

**NUAC Programme  
Definition Phase Final Report**

**Appendix 9**

**HR Aspects**

**OCTOBER 2006**

**Third Draft**

## HR ASPECTS

8.1 PERSONALEJURIDISKE FORHOLD I DANMARK OG NAVIAIR .....	3
8.2 ARBETSRÄTTSLIGA ASPEKTER I SVERIGE OCH Lfv/ANS .....	38
8.3 SKAT OG SOCIAL SIKRING .....	66
8.4 COMPENSATION AND BENEFITS .....	80
8.5 WORKING ENVIRONMENT .....	91
8.6 HR PROGRAMMES .....	114

## **8.1 Personalejuridiske forhold i Danmark og Naviair**

# **NUAC Programme**

## **HR Aspects**

### **Personalejuridiske forhold i Danmark og Naviair**

<b>8.1.1 OPGAEBESKRIVELSE OG ARBEJDSMETODER.....</b>	<b>5</b>
<b>8.1.2 GENERELT OM LOVVALG .....</b>	<b>6</b>
<b>8.1.3 GENERELT OM VIRKSOMHEDSOVERDRAGELSELOVEN.....</b>	<b>7</b>
8.1.3.1 INDLEDNING OG LOVVALG .....	7
8.1.3.2 VIRKSOMHEDSOVERDRAGELSELOVENS ANVENDELSE .....	7
8.1.3.3 BETYDNING AF VIRKSOMHEDSOVERRAGELSELOVENS ANVENDELSE .....	9
8.1.3.4 INFORMATIONSFORPLIGTELSE.....	11
8.1.3.5 BESKYTTELSE MOD AFSKEDIGELSE .....	11
8.1.3.6 BESKYTTEDE MEDARBEJDERGRUPPER.....	12
8.1.3.7 BEHANDLING AF KOLLEKTIVE OVERENSKOMSTER .....	12
8.1.3.8 SKÆRINGSDATOER .....	15
<b>8.1.4 GENERELT OM ÆNDRING AF ANSÆTTELSESVILKÅR.....</b>	<b>15</b>
8.1.4.1 OVERENSKOMSTMÆSSIGE BEGRÆNSNINGER .....	16
8.1.4.2 DET ENKELTE ANSÆTTELSESFORHOLDS GRÆNSER .....	16
<b>8.1.5 GENERELT OM OPSIGELSE AF MEDARBEJDERE.....</b>	<b>25</b>
<b>8.1.6 MERGER.....</b>	<b>26</b>
8.1.6.1 VIRKSOMHEDSOVERDRAGELSELOVEN.....	26
8.1.6.2 GEOGRAFISK FLYTNING AF MEDARBEJDERES ARBEJDSSTED.....	27
8.1.6.3 UDLÅN AF MEDARBEJDERE.....	30
8.1.6.4 NEDLÆGGELSE AF STILLINGER/AFSKEDIGELSER .....	30
8.1.6.5 FLYTNING AF MEDARBEJDERE TIL ANDEN JURIDISK ENHED .....	30
8.1.6.6 ÆNDRING AF MEDARBEJDERNES ARBEJDSOPGAVER .....	31
8.1.6.7 ØVRIGE ÆNDRINGER I ANSÆTTELSESVILKÅR .....	32
<b>8.1.7 NUAC/SKÅNE .....</b>	<b>33</b>
8.1.7.1 VIRKSOMHEDSOVERDRAGELSELOVEN.....	33
8.1.7.2 GEOGRAFISK FLYTNING AF MEDARBEJDERES ARBEJDSSTED.....	33
8.1.7.3 UDLÅN AF MEDARBEJDERE.....	33
8.1.7.4 NEDLÆGGELSE AF STILLINGER/AFSKEDIGELSER .....	33
8.1.7.5 FLYTNING AF MEDARBEJDERE TIL ANDEN JURIDISK ENHED .....	34
8.1.7.6 ÆNDRING AF MEDARBEJDERNES ARBEJDSOPGAVER .....	34
8.1.7.7 ØVRIGE ÆNDRINGER I ANSÆTTELSESVILKÅR .....	34
<b>8.1.8 VIRTUAL .....</b>	<b>34</b>
8.1.8.1 VIRKSOMHEDSOVERDRAGELSELOVEN.....	34
8.1.8.2 GEOGRAFISK FLYTNING AF MEDARBEJDERES ARBEJDSSTED.....	35
8.1.8.3 UDLÅN AF MEDARBEJDERE.....	35
8.1.8.4 NEDLÆGGELSE AF STILLINGER/AFSKEDIGELSER .....	36
8.1.8.5 FLYTNING AF MEDARBEJDERE TIL ANDEN JURIDISK ENHED .....	36
8.1.8.6 ÆNDRING AF MEDARBEJDERNES ARBEJDSOPGAVER .....	37
8.1.8.7 ØVRIGE ÆNDRINGER I ANSÆTTELSESVILKÅR .....	37

### 8.1.1 Opgavebeskrivelse og arbejdsmetoder

Advokatfirmaet Rønne og Lundgren har som underleverandør for Deloitte vurderet de ansættelsesretlige konsekvenser for Naviair og Naviairs medarbejdere ved gennemførelse af de 3 scenarier for så vidt angår:

- anvendelsen af virksomhedsoverdragelsesloven og anden dertil knyttet regulering,
- kollektive overenskomster,
- obligatoriske informations- og forhandlingsprocedurer og timingen heraf,
- behandling af særlige medarbejdergrupper, særligt tjenestemænd samt
- lovvalg ved overførsel af medarbejdere mellem Danmark og Sverige.

Analyserne relaterer sig udelukkende til Naviairs medarbejdere og på dansk ret. Advokatfirmaet Delphi behandler de ansættelsesretlige forhold, der relaterer sig til LFV/ANS og svensk ret.

Vurderingen er baseret på de scenariebeskrivelser, der er udarbejdet af PA Consulting i Draft Scenario Definitions, First Release, samt Deloittes skrivelse 30. maj 2006 benævnt "Forventninger/krav til scenariebeskrivelserne fra HR aspects samt forudsætninger for analyse af HR aspects i forhold til de tre scenarier".

Der er ikke i scenariebeskrivelserne eller andetsteds angivet, hvor mange medarbejdere eller hvilke medarbejdergrupper, der berøres af de forskellige scenarier. Det er heller ikke præciseret, hvilke ændringer der vil finde sted i forhold til arbejdsfunktioner. Rapporten er derfor baseret på generelle betragtninger om ovennævnte personalejuridiske forhold.

Der er ikke i nærværende rapport taget højde for de særlige problemstillinger, der knytter sig til grønlandske medarbejdere.

Indledningsvist er der skabt overblik over hvilke medarbejdergrupper, der er i Naviair, jf. Bilag 1 til Appendix 9 Medarbejdergrupper – Naviair. I rapporteringen sondres mellem overenskomstansatte, tjenestemænd og andre ansatte, hvor dette er relevant og mellem funktionærer, tjenestemænd og andre ansatte, hvor dette er relevant.

Rapporten indeholder indledningsvist generelle afsnit om henholdsvis lovvalg, virksomhedsoverdragelsesloven, ændring af ansættelsesvilkår og opsigelser/nedlæggelser af stillinger. Disse afsnit vil være knyttet til de følgende 3 afsnit, der beskriver hvert af de 3 scenarier.

### 8.1.2 Generelt om lovvalg

Flyttes en medarbejders arbejdssted fra Danmark til Sverige, skal der foretages et lovvalg. I henhold til Romkonventionens (80/934/EØF) gælder:

#### *”Artikel 3*

##### *Lovvalg ved aftale*

*1. En aftale er underkastet den lov, som parterne har vedtaget. Lovvalget skal være udtrykkeligt eller fremgå med rimelig sikkerhed af kontraktens bestemmelser eller omstændighederne i øvrigt. Parternes lovvalg kan omfatte hele aftalen eller kun en del deraf.*

*2. Parterne kan på et hvilket som helst tidspunkt vedtage, at aftalen skal være underkastet en anden lov end den, der forud skulle anvendes enten ifølge et tidligere lovvalg i henhold til denne artikel eller i medfør af andre bestemmelser i denne konvention. Parternes vedtagelse efter aftalens indgåelse om at underkaste aftalen en anden lov fratager ikke aftalens gyldighed med hensyn til form ifølge artikel 9 og kan ikke gribe ind i tredjemands rettigheder.*

*3. Parternes aftale om anvendelse af loven i et fremmed land kan, uanset om de tillige har indgået aftale om værneting i et fremmed land, hvis alle andre omstændigheder af betydning på aftaletidspunktet kun har tilknytning til et enkelt land, ikke medføre tilsidesættelse af sådanne regler i dette lands lov, som ikke kan fraviges ved aftale, herefter benævnt ”ufravigelige regler”.*

*4. Spørgsmål om eksistens og gyldighed af parternes samtykke til, at en bestemt lov skal anvendes, afgøres efter bestemmelserne i artikel 8, 9 og 11.*

#### *Artikel 6*

*1. Uanset artikel 3 kan parternes lovvalg i arbejdsaftaler ikke medføre, at arbejdstageren berøves den beskyttelse, der tilkommer ham i medfør af ufravigelige regler i den lov, som i henhold til stk. 2, ville finde anvendelse i mangel af et lovvalg.*

*2. Uanset artikel 4 er en arbejdsaftale i mangel af et lovvalg i henhold til artikel 3 undergivet*

*a) loven i det land, hvor arbejdstageren ved opfyldelsen af aftalen sædvanligvis udfører sit arbejde, selv om han midlertidigt er beskæftiget i et andet land eller*

*b) hvis arbejdstageren ikke sædvanligvis udfører sit arbejde i et bestemt land, loven i det land, hvor det forretningssted, som har antaget arbejdstageren, er beliggende med mindre det af omstændighederne som helhed fremgår, at aftalen har en nærmere tilknytning til et andet land, i hvilket fald loven i dette land finder anvendelse.”*

Det fremgår heraf, at en dansk medarbejder, hvis arbejdssted flyttes til Sverige, vil være omfattet af de svenske ansættelsesretlige regler, medmindre parterne foretager et gyldigt lovvalg og udpeger dansk ret til at være gældende. Et sådant lovvalg vil dog skulle suppleres med de ufravigelige svenske regler, der måtte gælde for denne medarbejdergruppe.

### 8.1.3 Generelt om virksomhedsoverdragelsesloven

#### 8.1.3.1 Indledning og lovvalg

##### 8.1.3.1.1

Danmark har ved gennemførslen af lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse (herefter virksomhedsoverdragelsesloven) implementeret EU direktiv (EUDIR 2001/23) om virksomhedsoverdragelse.

##### 8.1.3.1.2

Det fremgår af virksomhedsoverdragelsesloven, at loven finder anvendelse ikke alene på overdragelse af virksomheder – eller dele af virksomheder – der er beliggende i Danmark, men også på virksomhedsoverdragelser i et EU/EØS-land, jf. virksomhedsoverdragelsesloven § 1, stk. 1. Det er således fast antaget, at virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse ved grænseoverskridende virksomhedsoverdragelser inden for EU/EØS-området.

##### 8.1.3.1.3

Det er ikke med formuleringen af § 1, stk. 1, tilsigtet at fastslå, at dansk ret generelt skal kunne finde anvendelse på overdragelser inden EU/EØS-området. Der er således ikke tale om en lovvalgsregel. Når formuleringen ikke er begrænset til virksomhedsoverdragelser, hvor virksomheden er beliggende i Danmark, er det for at præcisere, at loven finder anvendelse på overdragelser inden EU/EØS landenes område, hvis dansk ret i *øvrigt* finder anvendelse.

Afgørende for, hvilke retsregler der finder anvendelse i forbindelse med en grænseoverskridende virksomhedsoverdragelse er Romkonventionens artikel 6. Udgangspunktet for en vurdering efter denne bestemmelse er arbejdsstedets placering. Hvis en virksomhed beliggende i Danmark således overdrages til eksempelvis en svensk virksomhed er udgangspunktet, at de danske lønmodtageres retsstilling i overdragelsessituationen er reguleret af dansk ret herunder virksomhedsoverdragelsesloven.

#### 8.1.3.2 Virksomhedsoverdragelseslovens anvendelse

##### 8.1.3.2.1

Virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse ved overførsel af en virksomhed til en ny indehaver. Det er således afgørende, at overførslen indebærer, at der sker et arbejdsgiverskifte i forhold til medarbejderne. Virksomhedsoverdragelsesloven finder ikke anvendelse ved køb og salg af aktier/anpartar i et aktie- eller anpartsselskab, da lønmodtagerne i en sådan situation forbliver ansat i samme selskab.

##### 8.1.3.2.2

For at virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse skal der være tale om overdragelse af "en virksomhed". Hvad der nærmere forstås ved virksomhed kan give anledning til nærmere undersøgelser. Direktivet fastslår, at begrebet omfatter:

*"en økonomisk enhed forstået som en helhed af midler, der er organiseret med henblik på udøvelse af økonomisk aktivitet, uanset om den er væsentlig eller accessorisk."*

Enhver økonomisk aktivitet med et selvstændigt formål kan således udgøre en virksomhed eller en del af en virksomhed. Det kan eksempelvis være virksomhedens salgsafdeling, men også mere sekundære funktioner eller servicefunktioner, som eksempel rengøring, kantinedrift og vagttjeneste på virksomheden. Den funktion, som den relevante afdeling udfører, behøver således heller ikke at være rettet mod virksomhedens kunder eller lignende, for at der er tale om en virksomhedsoverdragelse, når den pågældende interne funktion overdrages. Den interne funktion kan eksempelvis også være virksomhedens finansfunktion eller bogholderi.

Vurderingen af økonomisk aktivitet foretages uafhængigt af, om aktiviteten udøves på det offentlige område eller privat regi, idet det ikke har betydning for vurderingen af økonomisk aktivitet, hvorvidt aktiviteten udøves med eller uden ønske om at tjene på aktiviteten. Virksomhedsoverdragelsesloven finder således også anvendelse på det offentlige område, såfremt der er tale om økonomisk aktivitet.

Virksomhedsbegrebet omfatter dog ikke enheder, hvis opgaver primært har karakter af offentlig myndighedsudøvelse. EF-Domstolen har via en række sager foretaget en vis afgrænsning af, hvad der defineres som offentlig myndighedsudøvelse og har i den forbindelse fastslået, at eksempelvis bevogtningsopgaver, driften af offentlige telekommunikationssystemer, posttjeneste, persontransport med bus, vandforsyning, renovation mv. ikke er myndighedsudøvelse.

Modsat har EF-domstolen i "Eurocontrolsagen", C-364/92, i en sag om anvendelse af EU's konkurrenceregler fastslået, at ud fra en helhedsbetragtning var den af den europæiske flykontrolorganisation Eurocontrol udførte virksomhed som følge af sin art, sit formål og de regler, den var undergivet, knyttet til udøvelsen af beføjelser vedrørende kontrollen af og de politimæssige opgaver i lufrummet, og den blev derfor betragtet som offentlig myndighed. Det bemærkes i den forbindelse, at Eurocontrols opgaver blandt andet var opkrævning af en route-afgifter samt at udføre den operationelle del af flyvekontrolltjenesten.

På denne baggrund kan det ikke udelukkes, at den af Naviair eller dele af Naviair udførte virksomhed vil være at betragte som offentlig myndighedsudøvelse i relation til virksomhedsoverdragelsesloven. Det vil i den forbindelse have betydning, om hele eller alene enkelte dele af Naviair overdrages, herunder hvilke dele, der overdrages.

#### 8.1.3.2.3

Det er endvidere en betingelse for virksomhedsoverdragelseslovens anvendelse, at der sker "overførsel" af en virksomhed. I den sammenhæng er det i praksis vanskeligste spørgsmål, om virksomheden kan anses for at have bevaret sin identitet efter overdragelsen. De nødvendige forudsætninger, for at der er tale om en virksomhedsoverdragelse, vil typisk være:

1. at der er lighed mellem den virksomhed, overdrageren drev og den virksomhed, som erhververen driver,
2. at virksomhedens kunder er overtaget, og
3. at der er tale om en kontinuerlig drevet virksomhed (bortset fra ferie og sæsonlukninger).



Disse tre basiskriterier skal som udgangspunkt være opfyldt, for at der er sket en overdragelse af en virksomhed i virksomhedsoverdragelseslovens forstand. Hvis basiskriterierne er opfyldt, skal der herudover lægges vægt på, om der overdrages materielle eller immaterielle aktiver, og i hvilket omfang personalet overdrages. Hvis basiskriterierne og et af disse tillægskriterier er opfyldt, vil der på den anden side typisk være tale om en overdragelse af en virksomhed omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven.

### 8.1.3.3 Betydning af virksomhedsoverdragelseslovens anvendelse

#### 8.1.3.3.1

Konsekvensen af, at en transaktion er omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, er, at erhververen/det fortsættende selskab umiddelbart indtræder i de rettigheder og forpligtelser, som påhviler den overtagne virksomhed som tidligere arbejdsgiver overfor de respektive medarbejdere. Dette gælder således samtlige rettigheder og forpligtelser som består på overtagelsestidspunktet i henhold til:

- kollektive overenskomster og aftaler,
- bestemmelser om løn- og arbejdsgiverforhold, der er fastsat eller godkendt af offentlige myndigheder, og
- individuelle aftaler om løn- og arbejdsforhold
- (afgivne opsigelser).

For så vidt angår individuelle aftaler og løn- og arbejdsforhold vil dette udover ansættelseskontrakter eksempelvis også omfatte aftaler om arbejdstider og arbejdsopgaver, betaling for overarbejde, bonus, personalegoder samt andre lignende forpligtelser, som fremgår af eksempelvis en personalehåndbog.

Ønsker eller kan erhververen/det fortsættende selskab ikke opretholde samtlige forpligtelser eller er det efter forpligtelsernes natur ikke muligt, kan de manglende rettigheder/goder, som bortfalder, konverteres til et løntillæg eller en erstatning, som tildeles medarbejderen som en erstatning for tabet af goderne. Giver medarbejderne ikke en erstatning/løntillæg for de manglende rettigheder/goder, og er der tale om væsentlige ændringer/forringelser i medarbejdernes vilkår, skal disse ændringer varsles med individuelt opsigelsesvarsel, jf. i øvrigt nedenfor om forholdet til kollektive overenskomster.

Er der derimod tale om mindre frynsegoder som eksempelvis julefrokoster, frokostordninger og lignende, betragtes fratagelsen af godet fra medarbejderen som en uvæsentlig ændring af ansættelsesforholdet, som medarbejderen er forpligtet til at acceptere tabet af.

#### 8.1.3.3.2

Virksomhedsoverdragelsesloven gælder som udgangspunkt for alle medarbejdere i den overtagne virksomhed, herunder funktionærer, overenskomstansatte, timelønnede, deltidsansatte og tidsbegrænset ansatte.

Virksomhedsoverdragelsesloven finder dog ikke anvendelse på de af det offentlige ansatte, der er egentlige tjenestemænd, mens medarbejdere ansat på

tjenestemandslignende vilkår er omfattet af loven. Konsekvensen af, at virksomhedsoverdragelsesloven ikke finder anvendelse på tjenestemænd, er, at tjenestemændene hverken er forpligtet eller berettiget til at fortsætte sin ansættelse hos erhververen/det nye selskab på samme vilkår. Det bør derfor i hver enkelt tjenestemandstilfælde vurderes, hvilke konsekvenser transaktionen konkret medfører for den enkelte tjenestemand, idet det bemærkes, at tjenestemænd efter tjenestemandsløven og tjenestemandspensionsloven er beskyttet mod væsentlige ændringer i stillingen og forflyttelse efter særlige regler.

Peer Schaumburg-Müller og Erik Werlauff sætter i artiklen i UfR2006.220ff spørgsmålstegn ved, om virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse på tjenestemænd. I artiklen konkluderer forfatterne, at tjenestemænd kan virksomhedsoverdrages uden individuelt samtykke, hvis bare der sker bevarelse af de rettigheder, der knytter sig til tjenestemandsansættelsen, herunder at medarbejderens pensionsrettigheder fra Staten/kommunen skal være sikret, at disciplinærsystemet opretholdes, og at ansættelsesforholdet er omfattet af forvaltningsloven og offentlighedsloven. Artiklen er nærmere omtalt nedenfor under punkt 8.1.4.2 B Tjenestemænd.

Erhververen/det fortsættende selskab indtræder dog kun i rettigheder og forpligtelser vedrørende ansættelsesforhold, der består på overtagelsestidspunktet. Ansatte, der er fraværende på grund af ferie, sygdom, barsel, fædre- eller forældreorlov samt militærtjeneste, er uanset fraværet omfattet af loven. Opsagte medarbejdere, hvis opsigelsesvarsel udløber efter overtagelsesdagen, er omfattet af loven, såfremt de opsagte medarbejdere skal udføre arbejde for erhververen af virksomheden. Er de opsagte medarbejdere derimod fritstillet eller bortvist inden overtagelsesdagen, er medarbejderne ikke omfattet af loven.

#### 8.1.3.3.3

Konsekvensen af, at transaktionen er omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, er, at erhververen som udgangspunkt indtræder i de kollektive overenskomster, der er gældende for medarbejderen. Ønsker erhververen/det fortsættende selskab ikke at blive part i de kollektive overenskomster, skal erhververen/det fortsættende selskab give de relevante fagforbund meddelelse herom. Giver ingen meddelelse til fagforbundet bliver erhververen/det fortsættende selskab part i den pågældende overenskomst. Fristen for denne meddelelse er 5 uger efter det tidspunkt, hvor erhververen vidste eller burde vide, at de ansatte er omfattet af en kollektiv overenskomst, dog tidligst 3 uger efter den faktiske overtagelsesdag.

Ovennævnte forudsætter, at der er tale om medarbejdere, der udfører arbejde i Danmark. Se nærmere om kollektive overenskomster i pkt. 8.1.3.7 Behandling af kollektive overenskomster.

#### 8.1.3.4 Informationsforpligtelser

##### 8.1.3.4.1

Det følger af virksomhedsoverdragelseslovens § 5, at den der overdrager en virksomhed i rimelig tid inden overtagelsen skal underrette lønmodtagernes repræsentanter, eller hvis sådanne ikke er valgt eller udpeget, de berørte lønmodtagere om:

1. datoen eller den foreslåede dato for overdragelsen,
2. årsagen til overdragelsen,
3. overdragelsens økonomiske, juridiske og sociale følger for lønmodtagerne og
4. eventuelle foranstaltninger for lønmodtagerne.

Er erhververen i forvejen virksomhedsindehaver, gælder informationsforpligtelserne tilsvarende for erhververen i forhold til de på dennes virksomheds berørte lønmodtagere. Underretningen skal dog senest ske, inden lønmodtagernes ansættelsesforhold berøres direkte af overdragelsen.

##### 8.1.3.4.2

Af virksomhedsoverdragelseslovens § 6 fremgår, at overdrageren af en virksomhed, hvis denne overvejer at iværksætte foranstaltninger for lønmodtagerne i rimelig tid inden overtagelsen, skal indlede forhandlinger med lønmodtagernes repræsentanter, eller såfremt sådanne ikke er valgt eller udpeget, de berørte lønmodtagere med henblik på at nå frem til en aftale. Er erhververen i forvejen virksomhedsindehaver, gælder tilsvarende forhandlingsforpligtelse for erhververen i forhold til de på dennes virksomhed berørte lønmodtagere.

Overtrædelse af virksomhedsoverdragelseslovens §§ 5 og 6 straffes med bøde.

##### 8.1.3.4.3

Virksomhedsoverdragelseslovens forpligtelser vedrørende information af medarbejdere skal suppleres af de gældende kollektive overenskomsters bestemmelser om information af medarbejdere eksempelvis bestemmelser om samarbejdsudvalg mv.

#### 8.1.3.5 Beskyttelse mod afskedigelse

Det følger af virksomhedsoverdragelseslovens § 3, at afskedigelse på grund af overdragelse af en virksomhed eller en del heraf ikke anses for rimeligt begrundet i virksomhedens forhold, medmindre afskedigelsen skyldes økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, der medfører beskæftigelsesmæssige ændringer.

Det følger heraf, at bevisbyrden er vendt om, således at arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at afskedigelse på grund af virksomhedsoverdragelse er rimeligt begrundet i økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager.

#### 8.1.3.5.1

Det er den almindeligt gældende opfattelse, at denne bestemmelse i virksomhedsoverdragelseslovens § 3 ikke forhindrer en arbejdsgiver i at opsiges en medarbejder i forbindelse med virksomhedsoverdragelse. Den skærpede bevisbyrde regel har primært betydning for de medarbejdere, der i henhold til andre regler, for eksempel funktionærlovens § 2b, er beskyttet mod urimelige afskedigelser. Der er dog enkelte juridiske forfattere, der mener, at den danske fortolkning af denne del af EU-direktivet er i strid med EU-direktivet, og at der ikke bør være mulighed for, at arbejdsgivere gyldigt kan afskedige medarbejdere i forbindelse med virksomhedsoverdragelser.

#### 8.1.3.6 Beskyttede medarbejdergrupper

##### 8.1.3.6.1

Det følger af virksomhedsoverdragelseslovens § 4, at lønmodtagerrepræsentanter for de overtagne medarbejdere bevarer deres hidtidige retsstilling og funktion efter overdragelsen. Lønmodtagerrepræsentanter vil i den sammenhæng blandt andet være tillidsmænd, medlemmer af samarbejdsudvalget, sikkerhedsrepræsentanter og suppleanter.

##### 8.1.3.6.2

Medfører virksomhedsoverdragelsen, at grundlaget for lønmodtagerrepræsentationen ophører (eksempelvis hvis antallet af medarbejdere falder, for så vidt angår nogle tillidsmænd) er lønmodtagerrepræsentanterne fortsat omfattet af de regler om beskyttelse af lønmodtagerrepræsentanter, der gælder på det pågældende område.

##### 8.1.3.6.3

Dette indebærer, at eksempelvis tillidsmanden er omfattet af den udvidede beskyttelse mod opsigelse (krav om tvingende årsager) i en periode, der svarer til det forlængede opsigelsesvarsel for tillidsmænd. Hans funktion vil således bortfalde, men den ansættelsesretlige beskyttelse bevares fra funktionens ophør og i en periode svarende til varslet for opsigelse af de pågældende lønmodtagerrepræsentanter.

#### 8.1.3.7 Behandling af kollektive overenskomster

##### 8.1.3.7.1 Overenskomster mv.

En række kontoransatte, håndværkere og teknikere/specialarbejdere ansat i Naviair er omfattet af Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK). Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2008.

Herudover er en del af kontorpersonalet ansat i Naviair omfattet af Organisationsaftale for kontorfunktionærer, laboranter og IT-medarbejdere indgået mellem Finansministeriet og HK/STAT. Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2008.

Håndværkere og en række teknikere ansat i Naviair er tillige omfattet af Organisationsaftale for Håndværkere i staten indgået mellem Finansministeriet og håndværkerorganisationerne; Dansk Metal, Dansk EI-Forbund, Blik- og

Rørarbejderforbundet, Træ, Industri og Byg, Malerforbundet i Danmark, 3F og Forsvarsarbejdernes Landsorganisation. Organisationsaftalen for Håndværkere i staten kan opsiges med 3 måneders varsel til udløb en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2008.

Specialarbejdere ansat i Naviair er tillige omfattet af Organisationsaftale for Specialarbejdere m.fl. i staten indgået mellem Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark. Organisationsaftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til udløb en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2005.

AC-medarbejdere, herunder eksempelvis ingeniører ansat i Naviair er omfattet af Overenskomst for Akademikere i Staten indgået mellem Finansministeriet og en række AC-organisationer. Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2008.

Timelønnede medarbejdere under 18 år, tjenestemænd og medarbejdere ansat på tjenestemandslignende vilkår i Naviair er ikke omfattet af kollektive overenskomster.

#### 8.1.3.7.2 Frasigelse

Som anført ovenfor i pkt. 8.1.3.3.3 er udgangspunktet, at ønsker erhververen/det fortsættende selskab ikke at blive part i ovennævnte overenskomster skal erhververen/det fortsættende selskab frasige sig overenskomstgrundlaget ved meddelelse herom til de relevante fagforbund;

- Statsansattes Kartel for så vidt angår Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel.
- HK/STAT for så vidt angår Organisationsaftale for kontorfunktionærer, laboranter og IT-medarbejdere indgået mellem Finansministeriet og HK/STAT.
- Dansk Metal, Dansk EI-Forbund, Blik- og Rørarbejderforbundet, Træ, Industri og Byg, Malerforbundet i Danmark, 3F og Forsvarsarbejdernes Landsorganisation for så vidt angår Organisationsaftale for Håndværkere i staten.
- De 21 lønmodtagerorganisationer, som har underskrevet Overenskomst for Akademikere i Staten indgået mellem Finansministeriet og en række AC-organisationer.

Idet overenskomsterne bygger på et afgrænset geografisk anvendelsesområde, er det efter vores opfattelse ikke muligt for erhververen/det fortsættende selskab at blive part i overenskomsterne, såfremt de overdragne medarbejdere fremtidigt skal udføre sit arbejde uden for Danmarks grænser. Har erhververen/det fortsættende selskab derimod fortsat medarbejdere, der udfører arbejde i Danmark, vil erhververen/det fortsættende selskab blive part i de pågældende overenskomster for så vidt angår disse medarbejdere, medmindre der foretages en frasigelse af overenskomsterne, jf. nærmere herom i pkt. 8.1.3.7.4 Ikke-frasigelse.

Det kunne være hensigtsmæssigt at frasige de pågældende overenskomster med henblik på at stå så frit som muligt i forhold til en eventuel ensretning af ansættelsesvilkårene for de danske og svenske medarbejdere. Ved frasigelsen sikres det, at erhververen/det fortsættende selskab ikke bliver part i overenskomsterne. Uanset frasigelsen vil de pågældende medarbejdere fortsat bevare deres individuelle rettigheder i henhold til overenskomsterne indtil det ordinære udløb af overenskomsterne. Pligten til at forny overenskomsterne og afløse dem med andre

overenskomster gælder ikke for erhververen/det fortsættende selskab, når overenskomsterne frasiges.

De personalemæssige, herunder de fagpolitiske forhold fører selvsagt til, at eventuel frasigelse af overenskomsterne foretages på en sådan måde, at organisationerne fra starten er klar over, at der hermed sigtes mod genforhandling for at ensrette ansættelsesvilkårene, jf. nedenfor pkt 8.1.3.7.3 Konsekvens og handlemuligheder ved frasigelse.

Frasigelse sker som ovenfor nævnt ved meddelelse herom til de relevante lønmodtagerorganisationer, jf. ovenfor. Dette skal ske inden 5 uger efter det tidspunkt, hvor erhververen/det fortsættende selskab vidste eller burde vide, at de ansatte (eller en del af de ansatte), er omfattet af kollektive overenskomster, dog tidligst 3 uger efter overtagelsesdagen. Det antages, at erhververen altid kan vente indtil 3 uger efter overtagelsen med frasigelsen.

#### *8.1.3.7.3 Konsekvens og handlemuligheder ved frasigelse*

Det følger af virksomhedsoverdragelsesloven, at såfremt erhververen/det fortsættende selskab i forbindelse med virksomhedsoverdragelsen frasiger gældende overenskomster, har medarbejderne ret til at forlange forhandling med virksomhedens ledelse om løn- og ansættelsesvilkår. Det må derfor påregnes, at lønmodtagerne eller et forbund på deres vegne vil fremsætte et krav om forhandling, såfremt overenskomsterne frasiges.

Grundet de geografiske udfordringer forbundet med transaktionen vil det være anbefalelsesværdigt at indgå i en dialog med de pågældende lønmodtagerorganisationer. Det ligger i sagens natur, at de medarbejdere, der tidligere har været dækket af statens overenskomster, vil anse det som helt naturligt og som et væsentligt aspekt fortsat at være overenskomstdækket.

#### *8.1.3.7.4 Ikke-frasigelse*

Undlader erhververen/det fortsættende selskab at frasige de pågældende overenskomster, vil det som udgangspunkt medføre, at erhververen/det fortsættende selskab betragtes som oprindeligt selv at have indgået overenskomsterne. Konsekvensen vil derfor være, at erhververen/det fortsættende selskab vedvarende er part i overenskomsterne. Hvis erhververen/det fortsættende selskab ikke er et offentligt organ, vil dette af naturlige årsager medføre en række fortolkningsproblemer, da overenskomsterne hviler på et offentligretligt grundlag, som ikke nødvendigvis gælder for erhververen.

At erhververen/det fortsættende selskab ved en ikke-frasigelse bliver part i de pågældende overenskomster gælder som udgangspunkt, uanset om erhververen/det fortsættende selskab er et dansk selskab eller et udenlandsk selskab, blot arbejdet udføres i Danmark.

Er erhververen/det fortsættende selskab et dansk selskab, men med et scenarium, der indebærer en flytning af medarbejderes arbejdssted fra Danmark til Sverige, vil en manglende frasigelse af de pågældende overenskomster, som anført ovenfor i pkt. 8.1.3.7.2 Frasigelse, antageligt ikke medføre, at erhververen/det fortsættende selskab betragtes som oprindeligt selv at have indgået overenskomsterne for så vidt angår medarbejderne, som fremtidigt har arbejdssted i Sverige. Konsekvensen af, at overenskomsterne ikke frasiges, vil derfor ikke være, at erhververen/det fortsættende



selskab vedvarende er part i overenskomsterne for så vidt angår medarbejderne med arbejdssted i Sverige.

En konsekvens af en manglende frasigelse må for så vidt angår medarbejdere med arbejdssted i Sverige være, at erhververen/det fortsættende selskab er forpligtet til at bevare medarbejdernes individuelle rettigheder i henhold til overenskomsterne også efter det ordinære udløb forstået således, at erhververen/det fortsættende selskab efter det ordinære udløb af overenskomsterne er forpligtet til at tilbyde medarbejderne ansættelsesvilkår, der minimum svarer til de individuelle rettigheder, der findes i de på overdragelsestidspunktet gældende overenskomster. Disse vilkår kan alene bortvarsles med iagttagelse af medarbejdernes individuelle opsigelsesvarsler.

Eftersom der ikke er retspraksis på området, er det også af den grund vor anbefaling, at overenskomsterne frasiges kombineret med en dialog med de pågældende fagforbund om indgåelse af nye overenskomster.

Forbliver arbejdsstedet i Danmark for visse medarbejdere, vil erhververen/det fortsættende selskab derimod ved en manglende frasigelse af de pågældende overenskomster for så vidt angår disse medarbejdere samt eventuelle nyansatte med arbejdssted i Danmark betragtes som part i overenskomsten. Dette gælder uanset, om erhververen/det fortsættende selskab er et dansk eller et udenlandsk selskab.

#### 8.1.3.8 Skæringsdatoer

##### 8.1.3.8.1

Skæringsdatoen for overgangen af medarbejderne til erhververen kaldes overtagelsesdagen. Det er den faktiske overtagelsesdag, der er afgørende, det vil sige den dag, hvor erhververen fysisk får rådighed over det overtagne, for eksempel adgang til lokaler mv., hvis sådanne indgår i overdragelsen. Den aftalte skæringsdato vil således alene være afgørende, hvis denne også er den faktiske overtagelsesdato.

##### 8.1.3.8.2

Mellem overdrageren og erhververen skal der normalt udarbejdes en refusionsopgørelse, således at krav, der er opstået før overtagelsesdagen (herunder feriepengeforpligtelser og pension) i praksis betales af overdrageren, således at erhververen betaler for samtlige krav, der påløber efter overtagelsesdagen. Erhververen hæfter imidlertid også over for lønmodtagerne for krav opstået før overtagelsesdagen, men har regres imod overdrageren.

Som led i sådan refusionsopgørelse bør erhververen og overdrageren aftale, om erhververen overtager de løngoder mv. som medarbejderne har adgang til, for eksempel mobiltelefon, arbejdstøj, fri bil mv. Hvis erhververen ikke overtager disse goder fra overdrageren, skal erhververen selv sørge for at kunne stille disse goder til rådighed for medarbejderne fra overtagelsestidspunktet.

#### **8.1.4 Generelt om ændring af ansættelsesvilkår**

I dette afsnit gøres nogle generelle bemærkninger om muligheden for at ændre medarbejdernes ansættelsesvilkår.

#### 8.1.4.1 Overenskomstmæssige begrænsninger

Generelt kan de kollektive overenskomster, der gælder for de berørte medarbejdere indeholde grænser for, hvilke ændringer af ansættelsesforholdet, de berørte medarbejdere kan pålægges og som dermed er overenskomstmæssige. Den enkelte overenskomst indeholder typisk en afgrænsning af hvilket arbejde, overenskomsten finder anvendelse på. Denne afgrænsning kaldes overenskomstens faglige gyldighedsområde. Et pålæg til en medarbejder om at foretage arbejde udenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde vil derfor som hovedregel ikke være overenskomstmæssigt.

Herudover bygger overenskomsterne på et afgrænset geografisk anvendelsesområde. Udgangspunktet er, at overenskomsten selv kan fastlægge sit geografiske anvendelsesområde, men der står som regel intet om dette spørgsmål i overenskomstteksten. Der kan imidlertid opstilles en række formodningsregler for den geografiske afgrænsning. Som overordnet rettesnor følger overenskomsternes geografiske område overenskomstparternes geografiske virkefelt. Overenskomster mellem danske organisationer hviler på den formodning, at de ikke gælder for arbejde udført i andre lande. Et dansk firma skal således ikke overholde danske overenskomster ved ansættelse eller udstationering af medarbejdere til udlandet. I en række overenskomster er der konkret støtte for, at de finder anvendelse på visse arbejdsopgaver i udlandet. Sådanne overenskomster er af naturlige grunde især almindelige inden for transportområdet.

Bilag 2 til Appendix 9 Oversigt over det geografiske og faglige område for overenskomsterne gældende for medarbejdere i Naviair indeholder en oversigt over de for Naviair relevante overenskomsters faglige og geografiske område.

Ved ændringer, der ikke ligger indenfor grænserne for, hvad den ansatte skal acceptere, kan den ansatte betragte sig som opsagt med deraf følgende rettigheder. Kun i ekstreme tilfælde, for eksempel hvor arbejdsgiveren uden saglig grund gennemfører væsentlige ændringer med forkortet varsel, kan den ansatte påberåbe sig misligholdelse fra arbejdsgiverens side og hæve ansættelsesforholdet og kræve erstatning med udgangspunkt i lønnen i opsigelsesperioden. Den ansatte betragtes som opsagt af arbejdsgiveren, og kan således eksempelvis få fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærloven § 2a, hvis betingelserne herfor er opfyldt. Herudover kan der blive tale om bod for overenskomstbrud.

#### 8.1.4.2 Det enkelte ansættelsesforholds grænser

Begrænsninger i forhold til at pålægge den ansatte stillingsforandringer og geografiske omflytninger udspringer ikke alene af de overenskomstmæssige grænser, men af grænserne i det enkelte ansættelsesforhold. Der må i denne sammenhæng sondres mellem funktionærer, tjenestemænd og andre.

Bilag 3 til Appendix 9 Oversigt over tjenestested angivet i ansættelseskontrakter – Naviair angiver, hvorledes ansættelseskontrakterne i Naviair har reguleret tjenestestedet.

#### A Funktionærer

Muligheden for at foretage ændringer i en funktionærs ansættelsesforhold fremgår ikke af funktionærloven, men af retspraksis.



Afklaring af hvilke ændringer, en funktionær er forpligtet til at tåle, kræver en analyse af det enkelte ansættelsesforhold, herunder en eventuel kollektiv overenskomst og den individuelle ansættelseskontrakt. Det må således afgøres, om ændringen er så betydelig, at den må betragtes som om, der i virkeligheden er tale om et nyt ansættelsesforhold. I sidstnævnte tilfælde kan ændringen ikke påføres medarbejderen uden dennes samtykke, men skal varsles af arbejdsgiveren med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel. Ønsker medarbejderen ikke at acceptere ændringen, kan medarbejderen afslå og betragte sig som værende opsagt med dertil knyttede rettigheder, herunder reglerne om fratrædelsesgodtgørelse og usaglig opsigelse. Det bemærkes, at velbegrundede generelle omstruktureringer i en virksomhed typisk ikke giver medarbejderen krav på godtgørelse for usaglig opsigelse.

Stillingsændringer som følge af interne omlægninger i virksomheden skal funktionæren som udgangspunkt acceptere. Der kan være tale om ændringer forårsaget af rationaliseringer, strukturændringer, sammenlægning af funktioner mv. Disse ændringer kan meget vel betyde, at funktionærens arbejdsområde udvides eller indskrænkes. Endvidere er ændringer i form af afskedigelse af funktionærens nærmeste leder, interne personaleflytninger, nye samarbejdspartnere, ændring i gældende rutiner mv. forhold, som er en del af arbejdsgiverens almindelige ledelsesret og ligger derfor indenfor de ændringer, som funktionæren må tåle.

Om der er tale om generelle ændringer på virksomheden eller en konkret ændring for den enkelte medarbejder, kan tillægges en vis betydning. Beskyttelseshensynet er størst, når der er tale om individuelle ændringer.

Endvidere kan det være afgørende, om ændringen er midlertidig eller mere permanent. En funktionær vil således skulle tåle midlertidige ændringer i videre omfang end permanente ændringer.

Det er de samlede ændringer, der skal vurderes. En række uvæsentlige ændringer f.eks. af henholdsvis arbejdssted og arbejdsopgaver, kan i kombination udgøre en væsentlig ændring, som medarbejderen ikke skal tåle. Tilsvarende kan mere byrdefulde ændringer ofte kompenseres med goder på andre områder.

Der skal teoretisk foretages en vurdering af ændringen i forhold til hver enkelt medarbejder. Flytning af arbejdsstedet fra København til Malmö kan være væsentligt for en medarbejder, der er bosiddende i København, men vil som udgangspunkt ikke være det for en medarbejder, der i forvejen er bosiddende i Malmö.

Den foreliggende retspraksis tegner ikke noget entydigt billede af, hvilke ændringer der kan foretages. Det lægges til grund, at det er den konkrete ansættelsesforudsætninger, der angiver grænsen for, i hvilket omfang arbejdsgiveren kan tvinge en ændring af ansættelsesforholdet igennem. Hvis ændringen må betragtes som væsentlig, således at stillingen må betragtes som en anden stilling, skal ændringen varsles med medarbejdernes individuelle opsigelsesvarsel. De ændringer, som arbejdsgiveren retmæssigt kan pålægge funktionæren, skal som udgangspunkt ikke varsles. Det må dog antages, at mere indgribende ændringer skal foretages med et passende kortere varsel.

Hvis ændringen er så væsentlig, at den ansatte ikke er forpligtet til at affinde sig med den, må arbejdsgiverens pålæg om ændringen sidestilles med en opsigelse af ansættelsesforholdet og et tilbud om ansættelse i en ny stilling. Konsekvensen heraf er, at den ansatte, der afviser at tåle ændringen, kan betragte sig som opsagt og

dermed fratræde med de konsekvenser, det får i forhold til løn i opsigelsesperioden, fratrædelsesgodtgørelse, godtgørelse for usaglig opsigelse mv.

B Tjenestemænd  
Følgende regler skal nævnes:  
Grundlovens § 27 er sålydende:

*”Regler om ansættelse af tjenestemænd fastsættes ved lov. Ingen kan ansættes som tjenestemand uden at have indfødsret. Tjenestemænd som udnævnes af kongen afgiver en højtidelig forsikring om at ville holde grundloven.*

*Stk. 2. Om afskedigelse, forflyttelse og pensionering af tjenestemænd fastsættes regler ved lov, jf. dog herved § 64.*

*Stk. 3. Uden deres samtykke kan de af kongen udnævnte tjenestemænd kun forflyttes, når de ikke derved lider tab i de med tjenestemandstillingen forbundne indtægter, og der gives dem valget mellem sådan forflyttelse og afsked med pension efter de almindelige regler.”*

I tjenestemandsløven findes de af grundloven krævede lovbestemmelser i §§ 12 og 13, idet der desuden i § 32 er en bestemmelse om de tilfælde, hvor stillingsændringen er så betydelig, at stillingen må betragtes som nedlagt.

Hovedbestemmelsen af tjenestemandsløvens § 12, stk. 1:

*”Inden for sit ansættelsesområde har en tjenestemand pligt til at underkaste sig sådanne forandringer i sine tjenesteforretningers omfang og beskaffenhed, der ikke ændrer tjenestens karakter og ikke medfører, at stillingen ikke længere kan anses for passende for ham. I samme omfang kan det pålægges ham at overtage en anden stilling.”*

Endvidere fastslår § 12, stk. 2:

*”Såfremt ændringer i forvaltningens organisation eller arbejdsform gør det nødvendigt, kan det med tilslutning af det i § 13 omhandlede nævn, pålægges en tjenestemand at overtage en stilling uden for sit hidtidige ansættelsesområde, i hvilken tjenesten efter sin karakter svarer til hans hidtidige stilling, og som må anses for passende for ham.”*

Ifølge vore oplysninger har det såkaldte Omflytningsnævn aldrig været i funktion.

§ 32, stk. 1 om stillingsnedlæggelse er sålydende:

*”En tjenestemand, der afskediges, fordi ændringer i forvaltningens organisation eller arbejdsform medfører, at stillingen nedlægges, bevarer sin hidtidige løn i 3 år, jf. dog stk. 3-5.”*

*”Stk. 4. Der yder ikke rådighedsløn til den, der*

- 1. ansættes i eller får anvist en anden stilling, som den pågældende har pligt til at overtage efter §§ 12 og 13,*
- 2. er fyldt 65 år,*

3. har opnået den for stillingen fastsatte afgangsalder eller
4. på afskedigelsestidspunktet på grund af sygdom eller uegnethed ikke er i stand til at overtage en stilling, som den pågældende efter §§ 12 og 13 ville have pligt til at overtage.

*Stk. 5. Finansministeren fastsætter bestemmelser om, at udbetalingen af rådighedsløn midlertidigt standses helt eller delvis til den, der*

1. opnår ansættelse, som efter tjenestemandspensionslovens § 4 medregnes i pensionsalderen som tjenestemand, og som ikke er omfattet af stk. 4, nr. 1,
2. opnår anden ansættelse på andre vilkår end tjenestemandsvilkår inden for det i tjenestemandspensionslovens § 4a, stk. 1, nævnte område, eller
3. opnår ansættelse i et aktieselskab, som efter en opgaveomlægning varetager de arbejdsopgaver, inden for hvilke den pågældende var beskæftiget som ansat i staten eller folkekirken, og hvori staten ejer mere end 50 % af aktierne.”

Tjenestemandenslovens § 11 angiver følgende om forpligtelsen til at udføre midlertidig tjeneste i anden stilling:

*”Inden for sit ansættelsesområde har en tjenestemand pligt til at gøre midlertidig tjeneste i en stilling, der er sideordnet med eller højere end hans egen.”*

De nævnte regler om stillingsændringer for tjenestemænd blev ændret ved tjenestemandensreformen i 1969 og finder anvendelse for statstjenestemænd, der er ansat eller udnævnt i deres nuværende stilling den 1. juli 1969 eller senere. For statstjenestemænd, der er ansat eller udnævnt på et tidligere tidspunkt, taler man ikke om rådighedsløn, men om ventepenge i 5 år.

I nærværende redegørelse vil alene rådighedslønnen for statstjenestemænd, der er ansat eller udnævnt i deres stilling den 1. juli 1969 eller senere, blive omtalt.

I det følgende vil spørgsmålet om hvilke stillingsændringer, tjenestemanden er forpligtet til at finde sig i, blive omtalt. Om de stillingsændringer, der overskrider grænsen for, hvad tjenestemanden skal finde sig, benyttes traditionelt begrebet ”forflyttelse”.

Om ændringer, der er så væsentlige, at der ikke alene er tale om forflyttelse, bruges begrebet ”stillingsnedlæggelse”.

Tjenestemandens ansættelsesområde er et af de væsentlige elementer i vurderingen af, om en stillingsændring kan finde sted, og ansættelsesområderne i Staten er udvidet væsentligt efter ikrafttræden af tjenestemandensloven af 1969. Ansættelsesområdet i Staten er som udgangspunkt vedkommende ministerium med tilhørende institutioner. For tjenestemændene i Naviair er ansættelsesområdet Transport- og Energiministeriet med tilhørende institutioner og departementer i staten. Udvidelsen af ansættelsesområdet har væsentlig betydning for mulighederne for stillingsændringer, herunder geografiske omflytninger.

Ved vurderingen af, om en stillingsændring ligger inden for det hidtidige ansættelsesområde skal der primært lægges vægt på fire forhold: ansættelsesområdet, stillingsbetegnelsen, løngrad og tjenestested.

Tjenestemandskommissionen angiver dog, at der alene skal lægges vægt på de to

førstnævnte forhold, når der tages stilling til, hvilke ændringer tjenestemanden er forpligtet til at acceptere.

Det væsentlige element i begrebet forflyttelse er, at tjenestens karakter ikke ændres. Ændringen må være af en sådan art, at stillingen også efter ændringen kan ligge inden for stillingsbetegnelsen, således som denne afgrænser stillingens art.

Ud over de nævnte kriterier, er der yderligere den begrænsning, at stillingen efter ændringen fortsat skal være passende. Her sigtes efter Tjenestemandskommissionen af 1965's bemærkninger til momenter som alder, helbred og uddannelse og desuden den sædvanlige opfattelse af status.

Der kan efter tjenestemandslovens § 12, stk. 2, pålægges en tjenestemand at overtage en stilling uden for sit hidtidige ansættelsesområde, hvis tjenesten efter sin karakter svarer til tjenestemandens hidtidige stilling og må anses for passende for ham.

Betingelserne for at give pålæg efter § 12, stk.2, er at ændringer i forvaltningens organisation eller arbejdsform gør det nødvendigt og at der gives tilslutning fra det såkaldte Omflytningsnævn, jf. tjenestemandslovens § 13.

Denne bestemmelse om pålæg om overtagelse af stilling udenfor sit hidtidige ansættelsesområde gælder ifølge betænkning 483/1969 p. 117, alene omflytning af personale inden for statsadministrationen og dermed som udgangspunkt ikke omflytning til den kommunale forvaltning eller til et statsaktieselskab.

Justitsministeriet har i et notat fra 1990 angivet, at tjenestemænd kan være forpligtet til at gøre tjeneste i et statsaktieselskab. Det gør ikke nogen forskel, at aktieselskabet vil indgå som et datterselskab i et holdingaktieselskab. Justitsministeriet lægger navnlig vægt på, at tjenestemændene bevarer de samme funktioner i det nyoprettede aktieselskab, at aktieselskabet vil være 100 % ejet af holdingselskabet, at Staten vil eje mindst 75 % af aktierne i holdingaktieselskabet, og at holdingaktieselskabet i øvrigt vil være underkastet en intensiv statslig styring og kontrol gennem lovgivning og koncession.

Afgørende for, om en tjenestemand kan forpligtes til at lade sig beskæftige i et statsligt aktieselskab, er, at der ikke sker sådanne ændringer i både rammerne for og det konkrete indhold i de pågældendes arbejdsforhold, at der er tale om en forflyttelse i tjenestemandslovens forstand. Heri indgår også en vurdering af, hvorvidt selskabet drives efter de samme overordnede principper og under fuld statslig styring, som var gældende før omdannelsen til aktieselskab.

I den forbindelse er det ved overvejelser om en række aktiesalg blevet vurderet, om det forhold, at staten nedbringer sin ejerandel, i sig selv kan gøre, at der er tale om en forflyttelse i tjenestemandslovens forstand. Spørgsmålet har ikke været domstolsprøvet, men Justitsministeriet har vurderet, at salg af en mindre aktiepost næppe kan begrunde, at forflyttelsesgrænsen nås, hvis selskabet fortsat drives efter de principper, der var gældende forud for omdannelsen. Derimod vurderes der at være tale om forflyttelse, hvis staten sælger større dele af aktiebeholdningen (mere end 25 pct.).

Det bemærkes, at denne grænse ikke er forankret i aktieselskabslovgivningen og er strammere end det, der normalt antages at give kontrol over et aktieselskab. I aktieselskabsloven er kvalificeret flertal således angivet som 2/3 af aktierne, hvilket

giver mulighed for at gennemføre f.eks. vedtægtsændringer. Tilsvarende anvendes en grænse på 50 pct. af aktierne for, hvornår et aktieselskab opfattes som et datterselskab og derfor skal indgå fuldt i koncernregnskaber. Endelig er et statsligt aktieselskab blandt andet defineret ved, om staten ejer over 50 pct. af aktierne. Grænsen på de 25 pct., der antages at gælde ved afgørelser om, hvorvidt tjenestemænd kan forpligtes til at lade sig udlåne, må således siges at yde tjenestemændene en betragtelig beskyttelse.

Der er dog grund til at være opmærksom på, at staten kan afgive kontrol på anden vis end gennem aktiesalg. Hvis staten således afhænder en mindretalsaktiepost til en strategisk eller finansiel investor, vil denne typisk kræve indflydelse på f.eks. budgetter og forretningsplaner, hvis vedkommende skal skyde midler ind i et selskab, hvor staten bevarer aktiemajoriteten.

I sådanne tilfælde vil det bero på en konkret vurdering, om staten fortsat kan siges at have kontrollerende indflydelse og tjenestemændene dermed har en forpligtelse til at lade sig udlåne til selskabet. Der har dog aldrig været tilfælde, hvor denne problemstilling har været aktuel, hvorfor det ikke er muligt at sige, hvor grænsen for statslig kontrol går.

Peer Schaumburg-Müller og Erik Werlauff har i en artikel i UfR2006.220ff sat spørgsmålstegn ved den hidtil herskende fortolkning af Justitsministeriets gamle notater og forbeholdene i litteraturen i forhold til, om tjenestemænd ikke kan omfattes af virksomhedsoverdragelsesloven. Forfatterne konkluderer, at man snarere end at lægge afgørende vægt på, om Staten fortsat ejer mindst 75 % af aktierne i statsselskabet må antage, at tjenestemænd også kan virksomhedsoverdrages uden individuelt samtykke, hvis bare der sker bevarelse af de rettigheder, som knytter sig til tjenestemandsansættelsen, herunder at medarbejdernes pensionsrettigheder fra Staten/kommunen skal være sikret, at disciplinærsystemet opretholdes, og at ansættelsesforholdet er omfattet af forvaltningsloven og offentlighedsloven.

Forfatterne baserer sine konklusioner på tjenestemandsdrets dom af 19. januar 2004, hvor man tog stilling til, om tjenestemænd var forpligtet til i forbindelse med nedlæggelsen af Boligministeriet at følge med en del af forretningerne, der blev overført til Erhvervs- og Boligstyrelsen under Økonomi- og Erhvervsministeriet. Tjenestemandsdretten nåede frem til, at der ikke forelå en ændring af ansættelsesområdet i tjenestemandsdrets § 12's forstand, når en opgave ved en resortomlægning blev flyttet fra et ministerområde til et andet, og Finansministeriet blev derfor frifundet.

Ligeledes baserer forfatterne sig på Højesterets dom af 8. februar 2006, som angår tidligere statstjenestemænd, som var ansat på tjenestemandslignende vilkår med bevarelse af retten til statstjenestemandspension og rådighedsløn i et nu privatiseret tidligere statsselskab (og som ganske vist tidligere havde accepteret overgangen til et statsselskab), hvor Højesteret fastslår, at tjenestemandsdrets § 12 ikke antages at yde beskyttelse imod, at et funktionsområde overdrages fra én virksomhed til en anden.

Forfatterne konkluderer:

*"Det synes herefter nærliggende at antage, at tjenestemænd også kan virksomhedsoverdrages uden individuelt samtykke, hvis bare der sker bevarelse af de rettigheder, som knytter sig til tjenestemandsansættelsen, herunder at medarbejderens pensionsrettigheder fra Staten/kommunen skal være sikret, at*



*disciplinærsystemet opretholdes, og at ansættelsesforholdet er omfattet af forvaltningsloven og offentlighedsloven.”*

Det må dog i nærværende sammenhæng konkluderes, at der ikke på basis af tjenestemandstretens dom af 19. januar 2004 og Højesteretsdom af 8. februar 2006 synes tilstrækkelig klarhed til at antage, at den i praksis tidligere anerkendte grænse på 75 % ejerskab ikke fortsat som udgangspunkt skal følges.

Statstjenestemænd har bl.a. et lovmæssigt krav på pension efter tjenestemandspensionsloven. Pensionen udbetales af staten. Staten kan ikke uden særlig lovhjemmel udbetale pension til medarbejdere, der ved udlicitering overgår til ansættelse i en virksomhed, der ikke er et statselskab eller hvor overgangen ikke sker ved lov.

Hvis der bliver tale om, at grænsen for ændringer i tjenestemandststillingen er overskredet, betragtes dette som om, at tjenestemanden er afskediget. Hvis stillingen betragtes som nedlagt, har tjenestemanden ret til rådighedsløn.

Konsekvenser kan opstilles således:

- Hvis stillingen ikke betragtes om nedlagt, og der heller ikke statueres forflyttelse, er konsekvensen, at tjenestemanden må acceptere ændringen. Hvis ikke pågældende ønsker det, må tjenestemanden opsige sin stilling, og dette sker med opsat pension, hvis betingelserne herfor er opfyldt. Dette gælder også, hvis stillingen nok er nedlagt, men der er tilbudt tjenestemanden en anden passende stilling.
- Hvis der ikke er tale om, at stillingen betragtes som nedlagt, men der dog statueres forflyttelse, har tjenestemanden krav på pension, hvis betingelserne herfor er opfyldt.
- Hvis stillingen betragtes som nedlagt og den tilbudte stilling ikke er passende, har tjenestemanden ret til rådighedsløn og derefter eventuelt pension.
- Det antages, at retsvirkningen af, at forflyttelsesgrænsen er overskredet, er endeligt reguleret i tjenestemandstloven og tjenestemandstregulativerne. Tjenestemanden kan således som udgangspunkt ikke ved siden af pensionen få erstatning.

Ifølge Oluf Emborg og Peer Schaumburg-Müller i Offentlig Arbejdsret p. 321 har der traditionelt været opereret med 3 løsningsmodeller i tilfælde af overførsel af tjenestemænd:

1. Statsselskabet tilbyder tjenestemændene overgang til ansættelse i selskabet. En accept heraf indebærer, at de pågældende efter ansøgning afskediges fra statens tjeneste og opnår ret til sædvanlig opsat tjenestemandst pension, og at de opnår ansættelse i aktieselskabet på privatretlige ansættelsesvilkår. Der er ingen tvivl om, at ingen tjenestemand kan pålægges en sådan afgørende ændring i ansættelsesvilkårene, og overgangen til overenskomstansættelse må således baseres på i princippet frivillige aftaler,
2. tjenestemænd der ikke ønsker at overgå til privatretlig ansættelse, kan i stedet vælge at gøre tjeneste i statsselskabet og bevare deres ansættelsesforhold til staten. I så fald udbetaler staten løn mv. og afholder udgiften til pension til de pågældende. Selskabet refunderer staten de lønninger, pensioner, rådighedstlønninger og ventepenge mv., der udbetales tjenestemændene. Der lægges i oprettelseslovenes motiver ikke skjul på, at videre advancement for de udlånte tjenestemænd bør forudsætte overgang til ansættelse i selskabet, eller

3. hvor betingelserne ikke er opfyldt for, at tjenestemændene kan beordres til at gøre tjeneste i statselskabet og hvor tjenestemændene hverken accepterer overgang til en privatretlig ansættelse i selskabet eller et udlån til selskabet, må tjenestemændene som følge af deres stillingers bortfald påregne at blive afskediget med ret til rådighedsløn mv., medmindre der i overensstemmelse med tjenestemandsløvens §§ 12 og 13 kan anvises dem en anden passende stilling i staten.

Endelig har man i forbindelse med enkelte statselskabsdannelser valgt en 4. mulighed, nemlig lovgivning, der sikrer at medarbejderne i statselskabet har de samme rettigheder og forpligtelser som på det statslige område.

Etablering af udlånsordninger har i praksis vist sig ikke at være helt uproblematisk, hvad enten tjenestemændene forpligtes til at lade sig udlåne eller gør det frivilligt. Erfaringer har vist, at en række udlånte tjenestemænd har følt sig dårligere behandlet end deres overenskomstansatte kolleger, da de udlånte tjenestemænd ikke er direkte ansat i virksomheden. Dette har givet sig udslag i en række klager fra udlånte medarbejdere til det ministerium, hvor den pågældende formelt er ansat.

Det har ligeledes fra visse selskabers side været fremført, at man foretrækker, at medarbejderne er ansat og ikke udlånt, idet det er vanskeligt at engagere udlånte medarbejdere i virksomheden.

Der er således næppe megen tvivl om, at det set fra selskabets side er en fordel, hvis tjenestemandsproblematikken håndteres, inden et statsligt aktieselskab stiftes. Dette må dog ske på en måde, hvor tjenestemændenes rettigheder respekteres i den forstand, at de tilbydes en passende kompensation for frivilligt at opgive dem. Det må dog også slås fast, at tjenestemænd kan forpligtes til at lade sig udlåne, så længe staten bevarer kontrol, og der ikke i øvrigt sker væsentlige ændringer, hvorfor tilstedeværelsen af tjenestemænd ikke i sig selv kan siges at udgøre en barriere for dannelsen af et statsligt aktieselskab.

Omvendt forholder det sig ved omdannelser, der medfører, at staten ikke længere har kontrol. Såfremt et større antal tjenestemænd ikke ønsker at lade sig frivilligt udlåne, vil staten ifalde en betragtelig økonomisk forpligtelse. Det vil således ofte være vanskeligt at finde anden passende beskæftigelse inden for staten, hvorved de pågældende får ret til tre års rådighedsløn samt pension. Denne statslige økonomiske forpligtelse kan overstige de gevinster, der kan opnås ved en gennemførelse af omdannelsen.

I det følgende nævnes en række eksempler på håndtering af tjenestemandsproblematikken i forbindelse med andre omdannelser:

### **Politimodellen**

Ved lov nr. 166 af 18. maj 1937 overførtes det kommunale politi til staten. Tjenestemændene kunne vælge enten at søge statsansættelse eller at bevare det kommunale ansættelsesforhold med pligt til at gøre tjeneste i staten, uden at dette i øvrigt gjorde nogen forskel i deres opgaver. Staten betalte fra overgangen løn samt en forholdsmæssig del af pensionsydelse. Det synes forudsat i bemærkningerne til lovforslaget, at overførslen ikke ville indebære en forflyttelse, som udløste krav på ventepenge eller pension.

### **Giro Bank**

I forbindelse med oprettelsen af Giro Bank A/S vedtoges en særlig lov nr. 322 af 31. maj 1991 om GiroBank A/S. Af lovens § 7 fremgår, at for statstjenestemænd i

statsvirksomheden Postgiro, som ved stiftelsen af aktieselskabet eller på et tidspunkt indtil 2 år derefter overgår fra staten til ansættelse hos GiroBank A/S, såvel som for statstjenestemænd, der frivilligt lader sig udlåne til Girobank A/S, afholder staten udgifter til pension efter tjenestemandspensionsloven. De i Postgiro tjenestemandsansatte medarbejdere blev således ikke "tvunget" med over i GiroBank A/S. I bemærkningerne til lov om GiroBank A/S hedder det, at overførsel af statstjenestemænd til aktieselskabet sker på grundlag af et tilbud til den enkelte medarbejder. Tilbuddet baseres på den med en statstjenestemandorganisation indgået overenskomst og de heri indeholdte overgangsbestemmelser, som sikrer de berørte tjenestemænd mod forringelser i løn og øvrige ansættelsesvilkår. Accept af ansættelsestilbuddet vil indebære, at de pågældende bringer deres ansættelsesforhold som statstjenestemænd til ophør. De statstjenestemænd, der ikke ønsker at blive ansat i selskabet, kan bevare deres ansættelsesforhold til staten og frivilligt lade sig udlåne til aktieselskabet.

### **Københavns Lufthavne A/S**

I tilknytning til oprettelsen af Københavns Lufthavne A/S fastholdt tjenestemændene i henhold til lovgivningen om omdannelse af statsvirksomheden Københavns Lufthavn til et aktieselskab, deres ansættelse i staten, indtil de måtte have modtaget og accepteret tilbud om ansættelse i aktieselskabet på overenskomstmæssige vilkår.

### **Københavns Havn A/S**

Købehavns Havn A/S udskilte virksomhedens havnedrift til det nyetablerede svenske aktieselskab Copenhagen Malmö Port AB. Copenhagen Malmö Port AB var ejet 50 % af Malmö Hamn AB og 50 % af Københavns Havn A/S, og var beliggende i København. I forbindelse med udskillelsen af Københavns Havns havnedrift blev 4 tjenestemænd udlånt til Copenhagen Malmö Port AB i henhold til Udlånsaftale af 22. maj 2001 mellem Københavns Havn A/S og Copenhagen Malmö Port AB.

### **U 1997.290Ø (CO II mod Finansministeriet og Grønlands Hjemmestyre)**

I dommen statueres, at tjenestemænd i Den Kongelige Grønlandske Handel måtte finde sig i udlån til et aktieselskab under Grønlands Hjemmestyre med bevarelse af deres tjenestemandsansættelse, uden at de herved var berettiget til rådighedsløn. Der blev ikke gennem udlånsordningen ændret på deres ansættelsesvilkår på en måde, der måtte sidestilles med afskedigelse og stillingsnedlæggelse, jf. herved tjenestemandspensionslovens § 32. Selve det forhold, at de blev pålagt at udføre arbejde for et aktieselskab, kunne ikke sidestilles med afskedigelse og stillingsnedlæggelse. De konkrete forandringer, der var sket, bl.a. ved begrænsning af tjenesten til kystfart med mindre skibe, gik ikke ud over, hvad der var omfattet af arbejdsgiverens ret til at lede og fordele arbejdsopgaverne.

### **Tele Danmark Mobil A/S**

I forbindelse med overførsel af opgaver fra Telestyrelsen, Tele Sønderjylland A/S og Telecom A/S til Tele Danmark Mobil A/S vedtoges ved lov i 1992 en refusionsordning. Det bestemmes i loven, at staten efter tjenestemandspensionslovens regler afholder pensionsudgiften både for de tjenestemænd, som ved lovens ikrafttræden eller inden for 2 år derefter overgår fra staten til ansættelse i sidstnævnte selskab og for de tjenestemænd, der frivilligt lader sig udlåne til selskabet. Koncernens moderselskab Tele Danmark A/S indbetaler løbende pensionsbidrag til staten for det tidsrum, hvor den ansatte optjener pensionsalder i Tele Danmark Mobil A/S.



**Post Danmark A/S**

1. januar 2002 overgik 11.272 statslige tjenestemænd til overenskomstansættelse i Post Danmark A/S. Tjenestemændene fik mulighed for at vælge mellem to forskellige modeller for overgang til overenskomstansættelse.

*Model 1*

- Bevarelse af retten til rådighedsløn eller ventepenge og tjenestemandspension
- En engangsbetaling fra Post Danmark til medarbejderen på 50.000 kr. (før skat), som kompensation for accept af en udvidet fortolkning af begrebet "passende stilling". Medarbejderen forpligter sig således til at påtage sig andet arbejde inden for Post Danmark A/S med tilhørende datterselskaber, hvis medarbejderen er fysisk og kvalifikationsmæssigt i stand til at udføre det pågældende arbejde. Dette engangsvederlag kan konverteres til køb af forhøjet pension.

*Model 2*

- Bevarelse af retten til rådighedsløn eller ventepenge og tjenestemandspension
- Pligt til at lade sig forflytte til anden passende stilling således, at udlån sker i henhold til den hidtidige praksis ved fortolkning af tjenestemandslovens § 12.

Fælles for de to modeller var, at de tjenestemænd, som valgte at overgå til overenskomstansættelse, blev sikret de samme rettigheder, hvis Post Danmark A/S skulle gå konkurs, som de tjenestemænd, der valgte ikke at overgå til overenskomstansættelse. I alt valgte 10.627 personer at overgå til overenskomstansættelse i henhold til model 1, 1.645 personer valgte model 2, mens 502 personer valgte at forblive tjenestemænd.

**C Ikke funktionærer**

Det findes ikke megen retspraksis for denne medarbejdergruppe, hvilket dog ikke indebærer, at der ikke kan pålægges disse medarbejdere ændringer i arbejdsopgaver, tjenestested mv. Der kan kun siges det generelle, at der skal tages udgangspunkt i den enkelte ansattes ansættelsesvilkår, således som disse kommer til udtryk i ansættelseskontrakten og en evt. kollektiv overenskomst. Desuden skal tages i betragtning de mulige ændringer, der er foretaget heri efter ansættelsen og de faktiske ændringer af arbejdsområdet, der kan konstateres i løbet af ansættelsen. Det ovenfor anførte om funktionærer, jf. pkt. 8.1.4.2 A Funktionærer kan anvendes som vejledning også for ikke-funktionærer.

**8.1.5 Generelt om opsigelse af medarbejdere**

Bilag 4 til Appendix 9 Vilkår og procedurer for opsigelse af medarbejdere i Naviair indeholder en oversigt over vilkårene for opsigelse af medarbejdere hos Naviair fordelt på medarbejdergrupper, herunder reglerne om opsigelsesvarsler mv. Følgende generelle bemærkninger om proceduren ved opsigelse af offentlige medarbejdere skal fremhæves.

Afskedigelse af en medarbejder ansat i staten er en afgørelse omfattet af forvaltningsloven, og derfor skal medarbejderen partshøres, forinden der træffes beslutning om afskedigelse, jf. FVL kap 5.

Det betyder, at arbejdsgiveren skal udarbejde en skriftlig redegørelse til den ansatte om grundlaget for den påtænkte afskedigelse indeholdende:

- De forhold fra den ansatte, som arbejdsgiveren tillægger vægt.
- Arbejdsgiverens foreløbige opfattelse af sagen.
- Eventuelle bevismæssige vurderinger.
- Arbejdsgiverens syn på sagens retlige spørgsmål, herunder hvilke retsregler, der tænkes anvendt, og hvordan disse forholder sig til den konkrete sag.

En skriftlig afskedigelse af en medarbejder ansat i staten, skal være ledsaget af en skriftlig begrundelse for afskedigelsen, jf. forvaltningslovens § 22.

