



**NUAC Programme
Definition Phase Final Report**

**Appendix 9
HR Aspects**

FEBRUARY 2007



HR ASPECTS

8.1 PERSONALEJURIDISKE FORHOLD I DANMARK OG NAVIAIR	3
8.2 ARBETSRÄTTLIGA 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**

8.1.1 OPGAEBESKRIVELSE OG ARBEJDSMETODER.....	5
8.1.2 GENERELT OM LOVVALG	6
8.1.3 GENERELT OM VIRKSOMHEDSOVERDRAGELSESLOVEN.....	7
8.1.3.1 INDLEDNING OG LOVVALG	7
8.1.3.2 VIRKSOMHEDSOVERDRAGELSESLOVENS ANVENDELSE	7
8.1.3.3 BETYDNING AF VIRKSOMHEDSOVERRAGELSESLOVENS 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
8.1.4 GENERELT OM ÆNDRING AF ANSÆTTELSESVILKÅR.....	15
8.1.4.1 OVERENSKOMSTMÆSSIGE BEGRÆNSNINGER	16
8.1.4.2 DET ENKELTE ANSÆTTELSESFORHOLDS GRÆNSER	16
8.1.5 GENERELT OM OPSIGELSE AF MEDARBEJDERE.....	25
8.1.6 MERGER.....	26
8.1.6.1 VIRKSOMHEDSOVERDRAGELSESLOVEN.....	27
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	31
8.1.6.6 ÆNDRING AF MEDARBEJDERNES ARBEJDSOPGAVER	32
8.1.6.7 ØVRIGE ÆNDRINGER I ANSÆTTELSESVILKÅR	33
8.1.7 NUAC/SKÅNE	33
8.1.7.1 VIRKSOMHEDSOVERDRAGELSESLOVEN.....	33
8.1.7.2 GEOGRAFISK FLYTNING AF MEDARBEJDERES ARBEJDSSTED.....	34
8.1.7.3 UDLÅN AF MEDARBEJDERE.....	34
8.1.7.4 NEDLÆGGELSE AF STILLINGER/AFSKEDIGELSER	34
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
8.1.8 VIRTUAL	34
8.1.8.1 VIRKSOMHEDSOVERDRAGELSESLOVEN.....	35
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	37
8.1.8.5 FLYTNING AF MEDARBEJDERE TIL ANDEN JURIDISK ENHED	37
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 gennemførelsen 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 luftrummet, 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. Gives 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 frysegoder 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 tjenestemandssretts 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. Tjenestemandssretten nåede frem til, at der ikke forelå en ændring af ansættelsesområdet i tjenestemandsslovens § 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 tjenestemandsslovens § 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 tjenestemandssrets 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 lovhjælp 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 tjenestemandsstillingen 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 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.
- 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 tjenestemandssloven og tjenestemandssregulativerne. 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 tjenestemandspension, 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 statselskabet 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, rådighedslønninger 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 tjenestemandslovens §§ 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 tjenestemandslovens § 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 kompensation 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 appellantens 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. Vilkaerne 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 medarbejdergrupperes 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 følgevirkninger, 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 Malmö.
- 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 medarbejderes 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 medarbejderes 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, siger "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 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**

8.2.1 BAKGRUND	40
8.2.2 GENERELLT OM LAGVAL	41
8.2.3 GENERELLT OM VERKSAMHETSÖVERGÅNG.....	41
8.2.3.1 BAKGRUND OCH SYFTE	41
8.2.3.2 REGLERNAS TILLÄMPLIGHET.....	42
8.2.3.3 SVENSK RÄTTSPRAXIS	42
8.2.3.4 REGLERNAS INNEBÖRD	42
8.2.3.4.1 <i>Individuella anställningsavtal och anställningsvillkor</i>	42
8.2.3.4.2 <i>Kollektivavtal och kollektivavtalsvillkor</i>	43
8.2.3.5 GRÄNSÖVERSKRIDANDE VERKSAMHETSÖVERGÅNG.....	44
8.2.4 GENERELLT OM ÄNDRING AV ANSTÄLLNINGSVILLKOR	45
8.2.4.1 BAKGRUND	45
8.2.4.2 FÖRÄNDRINGAR SOM KAN BESLUTAS ENSIDIGT AV ARBETSGIVAREN	46
8.2.4.3 OMREGLERINGSFÖRFARANDE	46
8.2.5 GENERELLT OM UPPSÄGNING PÅ GRUND AV ARBETSBRIST	48
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
8.2.6 MERGER SCENARIO.....	51
8.2.6.1 ÖVERGÅNG AV VERKSAMHET.....	51
8.2.6.1.1 <i>Rörelseöverlåtelse till NUAC AB</i>	51
8.2.6.1.2 <i>Rörelseöverlåtelse till NUAC AS</i>	52
8.2.6.1.3 <i>Rörelseöverlåtelse till dotterbolag till NUAC AB/NUAC AS</i>	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
8.2.7 NUAC SKÅNE SCENARIO	56
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	60
8.2.7.7 FÖRÄNDRING AV ANSTÄLLNINGSVILLKOR	60
8.2.8 VIRTUAL SOLUTION SCENARIO	60
8.2.8.1 ÖVERGÅNG AV VERKSAMHET.....	60
8.2.8.1.1 <i>Rörelseöverlåtelse – Alliansbolaget placeras i Sverige</i>	61
8.2.8.1.2 <i>Rörelseöverlåtelse - Alliansbolaget placeras i Danmark</i>	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	65
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 Luftfartsverket ("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 anställde 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 anställde 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 överlåts,
3. verksamhetens immateriella tillgångar (t.ex. good-will, varumärken) – värdet av dessa och om dessa överlåts,
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 överlåtelserna, 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" föreligger. 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, tillmätts 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 anställde 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 anställde.

8.2.5.3 Varsel till Länsarbetsnämnden

Av lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder ("Främjandelagen"), finns regler om de varselfrister till Länsarbetsnämnden som skall iaktas 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 aktieföretag (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 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 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 arbetsskyldighet, dvs. genom att bedöma om den anställdes tjänst härigenom ”i grunden förändras”.

Avseende den första frågeställningen avseende arbetsskyldighet 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 arbetsskyldigheten 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 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 arbetsskyldighet att efter anvisningar från arbetsgivaren (såsom LFV/ANS), temporärt utföra arbete för annat bolag (såsom NUAC AB).¹

Avseende den andra frågeställningen avseende arbetsskyldighet 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 - rymmer således i den anställdes arbetsskyldighet, 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.

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

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 8.2.6.2.

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 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.

8.2.6.5 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).²

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 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

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

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 8.2.7.2.

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 arbetskyldighet, 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 anställda 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 bedrivs 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 arbetsskyldighet, dvs. genom att bedöma om den anställdes tjänst härigenom "i grunden förändras".

Avseende den första frågeställningen avseende arbetsskyldighet 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 arbetsskyldigheten 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 arbetsskyldighet att efter anvisningar från arbetsgivaren (såsom LFV/ANS), temporärt utföra arbete för annat bolag (såsom Alliansbolaget).³

Avseende den andra frågeställningen avseende arbetsskyldighet 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.

³ 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 arbetsskyldighet, 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 iakttas:

Omplaceringsmöjligheter till en ledig befattning skall iakttas. 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 arbetsskyldighet, 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

8.3.1 GENERELT OM FLYTNING AF ARBEJDSSTED PÅ TVÆRS AF ØRESUND	68
8.3.2 FLYTNING AF ARBEJDSSTED FRA DANMARK TIL SVERIGE.....	69
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
8.3.3 FLYTNING AF ARBEJDSSTED FRA SVERIGE TIL DANMARK.....	71
8.3.3.1 ENKELTSTÅENDE FORRETNINGSREJSER	72
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
8.3.4 ARBEJDE I BÅDE DANMARK OG SVERIGE	73
8.3.5 VIRTUELT SCENARIUM	73
8.3.5.1 SPECIELLE REGLER FOR OFFENTLIGT ANSATTE.....	74
8.3.6 NUAC SKÅNE SCENARIET	76
8.3.6.1 SPECIELLE REGLER FOR OFFENTLIGT ANSATTE.....	77
8.3.7 MERGER SCENARIET	78

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 fradragsmuligheder). 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 fradragsforhold. Uden hensyntagen til personlige fradragsforhold 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 beskatted 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 lempe 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 hjemmehør (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 skattepligtigt 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 hjemmehør 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 skattepligtigt i Danmark, mens resten beskattes i Sverige.

Medarbejderen vil som begrænset skattepligtigt 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 marginalsatterne i begge lande, hvorved den samlede skat alt andet lige bliver lavere – især for højtloønnede medarbejdere.

8.3.5 Virtuelt scenarium

Ved et "virtuelt scenarium" indgås en strategisk alliance mellem NaviAir og Luftfartsværket. 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 sikringssystem 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**

8.4.1 COMPENSATION & BENEFITS.....	82
8.4.1.1 GENERELT OM GODER I DE TO VIRKSOMHEDER I DANMARK OG SVERIGE.....	82
8.4.2 ARBEJDSREDSKABER OG PERSONALEGODER SAMT GENERELLE BONUS- OG VELFÆRDSORDNINGER I RELATION TIL PERSONALEPLEJE I NAVIAIR.....	82
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
8.4.3 ARBEJDSREDSKABER OG PERSONALEGODER SAMT GENERELLE BONUS- OG VELFÆRDSORDNINGER I RELATION TIL PERSONALEPLEJE I LFV.....	84
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
8.4.4 VURDERING AF BENEFITS GENERELT OG I FORHOLD TIL DE TRE SCENARIER .	87
8.4.4.1 MULIGHED FOR DÆKNING AF UDGIFTER I FORBINDELSE MED SKIFT AF ARBEJDSSTED	87
8.4.4.2 BONUS- OG BELØNNINGSORDNINGER	88
8.4.5 MERGER SCENARIO.....	88
8.4.5.1 REJSE- OG BEFORDRINGSUDGIFTER	89
8.4.6 NUAC-SKÅNE SCENARIO	89
8.4.6.1 REJSE- OG BEFORDRINGSUDGIFTER	89
8.4.7 VIRTUAL SOLUTION SCENARIO	89
8.4.7.1 REJSE- OG BEFORDRINGSUDGIFTER	90

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 overenskomst-mæssige, 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 arbejdssituation 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 alkoholafvænnings 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 erhvervsmæssig 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/förrättningsstillägg", 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 tjensterejser i Sverige. Ved tjensterejser til andre lande gælder andre beløb:

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

8.4.6 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 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.



8.5 Working environment

NUAC Programme

HR Aspects

Working environment

8.5.1 INTRODUCTION.....	94
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>	96
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
8.5.2 THE MERGER SCENARIO	97
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	101
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	103
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
8.5.3 THE NUAC SKÅNE SCENARIO	104
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.....	105
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	106
8.5.3.1.4 <i>Influence and development</i>	106
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.....	107
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	108
8.5.3.2 PHYSICAL AND CHEMICAL WORKING ENVIRONMENT	108
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
8.5.4 THE VIRTUAL SOLUTION SCENARIO	108
8.5.4.1 PSYCHOSOCIAL WORKING ENVIRONMENT	108
8.5.4.1.1 <i>Demands</i>	109
8.5.4.1.1.1 Effects on demands	109
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	110
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	112
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
8.5.5 SUMMARY OF THE EFFECTS ON THE WORKING ENVIRONMENT	113

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	
Description	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.	
Psychosocial working environment	Demands	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.
	Cooperation and conflicts	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.
	Job security and predictability	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.
	Possibilities to influence and development	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.
	Stress	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.
	Motivation	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.
	Preventive measures	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.
Physical and chemical working environment	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.	
Conclusion of the effects on the working environment	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**

8.6.1 INTRODUCTION	116
8.6.1.1 METHOD.....	116
8.6.1.2 SOURCES	116
8.6.2 THE RESULT OF HR PROGRAMME ANALYSES	117
8.6.3 RECRUITMENT	120
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	126
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>	131
8.6.3.3.3 <i>Virtual Solution scenario</i>	131
8.6.4 COMPETENCE DEVELOPMENT	131
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	137
8.6.4.2.1 <i>Main process</i>	137
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
8.6.5 PERFORMANCE MANAGEMENT	141
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 understanding 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"> • 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. • 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. • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • The NUAC Skåne scenario may present Naviair and LFV/ANS to the same decision-making as in the Merger scenario. 	<ul style="list-style-type: none"> • In the virtual solution scenario, an increased or more formalised cooperation between Naviair and LFV/ANS is planned. The cooperation is voluntary. • 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. • 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. • In Sweden, legislation is far more complex and regulating

	<p>to be made as to how these legal requirements etc. are to be handled during the integration phase.</p> <ul style="list-style-type: none"> Recruitment procedures regarding operational staff are to be reviewed. 		<p>as regards the recruitment process of new employees. Thus, it will be important when establishing a common recruitment procedure that these considerations are incorporated in the establishment of a common process.</p>
Competence development	<ul style="list-style-type: none"> 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. 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. 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. 	<ul style="list-style-type: none"> A possible move of work place in the NUAC Skåne scenario will influence the qualifying education courses existing in the present organisations. 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. 	<ul style="list-style-type: none"> The virtual solution scenario may, like the other scenarios, result in a desire to establish a standardised competence development model.
Performance management	<ul style="list-style-type: none"> 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 Luftfartverkets performance measurement system is reaching further into the organisation. 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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. 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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 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.



NUAC Programme

NAVIAIR

	performance methodology and policies.	performance management policies changes, an alignment of the strategic objectives and targets pushed forward by the public authorities for the 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.

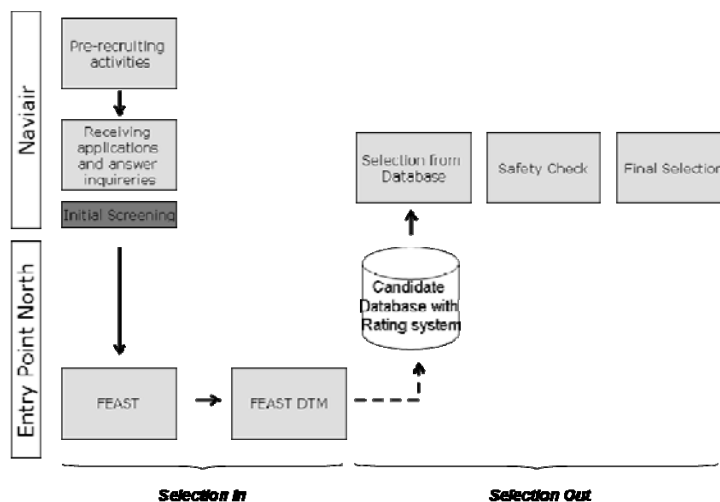
Select In:

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).

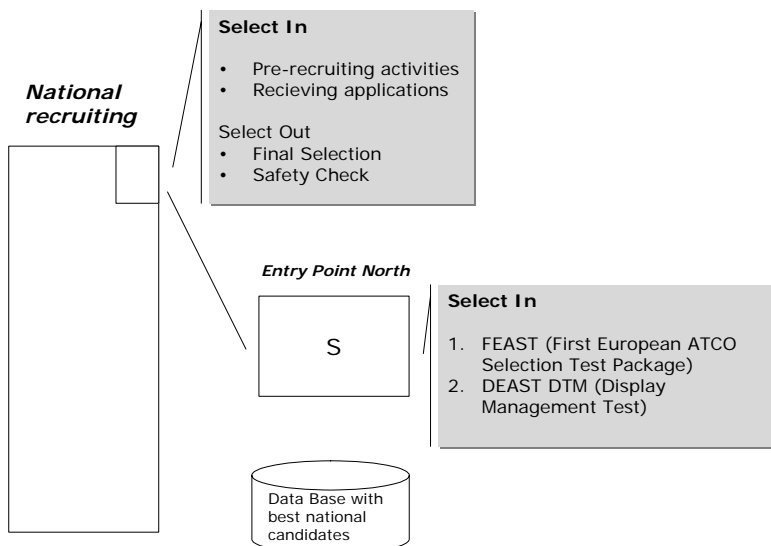
The results derived from the FEAST and FEAST DTM tests are logged in a Regional (Nordic) database where all candidates (divided into countries) and their scores are rated. This process is a rolling process, which means that the total candidate rating changes when new candidates take the tests.

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 Malmø. 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.

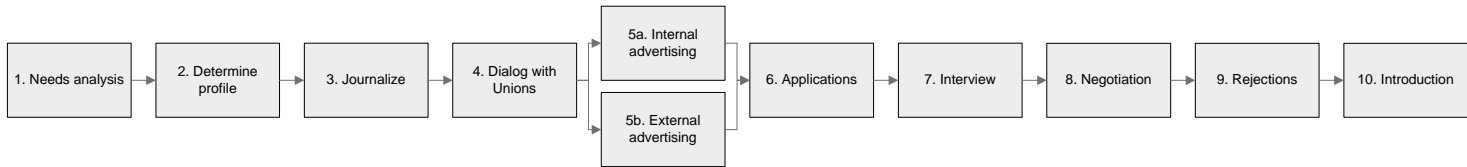
3. Medical and Security Control

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 (Anställingsförordningen), 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"> •Lagen om anställningsskydd, LAS •Sekretesslagen 1980:100, SekrL •Förvaltningslagen, FL •Jämställdhetslagen, JämL •Lagen om offentlig anställning, LOA •Lag om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet •Säkerhetsskyddslagen •Regeringsformen, RF •Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder •Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning •Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning •Lag om förbud mot diskriminering •Lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder 	<ul style="list-style-type: none"> •Anställningsförordningen, AF, 1994:373 •Avtal om ryggfrågor, TA, Cirk 1993 A 13 •Regeringsformen, RF, 1974:152 •Avtal om turordning för arbetstagare hos staten, TurA-S, Cirk 1984 A 11 •Förordning (1984:819) om statliga platsanmälningar •Luftfartsverkets instruktion 	<ul style="list-style-type: none"> •Att anställa Cirk 1997:A 8 •Anställningsskydd Cirk. A 1997:A 6 	<ul style="list-style-type: none"> •Luftfartsverkets Affärsverksavtal, L-AVA •LFV centralt Samverkansavtal •Avtal om narkotikatestning av anställda inom LFV-koncernen •Intern föreskrift 13/97 "Farfarsprincipen" •Intern föreskrift 6/2000 Beslutsregler i personalfrågor rörande släktskap •Intern föreskrift 1/2001 Intern överprövning av vissa beslut i personalärenden •Intern föreskrift 2/2002 Säkerhetsskydd •Information från Koncernstaben 2001-10-02, LFV 2001-3411-0460 avseende annonsering av ledigförklarade tjänster inom LFV

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"> The safety check, a classified check that goes beyond a clean criminal record, is included in the ATM recruitment procedures. 	<ul style="list-style-type: none"> LFV/ANS uses a SDM test, whereas Naviair uses a TDM test, which contrary to the Swedish test does not contain spatiality test.
The recruitment process, Other staff	<ul style="list-style-type: none"> Test (logic and personality test) of candidates is used consistently for all applicants. An applicant is entitled to an assessor in connection with an interview. A safety check is also required for non ATM staff. 	<ul style="list-style-type: none"> Test (logic and personality test) of candidates is not used consistently during the recruitment process. In Sweden, applicants are not entitled to an assessor in connection with an interview. 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.
Regulatory differences	<ul style="list-style-type: none"> 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. Among other things, legislation determines that employment as a public servant is to take place after public notice. 	<ul style="list-style-type: none"> In general, the recruitment process for other applicants is considerably more regulated in Sweden than in Denmark. Moreover, negotiation between employee and employer is more regulated by legislation than in Denmark. Finally, Swedish legislation urges that a rejected applicant has legal right to file a complaint about the decision.

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.

8.6.3.3.3 Virtuel 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

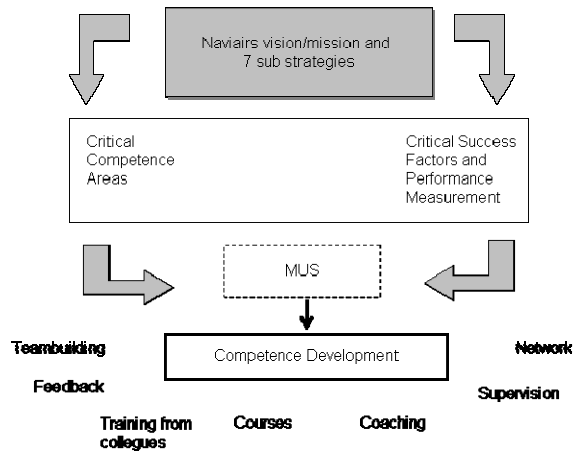
8.6.4.1.1 Main process

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.

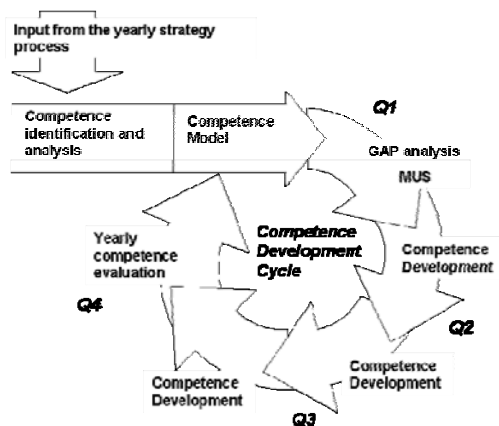


The seven sub-strategy themes are: Market, Customers, Services & Products, Alliance Partners, Suppliers, Competences and Managers & Staff.

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 1st quarter of a year kicks off with the 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 4th 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 Naviair 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 Naviair to finish their training – Uni Training. The full training cycle is fulfilling the ESARR5 regulations in Denmark.

A part of the training in Naviair 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.

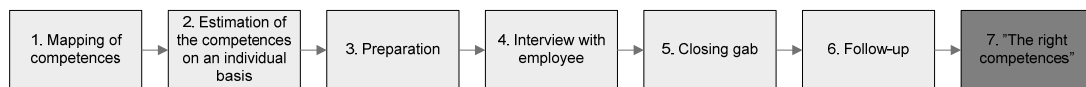
The courses offered within compulsory training are for example:

- 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"> 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. This means that Naviair works less with a systematic competence development process than LFV/ANS does. 	<ul style="list-style-type: none"> 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.
Methods and tools	<ul style="list-style-type: none"> The supporting IT systems are not yet implemented, but there are templates developed for the appropriate steps in the process. 	<ul style="list-style-type: none"> The entire competence development process is IT supported with an adapted IT program ProCompetence. Both employees and managers have access to the system, where they can systematically follow the competence development plans and goals.

