

FAQ för lönesystemsleverantörer

Foras övergång till månadshantering

Version 1.1 (2024)

Innehåll

1. Generella frågor	2
2. Tillgängliggörande av uppmärkningskoder (FOK) till arbetsgivare	2
3. API	2
4. FOK-listan	3
5. FOK-parameter/tillval	3
6. Filspecifikation	4
7. Anställning	5
8. Uppmärkning	6
9. Lön	8
10. Övrigt	9

1. Generella frågor

1.1. Vi får frågor från våra arbetsgivare, kan ni hjälpa till att svara på dem?

Hänvisa dem i första hand till: <https://www.fora.se/tolv>. Om de fortfarande har frågor hjälper vi gärna till.

2. Tillgängliggörande av uppmärkningskoder (FOK) till arbetsgivare

2.1. När och hur får arbetsgivarna tillgång till sina uppmärkningskoder?

Arbetsgivarens uppmärkningskoder kommer finnas tillgängliga på Mina sidor på Fora.se i början av februari 2024, i samband med att e-tjänsterna för uppmärkning och månadsrapportering öppnar.

Uppmärkningskoderna finns också tillgängliga i de lönesystem som är anslutna till Foras API.

De största arbetsgivarna (med tusen eller fler anställda arbetare) har fått tillgång till sina uppmärkningskoder via e-post. Det sista utskicket gjordes 2023-11-07. Syftet är främst att de ska få information om vilka uppmärkningar de kommer kunna välja mellan och förbereda sig inför den faktiska uppmärkningsaktiviteten.

Vid förändringar kring vilka uppmärkningsalternativ som är giltiga för en arbetsgivare (beroende på exempelvis kollektivavtalsändringar), skickas ett e-postmeddelande till den som är huvudadministratör för företaget ut.

En arbetsgivarens uppmärkningsalternativ kommer alltid finnas tillgängliga på Mina sidor på Fora.se, de kommer också att finnas tillgängliga i de lönesystem som är anslutna till Foras API.

3. API

3.1. Vad är det som delas via API från Fora till lönesystemen?

De för arbetsgivaren tillgängliga uppmärkningskoderna/alternativen.

3.2. Är det endast nu gällande uppmärkningsalternativ som hämtas via API eller är det även eventuella historiska uppgifter?

Vi skickar både gällande och historiska uppgifter till den specifika arbetsgivaren. Alla uppmärkningskoder har datumintervall.

3.3. Går det att lönerapportera via API?

Det är dessvärre inte möjligt initialt och för tidigt att säga om och när.

4. FOK-listan

4.1. Jag hittar inte FOK-listan längre, hur får jag tag i den?

Vi har valt att inte längre dela FOK-listan på fora.se. För att få FOK-listan, skicka ett e-postmeddelande till teknisk.support@fora.se.

4.2. Vad är "FOK systembeteckning" och vad används den till?

"FOK systembeteckning" finns med i FOK-listan som en möjlighet att använda om behov finns men är inte ett värde som skickas mellan Fora och systemet.

5. FOK-parameter/tillval

5.1. Vad är FOK-parameter/tillval?

FOK-parameter följer med respektive FOK. Vilka parameter som ska gå att använda bestäms av FOK. ASL 65+ parametern kommer finnas på alla FOK i första lanseringen medan KP 65+ parametern endast är relevant på vissa specifika FOK. Via API:er skickar Fora med information om vilka parametrar som är giltiga på vilken FOK. Arbetsgivaren använder sedan dessa värden på individnivå, när information om parameter skickas i anställning- och lönefil ligger uppgiften under anställningen.

5.2. När används FOK-parameter?

FOK-parameter är ett extra värde som kan behöva anges på anställningen, exempelvis om den anställda ska fortsätta tjäna in till Avtalspension SAF-LO efter 65 års ålder. Det är ingen uppmärkning i sig utan en annan typ av uppgift som arbetsgivaren behöver ange på anställningsnivå eftersom det är något som förhandlas/bestäms på individnivå.