De krav til begrundelsen forvaltningsloven stiller indebærer, at den skal indeholde:

- en sagsfremstilling,
- en redegørelse for hovedhensynene bag den skønsmæssige opsigelse og
- en stillingtagen til de argumenter og synspunkter, som den ansatte har fremført under sagsforløbet, herunder i forbindelse med partshøringen.

Disse regler gælder uanset om medarbejderen er tjenestemand, overenskomstansat eller ikke-overenskomstansat. Der henvises til Bilag 4 til Appendix 9 Vilkår og procedurer for opsigelse af medarbejdere i Naviair for en gennemgang af særreglerne for de enkelte medarbejdergrupper, herunder tjenestemænd.

### **8.1.6 Merger**

Dette scenarie har følgende karakteristika:

- Et samlet selskab til løsning af alle opgaver.
- Det fortsættende selskab skal være et svensk aktiebolag (AB) med driftssted i Malmø eller et dansk aktieselskab med driftssted i København (herefter benævnt NUAC).
- Ejes 50 % af Naviair og 50 % af LFV/ANS.
- Naviair og LFV/ANS fortsætter med at eksistere som juridiske enheder.
- Under NUAC etableres muligvis et helejet dansk og svensk datterselskab.
- Nyansættelser sker i det nye samlede selskab (NUAC) i forhold til administrative og support processer. Operativ drift sker i de danske og svenske datterselskaber.
- Mulighed for transitionsperiode (dvs. periode hvor ansatte gradvist udfases fra LFV/ANS og Naviair, mens nyansatte ansættes i NUAC).

#### **8.1.6.1 Virksomhedsoverdragelsesloven**

Det lægges til grund, at der vil ske overdragelse af aktiviteter fra Naviair til det nye selskab NUAC. I hvilket omfang der overføres medarbejdere fra Naviair til NUAC er uklart, da der primært er lagt vægt på, at nyansættelser skal ske i det nye selskab.

Lægges det til grund, at der overføres medarbejdere fra Naviair til NUAC, vil virksomhedsoverdragelsesloven antageligt finde anvendelse på overdragelsen. Det understreges dog, at den endelige vurdering heraf vil være afhængig af, hvorledes den endelige overdragelse struktureres og gennemføres.

#### 8.1.6.2 Geografisk flytning af medarbejderes arbejdssted

Der kan potentielt blive tale om geografisk flytning af medarbejderes arbejdssted i samtlige medarbejdergrupper.

Det spørgsmål, der skal besvares i denne sammenhæng er, om Naviair vil kunne pålægge sine medarbejdere at skifte arbejdsplads internt i Danmark og fra København til Malmø.

I HR-arbejdsgruppens rapport om personalemæssige forhold version 2.0 af 26. januar 2006, er der p. 21, angivet, at en medarbejder, der skal arbejde i Sverige og som samtidig vælger at bevare sin hidtidige bopæl, i værste fald får ca. 55 km længere til arbejde (afstanden mellem Naviair (København) og Malmö Sturup Airport). Medarbejderen skal betale broafgift DKK 2.525 pr. måned (50 enkeltrejser).

Aftale om tjenesterejser af 30. juni 2000 indgået mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Akademikernes Centralorganisation, Lærernes Centralorganisation samt Overenskomstansattes Centralorganisation finder anvendelse på tjenestemænd, tjenestemandslignende ansatte og ansatte omfattet af en overenskomst indgået mellem Finansministeriet og en af ovennævnte centralorganisationer eller organisationer, der har tilsluttet sig en af ovennævnte organisationer.

Aftale om tjenesterejser indeholder en række bestemmelser om de merudgifter, som en ansat påføres i forbindelse med tjenesterejser, herunder udgifter til transport, måltider, overnatning mv. Aftalen indeholder desuden særlige bestemmelser om udstationering. Der er tale om en udstationering omfattet af aftalen, hvis:

- det ved tjenesterejsens påbegyndelse eller senere er oplyst over for den ansatte, at tjenesterejsen skal vare mindst 28 dage samme sted, og
- der overnattes på udstationeringsstedet.

Konsekvensen af, at udlån eller udstationering af medarbejdere omfattes af bestemmelserne om udstationering i Aftale om tjenesterejser, er blandt andet, at den ansatte under udstationeringen er berettiget til time- og dagpenge til dækning af måltider og småforbrødnheder, transport på bestemmelsesstedet mv.

Aftalen om tjenesterejser indeholder imidlertid ikke regulering af i hvilket omfang medarbejderne er forpligtede til at acceptere udlån/udstationering og vil derfor ikke blive omtalt yderligere i denne sammenhæng.

##### 8.1.6.2.1 Funktionærer

Bilag 2 til Appendix 9 Oversigt over det geografiske og faglige område for overenskomsterne gældende for medarbejdere i Naviair indeholder en oversigt over de for Naviair relevante overenskomsters faglige og geografiske område.

Bilag 3 til Appendix 9 Oversigt over tjenestested angivet i ansættelseskontrakter – Naviair angiver hvorledes ansættelseskontrakterne i Naviair har reguleret tjenestestedet.

Stillingtagen til en geografisk flytning af medarbejdere internt i Danmark, vil afhænge af, om ændringen betragtes som væsentlig. Dette vil afhænge af en række forhold, herunder forlængelse af afstand til arbejdspladsen, øget transporttid, øgede

transportomkostninger og evt. særlige ulemper for den enkelte medarbejder. Til illustration af gældende ret, skal en række domme nævnes:

#### U56/869VL

En funktionær skulle ikke acceptere en overflytning fra et kontor i Århus til nye bygninger i Lystrup, ca. 9 km fra Århus, da en så væsentlig ændring skulle have været varslet med opsigelsesvarsel.

#### U76/920H

Fastslog at en flytning af arbejdsstedet fra Gothersgade i København til Ballerup var en så væsentlig ændring af arbejdsforholdet, at F ikke var pligtig at affinde sig hermed. Ved afgørelsen lagde man vægt på, at flytningen medførte en merudgift til transport mellem hjem og arbejdsplads på kr. 82,00 om måneden og en forøget transporttid på ca. 1 time om dagen.

#### U81/302H

F skulle under de konkrete omstændigheder have affundet sig med en flytning af arbejdsstedet fra Bagsværd til Frederikssund (afstand ca. 35 km). Afgørende herfor var, at A tilbød at stille transportmiddel til rådighed for F, at transporten kunne foregå inden for sædvanlig arbejdstid, at F også tidligere havde benyttet firmaets vogn til transport mellem hjem og arbejdsplads, at F bl.a. var beskæftiget som chauffør og at der alene var tale om en ordning gældende i opsigelsesperioden.

#### U92/937VL

F var ikke forpligtet til i den sidste måned af opsigelsesperioden at flytte arbejdssted fra Herning til Thorning (ca. 36 km), selv om der blev tilbudt compensation for biludgifter og selv om kørsel kunne finde sted i arbejdstiden.

Da det ikke på nuværende tidspunkt er oplyst, hvortil en flytning i Danmark vil ske, kan denne problemstilling ikke behandles yderligere på nuværende tidspunkt.

I relation til flytning af de danske medarbejders arbejdssted til Sverige, må det med udgangspunkt i de generelle bemærkninger om ændring af ansættelsesvilkår for funktionæransatte lægges til grund, at en ændring af arbejdsstedet fra København til Malmö vil være en væsentlig ændring, der skal varsles med funktionærernes individuelle opsigelsesvarsler og som medarbejderne ikke er forpligtet til at acceptere. Ved denne vurdering er der lagt vægt på:

- at den geografiske afstand forøges med op til 55 km eller i alt 110 km dagligt til og fra arbejde,
- at transportomkostningerne forøges væsentligt,
- at medarbejdernes skattemæssige og sociale sikring kan ændres samt
- at de kollektive overenskomster ikke finder anvendelse i udlandet.

Ønskes ændringen gennemført, skal den som nævnt varsles og de medarbejdere, der afslår ændringen betragtes som opsagt af Naviair med dertil knyttede rettigheder eller der må kompenseres med kortere arbejdstid og/eller delvis dækning af transportomkostningerne.

For de medarbejdere der accepterer varslingen, skal der tages stilling til en række forhold:

- Hvis flytningen af medarbejdere sker i forbindelse med overførslen af aktiviteterne til NUAC finder virksomhedsoverdragelsesloven anvendelse og fastslår, at medarbejderne bevarer deres rettigheder overfor erhververen.
- De kollektive overenskomster, som eventuelt har fundet anvendelse på medarbejderne i Danmark, finder ikke anvendelse i udlandet, og erhververen kan i øvrigt have frasagt sig de kollektive overenskomster i medfør af Virksomhedsoverdragelseslovens § 4a.
- Der eksisterer væsentlige forskelle mellem ansættelsesvilkårene for de danske medarbejdere sammenlignet med de svenske medarbejdere i tilsvarende stillinger. Det er ikke hensigtsmæssigt på langt sigt at have forskellige ansættelsesvilkår.
- Naviair bør så tidligt som muligt forhandle med henholdsvis de danske og de svenske fagforeninger om de fremtidige ansættelsesvilkår for de overførte medarbejdere. Der kan blive tale om at forhandle evt. overgangsordninger på plads.

#### 8.1.6.2.2 Tjenestemænd

Om flytning af tjenestemænds arbejdssted til en anden geografisk arbejdsplads i Danmark, skal gøres følgende generelle bemærkninger, idet det ikke er oplyst, til hvilken anden dansk lokalitet, flytningen vil ske.

Der henvises generelt til afsnit 8.1.4 Generelt om ændring af ansættelsesvilkår ovenfor om ændring af ansættelsesvilkårene for tjenestemænd. Forbliver tjenestemændene ansat i Naviair, vil afgørelsen af, hvor vidt tjenestemændene er forpligtet til at tåle en sådan flytning, i henhold til tjenestemandenslovens § 12, stk. 1, afhænge af, om der sker ændring af tjenestens karakter, og om stillingen fortsat kan anses for passende for tjenestemanden.

Retspraksis har vist, at tjenestemændene i vidt omfang skal underkaste sig de forandringer, der måtte blive bestemt. Der er således eksempler på, at tjenestemænd har måttet acceptere, at arbejdstiden er blevet forlænget samt at tjenestestedet er blevet flyttet.

I dommen U1980/13H blev en stationsforstander ved en københavnsk station anset for forpligtet til at udføre tjeneste ved Birkerød Station.

Ved dommen i U1997/1621H blev en afdelingschef i Told- og Skattestyrelsen anset forpligtet til at overtage en stilling som regionschef i Næstved, efter at hans stilling som chef i København var blevet nedlagt. Det forhold, at tjenestestedet er beliggende i betydelig afstand fra appellansens hidtidige tjenestested i København, fandtes ikke heller ikke sammenholdt med tjenestemandens alder på 61 år – at udgøre tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at stillingen ikke var passende for ham.

Hvorvidt en intern flytning af tjenestemændenes arbejdssted i Danmark, skal accepteres af tjenestemændene, kan der først tages stilling hertil, når det nye tjenestested kendes.

Ved en flytning af tjenestemændenes arbejdssted fra Danmark til Sverige, vil der antageligvis være tale om ansættelse i NUAC eller i et af NUAC helejet dansk eller svensk aktieselskab. Ansættelsesområdet for tjenestemændene i Naviair er Transport- og Energiministeriet med tilhørende institutioner og styrelser, og det nyoprettede NUAC og evt. datterselskaber under NUAC vil være ejet af Naviair med 50 % og af LFV/ANS med 50 % og vil derfor ikke kunne anses for en del af

Transport- og Energiministeriet. Allerede fordi der er tale om en ændring, der ligger udenfor tjenestemændenes hidtidige ansættelsesområde, kan den ikke gennemføres tvangsmæssigt.

Selvom tjenestemændene forbliver ansat i Naviair, vil man i henhold til tjenestemandslovens § 12, stk. 1, nå frem til, at selvom tjenesten efter sin karakter svarer til den hidtidige stilling, må det lægges til grund, at en sådan stillingsændring ikke er "passende" for tjenestemændene og at de derfor ikke er forpligtede til at acceptere den. Der lægges herved primært vægt på, at der bliver tale om ændring af tjenestested (med 55 km, dvs. 110 km dagligt), øgede transportudgifter, evt. ændrede skatteforhold og social sikring for flyvelederne og at reglerne i den danske tjenestemandsløvgivning ikke omfatter arbejde udført i Sverige.

Et pålæg til tjenestemændene om at overgå til det nyoprettede NUAC med tjenestested i Malmö vil være så væsentlig en ændring af tjenestemændenes hidtidige ansættelse, at der ikke blot tales om forflyttelse, men om nedlæggelse af stillingen. Dette betyder, at tjenestemændene vil være berettiget til rådighedsløn i 3 år og pension, medmindre de tilbydes anden passende ansættelse i Staten.

#### 8.1.6.3 Udlån af medarbejdere

Det er ikke oplyst, hvorvidt der kan blive tale om udlån af medarbejdere. Der henvises derfor generelt til afsnit 8.1.8.3 Udlån af medarbejdere nedenfor.

#### 8.1.6.4 Nedlæggelse af stillinger/afskedigelser

Der kan potentielt blive tale om nedlæggelse af stillinger/afskedigelser for samtlige medarbejdergrupper.

Hvis der opstår overtallighed i NUAC, vil det som udgangspunkt være det nye selskab som arbejdsgiver, der skal forestå de nødvendige afskedigelser. Der kan indgås aftaler om, at LFV/ANS og Naviair skal friholde NUAC for udgifter i forbindelse hermed. Vilkaarene for disse opsigelser afhænger af, om de medarbejdere, der skal afskediges er omfattet af dansk ret eller svensk ret og i øvrigt af, hvilke vilkår de er ansat på. Dette er ukendt.

Opstår der overtallighed i Naviair, sker afskedigelserne ud fra de regler, der gælder om opsigelse af disse medarbejdere. Der henvises til Bilag 4 til Appendix 9 Vilkår og procedurer for opsigelse af medarbejdere i Naviair og i øvrigt til afsnit 8.1.5 Generelt om opsigelse af medarbejdere ovenfor.

Udover egentlige afskedigelser kan Naviair vælge at afvikle overtalligheden i form af naturlig afgang eller ved frivillige ordninger.

#### 8.1.6.5 Flytning af medarbejdere til anden juridisk enhed

Der kan potentielt blive tale om flytning af medarbejdere til anden juridisk enhed for alle medarbejdergruppers vedkommende.

##### 8.1.6.5.1 Funktionærer

En virksomhedsoverdragelse kan ikke i sig selv påberåbes af funktionærerne som en væsentlig ændring af ansættelsesvilkårene. Kun hvis der sker andre væsentlige ændringer i ansættelsesvilkårene som f.eks. ændring af arbejdssted, væsentligt ændrede arbejdsopgaver eller overgang til en mindre solvent arbejdsgiver, vil dette



kunne påberåbes af funktionæren som en væsentlig ændring af ansættelsesvilkårene.

I nærværende tilfælde overgår funktionærerne fra at være ansat under Transport- og Energiministeriet til at være ansat af et af Naviair og LFV/ANS i lige forhold ejet svensk eller dansk aktieselskab eller et datterselskab under NUAC. Dette kan ikke i sig selv påberåbes som en væsentlig ændring af ansættelsesvilkårene. Da ændringen imidlertid har en række mulige følger, såsom ændring af arbejdssted, bortfald af de kollektive overenskomster ved arbejde i Sverige, ændrede skattevilkår og social sikring for medarbejderne ved arbejde i Sverige, kan disse forhold føre til, at ansættelse i NUAC indebærer væsentlige ændringer i ansættelsesvilkårene for medarbejderne med den konsekvens, at medarbejderne ikke er forpligtede til at acceptere ændringerne, men kan betragte sig som opsagt med deraf følgende rettigheder.

#### *8.1.6.5.2 Tjenestemænd*

Ansættelsesområdet for tjenestemændene i Naviair er Transport- og Energiministeriet med tilhørende institutioner og styrelser. Det nyoprettede NUAC og danske eller svenske datterselskaber vil være ejet af Naviair og LFV/ANS og vil derfor ikke kunne anses for en del af Transport- og Energiministeriet. Efter gældende praksis kan overførsel af tjenestemænd i henhold til tjenestemandloven § 12, stk. 1 og 2, alene ske til statsejede selskaber, såfremt den danske stat ejer mindst 75 % af det pågældende selskab.

Justitsministeriet angiver, at overgangen til ansættelse i et statsligt aktieselskab, hvor staten fortsat står for pensionsforpligtelser mv. skal tåles af tjenestemanden, så længe staten fortsat ejer 75 % af aktiekapitalen, idet der reelt ikke er nogen forskel i ansættelsesvilkårene, idet staten fortsat har den fulde indflydelse. Dette forudsætter, at der ikke samtidig sker andre væsentlige ændringer i ansættelsesvilkårene.

Et pålæg til tjenestemændene om at overgå til det nyoprettede NUAC vil være så væsentlig en ændring af tjenestemændenes hidtidige ansættelse, at der ikke kan tales om forflyttelse, men om nedlæggelse af stillingen. Dette betyder, at tjenestemændene ikke kan tvinges til en sådan ændring, men vil være berettiget til rådighedsløn i 3 år og pension, medmindre de tilbydes anden passende ansættelse.

Der henvises i øvrigt til afsnit 8.1.6.2.2 Tjenestemænd ovenfor.

#### *8.1.6.5.3 Ikke funktionærer*

Der henvises til afsnit 8.1.6.5.1 om funktionærer ovenfor.

#### *8.1.6.6 Ændring af medarbejdernes arbejdsopgaver*

Der kan potentielt blive tale om ændring af arbejdsopgaverne for samtlige medarbejdergrupper vedkommende.

Da det ikke er præciseret, hvilke ændringer af arbejdsopgaverne, der kan blive tale om, henvises til det generelle afsnit om ændring af ansættelsesvilkårene ovenfor pkt. 8.1.4 Generelt om ændring af ansættelsesvilkår. I det følgende gengives alene et par generelle bemærkninger.

#### *8.1.6.6.1 Funktionærer*

Udover de grænser som eventuelt følger af en kollektiv overenskomsts faglige gyldighedsområde, vil funktionærene ikke være forpligtede til at acceptere ændringer i deres ansættelsesvilkår, såfremt disse fremstår som væsentlige.

Stillingsændringer som følge af interne omlægninger i virksomheden må funktionæren som udgangspunkt skulle acceptere. Der kan være tale om ændringer forårsaget af rationaliseringer, strukturændringer, sammenlægning af funktioner mv. Disse ændringer kan meget vel betyde, at funktionærens arbejdsområde udvides eller indskrænkes. Endvidere er ændringer i form af afskedigelse af funktionærens nærmeste leder, interne personaleflytninger, nye samarbejdspartnere, ændring i gældende rutiner mv. forhold, som er en del af arbejdsgiverens ledelsesret og ligger derfor indenfor de ændringer, som funktionæren må tåle.

Om der er tale om generelle ændringer på virksomheden eller en konkret ændring for den enkelte medarbejder, kan tillægges en vis betydning. Beskyttelseshensynet er størst, når der er tale om individuelle ændringer.

Endvidere kan det være afgørende, om ændringen er midlertidig eller mere permanent. En funktionær vil således skulle tåle midlertidige ændringer i videre omfang end permanente ændringer.

Det er de samlede ændringer, der skal vurderes. En række uvæsentlige ændringer f.eks. af henholdsvis arbejdssted og arbejdsopgaver, kan i kombination udgøre en væsentlig ændring, som medarbejderen ikke skal tåle.

#### *8.1.6.6.2 Tjenestemænd*

Tjenestemandens ansættelsesområde er et af de væsentlige elementer i vurderingen af, om en stillingsændring kan finde sted, og ansættelsesområderne i Staten er udvidet væsentligt efter ikrafttræden af tjenestemandsløven af 1969. Ansættelsesområdet i Staten er som udgangspunkt vedkommende ministerium med tilhørende institutioner. Udvidelsen af ansættelsesområdet har væsentlig betydning for mulighederne for stillingsændringer, herunder geografiske omflytninger.

Det væsentlige element i begrebet forflyttelse er, at tjenestens karakter ikke ændres. Ændringen må være af en sådan art, at stillingen også efter ændringen kan ligge inden for stillingsbetegnelsen, således som denne afgrænser stillingens art.

Ud over de nævnte kriterier, er der yderligere den begrænsning, at stillingen efter ændringen fortsat skal være passende. Her sigtes efter Tjenestemandskommissionen af 1965's bemærkninger til momenter som alder, helbred og uddannelse og desuden den sædvanlige opfattelse af status.

Hvis stillingen ikke betragtes som nedlagt, og der heller ikke statueres forflyttelse, er konsekvensen, at tjenestemanden må acceptere ændringen. Hvis ikke pågældende ønsker det, må tjenestemanden opsige sin stilling, og dette sker med opsat pension, hvis betingelserne herfor er opfyldt. Dette gælder også, hvis stillingen nok er nedlagt, men der er tilbudt tjenestemanden en anden passende stilling.

#### *8.1.6.6.3 Ikke funktionærer*

Der henvises til afsnit 8.1.6.6.1 om funktionærer ovenfor.

#### *8.1.6.7 Øvrige ændringer i ansættelsesvilkår*



Det er ikke præciseret, hvilke øvrige ændringer af ansættelsesvilkårene, dette scenarie vil medføre. Det må dog antages, at der ved forflyttelse af medarbejdere fra Danmark til Sverige og vice versa, vil være behov for på sigt at ensrette de forskellige ansættelsesvilkår.

Der henvises i den forbindelse til den udførlige sammenligning af ansættelsesvilkårene, der er gennemført i Rapport af 26. januar 2006 af HR arbejdsgruppen om personalemæssige forhold version 2.0, afsnit 5 (og bilag 5 og 6) for så vidt angår danske og svenske flyveledere. Gruppen fremhæver særligt de store forskelle i reglerne om opsigelse, pension og ferie samt, at de danske flyveledere lønningsmæssigt ligger noget højere end svenskerne.

Det ligger udenfor denne rapport at foretage en sammenligning af ansættelsesvilkårene mellem øvrige personalegrupper.

### **8.1.7 NUAC/skåne**

Dette scenarie har følgende karakteristika:

- Nyt tredje selskab etableres til shared services opgaver (NUAC AB).
- Det nye selskab ejes 50 % af Naviair og 50 % af LFV/ANS.
- LFV/ANS og Naviair fortsætter som uafhængige organisationer.
- Det tredje selskab skal være et svensk aktiebolag (AB) med driftssted i Malmø.
- Medarbejdere samles i 3 ressourcepuljer.
- 40 danske flyveledere flyttes til Sverige (Malmö) for at arbejde med Upper Airspace og 40 svenske flyveledere flyttes til Danmark for at arbejde med Lower Airspace.

#### 8.1.7.1 Virksomhedsoverdragelsesloven

Da der sker overdragelse af aktiviteter og medarbejdere til NUAC AB, lægges det til grund, at der som udgangspunkt er tale om en virksomhedsoverdragelse omfattet af virksomhedsoverdragelseslovens regler. Det understreges dog, at den endelige vurdering heraf vil være afhængig af, hvorledes den endelige overdragelse struktureres og gennemføres.

#### 8.1.7.2 Geografisk flytning af medarbejderes arbejdssted

Dette scenarie indebærer potentielt flytning af medarbejderes arbejdssted fra alle medarbejdergrupper såvel internt i Danmark som fra Danmark til Sverige.

Der henvises til afsnit 8.1.6.2 Geografisk flytning af medarbejderes arbejdssted ovenfor.

#### 8.1.7.3 Udlån af medarbejdere

Det er ikke oplyst, om dette scenarie indebærer udlån af medarbejdere. Der henvises derfor generelt til afsnit 8.1.8.3 Udlån af medarbejdere nedenfor.

#### 8.1.7.4 Nedlæggelse af stillinger/afskedigelser

Der kan potentielt blive tale om nedlæggelse af stillinger/afskedigelser for alle medarbejdergrupper.

Der henvises til afsnit 8.1.6.4 Nedlæggelse af stillinger/afskedigelser ovenfor.

#### 8.1.7.5 Flytning af medarbejdere til anden juridisk enhed

Der kan potentielt blive tale om flytning af medarbejdere fra alle medarbejdergrupper til anden juridisk enhed.

Der henvises til afsnit 8.1.6.5 Flytning af medarbejdere til anden juridisk enhed ovenfor.

#### 8.1.7.6 Ændring af medarbejdernes arbejdsopgaver

Dette scenarie kan potentielt medføre ændringer i arbejdsopgaverne for samtlige medarbejdergrupper.

Der henvises til afsnit 8.1.6.6 Ændring af medarbejdernes arbejdsopgaver ovenfor.

I øvrigt henvises bilag 2 til HR arbejdsgruppens rapport af 26. januar 2006, p. 14:

*"I Naviair varetager de enkelte flyveledere luftrafiktjeneste i såvel det nedre som det øvre luftrum. I NUAC-selskabet skal flyvelederne alene varetage luftrafiktjeneste i det øvre luftrum. Forskellen i udførelse af luftrafiktjeneste i det nedre og det øvre luftrum må imidlertid antages at være så begrænset, at denne ændring af arbejdets karakter næppe kan føre til, at stillingsændringen ikke kan anses for passende."*

Da denne vurdering kræver en indsigt i flyveledernes afvikling af deres arbejde i henholdsvis den nedre og det øvre luftrum, som ikke foreligger, er der ikke grundlag for at verificere denne konklusion.

#### 8.1.7.7 Øvrige ændringer i ansættelsesvilkår

Der henvises til afsnit 8.1.6.7 Øvrige ændringer i ansættelsesvilkår ovenfor.

### **8.1.8 Virtual**

Dette scenarie har følgende karakteristika:

- Bevarer de to selskaber (Naviair og LFV/ANS) med øget/formaliseret samarbejde.
- Ingen selskabsretlige ændringer i Naviair og LFV/ANS.
- Der bliver oprettet et alliance selskab, der vil blive styret fra de nuværende selskaber (Naviair og LFV/ANS) og ejes 50 % af henholdsvis Naviair og LFV/ANS.
- Der vil kunne ansættes medarbejdere i allianceselskabet.
- Der kan blive tale om frivillig flytning af medarbejders arbejdssted både internt i Danmark/Sverige og fra/til Danmark/Sverige, for så vidt angår alle medarbejdergrupper bortset fra de medarbejdere, der arbejder i de operationelle kernevirkomheder (dvs. flyveledere og direkte support i de bestående selskaber (Naviair og LFV/ANS).
- Samarbejde over grænserne og frivillig flytning af medarbejdere ved behov.

#### 8.1.8.1 Virksomhedsoverdragelsesloven

Et øget formaliseret samarbejde mellem Naviair og LFV/ANS indebærer som udgangspunkt ikke overdragelse af virksomhed eller medarbejdere, hvorfor

virksomhedsoverdragelsesloven ikke er relevant i relation til denne del af scenariet. Hvis der overføres aktiviteter og medarbejdere til det nyoprettede allianceselskab, kan der som udgangspunkt være tale om en virksomhedsoverdragelse i henhold til virksomhedsoverdragelsesloven. Dette kan først endeligt afgøres, når de faktiske omstændigheder omkring overdragelsen ligger fast.

#### 8.1.8.2 Geografisk flytning af medarbejderes arbejdssted

Der bliver alene tale om frivillig flytning af medarbejderes arbejdssted.

Flyttes en medarbejders arbejdssted fra Danmark til Sverige, skal der foretages et nyt lovvalg, jf. Romkonventionens (80/934/EØF) artikel 6. Der henvises i det hele til afsnit 8.1.2 Generelt om lovvalg ovenfor.

Det fremgår heraf, at en dansk flyveleder, hvis arbejdssted frivilligt flyttes til Sverige, vil være omfattet af de svenske ansættelsesretlige regler, medmindre parterne foretager et gyldigt lovvalg og udpeger dansk ret til at være gældende. Et sådant lovvalg vil dog skulle suppleres med de ufravigelige svenske regler, der måtte gælde for denne medarbejdergruppe.

#### 8.1.8.3 Udlån af medarbejdere

Der kan blive tale om udlån af danske medarbejdere til LFV/ANS eller til allianceselskabet. Det er ikke præciseret, hvor vidt der er tale om varigt eller midlertidigt udlån.

Ved udlån forstås, at medarbejderen forbliver ansat hos Naviair og udfører tjeneste for en anden juridisk enhed.

Ved vurderingen af, om der kan ske udlån af medarbejdere til LFV/ANS eller til allianceselskabet, skal der tages stilling til, om der uden medarbejdernes samtykke kan foretages en sådan ændring af ansættelsesvilkårene. Det er herved forudsat, at udlån altid kan ske, hvis medarbejderen samtykker hertil og de nærmere vilkår for udlånet er fastsat ved aftale.

Der henvises til afsnit 8.1.4 Generelt om ændring af ansættelsesvilkår om ændring af ansættelsesvilkår og pkt. 8.1.6.2 Geografisk flytning af medarbejderes arbejdssted om Aftale om tjenesterejser ovenfor.

##### 8.1.8.3.1 Funktionærer

Varige udlån til Malmö må betragtes på samme måde som geografisk flytning af arbejdssted, jf. ovenfor afsnit 8.1.6.2 Geografisk flytning af medarbejderes arbejdssted.

Om midlertidige udlån kan det generelt antages, at en funktionær midlertidigt (2-3 måneder) vil kunne pålægges at udføre sine arbejdsopgaver fra Malmö, forudsat at den pågældende godtgøres de hermed forbundne ulemper, såvel økonomisk som tidsmæssigt. Sidstnævnte kan for eksempel ske ved, at medarbejderen gives mulighed for at betragte transporttiden som arbejdstid. Denne vurdering kan ændres i det omfang, der konkret er særlige ulemper for den enkelte medarbejder, hvilket kan være ændret skattepligt og ændret social sikring.

At der er tale om udlån til en anden juridisk enhed (LFV/ANS eller allianceselskabet), bør funktionæren skulle tåle midlertidigt, forudsat at der ikke er særlige forhold, der

gør dette til en væsentlig ændring af ansættelsesvilkårene for funktionæren. Ved udlånet skal det således sikres, at medarbejderen fuldt ud bevarer alle sine rettigheder, såvel individuelle som i henhold til kollektive overenskomster. De kollektive overenskomster omfatter som tidligere nævnt som udgangspunkt ikke arbejde udført i udlandet.

#### 8.1.8.3.2 Tjenestemænd

Varige udlån til Malmö må betragtes på samme måde som geografisk flytning af arbejdssted, jf. ovenfor afsnit 8.1.6.2 Geografisk flytning af medarbejders arbejdssted.

Udenfor det tilfælde at der etableres en særlov, der direkte pålægger tjenestemændene at lade sig udlåne til et aktieselskab mv. findes der en mulighed for, at finansministeren kan bestemme, at tjenestemænd i staten og folkeskolen mv. kan udlånes til kommunale, private og statslige institutioner/ virksomheder og lignende og samtidig fortsat optjene pensionsalder i tjenestemandspensionssystemet mod, at virksomheden/ institutionen indbetaler et pensionsdækningsbidrag. Muligheden indebærer dog ikke, at tjenestemændene tvangsmæssigt kan udlånes. Den indebærer ej heller et retskrav fra medarbejderen på at blive udlånt, og den forudsætter i hvert fald, at hver enkelt sag forelægges Finansministeriet til godkendelse.

Tjenestemandslovens § 11 fastslår tjenestemandens pligt til midlertidigt at udføre tjeneste i en stilling, der er sideordnet eller højere end hans egen. Bestemmelsen gælder dog kun pligt til at gøre midlertidig tjeneste indenfor sit ansættelsesområde, dvs. Transport- og Energiministeriet og tilhørende institutioner og styrelser og kan derfor ikke omfatte udlån til LFV/ANS eller allianceselskabet.

Vurderingen af, om tjenestemændene skal acceptere midlertidig flytning til LFV/ANS eller allianceselskabet med tjenestested i Malmö, falder udenfor tjenestemandslovens § 12, stk. 1, da der er tale om en ændring udenfor tjenestemændenes ansættelsesområde. Vurderingen skal herefter foretages i henhold til tjenestemandslovens § 12, stk. 2, om ændringer udenfor ansættelsesområdet. Ifølge betænkning 483/1969 p. 117, sigter "udenfor sit hidtidige ansættelsesområde" dog ikke til ethvert andet ansættelsesområde. Bestemmelsen finder alene anvendelse på omflytning af personale inden for statsadministrationen. En tjenestemand kan således ikke efter denne bestemmelse midlertidigt pålægges at gøre tjeneste i LFV/ANS eller allianceselskabet.

#### 8.1.8.3.3 Ikke funktionærer

Der henvises til det for funktionærer anførte, jf. afsnit 8.1.8.3.1 Funktionærer.

#### 8.1.8.4 Nedlæggelse af stillinger/afskedigelser

Der kan potentielt blive tale om nedlæggelse af stillinger/afskedigelse for alle medarbejdergrupper vedkommende bortset fra de medarbejdere, der arbejder i de operationelle kernevirkomheder (dvs. flyveledere og direkte support i de bestående selskaber Naviair og LFV/ANS).

Der henvises til afsnit 8.1.6.4 Nedlæggelse af stillinger/afskedigelser ovenfor.

#### 8.1.8.5 Flytning af medarbejdere til anden juridisk enhed

Dette scenarie kan indebære flytning af medarbejdere til anden juridisk enhed, bortset fra de medarbejdere, der arbejder i de operationelle kernevirkomheder (dvs. flyveledere og direkte support i de bestående selskaber Naviair og LFV/ANS). Når det lægges til grund, at flytning til anden juridisk enhed altid kan gennemføres med medarbejdernes samtykke, hvor de nærmere vilkår for flytningen fastlægges ved aftale, henvises til afsnit 8.1.6.5 Flytning af medarbejdere til anden juridisk enhed om tvangsmæssige flytninger.

#### 8.1.8.6 Ændring af medarbejdernes arbejdsopgaver

Dette scenarie kan potentielt medføre ændringer i arbejdsopgaverne for samtlige medarbejdergrupper, bortset fra de medarbejdere, der arbejder i de operationelle kernevirkomheder (dvs. flyveledere og direkte support i de bestående selskaber Naviair og LFV/ANS).

Der henvises til afsnit 8.1.6.6 Ændring af medarbejdernes arbejdsopgaver ovenfor.

#### 8.1.8.7 Øvrige ændringer i ansættelsesvilkår

Der er ikke oplyst øvrige ændringer i ansættelsesvilkårene, som kan komme på tale ved dette scenarie.

For mere information se Bilag 1 til Appendix 9, Bilag 2 til Appendix 9, Bilag 3 til Appendix 9 og Bilag 4 til Appendix 9.

## 8.2 Arbetsrättsliga aspekter i Sverige och LFV/ANS

### **NUAC Programme**

### **HR Aspects**

### **Arbetsrättsliga aspekter i Sverige och LFV/ANS**

<b>8.2.1 BAKGRUND .....</b>	<b>40</b>
<b>8.2.2 GENERELLT OM LAGVAL .....</b>	<b>40</b>
<b>8.2.3 GENERELLT OM VERKSAMHETSÖVERGÅNG.....</b>	<b>41</b>
8.2.3.1 BAKGRUND OCH SYFTE .....	41
8.2.3.2 REGLERNAS TILLÄMPLIGHET.....	41
8.2.3.3 SVENSK RÄTTSPRAXIS .....	42
8.2.3.4 REGLERNAS INNEBÖRD .....	42
8.2.3.4.1 Individuella anställningsavtal och anställningsvillkor.....	42
8.2.3.4.2 Kollektivavtal och kollektivavtalsvillkor.....	43
8.2.3.5 GRÄNSÖVERSKRIDANDE VERKSAMHETSÖVERGÅNG.....	44
<b>8.2.4 GENERELLT OM ÄNDRING AV ANSTÄLLNINGSVILLKOR.....</b>	<b>45</b>
8.2.4.1 BAKGRUND .....	45
8.2.4.2 FÖRÄNDRINGAR SOM KAN BESLUTAS ENSIDIGT AV ARBETSGIVAREN .....	46
8.2.4.3 OMREGLERINGSFÖRFARANDE .....	46
<b>8.2.5 GENERELLT OM UPPSÄGNING PÅ GRUND AV ARBETSBRIST .....</b>	<b>48</b>
8.2.5.1 ALLMÄNT.....	48
8.2.5.2 TILLÄMPLIGA REGLER VID ARBETSBRIST.....	48
8.2.5.3 VARSEL TILL LÄNSARBETSNÄMNDEN .....	50
8.2.5.4 FÖRETRÄDESRÄTT TILL ÅTERANSTÄLLNING.....	50
<b>8.2.6 MERGER SCENARIO.....</b>	<b>51</b>
8.2.6.1 ÖVERGÅNG AV VERKSAMHET.....	51
8.2.6.1.1 Rörelseöverlåtelse till NUAC AB.....	51
8.2.6.1.2 Rörelseöverlåtelse till NUAC AS.....	52
8.2.6.1.3 Rörelseöverlåtelse till dotterbolag till NUAC AB/NUAC AS.....	52
8.2.6.2 BYTE AV ARBETSORT .....	52
8.2.6.3 UTLÅNING AV ANSTÄLLDA.....	53
8.2.6.4 NEDDRAGNING AV PERSONALSTYRKAN .....	55
8.2.6.5 FÖRFLYTTNING AV ANSTÄLLDA TILL ANNAN JURIDISK PERSON .....	55
8.2.6.6 FÖRÄNDRINGAR AV ARBETSUPPGIFTER .....	55
8.2.6.7 FÖRÄNDRING AV ANSTÄLLNINGSVILLKOR .....	56
<b>8.2.7 NUAC SKÅNE SCENARIO .....</b>	<b>56</b>
8.2.7.1 ÖVERGÅNG AV VERKSAMHET.....	56
8.2.7.2 BYTE AV ARBETSORT .....	57
8.2.7.3 UTLÅNING AV ANSTÄLLDA.....	57
8.2.7.4 NEDDRAGNING AV PERSONALSTYRKAN .....	59
8.2.7.5 FÖRFLYTTNING AV ANSTÄLLDA TILL ANNAN JURIDISK PERSON .....	59
8.2.7.6 FÖRÄNDRINGAR AV ARBETSUPPGIFTER .....	59
8.2.7.7 FÖRÄNDRING AV ANSTÄLLNINGSVILLKOR .....	60
<b>8.2.8 VIRTUAL SOLUTION SCENARIO .....</b>	<b>60</b>
8.2.8.1 ÖVERGÅNG AV VERKSAMHET.....	60
8.2.8.1.1 Rörelseöverlåtelse – Alliansbolaget placeras i Sverige.....	60
8.2.8.1.2 Rörelseöverlåtelse - Alliansbolaget placeras i Danmark.....	62
8.2.8.2 BYTE AV ARBETSORT .....	62
8.2.8.3 UTLÅNING AV ANSTÄLLDA.....	63
8.2.8.4 NEDDRAGNING AV PERSONALSTYRKAN .....	64
8.2.8.5 FÖRFLYTTNING AV ANSTÄLLDA TILL ANNAN JURIDISK PERSON .....	64
8.2.8.6 FÖRÄNDRINGAR AV ARBETSUPPGIFTER .....	65
8.2.8.7 FÖRÄNDRING AV ANSTÄLLNINGSVILLKOR .....	65



Bilag 5 til Appendix 9 Översikt berörda medarbetare inom LFV/ANS och anställningsvillkor

Bilag 6 til Appendix 9 Översikt kostnader i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist

### **8.2.1 Bakgrund**

Inom NUAC projektet övervägs tre olika scenarios för hur en framtida organisation skulle kunna se ut. Den del av Luffartsverket ("LFV") som berörs, anges nedan som LFV/ANS.

Syftet med denna promemoria är att utreda de arbetsrättsliga konsekvenser som respektive scenario kan innebära. Den arbetsrättsliga analysen berör och tar hänsyn till bland annat:

- reglerna om övergång av verksamhet och annan relevant lagstiftning,
- tillämpliga kollektivavtal om allmänna anställningsvillkor,
- tillämpliga kollektivavtal om samverkan och förhandling, samt
- lagvalsfrågor.

Redan inledningsvis skall nämnas som en jämförelse med danska förhållanden i Naviair, att samtliga anställda inom LFV/ANS tillerkänns samma typ av anställningstrygghet. Som exempel kan nämnas att danska flygledare i Naviair, i egenskap av tjänstemän i staten, besitter en särskild anställningstrygghet. För svenska förhållanden görs emellertid ingen sådan skillnad mellan t.ex. flygledare och annan personal. Detta förhållande återspeglas således vid en jämförelse av denna promemoria och den danska motsvarande promemorian.

Avseende fackliga förhandlingar, gäller inom LFV/ANS ett kollektivavtal om samverkan. Samverkan inom LFV/ANS omfattar bl.a. verksamhets- och affärsplanering, organisationsutveckling och ekonomi. Inom sådana områden ersätter samverkansavtalet bl.a. 11, 12 och 19 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet ("MBL"). Inom dessa områden skall en samverkansgrupp bestående av arbetsgivarföreträdare och fackliga representanter tillsättas; NUAC projekt sker t.ex. inom ramen för samverkan. Samverkanssystemet omfattar emellertid inte typiska partsfrågor såsom t.ex. frågor om anställningsvillkor och uppsägningar. I sådana frågor skall således inte samverkan ske utan förhandling äga rum på sätt som föreskrivs i MBL.

Nedan redogörs först generellt för lagvalsfrågan (avsnitt 8.2.2), bestämmelserna om övergång av verksamhet (avsnitt 8.2.3), hur en förändring av anställningsvillkor kan ske (avsnitt 8.2.4) samt tillämpliga bestämmelser avseende uppsägning på grund av arbetsbrist (avsnitt 8.2.5). Därefter behandlas respektive övervägt scenario (avsnitt 8.2.6-8.2.8).

Mot bakgrund av att redovisade scenarion fortfarande är på en översiktlig och generell nivå, skall dokumentet ses som ett levande dokument som sedermera kan komma att förändras i takt med att de givna förutsättningarna förändras.

### **8.2.2 Generellt om lagval**



Romkonventionen innehåller bestämmelser kring lagval. Både Sverige och Danmark har tillträtt konventionen.

Som huvudregel gäller att det lands lag som parterna avtalat om skall gälla för avtalsförhållandet (artikel 1). Utöver denna bestämmelse finns särskilda bestämmelser för anställningsförhållanden (artikel 6). Artikel 6 punkten 1 innebär att oavsett vilket lands lag som avtalats mellan parterna i ett anställningsförhållande, får lagvalet i fråga inte medföra att den anställda berövas det skydd som tillförsäkras honom enligt de tvingande regler som skulle ha gällt om parterna inte uttryckligen reglerat lagvalet.

För det fall parterna inte reglerat lagvalet, bestäms tillämplig lag enligt reglerna i artikel 6 punkten 2. I punkten 2a stadgas att om ett anställningsavtal inte reglerar frågan om lagval, skall lagen i det land gälla, där den anställda vid fullgörandet av avtalet vanligtvis utför sitt arbete (även om han tillfälligt är sysselsatt i ett annat land).

Detta innebär bland annat att en svensk medarbetare fortfarande omfattas av svensk lag för det fall han är fortsatt anställd i LFV/ANS men temporärt arbetar i Danmark (t.ex. i NUAC AS). Om anställningen skulle föras över till NUAC AS, men det svenska anställningsavtalet fortsätter att löpa, gäller förvisso svensk lag men tvingande danska bestämmelser slår igenom. För det fall parterna önskar att dansk lag skall gälla för svenska medarbetare som lämnar LFV/ANS för en anställning i t.ex. NUAC AS, skall nya anställningsavtal upprättas med angivande av att dansk lag och danskt kollektivavtal skall gälla.

### **8.2.3 Generellt om verksamhetsövergång**

#### 8.2.3.1 Bakgrund och syfte

I 6b § lagen om anställningsskydd ("LAS") återfinns reglerna om "övergång av verksamhet". 6b § LAS har tillkommit med anledning av EG-direktivet om skydd för arbetstagarens rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter. De EG-rättsliga reglerna antogs ursprungligen år 1977 (direktiv 77/187/EEG) men har därefter förändrats genom ett direktiv år 1998 (98/50/EG), som trädde i kraft den 17 juli 2001. Reglerna i de båda direktiven lades sedermera år 2001 samman till ett nytt direktiv (2001/23/EG).

Direktivets syfte är att trygga kontinuiteten i anställningsförhållanden inom en ekonomisk enhet - oberoende av om verksamheten övergår till en ny arbetsgivare. Reglerna innebär i korthet att samtliga anställda i den verksamhet som övergår, har rätt till fortsatta oförändrade anställningsvillkor hos den nya arbetsgivaren.

Enligt den numera gällande lydelsen av direktivet skall reglerna tillämpas såväl på offentliga och privata "företag" som bedriver ekonomisk verksamhet, med eller utan vinstsyfte. LFV/ANS omfattas således av reglerna om övergång av verksamhet.

Före ett beslut om övergång av verksamhet måste arbetsgivaren förhandla själva övergången med de avtalsbundna fackliga organisationerna (notera att inom LFV/ANS sker istället "samverkan").

#### 8.2.3.2 Reglernas tillämplighet

En ständigt återkommande uppgift för EG-domstolen har varit att fastställa vad som ligger i begreppet "övergång" enligt direktivets bestämmelser. Begreppet har – mot

bakgrund av att direktivets syfte är just att skydda arbetstagarna – fått en relativt vidsträckt tolkning.

Enligt lydelsen av direktivet skall det vara fråga om en "överlåtelse av en ekonomisk enhet som behåller sin identitet, varmed förstås en organiserad gruppering av tillgångar vars syfte är att bedriva ekonomisk verksamhet, vare sig den utgör huvud- eller sidoverksamhet."

För att direktivet skall anses tillämpligt, har EG-domstolen ställt som krav att rörelsen bevarar sin "ekonomiska identitet" vid övergången. Detta innebär i praktiken att det skall vara fråga om samma verksamhet (i ett ekonomiskt perspektiv) både före och efter förvärvet/övergången.

För att bedöma om det föreligger sådan "identitet" görs en helhetsbedömning av verksamheten. EG-domstolen har emellertid särskilt lyft fram följande sju kriterier som skall beaktas:

1. vilken art av verksamhet det är fråga om,
2. verksamhetens materiella tillgångar (t.ex. byggnader och lösöre) – värdet av dessa och om dessa överlåtits,
3. verksamhetens immateriella tillgångar (t.ex. good-will, varumärken) – värdet av dessa och om dessa överlåtits,
4. om förvärvaren har tagit över största delen av personalstyrkan,
5. om förvärvaren har tagit över verksamhetens kunder,
6. graden av likhet mellan verksamheten före och efter själva överlåtelsen, samt
7. om verksamheten övergått direkt eller om den legat nere viss tid.

#### 8.2.3.3 Svensk rättspraxis

AD har i tillämpliga fall följt EG-domstolens uppställda kriterier för att avgöra om "identitet" förelegat. Det skall särskilt noteras att kriterierna enligt ovan i rättspraxis har tillmätts olika vikt beroende på vilken typ av verksamhet som bedömts (kriteriet nr 1). I en verksamhet där företagets materiella tillgångar har ansetts som verksamhetens kärna, har kriteriet nr 2 fått avgörande betydelse (se t.ex. AD 1995 nr 163 avseende linjetrafik med bussar, där det inte var fråga om en övergång av verksamhet eftersom endast arbetsuppgifterna övergått och inte de materiella tillgångarna; dvs. bussarna). I en annan verksamhet där de anställda anses som den verkliga tillgången, tillmäts kriteriet nr 2 mindre betydelse, och istället läggs vikten på kriteriet nr. 4.

#### 8.2.3.4 Reglernas innebörd

##### *8.2.3.4.1 Individuella anställningsavtal och anställningsvillkor*

Enligt 6b § LAS första stycket gäller:

*"Vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet från en arbetsgivare till en annan, övergår också de rättigheter och skyldigheter på grund av det anställningsavtal och de anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången på den nya arbetsgivaren."*

Vidare gäller i styckena tre och fyra:

*"Första stycket gäller inte heller ålders, invaliditets- eller efterlevandeförmåner.*

*Trots bestämmelserna i första stycket skall anställningsavtalet och anställningsförhållandet inte övergå till en ny arbetsgivare, om arbetstagaren motsätter sig detta."*

Ovan kan sammanfattas med att anställningarna vid en verksamhetsövergång skall övergå på "oförändrade anställningsvillkor". Detta innebär att om en verksamhetsdel övergår från t.ex. LFV/ANS till NUAC AB, skall tidigare gällande anställningsvillkor även fortsättningsvis gälla i NUAC AB.

Både "rättigheter och skyldigheter" övergår, och som en "rättighet" för den anställda, räknas bl.a. rätten till befattningen ifråga (inom LFV/ANS anges befattningen även regelmässigt i det personliga anställningsavtalet). För det fall en anställd är anställd t.ex. som operativ flygledare i LFV/ANS, innebär detta att han har rätt att med samma lön och anställningsvillkor fortsätta som operativ flygledare i NUAC AB. En annan sak är att om det inte skulle finnas behov för fler operativa flygledare i NUAC AB, uppkommer sedermera en arbetsbrist, och omplacering aktualiseras enligt gällande regler (se nedan avsnitt 8.2.5).

Såsom "rättigheter" räknas naturligen även intjänade rättigheter såsom exempelvis intjänad semester. Vad avser rättigheter som följer av anställningstidens längd, kan den anställda tillgodoräkna sig anställningstiden hos den ursprungliga arbetsgivaren i nästa anställning hos det övertagande bolaget. (Inom staten gäller dessutom vad avser anställningstiden 10 § TurA-S, se nedan avsnitt 8.2.5.2)

Den anställda har emellertid rätt att motsätta sig att följa med vid verksamhetsövergången. Naturligen fortsätter då den anställda att vara anställd hos den ursprungliga arbetsgivaren. Denna regel stämmer även väl överens med den annars gällande huvudregeln att ett arbetsgivarbyte inte kan ske utan den anställdes medgivande.

#### *8.2.3.4.2 Kollektivavtal och kollektivavtalsvillkor*

Även det/de kollektivavtal som gällt i verksamhetsgrenen följer med automatiskt till den nya arbetsgivaren, vilket följer av 28 § 1 meningen MBL.

28 § MBL första meningen lyder: *"När ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal till en ny arbetsgivare, genom en sådan övergång som omfattas av 6b § i lagen (1982:80) om anställningsskydd, gäller avtalet i tillämpliga delar för den nya arbetsgivaren."*

Av gällande kollektivavtal inom LFV/ANS följer rätt till kollektivavtalad tjänstepension. Även dessa kollektivavtalsbaserade pensionsrätter följer således med vid en verksamhetsövergång. Denna slutsats skall emellertid jämföras med den uttryckliga skrivningen i 6b § LAS stycket tre som stadgar att "ålders, invaliditets- eller efterlevandeförmåner" inte skall övergå med övriga anställningsvillkor till den nya arbetsgivaren. Det är emellertid den allmänna uppfattningen att 28 § MBL har företräde och att kollektivavtalsbaserade pensionsavtal följer med i verksamhetsöverlåtelsen, just i dess egenskap av kollektivavtal.

Det finns emellertid undantag från att kollektivavtalet skall följa med vid verksamhetsövergången.

28 § MBL första stycket, andra meningen lyder: *"[Första meningen] gäller dock inte om den nya arbetsgivaren redan är bunden av något annat kollektivavtal som kan tillämpas på de arbetstagare som följer med."*

Vidare gäller enligt 28 § MBL andra stycket: *"I det fall som avses i första stycket får arbetstagarparten säga upp avtalet inom trettio dagar efter det att den har underrättats om övergången. Görs uppsägning inom denna tid, upphör avtalet att gälla vid övergången eller, om uppsägningen görs efter övergången, vid tidpunkten för uppsägningen. Kollektivavtalet gäller inte heller för den nya arbetsgivaren, om den tidigare arbetsgivaren säger upp avtalet före övergången. Görs en sådan uppsägning senare än sextio dagar före övergången, gäller dock avtalet för den nya arbetsgivaren till dess sextio dagar har förflutit från uppsägningen."*

Ovan innebär således en möjlighet såväl för facken som för den ursprungliga arbetsgivaren att inom viss tid säga upp kollektivavtalen till upphörande i samband med övergången. Det skall emellertid noteras att denna rätt inte tillfaller det övertagande bolaget. Detta innebär att om viss verksamhet skulle överlåtas från LFV/ANS till NUAC AB, så kan facken och LFV/ANS – men inte NUAC AB – säga upp tillämpliga kollektivavtal.

Men även i det fall kollektivavtalen sägs upp måste den nya arbetsgivaren (såsom exempelvis NUAC AB) under ett år från övergången fortsätta att tillämpa de anställningsvillkor som tidigare gällt för de anställda med anledning av kollektivavtalen ifråga, vilket följer av 28 § MBL tredje stycket. Denna skyldighet att tillämpa villkoren i kollektivavtalet skall emellertid inte sammanblandas med avtalsbundenhet, utan skyldigheten begränsas just till att tillämpa anställningsvillkoren i kollektivavtalet.

Enligt 28 § MBL tredje stycket följer således: *"[Den nya arbetsgivaren är] skyldig att under ett år från övergången tillämpa anställningsvillkoren i det kollektivavtal som då gällde för den tidigare arbetsgivaren. Villkoren skall tillämpas på samma sätt som den tidigare arbetsgivaren var skyldig att tillämpa dessa villkor. Detta gäller dock inte sedan kollektivavtalets giltighetstid har löpt ut eller sedan ett nytt kollektivavtal har börjat gälla för de övertagna arbetstagarna."*

Som framgår av lagtexten finns alltså ett undantag för den situationen att det tidigare tillämpliga kollektivavtalet i själva verket löpt ut. Samma gäller för det fall ett nytt kollektivavtal börjat gälla; ett s.k. inrangeringsavtal.

#### 8.2.3.5 Gränsöverskridande verksamhetsövergång

Sett ur ett internationellt perspektiv, uppkommer frågan huruvida reglerna om övergång av verksamhet även gäller s.k. gränsöverskridande verksamhetsövergångar. Det skall noteras att det inte finns något helt säkert svar på denna fråga, eftersom frågan (ännu) inte avgjorts av EG-domstolen. Vidare florerar olika uppfattningar bland jurister.

Bestämmelserna om övergång av verksamhet har sitt ursprung i EG-rätten vilket talar för att man skall se "gemenskapsrättsligt" på frågan och således tillerkänna en anställd rätt att följa med verksamheten även vid en gränsöverskridande verksamhetsövergång.

Emellertid uppstår flertalet praktiska problem vid en sådan "gemenskapsrättslig tolkning". Som exempel kan tas en verksamhetsövergång från Sverige till Storbritannien. Vid verksamhetsövergången övergår även enligt huvudregeln tillämpligt kollektivavtal till den nya arbetsgivaren. I flertalet svenska centrala kollektivavtal hänvisas till LAS, och generellt sett kan således hela LAS tolkas in i kollektivavtalet. En vidsträckt "gemenskapsrättslig" tolkning i detta sammanhang, skulle innebära att den brittiska arbetsgivaren skulle nödgas tillämpa svensk lagstiftning, och vara tvungen att följa det svenska kollektivavtalet t.ex. vad avser försäkringar och pension, för viss del av sin arbetsstyrka – dock att de svenska arbetstagarna aldrig skulle kunna bli behandlade sämre än vad brittisk lag föreskriver (i enlighet med Romkonventionen se ovan avsnitt 8.2.2). Helt klart skulle samordningsproblem uppstå vid flertalet situationer, inte minst vid en arbetsbristsituation omfattande hela den brittiska verksamheten. Samma problem uppstår naturligen även vid en övergång mellan Nordiska länder, även om de Nordiska länderna kan uppfattas som mer kulturellt och politiskt lika.

Vidare skall noteras att den individuella rätten att följa med vid en verksamhetsövergång följer den inhemska lagen (direktivets bestämmelser har ju implementerats i 6b § LAS). En anställds rätt att gentemot en ny arbetsgivare åberopa sina rättigheter enligt 6b § LAS, sträcker sig enbart inom Sveriges gränser. Detta innebär t.ex. att en dansk arbetsgivare knappast kan åläggas skyldigheter som följer av svensk lag.

Vidare kan diskuteras hur en gränsöverskridande verksamhetsövergång teoretiskt äger rum. Man kan se det som att en verksamhetsövergång från t.ex. LFV/ANS till NUAC AS skulle innebära ett tvåstegsförfarande. Steg 1 skulle utgöras av den legala överföringen av verksamhet från LFV/ANS till NUAC AS. Därefter innebär steg 2 en geografisk förflyttning mellan landsgränserna från Sverige till Danmark. Reglerna om övergång av verksamhet omfattar endast förflyttningen mellan juridiska personer – geografiska förflyttningar omfattas inte och ger således inget skydd för anställda.

I praktiken skulle ovan beskrivna tvåstegsförfarande innebära att de anställda i den relevanta verksamhetsgrenen i LFV/ANS först som steg 1 överförs från LFV/ANS till NUAC AS enligt reglerna om övergång av verksamhet (6b § LAS). Men när verksamheten sedan som steg 2 förflyttas från Sverige till Danmark, finns inget rättsligt skydd att följa med den geografiska flytten över landsgränsen. Med avseende på den geografiska förflyttningen kan endast inhemska svenska arbetsrättsliga regler åberopas och i enlighet med vad som även nämnts ovan, kan ett danskt bolag inte åläggas förpliktelser utifrån svenska bestämmelser.

## **8.2.4 Generellt om ändring av anställningsvillkor**

### 8.2.4.1 Bakgrund

En arbetsgivare har inom relativt vida ramar rätt att ensidigt ändra en anställds anställningsvillkor (dock först efter förhandling med berörda fackliga organisationer; inom LFV/ANS sker istället samverkan om förändringen bedöms som mer påtaglig). Nedan redogörs för sådana förändringar som inte är att hänföra till en anställd personligen, utan beror på organisatoriska skäl. Man får då skilja på förändringar av anställningsvillkoren som anses ligga:

- inom anställningsavtalet/arbetskyldigheten och därmed kan ändras ensidigt av arbetsgivaren,



- utanför anställningsavtalet/arbetskyldigheten och som därmed inte kan ändras ensidigt av arbetsgivaren.

#### 8.2.4.2 Förändringar som kan beslutas ensidigt av arbetsgivaren

De villkorsändringar som kan ändras efter ett ensidigt beslut av arbetsgivaren är alltså sådana förändringar som får anses falla inom "ramen för arbetskyldigheten". Som exempel på en sådan förändring kan vara en förändring av den anställdes arbetsuppgifter.

En bedömning av huruvida ändrade arbetsuppgifter får anses falla inom "ramen för arbetskyldigheten" görs i första hand mot bakgrund av tillämpligt kollektivavtal och den anställdes personliga anställningsavtal med eventuell befattningsbeskrivning. För det fall frågan inte med säkerhet kan bedömas med ledning av dessa dokument får man göra en jämförelse mellan det nya arbetet och det arbete som den anställda har "idag". En jämförelse görs då av arbetsuppgifterna ifråga, ledningsansvar, budgetansvar, uppgifternas kvalifikationer m.m.

För det fall arbetet i viss mån skall förändras kan detta generellt ske genom ett ensidigt beslut av arbetsgivaren. Det finns emellertid en gräns för hur genomgripande en förändring får vara. Inom staten talar man här om att för det fall "tjänstens beskaffenhet i grunden förändras", så kan förändringen inte beslutas ensidigt av arbetsgivaren (se t.ex. AD 1994 nr 77). I ett sådant fall krävs således den anställdes samtycke, eller så måste ett formellt omregleringsförfarande ske (se nedan avsnitt 8.2.4.3).

#### 8.2.4.3 Omregleringsförfarande

För det fall en villkorsändring får anses falla utanför anställningsavtalet/arbetskyldigheten kan en sådan således inte genomdrivas ensidigt av arbetsgivaren. Utöver vad som nämns ovan i punkten 8.2.4.2 beträffande förändring av tjänstens beskaffenhet "i grunden", kan som exempel på sådana förändringar nämnas lönesänkning och andra negativa justeringar av avtalade anställningsförmåner.

Om arbetsgivaren ändå önskar genomdriva sådana förändringar måste ett formellt omregleringsförfarande iakttas. I korthet kan det beskrivas enligt följande:

- I första hand skall samtycke försöka nås med den anställda. Vid ett sådant samtycke kan ett nytt anställningsavtal träffas med angivande av de nya anställningsvillkoren.

Generellt sett finns ingen särskild "uppsägningstid" för att genomföra en förändring av anställningen. Däremot kan det naturligtvis finnas situationer då det är skäligt att komma överens om en sådan övergångsperiod. För det fall flera anställda berörs, träffas lämpligen en sådan överenskommelse med de avtalsbundna fackliga organisationerna.

För det fall den anställda och arbetsgivaren inte kan enas blir situationen mer kritisk. Omregleringsförfarandet hänför sig till "arbetsbrist" och förändringar som arbetsgivaren ämnar genomföra skall således grundas på objektiva skäl och beröra en hel grupp eller kategori anställda. (Teoretiskt kan emellertid en sådan förändring även omfatta endast en person.) Ett sådant affärsmässigt skäl att genomdriva en förändring kan just vara en omorganisation där nya behov och krav uppkommer. Ensidigt riktade förändringar kan däremot gränsa till "personliga skäl", och i sådant fall är nedan inte tillämpligt.



- En anställd som inte samtycker till förändringen, bör på nytt få samma erbjudande om att acceptera de nya anställningsvillkoren. Emellertid bör det tilläggas att om den anställda inte accepterar de nya villkoren, kan uppsägning på grund av arbetsbrist aktualiseras.

”Arbetsbristen” motiveras i en situation som denna med att den tidigare tjänsten (t.ex. med de tidigare arbetsuppgifterna eller de tidigare gällande anställningsvillkoren) inte längre finns kvar inom bolaget. Rent tekniskt, erbjuds då den anställda istället omplacering till den nya tjänsten (i enlighet med den nya arbetsbeskrivningen och/eller med de nya anställningsvillkoren).

- Accepterar den anställda herefter förändringen träffas ett nytt anställningsavtal med den anställda med angivande av de nya anställningsvillkoren.
- Skulle den anställda ändå tacka nej till den nya tjänsten, och förutsatt att erbjudandet är ”skäligt”, föreligger ”saklig grund” att med iakttagande av tillämplig uppsägningstid, säga upp den anställda på grund av arbetsbrist (se vidare nedan avsnitt 8.2.5).

Före ett beslut avseende ovanstående förändringar måste inom LFV/ANS samverkan ske med facken och processen genomförs således efter samverkan med avtalsbundna fackliga organisationer.

## 8.2.5 Generellt om uppsägning på grund av arbetsbrist

### 8.2.5.1 Allmänt

Enligt huvudregeln gäller anställningarna inom LFV/ANS tillsvidare (4 § LAS och 2 § 1 mom. L-AVA).

Begreppet "arbetsbrist" täcker in samliga grunder för uppsägning vilka inte är relaterade till den anställde personligen (vilket således är att hänföra till "uppsägning pga. personliga skäl"). Arbetsbrist kan antingen hänföras till bristande lönsamhet, besparingar av annan anledning, generella omstruktureringar och organisatoriska förändringar. Arbetsbrist kan uppstå i större eller mindre omfattning; alltså beröra antingen en eller flera anställda.

### 8.2.5.2 Tillämpliga regler vid arbetsbrist

LFV/ANS har beskrivit arbetsgången vid arbetsbrist i dokumentet "Omställningsarbete i Luftfartsverket – åtgärder och förhållningssätt".

Följande gäller vid en arbetsbristsituation:

#### **Omplacering till ledig befattning**

I första hand skall LFV/ANS vid en uppkommen arbetsbristsituation undersöka om det finns några andra lediga befattningar till vilka övertaliga anställda kan omplaceras. Om sådana lediga tjänster finns, har den anställde en rätt till omplacering om han/hon är "kompetent" för tjänsten i fråga. Med "kompetens" avses att den anställde skall besitta "tillräckliga kvalifikationer" för tjänsten ifråga. Här avses grundkunskaper, kvalifikationer och utbildning för tjänsten ifråga. Den anställde har även på arbetsgivarens bekostnad, rätt till träning för att nå upp till denna nivå.

En anställd som tackar nej till ett skäligt omplaceringserbjudande kan sedermera sägas upp med saklig grund. Den anställde måste emellertid ha informerats och vara medveten om denna konsekvens och trots detta tacka nej till omplaceringserbjudandet, för att uppsägning skall ske med "saklig grund". En anställd kan inte heller avböja ett skäligt erbjudande för att i stället få ett bättre arbete genom tillämpning av turordningsreglerna (se t.ex. AD 2005 nr 57).

För det fall det inte finns någon skälig ledig tjänst att erbjuda, aktualiseras istället turordningsreglerna, se nedan avsnitt.

#### **Turordning**

Vid uppsägning gäller enligt LAS "sist in – först ut" principen. För statligt anställda kompletteras reglerna i LAS med turordningsavtalet TurA-S. Bestämmelserna i TurA-S innebär att anställda, i en arbetsbristsituation, placeras i kretsar baserat på "i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter" hos myndigheten på "orten" där arbetsbristen finns. Inom respektive krets tillämpas sedan "sist in - först ut" principen.

En anställd med längre anställningstid har således företräde framför en anställd med kortare anställningstid. När en anställd skall turordnas skall som anställningstid hos arbetsgivaren all anställningstid hos staten tillgodoräknas den anställde (10 § TurA-S). Vid lika anställningstid ger ålder företräde. Emellertid gäller att en anställd över 45 år, har rätt att tillgodoräkna sig en extra anställningsmånad för varje

anställningsmånad som den anställda påbörjat efter fyllda 45 år. En anställd får dock tillgodoräkna sig högst 60 sådana extra anställningsmånader (3 § LAS).

Begreppet "i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter" skall ges en relativt vidsträckt tolkning (AD 1992 nr 90).

Begreppet "ort" skall tolkas på samma sätt som enligt 22 § LAS. Av AD 1993 nr 99 framgår, vad avser storstadsregioner som Stockholm och Malmö, att ort är detsamma som kommun.

### Uppsägning

Den person som sedan anses övertalig, kan sägas upp med iakttagande av de uppsägningstider som gäller enligt LAS och kollektivavtal (L-AVA och TA).

Uppsägningstiderna är:

För anställda före den 1 januari 1997:

Ålder	-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-
Uppsägningstid	1 mån	2 mån	3 mån	4 mån	5 mån	6 mån

För anställda från och med den 1 januari 1997:

Anställningstid i staten	Mindre än 24 månader	24-47 månader	48-71 månader	72-95 månader	96-119 månader	120 månader och mer
Uppsägningstid	1 mån	2 mån	3 mån	4 mån	5 mån	6 mån

Utöver den uppsägningstid som anges i tabellen, förlängs uppsägningstiden med följande:

- 1 månad för den som har minst 1 års statlig anställningstid,
- månader för den som har minst 2 års statlig anställningstid,
- månader för den som har minst 3 års statlig anställningstid, samt
- för som den har minst 4 års statlig anställning sker en fördubbling av den i tabellen angivna uppsägningstiden.

Uppsägningsbeskedet, som skall upprättas skriftligt för att vara giltigt (9 § lagen om offentlig anställning ("LOA")) och innehålla viss formalia, skall överlämnas personligen till den anställda.

#### 8.2.5.3 Varsel till Länsarbetsnämnden

Av lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder ("Främjandelagen"), finns regler om de varselfrister till Länsarbetsnämnden som skall iakttas vid en arbetsbristsituation.

- I en situation då mellan 5-25 anställda berörs av uppsägning, skall Länsarbetsnämnden varslas minst 2 månader före driftsinskränkningen,
- om mellan 26-100 anställda berörs av uppsägning, skall Länsarbetsnämnden varslas minst 4 månader före driftsinskränkningen, samt
- om fler än 100 anställda berörs av uppsägning, skall Länsarbetsnämnden varslas minst 6 månader före driftsinskränkningen.

De anställda beräknas länsvis, och det är Länsarbetsnämnden i det län där driftsinskränkningen genomförs som skall varslas.

#### 8.2.5.4 Företrädesrätt till återanställning

En anställd som sagts upp på grund av arbetsbrist har i vissa fall företrädesrätt till återanställning hos myndigheten (enligt 25 § LAS med ändring av paragrafens fjärde stycke enligt 7 § TurA-S). För att kvalificera till företrädesrätten gäller:

- att den anställde när anställningen upphör har varit anställd i staten sammanlagt mer än tolv månader under de senaste tre åren (från och med 1 juli 2007 gäller emellertid en sammanlagd anställningstid om sex månader under de senaste två åren).
- att den anställde anmält att han önskar bli återanställd, och
- att den anställde har "tillräckliga kvalifikationer" för tjänsten ifråga.

"Tillräckliga kvalifikationer" har samma innebörd som redovisats ovan i avsnitt 8.2.5.2.

Vidare gäller även vid återanställning, att anställda turordnas enligt senioritet för det fall flera anställda kvalificerar sig till återanställning.

Enligt 11 kap. 9 § Regeringsformen och 4 § LOA, gäller att det vid anställning endast skall fästas avseende vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Företrädesrätten till återanställning skall inte inkräkta på denna bestämmelse. Således är återanställningsrätten svagare på den statliga sidan jämfört med den privata.

### 8.2.6 Merger Scenario

Detta scenario innebär bl.a. följande:

- Ett gemensamt bolag bildas (NUAC) som skall sköta alla relevanta uppdrag.
- Bolaget kan antingen vara ett svenskt eller danskt aktiebolag (AB eller AS).
- NUAC ägs till 50% av LFV/ANS och till 50% av Naviair.
- LFV/ANS och Naviair fortsätter att verka.
- Under NUAC kan svenska och danska dotterbolag komma att etableras.
- Anställningar avseende administration och support sker i NUAC-bolaget. Operativ drift sker ev. från svenska och danska dotterbolag till NUAC.
- Under en övergångsperiod kan anställda fortfarande vara anställda i LFV/ANS respektive Naviair, men utföra arbete i NUAC alternativt dess dotterbolag. Nyanställningar sker emellertid direkt i NUAC.
- Byte av anställningsort kan aktualiseras; både till annan ort i Sverige och i Danmark.
- Det kan bli tal om utlåning av anställda till annan juridisk person.
- Det kan bli tal om neddragningar av personalstyrkan.