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

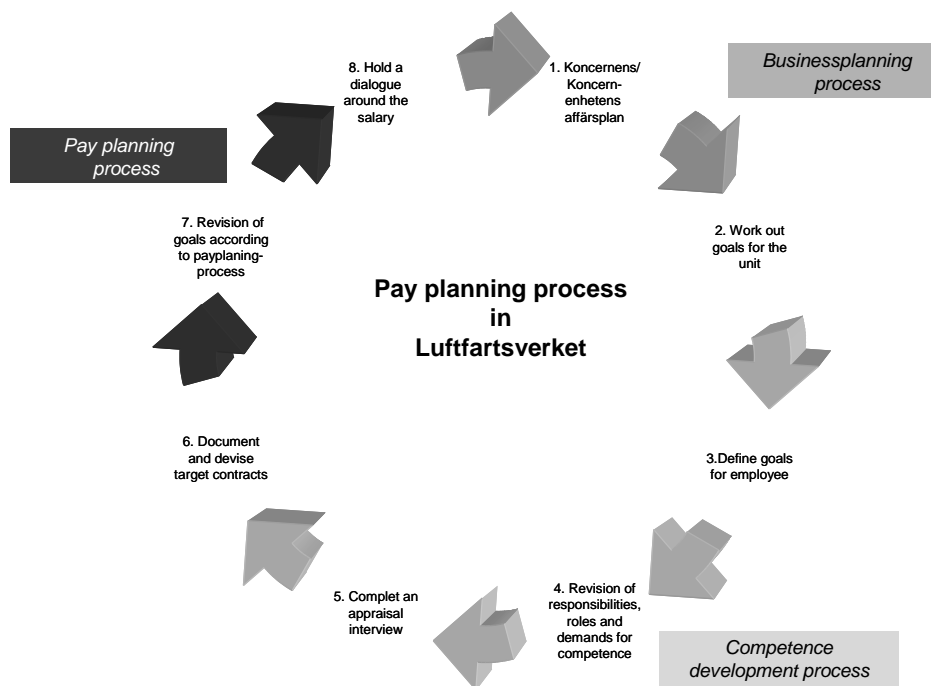
Today the supporting performance management system is manually updated every week. The system is designed on the basis of the Balanced Scorecard methodology.

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"> Naviair is currently implementing a new performance management model. 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. 	<ul style="list-style-type: none"> 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.
Methods and tools	<ul style="list-style-type: none"> The supporting system is designed by the Manager of Business Development and will be substituted by SAP during this year. 	<ul style="list-style-type: none"> 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.

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 Luftfartverkets 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, arbejdshygiejnere 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, installering 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. Flyvelederaspiranter (tjenestemand på prøve) ansat under Transport- og Energiministeriet med om tjenestemandspension, tjenestemandsløven, aftale om ferieregler for statens tjenestemænd, aftale om gruppelivsforsikring 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 gruppelivsforsikring 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 gruppelevsforikring 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 gruppelevsforikring 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 gruppelevsforikring 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 gruppelevsforikring 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																					
Timelønnede medarbejdere under 18 år	<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"> • 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. <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"> • 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. 																					
Hovedparten af de kontoransatte	<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>Opsigelsesvarselene i henhold til funktionærloven er efter prøveperiodens udløb:</p> <table border="0"> <tr> <td>Ansættelsestid:</td> <td>Opsigelsesvarsel:</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2 mdr. og 15 dage –</td> <td>1 måned</td> <td>(opsigelse inden udgangen af 5. måned)</td> </tr> <tr> <td>6 måneder:</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>6 mdr. – 3 år:</td> <td>3 mdr. (opsigelse inden udgangen af 2 år og 9 måneder)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>3 - 6 år:</td> <td>4 mdr. (opsigelse inden udgangen af 5 år og 8 måneder)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>6 – 9 år:</td> <td>5 mdr. (opsigelse inden udgangen af 8 år og 7 måneder)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Over 9 år:</td> <td>6 mdr. (opsigelse efter 8 år og 7 måneder)</td> <td></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 –	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>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"> • 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. <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"> • 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.
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)																						
Håndværkere	<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</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.</p>																					

	<p>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 – 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. 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>	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>(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"> • 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. <p>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 begrundelsen skal indeholde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
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>Specialarbejdere</p>	<p>Funktionærlovens opsigelsesvarslere.</p> <p>Prøveperiode på 3 måneder fra medarbejderens tiltrædelsesdato. I prøveperioden kan ansættelsesforholdet opsiges fra medarbejderens side med 1 dages 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 – 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>	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. 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"> • 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. <p>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 begrundelsen skal indeholde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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
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>Hovedparten af teknikerne</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 håndværkere i staten. Se derfor ovenfor under håndværkere.</p>															
<p>AC-fuldmægtige, herunder ingeniører</p>	<p>Funktionærlovens opsigelsesvarslar.</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>Opsigelsesvarslar 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 medarbejderens 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"> • 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. <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"> • 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.
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>Tjenestemænd (eksempelvis flyveledere)</p>	<p>En tjenestemand kan afskediges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, jf. tjenestemandslovens § 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. tjenestemandslovens § 32, stk. 1 (rådhedsløn).</p> <p>Der udbetales dog ikke rådhedsløn, såfremt tjenestemanden</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ansættes eller tilbydes en anden stilling, som den pågældende har pligt til at overtage (§§ 12 og 13) 2. er fyldt 65 år 3. har opnået den for stillingen fastsatte afgangsalder eller 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. <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</p>	<p>Inden en tjenestemand afskediges skal såvel centralorganisationen som tjenestemanden selv have adgang til at udtale sig, jf. tjenestemandslovens § 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"> • 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. <p>Der skal endvidere forud for afskedigelsen indhentes en udtalelse fra Finansministeriet om tjenestemandens krav på pension, jf. tjenestemandslovens § 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"> • 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>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 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>Tjenestemænd på prøve (eksempelvis flyvelederasspiranter)</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 ikke sin hidtidige løn i 3 år, jf. tjenestemandslovens § 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. tjenestemandslovens § 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"> • 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. <p>Der skal forud for afskedigelsen kun indhentes en udtalelse fra Finansministeriet om tjenestemandens krav på pension, jf. tjenestemandslovens § 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"> • 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>Ansættelser på tjenestemandslignende vilkår (eksempelvis luftfartsassistenter)</p>	<p>Ansættelsesaftalen henviser til funktionærlovens opsigelsesvarsler.</p> <p>Prøveperioden 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 opsigelsesvarslerne, 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>Ikke omfattet af tjenestemandsløven, 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"> • 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. <p>En skriftlig afskedigelse af en medarbejder ansat i staten, skal</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>være ledsaget af en skriftlig begrundelse for afskedigelsen, jf. forvaltningslovens § 22.</p> <p>De krav til begrundelsen forvaltningsloven stiller indebærer, at 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 anställde 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 Naviar 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

1. INDLEDNING.....	164
2. GENERELT OM SKATTEPLIGTSFORHOLD TIL SVERIGE UNDER OPHOLD I DANMARK	164
3. GENERELT VEDR. SKATTEPLIGTSFORHOLD TIL DANMARK	165
4. KORTVARIGE ARBEJDSOPHOLD (0- 6 MÅNEDER)	165
4.1. ENKELTSTÅENDE FORRETNINGSREJSER I DANMARK	165
4.2. UDSENDELSER AF MERE EN 1 UGES VARIGHED.....	166
5. ARBEJDSOPHOLD AF 6 – 12 MÅNEDERS VARIGHED	167
6. LÆNGEREVARENDE OG PERMANENTE ARBEJDSOPHOLD (MERE END 1 ÅR).....	168
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	171
7. SOCIAL SIKRING	171
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.....	175
8. SKATTEPLIGT TIL DANMARK	175
8.1. NORMAL BESKATNING	176
8.1.1. <i>Beskatning af fri bolig</i>	176
8.1.2. <i>Beskatning af fri bil</i>	177
8.2. NORMAL BEGRÆNSET BESKATNING	177
8.2.1. <i>Beskatning af fri bil</i>	179
8.3. ARBEJDSUDLEJE TIL DANMARK	179
8.4. BESKATNING EFTER 25%-ORDNINGEN I DANMARK	179
8.4.1. <i>Beskatning af fri bolig</i>	181
8.4.2. <i>Beskatning af fri bil</i>	181
9. ØVRIGE RELEVANTE FORHOLD.....	181
9.1. PENSIONSBI DRAG UNDER OPHOLD I UDLANDET	181
9.2. UDBETALING AF SKATTEFRI GODTGØRELSE MM.	182
9.2.1. <i>Godtgørelse for forøgede leveomkostninger</i>	182
10. AFSLUTNING	183

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. grænsegængeraftalen 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 dobbeltbeskatnings-overenskomst

Medarbejdere, der udsendes til arbejde i Danmark, vil forsat 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.

Oftentimes 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 skattemæssigt 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 fradragmulighederne 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 særlige 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 erhvervmæssigt kørte kilometer om året. Det kan således afhængig af de konkrete omstændigheder være mere favorabelt at modtage kørselsgodtgørelse for erhvervmæssig 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	
0-1 måned	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.
1-6 måneder	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, 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.
6-12 måneder	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.
12-36 måneder	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.
mere end 36 måneder	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 oplyst af fuld skattepligt til Sverige eller skattemæssigt hjemmeher i Danmark				Normal svensk beskatning			
	Normal beskatning	30% beskatning	(25% beskatning)	(73.208)	Normal beskatning	30% beskatning	(25% beskatning)	(73.208)	Normal beskatning	30% beskatning	(25% beskatning)	(73.208)		Normal beskatning	30% beskatning	(25% beskatning)
SKATTEBEREGNING																
Bruttonet for arbejdsgivers bidrag til social sikring	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000
Arbejdsgivers bidrag til social sikring	(73.208)	(73.208)	(73.208)	(73.208)	(73.208)	(73.208)	(73.208)	(73.208)	(73.208)	(73.208)	(73.208)	(73.208)	(73.208)	(73.208)	(73.208)	(73.208)
Bruttonet efter arbejdsgivers bidrag til social sikring	226.792	226.792	226.792	226.792	226.792	226.792	226.792	226.792	226.792	226.792	226.792	226.792	226.792	226.792	226.792	226.792
Medarbejders bidrag til social sikring	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Skattepligtig indkomst	226.792	226.792	226.792	226.792	226.792	226.792	226.792	226.792	226.792	226.792	226.792	226.792	226.792	226.792	226.792	226.792
Beregnet indkomstskat, Sverige	(73.020)	(68.037)	(66.698)	(56.698)	(73.020)	(68.037)	(66.698)	(56.698)	(73.020)	(68.037)	(66.698)	(56.698)	(73.020)	(68.037)	(66.698)	(56.698)
Beregnet indkomstskat, Danmark																
NETTOLØN	153.772	158.754	170.094	170.094	153.772	158.754	170.094	170.094	153.772	158.754	170.094	170.094	153.772	158.754	170.094	170.094
Skat og sociale afgifter i % af bruttoløn	48,74%	47,08%	43,30%	43,30%	48,74%	47,08%	43,30%	43,30%	48,74%	47,08%	43,30%	43,30%	48,74%	47,08%	43,30%	43,30%

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 oplyst af fuld skattepligtig til Sverige eller skattemæssigt hjemmehær i Danmark				
	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 svensk beskatning
SKATTEBEREGNING													
Brutton for arbejdsgivers bidrag til social sikring	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)	(122.014)
Brutton efter arbejdsgivers bidrag til social sikring	377.986	377.986	377.986	377.986	498.049	498.049	498.049	498.049	498.049	498.049	498.049	498.049	377.986
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)	(20.080)
Skattepligtig indkomst	377.986	377.986	377.986	377.986	457.307	457.307	457.307	457.307	457.307	457.307	457.307	457.307	357.906
Beregnet indkomstskat, Sverige	(147.246)	(147.246)	(147.246)	(147.246)	(192.171)	(192.171)	(192.171)	(192.171)	(192.171)	(192.171)	(192.171)	(192.171)	(122.246)
Beregnet indkomstskat, Danmark													
NETTOLØN	230.740	264.590	283.489	283.489	265.136	320.115	342.980	342.980	265.136	320.115	342.980	342.980	235.660
Skat og sociale afgifter i % af bruttoløn	53,85%	47,08%	43,30%	43,30%	46,97%	35,98%	31,40%	31,40%	46,97%	35,98%	31,40%	31,40%	52,87%
Forudsætninger:	- Helårsberetning med anvendelse af år 2006 skattesatser												
	- Arbejdet udføres kun i Danmark												
	- kurs DKK 80 = SEK 100												
	- All DKK												
	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 oplyst af fuld skattepligtig til Sverige eller skattemæssigt hjemmehær i Danmark												
SKATTEBEREGNING													
Brutton for arbejdsgivers bidrag til social sikring	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	(244.028)	(244.028)	(244.028)	(244.028)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(244.028)
Brutton efter arbejdsgivers bidrag til social sikring	755.972	755.972	755.972	755.972	998.049	998.049	998.049	998.049	998.049	998.049	998.049	998.049	755.972
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)	(20.080)
Skattepligtig indkomst	755.972	755.972	755.972	755.972	917.307	917.307	917.307	917.307	917.307	917.307	917.307	917.307	735.892
Beregnet indkomstskat, Sverige	(372.904)	(372.904)	(372.904)	(372.904)	(466.791)	(466.791)	(466.791)	(466.791)	(466.791)	(466.791)	(466.791)	(466.791)	(337.328)
Beregnet indkomstskat, Danmark													
NETTOLØN	383.068	529.181	566.979	566.979	450.516	642.115	687.980	687.980	450.516	642.115	687.980	687.980	398.564
Skat og sociale afgifter i % af bruttoløn	61,69%	47,08%	43,30%	43,30%	54,95%	35,79%	31,20%	31,20%	54,95%	35,79%	31,20%	31,20%	60,14%



Bilag 8 til Appendix 9 Beskatningsforhold m.v. ved arbejde i Sverige

NUAC Programme

HR Aspects

Beskatningsforhold m.v. ved arbejde i Sverige

1. INDLEDNING.....	188
2. GENERELT OM SKATTEPLIGTSFORHOLD TIL DANMARK UNDER OPHOLD I SVERIGE	189
3. GENERELT VEDR. SKATTEPLIGTSFORHOLD TIL SVERIGE.....	190
4. KORTVARIGE ARBEJDSOPHOLD (0- 6 MÅNEDER)	190
4.1. ENKELTSTÅENDE FORRETNINGSREJSER I SVERIGE.....	190
4.2. UDSENDELSER AF MERE EN 1 UGES VARIGHED.....	191
5. ARBEJDSOPHOLD AF 6 – 12 MÅNEDERS VARIGHED	192
5.1. ANVENDELSE AF LIGNINGSLOVENS § 33A.....	193
5.2. BEGRÆNSNINGER FOR OFFENTLIGT ANSATTE	195
6. LÆNGEREVARENDE OG PERMANENTE ARBEJDSOPHOLD (MERE END 1 ÅR).....	195
6.1. SKATTEPLIGT TIL DANMARK EFTER FLYTNING TIL SVERIGE – BEGRÆNSET SKATTEPLIGT	195
6.2. FORTSAT FULD SKATTEPLIGT TIL DANMARK MED ANVENDELSE AF DEN NORDISKE DOBBELTBESKATNINGSOVERENSKOMST	196
6.2.1. <i>Skattemæssigt hjemmehørende i Danmark</i>	197
6.2.2. <i>Skattemæssigt hjemmehørende i Sverige</i>	198
6.3. SPECIELLE REGLER FOR OFFENTLIGT ANSATTE	198
7. SOCIAL SIKRING	199
7.1. SOCIAL SIKRING VED ARBEJDE I SVERIGE	199
7.2. SOCIAL SIKRING VED ARBEJDE I BÅDE DANMARK OG SVERIGE.....	200
7.3. SOCIAL SIKRING FOR OFFENTLIGT ANSATTE.....	201
7.4. HVORNÅR KAN DET SVARE SIG AT VÆRE SOCIAL SIKRET I SVERIGE?	201
7.5. FORSKELLE I SOCIAL SIKRING, HERUNDER PENSION MED VIDERE.....	203
8. SKATTEPLIGT TIL SVERIGE	203
8.1. NORMAL BESKATNING	204
8.1.1. <i>Beskatning af fri bolig</i>	205
8.1.2. <i>Beskatning af fri bil</i>	205
8.2. SINK BESKATNING	205
8.2.1. <i>Beskatning af fri bolig</i>	206
8.2.2. <i>Beskatning af fri bil</i>	206
8.3. BESKATNING EFTER EKSPERTORDNINGEN I SVERIGE.....	206
8.3.1. <i>Beskatning af fri bolig</i>	207
8.3.2. <i>Beskatning af fri bil</i>	207
9. ØVRIGE RELEVANTE FORHOLD.....	207
9.1. PENSIONS BIDRAG UNDER OPHOLD I UDLANDET	207
9.2. UDBETALING AF SKATTEFRI GODTGØRELSE MM.	209
9.2.1. <i>Befordringsgodtgørelse</i>	209
9.2.2. <i>Godtgørelse for kost og logi</i>	209
10. AFSLUTNING	210
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 begrunder 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 forsat 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.

Ofte 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 relativt 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 højtlønnede (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 udsendtes 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. m² 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 beskatning 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 skattebegunstiget jævnfør pensionsbeskatningslovens § 53 A.

En sådan pensionsordning er ikke skattebegunstiget 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 småfornødenheder 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.

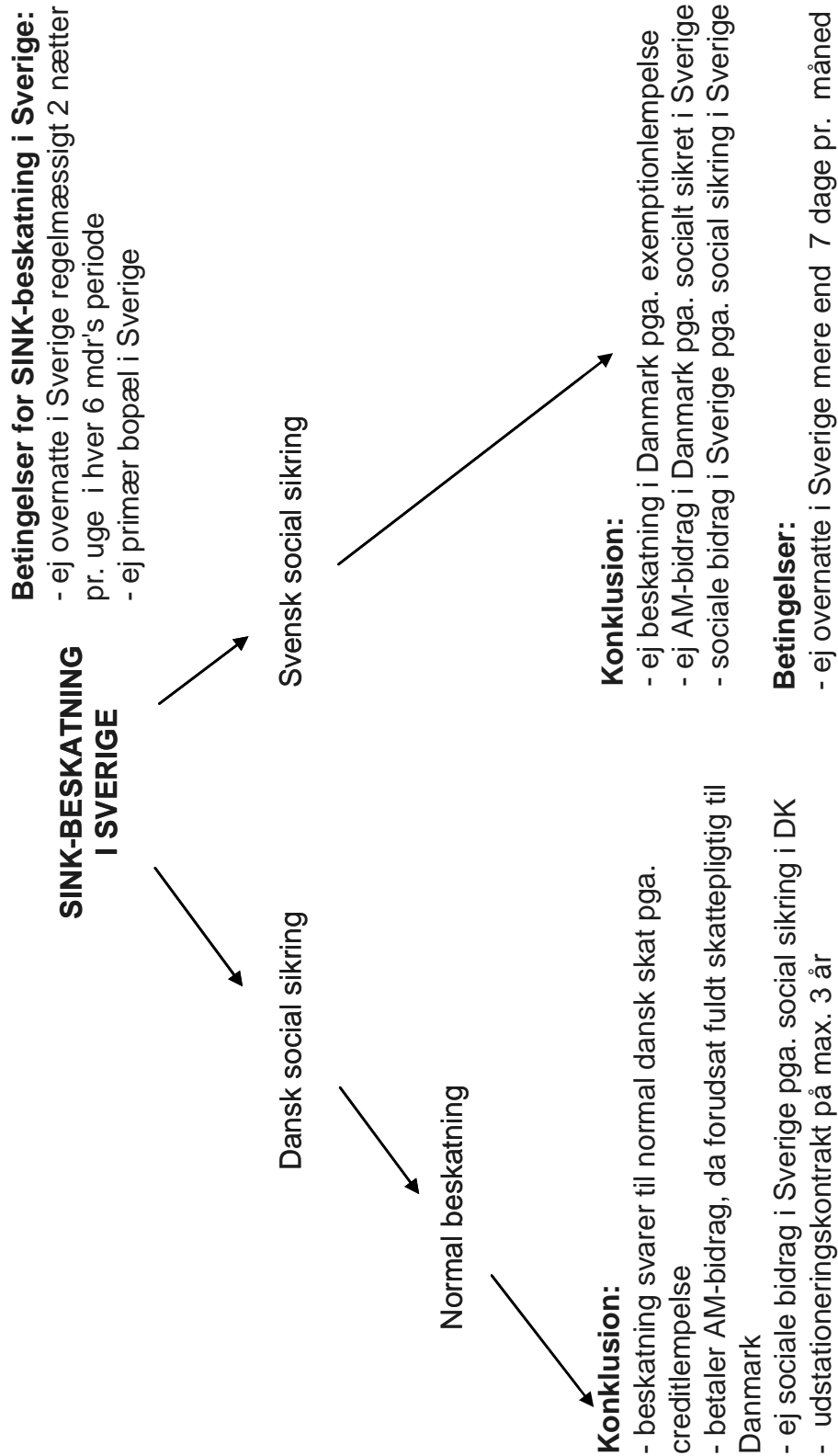
For mere information se bilag 1-4 til Bilag 8.