5.3. Kan arbetsgivaren ha båda parametrarna samtidigt?

Arbetsgivaren kan ha båda två eller enbart en av dem.

5.4. Vad kommer FOK-parametrarna kallas utåt mot kund?

FOK-parametrarna kallas "Fortsatt intjänande till Avtalspension SAF-LO" i våra kundgränssnitt.

5.5. Kommer det tillkomma fler parametrar senare?

Det finns inga planer på det i dagsläget.

5.6. Kan arbetsgivaren rapportera retroaktivt tillval i efterhand?

I e-tjänsterna på Mina sidor kommer det gå att manuellt lägga till tillval efter att den anställda fyllt 65 år samt för en nyanställd som är över 65 år. Dock kommer en varning att visas för nyanställda som är över 65 år att det är emot försäkringsvillkoren att starta intjänande för en nyanställd efter de fyllt 65 år och att arbetsgivaren inte kommer få tillbaka några pengar om registreringen av tillval är fel. Samma regel som ovan gäller i rapporteringsfilen.

5.7. Kan jag återaktivera ett tillval som varit avslutat en tid?

Det går inte att återaktivera ett tillval som varit avslutat. Det går inte göra några uppehåll och sedan återuppta intjänandet vid senare tillfälle. Det skall vara ett sammanhängande intjänade.

6. Filspecifikation

6.1. Vilket format ska användas på rapporteringsfilen till Fora?

Fora tar emot Json-format för rapportering av anställning och lön.

6.2. Går det att skicka flera organisationsnummer i samma fil?

Nej, det är inte möjligt att rapportera flera organisationsnummer i samma fil.

6.3. Finns det någon begränsning i hur stor filen kan vara för att laddas upp via Mina sidor?

Vi kan preliminärt ta emot filer upp till 15 MB.

6.4. Om vi skulle behöva dela upp vår fil för att möta storlekskravet; Kan vi då använda samma "refld" i filerna så länge det är olika filer med samma "refid" för olika organisationsnummer/samma period?

I så fall så skulle det bli olika "rapporter" och visas sekventiellt i historiken. Men med en så pass hög gräns som 15 MB så ska uppdelning inte behöva göras.

6.5. Fältet streetAddress2, har ni något tips om vad man ska skriva i det?

Den extra adressraden kan användas vid långa adresser, där det inte räcker med en adressrad; exempelvis utländska adresser.

6.6. Vad ska jag göra med fält som inte har något värde i filspeccifikationen?

Fältet kan utelämnas eller sättas till null, detta finns exemplifierat i appendix.

6.7. Vilken teckenkodning ska användas?

Vi följer JSON-standarderna där det framgår att UTF-8 utan BOM-tecken ska användas som teckenkodning av JSON-filer. Vi kan dock enbart hantera de tecken som finns med i ISO 8859-15.

6.8. Vid ett eventuellt systemfel eller liknande; Är det möjligt att skicka in en ny rapport för en tidigare inrapporterad månad?

Ja. Det går att läsa in uppgifter på nytt för en månad. Uppgifter som redan lämnats ersätts då med de nya.

6.9. Vad är Refld i filspecifikation och vad används det för?

Refld är ett id som ska tilldelas varje rapport. Refld ska vara unikt per rapport och gör att felsökning och avvikelser kan kopplas till en specifik fil.

7. Anställning

7.1. Vilka identifikationsnummer är godkända att använda vid rapportering av anställda?

Svenskt personnummer eller samordningsnummer.

7.2. Kan arbetsgivaren rapportera anställda som saknar svenskt personnummer, eller samordningsnummer med födelsedatum?

Nej. För att arbetsgivaren ska kunna rapportera en anställd så behöver den anställde ha ett personnummer eller ett samordningsnummer.

7.3. Hur ska arbetsgivaren rapportera lön för en anställd som inte hunnit få samordningsnummer ännu?

Arbetsgivaren får då märka upp och rapportera lön för den anställde i efterhand, det vill säga efter att den anställde fått sitt samordningsnummer. Arbetsgivaren ska genom startdatum på uppmärkningen ange när den anställde började. Därefter ska lön rapporteras för de månader som saknas.