#### 8.2.6.1 Övergång av verksamhet

I detta scenario skall verksamheterna således integreras i ett nytt bolag; NUAC AB eller NUAC AS. Alternativt överläts delar av den relevanta rörelsen inom LFV/ANS till ett dotterbolag till NUAC AB/NUAC AS.

Före ett beslut om övergång av verksamhet måste samverkan ske med de avtalsbundna fackliga organisationerna.

Nedan behandlas först tillämpliga regler för det fall integrering sker till ett annat svenskt bolag – såsom NUAC AB, därefter om integrering sker med utländskt bolag – såsom NUAC AS.

##### 8.2.6.1.1 Rörelseöverlåtelse till NUAC AB

I denna situation när en verksamhet flyttas över för att fortsättningsvis bedrivas i ett annat bolag blir reglerna om övergång av verksamhet (6b § LAS) tillämpliga. Reglerna innebär i korthet att samtliga anställda i den del av LFV/ANS som integreras med NUAC AB, har rätt att på oförändrade anställningsvillkor övergå i anställning till NUAC AB (se mer utförligt avsnitt 8.2.3).

Att anställningarna skall övergå på "oförändrade anställningsvillkor" innebär att de anställningsvillkor som gällt i LFV/ANS, även fortsättningsvis skall gälla i NUAC AB. Vidare har de anställda rätt att ta med sig intjänade rättigheter såsom exempelvis intjänad semester. Vad avser rättigheter som följer av anställningstidens längd, får den anställde tillgodoräkna sig anställningstiden hos LFV, även i sin anställning i NUAC AB.

Enligt huvudregeln i 28 § MBL första stycket följer tillämpliga kollektivavtal med verksamhetsöverlåtelsen och LFV:s kollektivavtal blir då tillämpligt för NUAC AB med bindande verkan fullt ut enligt reglerna i MBL (inkluderande bland annat förhandlingsskyldighet gentemot facken).

För det fall de kollektivavtal som gällt inom LFV/ANS följer med till NUAC AB (enligt 28 § MBL), övergår även de anställdas kollektivavtalade rätt till tjänstepension (se mer utförligt avsnitt 8.2.3.4.2).

Det finns emellertid möjlighet såväl för facken som för LFV/ANS (dock inte för NUAC AB) att inom viss tidsfrist säga upp kollektivavtalen till upphörande i samband med verksamhetsövergången. Även om kollektivavtalen skulle sägas upp, skall emellertid NUAC AB fortsätta att tillämpa anställningsvillkoren i kollektivavtalen under minst ett år (pensionsrätten inklusive) – emellertid är NUAC AB i denna situation inte bunden av avtalet gentemot facken.

För det fall det i NUAC AB vid tiden för överlåtelsen redan skulle föreligga ett kollektivavtal som är tillämpligt på de anställda som övergår från LFV/ANS, skall emellertid inte tidigare gällande kollektivavtal i LFV/ANS övergå (28 § MBL första stycket, andra meningen). För det fall facken och NUAC AB önskar komma överens om ett nytt kollektivavtal för verksamheten som skall bedrivas i NUAC AB, kan det således vara en möjlighet att implementera detta nya kollektivavtal redan före själva verksamhetsövergången. Alternativt träffas ett inrangeringsavtal efter själva verksamhetsövergången till NUAC AB, vilket innebär att de kollektivavtal som följt med vid verksamhetsövergången upphör gälla (28 § MBL tredje stycket).

Anställda har möjlighet att motsätta sig en övergång till NUAC AB, och blir då fortsatt anställda i LFV/ANS trots att de arbetsuppgifter de tidigare arbetat med förts över till NUAC AB. För det fall övertalighet uppstår inom LFV, aktualiseras då reglerna om uppsägning på grund av arbetsbrist (se avsnitt 8.2.5 och nedan avsnitt 8.2.6.4).

#### *8.2.6.1.2 Rörelseöverlåtelse till NUAC AS*

För det fall integrering sker till ett danskt bolag – såsom NUAC AS, skulle detta innebära en gränsöverskridande verksamhetsövergång. För detta redogörs ovan i avsnitt 8.2.3.5.

#### *8.2.6.1.3 Rörelseöverlåtelse till dotterbolag till NUAC AB/NUAC AS.*

Vid en rörelseöverlåtelse från LFV/ANS till ett svenskt dotterbolag till antingen NUAC AB eller NUAC AS, blir reglerna om övergång av verksamhet (6b § LAS) tillämpliga. Därmed gäller vad som sagt i avsnitt 8.2.3 och avsnitt 8.2.6.1.1.

En rörelseöverlåtelse från LFV/ANS till ett danskt dotterbolag till antingen NUAC AB eller NUAC AS, är emellertid en gränsöverskridande verksamhetsövergång och kommentarer till en sådan situation anges i avsnitt 8.2.3.5.

#### **8.2.6.2 Byte av arbetsort**

Det kan bli tal om att vissa tjänster flyttas till annan ort och därigenom uppstår frågan om byte av arbetsort.



I respektive anställds anställningsavtal stadgas i vilken ort som den anställda skall arbeta. Fråga uppkommer om LFV/ANS ensidigt kan bestämma att de anställda skall arbeta från annan ort – antingen i Sverige eller i Danmark, och om så kan ske inom ramen för anställningen.

Frågan har prövats i AD 1994 nr 24 där ett Landsting ensidigt beslutade om att förflytta en anställd till en annan arbetsplats på annan ort. Den anställda bestred emellertid förflyttningen och hävdade att flytten stred mot vad parterna kommit överens om i det individuella anställningsavtalet. AD bedömde frågan just genom att särskilt tolka vad som stadgats i anställningsavtalet. Eftersom den anställdes anställningsort särskilt avtalats om genom skrivelsen i anställningsavtalet, innebär detta att förflyttning inte kunde ske mot den anställdes vilja.

Ett byte av anställningsort till ett annat land har även privatekonomiska konsekvenser för den anställda. Permanent arbete i Danmark skall enligt huvudregeln beskattas i Danmark. Även sociala förmåner förändras i samband med att arbetet utförs och beskattas i Danmark.

Mot bakgrund av ovan, är vår bedömning att en permanent förflyttning och byte av anställningsort inte kan ske utan samtycke från respektive anställd. Nya anställningsavtal måste således träffas med angivande av den nya arbetsorten.

Emellertid skall noteras att förläggning av arbetet är ett typiskt arbetsgivarbeslut. LFV/ANS kan således (efter samverkansförhandlingar) besluta att viss verksamhet från ett visst datum skall utföras från annan ort. De anställda som väljer att inte följa med vid en sådan verksamhetsflytt, riskerar att bli uppsagda på grund av arbetsbrist (se punkten 8.2.6.3).

#### 8.2.6.3 Utlåning av anställda

Utlåning av anställda i LFV/ANS till NUAC kan aktualiseras under en begränsad period.

Frågan som uppkommer kan delas upp i två delar – är det är möjligt för LFV/ANS att ensidigt anvisa en anställd att utföra arbete:

1. för annat bolag, och
2. på annan ort i Sverige eller i Danmark.

Frågan besvaras med beaktande av den anställdes arbetskyldighet, dvs. genom att bedöma om den anställdes tjänst härigenom "i grunden förändras".

Avseende den första frågeställningen avseende arbetskyldighet i annat bolag (i) gäller följande:

Av förarbetena till 1994 års LOA (SOU 1992:60 s 152) framgår att en tillfällig placering inte skall anses medföra att tjänstens beskaffenhet i grunden ändras.

Vidare har AD i mål där arbetskyldigheten prövats uttalat att det inte är ovanligt på arbetsmarknaden att en anställd är skyldig att rätta sig efter anvisningar från annan än den egna arbetsgivaren, utan att det för den skull skall anses ha skett något byte av arbetsgivare.

Särskilt kan nämnas AD 1996 nr 113 avseende en anställd i Postverket som av Postverket anvisats att utföra arbetsuppgifter hos Posten Sverige AB. AD ansåg att det rymdes i den anställdes arbetsuppgifter att utföra arbete åt annat bolag.

Vår bedömning är således att det ligger inom den anställdes arbetskyldighet att efter anvisningar från arbetsgivaren (såsom LFV/ANS), temporärt utföra arbete för annat bolag (såsom NUAC AB).<sup>1</sup>

Avseende den andra frågeställningen avseende arbetskyldighet på annan ort i Sverige eller i Danmark (ii) gäller följande:

Som sagts ovan skall en tillfällig placering inte anses medföra att tjänstens beskaffenhet i grunden ändras. Vidare gäller generellt sett att en anställd måste tillgodose arbetsgivarens tillfälliga behov av att få utfört på annan arbetsort; jfr. skyldigheten att vidta tjänsteresa.

En temporär förflyttning från Sverige till Danmark, innebär inte heller att den anställde blir skattskyldig i Danmark och påverkar inte några sociala förmåner.

Förutsatt att LFV/ANS ersätter de anställda för uppkomna extra kostnader som uppkommer i samband med att arbete anvisas vid annan ort (såsom resekostnader), är vår bedömning att en temporär geografisk förflyttning inte i grunden förändrar den anställdes anställning; vad avser annan ort i Danmark gäller detta i synnerhet om utbytet rör Malmö - Köpenhamn.

En sådan temporär förflyttning – vare sig denna avser annan ort i Sverige eller i Danmark - rymms således i den anställdes arbetskyldighet, vilket innebär att LFV/ANS ensidigt skulle kunna beordra de anställda att för en begränsad tid, utföra sina arbetsuppgifter på annan ort.

Vad avser tjänstgöring i Danmark skall vidare den nya bestämmelsen i 6d § LAS, som förväntas träda i kraft den 1 juli 2006 uppmärksammas. Enligt denna bestämmelse skall arbetsgivaren, för det fall utlandstjänstgöring aktualiseras för en längre period än en månad, informera om bl.a. tiden för utlandstjänstgöring, vilken valuta som lönen skall utbetalas i och villkoren för hemresa.

Före ett beslut om en temporär förflyttning skall samverkan ske med de avtalsbundna fackliga organisationerna.

För det fall utlåningen emellertid skulle gälla för en obestämd framtid, och den anställde således skulle tjänstgöra på annan ort i Sverige eller i Danmark på

<sup>1</sup> ST inom Flygledningen anser att rättsläget är oklart och reserverar sig mot denna tolkning.

permanent basis, blir bedömningen annorlunda och i enlighet med vad som angivits ovan i avsnitt 8.2.6.2.

#### 8.2.6.4 Neddragning av personalstyrkan

Neddragning av personalstyrkan kan aktualiseras i detta scenario; vilket i så fall klassificeras som "uppsägningar på grund av arbetsbrist".

LFV/ANS har beskrivit arbetsgången vid arbetsbrist i dokumentet "Omställningsarbete i Luftfartsverket – åtgärder och förhållningssätt".

Reglerna som skall följas i en arbetsbristsituation har beskrivits ovan i avsnitt 8.2.5. I korthet skall följande iaktas:

1. Omplaceringsmöjligheter till en ledig befattning skall iaktas. Om lediga befattningar finns, skall den övertalige erbjudas omplacering om han/hon är "kompetent"/har "tillräckliga kvalifikationer" för tjänsten i fråga. En anställd som tackar nej till ett skäligt omplaceringserbjudande riskerar att sägas upp med saklig grund.
2. För det fall det inte finns någon ledig tjänst att erbjuda, aktualiseras istället turordningsreglerna. Vid uppsägning gäller enligt LAS "sist in – först ut" principen. För statligt anställda kompletteras reglerna i LAS med turordningsavtalet TurA-S. Bestämmelserna i TurA-S innebär att anställda, i en arbetsbristsituation, placeras i kretsar baserat på "i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter" hos myndigheten på "orten" där arbetsbristen finns. Inom respektive krets tillämpas sedan "sist in - först ut" principen.
3. En anställd som sedermera blir övertalig, kan sägas upp med iaktagande av de uppsägningstider som gäller enligt LAS och kollektivavtal (L-AVA och TA). Uppsägningstiderna varierar mellan 2-12 månader beroende på ålder och anställningstid.

Avseende kostnader i samband med en uppsägning, se Bilag 6 til Appendix 9  
Översikt kostnader i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist.

Processen genomförs efter förhandlingar/samverkan mellan LFV/ANS och de avtalsbundna fackliga organisationerna.

#### 8.2.6.5 Förflyttning av anställda till annan juridisk person

En verksamhetsöverlåtelse innebär en flytt från en juridisk person (dvs. en arbetsgivare) till en annan juridisk person (arbetsgivare). I denna situation gäller vad som ovan beskrivits i avsnitt 8.2.6.1.

#### 8.2.6.6 Förändringar av arbetsuppgifter

Enligt beskrivningen av detta scenario skall nya gemensamma arbetsbeskrivningar upprättas. I denna situation aktualiseras reglerna om ändring av anställningsvillkor för vilka det redogjorts för i avsnitt 8.2.4

För det fall dessa nya arbetsbeskrivningar ryms inom respektive anställds nuvarande arbetsuppgifter, kan LFV/NUAC AB ensidigt förändra (eller snarare förtydliga) arbetsbeskrivningarna, efter det att frågan tagits upp för samverkan med de avtalsbundna fackliga organisationerna.

Vidare skall nämnas den nya bestämmelsen i 6e § LAS, som förväntas träda i kraft den 1 juli 2006. Enligt denna bestämmelse skall arbetsgivaren bl.a. för det fall

arbetsuppgifterna förändras, skriftligen informera den anställde om detta inom en månad.

Skulle en sådan förändring av arbetsbeskrivningen emellertid innebära en reell förändring av de anställdas arbetsuppgifter, man talar här om att "tjänstens beskaffenhet i grunden förändras", krävs i första hand samtycke från den berörde anställde. För det fall den anställde inte samtycker till de nya arbetsuppgifterna, kan det i slutändan bli fråga om "arbetsbrist" beträffande den tidigare tjänsten eftersom tjänsten (med de tidigare arbetsuppgifterna) inte längre finns kvar inom LFV/NUAC AB. Rent tekniskt, erbjuds den anställde istället skälig omplacering till den nya tjänsten (i enlighet med den nya arbetsbeskrivningen). Skulle den anställde ändå tacka nej till den nya skäliga tjänsten, föreligger "saklig grund" att med iakttagande av tillämplig uppsägningstid, säga upp den anställde på grund av arbetsbrist (se avsnitt 8.2.4 och 8.2.5).

#### 8.2.6.7 Förändring av anställningsvillkor

Vid en övergång av verksamhet har de anställda en principiell rätt att övergå på oförändrade villkor, se ovan avsnitt 8.2.6.1.

Emellertid kan en viss harmonisering ske efter själva övergången till NUAC AB. En förändring av anställningsvillkor kan bland annat innefatta förändring av anställningsuppgifter, och en sådan förändring kan ske i enlighet med ovan avsnitt 8.2.6.6. Harmonisering kan även ske genom att NUAC AB och facken träffar ett s.k. inrangeringsavtal (28 § MBL tredje stycket).

### 8.2.7 NUAC Skåne Scenario

Detta scenario innebär bl.a. följande:

- Ett nytt bolag bildas (NUAC) för operativa uppdrag (shared services).
- NUAC-bolaget är ett svenskt aktiebolag (AB).
- NUAC ägs till 50% av LFV/ANS och till 50% av Naviair.
- LFV/ANS fortsätter att verka.
- 40 svenska flygledartjänster flyttas till Danmark för att arbeta med Lower Airspace och 40 danska flygledartjänster flyttas till Sverige för att arbeta med Upper Airspace.
- Det kan bli tal om utlåning av anställda till annan juridisk person.
- Det kan bli tal om neddragningar av personalstyrkan.

#### 8.2.7.1 Övergång av verksamhet

Detta scenario innebär att en del av den svenska verksamheten (bestående av 40 svenska flygledartjänster) skall flytta till Danmark. På motsvarande sätt skall en del av den danska verksamheten (bestående av 40 danska flygledartjänster) flytta till Sverige.

Den första frågan som uppkommer här är huruvida en flytt av 40 flygledartjänster över huvud taget trigger reglerna om övergång av verksamhet. Reglerna om övergång av verksamhet blir tillämpliga för det fall en "ekonomisk enhet som behåller sin identitet" övergår från ett bolag till ett annat. För att avgöra om det är fråga om en sådan enhet, gör domstolen en helhetsbedömning av verksamheten, särskilt med beaktande av de kriterier som det redogjorts för i avsnitt 8.2.3.2. Beroende på hur en sådan flytt "paketeras", t.ex. om det är fråga om en flytt av en intakt avdelning, kan flytten legalt hamna under reglerna om en "övergång av (del av) verksamhet".

Frågan som då i nästa steg uppkommer är huruvida reglerna om övergång av verksamhet gäller även över landgränser. Denna fråga redogörs för i avsnitt 8.2.3.5.

#### 8.2.7.2 Byte av arbetsort

För de 40 berörda flygledarna aktualiseras en flytt till Danmark, och därigenom uppstår frågan om byte av arbetsort till Danmark.

I respektive anställds anställningsavtal stadgas i vilken ort som den anställde skall arbeta. Fråga uppkommer om LFV/ANS ensidigt kan bestämma att de anställda skall arbeta från annan ort i Danmark, och om så kan ske inom ramen för anställningen.

Frågan har prövats i AD 1994 nr 24 där ett Landsting ensidigt beslutade om att förflytta en anställd till en annan arbetsplats på annan ort. Den anställde bestred emellertid förflyttningen och hävdade att flytten stred mot vad parterna kommit överens om i det individuella anställningsavtalet. AD bedömde frågan just genom att särskilt tolka vad som stadgats i anställningsavtalet. Eftersom den anställdes anställningsort särskilt avtalats om genom skrivelsen i anställningsavtalet, innebar detta att förflyttning inte kunde ske mot den anställdes vilja.

Ett byte av anställningsort till ett annat land har även privatekonomiska konsekvenser för den anställde. Permanent arbete i Danmark skall enligt huvudregeln beskattas i Danmark. Även sociala förmåner förändras i samband med att arbetet utförs och beskattas i Danmark.

Mot bakgrund av ovan, är vår bedömning att en permanent förflyttning och byte av anställningsort inte kan ske utan samtycke från respektive anställd. Nya anställningsavtal måste således träffas med angivande av den nya arbetsorten.

Emellertid skall noteras att förläggning av arbetet är ett typiskt arbetsgivarbeslut. LFV/ANS kan således (efter samverkansförhandlingar) besluta att viss verksamhet från ett visst datum skall utföras från annan ort. För det fall anställda väljer att inte följa med vid en sådan verksamhetsflytt, kan istället en arbetsbristsituation uppkomma (se avsnitt 8.2.7.4).

#### 8.2.7.3 Utlåning av anställda

Utlåning av anställda i LFV/ANS kan aktualiseras under en begränsad period.

Frågan som uppkommer kan delas upp i två delar – är det är möjligt för LFV/ANS att ensidigt anvisa en anställd att utföra arbete:

1. för annat bolag, och
2. på annan ort i Sverige eller i Danmark.

Frågan besvaras med beaktande av den anställdes arbetskyldighet, dvs. genom att bedöma om den anställdes tjänst härigenom ”i grunden förändras”.

Avseende den första frågeställningen avseende arbetskyldighet i annat bolag (1) gäller följande:

Av förarbetena till 1994 års LOA (SOU 1992:60 s 152) framgår att en tillfällig placering inte skall anses medföra att tjänstens beskaffenhet i grunden ändras.

Vidare har AD i mål där arbetskyldigheten prövats uttalat att det inte är ovanligt på arbetsmarknaden att en anställd är skyldig att rätta sig efter anvisningar från annan än den egna arbetsgivaren, utan att det för den skull skall anses ha skett något byte av arbetsgivare.

Särskilt kan nämnas AD 1996 nr 113 avseende en anställd i Postverket som av Postverket anvisats att utföra arbetsuppgifter hos Posten Sverige AB. AD ansåg att det rymdes i den anställdes arbetsuppgifter att utföra arbete åt annat bolag.

Vår bedömning är således att det ligger inom den anställdes arbetskyldighet att efter anvisningar från arbetsgivaren (såsom LFV/ANS), temporärt utföra arbete för annat bolag (såsom NUAC AB).<sup>2</sup>

Avseende den andra frågeställningen avseende arbetskyldighet på annan ort i Sverige eller i Danmark (2) gäller följande:

Som sagts ovan skall en tillfällig placering inte anses medföra att tjänstens beskaffenhet i grunden ändras. Vidare gäller generellt sett att en anställd måste tillgodose arbetsgivarens tillfälliga behov av att få utfört på annan arbetsort; jfr. skyldigheten att vidta tjänsteresa.

En temporär förflyttning från Sverige till Danmark, innebär inte heller att den anställda blir skattskyldig i Danmark och påverkar inte några sociala förmåner.

Förutsatt att LFV/ANS ersätter de anställda för uppkomna extra kostnader som uppkommer i samband med att arbete anvisas vid annan ort (såsom resekostnader), är vår bedömning att en temporär geografisk förflyttning inte i grunden förändrar den anställdes anställning; vad avser annan ort i Danmark gäller detta i synnerhet om utbytet rör Malmö - Köpenhamn.

En sådan temporär förflyttning – vare sig denna avser annan ort i Sverige eller i Danmark - rymmer således i den anställdes arbetskyldighet, vilket innebär att LFV/ANS ensidigt skulle kunna beordra de anställda att för en begränsad tid, utföra sina arbetsuppgifter på annan ort.

Vad avser tjänstgöring i Danmark skall vidare den nya bestämmelsen i 6d § LAS, som förväntas träda i kraft den 1 juli 2006 uppmärksammas. Enligt denna bestämmelse skall arbetsgivaren, för det fall utlandstjänstgöring aktualiseras för en längre period än en månad, informera om bl.a. tiden för utlandstjänstgöring, vilken valuta som lönen skall utbetalas i och villkoren för hemresa.

<sup>2</sup> ST inom Flygledningen anser att rättsläget är oklart och reserverar sig mot denna tolkning.



Före ett beslut om en temporär förflyttning skall samverkan ske med de avtalsbundna fackliga organisationerna.

För det fall utlåningen emellertid skulle gälla för en obestämd framtid, och den anställda således skulle tjänstgöra på annan ort i Sverige eller i Danmark på permanent basis, blir bedömningen annorlunda och i enlighet med vad som angivits ovan i avsnitt 8.2.7.2.

#### 8.2.7.4 Neddragning av personalstyrkan

Eventuellt aktualiseras neddragning av personalstyrkan. Övertalighet och därmed arbetsbrist kan även aktualiseras om flygledartjänsterna flyttas men berörda flygledare inte önskar permanent förflyttning till Danmark. Uppsägningar kan då bli nödvändiga.

LFV/ANS har beskrivit arbetsgången vid arbetsbrist i dokumentet "Omställningsarbete i Luftfartsverket – åtgärder och förhållningssätt". Reglerna som skall följas i en arbetsbristsituation har beskrivits i avsnitt 8.2.5. I korthet skall följande iaktas:

1. Omplaceringsmöjligheter till en ledig befattning skall iaktas. Om lediga befattningar finns, skall den övertalige erbjudas omplacering om han/hon är "kompetent"/har "tillräckliga kvalifikationer" för tjänsten i fråga. En anställd som tackar nej till ett skäligt omplaceringserbjudande riskerar att sägas upp med saklig grund.
2. För det fall det inte finns någon ledig tjänst att erbjuda, aktualiseras istället turordningsreglerna. Vid uppsägning gäller enligt LAS "sist in – först ut" principen. För statligt anställda kompletteras reglerna i LAS med turordningsavtalet TurA-S. Bestämmelserna i TurA-S innebär att anställda, i en arbetsbristsituation, placeras i kretsar baserat på "i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter" hos myndigheten på "orten" där arbetsbristen finns. Inom respektive krets tillämpas sedan "sist in - först ut" principen.
3. En anställd som sedermera blir övertalig, kan sägas upp med iakttagande av de uppsägningstider som gäller enligt LAS och kollektivavtal (L-AVA och TA). Uppsägningstiderna varierar mellan 2-12 månader beroende på ålder och anställningstid.

Avseende kostnader i samband med en uppsägning, se Bilag 6 til Appendix 9  
Översikt kostnader i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist.

Processen genomförs efter förhandlingar/samverkan mellan LFV/ANS och de avtalsbundna fackliga organisationerna.

#### 8.2.7.5 Förflyttning av anställda till annan juridisk person

Förflyttning planeras för flygledare. För det fall en viss avdelning skulle förflyttas, klassificeras detta troligen som en "övergång av del av verksamhet", vilket innebär en rätt för de anställda att följa med vid verksamhetsövergången (se ovan avsnitt 8.2.7.1).

#### 8.2.7.6 Förändringar av arbetsuppgifter

Vissa mindre förändringar av arbetsuppgifterna kan aktualiseras. Sådana förändringar torde rymmas inom ramen för de anställdas arbetsskyldighet, och kan således ensidigt anvisas av LFV/ANS efter det att frågan tagits upp för samverkan med de avtalsbundna fackliga organisationerna (se avsnitt 8.2.4).

#### 8.2.7.7 Förändring av anställningsvillkor

Vid en övergång av verksamhet har de anställda en principiell rätt att övergå på oförändrade villkor, se ovan avsnitt 8.2.7.1.

Emellertid kan en viss harmonisering ske efter själva övergången till NUAC AB. En förändring av anställningsvillkor kan bland annat innefatta förändring av anställningsuppgifter, och en sådan förändring kan ske i enlighet med ovan punkten 7.6. Harmonisering kan även ske genom att NUAC AB och facken träffar ett s.k. inrangeringsavtal (28 § MBL tredje stycket).

#### **8.2.8 Virtual Solution Scenario**

Detta scenario innebär följande:

- Ett allians bolag upprättas ("a la Star Alliance").
- Alliancebolaget placeras antingen i Sverige eller i Danmark.
- Alliansbolaget ägs till 50% av LFV/ANS och till 50% av Naviair.
- LFV/ANS och Naviair består.
- Anställningar skall ske i Alliansbolaget för viss personal (dock inte för operativpersonal eftersom LFV/ANS kärnverksamhet inte kommer att ingå i Alliancebolaget).
- Byte av anställningsort kan aktualiseras; både till annan ort i Sverige och i Danmark.
- Det kan bli tal om utlåning av anställda till annan juridisk person.
- Det kan bli tal om neddragningar av personalstyrkan.

##### 8.2.8.1 Övergång av verksamhet

Reglerna om övergång av verksamhet aktualiseras för det fall en "ekonomisk enhet som behåller sin identitet" övergår från LFV/ANS till Alliansbolaget. Vidare uppkommer eventuellt frågan om en gränsöverskridande verksamhetsövergång. För detta har redogjorts i avsnitt 8.2.3.

Före ett beslut om övergång av verksamhet måste samverkan ske med de avtalsbundna fackliga organisationerna.

Nedan behandlas först tillämpliga regler för det fall Alliansbolaget placeras i Sverige och därefter vad som gäller om Alliansbolaget placeras i Danmark.

##### *8.2.8.1.1 Rörelseöverlåtelse – Alliansbolaget placeras i Sverige*

I denna situation när en verksamhet flyttas över för att fortsättningsvis bedrivs i ett annat bolag blir reglerna om övergång av verksamhet (6b § LAS) tillämpliga. Reglerna innebär i korthet att samtliga anställda i den del av LFV/ANS som överförs till Alliansbolaget, har rätt att på oförändrade anställningsvillkor övergå i anställning till Alliansbolaget (se mer utförligt avsnitt 8.2.3).

Att anställningarna skall övergå på "oförändrade anställningsvillkor" innebär att de anställningsvillkor som gällt i LFV/ANS, även fortsättningsvis skall gälla i Alliansbolaget. Vidare har de anställda rätt att ta med sig intjänade rättigheter såsom exempelvis intjänad semester. Vad avser rättigheter som följer av anställningstidens

längd, får den anställde tillgodoräkna sig anställningstiden hos LFV, även i sin anställning i Alliansbolaget.

Enligt huvudregeln i 28 § MBL första stycket följer tillämpliga kollektivavtal med verksamhetsöverlåtelsen och LFV:s kollektivavtal blir då tillämpligt för Alliansbolaget med bindande verkan fullt ut enligt reglerna i MBL (inkluderande bland annat förhandlingsskyldighet gentemot facken).

För det fall de kollektivavtal som gällt inom LFV/ANS följer med till Alliansbolaget (enligt 28 § MBL), övergår även de anställdas kollektivavtalade rätt till tjänstepension (se mer utförligt avsnitt 8.2.3.2).

Det finns emellertid möjlighet såväl för facken som för LFV/ANS (dock inte för Alliansbolaget) att inom viss tidsfrist säga upp kollektivavtalen till upphörande i samband med verksamhetsövergången. Även om kollektivavtalen skulle sägas upp, skall emellertid Alliansbolaget fortsätta att tillämpa anställningsvillkoren i kollektivavtalen under minst ett år (pensionsrätten inklusive) – emellertid är Alliansbolaget i denna situation inte bunden av avtalet gentemot facken.

För det fall det i Alliansbolaget vid tiden för överlåtelsen redan skulle föreligga ett kollektivavtal som är tillämpligt på de anställda som övergår från LFV/ANS, skall emellertid inte tidigare gällande kollektivavtal i LFV/ANS övergå (28 § MBL första stycket, andra meningen). För det fall facken och Alliansbolaget önskar komma överens om ett nytt kollektivavtal för verksamheten som skall bedrivas i Alliansbolaget, kan det således vara en möjlighet att implementera detta nya kollektivavtal redan före själva verksamhetsövergången. Alternativt träffas ett inrangeringsavtal efter själva verksamhetsövergången till Alliansbolaget, vilket innebär att de kollektivavtal som följt med vid verksamhetsövergången upphör gälla (28 § MBL tredje stycket).

Anställda har möjlighet att motsätta sig en övergång till Alliansbolaget, och blir då fortsatt anställda i LFV/ANS trots att de arbetsuppgifter de tidigare arbetat med förts över till Alliansbolaget. För det fall övertalighet uppstår inom LFV, aktualiseras då reglerna om uppsägning på grund av arbetsbrist (se avsnitt 8.2.5

Generellt om uppsägning på grund av arbetsbrist och nedan avsnitt 8.2.8.4).

#### 8.2.8.1.2 Rörelseöverlåtelse - Alliansbolaget placeras i Danmark

För det fall Alliansbolaget placeras i Danmark, uppkommer frågan om reglerna om övergång av verksamhet (6b § LAS) är tillämpliga vid en gränsöverskridande verksamhetsövergång. För detta redogörs i avsnitt 8.2.3.5.

#### 8.2.8.2 Byte av arbetsort

Det kan bli tal om att vissa tjänster flyttas till annan ort och därigenom uppstår frågan om byte av arbetsort.

I respektive anställds anställningsavtal stadgas i vilken ort som den anställde skall arbeta. Fråga uppkommer om LFV/ANS ensidigt kan bestämma att de anställda skall arbeta från annan ort – antingen i Sverige eller i Danmark, och om så kan ske inom ramen för anställningen.

Frågan har prövats i AD 1994 nr 24 där ett Landsting ensidigt beslutade om att förflytta en anställd till en annan arbetsplats på annan ort. Den anställde bestred emellertid förflyttningen och hävdade att flytten stred mot vad parterna kommit överens om i det individuella anställningsavtalet. AD bedömde frågan just genom att särskilt tolka vad som stadgats i anställningsavtalet. Eftersom den anställdes anställningsort särskilt avtalats om genom skrivelsen i anställningsavtalet, innebär detta att förflyttning inte kunde ske mot den anställdes vilja.

Ett byte av anställningsort till ett annat land har även privatekonomiska konsekvenser för den anställde. Permanent arbete i Danmark skall enligt huvudregeln beskattas i Danmark. Även sociala förmåner förändras i samband med att arbetet utförs och beskattas i Danmark.

Mot bakgrund av ovan, är vår bedömning att en permanent förflyttning och byte av anställningsort inte kan ske utan samtycke från respektive anställd. Nya anställningsavtal måste således träffas med angivande av den nya arbetsorten.

Emellertid skall noteras att förläggning av arbetet är ett typiskt arbetsgivarbeslut. LFV/ANS kan således (efter samverkansförhandlingar) besluta att viss verksamhet från ett visst datum skall utföras från annan ort. De anställda som väljer att inte följa med vid en sådan verksamhetsflytt, riskerar att bli uppsagda på grund av arbetsbrist (se nedan avsnitt 8.2.8.4).

### 8.2.8.3 Utlåning av anställda

Utlåning av anställda i LFV/ANS till Alliansbolaget kan aktualiseras under en begränsad period.

Frågan som uppkommer kan delas upp i två delar – är det är möjligt för LFV/ANS att ensidigt anvisa en anställd att utföra arbete:

1. för annat bolag, och
2. på annan ort i Sverige eller i Danmark (beroende på vart Alliansbolaget placeras).

Frågan besvaras med beaktande av den anställdes arbetskyldighet, dvs. genom att bedöma om den anställdes tjänst härigenom "i grunden förändras".

Avseende den första frågeställningen avseende arbetskyldighet i annat bolag (1) gäller följande:

Av förarbetena till 1994 års LOA (SOU 1992:60 s 152) framgår att en tillfällig placering inte skall anses medföra att tjänstens beskaffenhet i grunden ändras.

Vidare har AD i mål där arbetskyldigheten prövats uttalat att det inte är ovanligt på arbetsmarknaden att en anställd är skyldig att rätta sig efter anvisningar från annan än den egna arbetsgivaren, utan att det för den skull skall anses ha skett något byte av arbetsgivare.

Särskilt kan nämnas AD 1996 nr 113 avseende en anställd i Postverket som av Postverket anvisats att utföra arbetsuppgifter hos Posten Sverige AB. AD ansåg att det rymdes i den anställdes arbetsuppgifter att utföra arbete åt annat bolag.

Vår bedömning är således att det ligger inom den anställdes arbetskyldighet att efter anvisningar från arbetsgivaren (såsom LFV/ANS), temporärt utföra arbete för annat bolag (såsom Alliansbolaget).<sup>3</sup>

Avseende den andra frågeställningen avseende arbetskyldighet på annan ort i Sverige eller i Danmark (2) gäller följande:

Som sagts ovan skall en tillfällig placering inte anses medföra att tjänstens beskaffenhet i grunden ändras. Vidare gäller generellt sett att en anställd måste tillgodose arbetsgivarens tillfälliga behov av att få utfört på annan arbetsort; jfr. skyldigheten att vidta tjänsteresa.

En temporär förflyttning från Sverige till Danmark, innebär inte heller att den anställda blir skattskyldig i Danmark och påverkar inte några sociala förmåner.

Förutsatt att LFV/ANS ersätter de anställda för uppkomna extra kostnader som uppkommer i samband med att arbete anvisas vid annan ort (såsom resekostnader), är vår bedömning att en temporär geografisk förflyttning inte i grunden förändrar den anställdes anställning; vad avser annan ort i Danmark gäller detta i synnerhet om utbytet rör Malmö - Köpenhamn.

<sup>3</sup> ST inom Flygledningen anser att rättsläget är oklart och reserverar sig mot denna tolkning.

En sådan temporär förflyttning – vare sig denna avser annan ort i Sverige eller i Danmark - rymms således i den anställdes arbetskyldighet, vilket innebär att LFV/ANS ensidigt skulle kunna beordra de anställda att för en begränsad tid, utföra sina arbetsuppgifter på annan ort.

Vad avser eventuell tjänstgöring i Danmark skall den nya bestämmelsen i 6d § LAS, som förväntas träda i kraft den 1 juli 2006 uppmärksammas. Enligt denna bestämmelse skall arbetsgivaren, för det fall utlandstjänstgöring aktualiseras för en längre period än en månad, informera om bl.a. tiden för utlandstjänstgöring, vilken valuta som lönen skall utbetalas i och villkoren för hemresa.

Före ett beslut om en temporär förflyttning skall samverkan ske med de avtalsbundna fackliga organisationerna.

För det fall utlåningen emellertid skulle gälla för en obestämd framtid, och den anställda således skulle tjänstgöra på annan ort i Sverige eller i Danmark på permanent basis, blir bedömningen annorlunda och i enlighet med vad som angivits ovan i avsnitt 8.2.8.2.

#### 8.2.8.4 Neddragning av personalstyrkan

Eventuellt aktualiseras neddragning av personalstyrkan. LFV/ANS har beskrivit arbetsgången vid arbetsbrist i dokumentet "Omställningsarbete i Luftfartsverket – åtgärder och förhållningssätt". Reglerna som skall följas i en arbetsbristsituation har beskrivits i avsnitt 8.2.5. I korthet skall följande iaktas:

Omplaceringsmöjligheter till en ledig befattning skall iaktas. Om lediga befattningar finns, skall den övertalige erbjudas omplacering om han/hon är "kompetent"/har "tillräckliga kvalifikationer" för tjänsten i fråga. En anställd som tackar nej till ett skäligt omplaceringserbjudande riskerar att sägas upp med saklig grund.

För det fall det inte finns någon ledig tjänst att erbjuda, aktualiseras istället turordningsreglerna. Vid uppsägning gäller enligt LAS "sist in – först ut" principen. För statligt anställda kompletteras reglerna i LAS med turordningsavtalet TurA-S. Bestämmelserna i TurA-S innebär att anställda, i en arbetsbristsituation, placeras i kretsar baserat på "i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter" hos myndigheten på "orten" där arbetsbristen finns. Inom respektive krets tillämpas sedan "sist in - först ut" principen.

En anställd som sedermera blir övertalig, kan sägas upp med iakttagande av de uppsägningstider som gäller enligt LAS och kollektivavtal (L-AVA och TA). Uppsägningstiderna varierar mellan 2-12 månader beroende på ålder och anställningstid.

Avseende kostnader i samband med en uppsägning, se Bilag 6 til Appendix 9  
Översikt kostnader i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist.

Processen genomförs efter förhandlingar/samverkan mellan LFV/ANS och de avtalsbundna fackliga organisationerna.

#### 8.2.8.5 Förflyttning av anställda till annan juridisk person

Förflyttning av anställda till annan juridisk person kan aktualiseras för medarbetare – dock inte för operativa flygledare som skall vara fortsatt anställda i LFV/ANS.



För det fall en viss avdelning skulle förflyttas, klassificeras detta troligen som en "övergång av del av verksamhet", vilket då innebär en rätt för de anställda att följa med vid verksamhetsövergången till Alliansbolaget (se avsnitt 8.2.3 och ovan avsnitt 8.2.8.1 Övergång av verksamhet).

För det fall Alliansbolaget placeras i Danmark, uppkommer frågan om reglerna om övergång av verksamhet (6b § LAS) är tillämpliga vid en gränsöverskridande verksamhetsövergång. För detta redogörs i avsnitt 8.2.3.5.

#### 8.2.8.6 Förändringar av arbetsuppgifter

Vissa mindre förändringar av arbetsuppgifterna som kan aktualiseras torde rymmas inom ramen för de anställdas arbetskyldighet, och kan således ensidigt anvisas av LFV/ANS efter det att samverkan skett (se avsnitt 8.2.4).

#### 8.2.8.7 Förändring av anställningsvillkor

Vid en övergång av verksamhet har de anställda en principiell rätt att övergå på oförändrade villkor, se ovan avsnitt 8.2.8.1.

Emellertid kan en viss harmonisering ske efter själva övergången till Alliansbolaget. En förändring av anställningsvillkor kan bland annat innefatta förändring av anställningsuppgifter, och en sådan förändring kan ske i enlighet med ovan punkten 8.2.8.6. Harmonisering kan även ske genom att Alliansbolaget och facken träffar ett s.k. inrangeringsavtal (28 § MBL tredje stycket).

För ytterligare information se Bilag 5 til Appendix 9 Översikt berörda medarbetare inom LFV/ANS och anställningsvillkor och Bilag 6 til Appendix 9 Översikt kostnader i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist.

### 8.3 Skat og social sikring

## NUAC Programme

### HR Aspects

## Skat og social sikring

<b>8.3.1 GENERELT OM FLYTNING AF ARBEJDSSTED PÅ TVÆRS AF ØRESUND .....</b>	<b>68</b>
<b>8.3.2 FLYTNING AF ARBEJDSSTED FRA DANMARK TIL SVERIGE.....</b>	<b>69</b>
8.3.2.1 ENKELTSTÅENDE FORRETNINGSREJSER .....	69
8.3.2.2 KORTVARIGE ARBEJDSOPHOLD (0-6 MÅNEDER) .....	69
8.3.2.3 ARBEJDSOPHOLD AF 6-12 MÅNEDERS VARIGHED .....	70
8.3.2.4 LÆNGEREVARENDE OG PERMANENTE ARBEJDSOPHOLD .....	71
<b>8.3.3 FLYTNING AF ARBEJDSSTED FRA SVERIGE TIL DANMARK.....</b>	<b>71</b>
8.3.3.1 ENKELTSTÅENDE FORRETNINGSREJSER .....	71
8.3.3.2 KORTVARIGE ARBEJDSOPHOLD (0-6 MÅNEDER) .....	72
8.3.3.3 ARBEJDSOPHOLD AF 6-12 MÅNEDERS VARIGHED .....	72
8.3.3.4 LÆNGEREVARENDE OG PERMANENTE ARBEJDSOPHOLD .....	72
<b>8.3.4 ARBEJDE I BÅDE DANMARK OG SVERIGE .....</b>	<b>72</b>
<b>8.3.5 VIRTUELT SCENARIUM .....</b>	<b>73</b>
8.3.5.1 SPECIELLE REGLER FOR OFFENTLIGT ANSATTE.....	74
<b>8.3.6 NUAC SKÅNE SCENARIET .....</b>	<b>75</b>
8.3.6.1 SPECIELLE REGLER FOR OFFENTLIGT ANSATTE.....	77
<b>8.3.7 MERGER SCENARIET .....</b>	<b>77</b>

I forbindelse med NUAC-projektet skal denne rapport samt de to baggrundsrapporter belyse konsekvenser og optimeringsmuligheder for arbejdsgiver og medarbejdere ved eventuelt arbejde på tværs af Øresund.

Til brug for dette har vi udarbejdet 2 detaljerede - og generelle - rapporter om konsekvenserne af, at en medarbejder udsendes til at arbejde i henholdsvis Sverige eller Danmark, indeholdende matrix/skema, illustrative konsekvensberegninger mv. Disse rapporter er udarbejdet på en sådan måde, at de både kan anvendes som et værktøj i beslutningsprocessen og i forbindelse med den egentlige implementering af den valgte struktur. Baggrundsrapporterne har primært fokus på reglerne for medarbejdere ansat af A/S'er eller AB'er, men reglerne for offentligt ansatte kommenteres ligeledes. (Se Bilag 7 til Appendix 9 Beskatningsforhold m.v. ved arbejde i Danmark og Bilag 8 til Appendix 9 Beskatningsforhold m.v. ved arbejde i Sverige.) Se også oversigterne i Bilag 9-11 til Appendix 9.

Nedenfor følger en overordnet beskrivelse af konsekvenser og muligheder til brug for den videre beslutningsproces. Beskrivelsen indledes med en overordnet beskrivelse af relevante problemstillinger, hvorefter problemstillingerne sammenholdes med de enkelte strukturmodeller.

### **8.3.1 Generelt om flytning af arbejdssted på tværs af Øresund**

Fælles for de forskellige strukturmodeller er, at de alle i større eller mindre grad vil medføre flytning af arbejdssted på tværs af Øresund af permanent eller midlertidig karakter.

De skattemæssige problemstillinger i forbindelse med flytning af arbejdssted på tværs af Øresund er som udgangspunkt mere komplicerede end flytning af arbejdssted til andre lande i verden. Årsagen til dette er, at den nordiske dobbeltbeskatningsoverenskomst er forskellig fra næsten alle andre, idet lempelsesreglerne i en dobbeltbeskatningssituation kan være forskellige afhængigt af, om medarbejderen er socialt sikret i arbejdsgiverlandet eller bopælslandet. Specielt mellem Danmark og Sverige er der desuden indgået en "grænsegænger aftale", som er en overbygning til den nordiske dobbeltbeskatningsaftale.

De komplekse regler medfører, at det i flere situationer er muligt at vælge forskellige skattemæssige løsninger for medarbejderne.

Ud over de skattemæssige problemstillinger i forhold til den nordiske dobbeltbeskatningsoverenskomst gælder en række nationale regler, efter hvilke medarbejderne har mulighed for at vælge forskellige beskatningsformer i henholdsvis Danmark og Sverige. Der gælder desuden forskellige regler afhængigt af den valgte strukturløsning.

Vi har nedenfor beskrevet muligheder og konsekvenser ved henholdsvis arbejde i Danmark og i Sverige samt ved arbejde i begge lande. Beskrivelsen skal give et overordnet overblik, hvorfor der henvises til de 2 detaljerede rapporter for nærmere oplysninger om forudsætninger mv.

Da vi har forstået, at der som udgangspunkt vil være tale om flytning af arbejdssted for medarbejdere ansat i A/S- eller AB-selskaber, er fokus lagt på reglerne for medarbejdere ansat i sådanne, men idet der også kan blive tale om flytning af offentligt ansatte medarbejdere, kommenteres reglerne for offentligt ansatte ligeledes i afsnittet "Specielle regler for offentligt ansatte" under scenarierne. Reglerne om

beskatning af henholdsvis privat og offentligt ansatte kan således potentielt være forskellige afhængig af de konkrete omstændigheder. Overvejelserne i de følgende tre afsnit gælder for medarbejdere ansat af et AB eller A/S (dvs. hvor der ikke er tale om deciderede offentligt ansatte medarbejdere).

### **8.3.2 Flytning af arbejdssted fra Danmark til Sverige**

Så længe medarbejderen er bosiddende i Danmark, vil medarbejderen være fuldt skattepligtig til Danmark af sin globale indkomst og formue, dvs. indtægter fra såvel danske som udenlandske kilder.

Hvis medarbejderen er skattepligtig i både Danmark og Sverige, vil den nordiske dobbeltbeskatningsaftale afgøre, hvorledes skatten skal fordeles mellem de to lande. Dette forhold afhænger blandt andet af, hvem arbejdet udføres for og varigheden af opholdet i Sverige.

Skattepligt til Sverige indtræder, hvis medarbejderen regelmæssigt opholder sig i Sverige i en periode på 6 måneder (fuld skattepligt), eller hvis medarbejderen modtager indkomst fra en svensk arbejdsgiver (begrænset skattepligt).

#### **8.3.2.1 Enkeltstående forretningsrejser**

Enkeltstående forretningsrejser i Sverige for en dansk arbejdsgiver vil normalt ikke medføre, at medarbejderen bliver skattepligtig i Sverige, jf. afsnit 4.1 i baggrundsrapporterne.

#### **8.3.2.2 Kortvarige arbejdsophold (0-6 måneder)**

Ved arbejde i Sverige af lidt længere varighed (1 uge til 6 måneder) vil lønindkomsten være skattepligtig i Sverige, hvis arbejdet udføres for en svensk arbejdsgiver, jf. afsnit 4.2 i baggrundsrapporterne. For så vidt angår arbejde i begge lande samtidig, henvises til afsnittet nedenfor om arbejde i både Danmark og Sverige samtidig.

Da det forudsættes, at medarbejderen bevarer sin bopæl i Danmark, vil medarbejderen tillige være skattepligtig til Danmark. Danmark vil som hovedskattelands give lempelse i medarbejderens danske skat, for den svenske skat, der er betalt af den del af indkomsten, der er beskattet i Sverige, jf. den nordiske dobbeltbeskatningsoverenskomst.

Lempelsen i den danske skat kan ske efter 2 forskellige principper:

- Lempelse efter creditmetoden.
- Lempelse efter exemptionsmetoden.

Hvis medarbejderen er omfattet af det sociale sikringssystem i Danmark, vil lempelsen ske efter creditmetoden, hvorved medarbejderens samlede skat vil være uændret i forhold til en normal dansk beskatning. Det vil imidlertid være muligt at fradrage udgifter, som relaterer til udsendelsen, ligesom arbejdsgiver har mulighed for at udbetale godtgørelse for kørsel, kost og logi.

Hvis medarbejderen er omfattet af det sociale sikringssystem i Sverige, vil lempelsen ske efter exemptionsmetoden, hvorved den i Sverige betalte skat vil være en endelig skat, for så vidt angår medarbejderens lønindkomst.

Hvorvidt medarbejderen bliver omfattet af dansk eller svensk social sikring afhænger af, hvor arbejdet udføres. Hvis arbejdet alene udføres i Sverige, vil medarbejderen som udgangspunkt være omfattet af svensk social sikring. Hvis medarbejderen imidlertid udfører en del af arbejdet fra Danmark (eksempelvis ved hjemmearbejde én dag om ugen), er det imidlertid muligt at vælge dansk social sikring. På samme måde kan medarbejderen ved en udstationering med op til 3 års varighed vælge at forblive omfattet af dansk social sikring. Det skal her bemærkes, at der er vedtaget forslag om ændring af EF-forordningen om social sikring, men at gennemførelses tidspunktet for den nye forordning endnu ikke er fastlagt.

For mange medarbejdere vil det – ud fra et skattemæssigt synspunkt – være en fordel at komme på svensk social sikring, hvis de kan opnå beskatning i Sverige jf. den såkaldte SINK-beskatning (25% skat på lønindkomst uden fradragmuligheder). SINK-beskatning vil som udgangspunkt kunne opnås for medarbejdere, som maksimalt overnatter 1-2 dage om ugen i Sverige, jf. afsnit 8.2 i rapporten om arbejde i Sverige.

Det samlede regnestykke er imidlertid mere kompliceret, da det forhold, at medarbejdere overgår til svensk social sikring, medfører en forøget udgift til sociale bidrag for arbejdsgiveren. Under svensk social sikring skal arbejdsgiver bidrage til svensk social sikring med et beløb, svarende til 32,28% af den samlede lønindkomst. Til sammenligning udgør arbejdsgivers bidrag til dansk social sikring typisk ca. 5.000 DKK om året.

Som følge af de høje arbejdsgiverbidrag til svensk social sikring ses det ofte, at virksomheder, som udsender medarbejdere fra Danmark til Sverige, aftaler en lavere lønindkomst.

Hvorvidt dansk social sikring og dansk skatteniveau samlet set er mere favorabelt end svensk social sikring og 25% SINK-beskatning afhænger af den enkelte medarbejders indkomst- og fradragforhold. Uden hensyntagen til personlige fradragforhold vil det normalt bedst kunne svare sig at blive socialt sikret i Sverige, når den månedlige indkomst overstiger ca. 34.000 DKK. Det skal bemærkes, at afskaffelsen af SINK-beskatningen i Sverige har været drøftet i tidligere år uden resultat. For nærværende er der ingen konkrete drøftelser om afskaffelse af SINK-beskatningen.

Ud over de direkte økonomiske konsekvenser medfører flytning af social sikringsland en række andre konsekvenser med hensyn til pension, dagpenge mv., jf. afsnit 7.5 i baggrundsrapporterne.

#### 8.3.2.3 Arbejdsophold af 6-12 måneders varighed

Ved en udsendelse på mellem 6 og 12 måneder til Sverige, vil medarbejderen på samme måde fortsat være fuldt skattepligtig til Danmark, idet det forudsættes, at bopælen i Danmark bevares, jf. afsnit 5 i baggrundsrapporterne. På grund af udsendelsens varighed vil Danmark være hovedskattelands og dermed skulle lempe for eventuelt betalt skat i Sverige.

Sverige har, jf. den nordiske dobbeltbeskatningsoverenskomst, ret til at beskatte medarbejderens lønindkomst for arbejde udført i Sverige, hvis dette udføres for en svensk arbejdsgiver, eller hvis opholdet overstiger 183 dage i en løbende 12-måneders periode. På samme måde som ved udsendelser på 1 uge til 6 måneders varighed skal Danmark give lempelse efter credit- eller exemptionsmetoden.



Idet opholdet i Sverige overstiger 6 måneder, vil det eventuelt være muligt at anvende en særlig dansk lempelsesregel (Ligningslovens § 33A), efter hvilken det er muligt at opnå exemptionlempelse samtidig med dansk social sikring. Det vil dog som udgangspunkt ikke være muligt på samme tid at opnå SINK-beskatning i Sverige og lempelse efter Ligningslovens § 33A, idet begge regler indeholder betingelser om begrænset ophold i henholdsvis arbejdslandet og bopælslandet. Ligningslovens § 33A kan imidlertid med fordel anvendes sammen med enten normal beskatning eller ekspertbeskatning i Sverige, jf. afsnit 5.1 i rapporten om arbejde i Sverige.

#### 8.3.2.4 Længerevarende og permanente arbejdsophold

Ved en længerevarende eller permanent udsendelse til Sverige vil det være muligt at blive skattemæssigt hjemmehørende i Sverige (ved flytning af den primære bolig) eller at lade den fulde danske skattepligt ophøre (ved opgivelse af den danske bolig), jf. afsnit 6 i baggrundsrapporterne.

I begge tilfælde skal den svenske lønindkomst ikke længere selvangives i Danmark. Det er herefter muligt at opnå en kombination af den generelt lavere svenske beskatning og de lave danske sociale afgifter.

Ved flytning af den primære bopæl er det dog kun muligt at forblive omfattet af dansk social sikring, når der er tale om en udstationering af maksimalt 3 års varighed.

I Sverige vil lønindkomsten blive beskattet efter et af nedenstående regelsæt:

- Normal beskatning (lidt lavere end dansk niveau).
- SINK-beskatning (fast beskatning på 25%).
- Ekspertbeskatning (nedslag i grundlaget for beskatning på 25%).

Det kan som regel bedst svare sig at lade sig beskatte efter reglerne om SINK-beskatning eller alternativt ekspertbeskatningen, jf. afsnit 8.3 i rapporten om arbejde i Sverige.

#### **8.3.3 Flytning af arbejdssted fra Sverige til Danmark**

Så længe medarbejderen er bosiddende i Sverige, vil medarbejderen være fuldt skattepligtig til Sverige af sin globale indkomst og formue, dvs. indtægter fra såvel svenske som udenlandske kilder.

På samme måde som for medarbejdere, der skal arbejde i Sverige, vil den nordiske dobbeltbeskatningsaftale afgøre, hvorledes skatten skal fordeles mellem de to lande, hvis der opstår en dobbeltbeskatningssituation ved arbejde i Danmark.

Ved arbejde i Danmark indtræder fuld skattepligt, hvis medarbejderen opholder sig i Danmark i en periode på mindst 6 måneder, eller hvis medarbejderen får bolig til rådighed i Danmark.

##### 8.3.3.1 Enkeltstående forretningsrejser

Enkeltstående forretningsrejser i Danmark for en svensk arbejdsgiver vil normalt ikke medføre, at medarbejderen bliver skattepligtig i Danmark, jf. afsnit 4.1 i baggrundsrapporterne.

#### 8.3.3.2 Kortvarige arbejdsophold (0-6 måneder)

Ved arbejde i Danmark af lidt længere varighed (1 uge til 6 måneder) vil lønindkomsten være skattepligtig i Danmark, hvis arbejdet udføres for en danske arbejdsgiver, jf. afsnit 4.2 i baggrundsrapporterne. Ved arbejde i begge lande samtidig henvises til afsnittet nedenfor om arbejde i både Danmark og Sverige samtidig.

Når Danmark i overensstemmelse med den nordiske dobbeltbeskatningsoverenskomst har retten til at beskattede lønindtægt for arbejde udført i Danmark, så medregner Sverige ikke denne lønindtægt i den svenske skatteberegning. Med andre ord ser Sverige helt bort fra indtægten i den svenske skatteberegning.

Det vil som udgangspunkt være muligt at fradrage udgifter i den danske indkomstskat, som relaterer til udsendelsen, ligesom arbejdsgiver har mulighed for at udbetale skattefri godtgørelse for forøgede leveomkostninger.

Medarbejderen vil som udgangspunkt være omfattet af dansk social sikring, når der alene udføres arbejde i Danmark i en periode. Er visse betingelser opfyldt, vil medarbejderen dog fortsat være omfattet af svensk social sikring, hvilket samlet set ikke er nogen økonomisk fordel på grund af de høje svenske sociale afgifter.

#### 8.3.3.3 Arbejdsophold af 6-12 måneders varighed

Ved en udsendelse på mellem 6 og 12 måneder til Danmark, vil medarbejderen fortsat være fuldt skattepligtig til Sverige, idet det forudsættes, at den udsendte bibeholder sin bopæl i Sverige, jf. afsnit 5 i baggrundsrapporterne. På grund af udsendelsens varighed vil Sverige være hovedskatteland og dermed skulle læmpe for eventuelt betalt skat i Danmark.

På samme måde som ved kortere udsendelser medregner Sverige imidlertid ikke lønindtægt for arbejde udført i Danmark (for en dansk arbejdsgiver) i den svenske skatteberegning.

#### 8.3.3.4 Længerevarende og permanente arbejdsophold

Ved en udsendelse for en længere periode til en dansk arbejdsgiver eller ved en permanent ansættelse ved en dansk arbejdsgiver, vil indkomst, som Danmark har beskatningsretten til efter dobbeltbeskatningsoverenskomsten, heller ikke blive medregnet i den svenske skatteberegning og hermed ikke beskattet i Sverige, jf. afsnit 6 i baggrundsrapporterne.

I Danmark vil lønindkomsten blive beskattet efter et af nedenstående regelsæt:

- Normal beskatning.
- Normal begrænset beskatning (ca. samme niveau som normal beskatning).
- Arbejdsudlejeskatning (fast beskatning på 30%).
- Ekspertordningen (fast beskatning på 25%).

#### **8.3.4 Arbejde i både Danmark og Sverige**

For medarbejdere, der skal udføre arbejde både i Danmark og Sverige, gælder særlige regler.

Medarbejdere med bopæl og skattemæssigt hjemmehjør (jf. afsnit 6.2 i baggrundsrapporterne) i Danmark er skattepligtige af den globale indkomst i Danmark. Hvis medarbejderne udfører en del af deres arbejde i Sverige (for en svensk arbejdsgiver), vil denne del være skattepligtig i Sverige. Som udgangspunkt vil beskatning kunne ske efter SINK-beskatningen. Den resterende del af lønnen for arbejde udført i Danmark vil blive beskattet i Danmark.

Hvis mindst 50% af arbejdet udføres i Sverige, og medarbejderen kun udfører arbejde for en svensk arbejdsgiver, vil Sverige under visse betingelser kunne beskatte hele indkomsten også den del, der er for arbejde udført i Danmark.

I Danmark vil medarbejderen opnå lempelse efter enten exemptions- eller creditmetoden. Lempelsesformen afhænger af, om medarbejderen er omfattet af dansk eller svensk social sikring.

Ved arbejde for både en dansk og svensk arbejdsgiver, vil den sociale sikring være dansk, hvorved den endelige skat bliver uændret i forhold til almindelig dansk skat som følge af lempelse efter creditmetoden, jf. afsnit 7.2 i baggrundsrapporterne.

Medarbejdere med bopæl og skattemæssigt hjemmehjør i Sverige er skattepligtige af den globale indkomst i Sverige. Hvis medarbejderne udfører en del af arbejdet i Danmark (for en dansk arbejdsgiver), vil denne del være skattepligtig i Danmark, mens resten beskattes i Sverige.

Medarbejderen vil som begrænset skattepligtig til Danmark kunne opnå fradrag i den skattepligtige indkomst for renteudgift mv., hvis 75% af indkomsten kommer til beskatning i Danmark. Hvis mindst 50% af arbejdet udføres i Danmark, og medarbejderen kun udfører arbejde for en dansk arbejdsgiver, vil Danmark under visse betingelser kunne beskatte hele indkomsten, det vil sige også for arbejde udført i Sverige.

Idet Sverige i den svenske skatteberegning ikke medregner indkomst for arbejde udført i Danmark for en dansk arbejdsgiver, vil der ske en egentlig splitbeskatning, for eksempel hvis mindre end 50% af arbejdet udføres i Danmark, eller såfremt der både arbejdes for såvel en dansk og som en svensk arbejdsgiver.

En sådan splitbeskatning er attraktiv for medarbejderne, idet de har bundfradrag ved beregning af marginalskatterne i begge lande, hvorved den samlede skat alt andet lige bliver lavere – især for højtlønnede medarbejdere.

### **8.3.5 Virtuelt scenarium**

Ved et "virtuelt scenarium" indgås en strategisk alliance mellem Naviair og Luftfartsverket. I forbindelse hermed etableres et "allianceselskab" ejet af de 2 enheder.

Vi forudsætter først nedenfor, at dette selskab etableres som et AB eller et A/S, samt at en del af det administrative personel overflyttes til dette selskab. Med hensyn til skat og social sikring vil det, som udgangspunkt ikke have nogen betydning for de medarbejdere, som ikke skifter arbejdsland.

For de medarbejdere, som helt eller delvist flytter arbejdsland, vil der imidlertid ske ændringer i den skattemæssige situation samt evt. med hensyn til social sikring.

Hvis selskabet etableres i Sverige, vil medarbejdere, som er bosat i Sverige, som udgangspunkt være omfattet af svensk social sikring og svensk skat.

For de medarbejdere, som vil pendle mellem Danmark og Sverige, og som har bopæl i Danmark, vil det som udgangspunkt være muligt at opnå 25% SINK-beskatning i Sverige. Overgang til svensk social sikring medfører imidlertid en ekstra betaling af arbejdsgiverafgifter til svensk social sikring på 32,28% af lønnen.

Ud fra en samlet betragtning kan det for nogle medarbejdere med en lidt lavere løn bedre svare sig at forblive omfattet af dansk social sikring, hvilket eventuelt kan opnås ved hjemmearbejde.

Ved flytning til Sverige er det eventuelt muligt at blive omfattet af ekspertbeskatning i Sverige (reduktion i skattegrundlaget).

Hvis selskabet *etableres i Danmark* vil medarbejdere, som er bosat i Sverige, og som skal udføre arbejde i Danmark, som udgangspunkt overgå til dansk social sikring og dansk skat. Denne løsning er ikke altid at foretrække, idet dansk skat generelt er lidt højere end svensk skat, samt idet at medarbejdere under dansk social sikring ikke optjener retten til den noget højere pension i Sverige.

Ved flytning til Danmark er det eventuelt muligt at blive omfattet af ekspertbeskatning i Danmark (25%-beskatning).

På samme måde som for medarbejdere, der bliver ansat i Sverige, er det muligt at forblive omfattet af sit hjemlands sociale sikring. Grundet de høje afgifter i Sverige, er dette imidlertid ikke nødvendigvis nogen gunstig løsning – samlet set. Af samme årsag bør det gøres klart, om medarbejderne skal overgå til dansk social sikring eller ej, og om der bør ansøges om dispensation for hjemmearbejde, hvis dette er aktuelt.

Det kan i stedet overvejes - helt eller delvist - at anvende den reducerede udgift til sociale bidrag til at kompensere medarbejderne i form af højere løn i forbindelse med overgang fra svensk til dansk skat og social sikring.

Ved flytning af medarbejdere på tværs af landegrænser er det ligeledes vigtigt at sikre, at pensionsordningen for medarbejderne fortsat er den mest hensigtsmæssige, jf. afsnit 9.1 i baggrundsrapporterne.

Bliver der i dette scenario tale om flytning af offentligt ansatte medarbejdere, gælder der særlige regler.

#### 8.3.5.1 Specielle regler for offentligt ansatte

Der gælder specielle regler for offentligt ansatte medarbejdere, der udfører arbejde i et andet land end det land, hvor deres arbejdsgiver har hjemsted.

Dobbeltbeskatningsoverenskomsten mellem Danmark og Sverige har således for offentligt ansatte fastlagt, at det som hovedregel er det land, hvorfra lønindkomsten udbetales, der har beskatningsretten til lønindkomsten, jf. afsnit 6.3 i baggrundsrapporterne. En medarbejder ansat af Naviair vil således som udgangspunkt være skattepligtig til Danmark af arbejde udført fysisk i Sverige, når medarbejderen får udbetalt sin løn fra Danmark.

I forhold til fordelingen af beskatningsretten mellem Danmark og Sverige, jf. dobbeltbeskatningsoverenskomsten, og spørgsmålet om der er tale om en offentlig ansat eller ej i overenskomstens forstand, kan der blandt andet lægges vægt på følgende:

- om Allianceselskabet er oprettet ved lov eller i henhold til lov, og om lovgivningen må forstås således, at Allianceselskabet er en offentlig forvaltningsmyndighed, eller
- om Allianceselskabet tildeles ressourcer (penge og personale) via driftsbevilling på statens finanslov eller via en bevilling på de (amts) kommunale budgetter, hvor bevillingen er opført enten under overskriften "egne" institutioner eller underskriften "andre offentlige myndigheder".

Hvis strukturændringerne i dette scenario medfører overgang til A/S eller A/B, vil arbejde og udsendelser fra disse selskaber dog som hovedregel skulle behandles efter de almindelige regler beskrevet ovenfor og i baggrundsrapporterne. Det er også de almindelige regler, der som hovedregel skal anvendes, hvis medarbejderens løn mv. udbetales for arbejde i forbindelse med en "virksomhed" af "privat tilsnit", som Naviair og LFV/ANS driver sammen.

Offentligt ansatte medarbejdere er desuden som hovedregel omfattet af det sociale sikringsystem i det land, i hvis offentlige institution medarbejderen er ansat. Ansatte i det nuværende Naviair eller LFV/ANS vil således som hovedregel være omfattet af disse regler og hermed omfattet af henholdsvis dansk og svensk social sikring. Ansatte, som overgår til et A/S eller AB, vil i denne forbindelse som udgangspunkt ikke længere kunne anses for at være offentligt ansatte, jf. afsnit 7.3 i baggrundsrapporterne, og vil derfor være omfattet af de almindelige regler for social sikring beskrevet ovenfor. Det samme vil potentielt gælde for medarbejdere, der overgår til at arbejde for et Allianceselskab, afhængig af Allianceselskabets endelige udformning.

Idet den endelige udformning af et Allianceselskab ikke er klarlagt endnu, er det på nuværende tidspunkt ikke muligt at fastlægge de personskattemæssige og social sikringsmæssige konsekvenser af oprettelsen af et Allianceselskab. Det skal her særligt bemærkes, at medarbejdere, der som udgangspunkt er offentligt ansatte, efter en konkret vurdering af det endelige set-up kan blive omfattet af enten de almindelige regler beskrevet ovenfor (helt eller delvist) eller alternativt af reglerne for offentligt ansatte.

Sammenfattende vil en konkret vurdering, når det endelige set-up er på plads, være påkrævet, idet den endelige kvalificering i forhold til skat og social sikring, især når der er tale om offentligt ansatte medarbejdere, afhænger af konstruktionens konkrete og endelige udformning.

### **8.3.6 NUAC Skåne scenariet**

I overensstemmelse med vores forståelse vil der i dette scenarium blive etableret et operativt driftsselskab (AB), men derudover vil den nuværende konstruktion blive bevaret.

Idet selskabet vil være repræsenteret i både Danmark og Sverige, bør det overvejes, hvorvidt arbejdets omfang i det land, hvor selskabet ikke er registreret, medfører at fast driftssted. I så fald synes dette scenarium at ligne "Mergerscenariet".

På samme måde som ved det virtuelle scenarium vil dette scenarium som udgangspunkt ikke have nogen betydning for de medarbejdere, som ikke skifter arbejdsland, for så vidt angår skat og social sikring.

For de medarbejdere, som helt eller delvist flytter arbejdsland, og som er ansat af et AB eller dets faste driftssted i Danmark, vil der imidlertid ske ændringer i den skattemæssige situation samt evt. med hensyn til social sikring.

Ved etablering af et AB i Sverige, vil medarbejdere, som er bosat i Sverige, som udgangspunkt være omfattet af svensk social sikring og svensk skat.

For de medarbejdere, som vil pendle mellem Danmark og Sverige, og som har bopæl i Danmark, vil det som udgangspunkt være muligt at opnå 25% SINK-beskatning i Sverige. Overgang til svensk social sikring medfører imidlertid en ekstra betaling af arbejdsgiverafgifter til svensk social sikring på 32,28% af lønnen.

Ud fra en samlet betragtning kan det for nogle medarbejdere med en lidt lavere løn bedre svare sig at forblive omfattet af dansk social sikring, hvilket kan opnås ved enten hjemmearbejde eller i forbindelse med en midlertidig udstationering i stedet for en lokalansættelse.

Ved flytning til Sverige er det eventuelt muligt at blive omfattet af ekspertbeskatning i Sverige (reduktion i skattegrundlaget). Sammenholdt med en udstationering og dermed dansk social sikring kan der på denne måde opnås en ganske gunstig skattemæssig situation.

For så vidt angår medarbejdere, der skal arbejde i Danmark for et dansk fast driftssted, vil medarbejdere, som er bosat i Sverige, og som skal udføre arbejde i Danmark, som udgangspunkt overgå til dansk social sikring og dansk skat. Denne løsning er ikke altid at foretrække, idet dansk skat generelt er lidt højere end svensk skat, samt at medarbejdere under dansk social sikring ikke optjener retten til den noget højere pension i Sverige.

Ved bolig og fuld skattepligt til Danmark er det eventuelt muligt at blive omfattet af ekspertbeskatning i Danmark (25%-beskatning).

På samme måde som for medarbejdere, der bliver ansat i Sverige, er det muligt at forblive omfattet af sit hjemlands sociale sikring, det vil sige svensk social sikring. Grundet de høje afgifter i Sverige, er dette imidlertid ikke nødvendigvis nogen gunstig løsning – samlet set. Af samme årsag bør det gøres klart, om medarbejderne skal overgå til dansk social sikring eller ej, og om der bør ansøges om dispensation for hjemmearbejde, hvis dette er aktuelt.

Det kan i stedet overvejes - helt eller delvist - at anvende den reducerede udgift til sociale bidrag til at kompensere medarbejderne i form af højere løn i forbindelse med overgang fra svensk til dansk skat og social sikring.

Ved flytning af medarbejdere på tværs af landegrænser er det ligeledes vigtigt at sikre, at pensionsordningen for medarbejderne fortsat er den mest hensigtsmæssige, jf. afsnit 9.1 i baggrundsrapporterne.