Bilag 1 til Bilag 8 til Appendix 9 Beskatningsforhold m.v. ved arbejde i Sverige

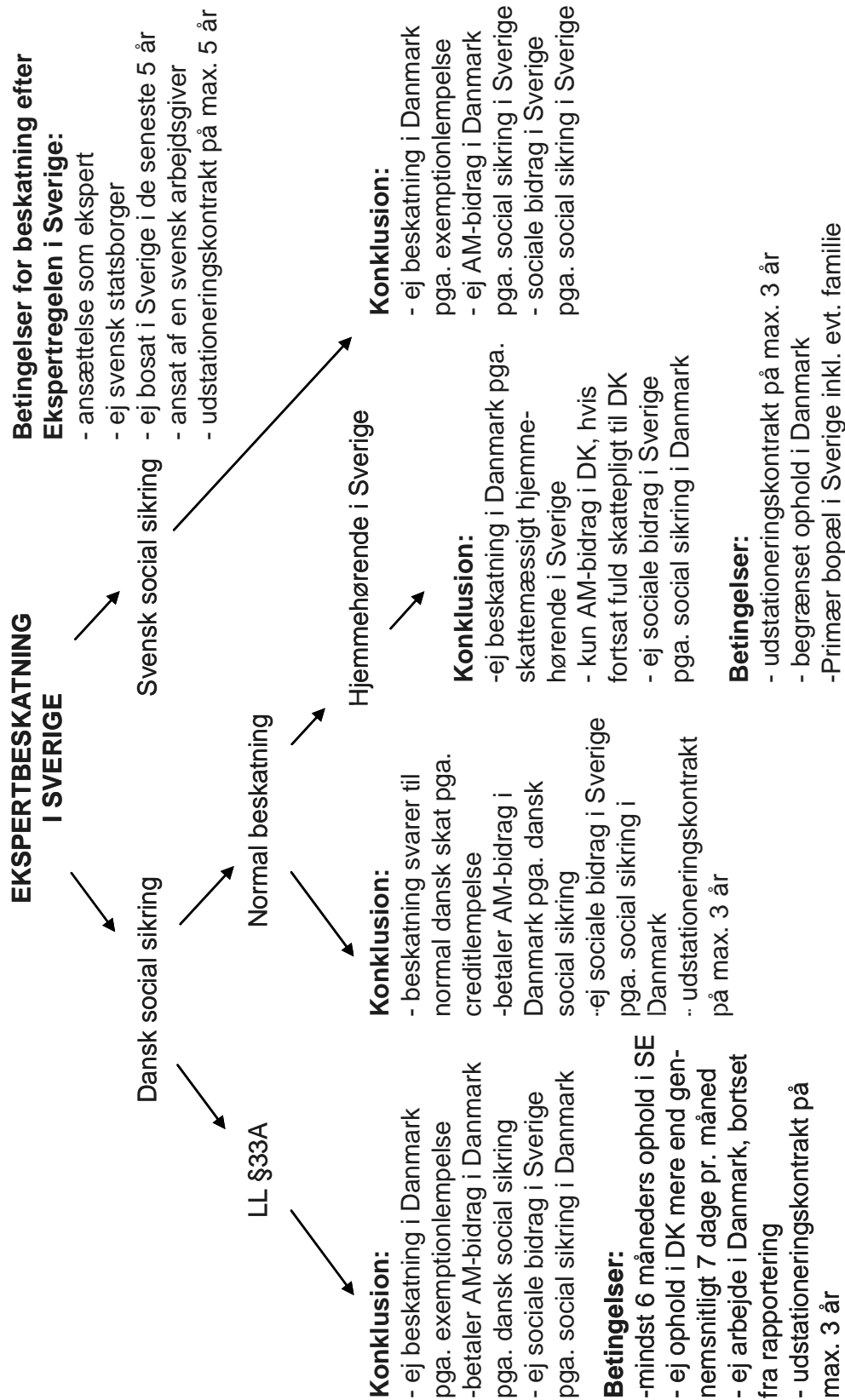
Regler for skat og social sikring i hovedtræk ved ophold i Sverige

	Skattepligt i		Social sikret i		Konklusion
	Danmark	Sverige	Danmark	Sverige	
0-1 måned	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	
1-6 måneder	JA	JA/NEJ	JA/NEJ	JA/NEJ	Ved social sikring fra DK gives credit lømpelse, hvorved endelig skat svarer til normal dansk beskatning, dog mulighed for godtgørelse eller fradrag jævnfør afsnit 9.2. Ved svensk social sikring gives exemptionlømpelse, 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	
6-12 måneder	JA/NEJ	JA	JA/NEJ	JA/NEJ	Ved social sikring fra Danmark gives creditlømpelse, 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 exemptionlømpelse, 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 lømpelse 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	
12-36 måneder	JA/NEJ	JA	JA/NEJ	JA/NEJ	Ved social sikring fra Danmark gives creditlømpelse, 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 exemptionlømpelse, 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 lømpelse 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	
mere end 36 måneder	JA/NEJ	JA	NEJ	JA/NEJ	Ved social sikring fra Sverige eller ved anvendelse af Ligningslovens § 33A gives exemptionlømpelse, 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 lømpelse 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 og undtagelseslovgivning i Danmark		Beskatning i Sverige/Danmark ved social sikring i Danmark og undtagelseslovgivning i Danmark		Beskatning i Sverige/Danmark ved social sikring i Danmark og oplyst af fuld skattepligt til Danmark, skattemæssigt hjemmehær i Sverige eller anvendelse af Ligningslovens § 33A		Normal dansk beskatning
	Normal beskatning	SINK beskatning	Normal beskatning	SINK beskatning	Normal beskatning	SINK beskatning	
- Heltidberedning med anvendelse af år 2006 skattesatser - Arbejdet udføres kun i Sverige og for en svensk arbejdsgiver - Kurs DKK 80 = SEK 100 - Alt LDKK	300.000 (73.208)	300.000 (73.208)	300.000 (1.951)	300.000 (1.951)	300.000 (1.951)	300.000 (1.951)	300.000 (1.951)
SKATTEBEREGNING							
Bruttoløn for arbejdsgivers bidrag til social sikring	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000
Arbejdsgivers bidrag til social sikring	(73.208)	(73.208)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)	(1.951)
Bruttoløn efter arbejdsgivers bidrag til social sikring	226.792	226.792	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)
Skattepligtig indkomst	210.952	226.792	273.307	273.307	273.307	273.307	273.307
Beregnet indkomstskat, Sverige	(52.757)	(56.686)	(88.014)	(74.512)	(80.966)	(74.512)	(89.059)
Beregnet indkomstskat, Danmark		(39.956)	(1.055)	(14.557)	(60.966)	(74.512)	
NETTOLØN	158.195	188.530	184.208	184.208	185.293	198.795	184.208
Skat og sociale afgifter i % af bruttoløn	47,27%	37,02%	38,60%	38,60%	38,24%	33,73%	38,60%
			38,60%	38,60%	29,22%	33,73%	

Forudsætninger:	Beskatning i Sverige/Danmark ved social sikring i Sverige og exempionslæmpelse i Danmark		Beskatning i Sverige/Danmark ved social sikring i Danmark og ophør af fuld skattepligt til Danmark, skattemæssigt hjemmehær i Sverige eller anvendelse af Ligningslovens § 33A		Normal dansk beskatning
	Normal beskatning	Eksperbeskatning	Normal beskatning	Eksperbeskatning	Normal beskatning
SKATTEBEREGNING					
Brutton for arbejdsghvers bidrag til social sikring	500.000	500.000	500.000	500.000	500.000
Arbejdsghvers bidrag til social sikring	(122.014)	(97.456)	(1.951)	(1.951)	(1.951)
Brutton efter arbejdsghvers bidrag til social sikring	377.986	402.544	498.049	498.049	498.049
Medarbejders bidrag til social sikring	(20.080)	(20.080)	(40.742)	(40.742)	(40.742)
Skattepligtig indkomst	357.906	382.464	457.307	457.307	457.307
Beregnet indkomstskat, Sverige	(122.245)	(82.756)	(187.482)	(124.178)	(124.512)
Beregnet indkomstskat, Danmark		(4.826)	(68.130)	(67.796)	(192.308)
NETTOLØN	235.661	299.708	264.999	264.999	264.999
Skat og sociale afgifter i % af bruttoløn	52,87%	40,06%	47,00%	47,00%	47,00%
Forudsætninger:					
- Helårsberøgnng med anvendelse af år 2006 skattesatser					
- Arbejdet udføres kun i Sverige og for en svensk arbejdsghver					
- kurs DKK 80 = SEK 100					
- Alt i DKK					
SKATTEBEREGNING					
Brutton for arbejdsghvers bidrag til social sikring	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000
Arbejdsghvers bidrag til social sikring	(244.028)	(19.432)	(1.951)	(1.951)	(1.951)
Brutton efter arbejdsghvers bidrag til social sikring	755.972	805.088	998.049	998.049	998.049
Medarbejders bidrag til social sikring	(20.080)	(20.080)	(80.742)	(80.742)	(80.742)
Skattepligtig indkomst	735.892	785.008	917.307	917.307	917.307
Beregnet indkomstskat, Sverige	(337.328)	(250.749)	(449.222)	(318.716)	(449.222)
Beregnet indkomstskat, Danmark		(17.706)	(217.416)	(249.512)	(466.938)
NETTOLØN	398.564	534.259	450.379	450.379	450.379
Skat og sociale afgifter i % af bruttoløn	60,14%	46,57%	54,96%	53,19%	54,96%

Bilag 9 til Appendix 9 Oversigt over skat og social sikring i Merger-scenariet

Merger				
	Bor i SV/DK	Pendler fra DK/SV	Flytter til SV/DK	
Svensk AB	<ul style="list-style-type: none"> - SV skat - SV social sikring 	<ul style="list-style-type: none"> - SV SINK skat - Skattelempeelse i DK, credit/ exemption - SV/DK social sikring 	<ul style="list-style-type: none"> - Svensk skat - SV/DK social sikring - Ekspertskat - LL § 33 A 	
Dansk A/S	<ul style="list-style-type: none"> - DK skat - DK social sikring 	<ul style="list-style-type: none"> - DK skat - DK/SV social sikring - Full lempelse - B.S: 30%/alm. 	<ul style="list-style-type: none"> - DK skat - DK/SV social sikring - Full skatteplig. alm./25% 	

© 2006, Deloitte
Deloitte & Touche

Bilag 10 til Appendix 9 Oversigt over skat og social sikring i NUAC Skåne-scenariet

NUAC/Skåne		NUAC			
		Bor i SV/DK	Pendler fra DK/SV	Flytter til SV/DK	
Svensk AB		<ul style="list-style-type: none"> - SV skat - SV social sikring 	<ul style="list-style-type: none"> - SV SINK skat - Skattelempeelse i DK, credit/exemption - SV/DK social sikring 	<ul style="list-style-type: none"> - Svensk skat - SV/DK social sikring - Ekspertskat - LL § 33 A 	
	Dansk fast driftssted	<ul style="list-style-type: none"> - DK skat - DK social sikring 	<ul style="list-style-type: none"> - DK skat - DK/SV social sikring - Full lempelse - B.S: Alm. 	<ul style="list-style-type: none"> - DK skat - DK/SV social sikring - Full skatteplig, alm./25% 	

Bilag 11 til Appendix 9 Oversigt over skat og social sikring i Virtual Solution-scenariet

Virtual-scenariet			
	Bor i SV/DK	Pendler fra DK/SV	Flytter til SV/DK
Svensk AB	<ul style="list-style-type: none"> - SV skat - SV social sikring 	<ul style="list-style-type: none"> - SV SINK skat - Skattelempeelse i DK, credit/exemption - SV/DK social sikring 	<ul style="list-style-type: none"> - Svensk skat - SV/DK social sikring - Ekspertskat - LL § 33 A
Dansk A/S	<ul style="list-style-type: none"> - DK skat - DK social sikring 	<ul style="list-style-type: none"> - DK skat - DK/SV social sikring - Full lempelse - B.S: Alm. 	<ul style="list-style-type: none"> - DK skat - DK/SV social sikring - Full skatteplig, alm./25%

© 2006, Deloitte
Deloitte & Touche



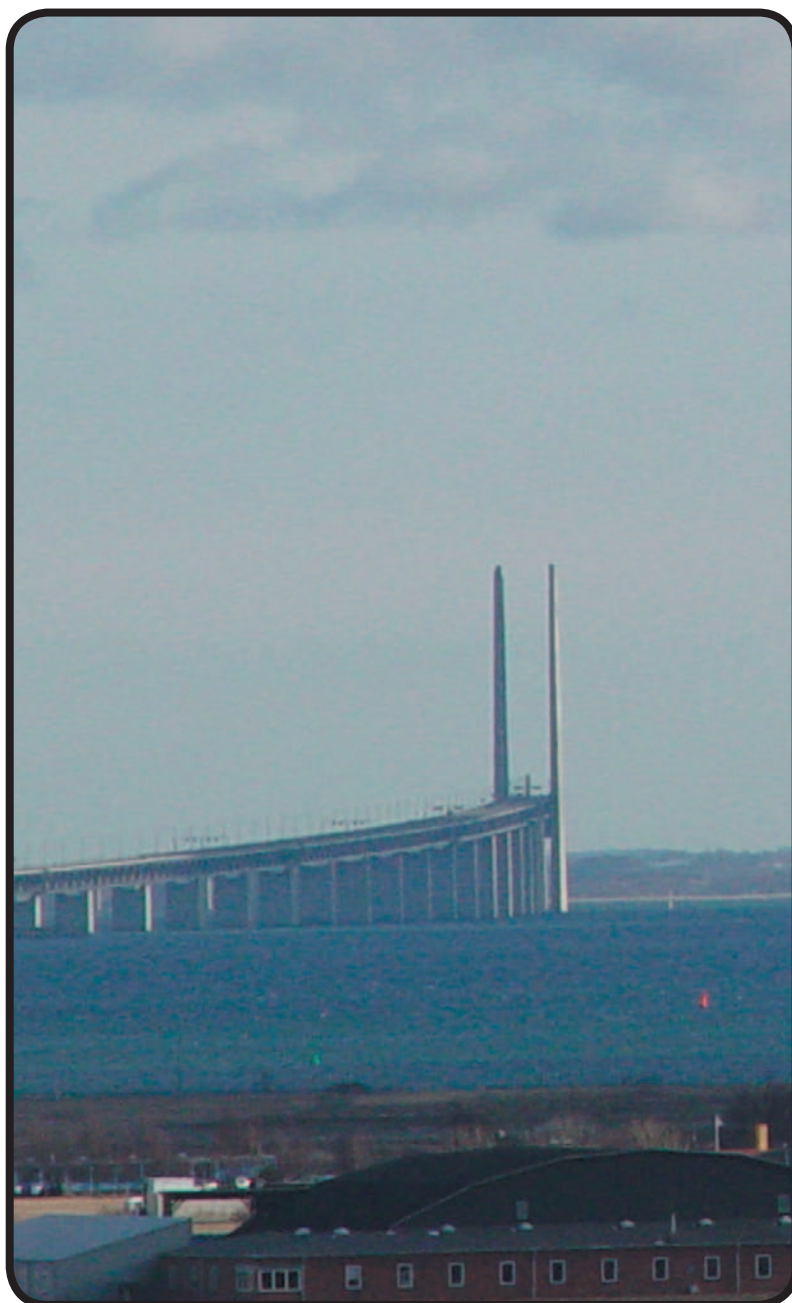
LUFFARTSVERKET

NAVIAIR

NUAC- og Skåne projekterne:

Personalemæssige forhold

Version 2.0



*Rapport fra
HR-arbejdsgruppen*

26. januar 2006

Förord

Bakgrund

Under 2004 bildade styrgrupperna för NUAC och Skåne projekten en partssammansatt arbetsgrupp, som fick i uppdrag att göra en utredning inom Human Resource området. Arbetsgruppens kommissorium framgår av bilaga 1.

Den 15 juni 2004 lämnades en slutrapport "NUAC-og Skåne projekterna Personalmässige forhold".

NUAC Programmets definitionsfas startade upp under hösten 2005. NUAC Programme Management Team beslutade att initiera aktiviteterna inom projektspåret HR-aspects enligt följande:

- Att bilda en arbetsgrupp bestående av HR specialister från Naviair och LFV
- Att ge gruppen i uppdrag att genomlysna den ursprungliga HR Rapporten från 2004 för att avgöra om den kan användas som underlag i definitionsfasens HR arbete. Vid behov skulle arbetsgruppen dessutom göra de uppdateringar i rapporten som krävdes.

HR Arbetsgrupp

HR arbetsgruppen har bestått av:

Leif Hemstad LFV

Mette Bruun Naviair

Louise Hammerum Hvidberg Naviair

Lasse Håkansson LFV/ANS

Ewa Werneman LFV

Anette Höyen Naviair

Evalott Ytterström LFV/ANS

Eva Håkansson NPMT (sammanhållande)

Dokument

Den ursprungliga HR rapporten är nu uppdaterad och fastställd i en version 02.00. 26.01.2006.

Köpenhamn 01.02.2006

Nils Sprenger
NUAC Programme Manager

Stefan Hansson
NUAC Deputy Programme Manager

Indholdsfortegnelse

INDHOLDSFORTEGNELSE	1
1. INDLEDNING	2
2. FÖRUTSÄTTNINGAR	4
2.1. Förutsättningar för fortsatt bearbetning inom HR-arbetsgruppen gällande NUAC projektet.....	4
2.2. Forudsætninger for behandling af HR-spørgsmål vedrørende Skåne-projektet.....	5
3. GRUNDLÆGGENDE KRITERIER FOR OVERFØRSEL OG MODTAGELSE AF MEDARBEJDERE I FORBINDELSE MED OVERDRAGELSE AF VIRKSOMHED ELLER DELE HERAF – DANMARK	7
3.1. Sammenfatning.....	7
4. GRUNDLÄGGANDE PERSONALMÄSSIGA OCH JURIDISKA FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ÖVERFÖRING OCH ATT MOTTA ANSTÄLLD PERSONAL I SAMBAND MED ÖVERFÖRING AV VERKSAMHET ELLER DEL AV VERKSAMHET - SVERIGE	9
4.1. Sammanfattning	9
5. GÄLDENDE ANSÄTTELSESVILKÅR FOR FLYVELEDERE	11
5.1. Sammenfatning.....	11
6. PERSONALEMÆSSIGE PROBLEMSTILLINGER	13
6.1. Problemstillinger i forbindelse med virksomhedsoverdragelse	13
6.2. Problemstillinger i forbindelse med forskelle i ansættelsesvilkår	16
6.3. Andre problemstillinger	21
7. REKOMMANDATIONER FOR FORTSAT ARBEJDE	23
Bilag 1: Kommissorium af 2. marts 2004.	
Bilag 2: Grundlæggende kriterier for overførsel og modtagelse af medarbejdere i forbindelse med overdragelse af virksomhed eller dele heraf – Danmark.	
Bilag 3: Grundläggande personalmässiga och juridiska förutsättningar för överföring och att motta anställd personal i samband med överföring av verksamhet eller del av verksamhet – Sverige.	
Bilag 4: Sammenligning af ansættelsesvilkår (hovedtræk) Naviair / LFV	
Bilag 5: Ansættelsesvilkår – Naviairansatte flyveledere	
Bilag 6: Anställningsförhållanden i LFV / Sverige	

1. Indledning

a. HR-arbejdsgruppens nedsættelse og sammensætning

Den 2. marts 2004 nedsatte styregrupperne for NUAC og Skåne-projekterne en HR-arbejdsgruppe med den opgave at foretage et udredningsarbejde på Human Resources området.

HR-arbejdsgruppen fik følgende sammensætning:

Charlotte Elverdam, Naviair (formand)
Peter Fältsjö, Luftfartsverket (formand)

Lars Håkansson, Luftfartsverket
Mette Bruun, Naviair
Preben Gorm Jensen, Naviair

En repræsentant for hver af de personaleorganisationer, som deltager i NUAC/Skåne Referencegruppen:

Pernille Ladefoged, Naviair (Dansk Flyvelederforening)
Morgan Sundell, Naviair (Adm/teknik)
Ann-Marie Willberg, Luftfartsverket (ST Flygledning)
Gunnar Leffler, Luftfartsverket (SACO).

Michael Thomsen, Naviair har fungeret som arbejdsgruppens sekretær.

b. HR-arbejdsgruppens kommissorium

HR-arbejdsgruppen fik til opgave,

at redegøre for danske henholdsvis svenske personalemæssige krav og bestemmelser vedrørende de aktiviteter, som planlægges iværksat ved implementeringen af NUAC og Skåneprojekterne,

at identificere relevante udestående personalemæssige problemstillinger vedrørende de to projekter, og

at afrapportere til NUAC Enlarged Steering Board

Kommissoriet fremgår af bilag 1.

c. HR-arbejdsgruppens virke

HR-arbejdsgruppen har afholdt 6 møder.

Peter Fältsjö, Luftfartsverket (i det følgende benævnt LFV) aflagde rapport om HR-arbejdsgruppens arbejde overfor Enlarged Steering Board Group på et møde den 19. april 2004. Charlotte Elverdam, Naviair aflagde rapport i samme forum den 24. maj 2004. På mødet den 24. maj 2004 fik HR-arbejdsgruppen bevilget yderligere 14 dage til færdiggørelse af sin rapport, dvs. med frist til 15. juni 2004.

Advokat Anders Nordström deltog for og med LFV i et møde den 21. april 2004 for nærmere at redegøre for den svenske retstilstand på området vedrørende virksomhedsoverdragelse.

Resultatet af HR-arbejdsgruppens arbejde er samlet i denne rapport.

Rapportens kapitel 2 indeholder en beskrivelse af forudsætningerne for NUAC- og Skåneprojekterne. HR-arbejdsgruppen har anvendt forudsætningerne som grundlag for sit samlede arbejde, herunder at udpege relevant lovgivning samt at drage relevante konklusioner. Beskrivelsen er udarbejdet i samarbejde med henholdsvis NUAC- og Skåneprojektet.

Rapportens kapitel 3 indeholder Naviair's sammenfattende beskrivelse af de grundlæggende danske kriterier for overførsel og modtagelse af medarbejdere i forbindelse med overdragelse af virksomhed eller dele heraf. Området er kompliceret som følge af, at Naviairs overenskomstansatte og tjenestemandsansatte medarbejdere, er underlagt forskellig lovgivning i forbindelse med virksomhedsoverdragelse. En mere detaljeret beskrivelse af dette emne findes i bilag 2.

Rapportens kapitel 4 indeholder LFV's sammenfattende beskrivelse af de grundlæggende svenske kriterier for overførsel og modtagelse af medarbejdere i forbindelse med overdragelse af virksomhed eller dele heraf. En mere detaljeret beskrivelse af dette emne findes i bilag 3.

Rapportens kapitel 5 indeholder en sammenfattende beskrivelse af flyveledernes ansættelsesvilkår i henholdsvis Danmark og Sverige. En mere detaljeret beskrivelse af dette emne findes i bilag 4 (sammenligning af ansættelsesvilkår Naviair / LFV), bilag 5 (udførlig beskrivelse af ansættelsesvilkår i Naviair) og bilag 6 (udførlig beskrivelse af ansættelsesvilkår i LFV).

Rapportens kapitel 6 indeholder en beskrivelse af de personalemæssige problemstillinger, som HR-arbejdsgruppen har identificeret på baggrund af resultaterne i kapitlerne 2-5 med tilhørende bilag.

Rapportens kapitel 7 indeholder HR-arbejdsgruppens overordnede rekommandationer for fortsat arbejde.

2. Förutsättningar

2.1. Förutsättningar för fortsatt bearbetning inom HR-arbetsgruppen gällande NUAC projektet.

HR-arbetsgruppen redovisar följande övergripande förutsättningar som ligger till grund för fortsatt arbete inom projekt NUAC:

1. Huvudsyftet med NUAC projektet är att:
 - Gemensamt med de nordiska länderna Sverige, Danmark, Norge och Finland etablera en renodlad providerorganisation.
 - Huvuduppgift är att producera flygtrafiktjänst i det övre luftrummet över FL 285.
2. Initialt blir NUAC AB en provider som utövar flygtrafiktjänst över FL 285 i danskt och svenskt luftrum. NUAC AB skall vara konkurrenskraftig med hänsyn till:
 - säkerhet
 - effektivitet
 - kostnader.
3. För närvarande deltar Finland och Norge inte aktivt i projektet.
4. Den produktion av flygtrafiktjänst som i dag genomförs nationellt i det övre luftrummet över FL 285 övertas/övertas till NUAC AB i samband den planerade operationella driftsättningstidpunkten enligt pkt. 12 och 13 nedan.
5. NUAC bildas som ett svenskt aktiebolag (AB), enligt svensk lagstiftning. Bolaget förväntas ägas av LfV och Naviair.
6. En utgångspunkt för HR-arbetsgruppen är att ägandeförhållanden mellan LfV och Naviair i det nya bolaget (NUAC AB) förväntas vara 50/50.
7. NUAC AB skall dimensioneras utifrån konkurrensmässiga förutsättningar utan att ge avkall på flygsäkerhet. Bolaget skall i initialskedet inte själv ha kompetenser inom alla funktioner. Detta för att ej suboptimera samt hålla ner den totala kostnadsnivån totalt sett för delägarna LfV och Naviair. Dimensioneringen av NUAC AB är ännu ej fastställd men vi utgår i detta läge utifrån följande preliminära behovsbild vilket innebär följande antal årsarbetare.
 - Ca. 110 flygledare, ca. 18 Flight Data Operators (FDO) och ca. 10 Supervisors (WS)
 - Ca. 35 medarbetare inom stödområde administration, operativ support och ledning.
8. Vi utgår ifrån att personal från såväl LfV som Naviair kommer att rekryteras och eller överförs till NUAC AB.
9. Verkställande direktör för NUAC AB rekryteras i särskild ordning.
10. NUAC AB skall använda den infrastruktur (operativa system, utrustningar och fastigheter) som i dag finns vid ATCC Malmö. LfV äger den infrastruktur som används. Det förväntas att LfV genom avtal svarar för drift och underhåll av operativa system, utrustningar och fastigheter.

