden som betaler den løpende pengeytelsen til arbeidstakeren.

Pensjonsinnskuddet skal utgjøre 2 % (eller annen avtalt prosent) av den ytelse som vedkommende får utbetalt fra folketrygden. Velger den ansatte å ta ut 12 måneders permisjon mot å kun motta 80 % av sin vanlige lønn, skal innskuddet beregnes til 2 % av den 80 % ytelsen som mottas.

Dersom arbeidstakeren har permisjon utover det som berettiger ytelser fra trygden, står arbeidsgiveren derimot fritt til å melde vedkommende ut av ordningen inntil han/hun er tilbake i arbeid.

15. Skal det betales innskudd for ansatte som er permittert?

Ja, det skal betales innskudd for ansatte som er permittert.

16. Når kommer pensjonen til utbetaling?

Pensjonen kommer til utbetaling tidligst når man er 67 år. Som hovedregel skal pensjonen utbetales over en periode på 10 år.

17. Hva skjer med pensjonsinnskuddet dersom den ansatte dør før pensjonen kommer til utbetaling?

Dersom den ansatte dør før vedkommende får pensjonen til utbetaling, skal pensjonskapitalen arves i følgende rekkefølge:

- Barn skal sikres en årlig pensjon på 1 G hver til barnet fyller 21 år.
- Resterende pensjonsmidler går til ektefelle, samboer eller registrert partner og utbetales som en pensjonsforsikring.
- Dersom det ikke finnes begunstigede etter de to foregående strekpunktene, utbetales pensjonskapitalen som et engangsbeløp til den ansattes dødsbo.

18. Skatt

Pensjonsinnskuddet er fradragsberettiget på betalerens hånd. I motsetning til ordningen med individuell pensjons sparing (IPA – som nå er foreslått opphevet) som er fradragsberettiget med inntil kr 40 000 i alminnelig inntekt, er OTP-innskudd fradragsberettiget uansett hvor høy inntekt man har. Dette kan i praksis medføre at OTP-innskudd vil kunne redusere både den toppskatt og trygdeavgift man er forpliktet til å betale.

Innskudd i OTP-ordningen er ikke skattepliktig for den ansatte (eller for

arbeidsgiveren dersom han/hun også har tegnet slik pensjonsordning for seg selv).

Når pensjonen utbetales, vil utbetalingene imidlertid være skattepliktige på mottakers hånd.

19. Vitals ordning

NTF har i samarbeid med de andre Akademiker-organisasjonene fremforhandlet en avtale med Vital der våre medlemmer tilbys å tegne OTP på gunstige betingelser. Avtalen omfatter to ulike alternativer avhengig av om man ønsker en innskuddsprosent på 2 eller 4. Vil man tegne ordninger med høyere innskuddsprosent, kan disse fremforhandles på individuell basis. Også dersom man tegner ordninger på individuell basis, vil man som medlem av NTF nyte godt av de gunstige satsene på administrasjons- og forvaltningsgebyr som er fremforhandlet med Vital.

Uansett innskuddsprosent kan de ansatte velge mellom tre ulike investeringsprofiler for sine innskudd. Investeringsprofilene har ulik aksjeandel, og dermed ulik risiko og forventet avkastning:

«Vital 30» – 30 % i aksjer (forsiktig profil)

«Vital 50» – 50 % i aksjer (moderat profil)

«Vital 80» – 80 % i aksjer (offensiv profil)

Startprofilen er Vital 50 (moderat), men den ansatte kan når som helst endre investeringsprofil. Arbeidstakeren må selv bære eventuelle kostnader ved endring av investeringsprofil.

Alle investeringsprofilene nedvektes til en aksjeandel på 10 % i løpet av de ti siste årene før pensjonsalder. Denne nedvektingen skjer lineært, og er en metode for å begrense det enkelte medlems risikoeksponering frem mot pensjonsalder.

20. Flytte pensjonsordning

Dersom man inngår en avtale med Vital om OTP og senere ønsker å flytte ordningen til en annen pensjonsleverandør, kan dette gjøres kostnadsfritt. Det påløper med andre ord ikke noe flyttegebyr for medlemmer av NTF.

Elisabeth Flatla Scarpello og
Knut Kjølstad
advokater, NTF

NTFs advokat får mange spørsmål om praktiske og juridiske problemstillinger fra tannlegenes hverdag. Tidende tar opp enkelte av disse problemstillingene i en egen spalte. Leserne oppfordres til å komme med egne spørsmål som enten kan sendes til redaksjonen eller direkte til Knut S. Kjølstad.

Skatt ved salg av praksis

Slik jeg har forstått den nye bokføringsloven, vil jo salgssummen for praksisen bli lagt til på toppen av min øvrige inntekt. Hvordan bør jeg ordne meg slik at jeg ikke må betale alt for mye i skatt, eller at alderstrygden blir alt for mye redusert? Jeg fyller 70 år i 2008 og tenker å selge praksisen i 2007/2008. Om salget skjer per 01.01.08 vil da salget føre til reduksjon i alderstrygden i 2008?

Jeg er kjent med at etter fylte 70 reduseres trygdedelen av skatten fra 10,7 % til 3 %. Vil dette gjelde for all skattbar inntekt i 2008 i mitt tilfelle, eller er det bestemmelser som gjør at denne skattereduksjonen først trer i kraft fra datoen jeg fyller 70?

Er det ellers mulig at salgssummen av praksisen skattemessig kan fordeles over flere år? Ifølge opplysninger jeg ikke har fått bekreftet, skal det være mulig å inntektsføre 20 % av salgssummen det første året og deretter 20 % av det gjenstående beløp osv. Er det korrekt?

Jeg håper du kan gi meg noen gode råd og svar på mine spørsmål.

Svar: Gevinst ved salg av praksis utgjør skattepliktig inntekt. Etter de nye bestemmelser er det samme skatteprosent for gevinst på goodwill og gevinst på utstyr. Inntekten kommer på toppen av øvrig inntekt. Du kan imidlertid nøye deg med å inntektsføre 20 % av gevinsten det første året. Deretter 20 % av det gjenstående osv.

Folketrygden samordnes bare med eventuell ervervsinntekt. Etter fylte 70 år (fra 01.01.2008) kan du tjene så mye du vil ved arbeid eller pensjoner uten at folketrygden reduseres.

For inntektsåret 2008 skal du bare betale 3 % i folketrygdavgift.