Bliver der i dette scenario tale om flytning af offentligt ansatte medarbejdere, gælder der særlige regler.



### 8.3.6.1 Specielle regler for offentligt ansatte

Der gælder specielle regler for offentligt ansatte medarbejdere, der udfører arbejde i et andet land end det land, hvor deres arbejdsgiver har hjemsted.

Dobbeltbeskatningsoverenskomsten mellem Danmark og Sverige har således for offentligt ansatte fastlagt, at det som hovedregel er det land, hvorfra lønindkomsten udbetales, der har beskatningsretten til lønindkomsten, jf. afsnit 6.3 i baggrundsrapporterne. En medarbejder ansat af Naviair vil således som udgangspunkt være skattepligtig til Danmark af arbejde udført fysisk i Sverige, når medarbejderen får udbetalt sin løn fra Danmark.

I forhold til fordelingen af beskatningsretten mellem Danmark og Sverige, jf. dobbeltbeskatningsoverenskomsten, og spørgsmålet om der er tale om en offentlig ansat eller ej i overenskomstens forstand, kan der blandt andet lægges vægt på følgende:

- om institutionen er oprettet ved lov eller i henhold til lov, og at lovgivningen må forstås således, at institutionen er en offentlig forvaltningsmyndighed, eller
- om institutionen tildeles ressourcer (penge og personale) via driftsbevilling på statens finanslov eller via en bevilling på de (amts) kommunale budgetter, hvor bevillingen er opført enten under overskriften "egne" institutioner eller underskriften "andre offentlige myndigheder".

Hvis strukturændringerne i dette scenario medfører overgang til A/S eller A/B ansættelser, vil arbejde og udsendelser fra disse selskaber dog som hovedregel skulle behandles efter de almindelige regler beskrevet ovenfor og i baggrundsrapporterne. Disse regler vil som hovedregel også skulle anvendes, hvis medarbejderens løn med videre udbetales for arbejde i forbindelse med en "virksomhed" af "privat tilsnit", som Naviair og LFV/ANS driver sammen.

Offentligt ansatte medarbejdere er desuden som hovedregel omfattet af det sociale sikringsystem i det land, i hvis offentlige institution medarbejderen er ansat. Ansatte i det nuværende Naviair eller LFV/ANS vil således som hovedregel være omfattet af disse regler og hermed omfattet af henholdsvis dansk og svensk social sikring. Ansatte, som overgår til et A/S eller AB, vil i denne forbindelse som udgangspunkt ikke længere kunne anses for at være offentligt ansatte, jf. afsnit 7.3 i baggrundsrapporterne, og vil derfor være omfattet af de almindelige regler for social sikring beskrevet ovenfor.

Sammenfattende vil en konkret vurdering, når det endelige set-up er på plads, være påkrævet, idet den endelige kvalificering i forhold til skat og social sikring, især når der er tale om offentligt ansatte medarbejdere, afhænger af konstruktionens konkrete og endelige udformning. Det skal her særligt bemærkes, at medarbejdere, der i udgangspunkt er offentligt ansatte, efter en konkret vurdering af det endelige set-up kan blive omfattet af enten de almindelige regler beskrevet ovenfor (helt eller delvist) eller alternativt af reglerne for offentligt ansatte.

### 8.3.7 Merger scenariet

Vi forstår, at man i dette scenarium vil etablere et samlet NUAC AB med ejerskab af operative driftsselskaber i Danmark og Sverige og at disse driftsselskaber vil være i form af et AB og et A/S. Vi forudsætter, at der i dette scenario ikke vil være tale om flytning medarbejdere ansat af det offentlige.

På samme måde som ved de øvrige scenarier vil det, for så vidt angår skat og social sikring, som udgangspunkt ikke have nogen betydning for de medarbejdere, som ikke skifter arbejdsland.

For de medarbejdere, som helt eller delvist flytter arbejdsland, vil der imidlertid ske ændringer i den skattemæssige situation, samt evt. med hensyn til social sikring.

For så vidt angår arbejde for NUAC AB i Sverige, vil medarbejdere, som er bosat i Sverige, som udgangspunkt være omfattet af svensk social sikring og svensk skat.

For de medarbejdere, som vil pendle mellem Danmark og Sverige, og som har bopæl i Danmark, vil det som udgangspunkt være muligt at opnå 25% SINK-beskatning i Sverige. Overgang til svensk social sikring medfører imidlertid en ekstra betaling af arbejdsgiverafgifter til svensk social sikring på 32,28% af lønnen.

Ud fra en samlet betragtning kan det for nogle medarbejdere med en lidt lavere løn bedre svare sig at forblive omfattet af dansk social sikring, hvilket kan opnås ved enten hjemmearbejde eller i forbindelse med en midlertidig udstationering i stedet for en lokalansættelse.

Ved flytning til Sverige er det eventuelt muligt at blive omfattet af ekspertbeskatning i Sverige (reduktion i skattegrundlaget). Sammenholdt med en udstationering og dermed dansk social sikring kan der på denne måde opnås en ganske gunstig skattemæssig situation.

Ved arbejde for NUAC A/S i Danmark vil medarbejdere, som er bosat i Sverige, og som skal udføre arbejde i Danmark, som udgangspunkt overgå til dansk social sikring og dansk skat. Denne løsning er ikke altid at foretrække, idet dansk skat generelt er lidt højere end svensk skat, samt at medarbejdere under dansk social sikring ikke optjener retten til den noget højere pension i Sverige.

Der er imidlertid forskelle muligheder for at opnå en lavere skat. Eksempelvis kan medarbejderne eventuelt anvende de danske regler om arbejdsudleje og dermed opnå en 30% beskatning. Arbejdsudlejereglerne kan imidlertid ikke anvendes ved en permanent ansættelse i Danmark eller ved en langvarig udstationering, jf. afsnit 8.3 i "beskatningsforhold mv. ved arbejde i Danmark".

Ved flytning til Danmark er det eventuelt muligt at blive omfattet af ekspertbeskatning i Danmark (25%-beskatning).

På samme måde som for medarbejdere, der bliver ansat i Sverige, er det muligt at forblive omfattet af sit hjemlands sociale sikring. Grundet de høje afgifter i Sverige, er dette imidlertid ikke nødvendigvis nogen gunstig løsning – samlet set. Af samme årsag bør det gøres klart, om medarbejderne skal overgå til dansk social sikring eller ej, og om der bør søges om dispensation for hjemmearbejde, hvis dette er aktuelt.

Det kan i stedet overvejes - helt eller delvist - at anvende den reducerede udgift til sociale bidrag til at kompensere medarbejderne i form af højere løn i forbindelse med overgang fra svensk til dansk skat og social sikring.

Ved flytning af medarbejdere på tværs af landegrænser er det ligeledes vigtigt at sikre, at pensionsordningen for medarbejderne fortsat er den mest hensigtsmæssige, jf. afsnit 9.1 i baggrundsrapporterne.

Sammenfattende vil en konkret vurdering, når det endelige set-up er på plads, være påkrævet, idet den endelige kvalificering i forhold til skat og social sikring, afhænger af konstruktionens konkrete og endelige udformning.

For mere information se Bilag 7 til Appendix 9 Beskatningsforhold m.v. ved arbejde i Danmark og Bilag 8 til Appendix 9 Beskatningsforhold m.v. ved arbejde i Sverige

## 8.4 Compensation and benefits

# NUAC Programme

## HR Aspects

### Compensation and benefits

<b>8.4.1 COMPENSATION &amp; BENEFITS.....</b>	<b>82</b>
8.4.1.1 GENERELT OM GODER I DE TO VIRKSOMHEDER I DANMARK OG SVERIGE.....	82
<b>8.4.2 ARBEJDSREDSKABER OG PERSONALEGODER SAMT GENERELLE BONUS- OG VELFÆRDSORDNINGER I RELATION TIL PERSONALEPLEJE I NAVIAIR.....</b>	<b>82</b>
8.4.2.1 PERSONALEPLEJE .....	82
8.4.2.2 SUNDHEDSUDGIFTER.....	83
8.4.2.3 ARBEJDSREDSKABER OG PERSONALEGODER .....	83
8.4.2.4 REJSE- OG BEFORDRINGSUDGIFTER .....	83
8.4.2.5 BONUSORDNING.....	84
<b>8.4.3 ARBEJDSREDSKABER OG PERSONALEGODER SAMT GENERELLE BONUS- OG VELFÆRDSORDNINGER I RELATION TIL PERSONALEPLEJE I LFV.....</b>	<b>84</b>
8.4.3.1 PERSONALEPLEJE .....	84
8.4.3.2 SUNDHEDSUDGIFTER.....	85
8.4.3.3 ARBEJDSREDSKABER OG PERSONALEGODER .....	85
8.4.3.4 REJSE- OG BEFORDRINGSUDGIFTER .....	85
8.4.3.5 BELØNNINGSORDNING .....	86
<b>8.4.4 VURDERING AF BENEFITS GENERELT OG I FORHOLD TIL DE TRE SCENARIER .</b>	<b>86</b>
8.4.4.1 MULIGHED FOR DÆKNING AF UDGIFTER I FORBINDELSE MED SKIFT AF ARBEJDSSTED .....	87
8.4.4.2 BONUS- OG BELØNNINGSORDNINGER .....	88
<b>8.4.5 MERGER SCENARIO.....</b>	<b>88</b>
8.4.5.1 REJSE- OG BEFORDRINGSUDGIFTER .....	88
<b>8.4.6 NUAC-SKÅNE SCENARIO .....</b>	<b>89</b>
8.4.6.1 REJSE- OG BEFORDRINGSUDGIFTER .....	89
<b>8.4.7 VIRTUAL SOLUTION SCENARIO .....</b>	<b>89</b>
8.4.7.1 REJSE- OG BEFORDRINGSUDGIFTER .....	89

#### **8.4.1 Compensation & benefits**

Området "compensation & benefits" omfatter i visse sammenhænge hele aflønnings- og belønningsprocessen fra f.eks. fast løn, pension, ferie/fritid og til tildeling af goder og inkluderer af og til egentlige belønningsstrategier i form af tildeling af variable individuelle bonusbeløb samt aktieoptioner og tegningsretter m.m.

I forhold til denne opgave er analysen afgrænset til hvilke arbejdsredskaber og personalegoder samt hvilke generelle velfærdsordninger i relation til personalepleje, som er til rådighed i de to virksomheder Naviair og LFV/ANS. Analysen omfatter således ikke forhold som er som er fastsat og/eller reguleret i forhold til det overenskomstmæssige, herunder f.eks. fastsættelse af løn, pension, ferie/fritid.

Analyse har taget udgangspunkt i det foreliggende materiale for projektet samt interview med personer fra de to virksomheder. Formålet har været at belyse, hvilke goder som i dag er til rådighed, herunder at belyse eventuelle forskelle samt eventuelle konsekvenser ved arbejde på tværs af Øresund i forhold til de tre scenarier. Herudover er medtaget en beskrivelse af eksisterende bonus- og belønningsordninger i de to virksomheder.

Analyse har ikke haft til formål at beskrive muligheder for skattemæssig optimering i relation til personalegoder ved arbejde på tværs af Øresund.

##### **8.4.1.1 Generelt om goder i de to virksomheder i Danmark og Sverige**

Indledningsvis kan det konstanteres, at hverken i Naviair eller i LFV/ANS tilbydes medarbejderne egentlige personalegoder som en del af den individuelle aflønning (personlige lønpakker). Der er i begge tilfælde tale om virksomheder, hvor der ikke tilbydes individuelle personalegoder ud fra personlige ønsker og behov.

Begge virksomheder tilbyder kun goder og arbejdsredskaber, som ud fra den konkrete arbejdsituation er erhvervsmæssigt begrundet.

Nedenfor følger en overordnet gennemgang af de arbejdsredskaber og personalegoder samt generelle velfærdsordninger, som vi har fundet anledning til at beskrive, og som vi umiddelbart finder relevante for beslutningsprocessen i projekt NUAC.

#### **8.4.2 Arbejdsredskaber og personalegoder samt generelle bonus- og velfærdsordninger i relation til personalepleje i Naviair**

Som udgangspunkt har alle medarbejdere hos Naviair adgang til samme goder og arbejdsredskaber ud fra samme erhvervsmæssige krav. Der findes ikke særlige krav til anciennitet eller andet i øvrigt.

##### **8.4.2.1 Personalepleje**

I relation til forplejning findes der ingen særlig kantineordning med direkte tilskud. Medarbejderne har adgang til gratis kaffe, te og vand på arbejdspladsen.

Medarbejderne har fri adgang til motionsfaciliteter (i kælderen hos Naviair med vægte, maskiner og solarium).



Der er etableret en kunstforening for personalet, hvortil Naviair yder et årligt tilskud på 5.000 kr. Medlemskab er frivilligt, og driften af foreningen sker herudover ved egenbetaling (medlemskontingent). Herudover findes der en "kultur-klub", hvor medarbejderne har mulighed for med egenbetaling at deltage i teater-ture og andre kulturelle arrangementer.

Medarbejdere i Naviair har mulighed for at deltage i Lufthavnens sportsforening (LIF), hvor der betales et "kontingent"/egenbetaling på 30 kr. pr. måned. Naviair yder økonomisk tilskud til foreningen.

#### 8.4.2.2 Sundhedsudgifter

Alle medarbejdere hos Naviair tilbydes hvert år gratis influenzavaccination (beløbsmæssigt svarende til en udgift pr. medarbejder på 125 - 300 DKK.). Herudover har virksomheden tilknyttet en afspændingspædagog, som alle ansatte kan søge hjælp hos til forebyggelse og behandling af arbejdsrelaterede skader (ømme muskler, hold i nakken, symptoner på museskader m.v.).

Certificeret personale får tilbudt arbejdsrelaterede helbredsundersøgelser.

Herudover har Naviair en abonnementsordning hos Falck Care (tidligere NMC), hvor alle medarbejdere (ved anonym henvendelse) har mulighed for at modtage f.eks. krisehjælp eller juridisk assistance. Ordningen er 100% finansieret af Naviair. Årsagen til medarbejdernes henvendelse skal ikke nødvendigvis være erhvervsrelateret og kan således f.eks. også være som følge af skilsmisse og dødsfald eller andre tragiske omstændigheder og hændelser i privatsfæren.

Medarbejderne tilbydes alkoholfvænnning betalt af Naviair. Herudover har man i en periode netop kørt et forsøgsprojekt, hvor medarbejderne får hjælp til at komme hurtigere igennem behandlingssystemet.

#### 8.4.2.3 Arbejdsredskaber og personalegoder

Medarbejderne hos Naviair tilbydes ikke egentlige goder til privat benyttelse (personalegoder i gængs forstand).

Hvor der er en arbejdsmæssig begrundelse, har ansatte pc'ere og mobiltelefoner til rådighed, men udelukkende til erhvervmæssig brug. Ifølge det oplyste er det i praksis som hovedregel medarbejdere på lederniveau, som får tilbudt mobiltelefon, som arbejdsredskab.

Herudover har alle ansatte arbejdsgiverbetalt ADSL til rådighed. Ifølge det oplyste opfylder forbindelsen reglerne for skattefrihed, idet begrundelsen er, at alle medarbejdere har adgang til virksomhedens intranet og derigennem skal hente relevante interne informationer i forbindelse med turnus m.v.

#### 8.4.2.4 Rejse- og befodringsudgifter

Udgifter i forbindelse med ansattes rejse og befodrning afholdes og refunderes af Naviair i henhold til Finansministeriets cirkulære om tjenesterejseaftalen. Aftalens regler og satser gælder for tjenestemænd, tjenestemandslignende ansatte samt statsligt personale i øvrigt, som har haft merudgifter på tjenesterejser. Satserne reguleres årligt og følger i vidt omfang de skattefrie standardsatser til godtgørelse i forbindelse med fortæring og befodrning.

Der kan efter danske regler udbetales skattefri befordringsgodtgørelse til erhvervsmæssig kørsel i egen bil med følgende satser for indkomståret 2006:

- Kørsel indtil 20.000 km årligt: DKK 3,30 pr. km.
- Kørsel over 20.000 km årligt: DKK 1,78 pr. km.

Jf. Finansministeriets Tjenesterejseaftale ydes der ved kørsel i udlandet kun godtgørelse med den "lave" sats.

Til dækning af kost og andre småforbrødenheder ved erhvervsmæssige rejser med overnatning i såvel Danmark som i udlandet kan der for indkomståret 2006 udbetales:

- Kost og småforbrødenheder DKK 417 pr. døgn og 1/24 af satsen pr. efterfølgende time.

Der kan ikke skattefrit udbetales godtgørelse til dækning af fortæring ved endagsrejser.

Til dækning af ophold (logiudgifter) kan der for 2006 skattefrit udbetales:

- Logi DKK 179 pr. døgn.

Udbetaling af hoteldispositionsbeløb og udokumenteret nattillæg efter tjenesterejseaftalen, og som ikke følger ovennævnte satser, kan ikke ske skattefrit.

#### 8.4.2.5 Bonusordning

I Naviair findes der i dag en regularitetsbonus pulje, som udbetales til flyvelederuddannede medarbejdere samt individuelle resultatkontrakter på ledelsesniveau.

Regularitetsbonusen blev indført i 1996 i forbindelse med en rådighedsordning, hvor der blev indført et fast merarbejdstillæg for operative flyveledere samt administrative flyvelederuddannede medarbejdere.

Regularitetsbonusen udbetales efter hver kalenderkvartals udløb, såfremt udbetalingskriteriet har været opfyldt og udbetales til i forhold til beskæftigelsesgrad. For 2005 er udbetalt en pulje på ca. 18 mio. kr. Bonusen er således ikke egentlig performance afhængig og "bonusen" må anses for en rimelig påregnelig løndel til alt flyvelederuddannet personale.

#### **8.4.3 Arbejdsredskaber og personalegoder samt generelle bonus- og velfærdsordninger i relation til personalepleje i LFV**

Som udgangspunkt har alle medarbejdere hos LFV/ANS adgang til samme goder og arbejdsredskaber ud fra samme erhvervsmæssige krav. Der findes ikke særlige krav til anciennitet eller andet i øvrigt.

##### 8.4.3.1 Personalepleje

I relation til forplejning tilbydes alle ansatte at købe "Rikskuponger", som anvendes til køb af mad, hvilket betyder, at man i realiteten kun betaler ca. 80% af madens kostpris (det vil sige en kantineordning med et mindre, indirekte tilskud). Medarbejderne har adgang til gratis kaffe, te og frugt på arbejdspladsen.

På arbejdspladserne findes motionsfaciliteter af varierende kvalitet, men med fri adgang. Herudover ydes der tilskud til "friskvård" med 50% af udgiften, dog maksimalt SEK 2.000 pr. år.

Hos LFV/ANS findes en kunstforening for personalet. Medlemsskabet er frivilligt og driften af foreningen sker ved egenbetaling (idet der betales et medlemskontingent på 30 kr. pr. måned.). Indkøbt kunst udloddes en gang om året til medlemmerne.

#### 8.4.3.2 Sundhedsudgifter

Alle medarbejdere hos LFV/ANS tilbydes hvert år gratis influenzavaccination.

Certificeret personale får tilbudt arbejdsrelaterede helbredsundersøgelser.

Medarbejdere med alkoholproblemer tilbydes hjælp til afvænnning, hvor største delen af udgifterne hertil betales af LFV/ANS.

#### 8.4.3.3 Arbejdsredskaber og personalegoder

Medarbejderne hos LFV/ANS tilbydes som udgangspunkt ikke egentlige goder til privat benyttelse. Visse højtloønnede kan få tilbudt fri bil.

Hvor der er en arbejdsmæssig begrundelse, har ansatte pc'ere og mobiltelefoner til rådighed, men udelukkende til erhvervmæssig brug. Ifølge det oplyste er det i praksis som hovedregel medarbejdere på alle niveau, som får tilbudt mobiltelefon, som arbejdsredskab.

Alle ansatte tilbydes en "hjemme-pc-ordning", som finansieres ved bruttolønnedgang over en 3-årig periode.

#### 8.4.3.4 Rejse- og befodringsudgifter

Udgifter i forbindelse med ansattes rejse og befodrning afholdes og refunderes af LFV/ANS.

Der gælder tilsvarende regler i Sverige, hvor det er muligt at udbetale kørselsgodtgørelse for anvendelse af egen bil i forbindelse med tjenesterejser med 28 SEK/mil, hvoraf 11 kr. skal beskattes.

Efter de svenske regler kan arbejdsgiveren udbetale skattefri kostgodtgørelse efter fastsatte satser afhængigt af, hvilket land medarbejderen udsendes til. Godtgørelsen kan under visse betingelser gives til medarbejdere, der ved midlertidig udsendelse til et andet land bevarer den primære bopæl i hjemlandet.

Ved tjenesterejser og i forbindelse med erhvervsrelaterede kurser betaler LFV/ANS et "traktamente/förrättningstillägg", som skal kompensere for udgifter til fortæring m.m.. Visse dele af beløbet er skattefrit og en del beskattes. Beløbbets størrelse varierer og er afhængigt af, hvor længe man er på rejse. Beløbet reduceres, hvis medarbejderen på rejsen tilbydes fortæring.

Følgende beløb er gældende for tjenesterejser i Sverige. Ved tjensterejser til andre lande gælder andre beløb:

	SEK	Varav
<b>Endagsförrättning, förrättningstillägg</b>	<b>Traktamente</b>	<b>Skattepligt</b>
Borte mere end 5 timer	<b>60 kr</b>	60 kr
Borte mere end 10 timer	<b>150 kr</b>	150 kr
Hjemkomst efter kl 19.00 og borte mere end 5 timer.	<b>40 kr</b>	40 kr
<b>Flerdygnsförrättning, traktamente</b>		
Rejsedag, afrejse som påbejndes før kl 12.00	<b>255 kr</b>	55 kr
Resdag, avresa kl 12.00 el senere	<b>165 kr</b>	65 kr
For hel dag på farten	<b>350 kr</b>	150 kr
Rejsedag, hjemkomst efter kl 19.00	<b>255 kr</b>	55 kr
Rejsedag, hjemkomst kl 19.00 eller tidligere	<b>165 kr</b>	65 kr
Nattraktamente	<b>100 kr</b>	0 kr

Udgifter til hotel/logi dækkes fuldt ud og er skattefrit. Vælger man at overnatte på anden måde udbetales som erstatning for hotel 100 SEK skattefrit.

#### 8.4.3.5 Belønningsordning

Ifølge det oplyste findes der i LFV/ANS en individuel belønningsordning, som gives til medarbejdere, der yder en indsats udover det sædvanlige/forventelige.

Materielle belønninger kan bestå af en kontant engangsudbetaling, en betalt studierejse, en middag eller billetter til underholdning mv.

Hver koncernenhedschef kan beslutte og tildele belønninger som:

- kontantudbetaling op til 50 % af medarbejderens individuelle løn, dog max 30.000 SEK.
- Billetter mv. (koncerter, teater, sportsbegivenheder, biograf mm.) til en værdi på max. 2.000 SEK.
- "Betalt middag for 2" til en værdi på max. 1.500 SEK

Materielle belønninger, som overstiger 30.000 SEK kan kun besluttes i samråd med Personaledirektøren eller forhandlingschefen.

Samtlige materielle belønninger er skattepligtige (og grundlaget for udbetaling og beskatning skal sendes til LFV Support, Lönekontoret).

#### **8.4.4 Vurdering af benefits generelt og i forhold til de tre scenarier**

På baggrund af ovenstående gennemgang og beskrivelse kan det konstanteres, at der i stor udstrækning stilles de samme arbejdsredskaber og personalegoder til

rådighed for medarbejderne i de to virksomheder, og at de stilles til rådighed på baggrund af ens forudsætninger om erhvervsmæssig relevans. Der er som udgangspunkt heller ingen særlige begrænsninger i tildelingen i forhold til personalegrupper eller anciennitet.

Der kan dog være forskel på, hvorledes "erhvervsmæssig relevans" vurderes i de to organisationer. Der synes således at være konstateret en forskel i vurderingen af, hvilke medarbejdere, som får tilbudt f.eks. mobiltelefon til brug for arbejdet.

Generelt gælder det, at ved ansættelse såvel i Danmark som i Sverige kan arbejdsgiver stille erhvervsrelaterede arbejdsredskaber til rådighed for medarbejderne uden skattemæssige konsekvenser.

Men for personalegoder (til også privat benyttelse) gælder, at disse i både Danmark og Sverige som udgangspunkt beskattes som lønindkomst. Man skal således være opmærksom på, at i Sverige vil der på samme måde som ved kontant løn blive opkrævet en arbejdsgiverafgift på op til 32,28 procent af den skattepligtige værdi. I Danmark opkræves ikke nogen form for arbejdsgiverbidrag til social sikring af personalegoder. Men i begge lande vil der være tale om beskatning af personalegoder til samme fulde marginalsat som på lønindkomst.

I forhold til hovedreglen om fuld beskatning af personalegoder gælder dog også undtagelser i både Danmark og Sverige for visse personalegoder, hvor der enten er hel skattefrihed (generel personalepleje, som f.eks. motionsfaciliteter på arbejdspladsen og arbejdsgivers tilskud til kantineordninger samt kaffe-, te- og frugtordninger) eller faste satser for værdiansættelse af godet (f.eks. arbejdsgiverbetalt telefoni til privat benyttelse).

Efter gældende skatteregler er der såvel i Danmark som i Sverige mulighed for at tilbyde personalegoder mod, at medarbejderne bidrager til finansieringen via en bruttolønnedgang. I LFV/ANS tilbydes medarbejderne således at deltage i en hjemme-pc-ordning finansieret med en lønnedgang. Denne mulighed eksisterer dog ikke i Danmark, idet der findes én værnsregel lige præcis mod finansiering af en skattefri hjemme-pc-ordning via en bruttolønnedgang. Til gengæld tilbydes samtlige medarbejdere i Naviair en bredbåndsforbindelse, som efter særlige regler er skattefri i Danmark.

Generelt er det muligt i både Danmark og Sverige at dække medarbejderens udgifter til erhvervsmæssig transport uden skattemæssige konsekvenser for medarbejderen. Men som følge af, at udgifter i forbindelse med rejse og befordring er direkte knyttet op på de skattemæssige regler for udbetaling af skattefri standardgodtgørelser i henholdsvis Danmark og Sverige, er disse regelsæt forskellige i de to virksomheder.

#### 8.4.4.1 Mulighed for dækning af udgifter i forbindelse med skift af arbejdssted

Både efter de danske og svenske regler er det som udgangspunkt muligt for arbejdsgiveren at betale en række af medarbejderens udgifter, som er forbundet med medarbejderens skift af arbejdssted, uden at medarbejderen skal betale skat heraf.

Blandt andet er det muligt under visse betingelser at dække medarbejderens transport og flytteomkostninger, når dette vedrører en midlertidig udsendelse.

Efter de både danske og svenske regler er det desuden muligt at udbetale skattefri godtgørelse til dækning af kost og logi m.v. i forbindelse med en midlertidig udsendelse.

Ved udbetaling af skattefri befordringsgodtgørelse efter danske regler for erhvervsmæssig kørsel i egen bil skal man være opmærksom på den såkaldte "60-dages-regel", som begrænser muligheden for udbetaling ved kørsel mellem sædvanlig bopæl og en arbejdsplads. Hvis der er tale om udbetaling til personer (hvor udbetalingen sker med hjemmel i Finansministeriets cirkulære om tjenesterejseaftale), skal vi dog samtidig gøre opmærksom på, at udbetalingen skal kunne betragtes/defineres som dækning af merudgifter.

Ved udbetaling med standardsats for fortæring efter danske regler (skattefri rejsegodtgørelse) skal vi gøre opmærksom på, at udbetalingen kun kan ske for en periode på op til 12 måneder (rejsebegrebet om midlertidighed).

#### 8.4.4.2 Bonus- og belønningsordninger

Der findes i dag i de to virksomheder:

- individuelle belønningsordninger (kontante engangsudbetalinger), som gives til medarbejdere, der yder en indsats udover det sædvanlige,
- en særlige regularitetsbonus pulje, som udbetales til flyvelederuddannede medarbejdere samt
- individuelle resultatkontrakter på ledelsesniveau.

Disse ordninger er ikke sammenlignelige.

#### **8.4.5 Merger Scenario**

Dette scenario vil som udgangspunkt ikke have nogen betydning for de medarbejdere, som ikke skifter arbejdsland, for så vidt angår muligheden for at få stillet arbejdsrelaterede arbejdsredskaber til rådighed eller evt. beskatning af modtagne personalegoder.

For ansatte i henholdsvis Danmark og Sverige kan arbejdsgiver stille erhvervsrelaterede arbejdsredskaber til rådighed for medarbejderne uden skattemæssige konsekvenser. Og i såvel Danmark som Sverige gælder, at personalegoder som udgangspunkt beskattes som lønindkomst. Dog gælder undtagelser i både Danmark og Sverige for visse personalegoder, hvor der enten er hel skattefrihed eller faste satser for værdiansættelse af godet, jf. det generelle afsnit 8.4.4 Vurdering af benefits generelt og i forhold til de tre scenarier.

For de medarbejdere, som helt eller delvist flytter arbejdsland, vil der imidlertid ske ændringer i den skattemæssige situation. Dette vil som udgangspunkt ikke medføre ændring af muligheden for at få stillet arbejdsredskaber og goder til rådighed, men kan betyde ændring af beskatningen, jf. afsnit 8.4.4 Vurdering af benefits generelt og i forhold til de tre scenarier.

##### 8.4.5.1 Rejse- og befordringsudgifter

For de medarbejdere, som helt eller delvist flytter arbejdsland, vil der ske ændringer i den skattemæssige situation, og der skal tages stilling til, hvorledes disse skal have refunderet rejse- og befordringsudgifter, og om man evt. ønsker at begunstige disse



medarbejdere i form af eksempelvis betaling af eventuelle flytteudgifter eller udgifter til transport, herunder passage af broforbindelsen.

#### **8.4.6 NUAC-Skåne Scenario**

Dette scenario vil som udgangspunkt ikke have nogen betydning for de medarbejdere, som ikke skifter arbejdsland, for så vidt angår muligheden for at få stillet arbejdsrelaterede arbejdsredskaber til rådighed eller evt. beskatning af modtagne personalegoder.

For ansatte i henholdsvis Danmark og Sverige kan arbejdsgiver stille erhvervsrelaterede arbejdsredskaber til rådighed for medarbejderne uden skattemæssige konsekvenser. Og i såvel Danmark som Sverige gælder, at personalegoder som udgangspunkt beskattes som lønindkomst. Dog gælder undtagelser i både Danmark og Sverige for visse personalegoder, hvor der enten er hel skattefrihed eller faste satser for værdiansættelse af godet, jf. det generelle afsnit 8.4.4 Vurdering af benefits generelt og i forhold til de tre scenarier.

For de medarbejdere, som helt eller delvist flytter arbejdsland, vil der imidlertid ske ændringer i den skattemæssige situation. Dette vil som udgangspunkt ikke medføre ændring af muligheden for at få stillet arbejdsredskaber og goder til rådighed, men kan betyde ændring af beskatningen, jf. afsnit 8.4.4 Vurdering af benefits generelt og i forhold til de tre scenarier.

##### **8.4.6.1 Rejse- og befodringsudgifter**

For de medarbejdere, som helt eller delvist flytter arbejdsland, vil der ske ændringer i den skattemæssige situation, og der skal tages stilling til, hvorledes disse skal have refunderet rejse- og befodringsudgifter, og om man evt. ønsker at begunstige disse medarbejdere i form af eksempelvis betaling af eventuelle flytteudgifter eller udgifter til transport, herunder passage af broforbindelsen.

#### **8.4.7 Virtual Solution Scenario**

For så vidt angår de medarbejdere, som ikke skifter arbejdsland, vil der ikke umiddelbart være nogen ændring i forhold til muligheden for at få stillet arbejdsrelaterede arbejdsredskaber til rådighed eller evt. beskatning af modtagne personalegoder.

For ansatte i henholdsvis Danmark og Sverige kan arbejdsgiver stille erhvervsrelaterede arbejdsredskaber til rådighed for medarbejderne uden skattemæssige konsekvenser. Og i såvel Danmark som Sverige gælder, at personalegoder som udgangspunkt beskattes som lønindkomst. Dog gælder undtagelser i både Danmark og Sverige for visse personalegoder, hvor der enten er hel skattefrihed eller faste satser for værdiansættelse af godet, jf. det generelle afsnit 8.4.4 Vurdering af benefits generelt og i forhold til de tre scenarier.

For de medarbejdere, som helt eller delvist flytter arbejdsland, vil der imidlertid ske ændringer i den skattemæssige situation. Dette vil som udgangspunkt ikke medføre ændring af muligheden for at få stillet arbejdsredskaber og goder til rådighed, men kan betyde ændring af beskatningen, jf. afsnit 8.4.4 Vurdering af benefits generelt og i forhold til de tre scenarier.

##### **8.4.7.1 Rejse- og befodringsudgifter**

For de medarbejdere, som helt eller delvist flytter arbejdsland, vil der ske ændringer i den skattemæssige situation, og der skal tages stilling til, hvorledes disse skal have refunderet rejse- og befodringsudgifter, og om man evt. ønsker at begunstige disse medarbejdere i form af eksempelvis betaling af eventuelle flytteudgifter eller udgifter til transport, herunder passage af broforbindelsen.

## 8.5 Working environment

# NUAC Programme

## HR Aspects

### Working environment

<b>8.5.1 INTRODUCTION.....</b>	<b>94</b>
8.5.1.1 WORKING ENVIRONMENT ACTS IN DENMARK AND SWEDEN .....	95
8.5.1.2 SOURCES .....	95
8.5.1.2.1 <i>The HR workgroup</i> .....	95
8.5.1.2.2 <i>Working environment experts from Denmark and Sweden</i> .....	95
8.5.1.2.3 <i>Legislation</i> .....	96
8.5.1.2.4 <i>The Internet</i> .....	96
8.5.1.2.5 <i>Other relevant material</i> .....	96
<b>8.5.2 THE MERGER SCENARIO .....</b>	<b>97</b>
8.5.2.1 PSYCHOSOCIAL WORKING ENVIRONMENT .....	97
8.5.2.1.1 <i>Demands</i> .....	97
8.5.2.1.1.1 Effects on demands.....	97
8.5.2.1.1.2 Conclusion of the effects on demands .....	98
8.5.2.1.2 <i>Cooperation and conflicts</i> .....	98
8.5.2.1.2.1 Effects on cooperation and conflicts.....	98
8.5.2.1.2.2 Conclusion on the effects on cooperation and conflicts.....	99
8.5.2.1.3 <i>Job security and predictability</i> .....	99
8.5.2.1.3.1 Effects on job security and predictability.....	99
8.5.2.1.3.2 Conclusion of the effects on job security and predictability .....	100
8.5.2.1.4 <i>Influence and development</i> .....	100
8.5.2.1.4.1 Effects on influence and development .....	100
8.5.2.1.4.2 Conclusions of the effects on influence and development .....	100
8.5.2.1.5 <i>Stress</i> .....	101
8.5.2.1.5.1 Effects on stress level .....	101
8.5.2.1.5.2 Conclusions of the effects on stress .....	101
8.5.2.1.6 <i>Motivation</i> .....	101
8.5.2.1.6.1 Effects on motivation.....	102
8.5.2.1.6.2 Conclusion of the effects on motivation .....	102
8.5.2.1.7 <i>Preventive measures</i> .....	102
8.5.2.1.7.1 Effects on preventive measures .....	102
8.5.2.1.7.2 Conclusion of the effects on preventive measures .....	103
8.5.2.2 PHYSICAL AND CHEMICAL WORKING ENVIRONMENT .....	103
8.5.2.2.1 <i>Effects on the physical and chemical working environment</i> .....	103
8.5.2.2.2 <i>Conclusion of the effects on the physical and chemical working environment</i> .....	103
8.5.2.3 EFFECTS ON WORKING ENVIRONMENT IN THE MERGER SCENARIO .....	103
<b>8.5.3 THE NUAC SKÅNE SCENARIO .....</b>	<b>104</b>
8.5.3.1 PSYCHOSOCIAL WORKING ENVIRONMENT .....	104
8.5.3.1.1 <i>Demands</i> .....	104
8.5.3.1.1.1 Effects on demands.....	104
8.5.3.1.1.2 Conclusion of the effects on demands .....	104
8.5.3.1.2 <i>Cooperation and conflicts</i> .....	104
8.5.3.1.2.1 Effects on cooperation and conflicts.....	104
8.5.3.1.2.2 Conclusion of the effects on cooperation and conflicts .....	105
8.5.3.1.3 <i>Job security and predictability</i> .....	105
8.5.3.1.3.1 Effects on job security and predictability.....	105
8.5.3.1.3.2 Conclusion of the effects on job security and predictability .....	105
8.5.3.1.4 <i>Influence and development</i> .....	105
8.5.3.1.4.1 Effects on influence and development .....	106
8.5.3.1.4.2 Conclusions of the effects influence and development .....	106
8.5.3.1.5 <i>Stress</i> .....	106
8.5.3.1.5.1 Effects on stress .....	106
8.5.3.1.5.2 Conclusions of the effects on stress .....	107
8.5.3.1.6 <i>Motivation</i> .....	107
8.5.3.1.6.1 Effects on motivation.....	107
8.5.3.1.6.2 Conclusion of the effects on motivation .....	107
8.5.3.1.7 <i>Preventive measures</i> .....	107
8.5.3.1.7.1 Effects on preventive measures .....	107
8.5.3.1.7.2 Conclusion of the effects on preventive measures .....	107

8.5.3.2 PHYSICAL AND CHEMICAL WORKING ENVIRONMENT.....	107
8.5.3.2.1 <i>Effects on the physical and chemical working environment</i> .....	108
8.5.3.2.2 <i>Conclusion of the effects on the physical and chemical working environment</i> .....	108
8.5.3.3 EFFECTS ON WORKING ENVIRONMENT IN THE NUAC SKÅNE SCENARIO .....	108
<b>8.5.4 THE VIRTUAL SOLUTION SCENARIO .....</b>	<b>108</b>
8.5.4.1 PSYCHOSOCIAL WORKING ENVIRONMENT .....	108
8.5.4.1.1 <i>Demands</i> .....	108
8.5.4.1.1.1 Effects on demands.....	108
8.5.4.1.1.2 Conclusion of the effects on demands .....	109
8.5.4.1.2 <i>Cooperation and conflicts</i> .....	109
8.5.4.1.2.1 Effects on cooperation and conflicts.....	109
8.5.4.1.2.2 Conclusion of the effects on cooperation and conflicts .....	109
8.5.4.1.3 <i>Job security and predictability</i> .....	110
8.5.4.1.3.1 Effects on job security and predictability.....	110
8.5.4.1.3.2 Conclusion of the effects on job security and predictability .....	110
8.5.4.1.4 <i>Influence and development</i> .....	110
8.5.4.1.4.1 Effects on influence and development .....	110
8.5.4.1.4.2 Conclusions of the effects on influence and development .....	111
8.5.4.1.5 <i>Stress</i> .....	111
8.5.4.1.5.1 Effects on stress.....	111
8.5.4.1.5.2 Conclusions of the effects on stress .....	111
8.5.4.1.6 <i>Motivation</i> .....	111
8.5.4.1.6.1 Effects on motivation.....	111
8.5.4.1.6.2 Conclusion of the effects on motivation .....	111
8.5.4.1.7 <i>Preventive measures</i> .....	111
8.5.4.1.7.1 Effects on preventive measures .....	111
8.5.4.1.7.2 Conclusion of the effects on preventive measures .....	112
8.5.4.2 PHYSICAL AND CHEMICAL WORKING ENVIRONMENT.....	112
8.5.4.2.1 <i>Effects on the physical and chemical working environment</i> .....	112
8.5.4.2.2 <i>Conclusion of the effects on the physical and chemical working environment</i> .....	112
8.5.4.3 EFFECTS ON WORKING ENVIRONMENT IN THE VIRTUAL SOLUTIONS SCENARIO.....	112
<b>8.5.5 SUMMARY OF THE EFFECTS ON THE WORKING ENVIRONMENT .....</b>	<b>113</b>

### 8.5.1 Introduction

The aim of the analysis of the working environment is to evaluate the effects that the three scenarios, the Merger scenario, the NUAC Skåne scenario and the Virtual Solution scenario, may have. For this reason, the current situation in LFV/ANS and Naviair will not be analyzed. If the effects on the working environment are taken into consideration in the integration strategy, they will most likely be reduced. The analysis is based on the scenario descriptions. The areas that will be analyzed are the ones that the HR workgroup and working environment experts consider relevant in regard to the three scenarios.

The two areas that will be analyzed, are the psychosocial working environment and the physical and chemical working environment. A division of the working environment into these two areas is customary in both Denmark and Sweden. Each area contains a number of subgroups. The psychosocial working environment is in this analysis divided into: demands, cooperation and conflicts, job security and predictability, influence and development, stress, motivation, and preventive measures. When it comes to the physical and chemical working environment the following subgroups have been analyzed: safety, ergonomics, chemical working environment, indoor climatic conditions and ventilation, noise, vibrations, lightning, and interior. The definitions of the areas and their subgroups have been developed in cooperation with working environment experts from both Denmark and Sweden. The analysis will focus on potential risks of negative effects as those risks need to be taken into consideration in the evaluation of the three scenarios.

Primarily, working environment aspects that will be affected in a realization of the three scenarios are relevant to include in the analysis. Potential effects on the working environment caused by changes of factors that are not given by the scenarios, will not be taken into account, e.g. variances of the flight traffic, future company policies, future agreements between employers and unions, and changes of working conditions. Changes of working conditions may, for example, have consequences for the working environment, but as it is not stated in the scenario description what those changes may be, and as it is more a legal matter, they will not be included in this analysis. In addition, norms for the working environment are set in both Naviair and LFV/ANS, by current organizational cultures and policies. As the organizations start to influence each other, those norms may change. Hence, analyzing the effects on the working environment on speculations of factors such as the above, is too uncertain.

Nevertheless, conditions given in the scenario descriptions may be analyzed in relation to Danish and Swedish working environment acts, as these are considered rather stable.



#### 8.5.1.1 Working environment acts in Denmark and Sweden

The working environment acts in Denmark and Sweden are alike.

In both countries, the working environment should be healthy and safe, as well as up to date with the social and technical development. Machinery, tools, technology, interior, materials etc., that are used in the organization have to live up to those conditions. For organizations of the size of Naviair and LFV/ANS, there is also a demand for a safety organization and a safety committee at the workplace. The employer has to let the safety organization and the safety committee take part in the planning of safety and health issues at the work place. The employer is responsible for continuous control and for making sure that the employees are not in danger of injuries in relation to health or safety. Furthermore, the employer has to continuously identify and map the working environment conditions, problems and risks regarding this area. In addition, the employer has to devise action plans. The employer also has to make sure that the employees have knowledge of risks related to the work. It is also the employer's responsibility that the employees get the education and training they need to perform the work in a safe and healthy way. When several employers operate in the same workplace, they have to cooperate and work together to create a safe and healthy working environment.

The regulations for the employees are also alike in Denmark and Sweden. The employees have to take part in the planning of a safe and healthy working environment, e.g. by being represented by a security organization. Furthermore, they have to act in a way that maintains a safe and healthy working environment. They also have to report if they find any shortcomings relating to the working environment.

In both Denmark and Sweden, there are several orders regarding working environment that are relevant for this analysis. The orders are relatively alike in the two countries as well.

In case employees join a private organization instead of a public one, it could have implications for the working environment. For example, the right-of-access principle would not longer be valid in either country.

Besides legislation in the two countries, it should be noted that there are differences between LFV/ANS and Naviair. For example, there is a difference when it comes to cooperation and negotiation with the trade unions, where LFV/ANS often includes the unions at an earlier stage than Naviair does.

#### 8.5.1.2 Sources

Several sources have been used to analyze the three scenarios' effects on the working environment.

##### *8.5.1.2.1 The HR workgroup*

The HR workgroup contributed by validating areas and subgroups that were relevant to analyze. Furthermore, the HR workgroup selected the experts from Naviair and LFV/ANS that were asked for input to the analysis. Finally, the HR workgroups evaluated and confirmed the analysis in relation to the three scenarios.

##### *8.5.1.2.2 Working environment experts from Denmark and Sweden*

The experts, including safety delegates and managers responsible for working environment issues, were picked by the HR workgroup. Besides knowledge about working environment, the experts had an understanding of Naviair, respectively LFV/ANS, and the conditions that apply in the two organizations. Through personal interviews, the experts contributed with their knowledge and experience regarding working environment issues. They also contributed with input regarding the areas that should be included in the analysis, and how those areas should be defined. Furthermore, the experts confirmed that the different parts of the analysis are the relevant ones.

#### *8.5.1.2.3 Legislation*

The legislation includes working environment acts, orders and guidelines regarding working environment. Working environment is in both Denmark and Sweden regulated by laws and orders. Guidelines are there to help employers establish a good working environment in the workplace. The regulations determine how the organizations can act regarding working environment. By studying the legislation, it was possible to get an understanding about the regulations and differences in regulations, as well as draw conclusions about what areas that are considered to be important in Denmark, respectively Sweden.

#### *8.5.1.2.4 The Internet*

The areas that were considered important regarding working environment are described by different authorities and interest groups on their home pages on the Internet. Besides giving a picture of what areas are important, the information was also used to extend our understanding of working environment. Among others, the organizations were: Videncenter for arbejdsmiljø, Arbejdstilsynet, Arbejdsmiljørådet, Arbejdsmiljøinstituttet, Dansk Arbejdsgiverforening, danmark.dk, Nordiska rådet, Öresunddirekt, Arbetsmiljöverket, Arbetsmiljöinspektionen and Arbetsmiljöupplysningen. Other sources from the Internet may also have been used to get input for the analysis.

#### *8.5.1.2.5 Other relevant material*

Other relevant material that was used were staff manuals, local handbooks on working environment, workplace assessments, action plans, rehabilitation directions and other relevant, internal documents from Naviair and LFV/ANS. In addition, external documents have been used for input for the analysis.

### **8.5.2 The Merger scenario**

The Merger scenario will involve a merger of the two organizations, excluding the air control tower services. Operations will be led from national subsidiaries and the 140 operative positions will be used in the most suitable way. Furthermore, all processes will be standardized and systems will be shared.

#### **8.5.2.1 Psychosocial working environment**

The psychosocial working environment deals with the psychological and social factors that affect how the employees interpret their working environment. Inadequate psychosocial factors may have an impact on the employees' health.

##### **8.5.2.1.1 Demands**

There are several different types of demands related to work situations, e.g. demands for a high level of concentration, high intellectual activity, working fast or handling difficult situations. If the demands exceed the employee's capabilities, it may result in stress or exhaustion.

###### **8.5.2.1.1.1 Effects on demands**

Primarily the quantitative and cognitive demands are likely to be effected. During the transition phase, employees will have to adapt to the new situation, as well as carry out their everyday job. If employees are expected to be involved in the development of the new organization and at the same time perform their regular tasks, even higher demands may well be imposed on the employees. Furthermore, according to the scenario description, employees in the new organization will have to acquire new competencies and skills. Until they have reached the expected level of competence, the level of demands are likely to be perceived as higher.

In the scenario description it is also stated, that there are going to be reorganizations and changes of processes. The less routine people have with the tasks and the shorter time they have worked together, the longer it will probably take to carry out the tasks, due to less experience. If the employees are expected to carry out the same number of tasks as before, the quantitative demands are likely to increase, as it takes more time to carry out the tasks than before.

Cognitive demands are likely to increase for everyone who will need to work with people from the other organization, as they have to learn to understand each other and maybe also learn another language. Managers may experience increased cognitive demands too as the leadership will become more complex and higher demands are made on the skills they need to possess.

It should be taken into account that demands will almost certainly be interpreted as higher during a time of change, even if the number of tasks does not increase. This is a result of employees using energy on worrying about the future, adapting to the new situation and learning to cooperate with new colleagues.

#### 8.5.2.1.1.2 Conclusion of the effects on demands

There is likely to be a higher level of quantitative and cognitive demands imposed on the employees and the management, especially during the transition period, where employees may use energy on worrying about the future, adapting to the new situation and learning to cooperate with new people. Thereby, the increase in demands may be perceived as higher.

##### *8.5.2.1.2 Cooperation and conflicts*

An example of cooperation could be people talking about how a task could be performed differently. Another example is if people go to each other for advice or support. Cooperation does not have to have a specific focus or be about a specific problem. It could be a more general exchange of ideas, expectations, experiences etc. It may be formal, as well as informal and could also involve conflicts.

A conflict is a collision of two or several parties' needs, wants or values and it could be about tasks as well as a conflict between individuals. Conflicts between people, so-called interpersonal conflicts, are often caused by differences of opinion or value. Conflicts could also be about roles, e.g. what roles should people in a team have in relation to each other.

##### **8.5.2.1.2.1 Effects on cooperation and conflicts**

In the scenario, it is stated that there will be a full integration and reorganization of the two organizations into one. It is also stated that there will be an integration of administration, management support, systems and personal or professional development. The reorganization will lead to new compositions of people working together. All this will probably impose new demands on cooperation. The employees may have to work out new routines and find their place in the social group. Typically in cases like this, there can be uncertainties about roles, how to interact and how to do the work. When it comes to the scenario's 140 flexible operative positions, people's workplaces may be relocated in order to optimize operation. Hereby, they will have to cooperate with new colleagues. Furthermore, it is stated that a new management will be formed, i.e. managers too will likely need to cooperate with new management colleagues and agree on common strategies and objectives. In some cases, people from different countries and organizations are going to be in the same workgroup. This will probably lead to differences in languages, national and organizational cultures as well as code of conduct and it may entail consequences for the cooperation.

In the scenario description, it is stated that a new corporate culture is to be established. There may be opinion variation until a common ground has been found, and it has been established what the new organization stands for, and which values and rules should apply.

A positive result of closer cooperation may be that people from two different national cultures and organizations are more likely to notice external and internal opportunities and challenges, as situations will be viewed from different perspectives. They could also have a lot to learn from each other. Furthermore, the work will be more varied and employees may find it exciting to get to know and work with other persons than before. However, disagreements are likely to occur over e.g. resources (e.g. uncertainties about how resources are to be divided), the nature of the relationship between the parties (e.g. roles and who should make decisions and take control),

values (which may differ between the national cultures or between the former corporate cultures) beliefs (e.g. differences in views on facts, knowledge, what is right or wrong, or how certain tasks are best executed) and preferences (e.g. disputes over what the working environment should be like when it comes to noise level, neatness etc). There is also a risk of pseudo conflicts, which are disagreements where the parties agree but experience communication inabilities. E.g. language difficulties may hinder people from realizing they in fact agree.

Furthermore, it is likely that there may be both interpersonal conflicts between individuals that have not worked together before, and intergroup conflicts between groups of employees from different organizations as values and codes of conduct may differ.

#### **8.5.2.1.2.2 Conclusion on the effects on cooperation and conflicts**

In the short-term, it is likely that the cooperation will be affected. Furthermore, there may be a higher risk of differences of opinion as people are going to work in new groups. As people find their place in the new workgroup and learn to cooperate, the disagreements are likely to decrease. However, differences in national and former corporate cultures may continue to affect the cooperation and lead to disparities. Nonetheless, there may be positive effects as learning and development opportunities increase and the work becomes more varied.

Positive effects are also likely to arise from cooperation. A diversified workgroup may lead to new opportunities and challenges being noticed, as situations will be viewed from different perspectives. The work will also be more varied.

#### *8.5.2.1.3 Job security and predictability*

Job security means that a person feels certain to be able to keep his or her job. A high level of predictability is mainly the result of a person being able to say for sure where he or she is going to work in the future, and what tasks he or she is going to carry out.

#### **8.5.2.1.3.1 Effects on job security and predictability**

In the scenario description, it is stated that efficiency will be achieved through integration of administration, management support, systems, development etc. Furthermore, all processes are to be standardized and made more efficient and hence the need for resources throughout the whole organization will be reduced. Before and during the reorganization, employees who feel in danger of losing their jobs may experience a lower job security and sense of predictability. This may also affect other psychosocial aspects such as stress level and motivation.

According to the scenario description, contractual agreements will be re-negotiated for all personnel groups, which may lead to a lower or a higher job security, depending on the outcome. Before the new organization has taken form and agreements are re-negotiated, it can be hard for all personnel groups to predict the future. However, when the structure and the consequences for the individuals becomes known, predictability may be re-established in this regard.

When it comes to the operational staff, their workplaces may be relocated, as it is stated in the scenario description that the operative positions are going to be used in the most efficient way. For this workgroup, the predictability regarding their future workplace is likely to be lower than it is today.

The predictability when it comes to the tasks that the employee will carry out in the future, may also be lower than before, as higher flexibility is expected and all processes and systems are going to be changed, according to the scenario description.

#### **8.5.2.1.3.2 Conclusion of the effects on job security and predictability**

During the transition period a reduced job security and a lower predictability are likely to be experienced.

Probable effects in the long-term are characterized by a more flexible workforce and closer cooperation across previous organizational borders. Employees may not know for sure where in the organization their workplace will be located in the future, or what tasks they are going to carry out. Depending on the outcome of the re-negotiations of the contractual agreements, there may be long-term effects in that respect too.

#### *8.5.2.1.4 Influence and development*

Possibilities of influence may be in regard to e.g. choice of work methods or the pace of work.

Development may involve both personal and professional possibilities of development, e.g. the opportunity to acquire new competencies or skills. A job that gives opportunities of development involves demands that are a bit different from the individual's current ability, so-called challenges. A job that does not give development opportunities may result in passivity and a lower motivation.

#### **8.5.2.1.4.1 Effects on influence and development**

As processes are standardized and more people are a part of the new and bigger organization, there may be less possibilities of local influence. As there will be a new top management that will have to link the two former organizations, individuals' possibilities of influence may not be the same as before.

According to the scenario description, quality, safety, cost efficiency, and skills in acting internationally should be developed. In addition, the air-traffic controllers will need operative competencies to work in the shared airspace. The support and administrative personnel are expected to have broader functions and develop language and sourcing competencies. Managers that will lead people from both countries and previous organizations, may need to build up confidence and enthusiasm with both employee groups and counteract that subgroups are formed. Furthermore, all employees will have to learn how to work with the new standardized and integrated processes and systems, that are a part of the scenario. In general, there will possibly be more opportunities of personal development for some employees, as they may have to learn a new language and culture. Also, it is stated in the scenario description that there will be more specialization opportunities.

Finally, depending on what the new common "employee development system" will include, there may be more or less possibilities of personal and professional development.

#### **8.5.2.1.4.2 Conclusions of the effects on influence and development**



Overall, there is a risk that the possibilities of influence may change. However, the actions of the new management may have consequences as well, which may counteract that risk.

People will most likely have to develop new skills and competencies. Which skills and competencies they will need depends on their function. In general, people probably will need to be able to handle a more diversified organization. That could imply learning a new language and culture.

#### *8.5.2.1.5 Stress*

Stress is a condition within the individual, resulting from tension, anxiety or reluctance. A stressed individual is tense and ready to act. At the same time the person may feel reluctance or have a negative anticipation on whether being able to meet expectations. Stress in itself is not a illness, but living with stress during a long period of time can lead to illness.

Stress may also follow from change. The rise in stress level, during a time of change, is typically a consequence of the impact, or fear of impact, on other psychosocial aspects, e.g. demands and security. Fear of losing one's job, increased demands, being transferred, being assigned to new tasks, or having to cooperate with new people, are all factors that normally lead to a higher stress level. Furthermore, if employees would feel that they will not have the same prospects or get the same possibilities of influence as before, it may lead to frustration and a higher stress level. In addition, the uncertainty and unpredictability that often accompany changes, often result in an increased stress level.

##### **8.5.2.1.5.1 Effects on stress level**

From the point where employees become aware that a major change will happen, until the new organization is completely established, there will probably be effects on their stress level. This would follow from moving workplaces, putting people together that have not worked together before, new management, the prospect of working in a new country etc. However, the stress level will most certainly depend on the integration strategy.

The long-term effects on the stress level are effects that remain when the new organization is up and running. A focus on efficiency in the new organization, increased demands and a higher level of unpredictability, due to the fact that the operative personnel is supposed to be used in the most efficient way, may lead to a higher stress level in the long-term. Furthermore, possibly reduced possibilities of influence may also be experienced as stressful.

##### **8.5.2.1.5.2 Conclusions of the effects on stress**

Due to change etc., the stress level is likely to increase. However, the stress level will certainly depend on the integration strategy.

#### *8.5.2.1.6 Motivation*

Motivation is what drives a person to act. An employee will feel more motivated to achieve the goals of the organization if there is a possibility to influence these goals, and if the outcome depends on the employee's performance. To improve people's motivation it is often the psychosocial working environment factors that make a

difference. The opportunity of personal development, job security, status and a sense of belonging, are factors that are likely to impact how motivated the individual feels.

#### **8.5.2.1.6.1 Effects on motivation**

Before and during the reorganization, employees that may feel that they are in danger of losing their jobs, may experience a low job security and the possibility to predict the future can be low. Temporarily, this probably have negative effects on the motivation.

Even though most employees may adapt and reconcile to the change eventually, it is normal to go through various psychological stages when the level of motivation is low. Initially, employees may typically feel stressed, anxious and insecure, leading to a feeling of being unmotivated to act. As employees may feel a sense of loss, the motivation to start to work for the new organization may be low. People may hold on to their accustomed way of doing things.

Changes in culture and working with new colleagues, could have a positive or a negative impact on the level of motivation depending on the individual's prior situation. However, there may be greater possibilities of personal development, as some employees e.g. have to learn a new language and culture. The increased opportunities of specialization are two-edged. Specialization possibilities could motivate some people, while others could feel less motivated if the possibilities of gaining broader competencies would decrease consequently.

The fact that there are, according to the scenario description, several factors changing at the same time, e.g. a reorganization in combination with changes of the juridical ownership and the corporate values, may make it harder for the employees to feel motivated right away.

In a longer perspective, specific individuals may feel a higher, respectively a lower, level of motivation, depending on whether they believe the situation after the change, to be better or worse than before. Employees that did not feel motivated before may feel more motivated in the new organization and vice versa.

#### **8.5.2.1.6.2 Conclusion of the effects on motivation**

Factors that are likely to affect the employees' level of motivation are a possibly higher stress level, changed demands, less predictability and changes in the composition of people. Increased possibilities of personal and professional development would most likely give mainly positive effects on the motivation. The individuals' perception of their new situation and their ability to handle several changes at once will most likely decide whether they feel more or less motivated.

#### *8.5.2.1.7 Preventive measures*

There is a relation between working environment and absence due to sickness. Increased possibilities of influence, social support, predictability and a safe working environment have proven to have a positive influence on employees health and well-being, resulting in less sickness absence. Preventive measures that could be made to create a good working environment could be to reduce the psychological pressure on the employees. Thereby, the integration strategy may make a difference during the transition period.

#### **8.5.2.1.7.1 Effects on preventive measures**

It is not stated in the scenario description whether the new organization will be a Swedish or a Danish one. Depending on this different regulations will apply when it comes to the preventive measures. However, the legislations are alike. For this reason, effects on the preventive measures that the employees may experience, will be related to differences between the previous organizations. It is unsure which norms the new organization will establish when it comes to preventive measures, but they are likely to be influenced by current norms. Today, both organizations work systematically and continuously with preventive measures to improve the working environment.

#### **8.5.2.1.7.2 Conclusion of the effects on preventive measures**

It is uncertain which norms will be establish regarding preventive measures in the new organization. Presently, both organizations work systematically and continuously with preventive measures.

#### **8.5.2.2 Physical and chemical working environment**

The physical and chemical working environment is more or less everything that does not involve people or planning. A good physical and chemical working environment may result in less sickness and increased production.

##### *8.5.2.2.1 Effects on the physical and chemical working environment*

As mentioned, it is not stated in the scenario description whether the new organization will be a Swedish or Danish one. In addition to that, it is not stated where the headquarters are going to be located and consequently where the top management and the administrative and support personnel's workplaces will be located. Depending on the nationality of the new organization, different regulations will apply when it comes to the physical and chemical working environment. However, the regulations are alike. For this reason, the effects on the physical and chemical working environment for the individual employee, will most likely depend primarily on the local conditions in that organization, and not on the country where the workplace will be located. For example, there could be local variations regarding the safety and ergonomic conditions, the level of noise, vibrations and lightning, the interior, the indoor climatic conditions and ventilation, and the chemical working environment, e.g. what materials are used.

##### *8.5.2.2.2 Conclusion of the effects on the physical and chemical working environment*

Depending on where the workplaces will be located in the future, it may have effects on the physical and chemical working environment for the individual employee. These effects will rather be consequences of local differences than any major differences in the Swedish and Danish working environment acts.

#### **8.5.2.3 Effects on working environment in the Merger scenario**

There may be effects on the psychosocial, as well as the physical and chemical working environment. The full integration of the organizations may have consequences for most employees but to a different extent. The employees that need to expect the greatest changes, are the ones whose workplaces will be relocated to the other country.

### **8.5.3 The NUAC Skåne scenario**

A third organization, the so called NUAC organization, will control the operations of the upper airspace for Denmark and Sweden in the NUAC Skåne scenario. There will be some shared systems and key processes will be standardized. In addition, support processes will be made more efficient. There will also be a need for mobility and 40 Danish air-traffic controllers will have their workplace moved to Sweden and 40 Swedish air-traffic controllers will have their workplace moved to Denmark.

#### 8.5.3.1 Psychosocial working environment

Confer with the Merger scenario.

##### *8.5.3.1.1 Demands*

Confer with the Merger scenario.

##### **8.5.3.1.1.1 Effects on demands**

During the transition period, the same effects on demands that were expected during the merger scenario's transition period, are likely to affect the employees that will be a part of the NUAC organization in the NUAC Skåne scenario.

Demands will most likely increase for the 80 Danish and Swedish air-traffic controllers who will have their workplace relocated to the other country. They have to adapt to the new workplace and management, cooperate with new colleagues, learn a new language, and national and corporate culture etc. The demands on the affected employees may increase, especially in the short-term when everything is new, but also in the long-term as they are going to work in another country with all the challenges that involves. For managers in Sturup and Copenhagen, demands may increase, as they will have to lead people from another country as well.

According to the scenario description, all employee groups (managers, air-traffic controllers, administrators and support personnel) are expected to acquire new competencies, probably resulting in increased demands.

It is also stated that there will be a need for mobility and that there may be increased demands on some employees to be flexible and adaptable.

##### **8.5.3.1.1.2 Conclusion of the effects on demands**

The employee groups that are most likely to experience increased demands are the 80 air-traffic controllers that will have their workplaces relocated to another country. Managers that are going to lead people from two different countries and organizations, are likely to experience increased demands too. Furthermore, all employee groups are expected to acquire new competencies according to the scenario description, which is likely to result in increased demands overall.

##### *8.5.3.1.2 Cooperation and conflicts*

Confer with the Merger scenario.

##### **8.5.3.1.2.1 Effects on cooperation and conflicts**

The 80 Danish and Swedish air-traffic controllers that will move place of work, will most likely have to learn to cooperate with new colleagues and a new management, as well as learn a new language and national and corporate culture. The fact that

they have a similar educational background as their new colleagues, will probably make it easier for them to adjust to the new corporate culture. Still, they will need to find their place in the new social group. Disagreements about roles and values are likely to occur, as well as different opinions about how to interact and how to execute the tasks, as there are some differences in the code of conduct between Naviair and LFV/ANS.

The more diversified organizations may complicate cooperation, as well as make it more varying. Employees may find it exciting to get to know and work with other persons than before. However, differences in language and national culture may continue to cause complications for cooperation also in the long-term. However, the lingual and cultural differences may also continue to give opportunities to establish good relations and further personal development, as well as contributing to learning opportunities.

#### **8.5.3.1.2.2 Conclusion of the effects on cooperation and conflicts**

The employees that are most likely to experience changes in respect to cooperation are the air-traffic controllers who will move place of work, even though their new colleagues are likely to be affected as well. In the short-term disagreements may arise, as the employees whose place of work will be relocated, are going to find their roles in the new workplace.

#### *8.5.3.1.3 Job security and predictability*

Confer with the Merger scenario.

#### **8.5.3.1.3.1 Effects on job security and predictability**

In the scenario description, it is stated that there will be a reduced need for operative resources. Many of the air-traffic controllers will have their workplace relocated, and as a result, there may be a lower predictability for the air-traffic controllers. However, Swedish air-traffic controllers that have worked in LFV/ANS for a long time are not likely to experience reduced job security, as Swedish law guarantees that they are the last ones to go should a situation arise. The Danish air-traffic controllers, who are civil servants, also have a high level of job security thanks to their current contractual agreements with Naviair. However, as it is stated in the scenario description, that agreements will be changed for air-traffic controllers who will move place of work, the predictability may be affected.

Other personnel will probably not be affected in the short-term. In the future, following that some systems and processes will be shared and made more efficient, it is possible that there will be a lower predictability also for administrators and support personnel. Synergies are stated to be gained primarily from coordination of operations and shared system development, and potentially, there will be a need for cooperation regarding support of the operative systems. This also implies that there may be less predictability for some employee groups in the future.

#### **8.5.3.1.3.2 Conclusion of the effects on job security and predictability**

In general, the predictability may be lower, especially for the operative personnel. The predictability may in particular become lower for the Swedish air-traffic controllers who have not worked in LFV/ANS for a long period of time.

#### *8.5.3.1.4 Influence and development*

Confer with the Merger scenario.

#### **8.5.3.1.4.1 Effects on influence and development**

There is a risk that air-traffic controllers whose workplace will be relocated, may find it harder to influence their new organization at first, as they will be a minority, working in another culture and workplace, which is already established and in operation. They may also experience a language barrier.

Other employee groups' possibilities of influence will probably not be affected much. However, as key processes are standardized, there may be less possibilities for the individual to influence how tasks are done.

In the short-term, the employees will probably have to acquire new competencies, so that they can live up to new demands. The 80 air-traffic controllers who will move place of work, may have to learn a new language and culture. The native workforce that are going to cooperate with the transferred personnel, will also have to learn to understand their new colleagues. Furthermore, according to the scenario description, all air-traffic controllers have to be trained in how to handle the shared airspace. Managers that are going to lead employees whose workplace will be relocated to the other organization, will probably have to acquire competencies so they can be in charge of their more diverse workforce and handle the coordination of the three organizations. It is also stated in the scenario description that support and administrative personnel has to acquire skills so they can administrate the new organization and handle cultural challenges.

The standardization of key processes implies that employees may also need to acquire competencies in order to be able to work with the new systems and processes.

Finally, as there will be three organizations instead of two, there will most likely be increased opportunities of advancement in the organization, resulting in increased development opportunities.

#### **8.5.3.1.4.2 Conclusions of the effects influence and development**

There is a risk that air-traffic controllers whose workplace will be relocated to the other country, may experience that it is hard to influence their new organization at first. They may also experience an increased need for personal and professional development as they may have to learn a new language and culture. In general, all employee groups may experience an increased need for personal and professional development.

#### **8.5.3.1.5 Stress**

Confer with the Merger scenario.

#### **8.5.3.1.5.1 Effects on stress**

The stress level may initially increase for air-traffic controllers whose workplace will be relocated. This may follow as a natural result from change as well as the potential increase of demands as they will need to cooperate with people from another culture, learn a new language etc. Managers that are involved will perhaps also feel more stressed in the beginning as they too will experience changes.



If supportive and administrative personnel feels that demands on them have increased, they may also experience a higher stress level.

#### **8.5.3.1.5.2 Conclusions of the effects on stress**

Primarily, the stress level for air-traffic controllers whose workplace will be relocated, and perhaps also their superiors, may rise. Other personnel groups may experience a higher stress level if e.g., they started to fear higher demands.

#### *8.5.3.1.6 Motivation*

Confer with the Merger scenario.

#### **8.5.3.1.6.1 Effects on motivation**

A change in itself, like the situation with the 80 air-traffic controllers usually results in a lower motivation temporarily. The long-term effects of this, depend on whether the employees consider their new situation as being better or worse than their previous situation. At the same time a potential increase of the development opportunities may raise the level of motivation.

As there will be three organizations instead of two, there will be more advancement opportunities in the organizations, possibly resulting in a greater incentive for people who are motivated by status and self-development.

#### **8.5.3.1.6.2 Conclusion of the effects on motivation**

Temporarily, the level of motivation may drop. In the long-term, the effects on motivation may largely depend on the individual employee's level of motivation. Employees who see their new situation as better than before, will probably feel more motivated, and vice versa. The potential increase in development and advancement opportunities may raise the level of motivation.

#### *8.5.3.1.7 Preventive measures*

Confer with the Merger scenario.

#### **8.5.3.1.7.1 Effects on preventive measures**

The personnel moving place of work may experience other routines when it comes to preventive measures regarding the working environment, as it is likely that there are differences between LFV/ANS and Naviair.

Routines for preventive measures in the new NUAC organization are not yet known.

Personnel that remains in their usual organizations is not likely to experience any effects on the preventive measures.

#### **8.5.3.1.7.2 Conclusion of the effects on preventive measures**

Employees moving place of work to the other organization may experience differences regarding preventive measures of the working environment. Others are, according to the information given in the scenario description, not likely to experience any.

### **8.5.3.2 Physical and chemical working environment**

Confer with the Merger scenario.

#### *8.5.3.2.1 Effects on the physical and chemical working environment*

Air-traffic controllers whose workplace will be moved, may experience that the physical and chemical working environment will be different, as it is likely that there are differences between LFV/ANS and Naviair, e.g. regarding the safety and ergonomic conditions, the level of noise, vibrations and lightning, the interior, the indoor climatic conditions and ventilation, and the chemical working environment, e.g. what materials are used. However, the working environment acts in Denmark and Sweden are alike, which implies that it is unlikely that the differences would be major.

Personnel that remains in their usual organization is not likely to experience any effects on the physical and chemical working environment.

#### *8.5.3.2.2 Conclusion of the effects on the physical and chemical working environment*

Due to similar legislation in Denmark and Sweden, differences between the organizations when it comes to the physical and chemical working environment are not likely to be substantial. However, personnel moving place of work may experience some differences.

#### 8.5.3.3 Effects on working environment in the NUAC Skåne scenario

The employees who primarily are expected to experience effects on their working environment, will be the 80 air-traffic controllers whose workplace will be relocated to another organization and country.