11. NUAC AB organiseras på Sturup flygplats, där såväl ledning som produktion utförs.
12. Operativ driftsättning av svensk luftrum i NUAC AB är planlagt till 2005-11-24.
13. Operativ driftsättning av dansk luftrum i NUAC AB är planlagt till 2006-02-16.
14. Operationella förutsättningar:

De operationella förutsättningarna som i dag gäller för LFV och Naviair kommer även initialt att gälla för NUAC AB.

2.2. Forudsætninger for behandling af HR-spørgsmål vedrørende Skåne-projektet

For så vidt angår Skåne-projektet lægges følgende projekt-forudsætninger til grund:

1. Følgende opgaver overdrages fra LFV til Naviair:
 - Varetagelse af tårnkontrolltjeneste for Malmö Sturup Lufthavn;
 - varetagelse af approach kontrol til Malmö Sturup Lufthavn samt områdekontrolltjenesten i dele af det sydsvenske luftrum op til FL 285. Der overdrages ingen opgaver fra Naviair til LFV.
2. Opgaverne organiseres på følgende måde:
 - Tårnkontrolltjenesten for Malmö Sturup Lufthavn varetages af Naviair ved hjælp af en enhed etableret i Sturup, formentlig gennem etablering af et 100% Naviairejet aktiebolag (AB efter svensk ret);
 - Approach- og områdekontrolltjenesten varetages af Naviair fra kontrolcentralen i København som en integreret del af Naviairs organisation.
3. Bygninger og udstyr:
 - Tårnkontrolltjenesten udøves fra LFVs bygninger og ved hjælp af LFVs udstyr tilhørende Malmö Sturup Lufthavn;
 - Approach- og områdekontrolltjenesten udøves fra Naviairs bygninger og ved hjælp af Naviairs udstyr;
 - der foretages kun investeringer i form af tilretninger af eksisterende eller planlagt udstyr, linjer mv. Investeringerne deles mellem parterne i overensstemmelse med de i løbet af 2004 opnåede forhandlingsresultater.
4. Medarbejdere:
 - Tårnkontrolltjenesten forventes varetaget af svenske flyveledere rekrutteret blandt LFVs nuværende medarbejdere. Der forventes ikke at være behov for flyvelederassistenter. Den fremtidige organisation, herunder det præcise behov for antal flyveledere og evt. andre personalekategorier afgøres i løbet af 2004. Der forventes ikke tilført danske medarbejdere til varetagelse af tårnkontrolltjenesten for Malmö Sturup Lufthavn;
 - approach- og områdekontrolltjenesten for det omhandlede sydsvenske område, der forudsættes varetaget som en integreret del af Naviairs organisation, betyder tilførelse af ca. 40 flyveleder-årsværk, som forventes rekrutteret blandt LFVs nuværende medarbejdere. Eventuelle flyvelederassistenter overføres ikke.

5. Operationelle procedurer:

- Skåne-projektet implementeres i steps: først overføres ansvaret for tårnkontrolltjenesten på Malmö Sturup Lufthavn (A), derefter overføres approach- og områdekontrolltjenesten (B):
 - A: Overførsel af ansvaret for tårnkontrolltjenesten på Malmö Sturup Lufthavn forventes ikke at have nogen større operationel betydning. Der ændres ikke ved procedurer eller bestemmelser, men justeringer i arbejdsmetoder og organisation kan komme på tale. Det er endnu ikke afgjort, om tjenesten skal deles således, at det berørte flyvelederpersonale herefter udelukkende skal udføre tårnkontrolltjeneste (i modsætning til i dag, hvor nogle af flyvelederne ved Malmö Sturup Lufthavn udøver både tårnkontrolltjeneste og approach kontrolltjeneste).
 - B: Overførsel af ansvaret for approach- og områdekontrolltjenesten implementeres i to steps:
 - Step 1 gennemføres som en overførsel af ansvar for udførelse af service provision i det definerede luftrum (ATCC Malmös eksisterende ansvarsområde) og samtidig ansættelse hos Naviair af det nødvendige flyvelederpersonale. Der ændres ikke af betydning ved procedurer og bestemmelser, men flyvelederpersonalet, som tilføres fra LFV skal uddannes i CATCAS HMI (Human Machine Interfaces). Tilsvarende skal dele af Naviairs personale (flyvelederassistenterne) uddannes i procedurer og bestemmelser for de tilførte svenske sektorer. Dette findes nærmere beskrevet i Skåne-projektets "Operational and Technical Education Plan".
 - Step 2 implementerer optimeringen af luftrummet i hele Öresundsregionen og dermed fuld integration af luftrum og procedurer. Dette indebærer uddannelse af stort set alt operativt personale hos Naviair, jf. nærmere "Operational and Technical Education Plan" (ikke bilag denne rapport).

6. Tidsplan:

- Opgaverne forudsættes overført og implementeret som beskrevet herunder. Ved gennemførelsen skal der tages behørig hensyn til sammenhæng med implementering af både NUAC og DATMAS projekterne, hvorfor begge disse projekters implementeringsdatoer er inkluderet.
- 01. juni 2005: Overførsel af ansvaret for tårnkontrolltjenesten på Malmö Sturup Lufthavn til Sturup-selskabet;
- 16 februar 2006: Overførsel af ansvar for udførelse af service provision i det øvre danske luftrum til NUAC;
- 01. juni 2006 om muligt dog 16. februar 2006: Overførsel af ansvar for udførelse af service provision i det definerede luftrum (ATCC Malmös eksisterende ansvarsområde) til Naviair, jf. ovenfor B, step 1;
- 01. juli 2007: DATMAS implementering hos Naviair;
- 01. juli 2008: Optimeringen af luftrummet i hele Öresundsregionen og dermed fuld integration af luftrum og procedurer, jf. ovenfor B, step 2.

3. Grundlæggende kriterier for overførsel og modtagelse af medarbejdere i forbindelse med overdragelse af virksomhed eller dele heraf – DANMARK

3.1. Sammenfatning

For såvidt angår de grundlæggende kriterier for overførsel og modtagelse af medarbejdere i forbindelse med overdragelse af virksomhed eller dele heraf, kan Naviair konkludere nedenstående. En nærmere beskrivelse af emnet findes i bilag 2.

Skåne-projektet

De danske regler for overførsel af henholdsvis tjenestemænd og overenskomstanstatte er ikke relevante for Skåne-projektet,

da der ikke overdrages opgaver eller aktiviteter fra Naviair til LFV (eller andre selskaber), og

da der ikke overføres medarbejdere fra Naviair til LFV (eller andre selskaber).

Dansk ret, herunder den danske virksomhedsoverdragelseslov (i det følgende benævnt VOL) finder heller ikke anvendelse for de svenske medarbejdere, som enten overdrages til Naviair (Sturup) eller Naviair (Kastrup) fra LFV. Denne del er undergivet svensk ret, og der henvises derfor til rapportens kapitel 4.

NUAC-projektet

En tjenestemand (flyveleder) kan ikke tvangsmæssigt overføres til en stilling i NUAC-selskabet efter Tjenestemandslovens §12.1. Årsagen hertil er, at en sådan stillingsændring vil ligge udenfor flyvelederens hidtidige ansættelsesområde, som er Trafikministeriet med tilhørende styrelser og institutioner. NUAC-selskabet vil ikke anses for at være en del heraf.

En tjenestemand (flyveleder) vil heller ikke kunne pålægges at overtage en stilling i NUAC-selskabet efter Tjenestemandslovens § 12.2 (om at overtage en stilling udenfor sit hidtidige arbejdsområde). Tjenestemanden (flyvelederen) vil ved en sådan overgang fortabe sine rettigheder i henhold til tjenestemandsloven, og dermed opfyldes kriteriet om "passende overførsel" ikke. Dette resultat understøttes af, at en tvangsmæssig overførsel af tjenestemænd i henhold til Tjenestemandslovens § 12.2 efter hidtidig praksis alene kan ske til statsejede selskaber, såfremt den danske stat ejer mindst 75% af det pågældende selskab.

Da der således ikke kan ske tvangsmæssig forflytning af en tjenestemænd (flyveledere) til de stillinger, som overføres fra Naviair til NUAC AB, vil situationen blive sidestillet med en stillingsnedlæggelse. Hvis det ikke er muligt at anvise tjenestemændene (flyvelederne) anden passende ansættelse, er de pågældende berettiget til at anse sig som afskediget med rådighedsløn og pension.

Der har gennem tiden primært været anvendt følgende 3 løsningsmodeller i forbindelse med frivillig overdragelse af tjenestemænd til helt eller delvist statsligt ejede selskaber:

- Indgåelse af en frivillig aftale med tjenestemændene om, at de afskediges fra deres tjenestemandstillinger og tager ansættelse i selskabet på samme vilkår, som hvis der var tale om et ikke-statsligt ejet selskab.
- Frivillig udlån af tjenestemændene til selskabet.
- Lovgivning, der sikrer, at medarbejderne har samme rettigheder og forpligtelser som i staten i forbindelse med overførsel af medarbejderne til selskabet.

Det ligger uden for HR-arbejdsgruppens mandat at udpege løsningsmodeller; de beskrevne modeller er alene medtaget som baggrundsviden.

For så vidt angår overenskomstansatte medarbejdere, lægger Naviair til grund, at det ikke er muligt at udpege ansatte, der har deres hovedtilknytning til det virksomhedsområde, der overdrages til NUAC. Der vil derfor formentlig ikke være overenskomstansatte medarbejdere i Naviair, som efter virksomhedsoverdragelsesloven kan gøre krav på at følge med i NUAC. På denne baggrund har Naviair ikke for nærværende i detaljer behandlet spørgsmålet, hvorvidt VOL finder anvendelse i forbindelse med grænseoverskridende overdragelse af virksomhed eller dele heraf. Naviair har således heller ikke forholdt sig til LFV's konklusion i kapitel 4.

4. Grundläggande personalmässiga och juridiska förutsättningar för överföring och att motta anställd personal i samband med överföring av verksamhet eller del av verksamhet - SVERIGE

4.1. Sammanfattning

LFV har analyserat och värderat de grundläggande personalmässiga och juridiska förutsättningarna i samband med överföring av verksamhet och del av verksamhet. Slutsatser för såväl NUAC som SKÅNE-projektet redovisas nedan enligt svensk lagstiftning. Mer information finns i bilaga 3.

4.1.1. NUAC-projektet

Det är konstaterat att en överföring av verksamhet kommer att ske från LFV (ATCC Malmö) till NUAC AB. LFV kan även konstatera att anställd personal från LFV och Naviar kommer att överföras/rekryteras till det nya bolaget.

Den slutsats som kan göras av de regler som framgår av 2001/23/EG är att de förutsättningar och kriterier som ligger till grund för bildandet av NUAC AB klart faller inom ramen för det direktiv som reglerar överlåtelse av verksamhet eller del av verksamhet. Vilket innebär att LFV är **styrda** att följa fastställda EG direktiv och svensk arbetsrättslig lagstiftning inom ramen för övergång av verksamhet eller del av verksamhet.

När det gäller rekrytering av den personal som krävs för att bedriva verksamheten i det nya bolaget NUAC AB kan konstateras att detta faller inom ramen för de direktiv som reglerar överföring av verksamhet och som redovisats i detta dokument.

Detta innebär således att den personal som vid överföringstillfället är anställd i LFV vid driftenheten ATCC Malmö och som huvudsakligen utför sina arbetsuppgifter för produktion av det övre luftrummet automatiskt förs över till det nya bolaget NUAC AB om personalen ej motsätter sig detta. Anställd personal inom LFV som ej vill följa med till det nya bolaget NUAC AB kvarstannar i LFV och bildar vid arbetsbrist en egen krets och kan sägas upp utan tillämpning av Trygghetsavtalet.

Liknande slutsats gällande de danska flygledarna som har ett annat rättsskydd genom sin tjänstemannaställning kan man inte dra. Där gäller dansk rätt och tillämpning enligt kapitel 3.

Samtidigt kan konstateras att övergångsreglerna vid övergång av verksamhet sannolikt inte blir tillämpliga vid **gränsöverskridande övergång av verksamhet** eller del av verksamhet. I detta fall bör parterna LFV och NAVIAIR finna lämpliga övergångsregler som regleras genom avtal och eller överenskommelser.

LFV kan konstatera att svensk arbetsrätt och lagstiftning gäller för alla anställda i NUAC AB. Lagen ger dock vissa möjligheter att genom kollektivavtal finna lämpliga överenskommelser.

4.1.2. Skåneprojektet

LFV konstaterar att verksamhet som i dag bedrivs av LFV gällande:

- Flygplatskontrolltjänst Malmö Sturup flygplats
- Inflygningskontrolltjänst Malmö Sturup flygplats
- Områdeskontrolltjänst i del av det sydsvenska luftrummet upp till FL 285

kommer att överföras till Naviair och "Sturup-selskabet" som huvudman. Verksamheten på Malmö Sturup flygplats flygplatskontrolltjänsten kommer att bedrivas av ett svenskt bolag med Naviair som ägare.

LFV konstaterar att det inte kommer att genomföras någon överföring av personal från Naviair till Skåne-projektet. Den personal inom LFV som utför sitt arbete inom ovan nämnda verksamheter kommer att överföras/rekryteras till Naviair vid överföringstidpunkten, under förutsättning att någon inte motsätter sig detta.

Den bedömning som görs gällande flygplatskontrolltjänsten är att övergången faller klart inom gränserna för EG-direktivet gällande övergång av verksamhet eller del av verksamhet. Vilket innebär att LFV är **styrda** att följa fastställda EG direktiv och svensk arbetsrättslig lagstiftning inom ramen för övergång av verksamhet.

Detta innebär således att den personal som vid överföringstillfället är anställd i LFV vid driftenheten ATS Sturup och som huvudsakligen utför sina arbetsuppgifter för produktion av flygplatskontrolltjänst automatiskt förs över till det nya bolaget Sturup-selskabet om personalen ej motsätter sig detta. Anställd personal inom LFV som ej vill följa med till det nya bolaget Sturup-selskabet kvarstannar i LFV och bildar vid arbetsbrist en egen krets och kan sägas upp utan tillämpning av Trygghetsavtalet

Samma förhållande råder dock ej gällande Inflygningskontrolltjänst Approach kontroll Malmö Sturup flygplats och områdeskontrolltjänst i del av det sydsvenska luftrummet upp till FL 285. I detta fall sker det genom en så kallad gränsöverskridande övergång av verksamhet vilket innebär att reglerna sannolikt ej blir tillämpliga.

I detta fall bör parterna LFV och NAVIAIR finna lämpliga övergångsregler som regleras genom avtal och eller överenskommelser.

Den personal som tar anställning i det nya Sturup-selskabet gällande flygplatskontrolltjänsten lyder under svensk rätt, medans den personal som tar anställning hos Naviair i Danmark övrigt lyder under dansk rätt.

5. Gældende ansættelsesvilkår for flyveledere

HR-arbejdsgruppen har gennemgået og sammenholdt ansættelsesvilkårene for flyveledere i Naviair, København og LFV, ATCC Malmø. Resultatet heraf følger af nedenstående sammenfatning samt bilag 4 (sammenligning af ansættelsesvilkår Naviair / LFV), bilag 5 (udførlig dansk beskrivelse af ansættelsesvilkår i Naviair) og bilag 6 (udførlig svensk beskrivelse af ansættelsesvilkår i LFV).

5.1. Sammenfatning

Følgende hovedområder skal fremhæves, idet der er tale om forhold, som forventeligt vil være af stor interesse for kommende ledelse og kommende medarbejdere i NUAC- og Skåne-projekterne:

- **Ansættelsesform og forhold i tilfælde af afskedigelse.**

Rettighederne for - og beskyttelsen af- flyveledere i Danmark og Sverige er stort set på niveau. En afgørende forskel er, at man i Danmark kun kan afskedige efter individuelle kriterier. I Sverige benytter man sig af faste principper som "sidst ind – først ud". Iflg. LFV kan dette princip kun ændres ved kollektivaftale i hvert enkelt tilfælde.

I Danmark er rettighederne fastlagt i tjenestemandsløven med ret til 3 års rådighedsløn. I Sverige aftales der individuelle løsninger i samarbejde med Trygghetstiftelsen.

- **Certifikat**

For både danske og svenske flyveledere gør det sig gældende, at de ikke har arbejdsgiverbetalt forsikring mod mistet certifikat. Både Naviair og LFV har indtil videre kunnet finde andet arbejde til flyveledere der på grund af helbreds-mæssige forhold ikke længere har kunnet oppebære certifikat. I Sverige følger dette af særlig aftale. Tab af certifikat har hermed ikke medført indtægtsnedgang af betydning i hverken Danmark eller Sverige.

Særlige forhold i relation til operationelle eller tilsynsmæssige certifikatkrav er ikke behandlet af HR-arbejdsgruppen.

- **Lønforhold**

De danske flyveledere ligger en del højere end de svenske, selvom forskellen i nettobeløb efter standardiserede skatteberegninger ikke afviger så væsentligt som bruttobeløbene. Det bemærkes dog, at kursforskellen øger afstanden mellem nettobeløbene yderligere (pr. 8. maj 2004 er 1 SEK lig med 0,82DKK).

- **Pension**

Operative flyveledere i Danmark kan gå på pension som 55-årig, og har pligtig afgangsalder som 60-årig. Flyveledere i Sverige kan først gå på pension som 60-årig, med pligtig afgangsalder som 67-årig. Det er meget sjældent, at der søges dispensation til at blive efter det 60. år.

Der er stor forskel på pensionsreglerne i de to lande, hvilket får stor betydning for de berørte medarbejdere.

- **Ferie**

Reglerne afviger væsentligt fra hinanden for så vidt angår krav og længde af hovedferie. I Sverige tæller hovedferien 4 uger, og denne skal som udgangspunkt placeres sammenhængende i perioden juni til og med august. I Danmark tæller hovedferien kun 3 uger, og perioden i hvilken de som hovedregel skal gives sammenhængende løber helt fra maj til udgangen af september.

For at kunne opfylde kravene i den svenske ferielov, kræves der et ikke ubetydeligt overskud af personale (ca. 25 %). Den svenske ferielovs krav kan fraviges ved kollektiv aftale.

- **Tjenestefrihed uden løn**

Følger stort set samme principper i Danmark som i Sverige. En væsentlig forskel er dog retten til, jfr. "Studieledighedsloven" i Sverige, at få orlov til studier, med maksimalt 6 måneders udskydelse. Denne ret kan påberåbes så mange gange den ansatte ønsker, og vedkommende har hver gang ret til at komme tilbage til arbejdspladsen med 14 dages varsel. Om ledigheten varat minst 1 år är det 1 månads varseltid för att få återgå i tjänst.

- **Arbejdstid**

Systemerne ligner hinanden med overordnede arbejdstidsregler, som kan tilpasses lokalt ved forhandling med de respektive foreninger og inden for de rammer regelsættet giver. En forskel er, at man i det svenske system benytter muligheden for at ændre vagter med dags varsel, samt at pålægge overarbejde i form af forlængelse af den aktuelle vagt. Dette udløser en økonomisk kompensation, men flyvelederne kan ikke nægte at bytte/forlænge vagt. I de danske arbejdstidsregler er der ligeledes mulighed for at beordre overarbejde som i Sverige, men da der i Naviair forlods er betalt for 15 tilkaldevagter pr. år, har man hidtil valgt at udkalde til en hel vagt, hvis der har manglet resourcer.

- **Barselsorlov og frihed til pasning af syge børn**

De svenske regler forekommer væsentlig bedre for den ansatte end de danske regler.

6. Personalemæssige problemstillinger

På grundlag af sammenfatningerne i de foregående kapitler kan der identificeres et antal personalemæssige problemstillinger i forbindelse med implementeringen af NUAC- og Skåne-projekterne. Problemstillingerne er opsummeret i de følgende afsnit:

Afsnit 6.1 omhandler de personalemæssige problemstillinger i forbindelse med virksomhedsoverdragelse, jf. ovenfor kapitel 3 og 4. Afsnit 6.2 omhandler de personalemæssige problemstillinger, der vil kunne opstå som følge af forskelle i ansættelsesvilkår, jf. ovenfor kapitel 5. Endelig er som afsnit 6.3 medtaget evt. andre personalemæssige problemstillinger.

HR-arbejdsgruppen kan ikke afvise, at der under det fortsatte arbejde med opstilling af løsningsmodeller vil kunne identificeres yderligere problemstillinger.

6.1. Problemstillinger i forbindelse med virksomhedsoverdragelse

I lighed med den øvrige del af rapporten er problemstillingerne i det følgende opdelt i et afsnit vedrørende NUAC, afsnit 6.1.1 og et afsnit vedrørende Skåne-projektet, afsnit 6.1.2.

6.1.1. NUAC

Følgende scenarie lægges til grund:

- Der overdrages opgaver fra såvel LFV som Naviair til NUAC AB
- NUAC AB har behov for at ansætte såvel svenske som danske flyveledere
- Berørte medarbejdere hos LFV har krav på, men ikke pligt til, at få ansættelse i NUAC AB efter gældende svensk lovgivning, jf. kapitel 4
- Medarbejdere hos Naviair har hverken krav på eller pligt til at få ansættelse i NUAC AB; dette gælder både statstjenestemænd og overenskomstansatte medarbejdere, jf. kapitel 3. Desuagtet forventes et antal danske flyveledere at få tilbudt ansættelse i NUAC AB i forbindelse med overdragelsen af det øvre danske luftrum til NUAC AB.

Problemstillinger:

a) Identifikation af berørte medarbejdere

Medarbejdere i LFV/ATCC Malmö som hovedsageligt udfører opgaver i det øvre luftrum skal identificeres. Dette for at kvalitetssikre den lovlige ret for medarbejdere til at følge med over i NUAC AB. Kun medarbejdere, der har haft sin hovedtilknytning til de overtagne opgaver, har krav på at få ansættelse i NUAC AB. Da produktionen hos LFV allerede er opdelt i et øvre og et nedre luftrum, turde opgaven være relativt enkel at gennemføre.