7.4. Vilket startdatum för uppmärkning (markups - startDate) ska anges?

Tillsvidareanställning: Anställningens första dag, vid övergången kan också 20240101 anges.

Tidsbegränsad anställning: Första datum i perioden med schemaläggning som anställd utfört arbete. Vid övergången kan också 20240101 anges.

7.5. Vilket slutdatum för uppmärkning (endDate) ska anges?

Tillsvidareanställda: Anställningens sista dag.

Tidsbegränsade anställningar: Sista datum i perioden med schemaläggning som anställd utfört arbete.

7.6. Är det exakta anställningsdatumet viktigt att använda som startdatum eller kan företaget som standard använda den första eller sista i månaden?

Det är viktigt att ange det faktiska anställningsdatumet eftersom det kan påverka vilka produkter den anställde omfattas av, samt är information som behövs om den anställde behöver ansöka om ersättning från Afa försäkring.

7.7. När ska employmentEndDate rapporteras, så snart vi vet om slutdatumet eller först den månad det faktiskt inträffar?

Så snart man vet om slutdatumet kan det sättas. Även framtida datum går att lägga in.

7.8. Ska alla anställda (arbetare) oavsett ålder ingå i rapportering?

Ja.

7.9. Kommer kommun/region fortsätta med årsrapportering?

Just nu ja. Övergången till månadshantering för övriga avtalsområden än Avtalspension SAF-LO kommer i senare steg.

7.10. Kan statliga myndigheter ha försäkringsavtal hos Fora?

Nej. Statliga myndigheter går via SPV.

7.11. Hur hanterar jag anställda som är tjänstlediga eller föräldralediga?

Om arbetaren har kvar sin anställning men saknar löneutbetalning kan fält för lön (payAmount) lämnas tomta eller rapporteras med 0 kr.

8. Uppmärkning

8.1. En person har flera pågående anställningar, hur ska den personen märkas upp och rapporteras?

Om de olika anställningarna innebär att den anställde har arbetsuppgifter som både tjänsteman och arbetare är det övervägande del per år som avgör om personen ska betraktas som arbetare eller tjänsteman. Om det är anställningar inom olika kollektivavtalsområden men fortfarande inom Avtalspension SAF-LO, så är det övervägande del per månad som avgör vilken uppmärkning som ska användas. All lön ska rapporteras till Fora (förutsatt att personen är arbetare) men endast med en uppmärkningskod.

8.2. Vårt system kan hantera flera parallella anställningar, både stadigvarande parallellitet och att flera olika anställningar vävs ihop om vart annat. Kommer ni kunna ta emot parallella anställningar?

Fora kommer inte kunna ta emot anställningar i parallellitet. Det är tekniskt möjligt att byta uppmärkning varje dag men det blir förstås väldigt administrativt tungt för arbetsgivaren.

8.3. De företag som enbart har ett uppmärkningsalternativ, ska de ändå märka upp varje enskild anställd?

Ja. I det här första steget av övergången till månadsrapportering, ska alla arbetare märkas upp.

8.4. Behöver vi ange ett slutdatum för en uppmärkning i filen när en ny uppmärkning och startdatum rapporteras?

Nej, ni anger endast ett startdatum för den nya uppmärkningen. Om den anställdes anställning upphör ska däremot ett slutdatum anges.

8.5. Om det tillkommer nya uppmärkningsalternativ (FOK:ar) i försäkringsavtalet eller ett uppvärmningsalternativ upphör, innebär det ett nytt försäkringsavtal?

Nej. Ett och samma försäkringsavtal kan omfatta olika uppmärkningsalternativ (FOK) vid olika tidpunkter.

8.6. Går det att rapportera in ett framtida slutdatum för en anställning?

Ja.

8.7. Kan FOK och tillval ha olika giltighetsdatum (fr o m och t o m) i ett försäkringsavtal? Kommer ni ha några valideringar för att kontrollera detta?