Managers leading personnel from two different countries and organizations, may also be expected to notice effects in their working environment.

### **8.5.4 The Virtual Solution scenario**

In the Virtual Solution scenario, an alliance organization will be established. The main focus of the alliance will be airspace, but other functions may be integrated and there will be cooperation on shared issues. In addition, there will be a constant development of a shared strategy and corporate plan. Some systems will be shared and others will be standardized and made more efficient. The alliance is based on voluntariness.

#### 8.5.4.1 Psychosocial working environment

Confer with the Merger scenario.

##### *8.5.4.1.1 Demands*

Confer with the Merger scenario.

##### **8.5.4.1.1.1 Effects on demands**

Since employees in both organizations will have to be able to handle the virtual contact and the interorganizational cooperation, there may be increased demands on them to acquire additional competencies. Further, the standardization and harmonization of key processes, referred to in the scenario description, may lead to demands on the employees to learn new systems and processes as well.

In addition, according to the scenario description, efficiency will be acquired through specialization. That will possibly lead to new demands on employees, as they have to develop skills within a certain field that was not necessary before. Furthermore, there may be demands on the employees to attend local validation courses. Besides, roles and competence requirements will be harmonized, according to the scenario description, which may possibly lead to changed demands on individual employees, as they may have to adapt other competencies or partly carry out other tasks.

Depending on how much time is allocated for the employees to acquire potentially needed competencies, there may be increased demands on the employees during the transition period, in regard to workload.

#### **8.5.4.1.1.2 Conclusion of the effects on demands**

Due to e.g. the increased and virtual form of cooperation, changes of key processes and work roles, and efficiency through specialization, there may be increased demands on the employees to acquire certain competencies. During the period of time where employees are to acquire new competencies, there may be an increase in the amount of work they are expected to do, depending on the integration strategy.

#### *8.5.4.1.2 Cooperation and conflicts*

Confer with the Merger scenario.

#### **8.5.4.1.2.1 Effects on cooperation and conflicts**

The virtual contact between the two organizations will lead to people having contact and cooperating with people from the other organization. There may also be some changes of workplace (with the exception of the operative personnel), according to the scenario description. In the everyday job there will be cooperation on shared issues, although strategic and managerial issues will not be in focus. For example, employees with customer contact will cooperate more across organizational borders, which is made possible through a standardized way of servicing the customers, even though it is also stated in the scenario description that there will not be any changes in this area. Different languages and national and corporate cultures, may complicate cooperation. Nonetheless, there may also be positive effects as learning and development opportunities increase and the work becomes more varied. Employees may also find it exciting to get to know and work with other persons than before.

However, the scenario description also states that there will be an on-going development of a common strategy and corporate plan, implying that in the long run, there will be cooperation on those issues as well. It is stated that a future goal is that the two organizations share the same view.

#### **8.5.4.1.2.2 Conclusion of the effects on cooperation and conflicts**

It is stated in the scenario description that there will be more cooperation across the organizational borders. Different languages and national and corporate cultures, may complicate the cooperation and lead to disagreements. However, there may also be

positive effects as learning and development opportunities increase, as well as the work becomes more varied.

#### *8.5.4.1.3 Job security and predictability*

Confer with the Merger scenario.

##### **8.5.4.1.3.1 Effects on job security and predictability**

There may be changes for the individual employee which may lead to a changed level of predictability. On the other hand, changes are voluntary.

However, there is a potential risk of a reduced predictability, following the efforts to make the organizations more efficient through shared systems, IT development etc. Some employee groups may also experience a reduced predictability following that they may see the future as less certain.

Finally, the sharing of data between the two organizations may perhaps lead to an increase in requests for technicians, as the IT systems will have to be maintained. That could lead to better opportunities for the technical support groups.

##### **8.5.4.1.3.2 Conclusion of the effects on job security and predictability**

Predictability may be affected. However, changes are voluntary.

#### *8.5.4.1.4 Influence and development*

Confer with the Merger scenario.

##### **8.5.4.1.4.1 Effects on influence and development**

As some key processes are standardized in this scenario, there may be less possibilities of influence for the individual regarding how to do the tasks. The harmonization of roles and competence requirements may also have this effect. Furthermore, customers are, according to the scenario description, probably going to be serviced in the same way in the two organizations, possibly leading to less local variations. Local influence may also be restricted as it is stated that there will be shared initiatives in the future, an effect that may be enforced by a harmonization of agreements. Furthermore, there will be some shared system developments according to the scenario description, which could lead to lower possibilities of influence for the individuals in the respective organizations as more people are involved.

The standardization of key processes may require that employees acquire new competencies enabling them to work with the new systems and processes. The possible demands for local validation courses and specialization, as well as the harmonization of roles and competence requirements, may have the same effect. This could also be the case when it comes to being able to handle the new virtual contact between the two organizations. Especially increased needs for data sharing may lead to higher demands on IT systems, possibly resulting in more development opportunities for the technical support groups. Furthermore, the intensified cooperation between the two organizations is likely to demand that involved employees improve their language skills and their knowledge about the other organization as well as the other country's culture. In addition, it is stated in the scenario description that there will be an opportunity to work internationally, which offers employees greater possibilities of development.

#### **8.5.4.1.4.2 Conclusions of the effects on influence and development**

In general, there is a risk that the possibilities of influence may change as there will be some shared initiatives and development programmes, standardization and harmonization of systems, processes and contractual agreements etc. The overall development opportunities seem to increase.

#### *8.5.4.1.5 Stress*

Confer with the Merger scenario.

##### **8.5.4.1.5.1 Effects on stress**

It is up to the employee to decide if he/she would like to move place of work. Even though moving to the other organization may be a major change for the individual and perhaps result in a high stress level, the fact that it is by choice, is likely to result in less stress on the personal level at least. However, the higher level of unpredictability for some workgroups could have effects on the stress level.

Possibly new demands on the employees, due to cooperation between the two organizations or new tasks, may lead to a higher stress level especially for employees who find it hard to live up to the new demands.

##### **8.5.4.1.5.2 Conclusions of the effects on stress**

For individual employees, the stress level may rise if they chose to relocate their workplace, or if they find it difficult to live up to new demands. Furthermore, the higher level of unpredictability for some workgroups could have effects as well.

#### *8.5.4.1.6 Motivation*

Confer with the Merger scenario.

##### **8.5.4.1.6.1 Effects on motivation**

The possibly increased development opportunities may result in more people feeling motivated, whereas potential less possibilities of influence may counteract it. Whilst possibilities to specialize or work abroad will motivate some employees, employees who are generalists may feel less motivated than before as they may need to become specialized.

##### **8.5.4.1.6.2 Conclusion of the effects on motivation**

Some individual employees may feel more or less motivated in the scenario, depending on what factors are most important for them as individuals.

#### *8.5.4.1.7 Preventive measures*

Confer with the Merger scenario.

##### **8.5.4.1.7.1 Effects on preventive measures**

As it is stated in the scenario description that there will be no changes of either employer or workplaces in general, it is unlikely that there will be changes in how the organizations work preventively with working environment issues. Maybe this could be an area where the organizations could make some shared initiatives in the future.

Individuals who voluntarily have their workplace relocated may experience that they deal differently with working environment issues in their new workplace.

#### **8.5.4.1.7.2 Conclusion of the effects on preventive measures**

It is unlikely that there will be any changes to how the organizations deal preventively with working environmental issues.

#### **8.5.4.2 Physical and chemical working environment**

Confer with the Merger scenario.

##### *8.5.4.2.1 Effects on the physical and chemical working environment*

As employees in general are not going to have their workplace relocated, it is not likely that there will be effects on the physical and chemical working environment. Possible effects would be related to employees performing new tasks as a consequence of virtual cooperation.

Otherwise, the effects that could be seen would be related to employees voluntarily relocating their workplace to the other organization. In that case, the physical and chemical working environment could be different for the individual, if working environment conditions differed from the previous workplace's conditions.

##### *8.5.4.2.2 Conclusion of the effects on the physical and chemical working environment*

Possible effects on the physical and chemical working environment would primarily influence employees performing other tasks than before or employees voluntarily relocating their workplace.

#### **8.5.4.3 Effects on working environment in the Virtual Solutions scenario**

In general, effects on the working environment will be caused by voluntary changes of either workplace or tasks. The effects that are most likely to be experienced will be in regard to cooperation and conflicts, influence and development, and demands on the employees.

## 8.5.5 Summary of the effects on the working environment

In the table below the effects on the working environment in the three scenarios are summarized:

Scenario	The Merger scenario	The NUAC Skåne scenario	The Virtual Solutions scenario	
<b>Description</b>	A merger of the two organizations, excluding the air control tower services. Operations will be led from national subsidiaries and the 140 operative positions will be used in the most suitable way. All processes will be standardized and systems shared. A transit period is possible.	A third organization will control the operations of the upper airspace for Denmark and Sweden. Some systems will be shared and key processes will be standardized. The support processes will be made more efficient. There will be need for mobility. 40 Danish and 40 Swedish air-traffic controllers will have their workplace moved to the other country.	An alliance organization will be established. Main focus will be on airspace, but other functions may be integrated. Some systems will be shared and others will be standardized and made more efficient. Most cross-border cooperation will be by the use of IT. There will be a small need for mobility. The alliance is based on voluntariness.	
<b>Psychosocial working environment</b>	<b>Demands</b>	There is likely to be a higher level of quantitative and cognitive demands, especially during the transition period.	All employee groups are expected to develop new competencies, resulting in increased demands on them.	Due to e.g. the increased and virtual form of cooperation, changes of key processes, work roles and specialization, there may be increased demands on the employees.
	<b>Cooperation and conflicts</b>	Effects are likely. Differences in national and former corporate cultures may affect the corporation and lead to disparities. However, there may also be positive effects.	When workplaces are relocated this may affect the cooperation.	Increased level of cooperation. Complications may appear due to lingual and cultural differences. However, positive effects may follow as well.
	<b>Job security and predictability</b>	There is a risk that there will be a lower job predictability.	The predictability may be lower, especially for the operative personnel.	Predictability may be affected. However, changes are voluntary.
	<b>Possibilities to influence and development</b>	The possibilities of influence may change. Employees will most likely have to acquire new competencies.	Air-traffic controllers that will have their workplace relocated may initially feel that it is hard to influence. All employee groups' need for development may increase.	The possibilities of influence may change, and there may be more development opportunities.
	<b>Stress</b>	Due to change etc. the stress level will likely increase.	Primarily, the stress level for air-traffic controllers that will have their workplace relocated, and perhaps also their superiors, may be increased.	For individual employees, the stress level may rise if they choose to have their place of work moved, or if they feel that they have difficulties living up to new demands.
	<b>Motivation</b>	The employees' perception of their new situation and their ability to handle several changes at the same time will most likely decide whether they feel more or less motivated.	Initially, the level of motivation may drop. Potential increased opportunities of development and advancement may raise the level of motivation.	There may be individual employees who feel more or less motivated in the scenario, depending on what factors are most important for them as individuals.
	<b>Preventive measures</b>	The effects on preventive measures are uncertain. Today, both organizations work systematically with preventive measures.	Employees whose workplace will be moved to the other organization may experience differences when it comes to the preventive measures of the working environment.	It is unlikely that there will be any changes in how the organizations deal preventively with working environmental issues.
<b>Physical and chemical working environment</b>	There may be effects as a consequence of local differences.	Employees whose workplace will be moved may experience some differences.	Possible effects would primarily regard employees performing other tasks than before or employees voluntarily having their place of work moved.	
<b>Conclusion of the effects on the working environment</b>	Effects are likely on both the psychosocial and the physical and chemical working environment, especially for the employees whose workplace will be relocated.	Effects are likely for the 80 air-traffic controllers whose workplace will be relocated and for the managers that are going to lead them.	In general, effects on the working environment will be caused by voluntary changes of either workplace or tasks.	



## 8.6 HR Programmes

# NUAC Programme

## HR Aspects

## HR Programmes

<b>8.6.1 INTRODUCTION.....</b>	<b>116</b>
8.6.1.1 METHOD.....	116
8.6.1.2 SOURCES .....	116
<b>8.6.2 THE RESULT OF HR PROGRAMME ANALYSES .....</b>	<b>117</b>
<b>8.6.3 RECRUITMENT .....</b>	<b>120</b>
8.6.3.1 NAVIAIR.....	120
8.6.3.1.1 <i>The recruitment process</i> .....	120
8.6.3.1.2 <i>Legislation</i> .....	125
8.6.3.2 LFV/ANS .....	125
8.6.3.2.1 <i>The recruitment process</i> .....	126
8.6.3.2.2 <i>Law and regulations</i> .....	129
8.6.3.3 RECRUITMENT IN RELATION TO THE THREE SCENARIOS.....	130
8.6.3.3.1 <i>Merger scenario</i> .....	130
8.6.3.3.2 <i>NUAC Skåne scenario</i> .....	130
8.6.3.3.3 <i>Virtual Solution scenario</i> .....	131
<b>8.6.4 COMPETENCE DEVELOPMENT .....</b>	<b>131</b>
8.6.4.1 NAVIAIR.....	131
8.6.4.1.1 <i>Main process</i> .....	131
8.6.4.1.2 <i>Method and Tools</i> .....	133
8.6.4.2 LFV/ANS .....	136
8.6.4.2.1 <i>Main process</i> .....	136
8.6.4.2.2 <i>Methods and tools</i> .....	137
8.6.4.3 COMPETENCE DEVELOPMENT IN RELATION TO THE THREE SCENARIOS.....	140
8.6.4.3.1 <i>Merger scenario</i> .....	140
8.6.4.3.2 <i>NUAC Skåne scenario</i> .....	141
8.6.4.3.3 <i>Virtual Solution scenario</i> .....	141
<b>8.6.5 PERFORMANCE MANAGEMENT .....</b>	<b>141</b>
8.6.5.1 NAVIAIR.....	141
8.6.5.1.1 <i>Method</i> .....	141
8.6.5.1.2 <i>Systems and staff</i> .....	142
8.6.5.2 LFV/ANS .....	142
8.6.5.2.1 <i>Method</i> .....	142
8.6.5.3 PERFORMANCE MANAGEMENT IN RELATION TO THE THREE SCENARIOS .....	143
8.6.5.3.1 <i>Merger scenario</i> .....	143
8.6.5.3.2 <i>NUAC Skåne scenario</i> .....	143
8.6.5.3.3 <i>Virtual Solution scenario</i> .....	144

### 8.6.1 Introduction

The HR aspects analysis documents the consequences of a merger for Naviair and LFV/ANS' HR programmes.

It is important to clarify differences between the HR programmes relative to each of the three scenarios in relation to recruitment of employees, performance management systems and competence development programmes. The purpose is to identify differences in order to incorporate these in a formulation of the integration strategies for the three scenarios.

Changing the organisation model may incur a need for differentiated degrees of harmonisation of the HR programmes across the two organisations. For the Naviair and LFV/ANS merger scenario in particular, it must be assumed to have greater consequences in terms of merger and standardisation of the HR programmes.

This chapter contains a description of the existing HR programmes in Naviair and LFV/ANS. Focus will be on how Naviair and LFV/ANS have arranged their HR programmes in terms of processes today. The HR programmes in Naviair and LFV/ANS are mapped on the basis of:

- Recruitment
- Competence development
- Performance management

The results of the analysis of the three HR programmes will be compared with the descriptions of the three scenarios and the associated assumptions.

#### 8.6.1.1 Method

The analyses of the HR programmes in both Naviair and LFV/ANS have been carried out based on the following steps:

1. The structure of reporting has been validated and consolidated by the HR work group.
2. Deloitte has interviewed the relevant HR managers and experts in both Naviair and LFV/ANS. Relevant interviewees have been appointed by the HR work group.
3. Deloitte has prepared a first draft of the analysis of the HR programmes, which has been validated by the HR work group.
4. Based on the comments of the HR work group, Deloitte has adjusted the report and submitted it for approval to the HR work group.
5. The HR work group has approved the final report on a work group meeting.

#### 8.6.1.2 Sources

In addition to the HR work group which has shared knowledge and information during the entire analysis process, the following sources have been applied:

#### **HR experts from Naviair and LFV/ANS**

Relevant HR experts from Naviair and LFV/ANS have been selected by the HR work group. HR experts have been involved in the process in order to create understand-

ing and insight into the processes and procedures. The HR experts have shared their knowledge on Naviair and LFV/ANS through personal interviews.

### Entry Point North

Moreover, Deloitte has interviewed relevant stakeholders from Entry Point North, i.e. stakeholders and experts who have experience in establishing a Nordic cooperation. One of Deloitte's focus areas has been Entry Point North's experience within planning competence programmes and recruitment procedures. Special focus has been on the experiences gained from establishing the school, which can be passed on to the NUAC programme and the further establishment of a cooperation between Naviair and LFV/ANS.

### Other relevant material

Deloitte has gathered information from relevant documents such as staff manuals, local handbooks, written procedure descriptions, check lists, etc., and has applied the material as the basis for creating an understanding of immediate differences, if any, and creating an overview of the two organisations' HR programmes.

### 8.6.2 The result of HR programme analyses

The results of the analysis of the HR programmes in Naviair and LFV/ANS are listed in the table below. The summary shows the recommended considerations and reflections in relation to the three scenarios:

Recruitment	Merger scenario	NUAC Skåne Scenario	Virtual Solution Scenario
Recruitment	<ul style="list-style-type: none"> <li>In the merger scenario, the plan is that all new employments are made in the new company and in that connection it is important that the new company establishes a standardised recruitment process for support and administrative personnel. Recruitment of operational personnel will, however, continuously take place in the Danish and Swedish subsidiary companies respectively.</li> <li>A condition for organising a standardised recruitment process for support and administrative personnel is that a decision is taken whether Swedish applicants are to have the same right/possibility to an assessor during the interview.</li> <li>To a great extent, the present Swedish legal requirements determine the possibilities of action in connection with recruitment of support and administrative personnel. This means that a decision is to be made as to how these legal requirements etc. are to be handled during the integration phase.</li> <li>Recruitment procedures</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>The NUAC Skåne scenario may present Naviair and LFV/ANS to the same decision-making as in the Merger scenario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>In the virtual solution scenario, an increased or more formalised cooperation between Naviair and LFV/ANS is planned. The cooperation is voluntary.</li> <li>Given an examination of the recruitment process in both organisations, cooperation on a common recruitment process may be possible. However, legal requirements in both countries must be considered.</li> <li>In Denmark, primarily Tjenestemandsoven (a statute relating to Public Servants), which regulates the employment procedures for tenured air traffic controllers should be taken into consideration. Moreover, as is the case with the Merger scenario, a decision should be made as to whether the Swedish applicants are to have the same right/possibility to an assessor during the interview.</li> <li>In Sweden, legislation is far more complex and regulating as regards the recruitment process of new employees. Thus, it will be important when establishing a common recruitment procedure that</li> </ul>

	regarding operational staff are to be reviewed.		these considerations are incorporated in the establishment of a common process.
Competence development	<ul style="list-style-type: none"> <li>On the whole, the overall competence development process is very identical in both Naviair and LFV/ANS. At the same time, the present supply of courses, training etc. in Naviair and LFV/ANS respectively seems to be identical.</li> <li>When deciding on a merger, it needs to be decided whether the two legal units should be offered standardised education or whether education should be offered separately and adapted to the two legal units.</li> <li>Today, LFV/ANS uses an IT system for support of the entire competence development model. As it is the plan in the merger scenario that one overall company is to solve all tasks, it needs to be evaluated whether the existing IT-supported competence development model in LFV/ANS should be integrated in the company.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A possible move of work place in the NUAC Skåne scenario will influence the qualifying education courses existing in the present organisations.</li> <li>Grouping employees in three resource pools may result in a need for a standardised and specific competence development model for this. The choice of the NUAC Skåne scenario will, like the Merger scenario, mean that a decision has to be made whether in the new and third company, there is to be a common competence development model, whether this competence development model is to contain a similar division of education courses and whether the existing IT system ProCompetence in LFV/ANS is to be used in the entire organisation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>The virtual solution scenario may, like the other scenarios, result in a desire to establish a standardised competence development model.</li> </ul>
Performance management	<ul style="list-style-type: none"> <li>Merging the two companies will demand greater focus on aligning the performance management structures. Naviair's structure is embedded in performance-related contracts for the CEO team and Head of Functions where Luftfartsverkets performance measurement system is reaching further into the organisation.</li> <li>The targets from the Danish ministry of traffic and the performance objectives of the corporate strategy in Naviair is not the same as in LFV/ANS. This means that merging the two companies will, aside from aligning the corporate objectives and targets from the public authorities, emphasize the need for aligning both performance support systems and the underlying performance methodology and policies.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>As a starting point, the shared service centre solution for the two entities will only demand changes to personnel enrolled in the performance management programme today. However, since some in the CEO team and Head of Function level in Naviair belong to Administration (the shared functions), the need for alignment is still present.</li> <li>In addition, if the NUAC Skåne scenario is implemented, the shared personnel will continuously need to have shared objectives in order to align the performance policies. As mentioned above, the performance policies are linked to the strategic objectives of the entities and unless the underlying methodology of the performance management policies changes, an alignment of the strategic objectives and targets pushed forward by the public authorities for the</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A formalised cooperation between LFV/ANS and Naviair under the virtual solution scenario does not imply the need for a common performance management system.</li> <li>If there is an expectation that KPIs and other performance-related objectives are grouped in one overall system, it might be advantageous to get inspiration from the contracts already formulated by Naviair and LFV/ANS.</li> </ul>

		performance management policies will still be required.	



### 8.6.3 Recruitment

#### 8.6.3.1 Naviair

##### 8.6.3.1.1 The recruitment process

Recruitment in Naviair is best divided into two main areas, Recruitment of ATM staff and Recruitment of Other staff. The reason for this, is embedded in the fact that the two areas have distinctively different processes and content.

#### **Recruitment of ATM Staff**

Recruitment of ATM Staff is divided into two areas Select In and Select Out.

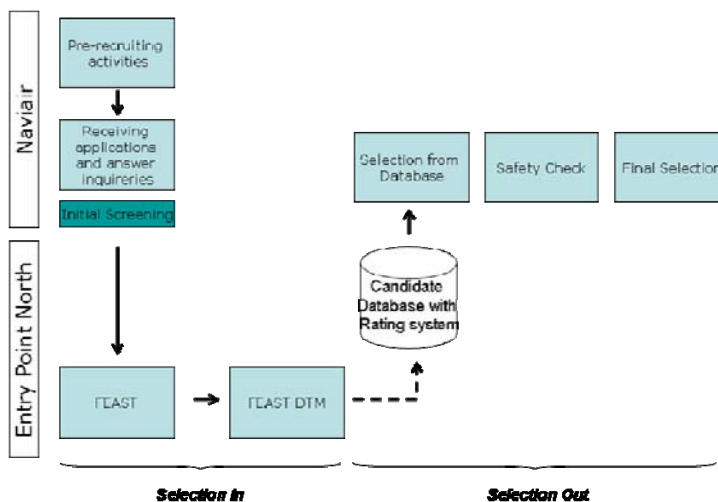
#### **Select In:**

Select In means receiving applications locally from candidates and selecting the best candidates to continue to the Select Out phase.

#### **Select Out:**

Select Out is the final selection of the best candidates including interviews and safety check.

The recruitment process of ATM Staff is illustrated below.



Naviair has a close collaboration with Entry Point North in the recruitment process. The main process is commenced by Naviair which kicks off with an overview of the staff needed to cover the demand. This demand triggers a number of pre-recruitment activities fronted by Naviair. The pre-recruitment activities involves marketing activities such as newspaper advertisements, etc.

Following these activities, Naviair receives anywhere between 300 and 400 applications of which only 20-25 will be passed on to the selection process, FEAST (First European ATCO Selection Test Package), at Entry Point North.

FEAST is the first of a number of test batteries in the recruitment process and consists of six web-based tests controlled by Eurocontrol (the server is located in Brussels). The test is a Logic and Personality Test.

After the FEAST test, the candidates are obliged to take a FEAST DTM test which is 1) a 38 minute PC test where the candidates simulate real life ATM work in Italian airspace, and 2) a Ships Destination Test (psychology test).

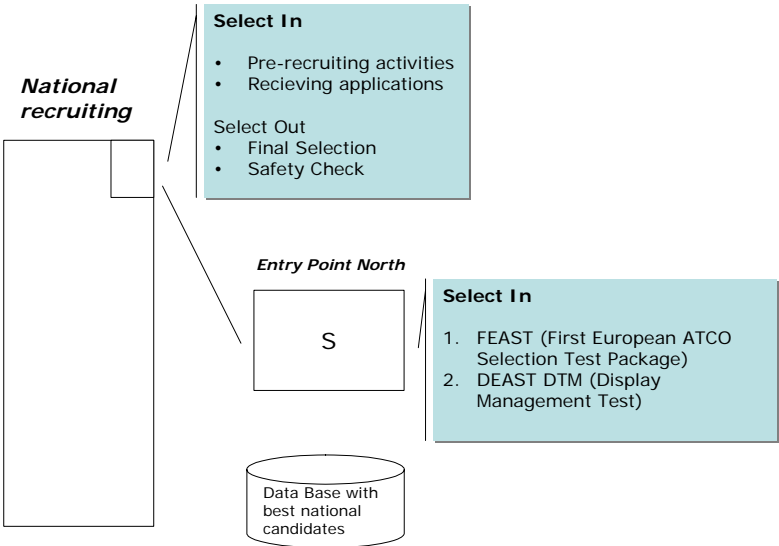
The results derived from the FEAST and FEAST DTM tests are logged in a Regional (Nordic) database where all candidates (divided into countries) and their scores are rated. This process is a rolling process, which means that the total candidate rating changes when new candidates take the tests.

Naviair has access to the database and selects the number of ATM staff they see fit to continue the recruitment process.

The candidates selected from the database make the next round of interviews in Naviair, where they receive further information regarding a medical check and a safety check.

The safety and medical checks take place after this round of interviews.

After clearing, the candidates are interviewed again and are then passed on to the final selection.



The illustration above shows the recruitment model for ATM Staff.

### ***Recruitment of Other staff***

In cooperation with the department in question, Human Resources (H) solves the task of hiring new employees. This happens through advising on or support of the elements of the recruitment process e.g.:

- Preparation of job profile
- Preparation of qualification profile
- Preparation of the actual job advertisement
- Marketing – e.g. advertising
- The recruitment procedure, which is a standard procedure from A to Z of "what to do" and "who does what" in relation to job appointments (see below).
- Appointment committee, which is a description of the procedure of appointing to vacant positions/manager positions.

The department itself is responsible for the selection of new employees on the basis of the information that the recruitment process has provided.

The department's influence on and responsibility for the selection is seen as an essential criteria for succeeding with the selected employee(s).

### ***Standard recruitment procedure***

#### **1. Refilling of approved vacant positions.**

A department can, on its own initiative, refill approved vacant positions in the old salary system up to and including wage bracket 34, positions in the new salary system up to and including the level of wage bracket 34 and specialist and chief advisor positions (= the level of wage bracket 35/36), which are not manager positions.

Approved vacant positions are refilled with employees with a profile similar to that of former occupiers.

Normally, recruitment for the above-mentioned positions is delegated to the departmental level. In Operations, further delegation to the next level takes place.

The department drafts a job description and a job advertisement.

Drafts of the job description and the job advertisement should be sent to HP (HR Personale Administration).

#### **2. Creation of all new positions in Naviair and filling of vacant manager positions at the level of wage bracket 35 and above**

The department draws up a written justification for the creation/filling of a position.

Creation of a new position must be approved by the management through CH/H (HR).

The department drafts a job description.

Drafts of the job description and the job advertisement should be sent to HP.

### 3. How to start recruitment and selection – method and tools

The job description - is a job and qualification profile, among other things used as the foundation for the choice of content/method and tools of the recruitment process, the basis for selection and for advertising/marketing of the job.

The interview guide – is the foundation for carrying out a semi-structured and qualification-based interview based on the job description.

The evaluation form – the basis for decision after evaluating the applicant on the required qualifications.

### 4. Test

The use of different kinds of tests can be seen in Appendix 3 in the Employee Manual's procedure for recruitment PER 002.

The department must decide whether a test should be used. When filling manager positions, a PAPI test (Personality and Preference Inventory) is mandatory.

When filling manager positions or, based on an individual assessment, when filling other positions which include e.g. independent case administration, a PAPI test is carried out. If only one round of interviews is held, the PAPI test is carried out before the interview of the selected candidates. If two rounds of interviews are held, the PAPI test is carried out between the two rounds and only of the candidates selected for the second round of interviews.

The department/appointment committee informs HU (HR Development) of the candidates' names and of the scheduled times for interviews. The information is accompanied by the job advertisement, the addresses, telephone numbers and e-mail addresses of the candidates.

HU e-mails the PAPI test to the scheduled candidates (alternatively sends a hard copy) with a deadline for response (at least 24 hours before the interview) and agrees with the candidate when to give feedback on the test.

The test feedback is given right before the interview (app. duration 75 minutes).

HU reports the test result to the department/appointment committee.

### 5. Advertising

In order to make the job advertisements as dynamic as possible, no template has been drawn up. However, HP can guide in the process.

Internal postings: HP adapts the text for the advertisement and makes sure internal postings are sent to C (Communications), which publishes them on the intranet.

External postings: HP adapts the text for the advertisement and C makes sure that external advertisements are published in the chosen media.

C draws up the advertisement (layout). This is approved by HP and the department itself, and then C takes care of the practicalities in regards to the newspaper or the printer.

Due to Naviair's status as a public enterprise, it is required as a general rule that vacancies are announced publicly (except in the case of very short-term employments and employments where internal recruitment shall apply only, due to special requirements).

HP makes sure that the advertisement is posted in the job database "www.job-i-staten.dk".

C makes sure that external advertisements are posted on the intranet and on Naviair's website, www.naviair.dk.

HP sends internal and external advertisements to the other institutions under the Ministry of Transport and Energy.

## 6. Selection

Applications are sent to HS (HR Sekretariat).

HS sends a confirmation of receipt of the application with information about the following course of events.

After the deadline for applications, HS/HP sends all the applications for the position to the department in question (possibly in copy).

The department makes the first selection:

Who is summoned for interview? As agreed, HP or the department schedules the candidates for interviews. At the same time, the applicants are asked whether they want an assessor present.

Who should receive a delaying answer? HP writes to the candidates who should receive a delaying answer.

Who should be rejected directly? HP writes to the candidates who under no circumstances would be eligible for the position.

Due to Naviair's status as a public enterprise, public servants are entitled to receive a list of applicants should they wish to.

## 7. Interview

In connection with interviews, an employee from the department itself usually participates as well as the applicant and the manager for the department in question.

In connection with filling positions which are not part of Naviair's manager group, the department holds the interviews with the purpose of covering the applicants' skills, qualifications and mutual expectations.

In connection with filling positions in Naviair's manager group, interviews are held by an appointment committee.

In both instances, an interview guide recommended by HU is used. HU advises on the use of the interview guide with the aim of providing inspiration for the structuring of the interview.

When an appointment committee has held interviews, evaluation forms are filled in. HU advises on the form's possibilities for making a total assessment of the applicant in relation to the required qualification profile.

Applicants for vacancies in Naviair are entitled to have an assessor present during the job interview. In most cases, the assessor will be a representative from the relevant trade union.

However, the right to an assessor is a result of the fact that Naviair is a public enterprise and thus subject to the Danish Public Administration Act, among others, concerning recruitment. The right to an assessor is stipulated in Section 8 of the Danish Public Administration Act.

In case of recruitment to a private limited company under the NUAC programme, the right to an assessor does not apply. However, it may be decided to sustain the right to an assessor, e.g. in a collective agreement.

### **8. Recommendation**

The department in question makes the final selection of the candidates and draws up a written recommendation of the candidates in a prioritized order. Danish citizenship and a statutory decorum are preconditions for employment of a public servant.

The department's decision and the established salary level are discussed with HP. HP contacts the union representative regarding establishing the salary and they reach an agreement on this.

HP sees to – on the basis of the recommendation – formulating motivated refusals to rejected candidates who have been interviewed and sends letters to the candidates not chosen. Those who have been interviewed and are rejected subsequently will get a reference in the letter in order to be able to get clarifying comments from the person responsible for the interviews.

Due to Naviair's status as a public enterprise, a reference from the candidate's current superior is required when employing a public servant. Furthermore, a consultation procedure is required in case of "negative references" if they have the effect that the applicant is not employed. This has, however, never been the case in Naviair.

HP sends a letter of appointment to the recommended candidate(s).

According to Section 10 (2) of the Danish Salaried Employees Act, an employee is entitled, through his/her trade union, to demand a negotiation on the terms and conditions of employment.

### **9. Introduction**

The department initiates introduction courses for the new hire(s).

#### *8.6.3.1.2 Legislation*

Recruitment of public servants is regulated by the Statute relating to Public Servants (Tjenestemandsløven), which determines terms and conditions of employment, considerations in relation to hiring procedures e.g. written notifications etc.

#### **8.6.3.2 LfV/ANS**

Recruitment in LFV/ANS is divided into two main areas, Recruitment of ATM staff and Recruitment of Other staff.

#### *8.6.3.2.1 The recruitment process*

##### **Recruitment of ATM Staff**

LFV/ANS recruits ATM staff in cooperation with Entry Point North. The recruitment process involves a number of steps consisting of a combination of tests and interviews:

##### **1. Tests**

The first test is FEAST (First European ATCO Selection Test Package), which is carried out via the Internet at either Arlanda or Sturup. FEAST is the first of a number of test batteries in the recruitment process and consists of six web-based tests controlled by Eurocontrol. The test is a Logic and Personality Test. The server is located in Brussels. The completion of the first tests takes approximately half a day.

30-35% of the candidates invited to the first test, proceed to the second test, which is a SDM test and is handled by Entry Point North in Malmö. The test consists of work samples, a Ships Destination Test (psychology test) and a test of space understanding. The test takes half a day to complete.

##### **2. Interviews**

Of the 30-35% who move on from the first test, approximately 15% proceed to an interview. An interview with the candidate should identify motivation, interpersonal skills, flexibility, social competences, etc., and often takes half a day.

##### **3. Medical and Security Control**

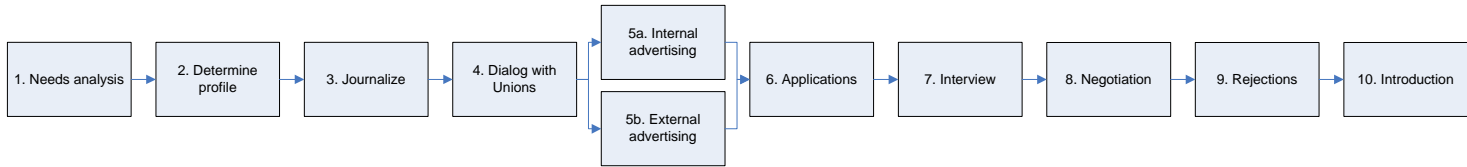
Of the 15% moving on for an interview, approximately 12.5% proceed to Medical and Security Control. A medical examination and security approval is carried out in accordance with national guidelines. This part of the recruitment process is handled by the national recruitment functions. The Medical and Security Control often takes half a day to complete.

On average, the recruitment process for ATM staff takes six months.



### Recruitment of Other staff

The overall recruitment process for LFV/ANS (not ATM) is presented below. The recruitment process is divided into stages.



Each stage of the recruitment process is elaborated on below:

#### 1. Needs analysis

The first step in the process is to identify the need for recruitment. A final decision will be made by the head of ANS, however, a decision can be delegated.

#### 2. Determine profile

Before drawing up an advertisement, a description of accurate requirements and duties of vacant positions needs to be made.

#### 3. Journalize

According to current law (Sekretesslagen 1980:100, SekrL, kap 15), all actions in the recruitment process have to be journalized.

#### 4. Dialogue with Unions

In all recruitment processes, the unions must be informed before executing a recruitment process. Furthermore, the unions are expected to be informed continuously during the entire process.

#### 5. Advertising

Some vacancies may be either open to the public or internal (open to current employees only). If a qualified employee (who meets the minimum requirements of the position) is interested in the position, LFV/ANS may proceed with an internal recruitment.

According to the Swedish law on employment (Anställingsförrdningen), LFV/ANS is required to announce vacant positions on LFV/ANS' website through LFV/ANS' employment office and to place them on the corporate notice board.

Closing date for applications is 3 weeks.

#### 5a. Internal advertising

##### Redeployment

When deciding to fill a vacant position, it needs to be examined whether any employees are at the risk of being made redundant, cf. LAS. If so, the vacancy should be offered to this employee and such an appointment can be done without advertising.

The replacement obligation comprises all work that the employer knows will become available from the date of dismissal until the time when the dismissal is scheduled to take effect and nine months thereafter. The replacement obligation applies to the

entire LFV/ANS, not just within its own group entity, which means that other entities must be consulted too.

### **5b. External advertising**

A vacant position posted externally is published on LFV/ANS' website and on the website of the public employment office. When the position has been occupied, the public employment office is to be notified.

### **6. Applications**

All applications received must be registered and journalized. Screening and evaluation of applications or CVs will be conducted by Human Resources and staff from the department in question.

### **7. Interview**

In some recruitment processes, LFV/ANS test the candidates. If so, the applicants will be notified by telephone, mail or e-mail in regard to time and place of testing. The test may be carried out in a group setting or individually, depending on the type of test (e.g., typing tests, written tests, physical agility tests, etc).

When evaluating the candidate after an interview, the following information should be considered: Previous job responsibilities and past related work experience that may indicate future performance (cf. RF and LOA).

These evaluation criteria rules apply to both internal and external recruitment.

### **8. Negotiations**

The basic principle for all employments is that the same law applies (cf. LAS)

Lagen om anställningsskydd (LAS) sets guidelines for period of employment, term of notice, fixed-term appointment, etc.

### **9. Rejection**

An applicant who does not get the job can file a complaint about the decision. The complaint should be filed within three weeks after the announcement of the decision on the official notice board, cf. Förvaltningslagen.

The complaint should initially be sent to LFV/ANS' management and subsequently be delegated to the Head of ANS. Complaints about the Head of ANS' final decision can be sent to the Government.

If the decision is unfounded, the head of ANS must under certain circumstances change the decision. The same accounts for the Government, which is authorized to change LFV/ANS' decision. Rules and regulations concerning the complaint procedure are stipulated in the Public Administration Act (Förvaltningslagen), LFV/ANS' Instructions as well as in IF 1/2001.

## 10. Introduction

LFV/ANS does not have a standard introduction programme. The introduction of new hires varies from one department to another.

### 8.6.3.2.2 Law and regulations

In Sweden and LFV/ANS, the following legislation shall apply relative to recruitment and employment of new employees:

Gældende lov	Centrale aftaler og forordninger	Cirkulære fra Arbejdsgiverværket	LFV Interne aftaler
<ul style="list-style-type: none"> <li>•Lagen om anställningsskydd, LAS</li> <li>•Sekretesslagen 1980:100, SekrL</li> <li>•Förvaltningslagen, FL</li> <li>•Jämställdhetslagen, JämL</li> <li>•Lagen om offentlig anställning, LOA</li> <li>•Lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet</li> <li>•Säkerhetsskyddslagen</li> <li>•Regeringsformen, RF</li> <li>•Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder</li> <li>•Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning</li> <li>•Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning</li> <li>•Lag om förbud mot diskriminering</li> <li>•Lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Anställningsförordningen, AF, 1994:373</li> <li>•Avtal om ryggfrågor, TA, Cirk 1993 A 13</li> <li>•Regeringsformen, RF, 1974:152</li> <li>•Avtal om turordning för arbetstagare hos staten, TurA-S, Cirk 1984 A 11</li> <li>•Förordning (1984:819) om statliga platsanmälningar</li> <li>•Luffartsverkets instruktion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Att anställa Cirk 1997:A 8</li> <li>•Anställningsskydd Cirk. A 1997:A 6</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Luffartsverkets Affärsverksavtal, L-AVA</li> <li>•LFV centralt Samverkansavtal</li> <li>•Avtal om narkotikatestning av anställda inom LFV-koncernen</li> <li>•Intern föreskrift 13/97 "Farfarsprincipen"</li> <li>•Intern föreskrift 6/2000 Beslutsregler i personalfrågor rörande släktskap</li> <li>•Intern föreskrift 1/2001 Intern överprövning av vissa beslut i personalärenden</li> <li>•Intern föreskrift 2/2002 Säkerhetsskydd</li> <li>•Information från Koncernstaben 2001-10-02, LFV 2001-3411-0460 avseende annonsering av ledigförklarade tjänster inom LFV</li> </ul>

### 8.6.3.3 Recruitment in relation to the three scenarios

In the table below, differences in the two organisations'/countries' recruitment procedures are summarised:

Recruitment	Denmark	Sweden
The recruitment process, ATC	<ul style="list-style-type: none"> <li>The safety check, a classified check that goes beyond a clean criminal record, is included in the ATM recruitment procedures.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>LFV/ANS uses a SDM test, whereas Naviair uses a TDM test, which contrary to the Swedish test does not contain spatiality test.</li> </ul>
The recruitment process, Other staff	<ul style="list-style-type: none"> <li>Test (logic and personality test) of candidates is used consistently for all applicants.</li> <li>An applicant is entitled to an assessor in connection with an interview.</li> <li>A safety check is also required for non ATM staff.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Test (logic and personality test) of candidates is not used consistently during the recruitment process.</li> <li>In Sweden, applicants are not entitled to an assessor in connection with an interview.</li> <li>The recruitment process in LFV/ANS consists of more steps than the recruitment process in Naviair. There are e.g. requirements to journalising and to trade unions being involved in the recruitment process.</li> </ul>
Regulatory differences	<ul style="list-style-type: none"> <li>The Statute relating to Public Servants (Tjenestemandsloven) regulates the recruitment process for the ATC, which among other things means provisions as to age, health and education.</li> <li>Among other things, legislation determines that employment as a public servant is to take place after public notice.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>In general, the recruitment process for other applicants is considerably more regulated in Sweden than in Denmark.</li> <li>Moreover, negotiation between employee and employer is more regulated by legislation than in Denmark.</li> <li>Finally, Swedish legislation urges that a rejected applicant has legal right to file a complaint about the decision.</li> </ul>

#### 8.6.3.3.1 Merger scenario

In the merger scenario, the plan is that all new employments are made in the new company. In that connection, it is important that the new company establishes a standardised recruitment process for support and administrative personnel. Recruitment of operational personnel will, however, continuously take place in the Danish and Swedish subsidiaries respectively.

A condition for organising a standardised recruitment process for support and administrative personnel is that a decision is taken whether Swedish applicants are to have the same right/possibility to an assessor during the interview.

Finally, the present Swedish legal requirements determine the possibilities of action in connection with recruitment of support and administrative personnel to a great extent. This means that a decision is to be made as to how these legal requirements, etc. are to be handled during the integration phase.

#### 8.6.3.3.2 NUAC Skåne scenario

The NUAC Skåne scenario may present Naviair and LFV/ANS to the same decision-making as is described above in the Merger scenario.

#### *8.6.3.3 Virtual Solution scenario*

In the virtual solution scenario, but not necessarily in the remaining scenarios, an increased or more formalised cooperation between Naviair and LFV/ANS is planned as regards recruitment for the alliance company. The cooperation is voluntary.

Based on an examination of the recruitment process in both organisations, a future cooperation on a common recruitment process may be possible. However, legal requirements in both countries must be taken into account.

In Denmark, considerations must be made as regards the Statute relating to Public Servants, which regulates the employment procedures for tenured air traffic controllers. Moreover, as is the case with the Merger scenario, a decision is to be made whether the Swedish applicants are to have the same right/possibility to an assessor during the interview.

In Sweden, legislation is more complex and regulating as regards the recruitment process of new employees. When establishing a common recruitment procedure, it will be important to incorporate these considerations in the common process.

### **8.6.4 Competence Development**

#### 8.6.4.1 Naviair

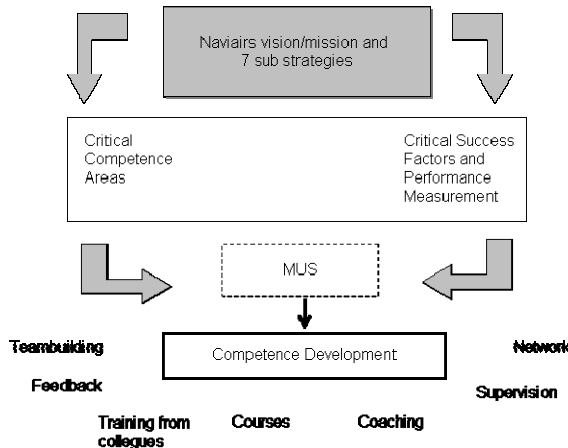
##### *8.6.4.1.1 Main process*

Competence development for other staff than ATCs in Naviair has previously been ad-hoc participation in training courses and other educational activities. Today, Naviair is implementing a new and structured model that links the strategic objectives of the company with the individual employee's skill and competence profile.

The new model is a Competence Model and seeks to answer three main questions:

1. What is critical to achieve Naviair's strategic objectives? This implies identification of desired competences and development of a competence model.
2. What is the current state of skills and competences in Naviair? This includes a registration of the individual's competence and skill profile.
3. How does Naviair develop the employee's competences towards the strategic objectives? The main tool for this is MUS (medarbejder udviklingssamtaler) and the development of an action plan.

The illustration below links the 3 main steps to the strategic objectives.

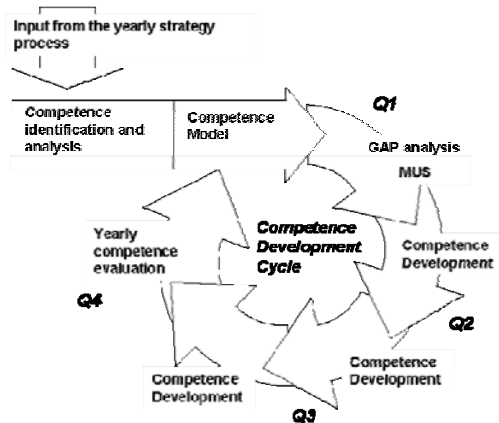


The seven sub-strategy themes are: Market, Customers, Services & Products, Alliance Partners, Suppliers, Competences and Managers & Staff.

The theme *Competences* focuses on Professional Skills (faglig kompetence), Safety (sikkerhed), Price & Quality (pris & kvalitet).

Initiatives regarding the individual employee's development and action plan is centralised around the yearly personal development review, MUS. During this meeting, staff and managers on all levels assess the current and future competences needed to fulfil the critical competence areas. The outcome of this meeting is a development plan based on the identified gaps.

The yearly personal development review, MUS, is a quarterly development cycle based on the illustration below.



The 1<sup>st</sup> quarter of a year kicks off with the 1<sup>st</sup> personal development review, which, as described above identifies a the gaps that should be closed in order to achieve the critical competences and the strategic objectives. Every quarter up to the 4<sup>th</sup> quarter of a year is "closing the gaps"-quarters and the year ends with a competence evaluation. The cycle starts over the following year.

The following sections divide training into three areas:

**Individual Training:**

Training that is not regulated by either law or EU regulations but is decided on at the personal development review (MUS).

**Management Training:**

Training that is related to all areas of management and leadership development.

**Compulsory Training:**

Training that is regulated by either law or EU regulations.

*8.6.4.1.2 Method and Tools*

**Individual Training**

Individual training in Naviair should be divided into two areas, technical training and other individual training.

Technical Training:

Today in Naviair, technical training is not compulsory but is strongly reflected by the skills needed to operate the technical equipment. The training follows the guidelines described below.

The technical training is preceding type rating. It includes basic and at least on of the four modules of qualification training.

**Basic Training:**

Fundamental knowledge and skills required in the CNS/ATM environment.

**Qualifications Training:**

Job category related to knowledge and skills required in the CNS/ATM environment.

Four disciplines have been identified through the four corresponding qualifications: Communication, Navigation, Surveillance and Data Processing.

**Type Rating:**

Equipment/system-related knowledge and skills leading to a recognised competence. It includes OJT.

**On-the-job Training (OJT):**

The integration in practice of previously acquired job-related routines and skills under the supervision of a qualified OJT Instructor (OJTI) in an operational environment.

**Continuation Training:**

This type of training is given in order to strengthen existing knowledge and skills and/or prepare for new technologies. It includes Refresher, Emergency and Conversion Training.

- Refresher training
  - Refresher training is designed to review, reinforce or upgrade existing knowledge and skills.
  
- Emergency training
  - Includes training of emergencies, in unusual situations and in degraded systems. Most of this training will be site-specific or may make use of incidents/accidents analysis.



### Other Individual Training

Other individual training in Naviair follows the MUS, where examples of the main courses offered are:

Internal:

- Kursus i "praktisk uddannelse for instruktør" for Flyveledere, PUI
- PUI refresher
- Instruktørkursus
- Præsentationsteknik
- Teambuilding
- Risikovurdering 1
- Risikovurdering 2
- At lære at huske
- Førstehjælpkursus

External:

- Notatteknik
- Seniorkursus
- Sprogtræning, eksternt
- Stresshåndtering, ekstern instruktør
- Konflikthåndtering, eksternt
- IT kurser, ekstern instruktør

### **Management Training**

Management training follows the MUS cycle and is typically offered to either existing managers/leaders or staff pursuing the manager role.

The courses offered are for example:

Internal:

- Personalejura for ledere, interne instruktører

External:

- Projektarbejde og ledelse, ekstern instruktør
- Assertionstræning, ekstern instruktør
- Den løsningsorienterede samtale, ekstern instruktør
- Danmarks Forvaltningshøjskole, eksternt

### **Compulsory Training**

Compulsory training in Naviair is today only related to the training of Air Traffic Controllers under the ESARR5 regulations.

The department that handles these training needs is the ATM Training department led by Karsten Baagø. Under this department is training of TWR, ACC, APP, INFO, ATWR. The scope of this exercise is the ACC staff.

Training in ATM can be divided into two main areas, candidates (Aspiranter) and continuous training (løbende træning).

Candidates:

New employees in Naviar ATM are trained at Entry Point North and receive the same training as the other countries.

When the candidates have finished the training at Entry Point North, they are transferred back to Naviar to finish their training – Uni Training. The full training cycle is fulfilling the ESARR5 regulations in Denmark.

A part of the training in Naviar is on the job training and *Continuous Training*. Before the candidates continue their training programme, they receive their ATC certificate.

Continuous Training:

Receiving the certificate will move the candidates into normal operations, but they are still monitored and trained. The ongoing schooling of the employees is related to the ESARR5 regulations. ESARR5 has controlling elements which require that the flight controllers re-acquire their certificate on an ongoing basis.

The requirements related to ACC are:

Duty and hour requirements:

- 20 duties/watches in a 3 months period calculated from the beginning of the month unless approval (udcheckning/genudcheckning) has happened within the period
- 1 watch: If the watch is minimum 6 hours
- ½ watch: If the watch is shorter than 6 hours, but longer than 3 hours

If the period of the certificate re-acquirement is exceeded:

- Practical on the job training of minimum 6 hours. The CTI will determine this
- OJTI can approve on behalf of the CTI
- If the CTI has exceeded the period of re-acquirement, SLV will determine the amount of training needed and will thus appoint a OJTI who will approve the CTI education. The content and extend of the education will be the same as normal certificate re-acquirement training.

PFC check (duelighedscheck)

PFC

- PFC consists of one theoretical test with 100 questions
- 1 practical PFC

Timing

- PFC is once a year

- PFC will take place in the 3 month period up to the certificate re-acquirement date
- PFC can take place at any given time from 1 December 2005 to 1 December 2006

If the certificate has run out with < 1 year

- Practical education of minimum 6 hours supplemented with the training that the CTI finds necessary
- Passed PFC

If the certificate has run out with > 1 year and < 2 years

- Practical education of minimum 6 hours supplemented with the training that the CTI finds necessary
- Passed PFC + 100 extra questions

If the certificate has run out with > 2 years

- Training requirements are determined by SLV and examinations in new practical and theoretical tests take place

Aside from the above, all ACCs must go through skill maintenance training once a year.

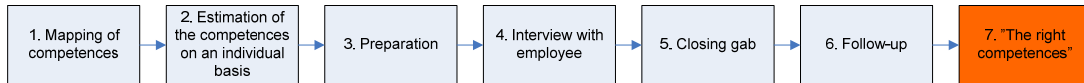
The courses offered within compulsory training are for example:

- Efteruddannelse for al operationelt ATS personale i København, Q1
- Efteruddannelse for al operationelt ATS personale i København, Q2
- "Unormale situationer" for ACC flyveledere (dem der typisk er med i NUAC?)
- "Unormale situationer" for INFO flyveledere
- "Unormale situationer" for APP flyveledere
- "Unormale situationer" for TWR flyveledere
- "Unormale situationer" for ATWR flyveledere
- Sektor koordinatorkursus
- ATC simulator træning for TWR/APP flyveledere fra provinsenhederne, LAST
- Introduktionskursus
- Luftfartskursus for teknikere

#### 8.6.4.2 LFV/ANS

##### 8.6.4.2.1 Main process

The main process for competence development in LFV/ANS includes the following steps. The entire process is supported by the software programme Procompetence:



The purpose of the competence development process is to ensure that LFV/ANS has the proper competences available in the organisation at any time. The competence development programme was intended to provide management with replies to the following questions:

- Which roles/tasks should my employees fulfil?
- To which extent are my employees capable of fulfilling these tasks/roles?
- How many of my employees need specifically defined competences?

The competence development process consists of seven steps:

1. Mapping of competences
2. Estimation of the competences on an individual basis
3. Preparation
4. Interview with employee
5. Closing gab
6. Follow-up
7. "The right competences"

#### *8.6.4.2.2 Methods and tools*

#### **Individual Training**

Individual training in LFV/ANS is divided into two areas: individual training for technical and operative support staff and other individual training.

#### **Training for technical and operative support staff**

Within the area " technical and operative support staff" there is a series of basic requirements for competence development within CNS. This is to match the competences required by the respective customer at ANS.

In LFV/ANS, all technicians and engineers are required to perform competence development within the following areas:

- Communication
- Navigation
- Surveillance
- ATM
- Radar
- System
- ANS on the operative core business

It is a precondition for employment that technicians and operative support staff have taken the above-mentioned courses.

In addition to the above-mentioned competence development, there is also more advanced and specialised competence development training, such as project management training. As for competence development for technicians and operative support staff, roughly 75% of the courses are taken through internal training and the rest is provided by external providers.

Follow-up on competence development of technical and operative support staff is carried out in Procompetence.

#### Other Individual Training

Additional training for other employee groups is targeted to the individual needs of each employee. Identification of individual needs is made in connection with the above-mentioned competence development model and through mapping in Procompetence.

The employees' individual competence development needs are intended to match the requirements listed by the LFV/ANS group.

The following examples of courses are offered to the employees:

- Instruktörkurs
- TRM
- Första hjälpen
- Airspace management
- Flow management
- Safety and flight accident investigation
- Rules & regulations
- ESARR
- Environmental course
- Projektledarutbildning

Mainly internal suppliers are used for performing the training but also Eurocontrol and Entry Point North are used.

### **Management Training**

The purpose of management training is to provide the management with a common view on LFV/ANS as an employer and to lead to a common identity as a LFV/ANS manager, and to help gain confidence in the role of employer and manager.

The courses offered are for example:

- Styrning och ledning
- Kompetensförsörjning
- Lönebildning
- Utvecklings- & lönesamtal
- Anställningsvillkor
- Arbetsmiljö
- Målstyrning
- Förändringsledarskap och att utvecklas som ledare
- Värderingar och medarbetspolicy

It is possible to combine the above-mentioned courses with an external management programme. Around 80% of the training process is undertaken internally, and the rest externally. The external management programme is undertaken by external suppliers exclusively.

### **Compulsory Training**

Air traffic controllers receive annual training at ATM. The training is compulsory and it is required that the individual controller is certified for the areas in which the controller is to work. It is a basic requirement that air traffic controllers comply with the compulsory training in order to maintain their certificates.

Cock-pit aviation is another compulsory subject for ATCO. However, training is not carried out on an annual basis. Cock-pit aviation implies that the controller obtains understanding of the pilots' work, such as work load, methodology and customer understanding in general.

The compulsory competence development plan for air traffic controllers comprises complying with the requirements in ESARR 5. Training is also a validation of competences. Training is designed in themes, which may be:

- Emergency training
- New testing procedures
- New airspace division
- Introduction of new techniques

Follow-up on compulsory training is made by the respective ATS departments and C ANS.

The compulsory training is 100% undertaken internally in ANS. Training on flight deck is performed by external trainers and to a large extent by SAS.

#### 8.6.4.3 Competence development in relation to the three scenarios

In the table below, the differences between the two organisations/countries within competence development are summarised:

Competence	Denmark	Sweden
Main process	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Naviair is implementing a new competence development model. The development of the model is ongoing, but it will to a far higher degree than previously systematise the competence development process.</li> <li>• This means that Naviair works less with a systematic competence development process than LFV/ANS does.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In LFV/ANS a systematic and structured competence development model has been implemented. This means that all employees and managers work systematically with a common process for determination, examination and handling of competence development.</li> </ul>
Methods and tools	<ul style="list-style-type: none"> <li>• The supporting IT systems are not yet implemented, but there are templates developed for the appropriate steps in the process.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• The entire competence development process is IT supported with an adapted IT program ProCompetence.</li> <li>• Both employees and managers have access to the system, where they can systematically follow the competence development plans and goals.</li> </ul>

##### 8.6.4.3.1 Merger scenario

On the whole, the overall competence development process is very identical in both Naviair and LFV/ANS. At the same time, the present supply of courses, training etc. in Naviair and LFV/ANS respectively seems to be almost identical.

When deciding on a merger, it needs to be considered whether the identical supply of education should continue to be offered in both organisations or whether education is to be standardised and offered separately and adapted to the two legal units.

Today, LFV/ANS uses an IT system to support the entire competence development model. As it is the plan in the merger scenario that one overall company is to solve all tasks, it needs to be evaluated whether the existing IT-supported competence development model in LFV/ANS is to be integrated in the overall company.



#### 8.6.4.3.2 NUAC Skåne scenario

In the NUAC Skåne scenario, a possible move of work place will influence the qualifying education courses existing in the present organisations.

Grouping employees in three resource pools may present a need for a standardised and specific competence development model. Choosing the NUAC Skåne scenario, will like the Merger scenario mean that a decision has to be made as to whether in the new company there is to be a common competence development model and whether this competence development model is to contain a similar division of education courses and whether the existing IT system ProCompetence in LFV/ANS is to be used in the entire organisation.

#### 8.6.4.3.3 Virtual Solution scenario

The virtual solution scenario may like the other scenarios result in a desire to establish a standardised competence development model.

It is estimated that competence development will be one of the areas, where there is potential for cooperation. The cooperation on Entry Point North has already proved that Naviair and LFV/ANS are able to reach common ground as regards competence development and education of future air traffic controllers.

### 8.6.5 Performance Management

#### 8.6.5.1 Naviair

Performance management in Naviair is today measured by follow-up through a bespoke system based on a Balanced Scorecard and KPI from the Danish Ministry of Transport.

##### 8.6.5.1.1 Method

Performance-related contracts are the primary link between the KPIs from the Ministry of Transport to the performance of the employees.

The parties involved in the performance-related contracts are mainly the CEO team and the Head of Function level. The KPIs have not been broken further down to the operational level and staff-related KPIs.

The methodology used in the performance-related contracts at the Head of Function level is a stepwise performance measurement system where;

- the first 50% bonus is divided into 1) Goals that the individual can impact isolated from targets set by the Ministry of Transport, 2) Targets from the Ministry of Transport
- the next 30% bonus is linked to the individual management objectives
- the last 20% is based on the corporate objectives set by the entity

*8.6.5.1.2 Systems and staff*

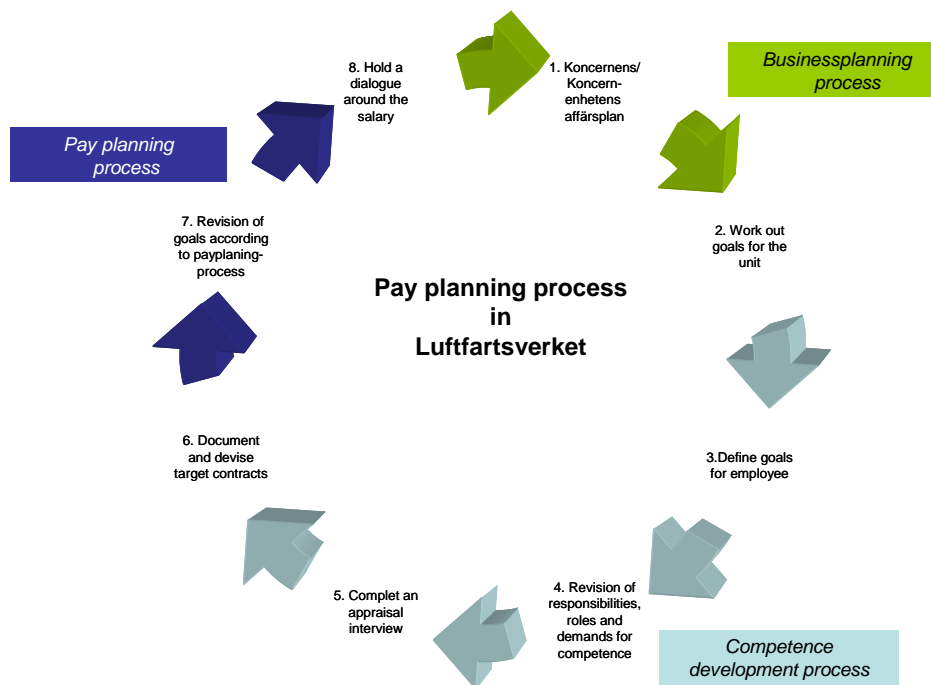
Today the supporting performance management system is manually updated every week. The system is designed on the basis of the Balanced Scorecard methodology.

By the end of 2006, SAP will be implemented with supporting BSC tools and will be updated automatically. The old system will be scrapped.

8.6.5.2 LFV/ANS

*8.6.5.2.1 Method*

LFV/ANS is developing a performance-related contract and a supporting process based on a balanced scorecard. The performance-related contract will be part of an annual cycle as outlined below.



The contract is drawn up so that the immediate manager determines a number of performance objectives for the employee and how to fulfil them. The objectives are formulated within the customer, company, economy and employer areas. The objectives are connected to the employee's competence development plan, and are discussed and revised once a year in connection with the annual performance and salary review.

The salary is not connected to the employee's performance-related contract. That contract is part of both the annual performance review and the salary planning process.

At the same time, it is the intention that at the new system for performance management is to support a remuneration system, where extraordinary performance is remunerated.

Remuneration of extraordinary performance means performing above the expected result and the objectives set for the employee. The intention is to create an incentive structure encouraging to additional performance. The remuneration may be up to 50 % of the salary, maximum SEK 30.000, or could be tickets for shows, dinner for two, etc.

#### 8.6.5.3 Performance Management in relation to the three scenarios

Differences in competence development between the two organisations/countries are summarised in the table below:

Performance Management	Denmark	Sweden
Main process	<ul style="list-style-type: none"> <li>Naviair is currently implementing a new performance management model.</li> <li>The performance-related contracts which today are the main link to the corporate KPIs are only related to the CEO team and Head of Function levels.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>The performance management system in LFV/ANS is also being developed. The intention is that performance-related contracts are to be an integrated part of the existing career planning, including a competence development model.</li> </ul>
Methods and tools	<ul style="list-style-type: none"> <li>The supporting system is designed by the Manager of Business Development and will be substituted by SAP during this year.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>It is the intention that the performance-related contracts are to be an integrated part of the existing IT-supported ProCompetence, which already supports competence development.</li> </ul>

##### 8.6.5.3.1 Merger scenario

Merging the two companies will demand greater focus on aligning the performance management structures. Naviair's structure is embedded in the performance-related contracts for the CEO team and Head of Functions where Luftfartsverkets performance measurement system is reaching further into the organisation.

The targets set by the Danish ministry of traffic and the performance objectives of the corporate strategy in Naviair are not the same as in LFV/ANS. This means that merging the two companies will, besides aligning corporate objectives and targets from the public authorities, emphasize the need for aligning both performance support systems and the underlying performance methodology and policies.

##### 8.6.5.3.2 NUAC Skåne scenario

As a starting point, the shared service centre solution will only demand changes to personnel enrolled in the performance management programme today. However as some of the CEO team and Head of Function level in Naviair belong to Administration (the shared functions), the need for alignment is still present.

Moreover, if the NUAC Skåne scenario is implemented, the shared personnel will continuously need to have shared objectives in order to align the performance policies. As mentioned above, the performance policies are linked to the strategic objectives of the entities and unless the underlying methodology of the performance management policies changes, aligning the strategic objectives and targets pushed

forward by the public authorities for the performance management policies will still be required.

#### *8.6.5.3.3 Virtual Solution scenario*

A formalised cooperation between LFV/ANS and Naviair under the virtual solution scenario does not imply the need for a common performance management system.

If it is expected that KPIs and other performance objectives are grouped in one general system, it may be advantageous to get inspiration from the contracts already formulated by Naviair and LFV/ANS.

*Bilag 1 til Appendix 9 Medarbejdergrupper – Naviair*

Medarbejdergrupper	Overenskomstansatte	Ikke overenskomstansatte	Tjenestemænd, herunder Grønlandske tjenestemænd og tjenestemænd på prøve	Ansatte på tjenestemandslignende vilkår
Timelønnede medarbejdere under 18 år		X		
Kontoransatte	Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK)  Organisationsaftale mellem Finansministeriet og KH/STAT for kontorfunktionærer.		Det er oplyst, at en del tjenestemænd (luftfartsinspektører og flyveledere) udfører administrativt arbejde.	
Teknikere/håndværkere	Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK)  Organisationsaftale mellem Finansministeriet og en række håndværkerorganisationer	Det er oplyst, at ikke alle teknikere er overenskomstansatte.		
Specialarbejder	Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK)  Organisationsaftale mellem Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark.  Aftale om aflønning af elever indenfor visse håndværkerfag.			
AC-medarbejdere, herunder ingeniører	Overenskomst for Akademikere i Staten			
Flyveledere			X	
Flyvelederaspiranter			X (tjenestemænd på prøve)	
Luftfartsassistenter				X

**Overenskomstansatte (hovedparten af følgende medarbejdergrupper)**

Kontoransatte  
 Teknikere/håndværkere  
 Specialarbejdere  
 AC-medarbejdere

**Ikke overenskomstansatte (hovedparten af følgende medarbejdergrupper)**

Timelønnede medarbejdere under 18 år

**Tjenestemænd (hovedparten af følgende medarbejdergrupper)**

Flyveledere  
 Flyvelederaspiranter  
 Luftfartsassistenter

**Tjenestemandslignende vilkår (hovedparten af følgende medarbejdergruppe)**

Luftfartsassistenter

*Bilag 2 til Appendix 9 Oversigt over det geografiske og faglige område for overenskomsterne gældende for medarbejdere i Naviair*

**Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK-overenskomsten)**

Overenskomsten har bindende virkning for

1. de ministerier, styrelser og institutioner, der er omfattet af en organisationsaftale indgået i henhold til overenskomsten af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og StK eller en organisation, der er medlem af StK,
2. organisationer, der er tilsluttet StK, og som har indgået organisationsaftale.

Overenskomsten omfatter ikke

1. tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension i
  - staten, folkeskolen og folkekirken
  - kommuner
  - Grønlands Hjemmestyre og de grønlandske kommuner
  - statsfinansierede virksomheder
  - virksomheder på tilskudsområder
  - koncessionerede virksomheder
  - aktieselskaber
2. pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. fra de områder, der er nævnt i nr.1
3. personer afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de områder nævnt i nr.1
4. personer, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til, og
5. personer, der er fyldt 70 år

**Organisationsaftale for kontorfunktionærer, laboranter og IT-medarbejdere indgået mellem Finansministeriet og HK/STAT**

Organisationsaftalen omfatter måneds-, time- og fondslønnede kontorfunktionærer, laboranter og IT-medarbejdere ansat i Staten.

Organisationsaftalen omfatter **kontorfunktionærer** herunder:

1. kontorelever
2. studerende
3. klinikassistenter og klinikassistentelever
4. freelance tolke (undtaget ansatte ved Dansk Røde Kors, Asylafdelingen og Beredskabsstyrelsen)
5. andre personalegrupper, som der er enighed om at henføre til organisationsaftalen.

Organisationstalen omfatter **laboranter** herunder:

1. laboratorieassistenter
2. laboratoriepraktikanter og trainees
3. analysefunktionærer ved Plantedirektoratet
4. laboratorieteknikere
5. miljøteknikere, arbejdshygiejnikere ved Arbejdstilsynets tilsynskredse,
6. laboranter ved bedriftssundhedstjeneste
7. tilsynsførende ved fødevarestyrelsen og
8. andre personalegrupper, som der er enighed om at henføre til organisationsaftalen.

Organisationsaftalen omfatter ikke stillinger, hvor uddannelse som bioanalytiker (hospitalslaborant) er en påkrævet forudsætning.

Organisationsaftalen omfatter **IT-medarbejdere**, herunder IT-medarbejdere under uddannelse, ansat ved følgende institutioner;

- Beskæftigelsesministeriet med undtagelse af
  - Sekretariatet for Arbejdsmarkedets Ankenævn
  - Arbejds miljøklagenævnet
  - Copenhagen Centre
- Finansministeriet
- Forsvarsministeriet med undtagelse af
  - Farvandsvæsenet
- Indenrigs- og Sundhedsvæsenet med undtagelse af
  - Statens Institut for Folkesundhed
- Justitsministeriet
- Miljøministeriet med undtagelse af
  - Danmarks og Grønlands geologiske Undersøgelse
- Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og integration med undtagelse af
  - Udrykningsholdet
  
- Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri med undtagelse af
  - Departementet
  - Plantedirektoratet
  - Fiskeridirektoratet med tilhørende institutioner



Danmarks Fiskeriundersøgelser

Fødevareøkonomiske Institut

- Skatteministeriet
- Statsministeriet
- Transport- og Energiministeriet med undtagelse af
  - Vejdirektoratet
  - Færdselsstyrelsen
  - Energistyrelsen
- Udenrigsministeriet
- Økonomi- og Erhvervsministeriet med undtagelse af
  - Det Økonomiske Råd
  - Danmarks Statistik
- Under Kulturministeriet omfattes
  - Departementet
  - Danmarks Biblioteksskole i København og Aalborg
  - Det Jydske Musikkonservatorium
- Under Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling omfattes
  - Departementet
  - Bornholms Forskningscenter og Institut for Grænseforskning
  - Øvrige institutioner inden for § 19.55.40 på finansloven
- Under Socialministeriet omfattes
  - Den Sociale Ankestyrelse
- Under Undervisningsministeriet omfattes
  - Danmarks Forvaltningshøjskole
  - Tilskud til AMU-centre
  - De Sociale Højskoler
  - Erhvervsskolerne

**og** som er beskæftiget ved følgende arbejde:

- Overvågning og drift af servere, sikring af produktions- og/eller programafvikling samt ansvar for hensigtsmæssig betjening og udnyttelse af systemerne.
- Tilrettelæggelse og planlægning af produktions- og/eller programafvikling og kontrol af data.
- Konfigurering, installation og administration af servere og andre datamaskiner.