En tilsvarende identifikation af medarbejdere hos Naviair er som udgangspunkt ikke nødvendig at foretage, da formentlig ingen medarbejdere hos Naviair har krav på at følge med over i NUAC AB.

b) Indgåelse af service-aftale mellem NUAC AB og LFV

Hvis der som følge af svensk lovgivning vedrørende virksomhedsoverdragelse overføres opgaver fra LFV, som NUAC ikke ønsker at udføre, men som NUAC i stedet ønsker at købe hos LFV (outsourcing), bør der indgås aftale herom i

sammenhæng med opgaveoverdragelsen. I så fald bør det kunne undgås, at LFV-medarbejdere, som i dag udfører sådanne opgaver, først overføres til NUAC og dernæst føres tilbage til LFV samtidig med NUAC's outsourcing af opgaverne til LFV. Tilsvarende aftale kan selvfølgelig indgås mellem NUAC og Naviair.

c) Overtallighed af medarbejdere i NUAC AB

Hvis der opstår overtallighed af medarbejdere i NUAC AB i forbindelse med, at medarbejdere overføres til selskabet, må NUAC AB selv foretage evt. effektiviseringer. Dette kan løses enten gennem opsigelse af medarbejdere, ved naturlig afgang eller andre frivillige ordninger. Omkostningerne herved skal bæres af NUAC AB, medmindre parterne indgår aftale om at holde NUAC AB skadesløs. Dette indebærer, at LFV og Naviair bør finde passende overgangsregler, som regulerer retten for den enkelte medarbejder til at medtage sin anciennitet og forholdet til "Sidst ind – Først ud princippet".

d) Overtallighed af medarbejdere i LFV

Medarbejdere i LFV, som efter litra a) ikke har krav på at få ansættelse i NUAC AB, (og som heller ikke overføres til Naviair i forbindelse med Skåne-projektet, jf. nedenfor) fortsætter ansættelsesforholdet med LFV.

Medarbejdere i LFV, som efter litra a) har krav på at få ansættelse i NUAC AB, men som ikke ønsker at følge med i NUAC AB, kan vælge at forblive ansat hos LFV. I begge tilfælde kan der opstå overtallighed af medarbejdere hos LFV. Dessa medarbetare kommer att utgöra en egen krets och omfattas inte av Trygghetsavtalets regler.

e) Overtallighed af medarbejdere i Naviair

Hvis medarbejdere hos Naviair ikke ønsker at tage ansættelse i NUAC AB, eller ikke får tilbud om ansættelse i NUAC AB, kan der opstå overtallighed af medarbejdere hos Naviair.

f) Rekrutteringsproblem for NUAC AB

Hvis det af projektet ønskede antal medarbejdere fra LFV og Naviair ikke ønsker at tage ansættelse i NUAC AB, vil det give problemer med den forudsatte bemanning af sektorer, d.v.s. NUAC AB får et rekrutteringsproblem. Samtidig skabes overtallighed af medarbejdere i såvel LFV som Naviair.

g) Vanskeligt af sikre kombination af danske og svenske medarbejdere

Hvis en bestemt kombination af danske og svenske medarbejdere måtte ønskes, vil de svenske regler om virksomhedsoverdragelse kunne virke hindrende. Det skyldes den omstændighed, at NUAC stillingerne som følge af de svenske regler om virksomhedsoverdragelse evt. automatisk vil skulle besættes af medarbejdere fra det selskab som overdrages, dvs. fra LFV.

h) Særlige ansættelsesvilkår i en overgangsperiode

Den forudsatte anvendelse af danske flyveledere i NUAC AB vil kunne medføre behov for etablering af særlige vilkår i en overgangsperiode som følge af det forhold, at danske flyveledere som statstjenestemænd for tiden er ansat på særlige vilkår. Trafikministeriet vil skulle inddrages i forbindelse med fastsættelsen af sådanne vilkår.

HR-arbejdsgruppen anser, at særlige ansættelsesvilkår kun bør accepteres i en overgangsperiode, idet det må antages at skabe problemer for NUAC AB, hvis der permanent er forskellige ansættelsesvilkår for samme type medarbejdere.

6.1.2. Skåne

Følgende scenarie lægges til grund:

- Der overdrages opgaver fra LFV til Naviair og til Sturup-selskabet
- Naviair og Sturup-selskabet har behov for at ansætte svenske flyveledere
- Vedrørende overdragelse af opgaver til Naviair (områdekontrol- og indflyvningskontrolltjeneste):
 - Medarbejdere hos LFV har hverken krav på eller pligt til at få ansættelse i Naviair, jf. kapitel 4. Desuagtet forventes et antal svenske flyveledere at få tilbudt ansættelse i Naviair i forbindelse med overdragelsen af opgaver i svensk luftrum til Naviair.
- Vedrørende overdragelse af opgaver til Sturup-selskabet (tårnkontrolltjeneste på Malmö Sturup Lufthavn):
 - Berørte medarbejdere hos LFV har krav på, men ikke pligt til, at få ansættelse i Sturup-selskabet efter gældende svensk lovgivning, jf. kapitel 4.

Problemstillinger:

Områdekontrol- og indflyvningskontrolltjeneste:

a) Rekrutteringsproblem for Naviair/Overtallighed af medarbejdere i LFV

Hvis medarbejdere hos LFV (svenske flyveledere som gør tjeneste i det nedre svenske luftrum) ikke i tilstrækkeligt omfang ønsker at tage ansættelse i Naviair, vil det give problemer med den forudsatte bemanning af de svenske sektorer. Samtidig vil der opstå overtallighed af medarbejdere hos LFV.

b) Særlige ansættelsesvilkår i en overgangsperiode

Den forudsatte ansættelse af svenske flyveledere i Naviair vil kunne medføre behov for etablering af særlige ansættelsesvilkår i en overgangsperiode som følge af det forhold, at svenske flyveledere i dag har særlig ansættelsestryghed efter svensk lovgivning, herunder "företrädesrätt till återanställning" jf. bilag 3.

HR-arbejdsgruppen anser, at særlige ansættelsesvilkår kun bør accepteres i en overgangsperiode, idet det må antages at skabe problemer for Naviair, hvis der permanent er forskellige ansættelsesvilkår for samme type medarbejdere.

Tårnkontrolltjeneste:

a) Identifikation af berørte medarbejdere

Medarbejdere i LFV/ATS Sturup, der har haft sin hovedtilknytning til de opgaver, der overdrages til Sturup-selskabet, har krav på at få ansættelse i Sturup-selskabet. Disse medarbejdere skal identificeres.

b) Overtallighed af medarbejdere i Sturup-selskabet

Hvis der opstår overtallighed af medarbejdere i Sturup-selskabet i forbindelse med, at medarbejdere fra LFV overføres til selskabet, må Sturup-selskabet selv foretage evt. effektiviseringer. Dette kan løses enten gennem opsigelse af medarbejdere, ved naturlig afgang eller andre frivillige ordninger. Omkostningerne herved skal bæres af Sturup-selskabet, medmindre parterne indgår aftale om, at Sturup-selskabet skal holdes skadesløs.

Hvis Sturup-selskabet alene skal udføre tårnkontrolltjeneste i Sturup tårn (og ikke udføre dele af opgaverne vedrørende f.eks. indflyvningskontrol), kan der opstå overtallighed hos Sturup-selskabet. Hvis Sturup-selskabet endvidere alene ønsker at udføre tårnkontrolltjeneste ved hjælp af flyveledere, opstår der særlig overtallighed af flyvelederassistenter. Af denne grund er det vigtigt på et tidligt stadium at tilkendegive, hvordan Sturup-selskabet har til hensigt at tilrettelægge virksomheden. Dette vil gøre det muligt for LFV at tage tidlige forholdsregler for at undgå eller mindske evt. overtallighed af medarbejdere.

c) Overtallighed af medarbejdere i LFV/Rekrutteringsproblem for Sturup-selskabet.

Medarbejdere i LFV, som efter litra a) enten ikke har krav på at få ansættelse i Sturup-selskabet, eller ikke ønsker at følge med i Sturup-selskabet, fortsætter ansættelsesforholdet med LFV. Derved kan genereres en overtallighed af medarbejdere hos LFV. Dessa medarbetare utgör en egen krets och omfattas inte av Trygghetsavtalet. Samtidig får Sturup-selskabet et problem med at rekruttere et tilstrækkeligt antal medarbejdere.

6.2. Problemstillinger i forbindelse med forskelle i ansættelsesvilkår

6.2.1. NUAC

Det lægges til grund, at der i NUAC ansættes både danske og svenske flyveledere. På denne baggrund er der identificeret problemstillinger omkring tryghed i ansættelsen, lønmæssige forhold, pensionsmæssige forhold, ferieregler samt barselsregler. For hvert område behandles først problemstillingen ved arbejdsgiverskifte fra Naviair til NUAC AB og herefter fra LFV til NUAC AB.

a) Tryghed i ansættelsen

Fra Naviair til NUAC AB:

Skiftet kan være forbundet med tab af rettigheder i en afskedigelsessituation, da det ikke på forhånd kan garanteres, at NUAC AB bliver medlem af en arbejdsgiverorganisation, som kan indgå aftale om hjælp til ny ansættelse til afskedstruede medarbejdere.

Der vil ikke umiddelbart kunne gives samme sikkerhed i ansættelsen som i Naviair, hvor tjenestemænd har ret til 3 års rådighedsløn.

Afskedigelsesprincippet "sidst ind – først ud", der finder anvendelse i Sverige, vil kunne udgøre en risiko for danske flyveledere, der ansættes i NUAC AB, hvis lønanciennitet ikke bliver sidestillet med ansættelsestid.

Fra LFV til NUAC AB:

Der mangler vished for, at de ansatte i NUAC AB får samme rettigheder/muligheder ved afsked som de har i dag i LFV qva ordningen med Trygghetsstiftelsen. För de som anställs i bolaget kommer inte Trygghetsavtalet och Trygghetsstiftelsen att tillämpas, i vart fall inte då ett år förflutit.

Der er risiko for, at danske flyveledere der ansættes i NUAC AB har højere lønanciennitet end de svenske flyveledere der måtte blive ansat, hvilket betyder, at en svensk flyveleder sammenlignet med en dansk kollega, betragtes som ansat sidst, og derfor har større risiko for afsked ved eventuel rationalisering, end hvis vedkommende var blevet i LFV.

b) Lønmæssige forhold

Fra Naviair til NUAC AB:

Det vil betyde reallønsnedgang for en dansk flyveleder umiddelbart at overgå til den aflønning, som flyveledere i LfV har i dag. En prissætning af de bedre ferieregler, barselsregler, studieledighedsordning, frihed til pasning af syge børn og andre forhold, som er bedre, end det de danske flyveledere har som vilkår i dag, kan blive nødvendig for at få et fornuftigt udgangspunkt for lønforhandlinger.

Det bemærkes at kursforskellen øger afstanden mellem danske og svenske lønforhold (pr. 8. maj 2004 er 1 SEK lig med 0,82DKK). En yderligere forringelse af danske flyvelederes aflønningsforhold er, at man i Sverige har 1 karensgang ved sygdom, herefter nedsat løn, med ca 20 %, i 13 dage, og herefter dagpenge ved stadig sygefravær på mellem 80 og 90% af lønnen. Flyveledere i Naviair får fuld løn under hele sygdomsforløbet.

Fra LfV til NUAC AB:

Ingen problemer identificeret. Det forudsættes herved, at der ikke sker forringelse af lønvilkår.

c) Pensionsmæssige forhold

Fra Naviair til NUAC AB:

Hvis danske flyveledere pensioneres fra en stilling i NUAC AB skal de, i den tid de er ansat i NUAC AB, nå at optjene pension der dækker det, de taber, ved ikke at kunne overføre pensionsrettigheder fra Danmark til Sverige.

Nedenfor følger en kort beskrivelse af de vigtigste problemstillinger, men da forholdet er kompliceret og må udredes nærmere af særligt kyndige, tages generelt forbehold for beskrivelsens korrekthed:

Den pension der er optjent i Danmark henstår som opsat pension og kan, efter at visse forudsætninger er opfyldt, blive udbetalt som opsat pension fra det 65. år. Har man optjent mere end 10 pensionsår i Danmark kan man få sin tjenestemandspension udbetalt fra det 60. år mod et vist fradrag.

Hvis NUAC AB bibeholder en pensionsalder på 55 år, skal den pension der optjenes i NUAC AB kunne dække hele pensionsbehovet fra 55–60, da det vil være den eneste pension den danske flyveleder vil kunne få udbetalt før det 60. år. De danske særregler, der medfører, at en flyveleder kan få sine pensioner udbetalt fra det 55. år, har kun retsvirkning, når vedkommende pensioneres fra Naviair.

Ovenstående kan blive en betragtelig forringelse af vilkår, som hænger nøje sammen med den alder flyvelederen har, når han/hun bliver ansat i NUAC AB. Jo ældre flyvelederen er, når han/hun bliver ansat, jo kortere tid vil der være til at optjene pension til de år, hvor man ikke kan få sin tjenestemandspension udbetalt.

Ydermere mister de danske flyveledere 7 pensionsår ved at forlade Naviair, før de fylder 55, da de i henhold til Lov om pensionering af flyveledere, får 7 ekstra år tillagt når de når 55 år. Den pension der optjenes i NUAC AB skal endvidere dække dette tab.

Regneeksempler til illustration:

En flyveleder ansat i Naviair kan gå på pension som 55-årig. Det forudsættes, at flyvelederen oppebærer fuld pension som 55-årig, dvs. har 37 års pensionsalder.

Tjenestemandspensionen bliver så, fra det 55. år: DKK 230.641,72 kr. pr. år (2003 tal).

Hvis flyvelederen i stedet har 15 pensionsår fra Naviair (dvs. er 40 år), og pensioneres fra NUAC AB, vil den opsatte pension ved 60 år udgøre DKK 83.071,49 pr. år, og opsat pension ved 65 år vil udgøre DKK 85.868,23. alle årene fremover.

Hvis flyvelederen har 20 pensionsår fra Naviair (dvs. er 45 år), og pensioneres fra NUAC AB, vil den opsatte pension ved 60 år udgøre DKK 97.999,96 pr. år, og opsat pension ved 65 år vil udgøre DKK 116.277,74 alle årene fremover.

Det vil eventuelt være muligt for en dansk flyveleder at blive pensioneret fra Naviair som 55-årig, oppebære fuld pension i henhold til tjenestemandsløven og Lov om pensionering af flyveledere, for herefter at få ansættelse i NUAC AB .

Fra LfV til NUAC AB:

Om man lämnar LfV och tar anställning i nytt bolag:

- De anställda som lämnar LfV och börjar arbeta i det nya bolaget får ett garantifribrev/Livränta. Man tar alltså inget med sig av det intjänande man har i LfV. Det som är intjänat finns hos SPV (Statens pensionsverk) och faller ut den dag man går i ålderspension. Detta gäller även "kåpan tjänste". Däremot kan det som finns placerat i låpen tas ut vid tidigast 55 år. SPV kommer att i framtiden skicka ut till berörda hur mycket värdet av fribrevet är och dess förräntning.
- Det nya bolaget betalar pension till de anställda enligt den pensionsplan som det nya bolaget fastställer. När den anställda går i pension samordnas detta pensionssparande med det som finns hos SPV.
- Man kan aldrig veta om man vinner eller förlorar på ett byte. Det beror på vilka pensionsförmåner det nya bolaget kommer att ha.
- När anställningen börjar i det nya bolaget får man den pensionsålder som det nya bolaget har fastställt. Den kan alltså vara sämre eller bättre än vad som gäller i LfV.

d) Ferieområdet

Fra Naviair til NUAC AB:

Det må afklares, om den svenske ferielov betyder, at der skal flere danske flyveledere til at bemande de relevante sektorer i NUAC, end først planlagt.

Fra LfV til NUAC AB:

Ingen problemstillinger identificeret. Det forudsættes herved, at der ikke sker forringelse af de ferievilkår, som i dag gælder for de berørte medarbejdere.

e) Barselsområdet

Fra Naviair til NUAC AB:

På grund af de mere fleksible barselsregler i Sverige, skal der muligvis beregnes et lidt større personalebehov til den danske bemanning i NUAC.

Fra LfV til NUAC AB:

Ingen problemstillinger identificeret. Det forudsættes herved, at der ikke sker forringelse af de barselsvilkår, som i dag gælder for de berørte medarbejdere.

6.2.2. Skåne

Det lægges til grund, at der i forbindelse med dette projekts gennemførelse alene sker arbejdsgiverskifte for svenske flyveledere, enten fra LFV til Sturup-selskabet eller fra LFV til Naviair. Eventuelle problemområder vil også her være tryghed i ansættelsen, lønmæssige forhold, pensionsmæssige forhold, ferieregler samt barselsregler. For hvert område behandles først problemstillingen ved arbejdsgiverskifte fra LFV til Sturup-selskabet, og herefter fra LFV til Naviair.

a) Tryghed i ansættelsen

Fra LFV til Sturup-selskabet:

Der mangler vished for, at de ansatte i Sturup-selskabet får samme rettigheder/muligheder ved afsked, som de har i dag i LFV qva ordningen med Tryghetsstiftelsen.

Skiftet fra LFV til Sturup-selskabet kan endvidere betyde mistet rating for enkelte flyveledere, hvis svenske flyveledere der før har bemandet både APP- og TWR-funktionen alene skal være TWR-flyveledere i Sturup-selskabet.

Fra LFV til Naviair:

Ved ansættelse i Naviair vil de svenske flyveledere få tjenestemandslignende vilkår, og vil hermed blive underlagt tjenestemandslovens regler om ret til 3 års rådgighedsløn og forpligtelse til at overtage anden passende stilling i henhold til tjenestemandslovens § 12.

Om det er bedre eller ringere vilkår, end de har i dag i LFV, qva ordningen med Tryghetsstiftelsen er ikke til at vurdere.

Ansættelse af svenske flyveledere i Naviair vil udvide gruppen af ansatte med ret til rådgighedsløn ved stillingsnedlæggelse i Naviair med omkring 40 flyveledere. Denne tilførelse modsvarer ikke af flyvelederafgang fra Naviair, såfremt danske flyveledere, der overføres til NUAC AB, får orlov fra Naviair.

b) Lønmæssige forhold

Fra LFV til Sturup-selskabet:

Ingen problemer identificeret. Det forudsættes herved, at der ikke sker forringelse af lønvilkår.

Fra LFV til Naviair:

Det vil betyde reallønsfremgang for en svensk flyveleder umiddelbart at overgå til den aflønning som flyveledere i Naviair har i dag.

Det bemærkes at kursforskellen øger afstanden mellem danske og svenske lønforhold (pr. 8. maj 2004 er 1 SEK lig med 0,82DKK). Ydermere får flyveledere i Naviair fuld løn under sygdom uanset længde. Lønfremgangen reduceres dog, hvis de ringere vilkår angående ferie, barsel og frihed til studier prissættes.

c) Pensionsmæssige forhold

Fra LFV til Sturup-selskabet

Som ved skift fra LFV til NUAC AB.

Fra LFV til Naviair

Eventuel risiko for svenske flyveledere, der (teoretisk) ikke kan nå at få 15 års operativ tjeneste efter det fyldte 25. år er ikke behandlet. Udover disse (teoretiske) situationer, vil der formentlig være tale om forbedrede pensionsforhold for svenske flyveledere.

d) Ferieområdet

Fra LFV til Sturup-selskabet

Ingen problemstillinger identificeret. Det forudsættes herved, at der ikke sker forringelse af de ferievilkår, som i dag gælder for de berørte medarbejdere.

Fra LFV til Naviair

Det vil være en forringelse af ferievilkår, at hovedferien i Danmark strækker sig helt fra 1. maj til udgangen af september samt, at der i udgangspunktet kun er krav på 3 ugers sammenhængende ferie.

De danske ferieregler kan eventuelt medføre et mindre behov for personale, da ferieafholdelsen kan spredes mere ud.

e) Barselsområdet

Fra LFV til Sturup-selskabet

Ingen problemstillinger identificeret. Det forudsættes herved, at der ikke sker forringelse af de barselsvilkår, som i dag gælder for de berørte medarbejdere.

Fra LFV til Naviair

På grund af de mere fleksible barselsregler i Sverige, vil overgangen til danske regler betyde en forringelse. Tårnby kommune, der refunderer dagpenge til Naviair i forbindelse med svensk bosatte medarbejders barsel, har af administrativ onshensyn betinget sig, at al orlov afholdes inden for en kortere periode end de danske regler giver mulighed for. Denne ordning er godkendt fra Personalestyrelsens side.

Det vil være en væsentlig forringelse for en svensk forældre, at man i Naviair kun har mulighed for at holde barns 1. sygedag.

6.2.3. Fælles for NUAC og Skåneprojekterne

For begge projekter gør det sig gældende, at der ikke er faste regler for håndtering af "loss of licence"-problematikken, som er meget vigtig for den enkelte flyveleder.

6.2.4. Kollektivavtalsrätt

NUAC AB och Sturup-selskabet kan som nybildat bolag agera på två sätt i denna fråga.

1. I förhandling med de fackliga representanterna från LFV och Naviair skapa ett nytt kollektivavtal att gälla från första anställningsdagen.
2. Under det första året förhandla fram ett nytt kollektivavtal att gälla efter ett år från överlåtelsestartpunkt. Om inget avtal förhandlats fram gäller det kollektivavtal (L-AVA) som för närvarande tillämpas inom LFV under det första året.

6.2.5. Arbetsgivarorganisation

I samband med redovisningen om kollektivavtal kan det vara lämpligt att NUAC AB beaktar möjligheten att gå med i en arbetsgivarorganisation.

I Almega samlas sex arbetsgivarförbund inom Svenskt Näringsliv som erbjuder medlemsföretagen kompetens, service och utvecklingskraft i arbetsgivarfrågor. Almega är ett forum för samverkan mellan företag och mellan branscher. Medlemsföretagens behov och krav är vägledande för verksamheten. Almega ger expertstöd i rollen som företagare och arbetsgivare.

Arbetsgivarverket, AgV, är en medlemsstyrd arbetsgivarorganisation för samtliga statliga myndigheter och försäkringskassor. Andra arbetsgivare med nära anknytning till det statliga området kan ansöka om medlemskap. AgV är central förhandlingspart på det statliga området och sluter kollektivavtal och svarar för information, rådgivning och utbildning. AgV bevakar medlemmarnas intressen och verkar för att utveckla och stärka den statliga arbetsgivarrollen.

Då NUAC AB inte kommer att vara ett helägt svenskt AB är det inte möjligt att vara ansluten till AgV.

NUAC AB väljer själva om och när man vill tillhöra en arbetsgivarorganisation.

6.3. Andre problemstillinger

a) Pendling mellem Danmark og Sverige og omvendt.