Det finns inga uppmärkningskoder eller anställningar som kan leva utanför försäkringsavtalet och det finns inga parametrar/tillval som kan gälla utanför en anställnings giltighetsperiod. Eftersom möjliga tillval gäller fortsatt intjänande av tjänstepension kommer individen tidigast kunna omfattas av tillvalet från det att individen blir 65 år (med undantag för övergången då den tidigast kan gälla från 20240101).

Om startdatum för en uppmärkning eller ett tillval är utanför giltighetstiden för ett försäkringsavtal kommer arbetsgivaren bli informerad om avvikelserna på Mina sidor. Företagets huvudadministratör kommer att få ett e-postmeddelande om att det finns avvikelser att hantera. Fora ändrar inte några uppgifter som en arbetsgivare skickar in, utan arbetsgivaren får skicka in korrekta uppgifter.

8.8. Kan det finnas tjänstemän som ska rapporteras månadsvis också?

Alla anställda som omfattas av Avtalspension SAF-LO ska märkas upp och rapporteras månadsvis. Det är i regel privatanställda arbetare, men inom vissa kollektivavtal har även andra personalkategorier/tjänstemän Avtalspension SAF-LO och omfattas därför också av övergången till månadsrapportering.

8.9. Går det att skapa en fil som innehåller både anställningar och löner, som kan laddas upp via Mina sidor, även om arbetsgivarens uppmärkningsalternativ inte hämtas in till lönesystemet via API?

Ja. Om arbetsgivaren vill göra uppmärkningen i sitt lönesystem och lönesystemet har stöd för att uppmärkning läggs in, så kan en fil med både uppmärkning och löner tas ut för att sedan läsas in via Mina sidor.

Nackdelen är att eventuella förändringar i uppmärkningsalternativen inte kommer in automatiskt i lönesystemet.

Därför är det viktigt att regelbundet stämma av att uppmärkningsalternativen är de rätta. Om icke gällande uppmärkningar används vid en rapportering så kommer det kommuniceras som avvikelse. Arbetsgivaren får då rätta uppfelen och rapportera om, så att alla uppgifter kommer in korrekt till Fora.

8.10. Ändras en anställning om den saknas i filen?

Endast inrapporterade förändringar ändrar uppgiften om anställning. Om en anställning är giltig men ingen lön rapporteras in är anställningen fortfarande gällande. Exempelvis avanmälan/anmälan att en person har slutat görs genom att rapportera slutdatum på en individ. Fora gör inga ändringar baserade på saknade/uteblivna uppgifter.

8.11. Om en anställd rapporteras med fel uppmärkningskod, behöver det då rättas manuellt inne på mina sidor?

Nej, om arbetsgivaren gör uppmärkning i sitt lönesystem bör alla ändringar göras där. Det går bra att skicka in alla uppgifter igen eller endast delat innehållande rättningarna.

8.12. Kommer företagen att ha samma försäkringsavtalsnummer som tidigare?

I och med övergången till månadsrapportering kommer företagen som berörs att få ett nytt försäkringsavtal i vårt nya system. För vissa företag innebär det att de har två avtalsnummer parallellt. De nya avtalsnumren är 10-siffriga istället för de tidigare 7-siffriga. För månadsrapportering gäller det nya 10-siffriga avtalsnumret. För årsrapportering det 7-siffriga. Detta till alla produkter och personalkategorier är överflyttade till det nya systemet.

9. Lön

9.1. Hur gör vi om ingen anställd på företaget har en utbetald lön under en månad; ska det ändå rapporteras?

Om ingen löneutbetalning alls har gjorts ska arbetsgivaren rapportera 0 kr på minst en anställd, för att rapportering ska anses som genomförd. I annat fall kommer påminnelse om försenad rapportering att skickas.