- Analysering, design, programmering, systemering, implementering, tilretning, dokumentation og vedligeholdelse af edb-systemer, herunder programmering af hjemmesider og multimedieproduktion.
- Konfigurering og implementering af standardprogrammel og operativsystemer.
- IT/edb-projektledelse, -afgrænsning og implementering.
- Brugerservice i forbindelse med undervisning og vejledning i brug af institutionens software. Support i forbindelse med brugernes anvendelse af hardware og software.
- Databaseadministration og databiblioteksarbejde, herunder udtræk af data.
- Systemkonstruktion og systemprogrammering, hvilket bl.a. omfatter udarbejdelse og vedligeholdelse af styresystemer og hjælpeprogrammer, modifikation af eller tilføjelse til eksisterende programmel, konstruktion og afprøvning af nye systemer. Endvidere medvirken ved planlægning og installation af hardware samt ved system- og databaseadministration.
- Systemplanlægning, herunder planlægning af forløbet ved nye systemer, udarbejdelse af kravspecifikationer, styring af forbruget af tid og ressourcer ved edb-projekter og ansvar for den detaljerede konstruktion. Endvidere medvirken ved indførelse af nye edb-systemer.
- Ansvar for sikkerhed og sikkerhedsimplementering. Fastlæggelse af krav til sikkerhed i systemer samt adgangskontrol til anlæg og systemer. Overvågning af sikkerhed samt rapportering af overtrædelser. Planlægning af backup procedurer. Administration af adgang til systemer og anlæg.
- Netværksadministration, herunder planlægning og implementering af netværk, konfigurering og optimering af netværksenheder samt overvågning, herunder firewall og routere.
- Systemadministration, herunder administration af brugeres adgang til main frame, servere, netværk eller printere og tilrettelæggelse af backup procedurer.

Det forudsættes, at den enkelte medarbejders arbejdsopgaver består af mindst en af de ovennævnte funktioner, og at denne eller disse arbejdsopgaver udfylder mindst 50 % af arbejdstiden.

Det forudsættes ligeledes, at opgavevaretagelsen er på et edb-mæssigt niveau over superbrugerniveau.

IT-medarbejdere ved DSB er alene omfattet af organisationsaftalens §§ 3-6 og §§ 28-31, men er i øvrigt omfattet af HK/Trafik og Jernbanes overenskomster med DSB.

IT-medarbejdere ved Banedanmark er alene omfattet af §§ 3-6 og §§ 28-31, men er i øvrigt omfattet af protokollat mellem Banedanmark og HK/Trafik og Jernbane

*Geografisk område:*

Organisationsaftalen omfatter ikke:

1. ansatte, som er udsendt til eller antaget i Grønland
2. kontorfunktionærer m.fl. i DSB og Statsvirksomheden BornholmsTrafikken.

**Organisationsaftale for håndværkere i staten indgået mellem Finansministeriet og en række håndværkerorganisationer**

Organisationsaftalen omfatter håndværkere ansat i stillinger som håndværker på overenskomstvilkår ved samtlige statsinstitutioner, for hvilke Finansministeriet har kompetence til at fastsætte løn- og ansættelsesvilkår. Undtaget herfra er ansatte ved institutioner, for hvilke der er indgået særskilt overenskomst.

**Organisationsaftale for specialarbejdere m.fl. i staten indgået mellem Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark**

Organisationsaftalen omfatter samtlige ikke-tjenestemandsansatte specialarbejdere og medhjælpere m.fl. i statens tjeneste, herunder pedeller og pedelmedhjælpere ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse (de tidligere AMA-centre) samt jernbanearbejdere, forstteknikere, industrioperatører, lagerarbejdere, sikringsarbejdere, thermitsvejsere/plötzsvejsere og lager- og logistikarbejdere i Banestyrelsen.

Undtaget herfra er specialarbejdere mv. for hvilke der er indgået særskilt overenskomst.

*Bilag 3 til Appendix 9 Oversigt over tjenestested angivet i ansættelseskontrakter –  
Naviair*

1. Piccolo/piccoline – timelønnede medarbejdere under 18 år.  
Geografisk arbejdssted ikke angivet. Det er på forespørgsel oplyst, at det i ansættelsesaftalen altid vil være angivet, at ansættelsesområdet er Naviair, og at det organisatoriske tilhørsforhold eksempelvis Human Resources ofte vil være anført.
2. Tidsbegrænset ansættelser i henhold til Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK) samt organisationsaftale mellem Finansministeriet og HK/STAT for kontorfunktionærer. Formentlig funktionær (arbejdsområde ikke beskrevet).  
Geografisk arbejdssted ikke angivet. Det er på forespørgsel oplyst, at det i ansættelsesaftalen altid vil være angivet, at ansættelsesområdet er Naviair, og at det organisatoriske tilhørsforhold eksempelvis Human Resources ofte vil være anført.
3. Kontorelever ansat i henhold til Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK) samt organisationsaftale mellem Finansministeriet og HK/STAT for kontorfunktionærer. + Funktionær.  
Geografisk arbejdssted ikke angivet. Det er på forespørgsel oplyst, at det i ansættelsesaftalen altid vil være angivet, at ansættelsesområdet er Naviair, og at det organisatoriske tilhørsforhold eksempelvis Human Resources ofte vil være anført.
4. Elektronikfagteknikerelev ansat i henhold til Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK) samt organisationsaftale mellem Finansministeriet og Dansk Metalarbejderforbund samt aftale om aflønning af elever indenfor visse håndværkerfag. Formentlig ikke funktionær.  
Geografisk arbejdssted er ikke angivet. Det er på forespørgsel oplyst, at det i ansættelsesaftalen altid vil være angivet, at ansættelsesområdet er Naviair, og at det organisatoriske tilhørsforhold eksempelvis Human Resources ofte vil være anført.
5. Ansættelser i henhold til Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK) samt organisationsaftale mellem Finansministeriet og HK/STAT for kontorfunktionærer. Formentlig funktionær (arbejdsområde ikke beskrevet).  
Det angives, at "tjeneste indtil videre er ved " og denne rubrik er ikke udfyldt. Det er på forespørgsel oplyst, at det i ansættelsesaftalen altid vil være angivet, at ansættelsesområdet er Naviair, og at det organisatoriske tilhørsforhold eksempelvis Human Resources ofte vil være anført.
6. Overenskomst lønnet AC-medarbejdere. (under Trafikministeriet => medarbejderen er omfattet af den obligatoriske turnusordning, som omfatter departementet og der herunder hørende institutioner i hovedstadsområdet). Ansættelsen sker i henhold til Overenskomst for Akademikere i Staten. Formentlig tillige funktionær (for så vidt angår opsigelse henvises til funktionærlovens regler).  
Det angives, at "tjeneste indtil videre er ved " og denne rubrik er ikke udfyldt.
7. Ingeniør. Ansættelsen sker i henhold til Overenskomst for Akademikere i Staten.  
Formentlig tillige funktionær (for så vidt angår opsigelse henvises til funktionærlovens regler).  
Det angives, at "tjeneste indtil videre er ved " og denne rubrik er ikke udfyldt. Det er på forespørgsel oplyst, at det i ansættelsesaftalen altid vil være angivet, at ansættelsesområdet er Naviair, og at det organisatoriske tilhørsforhold eksempelvis Human Resources ofte vil være anført.
8. Teknikere/håndværkere ansat i henhold til Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK) samt organisationsaftale mellem Finansministeriet og

eksempelvis Dansk Metalarbejderforbund. Formentlig ikke funktionær, men for så vidt angår opsigelse henvises til funktionærlovens regler.

Det angives, at "tjeneste indtil videre er ved " og denne rubrik er ikke udfyldt. Det er på forespørgsel oplyst, at det i ansættelsesaftalen altid vil være angivet, at ansættelsesområdet er Naviair, og at det organisatoriske tilhørsforhold eksempelvis Human Resources ofte vil være anført.

9. Timelønnet specialarbejder ansat i henhold til Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK) samt organisationsaftale mellem Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark gældende for specialarbejdere m.fl. i staten. Formentlig ikke funktionær. Det angives, at denne ansættelsesaftale/ansættelsesform kun anvendes ved arbejde af midlertidig/kortvarig karakter eksempelvis sommerferieafløsning.  
Det angives, at "tjeneste indtil videre er ved " og denne rubrik er ikke udfyldt. Det er på forespørgsel oplyst, at det i ansættelsesaftalen altid vil være angivet, at ansættelsesområdet er Naviair, og at det organisatoriske tilhørsforhold eksempelvis Human Resources ofte vil være anført.
10. Månedslønnet specialarbejder ansat i henhold til Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK) samt organisationsaftale mellem Finansministeriet og Specialarbejderforbundet i Danmark gældende for specialarbejdere m.fl. i staten. Formentlig ikke funktionær.  
Det angives, at "tjeneste indtil videre er ved " og denne rubrik er ikke udfyldt. Det er på forespørgsel oplyst, at det i ansættelsesaftalen altid vil være angivet, at ansættelsesområdet er Naviair, og at det organisatoriske tilhørsforhold eksempelvis Human Resources ofte vil være anført.
11. Ansættelse på tjenestemandslignende vilkår. For så vidt angår overarbejde/merarbejde samt vagtturnus er medarbejderen omfattet af Aftale om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd mellem Finansministeriet og tjenestemændenes centralorganisationer. Stillingsbeskrivelse/titel ikke angivet => funktionær? For så vidt angår opsigelse henvises til funktionærlovens regler.  
Det angives, at "tjeneste indtil videre er ved " og denne rubrik er ikke udfyldt. Det er på forespørgsel oplyst, at det i ansættelsesaftalen i ansættelsesaftalen altid vil være angivet, at ansættelsesområdet er Naviair, og at det organisatoriske tilhørsforhold eksempelvis Human Resources ofte vil være anført.
12. Flyveledeeraspiranter (tjenestemand på prøve) ansat under Transport- og Energiministeriet med om tjenestemandspension, tjenestemandsløven, aftale om ferieregler for statens tjenestemænd, aftale om gruppelevsforikring mellem Finansministeriet og Administrationssselskabet Forenede Gruppeliv samt Aftale om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd mellem Finansministeriet og tjenestemændenes centralorganisationer.  
Det angives, at tjenestestedet indtil videre vil være under Naviair, Human Resources.
13. Ansættelse som tjenestemand på prøve under Transport- og Energiministeriet med tilhørende institutioner og samtlige andre ministeriers departementer. Omfattet af lov om tjenestemandspension, tjenestemandsløven, aftale om ferieregler for statens tjenestemænd, aftale om gruppelevsforikring mellem Finansministeriet og Administrationssselskabet Forenede Gruppeliv samt Aftale om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd mellem Finansministeriet og tjenestemændenes centralorganisationer.  
Det angives, at tjenestestedet indtil videre vil være under Naviair (med plads til udfyldelse er mere specifikt sted efter Naviair, men ikke udfyldt).

14. "Udnævnelsesansættelsesaftale". Stillingsbetegnelse ikke angivet, men aftalen er magen til nr. 13 "ansættelse som tjenestemand på prøve".  
Det angives, at tjenestestedet indtil videre vil være under Naviair (med plads til udfyldelse er mere specifikt sted efter Naviair, men ikke udfyldt).
15. Flyveleder med varig ansættelse under Transport- og Energiministeriet med tilhørende institutioner og samtlige andre ministeriers departementer. Omfattet af lov om tjenestemandspension, tjenestemandsløven, aftale om gruppelivsforsikring mellem Finansministeriet og Administrationsselskabet Forenede Gruppeliv samt Aftale om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd mellem Finansministeriet og tjenestemændenes centralorganisationer (aftale om ferieregler for statens tjenestemænd ikke angivet).  
Det angives, at tjenestestedet indtil videre vil være under Naviair, Operations.
16. "Varig ansættelse" under Transport- og Energiministeriet med tilhørende institutioner og samtlige andre ministeriers departementer. Stillingsbetegnelse ikke angivet. Omfattet af lov om tjenestemandspension, tjenestemandsløven, aftale om gruppelivsforsikring mellem Finansministeriet og Administrationsselskabet Forenede Gruppeliv samt Aftale om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd mellem Finansministeriet og tjenestemændenes centralorganisationer (aftale om ferieregler for statens tjenestemænd ikke angivet).  
Det angives, at tjenestestedet indtil videre vil være under Naviair (med plads til udfyldelse er mere specifikt sted efter Naviair, men ikke udfyldt).
17. Udnævnelsesbrev til øvrige stillinger
18. Luftfartsassistent på tjenestemandslignende vilkår. "Det indebærer, at ansættelsesvilkårene i det store hele følger en tjenestemand i en lignende stilling, undtaget er dog opsigelsesvilkår, og pensionsvilkår samt at lønnen altid udbetales bagud." Der henvises til Aftale om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd mellem Finansministeriet og tjenestemændenes centralorganisationer, funktionærloven (for så vidt angår opsigelse) samt aftale om gruppelivsforsikring mellem Finansministeriet og Administrationsselskabet Forenede Gruppeliv.  
Det angives, at tjeneste indtil videre vil være ved Human Resources Strategy and Administration (HS).
19. Luftfartsassistent i Grønland på prøve "med et ansættelsesområde, der omfatter tjenestemandstillinger i Grønland under staten, Grønlands Hjemmestyre eller kommunerne. (Tjenestemand i Grønland). Omfattet af lov om tjenestemandspension, lov om statens tjenestemænd i Grønland, aftale om ferieregler for statens tjenestemænd i Grønland, aftale om gruppelivsforsikring mellem Finansministeriet og Administrationsselskabet Forenede Gruppeliv.  
Det angives, at tjenestestedet indtil videre vil være under Naviair, Operations Greenland ATC (OGL).
20. Udnævnte varige tjenestemænd i Grønland. Omfattet af lov om tjenestemandspension, lov om tjenestemænd i Grønland. Det angives, at et ansættelsesbrev vedlægges udnævnelsesbrevet.  
Det angives, at tjenestestedet indtil videre vil være under Flyvesikringstjenesten, Operations, Greenland ATC (OGL).



**Bilag 4 til Appendix 9 Vilkår og procedurer for opsigelse af medarbejdere i Naviair**

	OPSIGELSE	PROCEDURE												
<b>Timelønnede medarbejdere under 18 år</b>	<p>Opsigelsesvarsel som angivet i ansættelseskontrakten: 1 dag i de første 3 måneder af ansættelsesforholdet herefter 8 dages opsigelsesvarsel for begge parter.</p> <p>Ved opsigelse skal de forvaltningsretlige grundsætninger såsom proportionalitetsprincippet, lighedsprincippet mv. iagttages.</p>	<p>Da afskedigelse af en medarbejder ansat i staten er en afgørelse omfattet af forvaltningsloven, skal medarbejderen partshøres, forinden der træffes beslutning om afskedigelse, jf. FVL kap 5. Det betyder, at arbejdsgiveren skal udarbejde en skriftlig redegørelse til den ansatte om grundlaget for den påtænkte afskedigelse indeholdende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De forhold fra den ansatte, som arbejdsgiveren tillægger vægt</li> <li>• Arbejdsgiverens foreløbige opfattelse af sagen</li> <li>• Eventuelle bevismæssige vurderinger</li> <li>• Arbejdsgiverens syn på sagens retlige spørgsmål, herunder hvilke retsregler, der tænkes anvendt og hvordan disse forholder sig til den konkrete sag.</li> </ul> <p>En skriftlig afskedigelse af en medarbejder ansat i staten, skal være ledsaget af en skriftlig begrundelse for afskedigelsen, jf. forvaltningslovens § 22.</p> <p>De krav til begrundelsen forvaltningsloven stiller indebærer, at begrundelsen skal indeholde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en sagsfremstilling,</li> <li>• en redegørelse for hovedhensynene bag den skønmæssige opsigelse og</li> <li>• en stillingtagen til de argumenter og synspunkter, som den ansatte har fremført under sagsforløbet, herunder i forbindelse med partshøringen.</li> </ul>												
<b>Hovedparten af de kontoransatte</b>	<p>Funktionærlovens opsigelsesvarsler.</p> <p>Prøveperiode på 3 måneder fra medarbejderens tiltrædelsesdato. I prøveperioden kan ansættelsesforholdet opsiges fra medarbejderens side med 1 dags varsel og fra arbejdsgiverens side med 14 dages varsel.</p> <p>Opsigelsesvarslene i henhold til funktionærloven er efter prøveperiodens udløb:</p> <table border="0"> <tr> <td>Ansættelsestid:</td> <td>Opsigelsesvarsel:</td> </tr> <tr> <td>2 mdr. og 15 dage – 6 måneder:</td> <td>1 måned (opsigelse inden udgangen af 5. måned)</td> </tr> <tr> <td>6 mdr. – 3 år:</td> <td>3 mdr. (opsigelse inden udgangen af 2 år og 9 måneder)</td> </tr> <tr> <td>3 - 6 år:</td> <td>4 mdr. (opsigelse inden udgangen af 5 år og 8 måneder)</td> </tr> <tr> <td>6 – 9 år:</td> <td>5 mdr. (opsigelse inden udgangen af 8 år og 7 måneder)</td> </tr> <tr> <td>Over 9 år:</td> <td>6 mdr. (opsigelse efter 8 år og 7 måneder)</td> </tr> </table> <p>Krav om at opsigelse skal være saglig efter 1 års ansættelse.</p> <p>Ved usaglig opsigelse risiko for godtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2b. Godtgørelsen efter § 2b kan udgøre op til 6 måneders løn, hvis en medarbejder har været uafbrudt beskæftiget i 15 år i virksomheden.</p> <p>Ved opsigelse af medarbejdere, som har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i 12, 15 eller 18 år, er medarbejderen berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn.</p> <p>Ved opsigelse skal de forvaltningsretlige grundsætninger såsom proportionalitetsprincippet, lighedsprincippet mv. iagttages.</p> <p>StK-fællesoverenskomsten § 20: Hvis arbejdsgiveren forflytter en ansat, og den ansatte bliver nødsaget til at foretage flytning af husstand, skal arbejdsgiveren betale godtgørelse efter reglerne, der gælder for statens tjenestemænd.</p> <p>Organisationsaftale for kontorfunktionærer, laboranter og IT-medarbejdere (HK) (herefter Organisationsaftalen) § 36: Ved direkte overgang til ansættelse fra en statsinstitution til en anden bevarer den ansatte sit hidtidige opsigelsesvarsel.</p>	Ansættelsestid:	Opsigelsesvarsel:	2 mdr. og 15 dage – 6 måneder:	1 måned (opsigelse inden udgangen af 5. måned)	6 mdr. – 3 år:	3 mdr. (opsigelse inden udgangen af 2 år og 9 måneder)	3 - 6 år:	4 mdr. (opsigelse inden udgangen af 5 år og 8 måneder)	6 – 9 år:	5 mdr. (opsigelse inden udgangen af 8 år og 7 måneder)	Over 9 år:	6 mdr. (opsigelse efter 8 år og 7 måneder)	<p>Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK-fællesoverenskomsten) § 16, stk. 5: Meddelelse om opsigelse til organisation, hvis den pågældende medarbejder har været ansat uafbrudt i 6 måneder. (Organisationen er for funktionærers vedkommende ikke centralorganisationen, men vedkommende fagforening.)</p> <p>Organisation kan kræve forhandling om opsigelse, jf. § 17, stk. 3 og 4.</p> <p>Organisation kan kræve opsigelsen behandlet ved voldgift, jf. § 18, stk. 2.</p> <p>Voldgiftsretten kan pålægge arbejdsgiveren at betale godtgørelse til den opsagte medarbejder, jf. § 18, stk. 10.</p> <p>Da afskedigelse af en medarbejder ansat i staten er en afgørelse omfattet af forvaltningsloven, skal medarbejderen partshøres, forinden der træffes beslutning om afskedigelse, jf. FVL kap 5.</p> <p>Det betyder, at arbejdsgiveren skal udarbejde en skriftlig redegørelse til den ansatte om grundlaget for den påtænkte afskedigelse indeholdende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De forhold fra den ansatte, som arbejdsgiveren tillægger vægt</li> <li>• Arbejdsgiverens foreløbige opfattelse af sagen</li> <li>• Eventuelle bevismæssige vurderinger</li> <li>• Arbejdsgiverens syn på sagens retlige spørgsmål, herunder hvilke retsregler, der tænkes anvendt og hvordan disse forholder sig til den konkrete sag.</li> </ul> <p>En skriftlig afskedigelse af en medarbejder ansat i staten, skal være ledsaget af en skriftlig begrundelse for afskedigelsen, jf. forvaltningslovens § 22.</p> <p>De krav til begrundelsen forvaltningsloven stiller indebærer, at begrundelsen skal indeholde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en sagsfremstilling,</li> <li>• en redegørelse for hovedhensynene bag den skønmæssige opsigelse og</li> <li>• en stillingtagen til de argumenter og synspunkter, som den ansatte har fremført under sagsforløbet, herunder i forbindelse med partshøringen.</li> </ul>
Ansættelsestid:	Opsigelsesvarsel:													
2 mdr. og 15 dage – 6 måneder:	1 måned (opsigelse inden udgangen af 5. måned)													
6 mdr. – 3 år:	3 mdr. (opsigelse inden udgangen af 2 år og 9 måneder)													
3 - 6 år:	4 mdr. (opsigelse inden udgangen af 5 år og 8 måneder)													
6 – 9 år:	5 mdr. (opsigelse inden udgangen af 8 år og 7 måneder)													
Over 9 år:	6 mdr. (opsigelse efter 8 år og 7 måneder)													
<b>Håndværkere</b>	<p>Funktionærlovens opsigelsesvarsler.</p> <p>Prøveperiode på 3 måneder fra medarbejderens tiltrædelsesdato. I prøveperioden kan ansættelsesforholdet opsiges fra medarbejderens side med 1 dags varsel og fra arbejdsgiverens side med 14 dages varsel.</p>	<p>Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK-fællesoverenskomsten) § 16, stk. 5: Meddelelse om opsigelse til organisation, hvis den pågældende medarbejder har været ansat uafbrudt i 6 måneder. (Organisationen er for funktionærers vedkommende ikke</p>												



	<p>Opsigelsesvarslerne i henhold til funktionærloven er efter prøveperiodens udløb:</p> <p>Ansættelsestid: Opsigelsesvarsel:  2 mdr. og 15 dage – 1 måned (opsigelse inden udgangen af 5. måned)  6 måneder:  6 mdr. – 3 år: 3 mdr. (opsigelse inden udgangen af 2 år og 9 måneder)  3 - 6 år: 4 mdr. (opsigelse inden udgangen af 5 år og 8 måneder)  6 – 9 år: 5 mdr. (opsigelse inden udgangen af 8 år og 7 måneder)  Over 9 år: 6 mdr. (opsigelse efter 8 år og 7 måneder)</p> <p>Krav om at opsigelse skal være saglig efter 1 års ansættelse.</p> <p>Ved usaglig opsigelse risiko for godtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2b. Godtgørelsen efter § 2b kan udgøre op til 6 måneders løn, hvis en medarbejder har været uafbrudt beskæftiget i 15 år i virksomheden.</p> <p>Ved opsigelse af medarbejdere, som har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i 12, 15 eller 18 år, er medarbejderen berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn.</p> <p>Ved opsigelse skal de forvaltningsretlige grundsætninger såsom proportionalitetsprincippet, lighedsprincippet mv. iagttages. StK-fællesoverenskomsten § 20:  Hvis arbejdsgiveren forflytter en ansat og den ansatte bliver nødsaget til at foretage flytning af husstand, skal arbejdsgiveren betale godtgørelse efter reglerne, der gælder for statens tjenestemænd.</p>	<p>centralorganisationen, men vedkommende fagforening.)</p> <p>Organisation kan kræve forhandling om opsigelse, jf. § 17, stk. 3 og 4.</p> <p>Organisation kan kræve opsigelsen behandlet ved voldgift, jf. § 18, stk. 2.</p> <p>Voldgiftsretten kan pålægge arbejdsgiveren at betale godtgørelse til den opsagte medarbejder, jf. § 18, stk. 10.</p> <p>Da afskedigelse af en medarbejder ansat i staten er en afgørelse omfattet af forvaltningsloven, skal medarbejderen partshøres, forinden der træffes beslutning om afskedigelse, jf. FVL kap 5.</p> <p>Det betyder, at arbejdsgiveren skal udarbejde en skriftlig redegørelse til den ansatte om grundlaget for den påtænkte afskedigelse indeholdende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De forhold fra den ansatte, som arbejdsgiveren tillægger vægt</li> <li>• Arbejdsgiverens foreløbige opfattelse af sagen</li> <li>• Eventuelle bevismæssige vurderinger</li> <li>• Arbejdsgiverens syn på sagens retlige spørgsmål, herunder hvilke retsregler, der tænkes anvendt og hvordan disse forholder sig til den konkrete sag.</li> </ul> <p>En skriftlig afskedigelse af en medarbejder ansat i staten, skal være ledsaget af en skriftlig begrundelse for afskedigelsen, jf. forvaltningslovens § 22.</p> <p>De krav til begrundelsen forvaltningsloven stiller indebærer, at begrundelsen skal indeholde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en sagsfremstilling,</li> <li>• en redegørelse for hovedhensynene bag den skønsmæssige opsigelse og</li> <li>• en stillingtagen til de argumenter og synspunkter, som den ansatte har fremført under sagsforløbet, herunder i forbindelse med partshøringen.</li> </ul>
<p><b>Specialarbejdere</b></p>	<p>Funktionærlovens opsigelsesvarslere.  Prøveperiode på 3 måneder fra medarbejderens tiltrædelsesdato. I prøveperioden kan ansættelsesforholdet opsiges fra medarbejderens side med 1 dags varsel og fra arbejdsgiverens side med 14 dages varsel.</p> <p>Opsigelsesvarslerne i henhold til funktionærloven er efter prøveperiodens udløb:</p> <p>Ansættelsestid: Opsigelsesvarsel:  2 mdr. og 15 dage – 1 måned (opsigelse inden udgangen af 5. måned)  6 måneder:  6 mdr. – 3 år: 3 mdr. (opsigelse inden udgangen af 2 år og 9 måneder)  3 - 6 år: 4 mdr. (opsigelse inden udgangen af 5 år og 8 måneder)  6 – 9 år: 5 mdr. (opsigelse inden udgangen af 8 år og 7 måneder)  Over 9 år: 6 mdr. (opsigelse efter 8 år og 7 måneder)</p> <p>Krav om at opsigelse skal være saglig efter 1 års ansættelse.</p> <p>Ved usaglig opsigelse risiko for godtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2b. Godtgørelsen efter § 2b kan udgøre op til 6 måneders løn, hvis en medarbejder har været uafbrudt beskæftiget i 15 år i virksomheden.</p> <p>Ved opsigelse af medarbejdere, som har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i 12, 15 eller 18 år, er medarbejderen berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn.</p> <p>Ved opsigelse skal de forvaltningsretlige grundsætninger såsom proportionalitetsprincippet, lighedsprincippet mv. iagttages.</p> <p>StK-fællesoverenskomsten § 20:  Hvis arbejdsgiveren forflytter en ansat og den ansatte bliver nødsaget til at foretage flytning af husstand, skal arbejdsgiveren betale godtgørelse efter reglerne, der gælder for statens tjenestemænd.</p>	<p>Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK-fællesoverenskomsten) ) § 16, stk. 5:  Meddelelse om opsigelse til organisation, hvis den pågældende medarbejder har været ansat uafbrudt i 6 måneder.  (Organisationen er for funktionærers vedkommende ikke centralorganisationen, men vedkommende fagforening.)</p> <p>Organisation kan kræve forhandling om opsigelse, jf. § 17, stk. 3 og 4.  Organisation kan kræve opsigelsen behandlet ved voldgift, jf. § 18, stk. 2.  Voldgiftsretten kan pålægge arbejdsgiveren at betale godtgørelse til den opsagte medarbejder, jf. § 18, stk. 10.</p> <p>Da afskedigelse af en medarbejder ansat i staten er en afgørelse omfattet af forvaltningsloven, skal medarbejderen partshøres, forinden der træffes beslutning om afskedigelse, jf. FVL kap 5.</p> <p>Det betyder, at arbejdsgiveren skal udarbejde en skriftlig redegørelse til den ansatte om grundlaget for den påtænkte afskedigelse indeholdende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De forhold fra den ansatte, som arbejdsgiveren tillægger vægt</li> <li>• Arbejdsgiverens foreløbige opfattelse af sagen</li> <li>• Eventuelle bevismæssige vurderinger</li> <li>• Arbejdsgiverens syn på sagens retlige spørgsmål, herunder hvilke retsregler, der tænkes anvendt og hvordan disse forholder sig til den konkrete sag.</li> </ul> <p>En skriftlig afskedigelse af en medarbejder ansat i staten, skal være ledsaget af en skriftlig begrundelse for afskedigelsen, jf. forvaltningslovens § 22.</p> <p>De krav til begrundelsen forvaltningsloven stiller indebærer, at begrundelsen skal indeholde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en sagsfremstilling,</li> <li>• en redegørelse for hovedhensynene bag den skønsmæssige opsigelse og</li> <li>• en stillingtagen til de argumenter og synspunkter, som den ansatte har fremført under sagsforløbet, herunder i forbindelse med partshøringen</li> </ul>
<p><b>Hovedparten af teknikerne</b></p>	<p>I ansættelseskontrakt henvises til StK-fællesoverenskomsten og organisationsaftale mellem Finansministeriet og det pågældende fagforbund.</p> <p>Det er oplyst, at teknikere er omfattet af organisationsaftale for</p>	

<p><b>AC-fuldmægtige, herunder ingeniører</b></p>	<p>håndværkere i staten. Se derfor ovenfor under håndværkere. Funktionærlovens opsigelsesvarsler.</p> <p>Prøveperiode på 3 måneder fra medarbejderens tiltrædelsesdato. I prøveperioden kan ansættelsesforholdet opsiges fra medarbejderens side med 1 dags varsel og fra arbejdsgiverens side med 14 dages varsel.</p> <p>Opsigelsesvarslerne i henhold til funktionærloven er efter prøveperiodens udløb:</p> <table border="0"> <tr> <td>Ansættelsestid:</td> <td>Opsigelsesvarsel:</td> </tr> <tr> <td>2 mdr. og 15 dage –</td> <td>1 måned (opsigelse inden udgangen af 5. måned)</td> </tr> <tr> <td>6 måneder:</td> <td></td> </tr> <tr> <td>6 mdr. – 3 år:</td> <td>3 mdr. (opsigelse inden udgangen af 2 år og 9 måneder)</td> </tr> <tr> <td>3 - 6 år:</td> <td>4 mdr. (opsigelse inden udgangen af 5 år og 8 måneder)</td> </tr> <tr> <td>6 – 9 år:</td> <td>5 mdr. (opsigelse inden udgangen af 8 år og 7 måneder)</td> </tr> <tr> <td>Over 9 år:</td> <td>6 mdr. (opsigelse efter 8 år og 7 måneder)</td> </tr> </table> <p>Krav om at opsigelse skal være saglig efter 1 års ansættelse.</p> <p>Ved usaglig opsigelse risiko for godtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2b. Godtgørelsen efter § 2b kan udgøre op til 6 måneders løn, hvis en medarbejder har været uafbrudt beskæftiget i 15 år i virksomheden.</p> <p>Ved opsigelse af medarbejdere, som har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i 12, 15 eller 18 år, er medarbejderen berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn.</p> <p>Ved opsigelse skal de forvaltningsretlige grundsætninger såsom proportionalitetsprincippet, lighedsprincippet mv. iagttages.</p> <p>Overenskomst for Akademikere § 24: Hvis arbejdsgiveren forflytter en ansat og den ansatte bliver nødsaget til at foretage flytning af husstand, skal arbejdsgiveren betale godtgørelse efter reglerne, der gælder for statens tjenestemænd.</p>	Ansættelsestid:	Opsigelsesvarsel:	2 mdr. og 15 dage –	1 måned (opsigelse inden udgangen af 5. måned)	6 måneder:		6 mdr. – 3 år:	3 mdr. (opsigelse inden udgangen af 2 år og 9 måneder)	3 - 6 år:	4 mdr. (opsigelse inden udgangen af 5 år og 8 måneder)	6 – 9 år:	5 mdr. (opsigelse inden udgangen af 8 år og 7 måneder)	Over 9 år:	6 mdr. (opsigelse efter 8 år og 7 måneder)	<p>Overenskomst for Akademikere i staten § 20, stk. 4: Skr. meddelelse om opsigelse til organisation, hvis den pågældende medarbejder har været ansat uafbrudt i 6 måneder. Organisation kan kræve forhandling om opsigelse, jf. § 21, stk. 3. Organisation kan kræve opsigelsen behandlet ved voldgift, jf. § 22, stk. 2.</p> <p>Voldgiftsretten kan pålægge arbejdsgiveren at betale godtgørelse til den opsagte medarbejder, jf. § 18, stk. 10.</p> <p>Da afskedigelse af en medarbejder ansat i staten er en afgørelse omfattet af forvaltningsloven, skal medarbejderen partshøres, forinden der træffes beslutning om afskedigelse, jf. FVL kap 5.</p> <p>Det betyder, at arbejdsgiveren skal udarbejde en skriftlig redegørelse til den ansatte om grundlaget for den påtænkte afskedigelse indeholdende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De forhold fra den ansatte, som arbejdsgiveren tillægger vægt</li> <li>• Arbejdsgiverens foreløbige opfattelse af sagen</li> <li>• Eventuelle bevismæssige vurderinger</li> <li>• Arbejdsgiverens syn på sagens retlige spørgsmål, herunder hvilke retsregler, der tænkes anvendt og hvordan disse forholder sig til den konkrete sag.</li> </ul> <p>En skriftlig afskedigelse af en medarbejder ansat i staten, skal være ledsaget af en skriftlig begrundelse for afskedigelsen, jf. forvaltningslovens § 22.</p> <p>De krav til begrundelsen forvaltningsloven stiller indebærer, at begrundelsen skal indeholde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en sagsfremstilling,</li> <li>• en redegørelse for hovedhensynene bag den skønsmæssige opsigelse og</li> <li>• en stillingtagen til de argumenter og synspunkter, som den ansatte har fremført under sagsforløbet, herunder i forbindelse med partshøringen.</li> </ul>
Ansættelsestid:	Opsigelsesvarsel:															
2 mdr. og 15 dage –	1 måned (opsigelse inden udgangen af 5. måned)															
6 måneder:																
6 mdr. – 3 år:	3 mdr. (opsigelse inden udgangen af 2 år og 9 måneder)															
3 - 6 år:	4 mdr. (opsigelse inden udgangen af 5 år og 8 måneder)															
6 – 9 år:	5 mdr. (opsigelse inden udgangen af 8 år og 7 måneder)															
Over 9 år:	6 mdr. (opsigelse efter 8 år og 7 måneder)															
<p><b>Tjenestemænd (eksempelvis flyveledere)</b></p>	<p>En tjenestemand kan afskediges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, jf. tjenestemandlovens § 28.</p> <p>Det er principielt muligt at afskedige tjenestemænd efter et frit skøn. Skønnet er dog undergivet de for diskretionære forvaltningsakter almindeligt gældende grundsætninger, herunder om inddragelse og afvejning af kriterier, lighedsgrundsætningen og proportionalitetsprincippet.</p> <p>Afgørelse om afsked forudsætter, at der foreligger et sagligt grundlag for afskedigelsesbeslutningen.</p> <p>En tjenestemand, der afskediges, fordi ændringer i forvaltningens organisation eller arbejdsform medfører, at stillingen nedlægges, bevarer sin hidtidige løn i 3 år, jf. tjenestemandlovens § 32, stk. 1 (rådighedsløn).</p> <p>Der udbetales dog ikke rådighedsløn, såfremt tjenestemanden</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ansættes eller tilbydes en anden stilling, som den pågældende har pligt til at overtage (§§ 12 og 13)</li> <li>2. er fyldt 65 år</li> <li>3. har opnået den for stillingen fastsatte afgangsalder eller</li> <li>4. på afskedigelsestidspunktet pga. sygdom el. uegnethed ikke er i stand til at overtage en stilling, som den pågældende efter §§ 12 og 13 ville have pligt til at overtage.</li> </ol> <p>Afskediges en tjenestemand med 10 års anciennitet af en for tjenestemanden utilregnelig årsag, er tjenestemanden berettiget til egenpension, jf. lov om tjenestemandspension § 2.</p> <p>Utilregnelige årsager kan være forhold uden forbindelse til tjenestemandens egne forhold eksempelvis stillingsnedlæggelse eller subjektive forhold, som tjenestemanden ikke bærer nogen egentlig skyld for eksempelvis uegnethed, utilstrækkelige evner mv.</p> <p>Forudsætningen om 10 års ansættelse for opnåelse af aktuel pension kan opfyldes ved tjeneste på tjenestemandslignende vilkår i flere ansættelsesperioder, der tilsammen har haft en varighed af mindst 10 år. Ansættelsestid på t.j.m.-lignende vilkår medregnes som pensionsalder, uanset om ansættelsestiden ligger før eller efter det 25 år. Derimod medregnes som</p>	<p>Inden en tjenestemand afskediges skal såvel centralorganisationen som tjenestemanden selv have adgang til at udtale sig, jf. tjenestemandlovens § 31 (medmindre der har været afholdt forhør af tjenestemanden efter §§ 20-22).</p> <p>Høringen af tjenestemanden og organisationen skal indeholde en nærmere redegørelse for baggrunden for den påtænkte afskedigelse.</p> <p>Herudover skal forvaltningslovens regler om høring iagttages. Det betyder, at arbejdsgiveren skal udarbejde en skriftlig redegørelse til den ansatte om grundlaget for den påtænkte afskedigelse indeholdende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De forhold fra den ansatte, som arbejdsgiveren tillægger vægt</li> <li>• Arbejdsgiverens foreløbige opfattelse af sagen</li> <li>• Eventuelle bevismæssige vurderinger</li> <li>• Arbejdsgiverens syn på sagens retlige spørgsmål, herunder hvilke retsregler, der tænkes anvendt og hvordan disse forholder sig til den konkrete sag.</li> </ul> <p>Der skal endvidere forud for afskedigelsen indhentes en udtalelse fra Finansministeriet om tjenestemandens krav på pension, jf. tjenestemandlovens § 31, stk. 2.</p> <p>En skriftlig afskedigelse af en medarbejder ansat i staten, skal være ledsaget af en skriftlig begrundelse for afskedigelsen, jf. forvaltningslovens § 22.</p> <p>De krav til begrundelsen forvaltningsloven stiller indebærer, at begrundelsen skal indeholde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en sagsfremstilling,</li> <li>• en redegørelse for hovedhensynene bag den skønsmæssige opsigelse og</li> <li>• en stillingtagen til de argumenter og synspunkter, som den ansatte har fremført under sagsforløbet, herunder i forbindelse med partshøringen.</li> </ul>														

	<p>pensionsalder alene tjenesteår efter det fyldte 25 år, jf. § 4.</p> <p>En tjenestemand, der har opnået en pensionsalder på mindst 3 år, og som fratræder tjenesten uden at være berettiget til egenpension efter ovenstående regler og uden at overgå til anden ansættelse, som medregnes i pensionsalderen, er berettiget til opsat pension, jf. lov om tjenestemandspension § 24, stk. 1.</p> <p>Hvis en opsigelse af en tjenestemand eksempelvis grundet manglende overholdelse af høringsreglerne betragtes som ugyldig, er det usikkert, hvad konsekvenserne heraf.</p> <p>Retspraksis viser, at der normalt ikke dømmes til genansættelse, men at der i visse tilfælde tilkendes tjenestemanden en godtgørelse, hvis niveau er vanskelig at vurdere. Dog synes niveauet ikke at afvige meget fra, hvad en funktionær ville kunne have fået efter funktionærlovens § 2b (op til 6 måneders løn - se nærmere ovenfor)</p>	
<p><b>Tjenestemænd på prøve</b> (eksempelvis flyvelederaspiranter)</p>	<p>I de første 6 måneder af prøveansættelsen kan tjenestemænd på prøve afskediges med 14 dages varsel til udgangen af en måned.</p> <p>Herefter gælder de alm. varsler for opsigelse af tjenestemænd, hvilket betyder at tjenestemænd efter 6 måneder ansættelse kan opsiges med 3 måneders varsel, jf. § 31, stk. 1.</p> <p>Det er principielt muligt at afskedige tjenestemænd på prøve efter et frit skøn. Skønnet er dog undergivet de for diskretionære forvaltnings- akter almindelig gældende grundsætninger, herunder om inddragelse og afvejning af kriterier, lighedsgrundsætningen og proportionalitetsprincippet.</p> <p>Afgørelse om afsked forudsætter, at der foreligger et sagligt grundlag for afskedigelsesbeslutningen.</p> <p>En tjenestemand på prøve, der afskediges, fordi ændringer i forvaltningens organisation eller arbejdsform medfører, at stillingen nedlægges, bevarer <b>ikke</b> sin hidtidige løn i 3 år, jf. tjenestemandspensionslovens § 33, stk. 3. (Dvs. ingen rådighedsløn).</p> <p>En tjenestemand på prøve, der ikke er varigt ansat i en anden tjenestemandstilling, og som efter prøvetidens udløb ikke er fundet egnet til varig ansættelse og afskediges af denne årsag, er ikke berettiget til egenpension, jf. tjenestemandspensionslovens § 2, stk. 1, 2. pkt.</p> <p>En tjenestemand på prøve, der har opnået en pensionsalder på mindst 3 år, og som fratræder tjenesten uden at være berettiget til egenpension efter ovenstående regler og uden at overgå til anden ansættelse, som medregnes i pensionsalderen, er berettiget til opsat pension, jf. lov om tjenestemandspension § 24, stk. 1</p>	<p>Inden en tjenestemand på prøve afskediges skal såvel centralorganisationen som tjenestemanden selv have adgang til at udtale sig, jf. tjenestemandspensionslovens § 31 (medmindre der har været afholdt forhør af tjenestemanden efter §§ 20-22).</p> <p>Herudover skal forvaltningslovens regler om høring iagttages. Det betyder, at arbejdsgiveren skal udarbejde en skriftlig redegørelse til den ansatte om grundlaget for den påtænkte afskedigelse indeholdende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De forhold fra den ansatte, som arbejdsgiveren tillægger vægt</li> <li>• Arbejdsgiverens foreløbige opfattelse af sagen</li> <li>• Eventuelle bevismæssige vurderinger</li> <li>• Arbejdsgiverens syn på sagens retlige spørgsmål, herunder hvilke retsregler, der tænkes anvendt og hvordan disse forholder sig til den konkrete sag.</li> </ul> <p>Der skal forud for afskedigelsen kun indhentes en udtalelse fra Finansministeriet om tjenestemandens krav på pension, jf. tjenestemandspensionslovens § 31, stk. 2, såfremt der måtte opstå spørgsmål om eventuel ret til pension efter tjenestemandspensionslovens kap. 2 og 7.</p> <p>Udgangspunktet er, at der ikke er anledning til at vurdere pensionsspørgsmålet, da prøvetiden normalt er 2 år, og da retten til opsat pension forudsætter 3 års ansættelse.</p> <p>En skriftlig afskedigelse af en medarbejder ansat i staten, skal være ledsaget af en skriftlig begrundelse for afskedigelsen, jf. forvaltningslovens § 22.</p> <p>De krav til begrundelsen forvaltningsloven stiller, indebærer at den skal indeholde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en sagsfremstilling,</li> <li>• en redegørelse for hovedhensynene bag den skønsmæssige opsigelse og</li> <li>• en stillingtagen til de argumenter og synspunkter, som den ansatte har fremført under sagsforløbet, herunder i forbindelse med partshøringen.</li> </ul>
<p><b>Ansættelser på tjenestemandslignende vilkår</b> (eksempelvis luftfartsassistenter)</p>	<p>Ansættelsesaftalen henviser til funktionærlovens opsigelsesvarsler.</p> <p>Prøveperiode på 3 måneder fra medarbejderens tiltrædelsesdato. I prøveperioden kan ansættelsesforholdet opsiges fra medarbejderens side med 1 dags varsel og fra arbejdsgiverens side med 14 dages varsel.</p> <p>Uanset at ansættelsesaftalen alene henviser til funktionærloven for så vidt angår opsigelsesvarslene, må det antages, at medarbejdere ansat på tjenestemandslignende vilkår er omfattet af funktionærloven i sin helhed, idet der i stillingen reelt ikke ligger en egentlig beskyttelse af den ansatte.</p> <p>Derfor krav om, at opsigelse skal være saglig efter 1 års ansættelse.</p> <p>Ved usaglig opsigelse risiko for godtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2b. Godtgørelsen efter § 2b kan udgøre op til 6 måneders løn, hvis en medarbejder har været uafbrudt beskæftiget i 15 år i virksomheden.</p> <p>Ved opsigelse af medarbejdere, som har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i 12, 15 eller 18 år, er medarbejderen berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn.</p>	<p>Ikke omfattet af tjenestemandspensionsloven, men medarbejderen bør partshøres i henhold til bestemmelserne herom i forvaltningsloven, inden der træffes beslutning om afskedigelse, jf. U1971.830- manglende partshøring af medarbejder ansat på tjenestemandslignende vilkår inden beslutning om afskedigelse blev truffet medførte ikke beslutningen ugyldighed, men blev tillagt væsentlig betydning ved den bevismæssige vurdering af klagepunkterne.</p> <p>lagttagelse af forvaltningslovens regler om høring betyder, at arbejdsgiveren skal udarbejde en skriftlig redegørelse til den ansatte om grundlaget for den påtænkte afskedigelse indeholdende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De forhold fra den ansatte, som arbejdsgiveren tillægger vægt</li> <li>• Arbejdsgiverens foreløbige opfattelse af sagen</li> <li>• Eventuelle bevismæssige vurderinger</li> <li>• Arbejdsgiverens syn på sagens retlige spørgsmål, herunder hvilke retsregler, der tænkes anvendt og hvordan disse forholder sig til den konkrete sag.</li> </ul> <p>En skriftlig afskedigelse af en medarbejder ansat i staten, skal være ledsaget af en skriftlig begrundelse for afskedigelsen, jf. forvaltningslovens § 22.</p> <p>De krav til begrundelsen forvaltningsloven stiller indebærer, at</p>

		<p>begrundelsen skal indeholde en sagsfremstilling, en redegørelse for hovedhensynene bag den skønsmæssige opsigelse og en stillingtagen til de argumenter og synspunkter, som den ansatte har fremført under sagsforløbet, herunder i forbindelse med partshøringen.</p>
--	--	---

*Bilag 5 til Appendix 9 Översikt berörda medarbetare inom LFV/ANS och anställningsvillkor*

### **1. Berörda medarbetare**

Följande medarbetargrupper berörs av NUAC projektet:

Kontrollcentraler:

Flygledare Operativa

Flygledare Operativa/Administrativa

Flygledarassistenter

Övriga inom ledning, operativ, administrativ & teknisk support

Support & Utvecklingsenhet:

Flygledare Administrativa

Övriga inom ledning, operativ, administrativ & teknisk support

### **2. Anställningsvillkor**

Samma typ av standard anställningsavtal gäller för samtliga anställda.

Standardavtalet innehåller standardinformation om den anställda och LFV/ANS, vilken typ av anställning som avses, tillämplig lön mm.

De anställda omfattas även av samma kollektivavtal, såsom L-AVA, TurA-S och TA.

Detta innebär bland annat att samtliga anställda inom LFV/ANS har samma typ av anställningstrygghet; till skillnad från vad som gäller i Naviair där exempelvis flygledare har en speciell anställningstrygghet. Från ett svenskt perspektiv, skall det således inte göras någon skillnad mellan t.ex. flygledare och annan administrativ personal.

*Bilag 6 til Appendix 9 Översikt kostnader i samband med uppsägningar på grund av arbetsbrist*

### **1. Kostnader under uppsägningstiden**

Under uppsägningstiden gäller enligt huvudregeln att anställningen består på oförändrade villkor – både för den anställde och för arbetsgivaren. Detta innebär för den anställdes del, att han har en fortsatt arbetskyldighet under uppsägningstiden. Vidare skall den anställdes samtliga anställningsförmåner bestå oförändrade under uppsägningstiden, såsom t.ex. lön- och pensionsvillkor.

Under uppsägningstiden fortsätter den anställde även att tjäna in semester. Intjänad semester får inte läggas ut ensidigt av LFV/ANS för det fall uppsägning skett. Innevarande års semester kan dock läggas ut ensidigt av arbetsgivaren under den del som överstiger sex månader (14 § semesterlagen).

Som framgår ovan av avsnitt 5 gäller uppsägningstider mellan 2-12 månader beroende på ålder och anställningstid. Det skall emellertid noteras att själva uppsägningstiderna indirekt kan komma att förlängas genom att förhandlingarna med de avtalsbundna fackliga organisationerna skall avslutas samt att fristerna som anges i Främjandelagen skall iakttas.

### **2. Support via Trygghetsstiftelsen**

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist kan Trygghetsstiftelsen ("TSn") genom LFV:s anslutning till Arbetsgivarverket ("AgV") medverka och bekosta olika aktiviteter för den anställde. TSn kan hjälpa till med utbildning, starta eget eller andra åtgärder med syfte att underlätta och förhindra arbetslöshet.

För LFV/ANS uppkommer inga ytterligare kostnader med avseende på TSn:s insatser eftersom verksamheten är finansierad genom tidigare avgifter till AgV.

### **3. Ytterligare stödinsatser**

Även om support från TSn skall användas i första hand, kan - som en policy inom LFV/ANS - ytterligare stöd åtgärder komma ifråga. Sådana ytterligare åtgärder beskrivs i dokumentet "Omställningsarbete i Luftfartsverket – åtgärder och förhållningssätt" (punkten 3.5). Åtgärder och kostnader per individ som kan aktualiseras beskrivs enligt följande:

- Livs och karriärplanering – ca SEK 10,000
- Outplacementprogram (6 månader) – ca SEK 60,000 – 80,000
- Mentorskapsprogram (6 månader) – ca SEK 60,000 – 80,000

### **4. Alternativa lösningar**

Som ett alternativ till en uppsägning enligt lag och avtal, kan LFV/NUAC AB eller annan, träffa ett avtal med den övertalige att dennes anställning skall upphöra. Som ersättning för detta får då, med beaktande av ovan, skälig ersättning utgå. Ett sådant avtal skulle exempelvis kunna utformas på sätt att den anställde är arbetsbefriad fram till ett framtida datum då anställningen sedermera upphör. Under en sådan arbetsbefrielse betalas lön på samma sätt som tidigare.

Vidare gäller särskilda regler avseende (förtida) pensionsersättning i TA alternativt kan särskild avtalspension avtals om.

## 5. Övrigt

Inom LFV/ANS gäller även "Trygghetsavtal vid behörighetsförlust". Avtalet omfattar flygledare som innehar tjänst med operativ tjänstgöring som kräver giltigt certifikat samt flygledarassistent som innehar tjänst med operativ tjänstgöring som kräver giltig behörighet. Om en sådan medarbetare förlorar sin behörighet p.g.a. medicinska eller kapacitetsskäl har han/hon rätt att behålla de pensions- och lönevillkor som gällde vid tidpunkten för behörighetsförlusten.



*Bilag 7 til Appendix 9 Beskatningsforhold m.v. ved arbejde i Danmark*

## **NUAC Programme**

### **HR Aspects**

## **Beskatningsforhold m.v. ved arbejde i Danmark**

<b>1. INDLEDNING.....</b>	<b>164</b>
<b>2. GENERELT OM SKATTEPLIGTSFORHOLD TIL SVERIGE UNDER OPHOLD I DANMARK .....</b>	<b>164</b>
<b>3. GENERELT VEDR. SKATTEPLIGTSFORHOLD TIL DANMARK .....</b>	<b>165</b>
<b>4. KORTVARIGE ARBEJDSOPHOLD (0- 6 MÅNEDER) .....</b>	<b>165</b>
4.1. ENKELTSTÅENDE FORRETNINGSREJSER I DANMARK.....	165
4.2. UDSENDELSER AF MERE EN 1 UGES VARIGHED.....	166
<b>5. ARBEJDSOPHOLD AF 6 – 12 MÅNEDERS VARIGHED .....</b>	<b>167</b>
<b>6. LÆNGEREVARENDE OG PERMANENTE ARBEJDSOPHOLD (MERE END 1 ÅR).....</b>	<b>168</b>
6.1. SKATTEPLIGT TIL SVERIGE EFTER FLYTNING TIL DANMARK – BEGRÆNSET SKATTEPLIGT .....	168
6.2. FORTSAT FULD SKATTEPLIGT TIL SVERIGE MED ANVENDELSE AF DEN NORDISKE	
DOBBELTBESKATNINGSOVERENSKOMST .....	169
6.2.1. <i>Skattemæssigt hjemmehørende i Sverige</i> .....	170
6.2.2. <i>Skattemæssigt hjemmehørende i Danmark</i> .....	170
6.3. SPECIELLE REGLER FOR OFFENTLIGT ANSATTE .....	170
<b>7. SOCIAL SIKRING .....</b>	<b>171</b>
7.1. SOCIAL SIKRING VED ARBEJDE I DANMARK .....	171
7.2. SOCIAL SIKRING VED ARBEJDE I BÅDE DANMARK OG SVERIGE.....	172
7.3. SOCIAL SIKRING FOR OFFENTLIGT ANSATTE.....	173
7.4. SOCIALE SIKRINGSBIDRAG TIL HENHOLDSVIS SVERIGE OG DANMARK.....	173
7.5. FORSKELLE I SOCIAL SIKRING, HERUNDER PENSION MED VIDERE.....	174
<b>8. SKATTEPLIGT TIL DANMARK.....</b>	<b>174</b>
8.1. NORMAL BESKATNING .....	175
8.1.1. <i>Beskatning af fri bolig</i> .....	175
8.1.2. <i>Beskatning af fri bil</i> .....	176
8.2. NORMAL BEGRÆNSET BESKATNING .....	176
8.2.1. <i>Beskatning af fri bil</i> .....	178
8.3. ARBEJDSUDLEJE TIL DANMARK .....	178
8.4. BESKATNING EFTER 25%-ORDNINGEN I DANMARK .....	178
8.4.1. <i>Beskatning af fri bolig</i> .....	180
8.4.2. <i>Beskatning af fri bil</i> .....	180
<b>9. ØVRIGE RELEVANTE FORHOLD.....</b>	<b>180</b>
9.1. PENSIONS BIDRAG UNDER OPHOLD I UDLANDET .....	180
9.2. UDBETALING AF SKATTEFRI GODTGØRELSE MM. ....	181
9.2.1. <i>Godtgørelse for forøgede leveomkostninger</i> .....	181
<b>10. AFSLUTNING .....</b>	<b>182</b>

Bilag 1 til Bilag 7 til Appendix 9  
 Bilag 2 til Bilag 7 til Appendix 9

## 1. Indledning

Denne rapport er udarbejdet med henblik på at give et overblik over de skatte- og socialsikringsmæssige muligheder og konsekvenser som følger af, at svenske medarbejdere i kortere eller længere perioder eventuelt skal udføre arbejde i Danmark under NUAC-projektets nye struktur.

Det skal bemærkes, at rapporten beskriver de skatte- og socialsikringsmæssige hovedregler ved flytning af arbejdssted til Danmark, og at der derfor kan være specifikke forhold, som ikke er dækket af rapporten.

Den skattemæssige behandling i forbindelse med en medarbejders arbejdsophold i Danmark varierer meget afhængigt af opholdets varighed. Som følge heraf, har vi valgt at opdele rapporten i følgende afsnit:

- Kortvarige arbejdsophold (0-6 måneder)
- Arbejdsophold af 6 – 12 måneders varighed
- Længerevarende og permanente arbejdsophold (mere end 1 år)

Under de enkelte afsnit har vi redegjort for de skatte- og social sikringsmæssige muligheder og konsekvenser af flytning af arbejdssted for såvel medarbejder som arbejdsgiver i henholdsvis Sverige og Danmark samt for fradragsmuligheder. Der er yderligere til illustration vedlagt konsekvensberegninger i forskellige situationer.

Reglerne gennemgået i rapporten gælder for medarbejdere ansat af svenske AB'er samt danske A/S'er og har således fokus på Merger-scenariet, NUAC Skåne-scenariet og eventuelt Virtual Solution scenariet. Hvor relevant kommenteres reglerne for offentligt ansatte ligeledes, idet disse regler afhængig af de konkrete omstændigheder kan være anderledes end reglerne for privat ansatte.

Rapporten er udarbejdet i foråret 2006 og bygger således på lovgivning, praksis og satser for 2006.

## 2. Generelt om skattepligtsforhold til Sverige under ophold i Danmark

Så længe medarbejderen er bosiddende i Sverige, vil medarbejderen være fuldt skattepligtig til Sverige af sin globale indkomst og formue, dvs. indtægter fra såvel danske som udenlandske kilder.

For at fuld svensk skattepligt skal ophøre, skal medarbejderen og dennes eventuelle ægtefælle og børn opgive bopælen i Sverige samt ikke have ophold i Sverige i seks sammenhængende måneder.

I overensstemmelse med svensk praksis vil en medarbejder, der regelmæssigt tilbringer 2 nætter om ugen i Sverige målt over en seks måneders periode, blive anset for at have ophold i Sverige i seks sammenhængende måneder og hermed for at være fuldt skattepligtig.

Uanset at medarbejderens fulde skattepligt til Sverige måske ikke ophører i forbindelse med en udstationering til Danmark, er der ofte mulighed for helt eller delvist at få nedslag i den svenske skat.

Ophør af fuld skattepligt til Sverige er tillige ikke nødvendigvis ensbetydende med, at medarbejderen helt kan undgå at blive beskattet i Sverige, idet den fulde skattepligt kan blive afløst af begrænset skattepligt til Sverige. Se herom i afsnittet om længerevarende og permanente arbejdsophold i Danmark.

### 3. Generelt vedr. skattepligtsforhold til Danmark

Selvom medarbejderen eventuelt fortsat er skattepligtig til Sverige i forbindelse med en udsendelse til Danmark, kan medarbejderen tillige være skattepligtig i Danmark.

Såfremt medarbejderen er skattepligtig i både Sverige og Danmark, vil den nordiske dobbeltbeskatningsaftale afgøre, hvorledes skatten skal fordeles mellem de to lande. Dette forhold afhænger af, hvem arbejdet udføres for og eventuelt af varigheden af opholdet i Danmark.

Ved arbejde i Danmark indtræder fuld skattepligt til Danmark, såfremt:

1. medarbejderen opholder sig i Danmark i en periode på mindst 6 måneder, eller
2. hvis medarbejderen får bolig til rådighed i Danmark.

Ved ophold forstås som udgangspunkt dage med overnatning i Danmark. Såfremt opholdet i Danmark afbrydes jævnlige, for eksempel ved at medarbejderen tager hjem til Sverige hver weekend, vil medarbejderen som udgangspunkt alene blive anset for at være begrænset skattepligtig til Danmark af indkomster fra danske kilder. Dette er forudsat, at medarbejderen ikke har bolig til rådighed i Danmark.

### 4. Kortvarige arbejdsophold (0- 6 måneder)

Ved et kortvarigt arbejdsophold i Danmark, kan der skelnes mellem 2 typer ophold:

- Enkeltstående forretningsrejser i Danmark
- Udsendelser af mere en 1 uges varighed

#### 4.1. Enkeltstående forretningsrejser i Danmark

Enkeltstående forretningsrejser i Danmark vil aldrig medføre, at medarbejderen bliver skattepligtig i Danmark, forudsat at medarbejderen ikke af anden årsag er skattepligtig i Danmark. Ved enkeltstående forretningsrejser forstås rejser, der foretages i en svensk arbejdsgivers interesse som f.eks. deltagelse i konferencer og møder samt kursusophold.

Ved enkeltstående forretningsrejser skal medarbejderen således ikke fortage sig noget over for myndighederne i hverken Sverige eller Danmark. Dette gælder i princippet uanset, hvor mange ophold medarbejderen har haft i Danmark i løbet af et år. Det vil dog eventuelt være muligt at fradrage udgifter, som relaterer sig til forretningsrejser, ligesom den svenske arbejdsgiver har mulighed for skattefrit at dække omkostninger til logi, transport og forøgede leveomkostninger. Se herom i afsnit 9.2.

## 4.2. Udsendelser af mere en 1 uges varighed

Det forudsættes, at den udsendte ved en kortvarig udsendelse til Danmark bibeholder sin bopæl i Sverige.

Den udsendte vil fortsat blive anset for at være skattemæssigt hjemmehørende i Sverige, da opholdet i Danmark kun er kortvarigt. Dette gælder uanset om den udsendte i udsendelsesperioden kun opholder sig i Danmark. Se herom i afsnit 6.2.

Den udsendte vil som følge heraf fortsat være skattepligtig til Sverige af sin globale indkomst og formue. Lønindkomst for arbejde udført i Danmark vil således som udgangspunkt være skattepligtig indkomst i Sverige, uanset om denne udbetales af en dansk eller en svensk arbejdsgiver.

Hvorvidt medarbejderen er skattepligtig af lønindkomsten i Danmark afhænger af, om medarbejderen udfører arbejdet for en dansk eller en svensk arbejdsgiver.

Såfremt medarbejderen udsendes til Danmark og i udsendelsesperioden fortsat kun vil udføre arbejde for en svensk arbejdsgiver og lønnen fortsat udbetales af den svenske arbejdsgiver, vil medarbejderen ikke være skattepligtig i Danmark af lønindkomsten for arbejde udført i Danmark. Beskatningen følger i dette tilfælde de i afsnit 4.1 beskrevne regler. Dette gælder imidlertid kun udsendelser af mindre end 6 måneders varighed, hvor medarbejderen ikke får bolig til rådighed i Danmark og såfremt der ikke er tale om arbejdsudleje jf. afsnit 8.3.

Hvis medarbejderen derimod udsendes til Danmark for at udføre arbejde for en dansk arbejdsgiver vil medarbejderen imidlertid være skattepligtig af lønindkomst i Danmark fra første dag, idet der er tale om løn fra en dansk arbejdsgiver for arbejde udført i Danmark.

Når Danmark i overensstemmelse med den nordiske dobbeltbeskatningsoverenskomst har retten til at beskattede lønindtægt for arbejde udført i Danmark, så medregner Sverige ikke denne lønindtægt i den svenske skatteberegning. Med andre ord ser Sverige helt bort fra indtægten i den svenske skatteberegning. Da Sverige, som Danmark, har et skattesystem med højere beskatning af den sidst tjente krone, bliver resultatet, at medarbejderens gennemsnitlige skatteprocent i Sverige bliver lavere, end den ellers ville have været.

Den i Danmark betalte skat vil være en endelig skat af den del af medarbejderens lønindkomst, der vedrører arbejde udført i Danmark.

Såfremt medarbejderen i perioder arbejder i både Sverige og Danmark for en dansk arbejdsgiver, og arbejdet udført i Danmark udgør mere end 50% af det samlede arbejde, så skal hele lønindkomsten beskattes i Danmark, jf. grænsegænger aftalen mellem Danmark og Sverige af 5. december 2003. Dette er dog forudsat, at arbejdet udført i Sverige er fra medarbejderens egen bolig eller på tjenesterejse eller lignende.

Afhængig af de konkrete omstændigheder er medarbejderen som udgangspunkt omfattet af dansk social sikring, når der alene udføres arbejde i Danmark i en periode. Er visse betingelser opfyldt, vil medarbejderen dog fortsat være omfattet af svensk social sikring. Se herom i afsnit 7.

Det vil desuden være muligt at fradrage udgifter, som relaterer sig til udsendelsen, ligesom arbejdsgiver har mulighed for at udbetale skattefri godtgørelse for forøgede leveomkostninger. Se herom i afsnit 9.2.

## 5. Arbejdsophold af 6 – 12 måneders varighed

Ved en udsendelse på mellem 6 og 12 måneder til Danmark, vil medarbejderen fortsat være fuldt skattepligtig til Sverige, idet det forudsættes, at den udsendte bibeholder sin bopæl i Sverige.

I så fald vil medarbejderen tillige blive anset for at være skattemæssigt hjemmehørende i Sverige, idet det følger af praksis, at det ikke er muligt at blive skattemæssigt hjemmehørende i et andet land ved en udsendelse på mindre end 1 år. Sverige kan som udgangspunkt beskatte medarbejderens globale indkomst og formue. Lønindkomst for arbejde udført i Danmark vil således tillige være skattepligtig indkomst i Sverige.

Danmark har jævnfør den nordiske dobbeltbeskatningsoverenskomst ret til at beskatte medarbejderens lønindkomst for arbejde udført i Danmark, såfremt dette udføres for en dansk arbejdsgiver, såfremt opholdet overstiger 183 dage i en løbende 12-måneders periode, eller såfremt der er tale om arbejdsudleje.

Som nævnt i foregående afsnit, vil den udsendte, når Danmark har ret til at beskatte lønindkomsten, ikke få medregnet indkomsten i den svenske skatteberegning, og medarbejderen vil således alene betale skat til Danmark af lønindkomsten samt have en lavere gennemsnitlig skatteprocent i Sverige på anden indkomst, der fortsat bliver beskattet i Sverige.

Det vil være muligt at fradrage udgifter, som relaterer sig til udsendelsen, ligesom arbejdsgiver har mulighed for at udbetale skattefri godtgørelse for forøgede leveomkostninger. Se herom i afsnit 9.2.

Afhængig af de konkrete omstændigheder er medarbejderen som udgangspunkt omfattet af dansk social sikring, når der alene udføres arbejde i Danmark i en periode. Er visse betingelser opfyldt vil medarbejderen dog fortsat være omfattet af svensk social sikring. Se herom i afsnit 7.

Såfremt opholdet i Danmark overstiger 6 måneder, men antal dage i Danmark ikke overstiger 183 dage, f.eks. som følge af ferie med mere i Sverige, har det betydning om arbejdet udføres for en dansk eller en svensk arbejdsgiver. Udføres arbejdet således for en dansk arbejdsgiver har Danmark i overensstemmelse med dobbeltbeskatningsoverenskomsten beskatningsretten til lønindkomst for arbejde udført i Danmark.

Udføres arbejdet modsætningsvist for en svensk arbejdsgiver, og har medarbejderen ikke haft ophold i Danmark i 183 dage inden for en 12 måneders periode, så har Danmark i overensstemmelse med dobbeltbeskatningsoverenskomsten ikke ret til at beskatte arbejde udført i Danmark. Er det tale om arbejdsudleje, får Danmark efter dobbeltbeskatningsoverenskomsten beskatningsretten fra første dag.

Hvis antal dage i Danmark overstiger 183 dage inden for en 12 måneders periode, har det ikke nogen betydning, om arbejdet udføres for en dansk eller en svensk arbejdsgiver.

Såfremt medarbejderen i perioden arbejder i både Sverige og Danmark for en dansk arbejdsgiver, og arbejdet udført i Danmark udgør mere end 50% af det samlede arbejde, så skal hele lønindkomsten beskattes i Danmark, jf. grænsegænger aftalen mellem Danmark og Sverige af 5. december 2003. Dette er dog forudsat, at arbejdet udført i Sverige er fra medarbejderens egen bolig eller på tjenesterejse eller lignende.

## 6. Længerevarende og permanente arbejdsophold (mere end 1 år)

Ved en udsendelse for en længere periode til en dansk arbejdsgiver eller ved en permanent ansættelse ved en dansk arbejdsgiver, er det afgørende, om den ansatte bevarer sin bolig i Sverige.

For at fuld svensk skattepligt skal ophøre, må personen ikke have bopæl til rådighed i Sverige og ej heller opholde sig i 6 sammenhængende måneder eller i øvrigt have en stærk tilknytning til Sverige.

Uanset at den fulde skattepligt til Sverige ikke ophører i forbindelse med en udstationering til Danmark, vil indkomst, som Danmark har beskatningsretten til efter dobbeltbeskatningsoverenskomsten, ikke blive medregnet i den svenske skatteberegning og hermed ikke beskattet i Sverige.

Ophør af fuld skattepligt til Sverige er tillige ikke nødvendigvis ensbetydende med, at medarbejderen helt kan undgå at blive beskattet i Sverige, idet den fulde skattepligt kan blive afløst af begrænset skattepligt til Sverige.

### 6.1. Skattepligt til Sverige efter flytning til Danmark – begrænset skattepligt

Når medarbejderen ikke er fuldt skattepligtig til Sverige, kan medarbejderen i visse situationer blive begrænset skattepligtig til Sverige.

Begrænset skattepligt til Sverige foreligger, når en person, der ikke er fuldt skattepligtig til Sverige (jævnfør ovenfor), har indtægter fra svenske kilder, f.eks. aktieudbytte fra svenske aktier, kapitalgevinster, renteindtægter fra svenske kilder, eller ejer fast ejendom i Sverige.

Herudover vil løn for arbejde udført i Sverige for en svensk arbejdsgiver være omfattet. Der vil således opstå begrænset skattepligt af lønindkomst for arbejde udført i Sverige, såfremt en medarbejder, hvis fulde skattepligt til Sverige er ophørt, skal udføre arbejde for en svensk arbejdsgiver.

Som begrænset skattepligtig til Sverige skal der ved skatteberegning i Sverige kun medtages de indtægter, der begrunder skattepligten og er der tale om lønindkomst, kan der ingen fradrag tages, idet lønnen beskattes med en 25% flatrate skat (Sink).