En medarbejder, som i forbindelse med NUAC- eller Skånesamarbejdet skal arbejde i et "andet" land, og som samtidig vælger at bevare sin hidtidige bopæl, vil i værste fald få ca. 55 km længere til arbejde (afstanden mellem Naviair (København) og Malmö Sturup Airport). Den pågældende medarbejder vil samtidig skulle betale broafgift på 2.525 danske kroner / 3.100 svenske kroner pr. måned (50 enkeltrejser). Anvendes egen bil vil den pågældende – udover almindeligt befordringsfradrag - opnå et befordringsfradrag på 50 danske kr. pr. passage (for medarbejdere, som skal svare skat i Danmark).

b) Skattemæssige forhold

Implementeringen af NUAC- og Skåneprojektet vil for visse medarbejdere indebære en ændret skattemæssig situation. Dette vil være tilfældet for medarbejdere, som i fremtiden kommer til at arbejde i et "nyt" land, dvs. 1. danske medarbejdere, som flytter/ikke flytter til Sverige for at arbejde i NUAC og 2. svenske medarbejdere, som

flytter/ikke flytter til Danmark for at arbejde i Naviair. I de tilfælde hvor en medarbejder vælger at bevare sin hidtidig bopæl, vil medarbejderen som udgangspunkt være fuldt skattepligtig til bopælslandet og begrænset skattepligtig til det land, hvori man arbejder. Det land, hvori man arbejder har ret til skat af den indtægt, man oppebærer i det pågældende land. HR-arbejdsgruppen har konstateret en forskel i landenes skatteprocent, men har ikke undersøgt, hvorvidt der er forskel på fradragsmuligheder for danske / svenske skattepligtige og hvilken konkret betydning dette får for berørte medarbejdere.

7. Rekommandationer for fortsat arbejde

HR-arbejdsgruppen finder grund til overordnet at understrege, at NUAC- og Skåneprojekternes succes i høj grad afhænger af, at det lykkes at formå det ønskede antal medarbejdere til at tage ansættelse i henholdsvis NUAC AB, Naviair og Sturup-selskabet. Og at det sker på en sådan måde og under sådanne vilkår, at såvel LFV som Naviair – og det fremtidige NUAC – vil kunne håndtere den personalemæssige situation tilfredsstillende, både i henseende til sikkerhed, effektivitet og økonomi.

Det er efter arbejdsgruppens opfattelse derfor også af afgørende betydning, at der forud for implementeringen af projekterne og i samarbejde med personaleorganisationerne udarbejdes modeller til løsning af de i kapitel 6 listede problemstillinger.

Til brug for det videre arbejde anbefaler HR-arbejdsgruppen, at der umiddelbart iværksættes følgende aktioner:

1. Præliminær identifikation af de medarbejdere – i form af antal årsværk og funktioner - som efter gældende ret har krav på at få ansættelse i NUAC og Naviair/Sturup-selskabet såvel som af de opgaver, disse årsværk løser i dag. (Den endelige konkrete identifikation af navngivne medarbejdere kan først finde sted umiddelbart inden overdragelsen).
2. Endelig afklaring af de arbejdsopgaver, som NUAC evt. ønsker fortsat varetaget af LFV (med henblik på at undgå overflødig overførelse og tilbageførelse af medarbejdere mellem LFV og NUAC).
3. Endelig afklaring af hvilke medarbejdere (antal, kvalifikationer, nationalitet), som henholdsvis NUAC, Naviair og Sturup-selskabet har behov for.

Herefter vil der efter arbejdsgruppens opfattelse foreligge et godt grundlag for at påbegynde det egentlige arbejde med at opstille løsningsmodeller.

I den forbindelse bemærkes, at en række af de listede problemstillinger vedrører emner, der har en sådan karakter, at ekstern involvering/ekspertise skønnes nødvendig. Det gælder bl.a. for arbejdet vedrørende

- ansættelsesvilkår for de danske flyveledere (statstjenestemænd), hvor det danske Trafikministerium skal inddrages
- afklaring af de pensionsmæssige spørgsmål samt
- afklaring af spørgsmål vedrørende skat og sociale afgifter, hvis disse forhold ønskes yderligere belyst.

HR-arbejdsgruppen vurderer som anført, at det forestående arbejde er af afgørende betydning for projekternes succesfulde implementering, og at det derfor er vigtigt, at der afsættes de fornødne ressourcer – og den fornødne tid - til arbejdets gennemførelse.

I tillæg hertil er det arbejdsgruppens vurdering, at det på mange punkter vil være en fordel, hvis det planlagte NUAC AB søges etableret hurtigt med egen ledelse sådan, at NUAC AB vil kunne indgå som en aktiv og ansvarlig part i forhandlingerne med personaleorganisationerne. Omvendt vil indflydelsen på forhandlingsresultaterne forventeligt blive reduceret for de hidtidige deltagere i processen i takt med den nye parts (NUAC AB) deltagelse.

Under alle omstændigheder må arbejdsgruppen anbefale, at Enlarged Steering Board Group søger nøje at udstikke de rammer, som resultaterne (i form af de ønskede løsningsmodeller) skal holde sig indenfor, også i økonomisk henseende.

15. juni 2004, på HR-arbejdsgruppens vegne:

Peter Fältsjö
LFV

Charlotte Elverdam
Naviair



Charlotte Elverdam, Naviair
Peter Fältsjö, LfV

Date: 2. marts 2004

Our reference: LFV/NUAC 2004-0014

Your reference:

Contact Person: Erling Fallesen

Telephone: 0046 40 613 1683

Subject: Human Resources arbejdsgruppe

På møde den 27. februar 2004 i NUAC Enlarged Steering Board blev der vedrørende Human Resources arbejdsgruppen truffet beslutning om at give arbejdsgruppen følgende kommissorium:

Arbejdsgruppen skal:

- redegøre for danske henholdsvis svenske personalemæssige krav og bestemmelser vedrørende de aktiviteter, som planlægges iværksat ved implementeringen af NUAC og Skåne projekterne;
- identificere relevante udestående personalemæssige problemstillinger vedrørende de to projekter;
- afrapportere til NUAC Enlarged Steering Board; næste møde 19. april 2004.

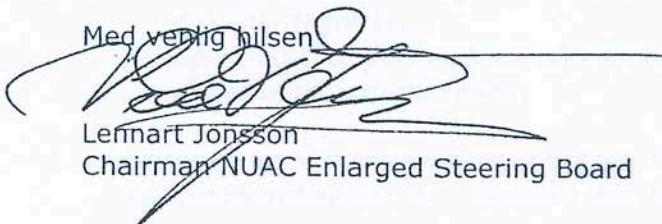
Arbejdsgruppens sammensætning:

Charlotte Elverdam, Naviair og Peter Fältsjö, LfV – ansvarlige samt rapporteurs
Lars Håkansson, LfV
Mette Bruun, Naviair
Preben Gorm Jensen, Naviair
samt en repræsentant fra hver af de personaleorganisationer som deltager i NUAC/Skåne Reference Gruppen.

Arbejdsgruppens resultater skal udmøntes i en rapport udarbejdet på dansk/svensk og foreligge senest med udgangen af maj 2004.

Det skal præciseres at arbejdsgruppen ikke skal beskæftige sig med de personalemæssige konsekvenser af skolesamarbejdet. En særskilt arbejdsgruppe vil få dette som sin opgave.

Med venlig hilsen


Lemnart Jonsson
Chairman NUAC Enlarged Steering Board

Bilag 2: Grundlæggende kriterier for overførsel og modtagelse af medarbejdere i forbindelse med overdragelse af virksomhed eller dele heraf – DANMARK

1. Retlige kriterier for overførsel og modtagelse af medarbejdere i forbindelse med overdragelse af virksomhed eller dele heraf

Det er i det følgende lagt til grund, at implementeringen af NUAC- og Skåneprojektet vil kunne indebære overførsel dels af danske flyveledere dels af andre danske personalegrupper.

Flyveledere er i Danmark ansat som statstjenestemænd, mens de andre personalegrupper, som kunne tænkes overført i forbindelse med projekterne, primært er overenskomstansatte.

De personalemæssige kriterier for overførsel af medarbejdere er i Danmark afhængige af, om der er tale om tjenestemandsansatte eller overenskomstansatte medarbejdere.

I det følgende er der derfor redegjort for de retlige kriterier for overførsel af tjenestemænd (afsnit 1.1) henholdsvis for overførsel af overenskomstansatte (afsnit 1.2).

1.1. Kriterier for overførsel af tjenestemandsansatte

Tjenestemænd er beskyttede af grundlovens § 27, stk. 3, hvoraf følger, at "uden deres samtykke kan de af kongen udnævnte tjenestemænd kun forflyttes, når de ikke derved lider tab i de med tjenestemandsstillingen forbundne indtægter, og der gives dem valget mellem sådan forflyttelse og afsked med pension efter de almindelige regler".

Herudover er vilkårene for overførsel af tjenestemænd reguleret i tjenestemandslovens¹ (herefter TL) §§ 12 og 13 samt § 32.

I det følgende er der foretaget en gennemgang af de betingelser, der i Danmark stilles for at kunne overføre tjenestemænd.

1.1.1. Stillingsændringer inden for et ansættelsesområde

I TL § 12, stk. 1, er det bestemt, at "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 som ikke medfører, at stillingen ikke længere kan anses for passende for ham. I samme omfang kan det pålægges ham at overtage en anden stilling."

Forudsætningerne for, at en tjenestemand kan pålægges at overtage en anden stilling efter TL § 12, stk. 1, er således,

at stillingsændringen ligger inden for tjenestemandens hidtidige ansættelsesområde;

at stillingsændringen ikke ændrer tjenestens karakter, samt

1 Jf. Lovbekendtgørelse nr. 597 af 24. juni 2003 om tjenestemænd.

at stillingsændringen er passende.

Ved vurderingen af om en stillingsændring ligger inden for det "hidtidige ansættelsesområde" skal der primært lægges vægt på fire forhold, nemlig: ansættelsesområdet, stillingsbetegnelsen, løngrad og tjenestested². Kun de to førstnævnte forhold skal dog ifølge Tjenestemandskommissionen tillægges vægt ved vurderingen af de grænser for ændringer, som en tjenestemand må finde sig i.

På baggrund af Tjenestemandskommissionens retningslinier er der for så vidt angår tjenestemænd i staten fastsat, at deres ansættelsesområde er "vedkommande ministerium med tilhørende institutioner". Tilsvarende gælder for administrative tjenestemænd med tjenestested i hovedstadsområdet. Her er ansættelsesområdet "samtlige andre ministeriers departementer".

Ansættelsesområdet for flyveledere ansat i Naviair må således antages at være hele Trafikministeriet med tilhørende styrelser og institutioner.

Ved vurderingen af om en "tjenestes karakter ændres", må det efter praksis lægges til grund, at en tjenestes karakter netop ikke ændres, såfremt ændringen ligger inden for stillingsbetegnelsen, jf. bemærkningerne ovenfor.

Ved vurderingen af om en stillingsændring er "passende" skal der foretages en bedømmelse af en række forhold, som fx uddannelse, alder, helbredstilstand eller den sædvanlige opfattelse af status mv.³

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.

Som eksempel på sidstnævnte kan henvises til U 1980.13 H hvor en stationsforstander ved en københavnsk station var forpligtet til at udføre tjeneste ved Birkerød Station.

Tilsvarende i U1997.1621 H hvor en afdelingschef i Told- og Skattestyrelsen, der hidtil havde været chef i København, var forpligtet til at overtage en stilling som regionschef i Næstved, efter at stillingen som afdelingschef var blevet nedlagt. Højesteret bemærkede, "at tjenestestedet er beliggende i betydelig afstand fra appellansens hidtidige tjenestested i København, findes ikke – heller ikke sammenholdt med appellansens alder [61 år] – at udgøre tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at stillingen ikke kan anses for passende for ham."

Der foreligger ingen trykte afgørelser, hvor domstolene har taget stilling til, om en tjenestemand skal acceptere, at tjenestestedet bliver forflyttet til et andet land.

Det bemærkes endelig, at selv om en tjenestemand ikke efter § 12, stk. 1, skal finde sig i en konkret beslutning om stillingsændring, der forringer hans hidtidige position, kan han være pligtig at underkaste sig en sådan ændring, hvis den gennemføres som led i en generel omorganisering⁴.

1.1.2. Stillingsændringer uden for ansættelsesområdet

² Jf. Tjenestemandskommissionens af 1965, betænkning 483/1969.

³ Jf. Betænkning 483/1969 24.

⁴ Jf. U 1979.691 og U 1999.101.

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

Betingelserne for at give et pålæg efter § 12, stk. 2, er således,

- at** ændringer i forvaltningens organisation eller arbejdsform gør det nødvendigt, samt
- at** der gives tilslutning fra et særligt nævn, Omflytningsnævnet, jf. TL § 13.

Herudover skal tjenesten efter sin karakter svare til den hidtidige stilling og skal kunne anses for passende for tjenestemanden efter samme kriterieafvejning, som ved stillingsændringer inden for det hidtidige ansættelsesområde, jf. ovenfor afsnit 1.1.1.

Det skal bemærkes, at udtrykket "uden for sit hidtidige ansættelsesområde" ikke skal forstås som ethvert andet ansættelsesområde. Bestemmelsen finder alene anvendelse på omflytning af personale inden for statsadministrationen⁵. En tjenestemand kan således som udgangspunkt ikke pålægges at overtage en stilling i en kommune eller i et statsejet aktieselskab, jf. nærmere herom under afsnit 1.1.4.

1.1.3. Stillingsnedlæggelse

Såfremt en tjenestemand afskediges, fordi ændringerne i forvaltningens organisation eller arbejdsform medfører, at hans stilling nedlægges, og det ikke er muligt at anvise ham en anden stilling, som han efter TL §§ 12 og 13 har pligt til at overtage, er tjenestemanden ifølge TL § 32 berettiget til rådighedsløn⁶.

Det afgørende i en stillingsnedlæggelse er, at tjenestemandens hidtidige arbejdsopgaver er faldet bort, fx fordi de ikke længere skal udføres, eller fordi de i fremtiden skal udføres af andre, eventuelt i et andet regi, jf. nærmere herom under afsnit 1.1.4.

Ændringerne i en tjenstemandsstillings omfang og beskaffenhed kan også være så betydelige, at de må sidestilles med stillingens nedlæggelse. I sidstnævnte tilfælde stilles der dog strengere krav til ændringens intensitet for at anse en stilling for nedlagt end for at statuere forflyttelse⁷.

Afsked med rådighedsløn giver ret til pension fra udløbet af rådighedslønsperioden, såfremt tjenestemandens ansættelsestid, inklusiv perioden med rådighedsløn, har været mindst 10 år.

Udbetaling af rådighedsløn kan standses, såfremt den pågældende tjenestemand opnår anden offentlig eller halvoffentlig ansættelse, som ikke er omfattet af TL §§ 12 og 13. Tilsvarende gælder, såfremt den pågældende tjenestemand opnår stilling i et statsejet aktieselskab, der udfører de opgaver, som tjenestemanden hovedsageligt var beskæftiget med under den tidligere ansættelse, jf. TL § 32, stk. 4.

Opnår en tidligere tjenestemand på rådighedsløn ansættelse i den private sektor, er der derimod ikke hjemmel til at inddrage rådighedslønnen, men den pågældende har naturligvis stadig pligt til at overtage en anden passende stilling.

⁵ Jf. Betænkning 483/1969 117.

⁶ Hvis tjenestemanden er udnævnt i den nedlagte stilling før 1. juli 1969, er pågældende i stedet berettiget til ventepenge, jf. TL § 59, stk. 2 og Lov om lønninger og pensioner mv. til statens tjenestemænd § 59.

⁷ Jf. U1955.947 H.

1.1.4. Stillingsændringer, der gennemføres på andet lovgrundlag end TL §§ 12 og 13

Som nævnt ovenfor vil det som udgangspunkt betragtes som en stillingsnedlæggelse, såfremt en tjenstemands hidtidige arbejdsopgaver overføres til en kommune eller et statsligt aktieselskab.

Dette har ført til, at der i forbindelse med udlægning af opgaver fra staten til kommuner og statsejede aktieselskaber er søgt at tilrettelægge lovgivningen vedrørende de pågældende udlægninger på en sådan måde, at tjenstemændene ikke (eller kun i begrænset omfang) har kunne gøre krav på rådighedsløn.

Som eksempel kan nævnes lovgivningen om omdannelsen af statsvirksomheden Københavns Lufthavn til et aktieselskab⁸. Aktieselskabet skulle ifølge loven drives på et forretningsmæssigt grundlag og blev oprettet som et 100% statsejet selskab med planer om senere afhændelse af ca. 25% af aktierne til private. Det blev i loven bestemt, at de tjenstemænd, der var ansat ved lufthavnsvæsnet bevarede deres ansættelsesforhold til staten og var forpligtet til fortsat at gøre tjeneste ved lufthavnene. Tjenstemændene fik i øvrigt tilbud om overgang til ansættelse på overenskomstmæssige vilkår i selskabet.

Justitsministeriet udarbejdede i forbindelse med sagen en notits⁹ om forflyttelses-spørgsmålet. Heri udtalte Justitsministeriet, at der ikke var noget til hinder for, at statstjenestemænd forpligtes til at gøre tjeneste i et statsligt aktieselskab, forudsat at tjenestemændene bevarer nøjagtig de samme funktioner og nøjagtig de samme stillingstyper som før omdannelsen.

Justitsministeriet har endvidere i et andet notat¹⁰ anført, at omlægningerne i strukturen inden for den offentlige forvaltning, der er nødvendiggjort af den hastige samfundsudvikling, indebærer, at tjenestemænd må finde sig i betydelige ændringer, når disse ændringer udløses af generelle omlægninger i den offentlige sektor. Det blev endvidere anført, at hvor der alene er tale om at videreføre en statslig virksomhed som et statselskab, giver det ikke anledning til problemer med forflyttelsesgrænsen.

På baggrund af den nævnte sag samt en række efterfølgende sager er retstilstanden af flere¹¹ blevet sammenfattet således, at forpligtelsen til fortsat at gøre tjeneste i virksomheden efter ændringen til statsligt aktieselskab forudsætter,

- at** opgaverne har karakter af statslig virksomhed,
- at** der ikke i virksomheden sker afgørende ændringer mht. driftsform og opgaver, herunder at koncessionsvilkår i forbindelse med omdannelsen ikke fraviges, samt
- at** staten ikke sælger større dele af aktiebeholdningen (max. 10-25%), således at der bevares en afgørende styring og kontrol over selskabet.

Retstilstanden på området kan dog ikke betragtes som endelig afklaret¹².

8 Jf. Lov nr. 428 af 13 juni 1990.

9 Jf. Notits 10/10 1989, j.nr. 1989-7832-6.

10 Jf. Notat af 21. december 1990.

11 Jf. Lone Dybkjær og Anders Eldrup: *Erfaringer med statslige aktieselskaber*, 1993, side 114 ff.

12 Jf. Bl.a. Erik Werlauff: *Statsselskaber samt Emborg og Schaumburg-Müller: Offentlig arbejdsret. Sidstnævnte vil ikke afvise, at tjenestemænd kan beordres til at gøre tjeneste i et på privatretligt grundlag stiftet selskab uden for statens regi. Men udtaler, at "området herfor må dog antages at være ganske snævert og typisk forudsætte, at rettighedsoverførslen sker ved lov".*

Såfremt der sker overdragelse af en virksomhed eller en del heraf til en privat arbejdsgiver, er retstilstanden derimod klar, idet en privat erhverver aldrig kan indtræde i tjenestemandets rettigheder. Ved en privatisering vil tjenestemændene således aldrig være forpligtet til at lade sig overdrage til den private arbejdsgiver.

I disse tilfælde må den tjenestemand ansatte vælge mellem afskedigelse (med rådighedsløn mv.), eller tjenestemanden kan frivilligt acceptere ansættelse på overenskomstmæssige vilkår uden bevarelse af samtlige tjenestemandets rettigheder.

1.1.5. Løsningsmodeller i forbindelse med etablering af statsselskaber

I forbindelse med stiftelse af statsselskaber har der været anvendt en række løsningsmodeller for så vidt angår overdragelse af tjenestemændene. Der har primært været anvendt følgende fire løsningsmodeller:

1. Indgåelse af en frivillig aftale med tjenestemændene om, at de afskediges fra deres tjenestemandstillinger og tager ansættelse i statsselskabet på samme måde som, hvis der var tale om et ikke-statsligt selskab. Tjenestemændene får efter ansøgning om afskedigelsen ret til opsat tjenestemandspension.
2. Udlån af tjenestemænd til statsselskabet. Denne model forudsætter, at staten udbetaler løn og afholder udgiften til pension, men således at statsselskabet refunderer staten disse beløb.
3. Afskedigelse af tjenestemændene med rådighedsløn, medmindre der kan anvendes en anden passende stilling i staten, samt
4. Lovgivning, der sikrer, at medarbejderne har samme rettigheder og forpligtelser som i staten i forbindelse med overførsel af medarbejderne til statsselskabet.

1.2. Kriterier for overførsel af overenskomstansatte

Vilkårene for overførsel af lønmodtagere er reguleret i virksomhedsoverdragelsesloven¹³ (herefter VOL).

VOL implementerer EU's direktiv om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelser¹⁴ (herefter Virksomhedsoverdragelsesdirektivet). Direktivet er et minimumsdirektiv og tilsigter derfor ikke en egentlig harmonisering af de materielle regler, men udmønter alene en række hovedprincipper. EU-praksis er derfor i et vist omfang vejledende ved fortolkningen af VOL.

I det følgende er der foretaget en gennemgang af betingelserne for at falde ind under VOL.

1.2.1. VOL's territoriale anvendelsesområde

VOL finder anvendelse ved overdragelse af en virksomhed eller en del heraf, der ligger inden for det område, hvor EF-traktaten og EØS-aftalen finder anvendelse¹⁵.

Der er dog ikke ved VOL taget stilling til, hvilket lands regler, der skal finde anvendelse i forbindelse med en grænseoverskridende virksomhedsoverdragelse. Dette afgøres efter de almindelige internationale privatretlige regler.

¹³ Jf. Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, jf. lovbekendtgørelse nr. 710 af 20. august 2002.

¹⁴ Jf. Direktiv 77/187/EØF med senere ændringer.

¹⁵ Jf. VOL § 1, stk. 1.

Den danske VOL finder således kun anvendelse, hvis almindelige danske internationale privatretlige regler fører til, at dansk ret er anvendelig på sagsforholdet.

Hovedreglen efter de internationale privatretlige regler er, at en individuel arbejdsaftale er undergivet loven i det land, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde¹⁶. Hvis en dansk virksomhed eller en del heraf overdrages til fx en svensk virksomhed, vil udgangspunktet således være, at de danske lønmodtageres retsstilling i overdragelsessituationen er reguleret af dansk ret. Hvis en svensk virksomhed eller en del heraf overdrages til en dansk virksomhed, vil udgangspunktet omvendt være, at de svenske lønmodtageres retsstilling i overdragelsessituationen er reguleret af svensk ret.