9.2. En anställd har en uppmärkning som gäller tills vidare och är inrapporterad till Fora. En månad har den anställde ingen löneutbetalning och det finns därmed ingen bruttolön/lön hänförlig till annan månad att rapportera. Ska vi rapportera 0 eller blankt i filen eller ska den anställde inte alls ingå i rapporteringsfilen?

Det går bra att antingen rapportera 0 kr eller lämna fältet tomt. Observera att om ingen anställd på företaget har fått lön utbetald ska arbetsgivaren rapportera 0 kr på minst en anställd. I annat fall kommer påminnelse om försenad rapportering att skickas.

9.3. Vilken lön ska rapporteras till Fora?

Det är den kontant utbetalda bruttolönen som ska rapporteras till Fora. Det vill säga all lön, före skatt, som betalats ut under den månad som rapporteringen gäller. Det är samma lönetyper som i årsrapporteringen. Delar av den kontant utbetalda bruttolönen kan härledas till annan månad.

9.4. Ska arbetsgivarna fortsätta rapportera den totala lönesumman gällande helåret för både arbetare och tjänstemän när månatlig rapportering införs?

Arbetarlöner ska från och med 2024 inte rapporteras årsvis, endast månadsvis. Tjänstemannalöner ska fortsatt rapporteras med den totala lönesumman på årsbasis.

9.5. Hur ska lön avrundas?

Avrunda till närmsta heltal, vid 50 öre, avrunda uppåt.

9.6. Kommer Fora kunna ta emot negativ lön?

Nej.

9.7. Är det obligatoriskt för arbetsgivare att rapportera hänförlig lön?

Hänförlig lön är obligatorisk att rapportera och ska rapporteras oavsett summa. Vilken lön som ska räknas som hänförlig lön beror på vilket kollektivavtal arbetsgivaren omfattas av. Om arbetsgivaren har frågor om vilken lön som ska kunna hänföras till annan månad ska de kontakta sitt arbetsgivarförbund.

9.8. Är det obligatoriskt för lönesystemen att ha funktionalitet för hänförlig lön?

Nej. Stöd finns i e-tjänsten på Mina sidor

9.9. Ska lön hänförlig till period innan 2024 inkluderas i månadsrapporteringen?

Hänförlig lön kan tidigast hänföras till period under 2024. Om period tidigare än 2024 anges kommer det inte att bearbetas. Information om avvikelse kommer att kommuniceras till arbetsgivaren. Lön hänförlig till period tidigare än 2024 ska rapporteras på de tidigare år som den är hänförlig till, till exempel 2023.

9.10. Vad är gränsvärdet/månad och anställd för när avgiften blir högre för kunden? Tänker på när det kan göra stor skillnad för arbetsgivaren att använda hänförlig lön exempelvis.

Lönedelar upp till 7,5 inkomstbasbelopp beräknas med en premie på 4,5%, lönedelar över 7,5 inkomstbasbelopp beräknas med en premie på 30%. Vilken lön som ska räknas som lön hänförlig till annan månad beror på vilket kollektivavtal arbetsgivaren omfattas av (och inte summan på den kontant utbetalda bruttolönen). Om arbetsgivaren har frågor om vilken lön som ska kunna hänföras till annan månad ska de kontakta sitt arbetsgivarförbund.

9.11. Vid retroaktiv lön, ska det rapporteras på faktiskt utbetald månad eller på de månader som respektive ökning avser?

Retroaktiva ändringar som justeras i nästkommande löneutbetalning rapporteras som kontant utbetald bruttolön till Fora. Det är bara om uppgiften till Fora har blivit fel (dvs. inrapporterat belopp stämmer inte överens med utbetald lön för en viss månad) som arbetsgivaren behöver rapportera om uppgiften för den månad felet berör.

Om utbetald lön behöver justeras för en månad retroaktivt, så är det för den faktiska månaden rättningen ska ske.

10. Övrigt

10.1. Ska premie för Livsarbetstidspension (LP-premie) rapporteras årsvis som idag?

Livsarbetstidspremie fortsätter att rapporteras in på årsbasis, och ska därmed inte vara med i månadsrapporteringen för 2024.