Dette betyder, at der ikke gives fradrag i den skattepligtige indkomst for bidrag til privattegnet pensionsordning, bidrag til A-kasse med videre.

Ejendomme i Sverige er som nævnt også omfattet af begrænset skattepligt til Sverige. Dette betyder, at der er pligt til at betale ejendomsskat og fastighedsskat under opholdet i Danmark.



Endelig skal det nævnes, at medarbejdere, der er begrænset skattepligtige til Sverige af lønindkomst, ikke skal indsende selvangivelse til de svenske skattemyndigheder for den erhvervede lønindkomst.

## 6.2. Fortsat fuld skattepligt til Sverige med anvendelse af den nordiske dobbeltbeskatningsoverenskomst

Medarbejdere, der udsendes til arbejde i Danmark, vil fortsat være fuldt skattepligtig til Sverige, såfremt den udsendte bibeholder sin bopæl i Sverige.

Dette betyder, at den udsendte som udgangspunkt skal medregne indkomst optjent under opholdet i Danmark i den svenske indkomstopgørelse, og at der skal indgives en svensk selvangivelse under opholdet i Danmark.

Da det må forventes, at den udsendte tillige vil have en bolig til rådighed i Danmark, og da opholdet i Danmark i øvrigt overstiger 6 måneder, vil den udsendte ligeledes være fuldt skattepligtig i Danmark.

Sverige har indgået en dobbeltbeskatningsoverenskomst med Danmark, på grundlag af hvilken det afgøres, hvilket af de to lande der har ret til at beskatte indkomster, såfremt medarbejderen har bolig til rådighed i begge lande.

Det følger af dobbeltbeskatningsoverenskomsten, at det land, hvor medarbejderen anses for skattemæssigt hjemmehørende, kaldet domicillandet, som udgangspunkt har ret til at beskatte global indkomst og formue. Dette land skal give lempelse i den beregnede skat i tilfælde af dobbeltbeskatning. Det andet land kan kun beskatte indkomster fra kilder i det pågældende land, herefter kaldet kildelandet.

Ved anvendelse af dobbeltbeskatningsoverenskomsten skal det først afgøres, i hvilket land den udsendte må anses for skattemæssigt hjemmehørende. Dette afgøres på baggrund af følgende forhold i den nævnte rækkefølge:

1. Hvor den udsendte har bopæl?
2. Hvor den udsendte har sit "centrum for livsinteresser"?
3. Hvor den udsendte sædvanligvis opholder sig?
4. Hvor den udsendte har statsborgerskab?

Da den udsendte forventes at have bolig til rådighed i begge lande, kan det ikke herudfra bedømmes, hvor medarbejderen skal anses for at være skattemæssigt hjemmehørende. Det skal dog bemærkes, at ophold på hotel eller lignende efter praksis ikke anses for at udgøre en bopæl ved fastlæggelse af skattemæssigt hjemsted.

Det er derfor nødvendigt at fastlægge, hvor centrum for livsinteresser må anses for at være, hvilket bedømmes ud fra samlet vægtning af økonomiske og personlige interesser til henholdsvis Sverige og Danmark.

Det forhold, at medarbejderen har arbejdsindkomst og derved hovedparten af sin samlede indkomst fra Danmark, taler for, at de økonomiske interesser vejere tungere til Danmark end til Sverige.

Ofte er det afgørende element, om den udsendtes familie bliver boende i Sverige, eller om familien rejser med til Danmark. Det vil dog i hvert enkelt tilfælde være nødvendigt at fortage en konkret vurdering af den udsendtes faktiske forhold.

Det følger af gældende praksis, at et ophold i udlandet med en varighed på mindre end et år ikke kan resultere i flytning af skattemæssigt hjemsted.

### 6.2.1. Skattemæssigt hjemmehørende i Sverige

Som skattemæssig hjemmehørende i Sverige, er Sverige overordnet set berettiget til at gennemføre den globale indkomstbeskatning i henhold til national lovgivning, som beskrevet i afsnittet om arbejdsophold af 6 – 12 måneders varighed.

Danmark er herefter begrænset til at beskatte indkomst fra kilder i Danmark, og Sverige skal give nedslag i den svenske skat.

I overensstemmelse med dobbeltbeskatningsoverenskomsten medregner Sverige slet ikke indkomst, som Danmark er tillagt beskatningsretten til i den svenske skatteberegning. Der ses således fuldstændigt bort fra den i Danmark optjente lønindkomst i den svenske skatteberegning.

### 6.2.2. Skattemæssigt hjemmehørende i Danmark

Som skattemæssigt hjemmehørende i udlandet, kan Sverige alene beskatte indkomst, som dobbeltbeskatningsoverenskomsten har givet Sverige særskilt ret til.

Efter artikel 15 i den nordiske dobbeltbeskatningsoverenskomst skal løn optjent for arbejde udført i Danmark, som udgangspunkt beskattes i arbejdsstaten, dvs. Danmark. Sverige kan således ikke medtage indkomst optjent for arbejde udført i Danmark i beskatningsgrundlaget.

En medarbejder, der udsendes til arbejde i Danmark, og som herefter anses for at være skattemæssigt hjemmehørende i Danmark, vil således ikke skulle medregne sin løn for arbejde udført i Danmark på den svenske selvangivelse.

Dette betyder, at den udsendte normalt vil have en skattebesparelse i det år, medarbejderen udsendes, samt i det år, hvor medarbejderen vender tilbage til Sverige, uanset om medarbejderen efter flytningen fortsat er fuldt skattepligtig til Sverige efter interne svenske skatteregler. Medarbejderen vil således have et helt års personfradrag til modregning i den svenske lønindkomst inden udrejsen, ligesom den svenske lønindkomst gennemsnitligt vil blive beskattet lavere, da en mindre procentdel vil blive beskattet med statsskat.

Som skattemæssigt hjemmehørende i udlandet skal medarbejderen være opmærksom på, at fradragsmulighederne i den svenske indkomstopgørelse er begrænsede. Dette betyder, at der kun kan fradrages udgifter i det omfang, de vedrører indtægter, som Sverige efter dobbeltbeskatningsoverenskomsten har beskatningsret til.

### 6.3. Specielle regler for offentligt ansatte

Der gælder specielle regler for offentligt ansatte medarbejdere, der udfører arbejde i et andet land end det land, hvor deres arbejdsgiver har hjemsted.

Dobbeltbeskatningsoverenskomsten mellem Danmark og Sverige har således for offentligt ansatte fastlagt, at det som hovedregel er det land, hvorfra lønindkomsten udbetales, der har beskatningsretten til lønindkomsten. En svensk offentligt ansat vil således som udgangspunkt være skattepligtig til Sverige af arbejde udført fysisk i Danmark, når medarbejderen får udbetalt sin løn fra Sverige.

I forhold til fordelingen af beskatningsretten mellem Danmark og Sverige, jf. dobbeltbeskatningsoverenskomsten, og ved spørgsmålet, om der er tale om en offentligt ansat eller ej i overenskomstens forstand, kan der blandt andet lægges vægt på følgende:

- om institutionen er oprettet ved lov eller i henhold til lov, og at lovgivningen må forstås således, at institutionen er en offentlig forvaltningsmyndighed, eller
- om institutionen tildeles ressourcer (penge og personale) via driftsbevilling på statens finanslov eller via en bevilling på de kommunale budgetter, hvor bevillingen er opført enten under overskriften "egne" institutioner eller underskriften "andre offentlige myndigheder".

Hvis strukturændringerne medfører overgang til ansættelse i et A/S, vil arbejde og udsendelser for dette selskab dog som hovedregel skulle behandles efter de almindelige regler beskrevet ovenfor. Disse regler vil som hovedregel også skulle anvendes, hvis medarbejderens løn med videre udbetales for arbejde i forbindelse med en "erhvervsvirksomhed" af "privat tilsnit", som Naviair og LFV/ANS driver sammen.

Det skal her særligt bemærkes, at medarbejdere der i udgangspunkt er offentligt ansatte efter en konkret vurdering af det endelige set-up kan blive omfattet af enten de almindelige regler beskrevet ovenfor (helt eller delvist) eller alternativt af reglerne for offentligt ansatte.

Hvis arbejdet udføres i Danmark og medarbejderen har bopæl i Danmark samt enten er dansk statsborger eller ikke er blevet hjemmehørende i Danmark alene for at udføre det pågældende arbejde, så har Danmark som udgangspunkt beskatningsretten til lønindkomst fra en offentlig arbejdsgiver.

## 7. Social sikring

Ud over den skattemæssige behandling af løn til medarbejdere med grænseoverskridende arbejde, har det stor betydning om medarbejderen er omfattet af dansk eller svensk social sikring.

### 7.1 Social sikring ved arbejde i Danmark

Hovedreglen i EF-forordning 1408/71 giver ydelses- og bidragsforpligtelserne til det land, hvori arbejdet udføres, hvilket vil være Danmark.

Artikel 14 og 17 i EF-forordning 1408/71 giver mulighed for at fravige hovedreglen jf. ovenfor, idet der kan søges om tilladelse til at forblive omfattet af lovgivningen i en anden medlemsstat end den, hvis lovgivning medarbejderen skulle have været omfattet af. Myndighederne i Danmark og Sverige kan således i henhold til EF-forordningen 1408/71 give tilladelse til, at medarbejderen omfattes af svensk social sikring ved udsendelser af maksimalt 5 års varighed. Det er en betingelse, at der er

tale om en midlertidig udsendelse, og at det svenske ansættelsesforhold bevares. Der er således ikke muligt at fravige hovedreglen, såfremt medarbejderen lokalansættes hos en dansk arbejdsgiver.

Såfremt det ønskes, at medarbejderen fortsat skal være omfattet af svensk social sikring, skal den svenske forsikringskasse søges om tilladelse til at forblive dækket i det svenske sociale system i udlandsperioden jf. art. 14 eller 17 i EF-forordning 1408/71. Dette gøres ved at indsende en E101-blanket.

Det er en betingelse for svensk social dækning, at den svenske arbejdsgiver fortsat betaler de svenske sociale sikringsbidrag.

Er medarbejderen omfattet af svensk social sikring, skal medarbejderen primært anvende det sociale system i arbejdslandet. Imidlertid betyder den svenske sociale sikring, at medarbejderen kan benytte det svenske sociale system, når medarbejderen i øvrigt af andre årsager opholder sig i Sverige.

Under svensk social dækning optjenes ret til pensionsydelse i Sverige og det svenske sociale system kan benyttes af medarbejderen. Såfremt medarbejderen omfattes af dansk social sikring, vil medarbejderen i stedet optjene anciennitet til folkepension og ATP-pension i Danmark, jf. afsnit 7.5.

Den sociale dækning omfatter normalt også familiemedlemmer, såfremt familien vælger at bosætte sig i Danmark under udsendelsen. Som familiemedlem anses enhver person, der betegnes eller anerkendes som familiemedlem eller betegnes som hørende til husstanden. Retten til svensk social dækning for familiemedlemmer ophører, såfremt den pågældende bliver selvstændig sikret. Dette betyder, at hvis den udsendtes ægtefælle tager arbejde i Danmark, vil denne ikke længere være omfattet af den udsendtes svenske sociale dækning.

Da de sociale afgifter er væsentligt lavere i Danmark end i Sverige, vil det normalt bedst kunne svare sig at være omfattet af dansk social sikring.

## 7.2. Social sikring ved arbejde i både Danmark og Sverige

Såfremt der på regelmæssig basis skal udføres arbejde i Danmark og i Sverige i udsendelsesperioden, vil den udsendte være socialt sikret i det land, hvor personen er bosat.

Såfremt den udsendte har bolig i både Danmark og Sverige, vil personen blive anset for at være bosat i det land, hvor der overnattes mest.

Hvis den udsendte er bosat i Sverige og skal udføre arbejde i både Sverige og Danmark, er det således som udgangspunkt ikke muligt at blive omfattet af dansk social sikring.

Der vil dog kunne søges om dispensation herfor, såfremt den ansatte kun skal udføre en del af arbejdet for sin danske arbejdsgiver via sin bopæl i Sverige. Udføres således mindst 50% af arbejdet i Danmark for en dansk arbejdsgiver, kan der indsendes en ansøgning til de sociale sikringsmyndigheder om dansk social sikring, forudsat at arbejdet i Sverige primært udføres fra medarbejderens egen bolig og ikke fra en svensk arbejdsplads, som arbejdsgiveren har i Sverige.

### 7.3. Social sikring for offentligt ansatte

Offentligt ansatte medarbejdere er som hovedregel omfattet af det sociale sikringssystem i det land, i hvis offentlige institution medarbejderen er ansat. Dette gælder også, selvom arbejdet udføres i et andet land. I vurderingen af om en medarbejder er offentlig ansat i EF-forordningens forstand, lægges der blandt andet vægt på, om arbejdsgiveren efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel betragtes som en offentlig arbejdsgiver.

I en situation, hvor en svensk arbejdsgiver i overensstemmelse med EF-forordningen om social sikring kan klassificeres som en offentlig institution eller hermed ligestillet, vil medarbejdere ansat af den svenske arbejdsgiver således som hovedregel fortsætte under svensk social sikring, selvom deres arbejde udføres i Danmark.

### 7.4. Sociale sikringsbidrag til henholdsvis Sverige og Danmark

Såfremt der i Danmark opnås tilladelse til fortsat social dækning fra Sverige under en udsendelse til Danmark, vil der ikke skulle betales sociale bidrag i Danmark – hverken af arbejdsgiver eller arbejdstager.

Når den udsendte er omfattet af svensk social sikring, men betaler skat til Danmark af sin lønindkomst, skal medarbejderen for nuværende ikke betale sociale bidrag i Sverige. Medarbejderens svenske social bidrag udgør ellers normalt 7% af den del af bruttolønnen, der ikke overstiger SEK 359.100, svarende til maksimalt SEK 25.100 pr. år. Arbejdsgiver skal betale 32,28% af den samlede lønindkomst til sociale sikring i Sverige.

Hvis medarbejderen bliver omfattet af dansk social sikring, skal medarbejderen i overensstemmelse med dansk lovgivning betale arbejdsmarkedsbidrag på 8% af bruttolønnen. Medarbejderen skal ligeledes betale det særlig pensionstillæg (SP), som dog for 2006-2007 er suspenderet.

Yderligere skal der betales ATP, som for arbejdsgiveren udgør DKK 162,60 pr. måned og for medarbejderen udgør DKK 81,30 pr. måned. Arbejdsgiver har desuden nogle mindre udgifter til arbejdsskadeforsikring med videre, der pr. år koster arbejdsgiver omkring DKK 5.000.

Sammenlignes arbejdsgivers udgift til sociale bidrag under henholdsvis dansk og svensk social sikring, så vil fortsat svensk social sikring medføre en væsentlig udgift for arbejdsgiver. Af denne grund er det oftest økonomisk mest favorabelt for arbejdsgiver, at medarbejderen bliver omfattet af dansk social sikring.

Såfremt den udsendte udfører en del af sit arbejde i Sverige og fortsat bor i Sverige, vil dette som udgangspunkt medføre, at medarbejderen vil være omfattet af social sikring i Sverige. Som beskrevet ovenfor er det imidlertid tilladt at udføre en del af arbejdet fra den udsendtes bopæl med videre i Sverige og samtidigt være omfattet af dansk social sikring. Det er i denne forbindelse afgørende, at arbejdet i Sverige alene vedrører arbejde for en dansk arbejdsgiver, samt at mindst 50% af arbejdet udføres i Danmark.

## 7.5. Forskelle i social sikring, herunder pension med videre

Om medarbejderen er omfattet af dansk eller svensk social sikring har betydning for, hvilket lands regler der gør sig gældende inden for følgende områder:

- a-dagpenge,
- dagpenge ved sygdom og fødsel,
- arbejdsskade,
- ATP,
- sygesikring,
- revalidering,
- børnetilskud,
- børnefamilieydelse,
- folkepension/førtidspension,
- efterlevnadspension.

For så vidt angår pension, så optjener medarbejderen ret til pension i henholdsvis Danmark eller Sverige alt efter, hvis lands sociale sikring medarbejderen er omfattet af.

Der optjenes således anciennitet til den danske folkepension i de år, hvor medarbejderen er omfattet af dansk social sikring, også selvom medarbejderen ikke bor i Danmark. Folkepensionen i Danmark udgør ved fuldt grundbeløb DKK 58.032 (2006). Herudover er der mulighed for at få et pensionstillæg på DKK 58.416 for enlige og DKK 27.276 for gifte/samlevende.

For at få den fulde pension udbetalt skal medarbejderen have optjent anciennitet i Danmark i 40 år, efter at medarbejderen er fyldt 15 år. Har medarbejderen optjent anciennitet i mindre end 40 år, da nedsættes pension svarende til forholdet mellem anciennitetstiden og de 40 år.

I de år, hvor medarbejderen er omfattet af svensk social sikring, indbetales der via arbejdsgivers bidrag til social sikring til en svensk pensionsordning for medarbejderen. Bidraget til den svenske sociale pension udgør maksimalt cirka DKK 44.00 pr. år (2006).

## 8. Skattepligt til Danmark

Beskatningen i Danmark afhænger af, om medarbejderens ophold i Danmark varer mere eller mindre end 6 måneder, samt om medarbejderen har bolig til rådighed i Danmark.

Såfremt medarbejderen ikke har bolig til rådighed i Danmark, og såfremt opholdet i Danmark ikke overstiger 6 måneder, vil medarbejderen kun være begrænset skattepligtig i Danmark af sin lønindkomst for arbejde udført i Danmark for en dansk arbejdsgiver.



Medarbejderen bliver ikke begrænset skattepligtig til Danmark, hvis medarbejderen har en svensk arbejdsgiver, og denne arbejdsgivers aktiviteter i Danmark ikke udgør et fast driftssted.

I Danmark vil lønindkomsten blive beskattet efter et af nedenstående regelsæt:

- Normal beskatning
- Normal begrænset beskatning
- 30% arbejdsudlejeskatning
- 25%-ordningen

Det er mest favorabelt at blive beskattet i henhold til 25%-beskatningsreglerne og herefter kommer som oftest reglerne om arbejdsudleje. Beskatningen under normalbeskatning og normal begrænset beskatning er afhængig af de konkrete omstændigheder nogenlunde den samme.

Idet Sverige i den svenske skatteberegning altid ser bort fra lønindkomst, som Danmark er tillagt beskatningsretten til, er det mest favorable for medarbejderen at blive omfattet af det skattesystem i Danmark med de laveste skattesatser, mens det for arbejdsgiver er økonomisk mest favorabelt, at medarbejderen bliver omfattet af dansk social sikring.

Ud fra de rent skattemæssige konsekvenser og hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt, vil det ofte kunne svare sig at lade sig beskatte efter reglerne om 30% arbejdsudleje eller alternativt 25%-beskatningen i Danmark. I det efterfølgende har vi beskrevet forudsætningerne og konsekvenserne ved de forskellige regelsæt.

## 8.1. Normal beskatning

Det danske skattesystem ligner på mange måder det svenske, idet der, for så vidt angår beskatning af lønindkomst, er tale om progressiv beskatning.

Beskatning sker i gennemsnit med følgende satser (år 2006):

Lønindkomst	op til DKK 38.500	0%
Lønindkomst	DKK 38.500 op til DKK 265.500	37,5%
Lønindkomst	DKK 265.500 op til DKK 318.700	43,5%
Lønindkomst	over DKK 318.700	59%

### 8.1.1. Beskatning af fri bolig

Såfremt der stilles fri bolig til rådighed til den udsendte, skal der som udgangspunkt ske beskatning af den beregnede skattemæssige værdi heraf. Værdien beregnes ud fra ligningsmæssige standardsatser, der på forhånd er fastsat af de danske skattemyndigheder.

Den skattemæssige værdi afhænger af boligens beliggenhed, størrelse samt type. Den højeste skattemæssige værdi, der kan fastsættes for arbejdsgiverbetalt fri bolig efter standard satserne, er DKK 53.000 om året. Den skattemæssige værdi efter standardsatserne vil således sjældent være på niveau med arbejdsgivers reelle udgift, hvilket er til medarbejderens skattemæssige fordel.



Betaler arbejdsgiver også for varme, el med videre, skal medarbejderen beskattes af arbejdsgivers udgift til dette.

### 8.1.2. Beskatning af fri bil

En fri bil, der er anskaffet af arbejdsgiver inden tre år efter første indregistrering, beskattes med 25% af nyvognsværdien af de første DKK 300.000 og 20% af værdien over DKK 300.000. Dette gælder for de første tre år, hvorefter den skattemæssige værdi beregnes med samme satser (25/20) men med udgangspunkt i 75% af nyvognsprisen. Værdien beregnes dog altid mindst af DKK 160.000.

Er bilen anskaffet mere end tre år efter bilens indregistrering, så beregnes den skattemæssige værdi med udgangspunkt i købsprisen inklusiv eventuelle istandsættelsesudgifter.

Hvis en medarbejder har fri bil, så er arbejdsgivers udgifter til benzin, forsikring med videre indregnet i den skattemæssige værdi beskrevet ovenfor. Dette betyder, at medarbejderen ikke bliver beskattet yderligere, uanset hvor stor arbejdsgivers udgift til reparationer, forsikring og benzin med videre måtte være.

Om det er favorabelt at have fri bil afhænger af flere faktorer, herunder biltype, antal privat kørte kilometer om året samt antal erhvervsmæssigt kørte kilometer om året. Det kan således afhængig af de konkrete omstændigheder være mere favorabelt at modtage kørselsgodtgørelse for erhvervsmæssig kørsel i stedet for at have fri bil, hvorfor en konkret vurdering altid bør foretages.

Hvorvidt den udstationerede kan køre i en svensk indregistreret bil, afhænger som udgangspunkt af, hvor den udsendte anses for at være skattemæssigt hjemmehørende. Se herom i afsnit 6.2. En i Danmark hjemmehørende person vil som udgangspunkt skulle have en dansk indregistreret bil.

Der er dog fremsat et lovforslag 5. april 2006, som åbner op for at personer med bopæl i Danmark, der af en svensk arbejdsgiver får stillet fri bil til rådighed, under visse betingelser kan få en firmabil, hvoraf der kun er betalt de lave svenske afgifter og ikke de høje danske.

## 8.2. Normal begrænset beskatning

Under forudsætning af, at den udsendte hverken har bolig til rådighed eller ophold i 6 sammenhængende måneder i Danmark, vil beskatning kunne ske som begrænset skattepligtig til Danmark.

Skatten for medarbejdere, der er begrænset skattepligtige til Danmark af lønindkomst, beregnes efter de samme satser som for normalt beskattede personer, jf. skattesatserne ovenfor.

Ved beskatningen af lønindkomst får begrænset skattepligtige personer også det danske personfradrag på DKK 38,500 (2006). I skatteår, hvor medarbejderen ikke er begrænset skattepligtig til Danmark af lønindkomst hele året, får medarbejderen dog ikke personfradraget. Til gengæld, for at medarbejderen ikke får personfradrag i skatteår med delårsindkomst, bliver medarbejderens lønindkomst heller ikke helårsomregnet, jf. nedenfor.

Helårsomregning anvendes i Danmark ved beregning af skat i skatteår, hvor medarbejderen ikke har et helt års indtægter til beskatning. Årsagen til helårsomregningen er, at de danske myndigheder ønsker at sikre, at progressionseffekten i det danske skattesystem også gør sig gældende for personer, der alene har indkomst til beskatning i Danmark en del af året.

For en medarbejder, der er begrænset skattepligtig til Danmark i 6 måneder af for eksempel DKK 200.000, vil helårsomregning betyde, at skattemyndighederne omregner de 6 måneders løn til et års løn, DKK 400.000, og herefter beregner skatten på denne årsløn. Når skatten på årslønnen er beregnet, for eksempel skat lig DKK 180.000, fordeles skatten forholdsmæssigt på den samlede indkomst, DKK 400.000, hvilket i dette eksempel vil sige, at der skal betales DKK 90.000 i skat i Danmark af lønindtægten på DKK 200.000 ( $200.000/400.000$  gange 180.000).

Som beskrevet ovenfor skal begrænset skattepligtige medarbejdere ikke have helårsomregnet deres løn, når de kun arbejder en del af året i Danmark. De får således "trukket" deres delårsløns ud til en helårsløns. I eksemplet ovenfor vil det sige, at medarbejderen beskattes af DKK 200.000 i Danmark for hele året, hvorfor skatten ikke kommer så højt op i det progressive danske skattesystem. Til gengæld får medarbejderen ikke personfradrag.

Det skal bemærkes, at der er fremsat lovforslag om at ændre disse specielle regler for begrænset skattepligtige medarbejdere, således at de fra 1. januar 2006 skal kunne vælge, om de vil have deres delårsløns helårsomregnet og få personfradrag, eller om de heller vil undgå helårsomregningen og ikke få personfradraget.

Med hensyn til fradragsmuligheder for begrænset skattepligtige medarbejdere gives der som udgangspunkt alene fradrag for udgifter, der knytter sig direkte til den lønindtægt, som Danmark kan beskatte. Der gives således befodringsfradrag samt fradrag for bidrag til fagforeningskontingent.

Er medarbejderen gift - og har den i Sverige boende ægtefælle ikke nogen indtægt til beskatning i Danmark - så kan medarbejderen få et ekstra fradrag på DKK 38.500 (2006) om året. Der gives 1/12 af fradraget for hver måned i året, medarbejderen er begrænset skattepligtig til Danmark.

I stedet for det ekstra fradrag på DKK 38.500 (2006) kan medarbejdere, der har mindst 75 % af deres samlede indkomst til beskatning i Danmark i skatteåret, vælge at blive beskattet efter de specielle grænsegængerregler. Efter disse regler gives der fradrag for private udgifter i udlandet i den danske skatteberegning. Private udgifter er for eksempel renteudgifter i Sverige og bidrag til A-kasse med videre.

Medarbejderen vil som udgangspunkt være omfattet af dansk social sikring ved arbejde i Danmark, hvorfor medarbejderen skal betale arbejdsmarkedsbidrag på 8% af bruttolønnen, og arbejdsgiver vil have mindre udgifter til social sikring, jf. ovenfor.

En begrænset skattepligtig person skal indsende selvangivelse til de danske skattemyndigheder for den erhvervede lønindkomst.

### 8.2.1. Beskatning af fri bil

Fri bil, der stilles til rådighed for medarbejdere, der er begrænset skattepligtige til Danmark, beskattes på normale vilkår. Se afsnit 8.1.2 vedrørende beregning af den skattemæssige værdi.

### 8.3. Arbejdsudleje til Danmark

Hvis betingelserne for arbejdsudleje opfyldes, skal medarbejderen, der udsendes til arbejde i Danmark kun betale en flatrate skat på 30% af lønindtægten samt personalegoder optjent i Danmark. Der er som hovedregel ikke mulighed for fradrag.

Bestemmelsen omfatter personer, der ikke er fuldt skattepligtige til Danmark, og som modtager lønindkomst fra en udenlandsk arbejdsgiver (udlejer), der har udlejet medarbejderens arbejdskraft til en arbejdsgiver, der er skattepligtig til Danmark (hvervgiver) med henblik på, at medarbejderen skal udføre arbejde i Danmark.

Hvis således en virksomhed i Sverige, som arbejdsgiver for medarbejderen, udlejer medarbejderens arbejdskraft til en virksomhed i Danmark, vil medarbejderen alene skulle betale en skat på 30%. Medarbejderen skal formelt stadig være i et ansættelsesforhold til den svenske arbejdsgiver og skal fortsat modtage sin løn fra Sverige. Den danske hvervgiver skal være ansvarlig for eller bære risikoen for arbejdsresultatet.

Ved vurderingen af om en given situation er omfattet af arbejdsudlejereglerne, vil der ud fra en samlet bedømmelse særligt blive lagt vægt på om:

- den overordnede ledelse af arbejdet er tillagt den danske hvervgiver,
- arbejdet udføres på en arbejdsplads, som den danske hvervgiver har råderetten over samt bærer ansvaret for,
- vederlaget til den svenske udlejer beregnes efter medgået tid, eller på anden måde under hensyn til anden sammenhæng mellem vederlaget og den løn medarbejderen får,
- arbejdsredskaber og materiel stilles primært til rådighed af den danske hvervgiver, og
- den svenske udlejer fastsætter ikke ensidigt antallet af arbejdsudlejede og deres kvalifikationer.

Reglerne om arbejdsudleje kan ikke anvendes, hvis der er tale om en medarbejder med så specialiseret en viden (ekspert), at den danske hvervgiver ikke er i stand til at varetage den overordnede ledelse angående den opgave, der skal udføres.

### 8.4. Beskatning efter 25%-ordningen i Danmark

Hvis medarbejderen opfylder de nedenfor beskrevne betingelser, vil medarbejderen kunne anvende den favorable danske 25%-ordning i 3 år. Under 25%-ordningen beskattes lønindtægt og anden A-indkomst med en flatrate på 25%, og medarbejderen får ikke fradrag for udgifter, der relaterer sig til lønindkomsten.

## Betingelser:

- Medarbejderen skal blive fuldt skattepligtig til Danmark i forbindelse med ansættelsen hos en dansk arbejdsgiver.
- Medarbejderen må ikke inden for de seneste 3 år forud for ansættelsen hos det danske selskab have været hverken fuldt eller begrænset skattepligtig til Danmark af en række bestemte former for indkomst, herunder lønindkomst.
- Medarbejderen skal altid opfylde det lovmæssige lønkrav for hvert år, hvilket for 2006 er mindst 63.780 kr. pr. måned, hvis medarbejderen er omfattet af dansk social sikring. Undtaget fra dette krav er visse forskere.
- Der er begrænsninger i den økonomiske og arbejdsmæssige tilknytning mv., medarbejderen må have haft til det danske selskab inden for de seneste 5 år forud for ansættelsen hos det danske selskab.
- Forud for ansættelsen må medarbejderen ikke have været udsendt til arbejde i udlandet som ph.d.-studerende lønnet af offentlige midler fra Danmark.

Medarbejderen skal altid opfylde det lovmæssige lønkrav for hvert år, hvilket for 2006 er mindst 58.600 kr. pr. måned efter fradrag af medarbejderens obligatoriske danske eller udenlandske sociale bidrag samt eget bidrag til en dansk arbejdsgiveradministreret pensionsordning med bortseelsesret.

Hvis medarbejderen er omfattet af dansk social sikring, betyder det, at medarbejderens månedsløn (A-indkomst) skal være mindst 63.780 kr. (ekskl. eventuelt bidrag til en arbejdsgiveradministreret pensionsordning).

Lønkravet reguleres hvert år 1. januar.

Medarbejderen må ikke have været udsendt fra Danmark af det danske selskab eller en koncernforbundet virksomhed til arbejde i udlandet. Har medarbejderen tidligere været skattepligtig til Danmark, må medarbejderen heller ikke have været ansat af en udenlandsk koncernforbundet virksomhed inden for en periode på 3 år, efter ophør af de former for dansk skattepligt, som diskvalificerer i forhold til ordningen.

Under ansættelsen hos det danske selskab skal medarbejderen udføre mindst 2/3 af sit arbejde for selskabet fysisk i Danmark (måles over en løbende 12-måneders periode).

Forudsat at medarbejderen aldrig tidligere har været skattepligtig til Danmark, kan medarbejderen blive i Danmark på ubegrænset tid uden at risikere efterbeskatning.

For personer under 25%-ordningen er det ikke altid en god ide at indbetale til en fradragsberettiget pensionsordning. Dette skyldes, at medarbejderen ikke har fuld gavn af et fradrag, så længe medarbejderen er på 25%-ordningen, idet medarbejderen sandsynligvis har en lavere skatteprocent på nuværende tidspunkt (25%), end medarbejderen vil have på pensionstidspunktet. Ved indbetaling på en fradragsberettiget pensionsordning er den skattemæssige værdi af fradraget i dag således 25%, mens medarbejderen risikerer at skulle betale en højere skattesats på pensionstidspunktet.

Vælger medarbejderen for eksempel i stedet at oprette en § 53 A-ordning efter pensionsbeskatningsloven og indbetale til denne, vil medarbejderen betale 25% i skat

af sine pensionsindbetalinger i dag, men til gengæld er udbetalingerne fra ordningen skattefri.

Vælger medarbejderen at indbetale til en fradragsberettiget ordning er der med den nye grænsegænger aftale mellem Danmark og Sverige åbnet for, under visse betingelser, at anerkende fradrag i dansk skat for indbetalinger til en svensk pensionsordning, jf. nedenfor afsnit 9.1.

Medarbejderen vil ved kun at arbejde i Danmark som udgangspunkt være omfattet af dansk social sikring, hvilket for arbejdsgiver er favorabelt, jf. ovenfor afsnit 7.

#### 8.4.1. Beskatning af fri bolig

Såfremt der stilles fri bolig til rådighed til den udsendte, vil der skulle ske beskatning af den beregnede skattemæssige værdi heraf. Se herom i afsnit 8.1.1.

Idet fri bolig er B-indkomst, beskattes den efter de almindelige skatteregler i Danmark. Medarbejderens A-indkomst, herunder løn og andre kontakter tillæg, beskattes som beskrevet under 25%-ordningen, hvilket medfører, at medarbejderen oftest har meget lidt indkomst til beskatning under de almindelige skatteregler. Konsekvensen af dette er, at medarbejderens personfradrag eliminerer det meste af skatten på den fri bolig, der i forvejen er fastsat til de favorable lave standardsatser. Det er således ofte en god ide at give medarbejderen en arbejdsgiverbetalt fri bolig.

#### 8.4.2. Beskatning af fri bil

Fri bil beskattes på samme vilkår som lønindkomst, det vil sige under 25%-ordningen. Den skattemæssige værdi beregnes som beskrevet ovenfor i afsnit 8.1.2.

### 9. Øvrige relevante forhold

#### 9.1. Pensionsbidrag under ophold i udlandet

Som skattemæssigt hjemmehørende i Sverige vil pensionsbidrag til fradragsberettigede svenske pensionsordninger fortsat være undtaget fra beskatning i Sverige under opholdet i Danmark.

Der er risiko for, at arbejdsgivers indbetalinger til en svensk pensionsordning vil blive anset for yderligere skattepligtig indkomst i Danmark og dermed blive beskattet her, hvis Danmark i følge ovenstående har beskatningsretten til medarbejderens lønindkomst. For så vidt angår medarbejderens egne indbetalinger, er der ligeledes risiko for, at disse ikke vil være fradragsberettigede i Danmark.

De danske og svenske myndigheder har dog ved grænsegænger aftalen af 5. december 2003 udvidet fradragsmulighederne i Danmark for pensionsbidrag til svenske pensionsordninger omfattet af 28. eller 58. kap. i indkomstskatteloven (1999:1229). De har ved denne aftale fastlagt, at bidrag til en arbejdsgiveradministreret svensk pensionsordning ikke skal anses for skattepligtig i Danmark, når visse betingelser er opfyldt. Fradragsretten/skattefriheden er således betinget af, at minimum 75% af medarbejderens samlede indkomst beskattes i Danmark, eller at medarbejderen allerede deltog i og bidrog til pensionsordningen, inden medarbejderen flyttede til Danmark og blev hjemmehørende i Danmark.

Hvis betingelserne i grænsegængeraftalen ikke opfyldes, og medarbejderen hermed ikke får fradragsret/skattefrihed for bidrag til en svensk pensionsordning, samt såfremt der ikke er nogen lønindkomst til beskatning i Sverige under opholdet i Danmark, vil medarbejderen ikke kunne udnytte sin fradragsret i Sverige af indbetalinger på en svensk pensionsordning fra enten arbejdsgiver eller medarbejderen selv.

I dette tilfælde bør det overvejes, om det fortsat er favorabelt at foretage indbetalinger på en svensk pension. Dette skyldes, at udbetalinger fra en svensk pensionsordning som hovedregel vil være skattepligtig i Sverige ved udbetalingen. Hvis medarbejderen ikke har fået fradrag ved indbetalingerne, svarer det til, at medarbejderen bliver beskattet to gange af den samme indkomst

En anden mulighed er, at der oprettes en dansk pensionsordning, der opfylder kravene til fradragsret i Danmark, hvorved der gives fradrag i den dansk beskattede indkomst for såvel medarbejderens egne indbetalinger såvel som bortseelsesret for arbejdsgivers indbetalinger.

## 9.2. Udbetaling af skattefri godtgørelse mm.

Det er i forbindelse med en medarbejders udsendelse til Danmark muligt for arbejdsgiveren at betale en række af medarbejderens udgifter, som er forbundet med udsendelsen, uden at medarbejderen skal betale skat heraf.

Blandt andet er det muligt under visse betingelser at dække medarbejderens transport og logiomkostninger, når dette vedrører en midlertidig udsendelse til Danmark af maksimalt 2-3 års varighed.

Det er desuden muligt at udbetale skattefri godtgørelse til dækning af forøgede leveomkostninger.

### 9.2.1. Godtgørelse for forøgede leveomkostninger

Hvis medarbejderen udsendes midlertidigt til Danmark og overnatter i Danmark, kan arbejdsgiveren udbetale skattefri godtgørelse for forøgede leveomkostninger efter fastsatte satser afhængig af, hvilket land medarbejderen udsendes til.

Ved udsendelse til Danmark kan der udbetales SEK 607 pr. dag (2006).

Hvis godtgørelsen for forøgede leveomkostninger udbetales med et højere beløb end de fastsatte takster, anses forhøjelsen for skattepligtig indkomst for lønmodtageren.

Det skal bemærkes, at såfremt medarbejderen er skattepligtig i Danmark jævnfør ovenfor, vil godtgørelse eventuelt blive anset for at være skattepligtig indkomst i Danmark.

## 10. Afslutning

Vi har i denne rapport forsøgt at give arbejdstagere og arbejdsgivere omfattet af NUAC-projektet et overblik over de skatte- og social sikringsmæssige muligheder og konsekvenser, når primært privat ansatte svenske medarbejdere i kortere eller længere perioder udsendes til arbejde i Danmark.

Da vi er opmærksomme på, at mulighederne for beskatning er mange, har vi i de følgende bilag forsøgt at give en skematisk oversigt over konsekvenserne, for så vidt angår skat og social sikring ved et ophold i Danmark for medarbejdere ansat af et svensk AB eller et dansk A/S. Se bilag 1 og bilag A.

I bilag 2 har vi til illustration estimeret omkostninger til social sikring for arbejdsgiver og medarbejder, samt de skattemæssige konsekvenser ved de forskellige beskrevne modeller. Vi har ved udarbejdelse af beregningerne taget udgangspunkt i en årlig bruttoudgift på henholdsvis DKK 300.000, DKK 500.000 og DKK 1.000.000.

For mere information se bilag 1-2 til Bilag 7.



**Bilag 1 til Bilag 7 til Appendix 9 Beskatningsforhold m.v. ved arbejde i Danmark**

Regler for skat og social sikring i hovedtræk ved ophold i Danmark					
	Skattepligt i		Social sikret i		Konklusion
	Sverige	Danmark	Sverige	Danmark	
<b>0-1 måned</b>	JA	NEJ	JA	NEJ	
	Fuld skattepligt til Sverige, pga. fortsat bopæl. Skattemæssigt hjemmehør i Sverige pga. kort varighed.	Forudsat at arbejdet udføres for svensk arbejdsgiver.	Sociale bidrag til Sverige.	Ej sociale bidrag i Danmark, pga. svensk social sikring.	Normal svensk beskatning, dog mulighed for godtgørelse eller fradrag jævnfør afsnit 9.2.
<b>1-6 måneder</b>	JA	JA/NEJ	JA/NEJ	JA/NEJ	
	Fuld skattepligt til Sverige, pga. fortsat bopæl. Skattemæssigt hjemmehør i Sverige pga. kort varighed.	Ja, hvis arbejdet udføres for en dansk arbejdsgiver. Beskatning kan ske som normal beskatning, beskatning som begrænset skattepligtig, som arbejdsudlejet eller efter 25%-ordningen. Se herom i afsnittet om beskatning i Danmark.	Ja, såfremt der ansøges om fortsat at være omfattet af svensk social sikring eller hvis arbejdet udføres i både Sverige og Danmark og antal overnatninger i Sverige overstiger antal overnatninger i Danmark.	Ja, ved permanent ansættelse i Danmark eller ved udsendelse, hvor der ikke ansøges om social sikring fra Sverige. Sociale bidrag i Danmark, såfremt medarbejderen omfattes af dansk social sikring.	Der bortses i den svenske skatteberegning for lønindkomst som Danmark efter dobbeltbeskatningsoverenskomsten har beskatningsret til. Herved bliver den samlede beskatning for året ofte lavere.
<b>6-12 måneder</b>	JA/NEJ	JA	JA/NEJ	JA/NEJ	
	Fuld skattepligt til Sverige, ved fortsat bopæl i Sverige. Skattemæssigt hjemmehør i Sverige pga. kort varighed.	Ja. Beskatning kan ske som normal beskatning, begrænset beskatning, arbejdsudlejet eller efter 25%-ordningen. Se herom i afsnittet om beskatning i Danmark.	Ja, såfremt der ansøges om fortsat at være omfattet af svensk social sikring eller hvis arbejdet udføres i både Sverige og Danmark og antal overnatninger i Sverige overstiger antal overnatninger i Danmark.	Ja, ved permanent ansættelse i Danmark eller ved udsendelse, hvor der ikke ansøges om social sikring fra Sverige. Sociale bidrag i Danmark, såfremt medarbejderen omfattes af dansk social sikring.	Der bortses i den svenske skatteberegning for lønindkomst som Danmark efter dobbeltbeskatningsoverenskomsten har beskatningsret til. Herved bliver den samlede beskatning for året ofte lavere. Såfremt skattepligten til Sverige ophører, skal der ikke betales skat af løn i Sverige, hvis der ikke udføres arbejde i Sverige.
<b>12-36 måneder</b>	JA/NEJ	JA	JA/NEJ	JA/NEJ	
	Fuld skattepligt til Sverige, ved fortsat bopæl i Sverige. Skattemæssigt hjemmehør i Sverige, hvis livsinteresser er størst i Sverige.	Ja. Beskatning kan ske som normal beskatning, begrænset beskatning, arbejdsudlejet eller efter 25%-ordningen. Se herom i afsnittet om beskatning i Danmark.	Ja, såfremt der ansøges om fortsat at være omfattet af svensk social sikring eller hvis arbejdet udføres i både Sverige og Danmark og antal overnatninger i Sverige overstiger antal overnatninger i Danmark.	Ja, ved permanent ansættelse i Danmark eller ved udsendelse, hvor der ikke ansøges om social sikring fra Sverige. Sociale bidrag i Danmark, såfremt medarbejderen omfattes af dansk social sikring.	Der bortses i den svenske skatteberegning for lønindkomst som Danmark efter dobbeltbeskatningsoverenskomsten har beskatningsret til. Såfremt skattepligten til Sverige ophører eller såfremt medarbejderen bliver skattemæssigt hjemmehørende i Danmark, skal der ikke betales skat af løn i Sverige, hvis der ikke udføres arbejde i Sverige.
<b>mere end 36 måneder</b>	JA/NEJ	JA	JA/NEJ	JA/NEJ	
	Fuld skattepligt til Sverige, ved fortsat bopæl i Sverige. Skattemæssigt hjemmehør i Sverige, hvis livsinteresser er størst i Sverige.	Ja. Beskatning kan ske som normal beskatning, begrænset beskatning, arbejdsudlejet eller efter 25%-ordningen. Se herom i afsnittet om beskatning i Danmark.	Ja, såfremt der ansøges om fortsat at være omfattet af svensk social sikring eller hvis arbejdet udføres i både Sverige og Danmark og antal overnatninger i Sverige overstiger antal overnatninger i Danmark.	Ja, ved permanent ansættelse i Danmark eller ved udsendelse, hvor der ikke ansøges om social sikring fra Sverige. Sociale bidrag i Danmark, såfremt medarbejderen omfattes af dansk social sikring.	Der bortses i den svenske skatteberegning for lønindkomst som Danmark efter dobbeltbeskatningsoverenskomsten har beskatningsret til. Såfremt skattepligten til Sverige ophører eller såfremt medarbejderen bliver skattemæssigt hjemmehørende i Danmark, skal der ikke betales skat af løn i Sverige, hvis der ikke udføres arbejde i Sverige.

## Bilag 2 til Bilag 7 til Appendix 9 Beskatningsforhold m.v. ved arbejde i Danmark

Forudsætninger:	Beskatning i Danmark ved social sikring i Sverige		Beskatning i Danmark ved social sikring i Danmark		Beskatning i Danmark ved social sikring i Danmark og optager af fuld skattepligt til Sverige eller skattemæssigt hjemmehær i Danmark		Normal svensk beskatning
	Normal beskatning	30% beskatning	(25% beskatning)	Normal beskatning	30% beskatning	(25% beskatning)	
<b>SKATTEBEGREBER</b>							
<b>Bruttoløn for arbejdspladser bidrag til social sikring</b>	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000
Arbejdspladser bidrag til social sikring	(73.200)	(73.200)	(73.200)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(73.200)
<b>Bruttoløn efter arbejdspladser bidrag til social sikring</b>	226.792	226.792	226.792	298.049	298.049	298.049	226.792
Medarbejders bidrag til social sikring	0	0	0	(24.742)	(24.742)	(24.742)	(15.840)
<b>Skattepligtig indkomst</b>	226.792	226.792	226.792	273.307	273.307	273.307	210.952
Beregnet indkomstskat, Sverige	(73.020)	(68.037)	(56.699)	(89.095)	(81.992)	(68.327)	(57.757)
Beregnet indkomstskat, Danmark				(89.095)	(81.992)	(68.327)	
<b>NETTOLØN</b>	153.772	158.754	170.094	184.212	191.315	204.980	158.195
Skat og sociale afgifter i % af bruttoløn	48,74%	47,08%	43,30%	38,60%	36,23%	31,67%	47,27%

Forudsætninger:	Beskatning i Danmark ved social sikring i Sverige				Beskatning i Danmark ved social sikring i Danmark				Beskatning i Danmark ved social sikring i Danmark og ophør af fuld skattepligt til Sverige eller skattemæssigt hjemmehier i Danmark				Normal svensk beskatning			
	Normal beskatning	30% beskatning	(25% beskatning)	500.000	Normal beskatning	30% beskatning	(25% beskatning)	500.000	Normal beskatning	30% beskatning	(25% beskatning)	500.000		Normal beskatning	30% beskatning	(25% beskatning)
<b>SKATTEBEREGNING</b>																
<b>Brutton for arbejdsgivers bidrag til social sikring</b>	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000
Arbejdsgivers bidrag til social sikring	(122.014)	(122.014)	(122.014)	(122.014)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)
<b>Brutton efter arbejdsgivers bidrag til social sikring</b>	377.986	377.986	377.986	377.986	498.049	498.049	498.049	498.049	498.049	498.049	498.049	498.049	498.049	498.049	498.049	498.049
Medarbejders bidrag til social sikring	0	0	0	0	(40.742)	(40.742)	(40.742)	(40.742)	(40.742)	(40.742)	(40.742)	(40.742)	(40.742)	(40.742)	(40.742)	(40.742)
<b>Skattepligtig indkomst</b>	377.986	377.986	377.986	377.986	457.307	457.307	457.307	457.307	457.307	457.307	457.307	457.307	457.307	457.307	457.307	457.307
<b>Beregnet indkomstskat, Sverige</b>	(147.246)	(147.246)	(147.246)	(147.246)	(84.496)	(84.496)	(84.496)	(84.496)	(114.327)	(114.327)	(114.327)	(114.327)	(122.246)	(122.246)	(122.246)	(122.246)
<b>Beregnet indkomstskat, Danmark</b>					(113.396)	(113.396)	(113.396)	(113.396)	(137.192)	(137.192)	(137.192)	(137.192)	(137.192)	(137.192)	(137.192)	(137.192)
<b>NETTOLØN</b>	230.740	264.590	283.489	283.489	265.136	320.115	342.980	342.980	265.136	320.115	342.980	342.980	265.136	320.115	342.980	342.980
<b>Skat og sociale afgifter i % af bruttoløn</b>	53,85%	47,08%	43,30%	43,30%	46,97%	35,98%	31,40%	31,40%	46,97%	35,98%	31,40%	31,40%	46,97%	35,98%	31,40%	31,40%
<b>Forudsætninger:</b>	- Helårsberegning med anvendelse af år 2006 skattesatser - Arbejdet udføres kun i Danmark - kurs DKK 80 = SEK 100 - ALT i DKK				- Helårsberegning med anvendelse af år 2006 skattesatser - Arbejdet udføres kun i Danmark - kurs DKK 80 = SEK 100 - ALT i DKK				- Helårsberegning med anvendelse af år 2006 skattesatser - Arbejdet udføres kun i Danmark - kurs DKK 80 = SEK 100 - ALT i DKK				- Helårsberegning med anvendelse af år 2006 skattesatser - Arbejdet udføres kun i Danmark - kurs DKK 80 = SEK 100 - ALT i DKK			
<b>SKATTEBEREGNING</b>																
<b>Brutton for arbejdsgivers bidrag til social sikring</b>	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Arbejdsgivers bidrag til social sikring	(244.026)	(244.026)	(244.026)	(244.026)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)
<b>Brutton efter arbejdsgivers bidrag til social sikring</b>	755.972	755.972	755.972	755.972	998.049	998.049	998.049	998.049	998.049	998.049	998.049	998.049	998.049	998.049	998.049	998.049
Medarbejders bidrag til social sikring	0	0	0	0	(80.742)	(80.742)	(80.742)	(80.742)	(80.742)	(80.742)	(80.742)	(80.742)	(80.742)	(80.742)	(80.742)	(80.742)
<b>Skattepligtig indkomst</b>	755.972	755.972	755.972	755.972	917.307	917.307	917.307	917.307	917.307	917.307	917.307	917.307	917.307	917.307	917.307	917.307
<b>Beregnet indkomstskat, Sverige</b>					(188.993)	(188.993)	(188.993)	(188.993)	(229.327)	(229.327)	(229.327)	(229.327)	(244.026)	(244.026)	(244.026)	(244.026)
<b>Beregnet indkomstskat, Danmark</b>	(372.904)	(372.904)	(372.904)	(372.904)	(466.791)	(466.791)	(466.791)	(466.791)	(725.192)	(725.192)	(725.192)	(725.192)	(725.192)	(725.192)	(725.192)	(725.192)
<b>NETTOLØN</b>	383.068	529.181	565.979	565.979	450.516	642.115	687.980	687.980	450.516	642.115	687.980	687.980	450.516	642.115	687.980	687.980
<b>Skat og sociale afgifter i % af bruttoløn</b>	61,69%	47,08%	43,30%	43,30%	54,95%	35,79%	31,20%	31,20%	54,95%	35,79%	31,20%	31,20%	54,95%	35,79%	31,20%	31,20%

*Bilag 8 til Appendix 9 Beskatningsforhold m.v. ved arbejde i Sverige*

## **NUAC Programme**

### **HR Aspects**

## **Beskatningsforhold m.v. ved arbejde i Sverige**

<b>1. INDLEDNING.....</b>	<b>187</b>
<b>2. GENERELT OM SKATTEPLIGTSFORHOLD TIL DANMARK UNDER OPHOLD I SVERIGE .....</b>	<b>188</b>
<b>3. GENERELT VEDR. SKATTEPLIGTSFORHOLD TIL SVERIGE.....</b>	<b>189</b>
<b>4. KORTVARIGE ARBEJDSOPHOLD (0- 6 MÅNEDER) .....</b>	<b>189</b>
4.1. ENKELTSTÅENDE FORRETNINGSREJSER I SVERIGE .....	189
4.2. UDSENDELSER AF MERE EN 1 UGES VARIGHED.....	189
<b>5. ARBEJDSOPHOLD AF 6 – 12 MÅNEDERS VARIGHED .....</b>	<b>191</b>
5.1. ANVENDELSE AF LIGNINGSLOVENS § 33A .....	192
5.2. BEGRÆNSNINGER FOR OFFENTLIGT ANSATTE .....	193
<b>6. LÆNGEREVARENDE OG PERMANENTE ARBEJDSOPHOLD (MERE END 1 ÅR).....</b>	<b>194</b>
6.1. SKATTEPLIGT TIL DANMARK EFTER FLYTNING TIL SVERIGE – BEGRÆNSET SKATTEPLIGT .....	194
6.2. FORTSAT FULD SKATTEPLIGT TIL DANMARK MED ANVENDELSE AF DEN NORDISKE DOBBELTBESKATNINGSOVERENSKOMST .....	195
6.2.1. <i>Skattemæssigt hjemmehørende i Danmark</i> .....	196
6.2.2. <i>Skattemæssigt hjemmehørende i Sverige</i> .....	196
6.3. SPECIELLE REGLER FOR OFFENTLIGT ANSATTE .....	197
<b>7. SOCIAL SIKRING .....</b>	<b>198</b>
7.1. SOCIAL SIKRING VED ARBEJDE I SVERIGE .....	198
7.2. SOCIAL SIKRING VED ARBEJDE I BÅDE DANMARK OG SVERIGE.....	199
7.3. SOCIAL SIKRING FOR OFFENTLIGT ANSATTE.....	199
7.4. HVORNÅR KAN DET SVARE SIG AT VÆRE SOCIAL SIKRET I SVERIGE? .....	200
7.5. FORSKELLE I SOCIAL SIKRING, HERUNDER PENSION MED VIDERE.....	201
<b>8. SKATTEPLIGT TIL SVERIGE .....</b>	<b>202</b>
8.1. NORMAL BESKATNING .....	203
8.1.1. <i>Beskatning af fri bolig</i> .....	203
8.1.2. <i>Beskatning af fri bil</i> .....	204
8.2. SINK BESKATNING .....	204
8.2.1. <i>Beskatning af fri bolig</i> .....	205
8.2.2. <i>Beskatning af fri bil</i> .....	205
8.3. BESKATNING EFTER EKSPERTORDNINGEN I SVERIGE.....	205
8.3.1. <i>Beskatning af fri bolig</i> .....	206
8.3.2. <i>Beskatning af fri bil</i> .....	206
<b>9. ØVRIGE RELEVANTE FORHOLD.....</b>	<b>206</b>
9.1. PENSIONS BIDRAG UNDER OPHOLD I UDLANDET .....	206
9.2. UDBETALING AF SKATTEFRI GODTGØRELSE MM. ....	207
9.2.1. <i>Befordringsgodtgørelse</i> .....	208
9.2.2. <i>Godtgørelse for kost og logi</i> .....	208
<b>10. AFSLUTNING .....</b>	<b>209</b>
Bilag 1 til Bilag 8 til Appendix 9	
Bilag 2 til Bilag 8 til Appendix 9	
Bilag 3 til Bilag 8 til Appendix 9	
Bilag 4 til Bilag 8 til Appendix 9	

## 1. Indledning

Denne rapport er udarbejdet med henblik på at give et overblik over de skatte- og socialsikringsmæssige muligheder og konsekvenser, som følger af, at danske medarbejdere i kortere eller længere perioder eventuelt skal udføre arbejde i Sverige under NUAC-projektets nye struktur.

Det skal bemærkes, at rapporten beskriver de skatte- og socialsikringsmæssige hovedregler ved flytning af arbejdssted til Sverige, og at der derfor kan være specifikke forhold, som ikke er dækket af rapporten.

Den skattemæssige behandling i forbindelse med en medarbejders arbejdsophold i Sverige varierer meget afhængigt af opholdets varighed. Som følge heraf, har vi valgt at opdele rapporten i følgende afsnit:

- Kortvarige arbejdsophold (0-6 måneder)
- Arbejdsophold af 6 – 12 måneders varighed
- Længerevarende og permanente arbejdsophold (mere end 1 år)

Under de enkelte afsnit har vi redegjort for de skatte- og social sikringsmæssige muligheder og konsekvenser af flytning af medarbejdere for såvel medarbejder som arbejdsgiver i henholdsvis Danmark og Sverige samt for fradragsmulighederne. Til illustration er yderligere vedlagt konsekvensberegninger i forskellige situationer.

Reglerne gennemgået i rapporten gælder for medarbejdere ansat af svenske AB'er samt danske A/S'er og har således fokus på Merger-scenariet, NUAC Skåne-scenariet og eventuelt Virtual Solution scenariet. Hvor relevant kommenteres reglerne for offentligt ansatte ligeledes, idet disse regler afhængig af de konkrete omstændigheder kan være anderledes end reglerne for privat ansatte.

Rapporten er udarbejdet i foråret 2006 og bygger således på lovgivning, praksis og satser for 2006.

## 2. Generelt om skattepligtsforhold til Danmark under ophold i Sverige

Så længe medarbejderen er bosiddende i Danmark, vil medarbejderen være fuldt skattepligtig til Danmark af sin globale indkomst og formue, dvs. indtægter fra såvel danske som udenlandske kilder.

For at fuld dansk skattepligt skal ophøre, skal medarbejderen og dennes eventuelle ægtefælle og børn opgive bopælen i Danmark.

I henhold til gældende praksis, vil medarbejderen blive anset for at have opgivet sin bopæl, såfremt medarbejderen i forbindelse med flytningen fra Danmark enten sælger eller udlejer sin bolig uopsigeligt i mindst 3 år fra udlejers side.

Uanset at medarbejderens fulde skattepligt til Danmark ikke ophører i forbindelse med en udstationering til Sverige, er der ofte mulighed for helt eller delvist at få nedslag i den danske skat. Mulighederne afhænger især af varigheden af udsendelsen, og vil derfor blive beskrevet i de efterfølgende afsnit.

Ophør af fuld skattepligt til Danmark er tillige ikke nødvendigvis ensbetydende med, at medarbejderen helt kan undgå at blive beskattet i Danmark, idet den fulde skattepligt kan blive afløst af begrænset skattepligt til Danmark. Se herom i afsnittet om længerevarende og permanente arbejdsophold i Sverige.

### 3. Generelt vedr. skattepligtsforhold til Sverige

Selvom medarbejderen eventuelt fortsat er skattepligtig til Danmark i forbindelse med en udsendelse til Sverige, kan medarbejderen tillige være skattepligtig i Sverige.

Såfremt medarbejderen er skattepligtig i både Danmark og Sverige, vil den nordiske dobbeltbeskatningsaftale afgøre, hvorledes skatten skal fordeles mellem de to lande. Dette forhold afhænger blandt andet af, hvem arbejdet udføres for og varigheden af opholdet i Sverige.

Skattepligt til Sverige indtræder, såfremt:

1. medarbejderen regelmæssigt opholder sig i Sverige i en periode på seks måneder (fuld skattepligt) eller,
2. medarbejderen er bosat i udlandet, for eksempel Danmark, og modtager indkomst fra en svensk arbejdsgiver (begrænset skattepligt).

Ved ophold forstås som udgangspunkt dage med overnatning i Sverige. Såfremt antal overnatninger i Sverige målt over en seks måneders periode er mindre end to regelmæssige overnatninger pr. uge, vil medarbejderen som udgangspunkt kun blive anset for at være begrænset skattepligtig til Sverige af indkomster fra svenske kilder.

### 4. Kortvarige arbejdsophold (0- 6 måneder)

Ved et kortvarigt arbejdsophold i Sverige kan der skelnes mellem 2 typer ophold:

- Enkeltstående forretningsrejser i Sverige
- Udsendelser af mere en 1 uges varighed

#### 4.1. Enkeltstående forretningsrejser i Sverige

Enkeltstående forretningsrejser i Sverige vil aldrig medføre, at medarbejderen bliver skattepligtig i Sverige, forudsat at medarbejderen ikke af anden årsag er skattepligtig i Sverige. Ved enkeltstående forretningsrejser forstås rejser, der foretages i det danske selskabs interesse som f.eks. deltagelse i konferencer, møder og kursusophold.

Ved enkeltstående forretningsrejser skal man således ikke foretage sig noget over for myndighederne i hverken Sverige eller Danmark. Dette gælder i princippet uanset, hvor mange ophold man har haft i Sverige i løbet af et år. Det vil dog eventuelt være muligt at fradrage udgifter, som relaterer sig til forretningsrejser, ligesom den danske arbejdsgiver har mulighed for at udbetale skattefri godtgørelse for kørsel, kost og logi. Se herom i afsnit 9.2.

#### 4.2. Udsendelser af mere en 1 uges varighed



Det forudsættes, at den udsendte ved en kortvarig udsendelse til Sverige bibeholder sin bopæl i Danmark.

Den udsendte vil fortsat blive anset for at være skattemæssigt hjemmehørende i Danmark, da opholdet i Sverige kun er kortvarigt. Dette gælder uanset, om den udsendte i udsendelsesperioden kun opholder sig i Sverige. Se herom i afsnit 6.2.

Den udsendte vil som følge heraf fortsat være skattepligtig til Danmark af sin globale indkomst og formue. Lønindkomst for arbejde udført i Sverige vil således være skattepligtig indkomst i Danmark, uanset om denne udbetales af en dansk arbejdsgiver eller af en arbejdsgiver i Sverige.

Hvorvidt, medarbejderen er skattepligtig af lønindkomsten i Sverige, afhænger af, om medarbejderen udfører arbejdet for en dansk eller en svensk arbejdsgiver.

Såfremt medarbejderen udsendes til Sverige og i udsendelsesperioden fortsat kun vil udføre arbejde for en dansk arbejdsgiver og lønnen fortsat udbetales af den danske arbejdsgiver, vil medarbejderen ikke være skattepligtig i Sverige af lønindkomsten for arbejde udført i Sverige. Dette er dog forudsat, at opholdet i Sverige ikke overstiger 183 dage i en løbende 12-måneders periode. Beskatningen følger i dette tilfælde de i afsnit 4.1 beskrevne regler.

Hvis medarbejderen derimod udsendes til Sverige for at udføre arbejde for en svensk arbejdsgiver i Sverige, vil medarbejderen imidlertid være skattepligtig af lønindkomst i Sverige fra første dag, idet der er tale om løn fra en svensk arbejdsgiver for arbejde udført i Sverige. Danmark vil herefter give lempelse i medarbejderens danske skat, for den del af indkomsten, der er beskattet i Sverige jævnfør den nordiske dobbeltbeskatningsoverenskomst.

Lempelsen i den danske skat kan ske efter 2 forskellige principper:

- lempelse efter creditmetoden
- lempelse efter exemptionsmetoden

Såfremt medarbejderen er omfattet af det sociale sikringssystem i Danmark, vil lempelsen ske efter creditmetoden, hvilket betyder, at medarbejderen får et fradrag i den danske skat, svarende til faktisk betalt skat i Sverige. Medarbejderens samlede skat vil således være uændret i forhold til en normal dansk beskatning.

Medarbejderen skal fortsat betale arbejdsmarkedsbidrag af sin lønindkomst for arbejde udført i Sverige, idet lønindkomst fra en udenlandsk arbejdsgiver for arbejde udført i udlandet er arbejdsmarkedsbidragspligtigt for fuldt skattepligtige personer, der er omfattet af dansk social sikring. Se herom i afsnit 7. Det vil desuden være muligt at fradrag udgifter, som relaterer sig til udsendelsen, ligesom arbejdsgiver har mulighed for at udbetale skattefri godtgørelse for kørsel, kost og logi. Se herom i afsnit 9.2.

Såfremt medarbejderen er omfattet af det sociale sikringssystem i Sverige, vil lempelsen ske efter exemptionsmetoden, hvilket betyder, at medarbejderen får et forholdsmæssigt nedslag i den beregnede danske skat svarende til den del af den danske skat, der falder på den svenske lønindkomst. Den i Sverige betalte skat vil således være en endelig skat af den del af medarbejderens lønindkomst, der vedrører arbejde udført i Sverige.

I stedet for at anvende lempelsesreglerne i en dobbeltbeskatningsoverenskomst, kan medarbejderen ved udsendelser af mindst 6 måneders varighed anvende Ligningslovens § 33 A. Ligningslovens § 33 A er beskrevet i afsnittet om arbejdsophold af 6 – 12 måneders varighed.

Såfremt medarbejderen i perioden arbejder i både Danmark og Sverige for en svensk arbejdsgiver, og arbejdet udført i Sverige udgør mere end 50% af det samlede arbejde, så skal hele lønindkomsten beskattes i Sverige, jf. grænsegængeraftalen mellem Danmark og Sverige af 5. december 2003. Dette er dog forudsat, at arbejde udført i Danmark er fra medarbejderens egen bolig eller på tjenesterejse eller lignende.

## 5. Arbejdsophold af 6 – 12 måneders varighed

Ved en udsendelse på mellem 6 og 12 måneder til Sverige, vil medarbejderen fortsat være fuldt skattepligtig til Danmark, idet det forudsættes, at den udsendte bibeholder sin bopæl i Danmark.

I så fald vil medarbejderen tillige blive anset for at være skattemæssigt hjemmehørende i Danmark, idet det følger af praksis, at det ikke er muligt at blive skattemæssigt hjemmehørende i et andet land ved en udsendelse på mindre end 1 år. Danmark kan som udgangspunkt beskatte medarbejderens globale indkomst og formue. Lønindkomst for arbejde udført i Sverige vil således tillige være skattepligtig indkomst i Danmark.

Sverige har jævnfør den nordiske dobbeltbeskatningsoverenskomst ret til at beskatte medarbejderens lønindkomst for arbejde udført i Sverige, såfremt dette udføres for en svensk arbejdsgiver, eller såfremt opholdet overstiger 183 dage i en løbende 12-måneders periode.

Som nævnt i foregående afsnit, vil den udsendte ved anvendelse af den nordiske dobbeltbeskatningsoverenskomst få nedslag på den danske selvangivelse ved creditmetoden eller ved exemptionsmetoden. Lempelsesmetoden afhænger af, om den udsendte er socialt sikret i Danmark eller i Sverige under udsendelsen.

Ved fortsat dækning af det danske sociale sikringssystem (se herom i afsnit 7), vil lempelsen ske efter creditmetoden, hvorved den samlede skat vil være uændret i forhold til en normal dansk beskatning. Der skal fortsat betales arbejdsmarkedsbidrag på 8% af lønindkomsten for arbejde udført i Sverige, idet lønindkomst fra en udenlandsk arbejdsgiver er arbejdsmarkedsbidragspligtigt for fuldt skattepligtige personer, der er omfattet af dansk social sikring. Det vil være muligt at fradrage udgifter, som relaterer sig til udsendelsen, ligesom arbejdsgiver har mulighed for at udbetale skattefri godtgørelse for kørsel, kost og logi. Se herom i afsnit 9.2.

Såfremt den udsendte omfattes af det sociale sikringssystem i Sverige, vil lempelsen ske efter exemptionsmetoden, hvilket betyder, at der gives et forholdsmæssigt nedslag i den beregnede danske skat svarende til den del af den danske skat, der falder på den svenske lønindkomst. Den i Sverige betalte skat, vil således være en endelig skat af den del af medarbejderens lønindkomst, der vedrører arbejde udført i Sverige.

Såfremt opholdet i Sverige overstiger 6 måneder, men antal dage i Sverige ikke overstiger 183 dage, f.eks. som følge af ferie mm. i Danmark, kan det have

betydning, om arbejdet udføres for en svensk eller en dansk arbejdsgiver. Udføres arbejdet for en svensk arbejdsgiver har Sverige i overensstemmelse med dobbeltbeskatningsoverenskomsten beskatningsretten til lønindkomst for arbejde udført i Sverige. Dansk skattelempelse kan i denne situation muligvis opnås som hel lempelse i den danske skat efter Ligningslovens § 33 A, der er en intern dansk lempelsesregel. Se herom i afsnit 5.

Hvis antal dage i Sverige overstiger 183 dage inden for en 12 måneders periode, har det ikke nogen betydning, om arbejdet udføres for en dansk eller en svensk arbejdsgiver.

Det kan fortsat være en fordel at anvende Ligningslovens § 33 A, i stedet for lempelsesreglerne i den nordiske dobbeltbeskatningsoverenskomst, idet den udsendte efter denne regel vil kunne få lempelse i den danske skat efter exemptionsmetoden, uanset at medarbejderen er omfattet af dansk social sikring. Medarbejderen kan således undgå de høje sociale bidrag i Sverige, samtidig med at medarbejderen ikke betaler skat i Danmark af arbejde udført i Sverige.

Såfremt medarbejderen i perioden arbejder i både Danmark og Sverige for en svensk arbejdsgiver, og arbejde udført i Sverige udgør mere end 50% af det samlede arbejde, så skal hele lønindkomsten beskattes i Sverige, jf. grænsegængeraftalen mellem Danmark og Sverige af 5. december 2003. Dette er dog forudsat, at arbejdet udført i Danmark er fra medarbejderens egen bolig eller på tjenesterejse eller lignende.

### 5.1. Anvendelse af Ligningslovens § 33A

Ligningslovens § 33A indeholder en bestemmelse om fritagelse for beskatning i Danmark af lønindkomst erhvervet under ophold i udlandet.

Betingelserne for at opnå lempelse efter denne bestemmelse er følgende:

- medarbejderen er fuldt skattepligtig til Danmark,
- opholdet i udlandet skal have en varighed af mindst 6 måneder uden anden afbrydelse af opholdet end ferie eller lignende af sammenlagt varighed på højst 42 dage i Danmark.

Opholdet kan påbegyndes på et hvilket som helst tidspunkt inden for et indkomstår.

Opholdet i Danmark må som nævnt maksimalt udgøre 42 dage, hvilket svarer til, at den udsendte maksimalt må opholde sig i Danmark i gennemsnitlig 7 dage pr. måned inden for en rullende 6 måneders periode.

Det skal bemærkes, at også brudte døgn skal medregnes ved opgørelsen af opholdet i Danmark. Dette betyder, at hvis den udsendte f.eks. ankommer til Danmark fredag kl. 18.00 og rejser ud igen mandag kl. 8.00, vil der være tale om et 4-dages ophold i Danmark. Ufrivillige ophold i Danmark, f.eks. forårsaget af sygdom eller lignende, vil også blive medregnet. Ligeledes vil evt. ophold i Danmark i forbindelse med rapportering eller lignende blive medregnet.

Vi skal gøre opmærksom på, at ophold i Danmark kun må have karakter af nødvendigt arbejde i forbindelse med medarbejderens arbejde i Sverige, ferie eller lignende.