1.2.2. Virksomhedsbegrebet

Det er en betingelse for at falde ind under VOL, at der foreligger en overdragelse af "en virksomhed eller en del heraf"¹⁷.

Virksomhedsbegrebet omfatter såvel private som offentlige virksomheder, der udøver økonomisk aktivitet, uanset om de opererer med gevinst for øje¹⁸.

VOL finder anvendelse, selvom der kun overdrages "en del af en virksomhed". Det er i denne sammenhæng underordnet, om den del af virksomheden, der overdrages, kun er accessorisk eller en hjælpefunktion til virksomheden. Derimod kræves det, at den del af virksomheden, der er tale om, har et minimum af organisatorisk selvstændighed og kan bestå som en selvstændig virksomhed eller udgøre en del af et større foretagende¹⁹.

Praksis viser, at der særligt lægges vægt på, om en samlet bedømmelse fører til, at der er identitet mellem den fortsættende virksomhed og den tidligere virksomhed, enten for hele virksomhedens vedkommende eller for en afgrænset del af virksomhedens vedkommende.

Virksomhedsbegrebet omfatter ikke enheder, hvis opgaver har karakter af myndighedsudøvelse, jf. EF-domstolens afgørelse i Eurocontrol-sagen²⁰ og Henke-sagen²¹.

Eurocontrol-sagen vedrørte den europæiske flyvekontrolorganisation Eurocontrol, der udfører opgaver til opretholdelse og forbedring af flysikkerheden i luftrummet. Opgaverne blev af EF-domstolen vurderet som værende af en sådan kontrol- og politimæssig art, som typisk henhører under offentlige myndigheder. Domstolen fastslog på dette grundlag, at ud fra en helhedsbetragtning var Eurocontrols virksomhed – herunder opkrævningen af en route-afgifter for medlemsstaternes regning – 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 luftrummet, som typisk er beføjelser, der henregnes til offentlig myndighed.

Henke-sagen vedrørte medarbejderen Henke, der var ansat som borgmestersekretær i en kommune. Efter et par års ansættelse oprettede kommunen sammen med nogle andre kommuner et forvaltningsselskab, hvortil bestemte forvaltningssopga-

16 Jf. Artikel 6, stk. 2 i EF-konventionen af 19. juni 1980 om, hvilken lov der skal anvendes på kontraktlige forpligtelser.

17 Jf. VOL § 1, stk. 1.

18 Jf. VOL § 1, stk. 2.

19 Jf. *Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse af Mette Klingsten*, side 34.

20 Jf. Sag C- 364/92, Eurocontrol, Saml. 1994 I.43.

21 Jf. Sag C-298/94, Henke, Saml. 1996 I. 4989.

ver blev overdraget. Henkes ansættelsesforhold blev i denne forbindelse opsagt. EF-domstolen fandt, at begrebet "overførsel af virksomhed" ikke omfatter reorganisering af den offentlige forvaltning eller en overførsel af forvaltningsopgaver mellem myndigheder. Forvaltningsselskabet blev oprettet med det formål at forbedre udførelsen af kommunale forvaltningsopgaver. Der var navnlig tale om en reorganisering af forvaltningen, og overførslen synes kun at have drejet sig om opgaver i forbindelse med udøvelsen af offentlig myndighed. Selv om det måtte lægges til grund, at der også måtte være tale om opgaver af økonomisk art, havde disse kun haft sekundær betydning. Domstolen konkluderede på det grundlag, at Virksomhedsoverdragelsesdirektivet ikke omfatter forvaltningsopgaver fra en kommune til et kommunalt forvaltningsselskab.

Efterfølgende er det blevet tilføjet i Virksomhedsoverdragelsesdirektivet og VOL, at direktivet/loven ikke omfatter "en administrativ eller ved lov foretaget omorganisering af offentlige administrative myndigheder eller en overførsel af administrative funktioner mellem offentlige administrative myndigheder"²², jf. nærmere herom nedenfor under afsnit 1.2.3.

1.2.3. Overdragelse

Det er endvidere en betingelse for at være omfattet af VOL, at der foreligger en "overdragelse/overførsel" af virksomhed.

Begrebet "overførsel" er defineret i artikel 1, stk. 1, litra b) i Virksomhedsoverdragelsesdirektivet. Heri er begrebet defineret som en "overførsel af en økonomisk enhed, der bevarer sin identitet, forstået som en helhed af midler, der er organiseret med henblik på udøvelse af en økonomisk aktivitet, uanset om den er væsentlig eller accessorisk".

Dette indebærer ifølge Domstolens praksis, at det ikke er afgørende, præcist hvordan overdragelsen er sket, men om der er sket et skifte i arbejdsgiverens identitet samtidig med at virksomheden har bevaret sin identitet.

De primære forudsætninger for, at der er tale om en virksomhedsoverdragelse, er ifølge praksis: 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.

Derudover vil der typisk supplerende lægges vægt på, om der overdrages materielle eller immaterielle aktiver samt, i hvilket omfang personalet overdrages. I visse tilfælde kan der endvidere lægges vægt på overdragerens og erhververens intentioner med driften af virksomheden.

I relation til sidstnævnte henvises til den norske højesterets dom i en sag om skolefritidsordningen "Østvang Fritid"²³. Højesteret fandt her, at virksomheden ikke i tilstrækkelig grad havde bevaret sin identitet, efter at en kommune overtog driften af en skole efter forældrene. Højesteret lagde herved afgørende vægt på, at kommunens intentioner med driften af virksomheden adskilte sig fra det tidligere formål.

For så vidt angår overdragelse af forvaltningsopgaver følger det af praksis, at VOL som udgangspunkt omfatter overdragelse af offentlige virksomheder, uanset om virksomheden overdrages til andre offentlige eller private virksomheder. Tilsvarende kan offentlige opgaver også overføres til et selskab organiseret i selskabs-

²² Jf. VOL § 1, stk. 2.

²³ Jf. Rt. 1997.1954 – Løten kommune – Østervang Fritid.

form. Det er i denne sammenhæng uden betydning, om stat eller kommune selv ejer aktierne i selskabet.

Overførsel af en virksomhed fra én offentlig myndighed til en anden offentlig myndighed, herunder mellem statslige myndigheder, kan være omfattet af VOL.

Det følger således af lovens § 1, stk. 2, at "en administrativt eller ved lov foretaget omorganisering af offentlige, administrative myndigheder eller en overførsel af administrative funktioner mellem offentlige, administrative myndigheder er ikke en overførsel i denne lovs forstand".

Heraf kan udledes, at såfremt der er tale om overførsel af opgaver, der indebærer egentlig myndighedsudøvelse, finder VOL ikke anvendelse. Dette gælder uanset om overførslen sker administrativt eller ved lov.

Er der derimod tale om overførsel af opgaver, der i højere grad må betragtes som en økonomisk aktivitet, finder VOL anvendelse.

Det fremgår af bemærkningerne til lov nr. 44 af 7. juni 2001, at afgrænsningen af om der er tale om overførsel af en offentlig virksomhed omfattet af VOL eller en omorganisering eller udøvelse af offentlig myndighed, der ikke er omfattet af VOL, beror på en konkret vurdering af, hvorvidt den overdragne opgave har administrativ karakter.

Fra praksis kan nævnes, at overførsel af opgaver, der udføres af kommunalt ansatte gartnere, skolelærere og sundhedspersonel typisk ikke betragtes som en administrativ opgave, og derfor vil være omfattet af VOL²⁴. Ligeledes vil dagrenovation typisk blive betragtet som en offentlig virksomhed, der er omfattet af VOL. Såfremt den kommunale dagrenovation udskilles i en særlig offentlig enhed eller et kommunalt ejet aktieselskab, vil dette således typisk være omfattet af VOL²⁵. Tilsvarende antages det, at overførsel af offentlige serviceydelser som hjemmehjælp og vagttjeneste er en offentlig virksomhed, der omfattes af VOL²⁶. Derimod vil lønadministration typisk betragtes som en administrativ opgave²⁷, som følgelig ikke er omfattet af VOL.

1.2.4. Personkreds, der er omfattet af VOL

VOL beskytter "lønmodtagerne" i forbindelse med virksomhedsoverdragelser. Lønmodtager-begrebet defineres i almindelighed som "en person, der udfører arbejde mod vederlag i en andens tjeneste".

Dette indebærer, at direktører, ejere, selvstændigt erhvervsdrivende og andre, som ikke er undergivet arbejdsgiverens instruktionsbeføjelser, ikke er omfattet af VOL.

Såfremt det kun er en del af en virksomhed, som overdrages, finder VOL anvendelse for den del af medarbejderne, der er tilknyttet den del af virksomheden, der overdrages.

24 Jf. *Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse af Mette Klingsten*, side 106.

25 Der henvises i denne forbindelse til *Klagenævnet for Udbuds afgørelse af 11. oktober 1996 om en sådan selskabsdannelse i Odense Kommune*. Sagen drejede sig om, hvorvidt det var lovligt, uden EU-udbud, at beslutte at oprette to aktieselskaber, hvortil kommunens aktiver vedrørende dagrenovation samt retten til at forestå håndtering af henholdsvis affald og spildevand skulle overføres.

26 Jf. forenede sager C-173/96 og C-247/96, *Hidalgo m.fl.*, Saml. 1998 I-8237.

27 Jf. *Konkurrenceankenævnets afgørelse af 16. april 1996 vedrørende Danmarks Apotekerforening*.

Såfremt der er tvivl om en medarbejder er tilknyttet den del af virksomheden, der overdrages, lægges der vægt på, hvor den pågældende medarbejder har haft sin hovedtilknytning, og hvor det er mest naturligt, at han fortsætter.

EF-domstolen har i denne forbindelse udtalt, at det afgørende kriterium ved vurderingen af, om medarbejdere følger med over, er, om den afdeling, medarbejderne er tilknyttet ud fra et organisatorisk synspunkt bliver overført eller ikke²⁸.

For så vidt angår medarbejdere, der ikke direkte er ansat i den overdragne afdeling, men som har udført hjælpe- eller servicefunktioner (fx bogholder eller receptionist) for den overdragne afdeling, vil der typisk lægges vægt på, hvor stor en del af vedkommendes arbejdstid der er anvendt til at udføre opgaver for den overdragne afdeling²⁹.

1.2.5. Lønmodtagernes rettigheder og pligter efter VOL

Efter § 2 i VOL indtræder erhververen altid i den enkelte lønmodtagers rettigheder og pligter i forhold til

1. kollektive overenskomster og aftaler af enhver art,
2. bestemmelser om løn- og arbejdsforhold, der er fastsat eller godkendt af en offentlig myndighed, og
3. individuelle aftaler om løn- og arbejdsforhold.

Dette indebærer, at de ansatte i en overdragen virksomhed eller en del heraf har krav på uden videre at fortsætte hos erhververen på fuldstændig samme vilkår som hidtidig.

Erhververen indtræder dog kun i rettigheder og forpligtelser vedrørende ansættelsesforhold, der bestod på overtagelsesdagen (dvs. dagen for den faktiske overtagelse af virksomheden eller en del heraf).

Det er i denne sammenhæng ikke afgørende, om lønmodtageren faktisk udførte arbejde og var til stede på arbejdspladsen på overtagelsesdagen. Også ansatte, der er fraværende på grund af ferie, sygdom, barsel eller anden orlov er omfattet af erhververens forpligtelser.

En medarbejder, der på overtagelsesdagen enten selv har opsagt sin stilling, eller som er blevet opsagt, men som fortsætter hos erhververen efter overtagelsesdagen, betragtes ligeledes som værende i et bestående ansættelsesforhold i relation til VOL.

Ansatte, der enten er bortviste eller fritstillede forud for overtagelsesdagen, betragtes ikke som værende i et bestående ansættelsesforhold uanset, at opsigelsesvarslet ikke er udløbet på overtagelsesdagen. Erhververen indtræder således ikke i krav vedrørende disse medarbejdere.

Tilsvarende vil ansatte, der efter opsigelse fratræder før overtagelsesdagen, naturligvis ikke være omfattet af VOL. Erhververen indtræder derfor heller ikke i krav vedrørende disse medarbejdere.

1.2.6. Lønmodtagernes beskyttelse mod opsigelse

²⁸ Jf. Sag 186/83, Botzen m.fl., Saml. 1985.519.

²⁹ Jf. Ansættelsesretlige aspekter ved virksomhedsoverdragelse af Mette Klingsten, side 159.

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

Udgangspunktet er således, at en virksomhedsoverdragelse ikke i sig selv kan begrunde rimeligheden af en afskedigelse. Det er i denne sammenhæng ikke tilstrækkeligt, at arbejdsgiveren dokumenterer økonomiske, tekniske eller organisatoriske ændringer. Arbejdsgiveren skal også føre bevis for, at disse ændringer medfører beskæftigelsesændringer, der begrundet rimeligheden af den konkrete afskedigelse.

Det er arbejdsgiveren, der har bevisbyrden for, at en opsigelse er rimeligt begrundet.

Såfremt arbejdsgiveren ikke er i stand til at godtgøre en opsigelses rimelighed, indebærer dette, at lønmodtageren kan påberåbe sig overtrædelse af de bestemmelser om urimelig opsigelse, der i øvrigt regulerer lønmodtagerens ansættelsesforhold.

Udgangspunktet ved bedømmelsen af en opsigelses rimelighed er tidspunktet for afgivelsen af opsigelsen. Det indebærer, at det altid er den opsigende arbejdsgiver (dvs. overdrageren), der hæfter for rimeligheden af opsigelsen. Kun i det tilfælde, hvor lønmodtageren i opsigelsesperioden fortsætter hos erhververen, indtræder erhververen også i opsigelsen og dermed også i spørgsmålet om rimeligheden af opsigelsen.

I praksis har spørgsmålet om overtrædelse af bestemmelsen primært været gjort gældende i de situationer, hvor overdrageren har afskediget en række lønmodtagere, samtidig med at erhververen straks har ansat andre i de samme funktioner.

1.2.7. Lønmodtagernes beskyttelse mod ændrede arbejdsvilkår

I VOL § 3, stk. 2 er det bestemt, at "ophæves arbejdsaftalen af en lønmodtager, fordi overdragelsen medfører væsentlige ændringer af arbejdsvilkårene til skade for lønmodtageren, sidestilles opsigelsen med afskedigelse i retsforholdet mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren".

Bestemmelsen fastslår således alene det generelle funktionærretlige princip, at væsentlige ændringer af arbejdsvilkårene skal varsles med funktionærens opsigelsesvarsel.

Væsentlighedsvurderingen, der skal anlægges ved virksomhedsoverdragelse, er den samme, som skal anlægges i ethvert ansættelsesforhold, hvor arbejdsgiveren ønsker ændringer.

Såfremt en virksomhedsoverdragelse indebærer væsentlige ændringer til skade for lønmodtageren, kan denne således afvise ændringerne og kan ophæve ansættelsesforholdet og kræve erstatning svarende til det opsigelsesvarsel, arbejdsgiveren skulle give lønmodtageren. Herudover kan der eventuelt rejses krav om godtgørelse for urimelig opsigelse.

1.2.8. Bristede forudsætninger

Uanset at en virksomhedsoverdragelse ikke medfører væsentlige ændringer af en lønmodtagers arbejdsvilkår, jf. VOL § 3, stk. 2, kan en lønmodtager afvise at fort-

sætte hos erhververen, såfremt lønmodtageren kan dokumentere, at væsentlige forudsætninger for ansættelsesforholdets beståen er bristet.

Ved vurderingen af, om der foreligger bristede forudsætninger, tages der udgangspunkt i, om lønmodtagerens tilknytning i højere grad er en tilknytning til arbejdsgiveren personligt end til virksomheden.

Endvidere kan der lægges vægt på ændringer i ejerforhold i kombination med ændringer i ledelse.

Såfremt en lønmodtager påberåber sig bristede forudsætninger, vil lønmodtageren – hvor sådanne foreligger – kunne fratræde i forbindelse med virksomhedsoverdragelsen og rejse krav om løn i en eventuel opsigelsesperiode, fratrædelsesgodtgørelse mv. over for arbejdsgiveren.

1.2.9. Informations- og forhandlingsret

Afslutningsvis skal det kort nævnes, at såfremt en virksomhedsoverdragelse er omfattet af VOL, har såvel overdrageren som erhververen en informationspligt og en forhandlingspligt.

Det fremgår således af VOL § 5, at overdrageren "i rimelig tid inden overdragelsen" skal underrette lønmodtagerne eller disses repræsentanter om årsagen til overdragelsen, dens juridiske, økonomiske og sociale følger og eventuelle foranstaltninger for lønmodtagerne.

Såfremt erhververen i forvejen er virksomhedsindehaver, har erhververen endvidere en tilsvarende forpligtelse over for de i dennes virksomhed berørte lønmodtagere.

Tilsvarende fremgår det af VOL § 6, at der er en pligt til i rimelig tid inden en overdragelse at indlede forhandlinger med lønmodtagerne eller disses valgte repræsentanter med henblik på de foranstaltninger for disse, der planlægges iværksat. Berører overdragelsen også i disse relationer erhververens hidtidige virksomhed, skal denne informere de her berørte lønmodtagere.

Overtrædelse af VOL §§ 5 og 6 er sanktioneret med bødestraf.

2. Reglernes anvendelse i relation til implementering af Skånesamarbejdet og NUAC-samarbejdet - DANMARK

På baggrund af de retlige kriterier for overførsel og modtagelse af medarbejdere i forbindelse med virksomhedsoverdragelser, som gennemgået ovenfor under 1 er der i dette afsnit foretaget en vurdering af de retlige rammer for overførsel henholdsvis modtagelse af medarbejdere fra Naviair og LFV i forbindelse med implementeringen af Skånesamarbejdet (afsnit 2.1) og NUAC-samarbejdet (afsnit 2.2).

Vurderingerne er foretaget på baggrund af de forudsætninger, der er lagt til grund i forbindelse med henholdsvis Skånesamarbejdet og NUAC-samarbejdet, jf. rapportens kapitel 2. Det bemærkes, at såfremt disse forudsætninger måtte blive ændret, vil der tilsvarende kunne forekomme ændringer i den retlige vurdering af rammerne for overførsel og modtagelse af medarbejdere fra Naviair og LFV i forbindelse med implementeringen af de to samarbejdsprojekter.

2.1. Skånesamarbejdet

2.1.1. Overførsel af medarbejdere fra Naviair til LFV eller til andre selskaber oprettet i forbindelse med Skåneprojektet

Det er lagt til grund, at der ikke i forbindelse med Skånesamarbejdet overdrages opgaver eller aktiviteter fra Naviair til LFV eller til det 100% Naviair-ejede selskab beliggende i Sturup (herefter Sturup-selskabet). Der foreligger således ikke en virksomhedsoverdragelse efter den danske VOL.

Det er ligeledes lagt til grund, at der ikke overføres medarbejdere (hverken tjenestemandsansatte eller overenskomstansatte) fra Naviair til LFV eller Sturup-selskabet.

De danske regler for overførsel af henholdsvis tjenestemænd og overenskomstansatte er således ikke relevante i denne sammenhæng, og forholdet vil derfor ikke blive behandlet yderligere.

2.1.2. Modtagelse af medarbejdere fra LFV til Naviair eller til andre selskaber oprettet i forbindelse med Skåneprojektet

Det er lagt til grund, at varetagelsen af tårntjenesten for Malmø Sturup Lufthavn overdrages fra LFV til Naviair/Sturup-selskabet. I den forbindelse er det samtidig lagt til grund, at der skal rekrutteres en række svenske flyveledere fra LFV til Sturup-selskabet.

Tilsvarende er det lagt til grund, at varetagelsen af approach kontrol til Malmø Lufthavn samt områdekontroltjenesten i dele af det sydsvenske luftrum overdrages fra LFV til Naviair. I denne forbindelse er det forudsat, at der skal rekrutteres ca. 40 flyveleder årsværk fra LFV til Naviair.

Det må på baggrund af ovenstående antages, at der er tale om en grænseoverskridende overdragelse af virksomhed eller dele heraf. Vurderingen af hvilket lands regler, der finder anvendelse i forbindelse med sådanne grænseoverskridende virksomhedsoverdragelser afgøres efter de internationale privatretlige regler.

Udgangspunktet efter de internationale privatretlige regler er, at en individuel arbejdsaftale er undergivet loven i det land, hvor arbejdstageren sædvanligvis udfører sit arbejde.

De medarbejdere fra LFV, der i forbindelse med Skåneprojektet skal overføres til henholdsvis Naviair og Sturup-selskabet, har frem til overdragelsen haft arbejdssted i Sverige. Det må på denne baggrund antages, at overførelsen af disse medarbejdere vil være undergivet svensk ret, jf. nærmere herom under kapitel 4.

Det kan herefter sammenfattende konkluderes, at den danske VOL ikke finder anvendelse i forbindelse med Naviairs modtagelse af flyveledere fra LFV. Dette gælder både for de medarbejdere fra LFV, der overføres til Naviair, og for de medarbejdere fra LFV, der overføres til Sturup-selskabet.

2.2. NUAC-projektet

Det er lagt til grund, at der i forbindelse med NUAC-samarbejdet overføres opgaver og aktiviteter fra Naviair til NUAC-selskabet, der er beliggende i Malmø.

Det er samtidig lagt til grund, at der i forbindelse med overførslen af opgaver og aktiviteter fra Naviair til NUAC-selskabet skal rekrutteres ca. 40 årsværk fra Naviair. Disse medarbejdere vil efter det oplyste bestå af flyveledere.

På denne baggrund er der i det følgende foretaget en vurdering af de retlige kriterier for rekruttering af medarbejdere fra Naviair til NUAC-selskabet.

Da der som udgangspunkt er tale om rekruttering af flyveledere, som i Danmark er tjenestemandsansatte, er den følgende vurdering foretaget med udgangspunkt i kriterierne for rekruttering af tjenestemandsansatte. De følgende afsnit er disponeret således, at der i afsnit 2.2.1-2.2.3 er foretaget en vurdering af mulighederne for tvangsmæssigt at overføre eller udlåne de pågældende tjenestemandsansatte flyveledere. I afsnit 2.2.4 er der foretaget en vurdering af hvorledes en frivillig overførsel af de tjenestemandsansatte flyveledere kan udformes.

Vurdering efter VOL er foretaget i afsnit 2.2.5.

2.2.1. Stillingsændring inden for et ansættelsesområde

En tjenestemand kan tvangsmæssigt overføres til en anden stilling efter TL § 12, stk. 1, såfremt 1) stillingsændringen ligger inden for tjenstemandens hidtidige ansættelsesområde, 2) stillingsændringen ikke ændrer tjenestens karakter og 3) stillingsændringen er passende.

Vurderingen af om en stillingsændring ligger inden for det "hidtidige ansættelsesområde" beror på en skønsmæssig afgørelse, der primært indeholder en vurdering af den nye stillingsbetegnelse og det nye ansættelsesområde.

For så vidt angår "stillingsbetegnelsen" må det lægges til grund, at stillingsbetegnelserne i NUAC vil svare til stillingsbetegnelserne i Naviair, idet det må antages, at stillingsbetegnelserne for de relevante tjenestemænd fortsat vil være "flyveledere". Stillingsbetegnelserne er således uændrede og tjenestens karakter må derfor ligeledes betragtes som uændret.