Såfremt medarbejderen opholder sig i Danmark i forbindelse med rapportering eller lignende, vil den del af indkomsten, som vedrører dette arbejde, ikke kunne medregnes i den lempelsesberettigede indkomst.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at Ligningslovens § 33A ikke kan anvendes, hvis medarbejderen under sit ophold i Sverige samtidig udfører arbejde i Danmark, der ikke er nødvendigt og i direkte forbindelse med udlandsopholdet.

Det påhviler den udsendte at påse, at betingelserne for at opnå nedslag efter Ligningslovens § 33A overholdes. Medarbejderen må således over for de danske skattemyndigheder kunne godtgøre opholdets varighed og overholdelse af 42-dages reglen.

Selve opholdets varighed (mindst 6 måneder) kan umiddelbart dokumenteres ved hjælp af medarbejderens ansættelseskontrakt eller eventuelt "udenlandske" lønsedler.

Med hensyn til overholdelse af 42-dages reglen anbefaler vi, at medarbejderen nøje fører regnskab med det antal dage, medarbejderen opholder sig i Danmark, f.eks. ved indtegning i kalender, samt ved at gemme diverse bilag i form af flybilletter m.v., der kan dokumentere ind- og udrejse til/fra Danmark.

Lempelsesmetoden i henhold til Ligningsloven er exemption. Dvs. at lønindkomst optjent for arbejde i Sverige, skal medregnes i den danske skattepligtige indkomst. Herefter gives der et forholdsmæssigt nedslag i den beregnede skat svarende til enten hele eller det halve af den danske skat, der falder på den udenlandske lønindkomst.

Når medarbejderen opfylder ovenstående betingelser, har det hernæst betydning, hvilket af de to lande der har beskatningsretten til lønindkomsten i overensstemmelse med den nordiske dobbeltbeskatningsoverenskomst.

Sverige har i henhold til dobbeltbeskatningsoverenskomsten beskatningsretten til lønindkomsten, såfremt opholdet i Sverige overstiger 183 dage i en løbende 12-måneders periode, eller såfremt medarbejderen udfører arbejdet for en svensk arbejdsgiver. Medarbejderen vil således i Danmark være berettiget til fuld lempelse efter Ligningslovens § 33 A, stk. 1.

Såfremt antal dage i Sverige ikke overstiger 183 dage, og såfremt medarbejderen kan anses for at have en dansk arbejdsgiver under udsendelsen, vil det være muligt at undgå skattepligt til Sverige. Såfremt betingelserne for lempelse efter Ligningslovens § 33A er opfyldt, vil medarbejderen kunne opnå halv lempelse i den danske skat.

Der skal ikke søges om lempelse i henhold til Ligningslovens § 33A. Reglen anvendes i forbindelse med udarbejdelse af forskudsopgørelsen og selvangivelsen.

## 5.2. Begrænsninger for offentligt ansatte

Der er visse begrænsninger i muligheden for at anvende Ligningslovens § 33A for medarbejdere udsendt af staten eller anden offentlig myndighed.

Modtager medarbejderen således under udsendelsen skattefri udetillæg eller andre lignende ydelser, der tjener til dækning af merudgiften ved arbejdet i udlandet, så kan medarbejderen ikke anvende LL § 33A.

Ligningslovens § 33A kan ligeledes ikke anvendes, hvis medarbejderen under udsendelsen modtager skattefri rejsegodtgørelse, eller hvis medarbejderens løn er fastsat i henhold til en kollektiv aftale, hvoraf det ikke fremgår, at lønnen er fastsat under hensyntagen til lempelse efter LL § 33A.

Er lønnen aftalt individuelt mellem arbejdsgiver og arbejdstager, og er de andre betingelser opfyldt, så kan Ligningslovens § 33A anvendes.

## 6. Længerevarende og permanente arbejdsophold (mere end 1 år)

Ved en udsendelse for en længere periode til en svensk arbejdsgiver eller ved en permanent ansættelse ved en svensk arbejdsgiver, er det afgørende, om den ansætte bevarer sin bolig i Danmark.

For at fuld dansk skattepligt skal ophøre, må personen ikke have bopæl til rådighed i Danmark.

I henhold til gældende praksis vil en person blive anset for at have opgivet din bopæl, såfremt personen i forbindelse med flytningen fra Danmark enten sælger eller udlejer sin bolig uopsigeligt i mindst 3 år fra udlejerens side.

Det vil dog normalt blive accepteret, at den fulde skattepligt til Danmark ophører, såfremt boligen i Danmark sættes til salg hos en ejendomsmægler, og såfremt boligen samtidig med fraflytningen til udlandet tømmes for alt privat indbo. I så fald anbefales det, at medarbejderen overdrager nøglen til ejerboligen til ejendomsmægleren, så medarbejderen på denne vis er afskåret fra at benytte boligen i Danmark.

Uanset at den fulde skattepligt til Danmark ikke ophører i forbindelse med en udstationering til Sverige, er der ofte mulighed for helt eller delvist at få nedslag i den danske skat.

Ophør af fuld skattepligt til Danmark er tillige ikke nødvendigvis ensbetydende med, at medarbejderen helt kan undgå at blive beskattet i Danmark, idet den fulde skattepligt kan blive afløst af begrænset skattepligt til Danmark.

### 6.1. Skattepligt til Danmark efter flytning til Sverige – begrænset skattepligt

Når medarbejderen ikke er fuldt skattepligtig til Danmark, kan medarbejderen i visse situationer blive begrænset skattepligtig til Danmark.

Begrænset skattepligt til Danmark foreligger, når en person, der ikke er fuldt skattepligtig til Danmark (jævnfør ovenfor), har indtægter fra danske kilder, f.eks. aktieudbytte fra danske aktier eller ejer fast ejendom i Danmark.

Herudover vil løn - for arbejde udført i Danmark for en dansk arbejdsgiver - være omfattet. Der vil således opstå begrænset skattepligt af lønindkomst for arbejde

udført i Danmark, såfremt en medarbejder, hvis fulde skattepligt til Danmark er ophørt, skal udføre arbejde for en dansk arbejdsgiver.

Som begrænset skattepligtig til Danmark skal der i skatteberegningen kun medtages de indtægter, der begrundes skattepligten, og i denne indkomst kan der som udgangspunkt kun fradrages udgifter i det omfang, de vedrører disse indtægter.

Ejendomme i Danmark er som nævnt også omfattet af begrænset skattepligt til Danmark. Dette betyder, at der er pligt til at betale ejendomsskat og ejendomsværdiskat under opholdet i Sverige.

Som nævnt tidligere kan en person, der er begrænset skattepligtig som udgangspunkt alene fratække udgifter, der kan henføres til indkomst, der er omfattet af den begrænsede skattepligt.

Dette betyder, at der ikke gives fradrag i den skattepligtige indkomst for bidrag til privattegnet pensionsordning, bidrag til A-kasse og efterlønsbidrag, gaver til foreninger, underholdsbidrag og børnebidrag.

Som begrænset skattepligtig til Danmark kan der kun opnås personfradrag, såfremt den begrænsede skattepligt omfatter visse indkomster eksempelvis lønindtægt, der er skattepligtig til Danmark. Er medarbejderen kun begrænset skattepligtig til Danmark i en del af et indkomstår, gives der ikke personfradrag.

Der er dog i foråret 2006 fremsat lovforslag om at give såvel personfradrag ved begrænset skattepligt i mindre end et år som at tillade fradrag for bidrag til A-kasse. Hvis lovforslaget bliver vedtaget i sin nuværende form, vil det have virkning fra 1. januar 2006.

Endelig skal det nævnes, at der fortsat er pligt til at indgive selvangivelse som begrænset skattepligtig til Danmark, hvis medarbejderen har indtægter fra danske kilder, som er omfattet af begrænset skattepligt.

## **6.2. Fortsat fuld skattepligt til Danmark med anvendelse af den nordiske dobbeltbeskatningsoverenskomst**

Medarbejderen, der udsendes til arbejde i Sverige for en svensk arbejdsgiver, vil fortsat være fuldt skattepligtig til Danmark, såfremt den udsendte bibeholder sin bopæl i Danmark, og såfremt denne ikke udlejes uopsigeligt i mindst 3 år.

Dette betyder, at den udsendte som udgangspunkt skal medregne indkomst optjent under opholdet i Sverige i den danske indkomstopgørelse, og at der skal indgives en dansk selvangivelse under opholdet i Sverige.

Da det må forventes, at den udsendte tillige vil have en bolig til rådighed i Sverige, og da opholdet i Sverige i øvrigt overstiger 6 måneder, vil den udsendte ligeledes være skattepligtig i Sverige.

Danmark har indgået en dobbeltbeskatningsoverenskomst med Sverige, på grundlag af hvilken det afgøres, hvilket af de to lande der har ret til at beskatte indkomster, såfremt medarbejderen har bolig til rådighed i begge lande.

Det følger af dobbeltbeskatningsoverenskomsten, at det land, hvor medarbejderen anses for skattemæssigt hjemmehørende, kaldet domicillandet, som udgangspunkt



har ret til at beskatte global indkomst og formue. Dette land skal give lempelse i den beregnede skat i tilfælde af dobbeltbeskatning. Det andet land kan kun beskatte indkomster fra kilder i det pågældende land, herefter kaldet kildelandet.

Ved anvendelse af dobbeltbeskatningsoverenskomsten skal det først afgøres, i hvilket land den udsendte må anses for skattemæssigt hjemmehørende. Dette afgøres på baggrund af følgende forhold i den nævnte rækkefølge:

1. Hvor den udsendte har bopæl?
2. Hvor den udsendte har sit "centrum for livsinteresser"?
3. Hvor den udsendte sædvanligvis opholder sig?
4. Hvor den udsendte har statsborgerskab?

Da den udsendte forventes at have bolig til rådighed i begge lande, kan det ikke herudfra bedømmes, hvor medarbejderen skal anses for at være skattemæssigt hjemmehørende. Det skal dog bemærkes, at ophold på hotel eller lignende efter praksis ikke anses for at udgøre en bopæl ved fastlæggelse af skattemæssigt hjemsted.

Det er derfor nødvendigt at fastlægge, hvor centrum for livsinteresser må anses at være, hvilket bedømmes ud fra samlet vægtning af økonomiske og personlige interesser til henholdsvis Danmark og Sverige.

Det forhold, at medarbejderen har arbejdsindkomst og derved hovedparten af sin samlede indkomst fra Sverige, taler for, at de økonomiske interesser vejere tungere til Sverige end til Danmark.

Oftentimes er det afgørende element, om den udsendtes familie bliver boende i Danmark, eller om familien rejser med til Sverige. Det vil dog i hvert enkelt tilfælde være nødvendigt at fortage en konkret vurdering af den udsendtes faktiske forhold.

Det følger af gældende praksis, at et ophold i udlandet med en varighed på mindre end et år ikke kan resultere i flytning af skattemæssigt hjemsted.

### 6.2.1. Skattemæssigt hjemmehørende i Danmark

Som skattemæssig hjemmehørende i Danmark, er Danmark overordnet set berettiget til at gennemføre den globale indkomstbeskatning i henhold til national lovgivning, som beskrevet i afsnittet om arbejdsophold af 6 – 12 måneders varighed.

Sverige er herefter begrænset til at beskatte indkomst fra kilder i Sverige, og Danmark skal give nedslag i den danske skat efter creditmetoden, såfremt den udsendte er socialt sikret i Danmark og efter exemptionsmetoden, såfremt medarbejderen er socialt sikret i Sverige. Se herom i afsnit 4.2.

Såfremt den udsendte er omfattet af dansk social sikring og dermed kun berettiget til lempelse i den danske skat efter creditmetoden, vil det være en fordel at anvende Ligningslovens § 33A, hvorved lempelsesmetoden ændres til exemption. Se mere herom i afsnit 5.1

### 6.2.2. Skattemæssigt hjemmehørende i Sverige



Som skattemæssigt hjemmehørende i udlandet, kan Danmark alene beskatte indkomst, som dobbeltbeskatningsoverenskomsten har givet Danmark særskilt ret til.

Efter artikel 15 i den nordiske dobbeltbeskatningsoverenskomst skal løn optjent for arbejde udført i Sverige, som udgangspunkt beskattes i arbejdsstaten, dvs. Sverige. Danmark kan således ikke medtage indkomst optjent for arbejde udført i Sverige til beskatningsgrundlaget i Danmark.

En medarbejder, der udsendes til at arbejde i Sverige, og som herefter anses for at være skattemæssigt hjemmehørende i Sverige, vil således ikke skulle medregne sin løn for arbejde udført i Sverige på den danske selvangivelse.

Dette betyder, at den udsendte normalt vil have en skattebesparelse i det år, medarbejderen udsendes samt i det år, hvor medarbejderen vender tilbage til Danmark, forudsat at medarbejderen fortsat er fuldt skattepligtig til Danmark efter interne danske skatteregler. Medarbejderen vil således have et helt års personfradrag til modregning i den danske lønindkomst optjent inden udrejsen, ligesom den danske lønindkomst gennemsnitligt vil blive beskattet lavere, da en mindre procentdel vil blive beskattet med topskat og mellemskat.

Eksempelvis kan nævnes, at en person med en årlig indkomst på kr. 500.000, der udsendes til Sverige fra den 1. juli 2006, vil have en skattebesparelse på ca. kr. 20-25.000 ved anvendelse af dobbeltbeskatningsoverenskomsten, sammenlignet med lempelse efter Ligningslovens § 33A, hvor medarbejderen som tidligere beskrevet skal medregne den udenlandske indkomst på den danske selvangivelse, men efterfølgende får lempelse.

Som skattemæssigt hjemmehørende i udlandet skal medarbejderen være opmærksom på, at fradragsmulighederne i den danske indkomstopgørelse er begrænsede. Dette betyder, at der som udgangspunkt kun kan fradrages udgifter i det omfang, de vedrører indtægter, som Danmark efter dobbeltbeskatningsoverenskomsten har beskatningsret til.

Der kan ikke tages fradrag i den skattepligtige indkomst for bidrag til privattegnet pensionsordning, fagligt kontingent, gaver til foreninger, underholdsbidrag og børnebidrag med videre.

## 6.2. Specielle regler for offentligt ansatte

Der gælder specielle regler for offentligt ansatte medarbejdere, der udfører arbejde i et andet land end det land, hvor deres arbejdsgiver har hjemsted.

Dobbeltbeskatningsoverenskomsten mellem Danmark og Sverige har således for offentligt ansatte fastlagt, at det som hovedregel er det land, hvorfra lønindkomsten udbetales, der har beskatningsretten til lønindkomsten. En medarbejder ansat af Naviair vil således som udgangspunkt være skattepligtig til Danmark af arbejde udført fysisk i Sverige, når medarbejderen får udbetalt sin løn fra Danmark.

I forhold til fordelingen af beskatningsretten mellem Danmark og Sverige, jf. dobbeltbeskatningsoverenskomsten, og spørgsmålet om der er tale om en offentlig ansat eller ej i overenskomstens forstand, kan der blandt andet lægges vægt på følgende:

- om institutionen er oprettet ved lov eller i henhold til lov, og at lovgivningen må forstås således, at institutionen er en offentlig forvaltningsmyndighed, eller
- om institutionen tildeles ressourcer (penge og personale) via driftsbevilling på statens finanslov eller via en bevilling på de (amts) kommunale budgetter, hvor bevillingen er opført enten under overskriften "egne" institutioner eller underskriften "andre offentlige myndigheder".

Hvis strukturændringerne medfører overgang til ansættelse i et A/B, vil arbejde og udsendelser fra dette selskab dog som hovedregel skulle behandles efter de almindelige regler beskrevet ovenfor. Disse regler vil som hovedregel også skulle anvendes, hvis med-arbejderens løn med videre udbetales for arbejde i forbindelse med en "erhvervsvirksomhed" af "privat tilsnit", som Naviair og LFV/ANS driver sammen.

Det skal her særligt bemærkes, at medarbejdere der i udgangspunkt er offentligt ansatte efter en konkret vurdering af det endelige set-up kan blive omfattet af enten de almindelige regler beskrevet ovenfor (helt eller delvist) eller alternativt af reglerne for offentligt ansatte.

Hvis arbejdet udføres i Sverige og medarbejderen har bopæl i Sverige samt enten er svensk statsborger eller ikke er blevet hjemmehørende i Sverige alene for at udføre det pågældende arbejde, så har Sverige som udgangspunkt beskatningsretten til lønindkomst fra en offentlig arbejdsgiver.

## 7. Social sikring

Som det fremgår af ovenstående, har det ofte afgørende betydning for den skattemæssige behandling af lønindkomst, hvorvidt den udsendte omfattes af dansk eller svensk social sikring.

### 7.1. Social sikring ved arbejde i Sverige

Hovedreglen i EF-forordning 1408/71 giver ydelses- og bidragsforpligtelserne til det land, hvori arbejdet udføres, hvilket vil være Sverige.

Artikel 14 og 17 i EF-forordning 1408/71 giver mulighed for at fravige hovedreglen jf. ovenfor, idet der kan søges om tilladelse til at forblive omfattet af lovgivningen i en anden medlemsstat end den, hvis lovgivning medarbejderen skulle have været omfattet af. Myndighederne i Danmark og Sverige kan således i henhold til EF-forordningen 1408/71 give tilladelse til, at medarbejderen omfattes af dansk social sikring ved udsendelser af maksimalt 3 års varighed. Det er en betingelse, at der er tale om en midlertidig udsendelse, og at det danske ansættelsesforhold bevares. Der er således ikke muligt at fravige hovedreglen, såfremt medarbejderen lokalansættes af en svensk arbejdsgiver.

Såfremt det ønskes, at medarbejderen fortsat skal være omfattet af dansk social sikring, skal Den Sociale Sikringsstyrelse ansøges om tilladelse til at forblive dækket i det danske sociale system i udlandsperioden jf. art. 14 eller 17 i EF-forordning 1408/71. Dette gøres ved at indsende en E101 blanket.

Det er en betingelse for dansk social dækning, at den danske arbejdsgiver fortsat betaler ATP samt betaler til arbejdsskadeforsikring under opholdet i Sverige.

Da de sociale afgifter er væsentligt lavere i Danmark end i Sverige, vil det som udgangspunkt bedst kunne svare sig at være omfattet af dansk social sikring.

Ved arbejde i Sverige afhænger lempelses-metoden i en dobbeltbeskatningssituation jævnfør ovenstående af, om medarbejderen er omfattet af dansk eller svensk social sikring. Det vil derfor i nogle tilfælde kunne svare sig at vælge at være omfattet af svensk social sikring og dermed opnå en lavere skat.

Er medarbejderen omfattet af dansk social sikring, skal medarbejderen primært anvende det sociale system i arbejdslandet. Imidlertid betyder den danske sociale sikring, at medarbejderen kan benytte det danske sociale system, når medarbejderen i øvrigt af andre årsager opholder sig i Danmark.

Under dansk social dækning optjenes desuden anciennitet til folkepension og ATP-pension i Danmark. Såfremt medarbejderen omfattes af svensk social sikring, vil medarbejderen i stedet optjene ret til pensionsydelse i Sverige, ligesom medarbejderen i så fald kan benytte det sociale system i Sverige, jf. afsnit 7.5.

Den sociale dækning omfatter normalt også familiemedlemmer, såfremt familien vælger at bosætte sig i Sverige under udsendelsen. Som familiemedlem anses enhver person, der betegnes eller anerkendes som familiemedlem, eller betegnes som hørende til husstanden. Retten til dansk social dækning for familiemedlemmer ophører, såfremt den pågældende bliver selvstændigt sikret. Dette betyder, at hvis den udsendtes ægtefælle tager arbejde i Sverige, vil denne ikke længere være omfattet af den udsendtes danske sociale dækning.

## 7.2. Social sikring ved arbejde i både Danmark og Sverige

Såfremt der på regelmæssig basis skal udføres arbejde i Danmark og i Sverige i udsendelsesperioden, vil den udsendte være socialt sikret i det land, hvor personen er bosat.

Såfremt den udsendte har bolig i både Danmark og Sverige, vil personen blive anset for at være bosat i det land, hvor der overnattes mest.

Hvis den udsendte er bosat i Danmark og skal udføre arbejde i både Danmark og Sverige, er det således som udgangspunkt ikke muligt at blive omfattet af svensk social sikring.

Der vil dog i særlige tilfælde kunne ansøges om dispensation herfor, såfremt den ansatte kun skal udføre en del af arbejdet for sin svenske arbejdsgiver via sin bopæl i Danmark. Udføres således mindst 50% af arbejdet i Sverige for en svensk arbejdsgiver, kan der indsendes en ansøgning til de sociale sikringsmyndigheder om svensk social sikring, forudsat at arbejdet i Danmark primært udføres fra medarbejderens egen bolig og ikke fra en dansk arbejdsplads, som den svenske arbejdsgiver har i Danmark.

## 7.3. Social sikring for offentligt ansatte

Offentligt ansatte medarbejdere er som hovedregel omfattet af det sociale sikringsystem i det land, i hvis offentlige institution medarbejderen er ansat. Dette gælder også selvom arbejdet udføres i et andet land. I vurderingen af om en

medarbejder er offentlig ansat i EF-forordningens forstand lægges der blandt andet vægt på, om arbejdsgiveren efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel betragtes som en offentlig arbejdsgiver.

I en situation, hvor den danske arbejdsgiver i overensstemmelse med EF-forordningen om social sikring kan klassificeres som en offentlig institution eller hermed ligestillet, vil medarbejdere ansat af den danske arbejdsgiver således som hovedregel fortsætte under dansk social sikring, selvom deres arbejde udføres i Sverige.

#### 7.4. Hvornår kan det svare sig at være social sikret i Sverige?

Såfremt der opnås tilladelse i Sverige til fortsat social dækning fra Danmark under en udsendelse til Sverige, vil der ikke skulle betales sociale bidrag i Sverige – hverken af arbejdsgiver eller arbejdstager.

I overensstemmelse med dansk lovgivning skal der betales arbejdsmarkedsbidrag på 8% af bruttolønnen i Danmark, idet medarbejderen er omfattet af dansk social sikring, og det forudsættes, at medarbejderen har bevaret sin fulde skattepligt til Danmark efter intern dansk ret, jf. arbejdsmarkedsloven. Der skal ligeledes betales det særlige pensionstillæg (SP), som dog for 2006-2007 er suspenderet.

Hvis medarbejderen har ophævet sin fulde skattepligt til Danmark, dvs. hverken har bolig til rådighed eller længere har ophold i Danmark, så skal der ikke betales arbejdsmarkedsbidrag (og SP-bidrag), selvom medarbejderen fortsat er omfattet af dansk social sikring.

Yderligere skal der betales ATP, som for arbejdsgiveren udgør DKK 162,60 pr. måned og for medarbejderen udgør DKK 81,30 pr. måned. Arbejdsgiver har desuden nogle mindre udgifter til arbejdsskadeforsikring med videre, der pr. år koster arbejdsgiver omkring DKK 5.000.

Såfremt den udsendte omfattes af svensk social sikring, skal der betales sociale bidrag i Sverige. De svenske socialbidrag udgør for medarbejderen 7% af den del af bruttolønnen, der ikke overstiger SEK 359.100, svarende til maksimalt SEK 25.100 pr. år. Herudover skal den svenske arbejdsgiver betale 32,28% af den samlede lønindkomst til social sikring i Sverige.

Det vil således medføre en væsentlig udgift for arbejdsgiveren, såfremt den udsendte omfattes af svensk social sikring kontra dansk social sikring.

Samlet set vil det imidlertid i nogle tilfælde kunne svare sig at lade sig omfatte af svensk social sikring, idet lempelsesmetoden vedr. skat afhænger af, om medarbejderen er omfattet af dansk eller svensk social sikring.

For højtlønnede medarbejdere vil den gennemsnitligt skatteprocent af lønindkomst være relativ høj ved beskatning efter det danske skattesystem, som følge af en marginalskat på 59%.

For medarbejdere med en årlig indkomst på mere end ca. kr. 410.000, vil det derfor samlet set være en fordel at vælge at være social sikret i Sverige, idet medarbejderens skattebesparelse i Danmark opvejer arbejdsgivers merudgift til sociale bidrag i Sverige. Dette forudsætter imidlertid, at den udsendte opfylder

betingelserne for at komme på en særlig 25%-beskatning i Sverige (SINK-beskatning), som beskrevet i afsnittet om beskatning i Sverige (afsnit 8.2).

I eksemplet nedenfor har vi illustreret, hvorledes en højtlønnet (årlig lønudgift på DKK 1.000.000) medarbejder kan opnå en højere nettoløn ved at lade sig omfatte af social sikring i Sverige i forbindelse med en udsendelse på 6 måneder:

	Socialt sikret i:	
	Sverige	Danmark
Arbejdsgivers bidrag til social sikring	122.014	976
Bruttoløn	377.986	499.024
Samlet udgift for arbejdsgiveren, for 6 måneder	500.000	500.000
Bruttoløn	377.986	499.024
Medarbejders bidrag til social sikring*	0	(40.410)
Skat i Sverige, 25%	(94.496)	(124.756)
Skat i Danmark	0	(107.936)
Medarbejders nettoløn i perioden	283.490	225.922
Medarbejders skattebesparelse i perioden		57.568
Medarbejders skattebesparelse pr. måned		9.595

\* Ved beskatning efter 25%-beskatningen i Sverige (SINK-beskatning) bortfalder medarbejders bidrag til den svenske sociale sikring.

Ved beregning af ovenstående skattebesparelse er skatteprocenterne anvendt for 2006 med udgangspunkt i Københavns kommunes skatteprocenter. Det er naturligvis en forudsætning, at den udsendte og arbejdsgiveren indgår en aftale om, at bruttolønnen nedsættes i udsendelsesperioden, således at den samlede udgift for arbejdsgiveren er uændret.

Som tidligere nævnt er det for personer med deres primære bopæl i Danmark en forudsætning for at være social sikret i Sverige og dermed opnå lempelse i den danske skat for den del af medarbejderens indkomst, der forholdsmæssigt falder på den udenlandske indkomst, at arbejdet enten alene udføres i Sverige, eller at der ved arbejde i såvel Danmark som Sverige opnås tilladelse til svensk social sikring fra de social sikringsmyndigheder. Det er derimod ikke en forudsætning, at den udsendte har bolig til rådighed i Sverige eller overnatter i Sverige.

Såfremt den udsendte udfører en del af sit arbejde på arbejdspladsen i Danmark samt bor i Danmark, vil dette som udgangspunkt medføre, at medarbejderen vil være omfattet af social sikring i Danmark. Som beskrevet ovenfor er det imidlertid tilladt at udføre en del af arbejdet fra den udsendes bopæl i Danmark og samtidig være omfattet af svensk social sikring. Det er i denne forbindelse afgørende, at arbejdet i Danmark alene vedrører arbejde for en svensk arbejdsgiver, samt at mindst 50% af arbejdet udføres i Sverige.

## 7.5. Forskelle i social sikring, herunder pension med videre

Om medarbejderen er omfattet af dansk eller svensk social sikring har betydning for hvilket lands regler, der gør sig gældende inden for følgende områder:

- A-dagpenge,
- dagpenge ved sygdom og fødsel.
- arbejdsskade,
- ATP,
- sygesikring,
- revalidering,
- børnetilskud,
- børnefamilieydelse,
- folkepension/førtidspension,
- efterlevnadspension.

For så vidt angår pension, optjener medarbejderen ret til pension i henholdsvis Danmark eller Sverige, alt efter hvis lands sociale sikring medarbejderen er omfattet af.

Der optjenes således anciennitet til den danske folkepension i de år, hvor medarbejderen er omfattet af dansk social sikring, også selvom medarbejderen ikke bor i Danmark. Folkepensionen i Danmark udgør ved fuldt grundbeløb DKK 58.032 (2006). Herudover er der mulighed for at få et pensionstillæg på DKK 58.416 for enlige og DKK 27.276 for gifte/samlevende.

For at få den fulde pension udbetalt, skal medarbejderen have optjent anciennitet i Danmark i 40 år, efter at medarbejderen er fyldt 15 år. Har medarbejderen optjent anciennitet i mindre end 40 år, så nedsættes pensionen svarende til forholdet mellem anciennitetstiden og de 40 år.

I de år, hvor medarbejderen er omfattet af svensk social sikring, indbetales der via arbejdsgivers bidrag til social sikring til en svensk pensionsordning for medarbejderen. Bidraget til den svenske sociale pension udgør maksimalt cirka DKK 44.000 pr. år (2006).

## 8. Skattepligt til Sverige

Beskatningen i Sverige afhænger af, om medarbejderens ophold i Sverige varer mere eller mindre end 6 måneder, samt om medarbejderen har bolig til rådighed i Sverige, eller på anden måde har væsentlig tilknytning til Sverige.

Såfremt medarbejderen ikke har bolig til rådighed i Sverige, og såfremt opholdet i Sverige ikke overstiger 6 måneder, vil medarbejderen være begrænset skattepligtig i Sverige af sin lønindkomst for arbejde udført i Sverige. Som begrænset skattepligtig til Sverige, kan Sverige kun beskatte indtægter fra svenske kilder, f.eks. løn for arbejdede udført i Sverige for en svensk arbejdsgiver.

I Sverige vil lønindkomsten blive beskattet efter et af nedenstående regelsæt:

- Normal beskatning
- SINK-beskatning



- Ekspertbeskatning

Det er mest favorabelt at blive beskattet i henhold til SINK-beskatningsreglerne, og normalbeskatning er den mindst favorable.

Såfremt den udsendte fortsat er fuldt skattepligtig og skattemæssigt hjemmehørende i Danmark samt omfattet af dansk social sikring, har det dog ikke umiddelbart nogen betydning for den endelige beskatning, om beskatningen sker med 25% eller om medarbejderen beskattes efter ekspertreglen eller efter de normale regler for beskatning i Sverige.

Dette skyldes at den udsendte, som beskrevet i de foregående afsnit, kun kan opnå lempelse efter creditmetoden, såfremt medarbejderen er omfattet af det sociale sikringssystem i Danmark. Den samlede skat vil således være uændret i forhold til en normal dansk beskatning.

Er den udsendte imidlertid omfattet af det sociale sikringssystem i Sverige, vil lempelsen ske efter exemptionsmetoden, hvorved den i Sverige betalte skat vil være en endelig skat af den del af medarbejderens lønindkomst, der vedrører arbejde udført i Sverige.

Såfremt den udsendtes fulde skattepligt til Danmark ophører i forbindelse med udsendelsen til Sverige, eller medarbejderen bliver hjemmehørende i Sverige, er det ligeledes væsentligt, hvor meget skat der skal betales i Sverige.

Ud fra de rent skattemæssige konsekvenser, vil det ofte kunne svare sig at lade sig beskatte efter reglerne om SINK-beskatning eller alternativt ekspertbeskatningen i Sverige. I det efterfølgende har vi beskrevet forudsætningerne og konsekvenserne ved de forskellige regelsæt.

## 8.1. Normal beskatning

Det svenske skattesystem ligner på mange måder det danske, idet der, for så vidt angår beskatning af indkomst, er tale om et progressiv beskatning.

Beskatning sker i gennemsnit med følgende satser (år 2006):

Lønindkomst	op til SEK 11.700	0%
Lønindkomst	SEK 11.700 op til SEK 306.000	32%
Lønindkomst	SEK 306.000 op til SEK 460.600	52%
Lønindkomst	over SEK 460.600	57%

### 8.1.1. Beskatning af fri bolig

Såfremt der stilles fri bolig til rådighed til den udsendte, vil der skulle ske beskatning af den beregnede skattemæssige værdi heraf. Værdien beregnes dels i forhold til den faktiske markedsleje og dels i forhold til antal kvadratmeter under hensyntagen til beliggenheden.

Medarbejderen er således som udgangspunkt skattepligtig af den faktiske markedsleje, hvorimod der ved opgørelse af grundlaget for sociale bidrag i Sverige beregnes en fiktiv værdi af ejendommen.



Den beregnede værdi af fri bolig, der ligger til grund for arbejdsgivers bidrag til social sikring i Sverige vil oftest være væsentligt lavere end den af arbejdsgiveren faktisk betalte huslejeudgift, idet de fastsatte satser til beregning af værdien er forholdsvis lave. Værdien afhænger desuden af, i hvilket område af Sverige boligen er beliggende. Værdien af en fri bolig i Göteborg bliver beregnet med ca. SEK 71 pr. m<sup>2</sup> pr. måned.

### 8.1.2. Beskatning af fri bil

Fri bil beskattes på samme vilkår som lønindkomst. Normalt vil det ikke være særligt favorabelt at have fri bil, idet beskatningen heraf er relativt dyr, sammenlignet med udgiften for at medarbejderen selv anskaffer en bil i Sverige.

Hvorvidt den udstationerede kan køre i en svensk indregistreret bil, afhænger af, hvor den udsendte anses for at være skattemæssigt hjemmehørende. Se herom i afsnit 6.2. En i Danmark hjemmehørende person skal som udgangspunkt have en dansk indregistreret bil. Der er dog 5. april 2006 fremsat lovforslag om lempelse af dette udgangspunkt for visse lønmodtagere ansat af en svensk arbejdsgiver.

I Sverige beregnes den skattepligtige værdi af fri bil ud fra nyprisen på bilen i Sverige, hvorfor det ofte vil være en fordel af have fri bil stillet til rådighed, såfremt der er tale om en i Danmark hjemmehørende person. Dette forudsætter naturligvis, at personen ikke betaler skat i Danmark af lønindkomst for arbejde udført i Sverige, dvs. at forudsætningerne i Ligningslovens § 33A er opfyldt, eller at medarbejderen er socialt sikret i Sverige under udsendelsen og hermed kan få exemptionlempelse i Danmark.

Den skattepligtige værdi af fri bil bliver beregnet ud fra nyprisen på bilen i Sverige. Ved en bil, hvor nyprisen i Sverige er SEK 500.000, vil beskatningsgrundlaget udgøre ca. SEK 92.000. Herudover vil der ske en beskatning af medarbejderen, såfremt arbejdsgiveren dækker medarbejderens benzinudgifter ved privat kørsel.

Der bør foretages en konkret vurdering i det enkelte tilfælde, idet andre faktorer som årligt kørselsbehov mm. har indflydelse på, om det kan betale sig at have fri bil.

### 8.2. SINK beskatning

Under forudsætning af, at den udsendtes primære bopæl/hjemsted fortsat er i Danmark under udsendelsen, og at den udsendte ikke overnatter regelmæssigt 2 nætter om ugen i Sverige pr. løbende 6 måneders periode, vil beskatning kunne ske som begrænset skattepligtig i Sverige.

Denne form for beskatning kaldes i Sverige SINK (Särskild inkomstskatt för utomlands bosatte). Bestemmelsen betyder, at lønindkomst kun bliver beskattet med 25%. De 25% er en bruttoskat, og der kan ikke tages nogen fradrag heri.

Uanset at den udsendte er dækket af svensk social sikring jævnfør afsnit 7, er medarbejderen ikke pligtig til at betale social bidrag i Sverige. Arbejdsgiveren er imidlertid pligtig til at betale bidrag til social sikring i Sverige, svarende til 32,28% af bruttolønnen, medmindre den udsendte har ansøgt om fortsat at være omfattet af dansk social sikring.

En begrænset skattepligtig person, som har fået tilladelse til beskatning efter SINK-bestemmelserne, skal ikke indsende selvangivelse til de svenske skattemyndigheder for den erhvervede lønindkomst.

For at kunne opnå beskatning i Sverige efter SINK-bestemmelserne, skal medarbejderen have en godkendelse fra skattemyndighederne i Sverige.

Reglerne om 25% SINK beskatning er flere gange foreslået ændret i Sverige uden resultat. For nuværende er reglerne fortsat gældende og ændringer forventes ikke indenfor den nærmeste fremtid.

### 8.2.1. Beskatning af fri bolig

Hvis arbejdet i Sverige alene er af tilfældig natur, vil der ikke ske beskatning af eventuel værdi af fri bolig, uanset at medarbejderen får stillet fri bolig til rådighed i Sverige.

Det skal dog bemærkes, at den bolig, der stilles til rådighed i Sverige, ikke størrelsesmæssigt bør overstige den danske bolig, idet medarbejderens primære bolig fortsat skal være i Danmark.

### 8.2.2. Beskatning af fri bil

Fri bil beskattes på samme vilkår som lønindkomst. Der vil således skulle svares skat med 25% af den skattepligtige værdi af fri bil. Se afsnit 8.1.2 vedr. beregning af den skattemæssige værdi.

### 8.3. Beskatning efter Ekspertordningen i Sverige

Såfremt den udsendte ikke kan opfylde betingelserne for SINK-beskatning i Sverige, vil medarbejderen som alternativ eventuelt kunne anvende regler om beskatning i Sverige i henhold til Ekspertbeskatningsordningen.

Såfremt medarbejderen er kvalificeret til beskatning i henhold til Ekspertbeskatningsordningen, vil medarbejderen få et nedslag i den skattepligtige lønindkomst på 25%. Den resterende del af lønindkomsten beskattes i Sverige på normale vilkår.

Dog gælder det, at der ikke skal ske beskatning af eventuelt afholdte flytteomkostninger, arbejdsgivers betaling af børns skolegang og 2 hjemrejser pr. år.

Nedslaget på de 25% gælder også, for så vidt angår sociale bidrag i Sverige, hvilket betyder, at arbejdsgivers grundlag for beregning af svenske sociale afgifter bliver nedsat med 25%.

Betingelser for beskatning efter ekspertreglen i Sverige:

- ansættelse sker som ekspert eller som nøglemedarbejder i virksomheden,
- ansættelse sker af en svensk arbejdsgiver,
- ekspertbeskatningen kan ikke finde sted for svenske statsborgere,
- medarbejderen må ikke have været bosat i Sverige i de seneste 5 år,

- ansættelseskontrakten skal være midlertidig på max. 5 år.

For så vidt angår betingelsen om, at ansættelsen skal være begrænset til maksimalt 5 år, er det muligt at formulere kontrakten således, at der ved kontraktens udløb er mulighed for forlængelse.

Beskatning efter ekspertreglen skal godkendes af de svenske skattemyndigheder. Der skal ansøges herom inden 3 måneder efter ansættelsens påbegyndelse.

Det skal imidlertid bemærkes, at beskatning i henhold til ekspertordningen kun kan ske i 3 år.

Er medarbejderen udsendt fra en dansk arbejdsgiver for at arbejde maksimalt 3 år i Sverige for en svensk arbejdsgiver, så er det muligt at søge om, at medarbejderen fortsat skal være omfattet af dansk social sikring, samtidig med at medarbejderen beskattes efter Ekspertbeskatningsordningen i Sverige. Dette medfører, at de høje sociale afgifter i Sverige spares, samtidig med at medarbejderen kun betaler svensk skat af 75% af sin lønindkomst.

### 8.3.1. Beskatning af fri bolig

Såfremt der stilles fri bolig til rådighed til den udsendte, vil der skulle ske beskatning af den beregnede skattemæssige værdi heraf. Se herom i afsnit 8.1.1

Ved beskatning af fri bolig gives i øvrigt også nedslag på de 25%.

### 8.3.2. Beskatning af fri bil

Fri bil beskattes på samme vilkår som lønindkomst. Se herom i afsnit 8.1.2. Ved beskatning af fri bil gives tillige nedslag i den skattepligtige værdi på 25%.

## 9. Øvrige relevante forhold

### 9.1. Pensionsbidrag under ophold i udlandet

Som skattemæssigt hjemmehørende i Danmark vil pensionsbidrag til fradragsberettigede danske pensionsordninger fortsat være undtaget fra beskatning i Danmark under opholdet i Sverige.

Der er en lille risiko for, at arbejdsgivers indbetalinger til en dansk pensionsordning vil blive anset for yderligere skattepligtig indkomst i Sverige og dermed blive beskattet her, hvis Sverige i følge ovenstående har beskatningsretten til medarbejderens lønindkomst. For så vidt angår medarbejderens egne indbetalinger, er der ligeledes en lille risiko for, at disse ikke vil være fradragsberettigede i Sverige.

De danske og svenske myndigheder har dog ved grænsegængeraftalen af 5. december 2003 udvidet fradragsmulighederne i Sverige yderligere for pensionsbidrag til danske pensionsordninger omfattet af pensionsbeskatningslovens afsnit I. De har ved denne aftale vedtaget, at bidrag til en arbejdsgiveradministreret dansk pensionsordning ikke skal anses for skattepligtig i Sverige, når visse betingelser er opfyldt. Fradragsretten/skattefriheden er således betinget af, at minimum 75% af medarbejderens samlede indkomst beskattes i Sverige, eller at medarbejderen

allerede deltog i og bidrog til pensionsordningen inden medarbejderen flyttede til Sverige og blev hjemmehørende i Sverige.

Hvis betingelserne i grænsegængeraftalen eller anden intern svensk ret ikke opfyldes, og medarbejderen hermed ikke får fradragsret/skattefrihed for bidrag til en dansk pensionsordning i Sverige, samt såfremt der ikke er nogen lønindkomst til beskattning i Danmark under opholdet i Sverige, vil medarbejderen ikke kunne udnytte sin fradragsret i Danmark af indbetalinger på en dansk pensionsordning fra enten arbejdsgiver eller medarbejderen selv.

I dette tilfælde bør det overvejes, om det forsat er favorabelt at foretage indbetalinger på en dansk pension. Dette skyldes, at udbetalinger fra en dansk pensionsordning som hovedregel vil være skattepligtig i Danmark ved udbetalingen. Hvis medarbejderen ikke har fået fradrag ved indbetalingerne, svarer det til, at medarbejderen bliver beskattet to gange af den samme indkomst

I så fald kan det normalt anbefales, at pensionsordningen ændres i udsendelsesperioden, således at denne ikke er skattebegünstiget jævnfør pensionsbeskatningslovens § 53 A.

En sådan pensionsordning er ikke skattebegünstiget i hverken Danmark eller Sverige, hvilket vil sige, at der hverken er bortseelsesret for arbejdsgiverindbetalinger eller fradragsret for medarbejders egne indbetalinger. Til gengæld er pensionsudbetalingerne ikke skattepligtige i hverken Danmark eller Sverige på udbetalingstidspunktet.

Ved denne løsning kan medarbejderen endvidere opretholde muligheden for at hæve pensionsordningen og derefter indskyde de opsparede midler til en fradragsberettiget pensionsordning, når medarbejderen vender tilbage til Danmark. Herved vil medarbejderen på dette tidspunkt få fradrag for alle pensionsindbetalingerne, og i så fald vil pensionsindbetalingerne blive skattepligtige, når de kommer til udbetaling ved pensionering.

En anden mulighed er, at der oprettes en svensk pensionsordning, der opfylder kravene til fradragsret i Sverige.

Alternativt kan det overvejes at undlade at bidrage til en pensionsordning under udlandsopholdet. I så fald anbefales det, at man overvejer at opretholde eventuel risikodækning i henhold til policen.

## 9.2. Udbetaling af skattefri godtgørelse mm.

Det er i forbindelse med en medarbejders udsendelse til Sverige muligt for arbejdsgiveren at betale en række af medarbejderens udgifter, som er forbundet med udsendelsen, uden at medarbejderen skal betale skat heraf.

Blandt andet er det muligt under visse betingelser at dække medarbejderens transport og flytteomkostninger, når dette vedrører en midlertidig udsendelse til Sverige.

Det er desuden muligt at udbetale skattefri godtgørelse til dækning af erhvervsmæssig kørsel, kost og logi med mere eller alternativt for medarbejderen at få fradrag efter standard satserne beskrevet nedenfor.

### 9.2.1. Befordringsgodtgørelse

Der kan efter de danske regler udbetales skattefri befordringsgodtgørelse til erhvervsmæssig kørsel for de første 60 arbejdsdages befordring inden for de forudgående 24 måneder mellem medarbejderens sædvanlig bopæl og pågældende arbejdsplads.

Ligningsrådet har fastsat følgende satser for indkomståret 2006:

- kørsel indtil 20.000 km årligt: kr. 3,30 pr. km.
- kørsel udover 20.000 km årligt: kr. 1,78 pr. km.

Det skal bemærkes, at såfremt medarbejderen er skattepligtig i Sverige jævnfør ovenfor, vil kørselsgodtgørelsen eventuelt blive anset for at være skattepligtig indkomst i Sverige.

Det er en forudsætning for udbetaling af skattefri befordringsgodtgørelse, at arbejdsgiveren fører kontrol med antallet af kørte kilometer.

### 9.2.2. Godtgørelse for kost og logi

Til dækning af kost og andre småforbrødenheder samt logi ved erhvervsmæssige rejser i udlandet er satserne for 2006:

- kost og småforbrødenheder kr. 417,00 pr. døgn og 1/24 af satsen pr. efterfølgende time
- logi kr. 179 pr. døgn

Stiller arbejdsgiveren fri fortæring til rådighed for lønmodtageren, sker følgende reduktion af satsen for kost og småforbrødenheder:

Morgenmad:	15% af satsen
Frokost:	30% af satsen
Middag:	30% af satsen

Såfremt rejseudgifterne dækkes af arbejdsgiveren efter regning, kan arbejdsgiveren skattefrit udbetale rejsegodtgørelse med 25% af satsen, svarende til kr. 104,25 pr. døgn. Det er ikke tilladt at modregne godtgørelsen i en forud aftalt bruttoløn.

Der kan alene udbetales skattefri rejsegodtgørelse, når der er tale om en rejse med overnatning, og såfremt rejsen overstiger 24 timer. Skattefri rejsegodtgørelse er endvidere betinget af, at en rejse er af midlertidig karakter, dvs. tidsbegrænset. Told- og Skattestyrelsen har præciseret, at et arbejdssted højst kan anses for at være midlertidigt i de første 12 måneder i forhold til kostgodtgørelse. Der kan således kun udbetales skattefri kostgodtgørelse i 12 måneder ved udsendelse til Sverige.

Der kan skattefrit udbetales godtgørelse for logi, såfremt arbejdsgiveren ikke helt eller delvist afholder medarbejderens udgift til logi. Udbetaling af skattefri godtgørelse til dækning af medarbejderens udgifter til logi er ikke begrænset af begrænsningen på de 12 måneder. Det er imidlertid en betingelse, at udsendelsen er af midlertidig karakter.

Hvis godtgørelsen for kost og småforbrødenheder eller for logi udbetales med et højere beløb end de fastsatte takster, anses hele beløbet for personlig indkomst for

lønmodtageren. Det gælder dog ikke, såfremt arbejdsgiveren har fratrukket skat og arbejdsmarkedsbidrag af det beløb, der overstiger satserne.

Arbejdsgiveren skal kontrollere, om betingelserne for at udbetale skattefri rejsegodtgørelse er opfyldt, herunder antallet af erhvervsmæssige rejsedage.

## 10. Afslutning

Vi har i denne rapport forsøgt at give arbejdsgivere og arbejdstagere omfattet af NUAC-projektet et overblik over de skatte- og social sikringsmæssige muligheder og konsekvenser, når danske medarbejdere i kortere eller længere perioder udsendes til at arbejde i Sverige.

Da vi er opmærksomme på, at mulighederne for beskatning er mange, har vi i de følgende bilag forsøgt at give en skematisk oversigt over konsekvenserne, for så vidt angår skat og social sikring ved et ophold i Sverige for medarbejdere ansat af et svensk AB eller et dansk A/S. Se bilag 1 og bilag A.

Vi har desuden forsøgt at give et grafisk overblik over de skattemæssige konsekvenser ved anvendelse af reglerne om SINK-beskatning i Sverige, samt ved beskatning efter Ekspertordningen i Sverige. Se bilag 2 og 3. Der forudsættes i disse, at lønnen udbetales fra Sverige, samt at medarbejderen kun arbejder i Sverige.

I bilag 4 har vi til illustration estimeret omkostninger til social sikring for arbejdsgiver og medarbejder, samt de skattemæssige konsekvenser ved de forskellige modeller. Vi har ved udarbejdelse af beregningerne taget udgangspunkt i en årlig bruttoudgift på henholdsvis DKK 300.000, DKK 500.000 og DKK 1.000.000.

For mere information se bilag 1-4 til Bilag 8.



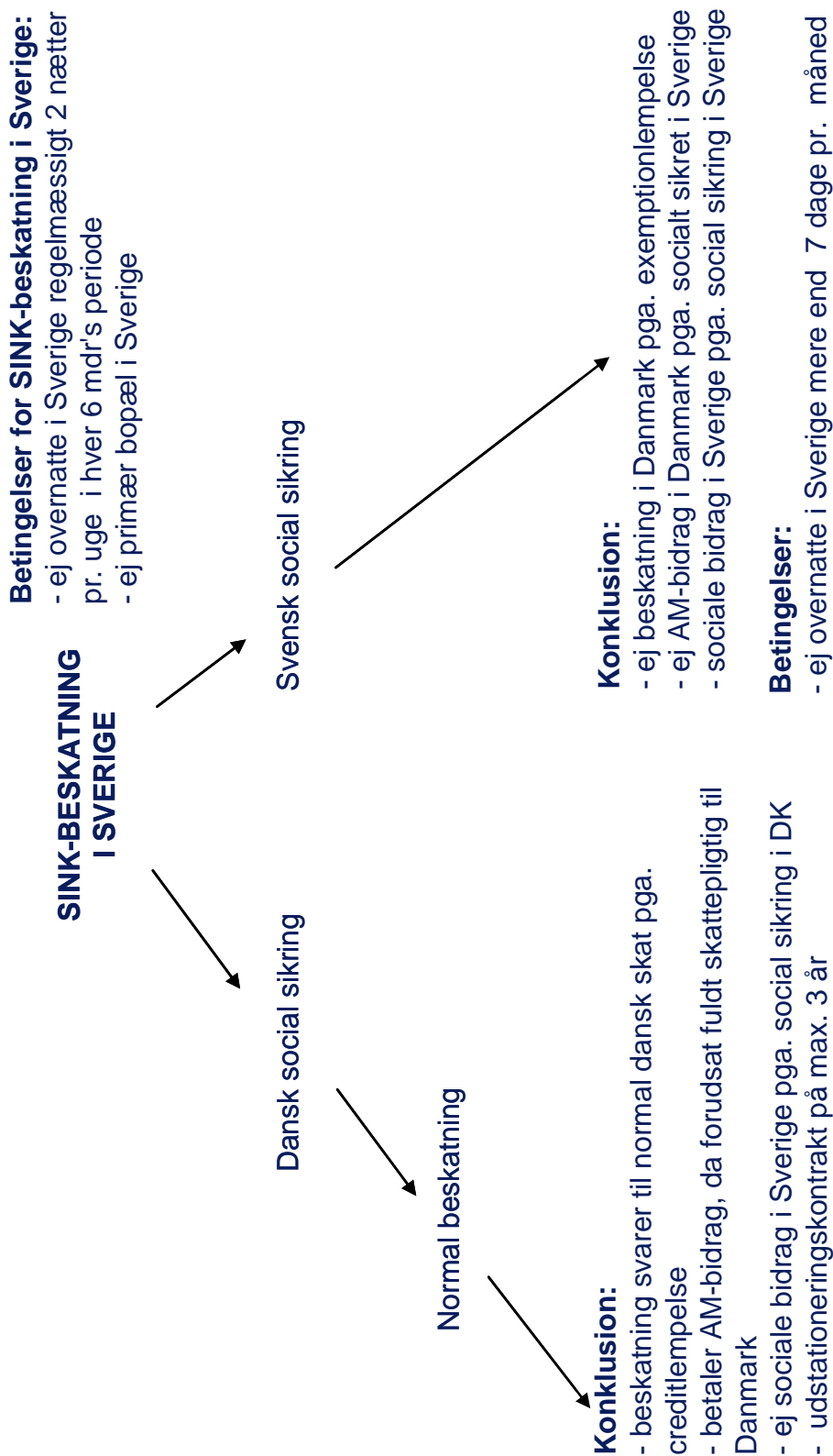
## Bilag 1 til Bilag 8 til Appendix 9 Beskatningsforhold m.v. ved arbejde i Sverige

**Regler for skat og social sikring i hovedtræk ved ophold i Sverige**

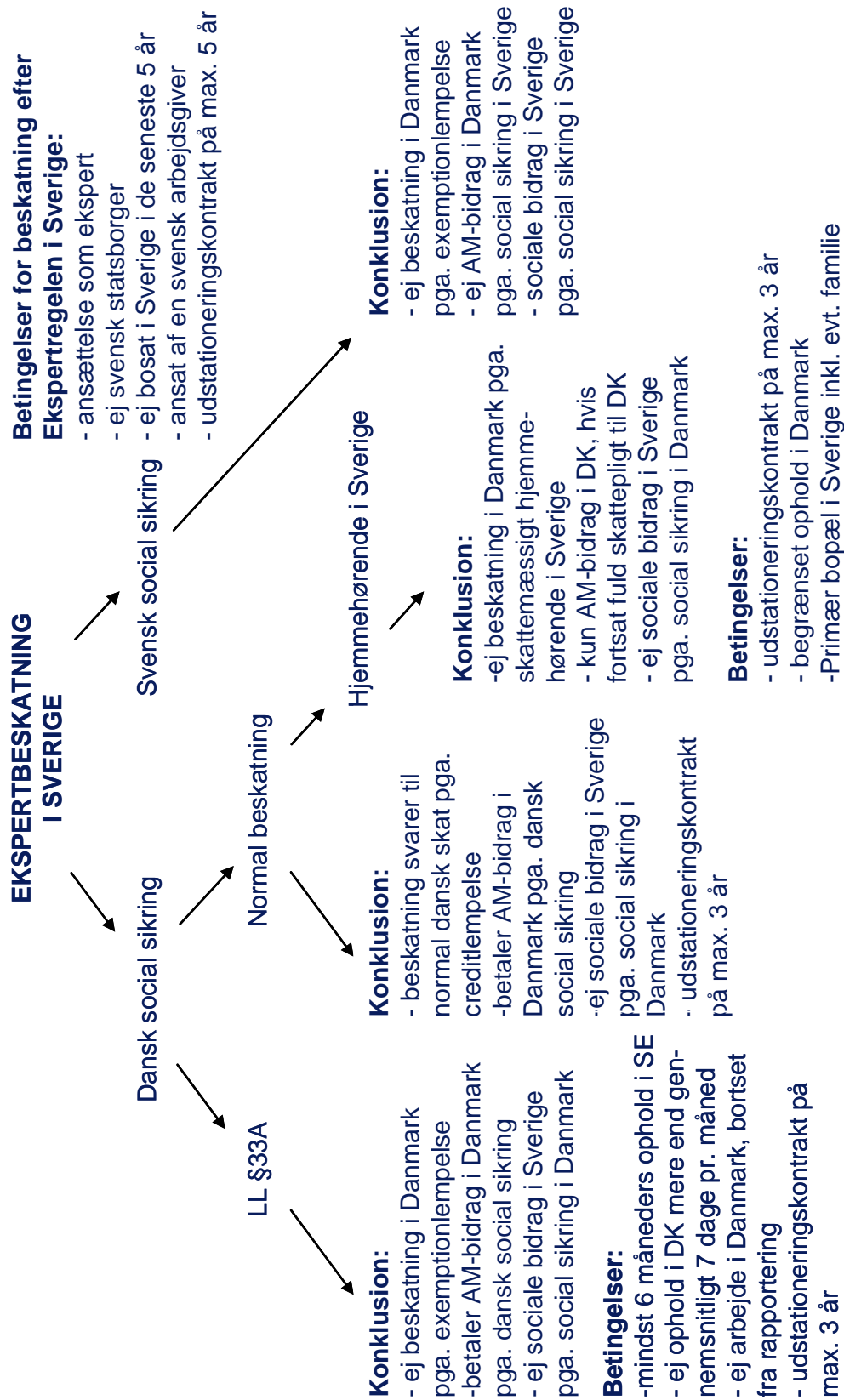
	Skattepligt i		Social sikret i		Konklusion
	Danmark	Sverige	Danmark	Sverige	
<b>0-1 måned</b>	JA	NEJ	JA	NEJ	Normal dansk beskatning, dog mulighed for godtgørelse eller fradrag jævnfør afsnit 9.2.
	Fuld skattepligt til DK, pga. fortsat bopæl. Skatte- mæssigt hjemmehør i DK pga. kort varighed.	Forudsat at arbejdet udføres for dansk arbejdsgiver	AM-pligt i DK	Ej sociale bidrag i Sverige, pga. dansk social sikring	
<b>1-6 måneder</b>	JA	JA/NEJ	JA/NEJ	JA/NEJ	Ved social sikring fra DK gives credit lempelse, hvorved endelig skat svarer til normal dansk beskatning, dog mulighed for godtgørelse eller fradrag jævnfør afsnit 9.2. Ved svensk social sikring gives exemptionlempelse, hvorved der ikke skal betales skat i DK for arbejde udført i Sverige.
	Fuld skattepligt til DK, pga. fortsat bopæl. Skatte- mæssigt hjemmehør i DK pga. kort varighed.	Ja, hvis arbejdet udføres for en svensk arbejdsgiver. Beskatning kan ske som normal beskatning, beskatning efter Ekspertordningen eller efter reglerne om SINK beskatning. Se herom i afsnittet om beskatning i Sverige samt bilag 2 og 3.	Ja, såfremt der ansøges om fortsat at være omfattet af dansk social sikring eller hvis arbejdet udføres i både DK og Sverige og antal overnatninger i DK overstiger antal overnatninger i Sverige. AM-pligt i DK, når fuld skattepligt til DK og social sikret fra DK.	Ja, ved permanent ansættelse i Sverige eller ved udsendelse, hvor der ikke ansøges om social sikring fra DK. Sociale bidrag i Sverige, såfremt medarbejderen omfattes af svensk social sikring	
<b>6-12 måneder</b>	JA/NEJ	JA	JA/NEJ	JA/NEJ	Ved social sikring fra Danmark gives creditlempelse, hvorved endelig skat svarer til normal dansk beskatning, dog mulighed for godtgørelse eller fradrag jævnfør afsnit 9.2. Ved svensk social sikring eller ved anvendelse af Ligningslovens § 33A gives exemptionlempelse, hvorved der ikke skal betales skat i Danmark for arbejde udført i Sverige. Såfremt skattepligten til Danmark ophører, skal der ikke betales skat i Danmark.
	Fuld skattepligt til DK, ved fortsat bopæl i Danmark og såfremt denne ikke udlejes uopsigeligt i mindst 3 år. Skattemæssigt hjemmehør i DK pga. kort varighed. Mulighed for lempelse jævnfør Ligningslovens § 33A	Ja. Beskatning kan ske som normal beskatning, beskatning efter Ekspertordningen eller efter reglerne om SINK beskatning. Se herom i afsnittet om beskatning i Sverige samt bilag 2 og 3.	Ja, såfremt der ansøges om fortsat at være omfattet af dansk social sikring eller hvis arbejdet udføres i både DK og Sverige og antal overnatninger i DK overstiger antal overnatninger i Sverige. AM-pligt i DK, når fuld skattepligt til DK og social sikret fra DK.	Ja, ved permanent ansættelse i Sverige eller ved udsendelse, hvor der ikke ansøges om social sikring fra Danmark. Sociale bidrag i Sverige, såfremt medarbejderen omfattes af svensk social sikring	
<b>12-36 måneder</b>	JA/NEJ	JA	JA/NEJ	JA/NEJ	Ved social sikring fra Danmark gives creditlempelse, hvorved endelig skat svarer til normal dansk beskatning, dog mulighed for godtgørelse eller fradrag jævnfør afsnit 9.2. Ved svensk social sikring eller ved anvendelse af Ligningslovens § 33A gives exemptionlempelse, hvorved der ikke skal betales skat i Danmark for arbejde udført i Sverige. Såfremt skattepligten til Danmark ophører eller såfremt medarbejderen bliver skattemæssigt hjemme-hørende i Sverige, skal der ikke betales skat i Danmark.
	Fuld skattepligt til DK, ved fortsat bopæl i Danmark og såfremt denne ikke udlejes uopsigeligt i mindst 3 år. Skattemæssigt hjemmehør i DK, hvis livsinteresser er størst i DK. Mulighed for lempelse jævnfør Ligningslovens § 33A	Ja. Beskatning kan ske som normal beskatning, beskatning efter Ekspert-ordningen eller efter reglerne om SINK beskatning. Se herom i afsnittet om beskatning i Sverige samt bilag 2 og 3.	Ja, såfremt der ansøges om fortsat at være omfattet af dansk social sikring eller hvis arbejdet udføres i både DK og Sverige og antal overnatninger i DK overstiger antal overnatninger i Sverige. AM-pligt i DK, når fuld skattepligt til DK og social sikret fra DK.	Ja, ved permanent ansættelse i Sverige eller ved udsendelse, hvor der ikke ansøges om social sikring fra Danmark. Sociale bidrag i Sverige, såfremt medarbejderen omfattes af svensk social sikring	
<b>mere end 36 måneder</b>	JA/NEJ	JA	NEJ	JA/NEJ	Ved social sikring fra Sverige eller ved anvendelse af Ligningslovens § 33A gives exemptionlempelse, hvorved der ikke skal betales skat i Danmark for arbejde udført i Sverige. Såfremt skattepligten til Danmark ophører eller såfremt medarbejderen bliver skattemæssigt hjemme-hørende i Sverige, skal der ikke betales skat i Danmark.
	Fuld skattepligt til DK, ved fortsat bopæl i Danmark og såfremt denne ikke udlejes uopsigeligt i mindst 3 år. Skattemæssigt hjemmehør i DK, hvis livsinteresser er størst i DK. Mulighed for lempelse jævnfør Ligningslovens § 33A	Ja. Beskatning kan ske som normal beskatning, beskatning efter Ekspert-ordningen eller efter reglerne om SINK beskatning. Se herom i afsnittet om beskatning i Sverige samt bilag 2 og 3.	Nej, med mindre arbejdet udføres i både DK og Sverige og antal overnatninger i DK overstiger antal overnatninger i Sverige. AM-pligt i DK, når fuld skattepligt til DK og social sikret fra DK.	Ja, med mindre arbejdet udføres i både DK og Sverige og antal overnatninger i DK overstiger antal overnatninger i Sverige. Sociale bidrag i Sverige, såfremt medarbejderen omfattes af svensk social sikring	



Bilag 2 til Bilag 8 til Appendix 9 Beskatningsforhold m.v. ved arbejde i Sverige



Bilag 3 til Bilag 8 til Appendix 9 Beskatningsforhold m.v. ved arbejde i Sverige



## Bilag 4 til Bilag 8 til Appendix 9 Beskatningsforhold m.v. ved arbejde i Sverige

Forudsætninger:	Beskatning i Sverige/Danmark ved social sikring i Sverige		Beskatning i Sverige/Danmark ved social sikring i Danmark og eventuel ompåelse i Danmark		Beskatning i Sverige/Danmark ved social sikring i Danmark og oplyst af fuld skattepligt til Danmark, skattemæssigt hjemmehør i Sverige eller anvendelse af Ligningslovens § 33A.		Normal dansk beskatning
	Normal beskatning	SINK beskatning	Normal beskatning	SINK beskatning	Normal beskatning	SINK beskatning	
- Heltårberegning med anvendelse af år 2006 skattesatser							
- Arbejdet udføres kun i Sverige og for en svensk arbejdsgiver							
- Kurs DKK 80 = SEK 100							
- Alt DKK							
<b>SKATTEBEREGNING</b>							
<b>Brutton for arbejdsgivers bidrag til social sikring</b>	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000
Arbejdsgivers bidrag til social sikring	(72.208)	(72.208)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)
<b>Brutton efter arbejdsgivers bidrag til social sikring</b>	227.792	227.792	298.049	298.049	298.049	298.049	298.049
Medarbejders bidrag til social sikring	(15.840)	0	(24.742)	(24.742)	(24.742)	(24.742)	(24.742)
<b>Skattepligtig indkomst</b>	211.952	227.792	273.307	273.307	273.307	273.307	273.307
Beregnet indkomstskat, Sverige	(52.757)	(58.698)	(88.014)	(74.512)	(88.014)	(74.512)	(88.099)
Beregnet indkomstskat, Danmark		(39.955)	(28.133)	(14.957)	(60.966)	(60.966)	
<b>NETTOLØN</b>	158.195	170.094	184.208	184.208	185.293	188.795	184.208
<b>Skat og sociale afgifter i % af bruttoløn</b>	47,27%	43,30%	38,60%	38,60%	36,24%	29,22%	38,60%
							33,73%

		Beskatning i Sverige/Danmark ved social sikring i Danmark og ophor af fuld skattepligt til Danmark, skatteansigt hjemmehor i Sverige eller anvendelse af Ligningslovens § 33A				Beskatning i Sverige/Danmark ved social sikring i Danmark og ophor af fuld skattepligt til Danmark, skatteansigt hjemmehor i Sverige eller anvendelse af Ligningslovens § 33A				Normal dansk beskatning
		Normal beskatning	SKIK beskatning	Eksportbeskatning	Normal beskatning	SKIK beskatning	Eksportbeskatning	Normal beskatning	SKIK beskatning	Normal dansk beskatning
<b>Fortudsætninger:</b>	- Helårsberegning med anvendelse af år 2006 skattesatser - Arbejdet udføres kun i Sverige og for en svensk arbejdsgiver - kurs DKK 80 = SEK 100 - Alt DKK									
<b>SKATTEBEREGNING</b>										
<b>Brutton for arbejdsgivers bidrag til social sikring</b>		500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000
Arbejdsgivers bidrag til social sikring		(122.014)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)
<b>Brutton efter arbejdsgivers bidrag til social sikring</b>		377.986	498.049	498.049	498.049	498.049	498.049	498.049	498.049	498.049
Medarbejders bidrag til social sikring		(20.080)	(40.742)	(40.742)	(40.742)	(40.742)	(40.742)	(40.742)	(40.742)	(40.742)
<b>Skattepligtig indkomst</b>		357.906	457.307	457.307	457.307	457.307	457.307	457.307	457.307	457.307
Beregnet indkomstskat, Sverige		(122.245)	(187.482)	(124.178)	(124.178)	(124.178)	(124.178)	(124.178)	(124.178)	(124.178)
Beregnet indkomstskat, Danmark			(4.826)	(68.130)	(67.796)					(192.308)
<b>NETTOLØN</b>		235.661	264.999	264.999	264.999	264.999	264.999	264.999	264.999	264.999
<b>Skat og sociale afgifter i % af bruttoløn</b>		52.87%	47.00%	47.00%	47.00%	47.00%	47.00%	47.00%	47.00%	47.00%
<b>Fortudsætninger:</b>	- Helårsberegning med anvendelse af år 2006 skattesatser - Arbejdet udføres kun i Sverige og for en svensk arbejdsgiver - kurs DKK 80 = SEK 100 - Alt DKK									
<b>SKATTEBEREGNING</b>										
<b>Brutton for arbejdsgivers bidrag til social sikring</b>		1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Arbejdsgivers bidrag til social sikring		(244.028)	(1.951)	(244.028)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)
<b>Brutton efter arbejdsgivers bidrag til social sikring</b>		755.972	998.049	998.049	998.049	998.049	998.049	998.049	998.049	998.049
Medarbejders bidrag til social sikring		(20.080)	(60.742)	(60.742)	(60.742)	(60.742)	(60.742)	(60.742)	(60.742)	(60.742)
<b>Skattepligtig indkomst</b>		735.892	937.307	937.307	937.307	937.307	937.307	937.307	937.307	937.307
Beregnet indkomstskat, Sverige		(337.328)	(449.222)	(318.716)	(449.222)	(318.716)	(449.222)	(318.716)	(449.222)	(466.928)
Beregnet indkomstskat, Danmark			(17.706)	(217.416)	(217.416)					(466.928)
<b>NETTOLØN</b>		398.564	450.379	450.379	450.379	450.379	450.379	450.379	450.379	450.379
<b>Skat og sociale afgifter i % af bruttoløn</b>		60,14%	46,57%	43,30%	46,57%	43,30%	46,57%	43,30%	46,57%	54,96%

*Bilag 9 til Appendix 9 Oversigt over skat og social sikring i Merger-scenariet*

<b>Merger</b>	Bor i SV/DK	Pendler fra DK/SV	Flytter til SV/DK
	<b>Svensk AB</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SV skat</li> <li>- SV social sikring</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SV SINK skat</li> <li>- Skattelempeelse i DK, credit/exemption</li> <li>- SV/DK social sikring</li> </ul>
<b>Dansk A/S</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DK skat</li> <li>- DK social sikring</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DK skat</li> <li>- DK/SV social sikring</li> <li>- Full lempelse</li> <li>- B.S: 30%/alm.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DK skat</li> <li>- DK/SV social sikring</li> <li>- Full skatteplig. alm./25%</li> </ul>

© 2008 Deloitte
NUAC-Programmet

Bilag 10 til Appendix 9 Oversigt over skat og social sikring i NUAC Skåne-scenariet

NUAC/ Skåne		Bor i SV/DK	Pendler fra DK/SV	Flytter til SV/DK
		Svensk AB	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SV skat</li> <li>- SV social sikring</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SV SINK skat</li> <li>- Skattelempeelse i DK, credit/ exemption</li> <li>- SV/DK social sikring</li> </ul>
Dansk fast driftssted	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DK skat</li> <li>- DK social sikring</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DK skat</li> <li>- DK/SV social sikring</li> <li>- Fullt lempelse</li> <li>- B.S: Alm.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DK skat</li> <li>- DK/SV social sikring</li> <li>- Fullt skatteplig. alm./ 25 %</li> </ul>	

*Bilag 11 til Appendix 9 Oversigt over skat og social sikring i Virtual Solution-scenariet*

<b>Virtual-scenariet</b>			
	Bor i SV/DK	Pendler fra DK/SV	Flytter til SV/DK
<b>Svensk AB</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SV skat</li> <li>- SV social sikring</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- SV SINK skat</li> <li>- Skattelempeelse i DK, credit/exemption</li> <li>- SV/DK social sikring</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Svensk skat</li> <li>- SV/DK social sikring</li> <li>- Ekspertskat</li> <li>- LL § 33 A</li> </ul>
<b>Dansk A/S</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DK skat</li> <li>- DK social sikring</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DK skat</li> <li>- DK/SV social sikring</li> <li>- Full lempelse</li> <li>- B.S: Alm.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- DK skat</li> <li>- DK/SV social sikring</li> <li>- Full skatteplig, alm./25%</li> </ul>

© 2005 Deloitte

Deloitte Consulting