For så vidt angår spørgsmålet om det nye "ansættelsesområde" ligger inden for det, som de relevante tjenestemænd må acceptere, vil der primært lægges vægt på, om ansættelsesområdet ligger inden for "vedkommende ministerium med tilhørende institutioner"³⁰. Det er således afgørende om NUAC-selskabet kan siges at ligge inden for Trafikministeriet med tilhørende styrelser og institutioner.

NUAC-selskabet forudsættes etableret som et svensk aktieselskab, der ejes i lige sameje mellem Naviair og Luftfartsverket. Luftfartsverket er en offentlig myndighed under det svenske Näringsdepartementet, mens Naviair er en såkaldt statsvirksomhed under Trafikministeriet. NUAC-selskabet må således betragtes som en delvis statsejet virksomhed/aktiebolag, og er derfor ikke en del af "det danske Trafikministerium med tilhørende styrelser og institutioner" .

Det kan dermed konkluderes, at allerede fordi flyveleder-stillingerne i NUAC-selskabet ligger uden for flyvelederne i Naviairs hidtidige ansættelsesområde, vil der ikke tvangsmæssigt kunne ske forflyttelse af flyveledere fra Naviair til NUAC-selskabet efter bestemmelsen i TL § 12, stk. 1.

2.2.2. Stillingsændringer uden for et ansættelsesområde

I medfør af TL § 12, stk. 2, kan en tjenestemand pålægges at overtage en stilling, der ligger uden for dennes hidtidige ansættelsesområde. Betingelserne herfor er 1) at ændringer i forvaltningens organisation eller arbejdsform gør det nødvendigt, og 2) at der gives tilslutning fra Omflytningsnævnet, jf. TL § 13.

30 Jf. Tjenestemandskommissionen af 1965, betænkning 483/1969.

Derudover skal tjenesten 3) efter sin karakter svare til den hidtidige stilling og 4) kunne anses for passende for tjenestemanden efter samme kriterier, som efter TL § 12, stk. 1, jf. ovenfor afsnit 2.2.1.

Det forhold, at Naviair udskiller de under afsnit 2.2 angivne opgaver og aktiviteter til NUAC-selskabet, må formentlig betragtes som sådan en ændring af Naviairs organisation og arbejdsform, at ændringerne af de pågældende flyvelederes stillinger må anses som "nødvendige". Første betingelse må derfor anses som opfyldt.

Betingelsen om, at Omflytningsnævnet skal give tilslutning til en stillingsændring efter TL § 12, stk. 2, må ligeledes antages at kunne opfyldes, såfremt de øvrige betingelser for stillingsændringerne vil være til stede.

Tilsvarende må betingelsen om, at tjenesten efter sin karakter skal svare til den hidtidige stilling, anses som opfyldt, idet de pågældende medarbejderes stillingsbetegnelser som flyveledere forbliver uændret, jf. ovenfor afsnit 2.2.1.

Ved vurderingen af om stillingsændringen kan anses for "passende" for de pågældende tjenestemænd, skal der foretages en skønsmæssig vurdering af en række forhold. Det gælder bl.a. karakter og graden af den skete ændring i arbejdets omfang og vilkår, herunder ændring af tjenestestedet. Endvidere vil forhold, som fx uddannelse, alder, helbredstilstand samt den sædvanlige opfattelse af status normalt indgå i vurderingen.

Ved vurderingen af om en overførsel af flyveledere fra Naviair til NUAC-selskabet kan anses for passende, vil de afgørende forhold i vurderingen primært være 1) ændringen af arbejdets karakter og 2) tjenestestedets forflyttelse, herunder forlænget transporttid samt forflyttelse til andet land.

I Naviair varetager de enkelte flyveledere lufttrafiktjeneste i såvel det nedre som det øvre luftrum. I NUAC-selskabet skal flyvelederne alene varetage lufttrafiktjeneste i det øvre luftrum. Forskellen i udførelse af lufttrafiktjeneste 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 som passende.

NUAC-selskabet skal have adresse i Malmø, dvs. at tjenestestedet flyttes knap 55 km. En overførsel af flyveledere til fra Naviair til NUAC-selskabet vil således indebære en forlænget transporttid på ca. 45 minutter samt heraf følgende øgede transportomkostninger, herunder omkostninger til broafgift.

Retspraksis har vist, at domstolene i flere tilfælde har accepteret, at tjenestestedet er blevet flyttet ganske langt væk. Der har således både været eksempler på at et tjenestested er blevet flyttet fra København til Birkerød, og fra København til Næstved. I sidstnævnte tilfælde blev tjenestestedet således forflyttet knap 90 km.

Under henvisning til de nævnte sager, kan det ikke udelukkes, at en flytning af flyveledernes tjenestested på 55 km, vil skulle betragtes som en stillingsændring, som de pågældende tjenestemænd vil skulle acceptere. Dette gælder særligt, hvis de øgede transportomkostninger til fx broafgifter ville blive dækket af fx den nye arbejdsgiver.

Det forhold, at NUAC-selskabet skal have adresse i Malmø, indebærer imidlertid ikke bare en øget transporttid og øgede transportomkostninger. En overførsel af medarbejdere fra Naviair til NUAC-selskabet vil også indebære, at disse skal have tjenestested i et nyt land. Dette betyder ikke alene, at de ansatte kan forvente

ændringer i sprog og ledelsesform. Overførelse af medarbejdere til et nyt land vil også indebære, at medarbejdernes rettigheder i henhold til den relevante danske ansættelseslovgivning – i dette tilfælde tjenestemandsløvgivningen – ikke vil kunne bibeholdes, idet den danske ansættelseslovgivning, herunder tjenestemandsløven, alene finder anvendelse inden for det danske territorium.

Hvis danske flyveledere overføres til NUAC-selskabet vil disse således fortabe deres rettigheder i henhold til tjenestemandsløven. Da bevarelsen af tjenestemandsløvet må anses som helt afgørende for enhver tjenestemandsansat, må det antages, at en overførsel af flyveledere fra Naviair til NUAC-selskabet ikke kan anses som passende.

Det kan på denne baggrund konkluderes, at de danske flyveledere i Naviair ikke tvangsmæssigt kan forflyttes til NUAC-selskabet i henhold til TL § 12, stk. 2.

Dette resultat understøttes endvidere af, at en tvangsmæssig overførsel af tjenestemænd i henhold til TL § 12, stk. 2, efter hidtidig praksis alene kan ske til statsjede selskaber, såfremt den danske stat ejer mindst 75% af det pågældende selskab. Denne betingelse er som nævnt ovenfor ikke opfyldt i NUAC-selskabet, idet Naviair alene forudsættes at eje 50% af selskabet.

2.2.3. Konsekvenser af, at der ikke kan ske tvangsmæssig forflyttelse af medarbejdere

Konsekvensen af at en stillingsændring overskrider grænserne i TL § 12, stk. 1 og 2, er, at de pågældende tjenestemænd ikke kan forpligtes til en tvangsmæssig forflytning.

Hvor stillingsændringer overskrider grænserne i TL § 12, stk. 1 og 2, og det ikke er muligt at anvise de pågældende tjenestemænd anden passende ansættelse efter TL § 12 og 13, må stillingsændringerne sidestilles med stillingsnedlæggelser. Dette indebærer, at de ansatte har ret til at anse sig som afskediget med rådighedsløn³¹, jf. TL § 32, og pension, jf. Tjenestemandspensionslovens § 2, stk. 1.

Såfremt Naviair ikke har mulighed for, at anvise de flyveledere, hvis stillinger skal overflyttes til NUAC-selskabet, anden passende stilling i henhold til TL § 12 og 13, er de pågældende flyveledere således berettiget til at anse sig som afskediget med rådighedsløn og pension.

Dette kan være en meget stor udgiftspost, og det må derfor anbefales, at Naviair inden etableringen af NUAC-selskabet søger at finde en frivillig løsningsmodel for overførsel af de pågældende flyveledere, jf. nedenfor afsnit 2.2.4.

2.2.4. Frivillige løsningsmodeller

Der har primært været anvendt følgende tre løsningsmodeller i forbindelse med frivillig³² overdragelse af tjenestemænd til helt eller delvist statsligt ejede selskaber:

³¹ Hvis tjenestemanden er udnævnt i den nedlagte stilling før 1. juli 1969, er pågældende i stedet berettiget til ventepenge, jf. TL § 59, stk. 2.

³² Jf. pkt. 3.1.1.5. afskedigelse med rådighedsløn anses ikke i denne forbindelse som "frivillig overdragelse".

1. Indgåelse af en frivillig aftale med tjenestemændene om, at de afskediges fra deres tjenestemandstillinger og tager ansættelse i selskabet på samme vilkår, som hvis der var tale om et ikke-statsligt ejet selskab.
2. Frivillig udlån af tjenestemændene til selskabet.
3. Lovgivning, der sikrer, at medarbejderne har samme rettigheder og forpligtelser som i staten i forbindelse med overførsel af medarbejderne til selskabet.

Løsningsmodel 1) indebærer, at de relevante tjenestemænd skal ansøge om afskedigelse hos Naviair, og herefter frivilligt lade sig ansætte i NUAC-selskabet på de i dette selskab aftalte vilkår.

Fordelene ved denne model er for Naviair, at der etableres en permanent løsning for bemanningen af NUAC-selskabet, samt at Naviair ikke skal udbetale rådighedsløn til de pågældende medarbejdere.

For flyvelederne er fordelene ved modellen, at der etableres en varig tilknytning til NUAC-selskabet, hvilket giver de pågældende medarbejdere bedre advancementsmuligheder, end hvis disse alene var tilknyttet selskabet på midlertidig udlåns basis.

Løsningsmodel 2) indebærer, at Naviair skal fortsætte med at udbetale løn og afholde pension til de pågældende medarbejdere, men således at NUAC-selskabet refunderer Naviair disse beløb.

Fordelen ved denne model er for Naviair, at der hurtigt og smidigt kan rekrutteres et passende antal medarbejdere til stillingerne i NUAC-selskabet.

For flyvelederne er fordelene ved denne model, at de bevarer deres tjenestemand-rettigheder og pensionsrettigheder. Samtidig bevares tilknytningen til Naviair, således at medarbejderne kan vende tilbage, såfremt dette måtte ønskes.

Det kan oplyses, at denne løsningsmodel, er den model, der bl.a. har været anvendt i forbindelse med, at Københavns Havn A/S udskilte virksomhedens havnedrift til det nyetablerede svenske aktieselskab Copenhagen Malmö Port AB (herefter CMP). CMP var ejet i lige sameje mellem Malmö Hamn AB og Københavns Havn A/S, og var beliggende i København. I forbindelse med udskillelsen af Københavns Havns havnedrift blev 4 tjenestemænd udlånt til CMP. Vilkårene for udlånet fremgår af Udlånsaftale af 22. maj 2001 mellem Københavns Havn A/S og CMP.

Løsningsmodel 3) er næppe gennemførlig i forbindelse med grænseoverskridende virksomhedsoverdragelser, idet dansk lovgivning som udgangspunkt alene finder anvendelse inden for det danske territorium. Den danske stat kan således ikke umiddelbart lovgive om ansættelsesvilkårene i et svensk selskab, der er beliggende i Sverige. Løsningsmodel 3 er derfor næppe anvendelig i forbindelse med rekruttering af medarbejdere fra Naviair til NUAC-selskabet.

2.2.5. Vurdering efter VOL.

Selv om det antages, jf. ovenfor afsnit 1.2, at danske overenskomstansatte medarbejdere er beskyttet efter VOL også i forbindelse med grænseoverskridende virksomhedsoverdragelser, vil det være en forudsætning for anvendelsen af VOL, at der rent faktisk kan identificeres et antal individuelle medarbejdere, som er tilknyttet den virksomhed, der overdrages.

Naviair har i dag overenskomstansatte medarbejdere inden for tekniske og administrative funktioner, som udfører tjenester til gavn for bl.a. trafikafviklingen i det øvre luftrum. Men sådanne tjenester kan ikke opgøres isoleret, da Naviairs organi-

sation ikke i dag er opdelt i tjenester for det øvre henholdsvis tjenester for det nedre luftrum. Der er tale om integrerede tjenester, og det anses ikke for muligt at foretage en – kunstig – fordeling af overenskomstansatte medarbejdere mellem det øvre og det nedre luftrum.

Det må følgelig lægges til grund, at det ikke er muligt at udpege overenskomstansatte medarbejdere, der har deres hovedtilknytning til det virksomhedsområde, der overdrages til NUAC. Der vil derfor ikke være overenskomstansatte medarbejdere i Naviair, som efter VOL kan gøre krav på at følge med i NUAC.

Bilag 3: Grundläggande personalmässiga och juridiska förutsättningar för överföring och att motta anställd personal i samband med överföring av verksamhet eller del av verksamhet - SVERIGE

1. Inledande förutsättning

LFV har lagt till grund att NUAC AB rekryterar personal från såväl LFV som NAVIAIR. Detta innebär konkret att såväl flygledare som andra kompetenser/personalgrupper kommer att behöva rekryteras för att verksamheten skall kunna bedrivas i NUAC AB enligt de intentioner som är planerat.

I detta sammanhang är det viktigt att klargöra de grundläggande rättigheter och skyldigheter för arbetsgivare och arbetstagare som föreligger i samband med att överföra verksamhet eller del av verksamhet till annan provider enligt ovan.

Klarläggandet skall behandla såväl förhållanden som råder gällande "överlåtarens" som "förvärvarens" skyldigheter och rättigheter, som arbetstagarens skyldigheter och rättigheter i samband med en sådan övergång av verksamhet eller del av verksamhet enligt svensk rätt.

2. Anställningsformer

I LFV tillämpas olika anställningsformer. En anställning kan vara tillsvidare eller för begränsad period. Den vanligaste anställningsformen är dock att flygledare och andra personalgrupper är "anställd tills vidare".

Anställningsavtalet skall skiljas från kollektivavtalet. En anställning uppkommer när en person anställs för att utföra arbete åt en annan person eller företag. Härigenom uppstår ett överenskommet anställningsavtal och ett anställningsförhållande. Man kan också under pågående anställning träffa överenskommelse om ändring eller komplettering av tidigare anställningsavtal.

En gemensam faktor för de olika anställningsformerna är att de är en överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivare, där det i anställningsavtalet finns både rättigheter och skyldigheter för både arbetstagaren och arbetsgivaren. Detta regleras t.ex. i anställningsskyddslagen, arbetstidslagen, medbestämmandelagen, semesterlagen, studieledighetslagen samt i olika kollektivavtal.

En närmare beskrivning om de olika anställningsformerna framgår av anställningsskyddslagen (LAS 1982:80).

Det är viktigt att redogöra för att i svensk rätt råder samma grundläggande rättigheter och skyldigheter i själva anställningsavtalet oavsett kompetens- och eller personalkategori.

Anställningsformen i Sverige skiljer sig *avsevärt* mot dansk rätt när det gäller de danska flygledarna som har ett utökat rättsskydd enligt dansk lagstiftning i och med att de är anställda som **tjänstemän** i staten.

Detta innebär att det för LFV anställd personal inte är någon skillnad på tillämpning av de lagar och regelverket som styr den anställdes rättigheter och skyldigheter enligt gällande överenskommet anställningsavtal.

3. Innebörd och kriterier för företagsöverlåtelse eller annan övergång av verksamhet

3.1. EG-direktivets inverkan på svensk rätt

Genom EES-avtalet, som trädde i kraft den 1 december 1994, åtog sig Sverige att införliva överlåtelsedirektivet i svensk rätt. För att det inte skulle råda någon tvekan om att Sverige uppfyller sina åtaganden i det avseendet infördes med ikraftträdande den 1 januari 1995 lagbestämmelser i 6 § och 7 § tredje stycket i anställningsskyddslagen LAS. (se prop. 1994/95:102 s. 23). Dessa bestämmelser är avsedda att tolkas i enlighet med EG-direktivets innebörd.

Till EG:s rättsakter finns inte några egentliga förarbeten och motiv, utöver vad som uttalas i den ingress som i regel inleder exempelvis ett direktiv. Det är EG-domstolen som har det yttersta ansvaret för tolkning av EG-rättsakter. När arbetsdomstolen tillämpar lagrum enligt ovan skall det alltså ske i enlighet med överlåtelsedirektivet och de tolkningsbesked som EG-domstolen har gett i sina domar.

EG direktivet (2001/23/EG) skall enligt kapitel 1, artikel 1C tillämpas på

”Offentliga och privata företag som bedriver ekonomisk verksamhet, med eller utan vinstsyfte. En administrativ omorganisation av offentliga förvaltningsmyndigheter eller en överlåtelse av administrativa funktioner mellan offentliga förvaltningsmyndigheter skall inte betraktas som en överlåtelse enligt detta direktiv”

Området är komplicerat vilket innebär att det är ytterst viktigt att ta del av och följa den praxis som råder såväl i Sverige som inom EG. EG-direktivet har ett minimikrav, detta innebär att Sverige enligt EG-direktiv (2001/23/EG) kapitel 4, artikel 8, kan tillämpa andra lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagaren.

En intressant information som framgår av EG-direktivet (2001/23/EG) kapitel 4, artikel 10, är att kommissionen skall före den 17 juli 2006 för rådet lägga fram en analys av effekterna av bestämmelserna i detta direktiv. Det skall föreslå de ändringar som förefaller nödvändiga.

Med hänsyn till den projektplan som för närvarande gäller för såväl NUAC som Skåne projektet kommer inte detta att ha någon påverkan. Om däremot projektplanen förskjuts efter den 17 juli 2006 kan det få konsekvenser bestående av kompletterande direktiv eller styrningar.

3.2. Syftet med EG-direktivet

Det grundläggande syftet med att införa EG-direktivet inom detta område framgår av rådets direktiv 77/187/EEG. Av dessa direktiv framgår bland annat att:

- direktivet är ett skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamhet eller delar av företag eller verksamheter. Rådet har sett det som en nödvändighet att utarbeta bestämmelser till skydd för arbetstagarna vid byte av arbetsgivare, särskilt för att säkerställa att deras rättigheter skyddas

- på både nationell nivå och gemenskapsnivå medför den ekonomiska utvecklingen förändringar i företagsstrukturer genom att företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter genom lagenlig överlåtelse eller fusion övergår till annan arbetsgivare
- det finns fortfarande skillnader mellan medlemsstaterna beträffande omfattningen av arbetstagarens skydd i detta avseende och dessa skillnader bör minimeras

3.3. Viktigare definitioner

Nedan följer ett klagörande avseende vissa begrepp inom ramen för överföring av verksamhet. Av EG-direktivet (2001/23/EG) kapitel 1, artikel 2 framgår att:

a) överlåtare: varje fysisk eller juridisk person som till följd av överlåtelse enligt artikel 1.1 upphör att vara arbetsgivare i företaget, verksamheten eller en del av företaget eller verksamheten

b) förvärvare: varje fysisk eller juridisk person som till följd av en överlåtelse enligt artikel 1.1 blir arbetsgivare i företaget, verksamheten eller del av företaget eller verksamheten

c) arbetstagarrepresentanter och liknande uttryck: arbetstagarrepresentanter enligt medlemsstaternas lagar och praxis

d) arbetstagare: varje person som i den berörda medlemsstaten åtnjuter skydd som arbetstagare enligt den nationella lagstiftningen rörande anställningsförhållande

Följande förhållande föreligger för fortsatt planering inom NUAC och Skåne projektet.

Projekt	LFV	Naviair	Sturup-selskabet
NUAC / Tillika Förvärvare	Överlåtare	Överlåtare	
Skåne: Flygplatskontrolltjänst	Överlåtare		Förvärvare
Skåne: inflygnings-, områdeskontrolltjänst	Överlåtare	Förvärvare	

4. Definition övergång av verksamhet eller del av verksamhet

Den definition som ligger till grund för en bedömning framgår av 2001/23/EG Kapitel 1, Artikel 1: EG direktivet pekar på att om verksamheten **har bevarat sin identitet** kan det anses vara en övergång av verksamhet En helhetsbedömning enligt nedan måste naturligtvis dock genomföras. EU-domstolen har markerat, att det handlar om att göra en helhetsbedömning utifrån följande sju kriterier:

1. arten av företaget eller verksamheten
2. om företagets materiella tillgångar överlåtits eller inte
3. värdet av immateriella tillgångar vid överlåtelsepunkten
4. om majoriteten av de anställda tagits över eller inte

5. om kunden tagits över
6. graden av likhet mellan verksamheten före och efter överlåtelsen
7. om det rör sig om pågående verksamhet

De fyra kriterierna: arten, identiteten, kunden och kontinuitet utgör vad man kan kalla *nödvändiga förutsättningar* för övergång av verksamhet. Med detta menas att, om något av dessa kriterier *INTE* föreligger, har inte övergång av verksamhet skett.

De tre övriga kriterierna, materiella tillgångar, immateriella tillgångar och personal är att beteckna som tillräckliga förutsättningar. Dessa förutsättningar går utöver de nyss nämnda nödvändiga förutsättningarna. Med det menas att, om de nödvändiga kriterierna är uppfyllda och viss del av de tillräckliga förutsättningarna inträffar, kommer processen att betecknas som övergång av verksamhet.

Det är dock viktigt att påtala att EU praxis är vägledande vid bedömning huruvida en övergång av verksamhet har skett eller inte.

4.1. Domstolens praxis

EG-domstolens praxis ger underlag för bedömningar. Belysande i detta avseende är domen i Spijkers-målet (nr 24/85, 1986 ECR 1119). Enligt denna dom är det avgörande, om "verksamheten" vid övergången har bevarat sin identitet. Är det en bestående ekonomisk enhet – en "going concern"- som har gått över.

4.1.1. Spijkers domen

Frågeställning:

Vilka kriterier skall i allmänhet beaktas för att bedöma om det är en "övergång av verksamhet" enligt direktivet?

Bakgrund:

Företaget Colaris överlät den 27 december 1982 ett slakthus med lokaler och visst lösöre till Abattoir. Verksamheten hade då upphört och det fanns ingen goodwill i denna. Den 7 februari 1983 återupptog Abattoir driften av slakthuset. Alla anställda övertogs utom Spijkers och ytterligare en anställd. Verksamheten var av samma slag som den Colaris hade drivit, även om kunder inte togs över. Den 3 mars 1983 försattes Colaris i konkurs. Spijkers krävde lön från den 27 december 1982 och rätt till anställning hos Abattoir i slakthuset. Han åberopade därav att överlåtelse mellan Colaris och Abattoir omfattades av direktivet.

Domstolens slutsatser: Domstolen uttalade att det avgörande vid bedömningen var om verksamheten hade bevarat sin identitet. En överlåtelse föreligger inte bara på grund av att tillgångarna försäljs. Det är nödvändigt att avgöra också om verksamheten var i gång vid överlåtelse tillfället (en "going concern"). En indikator på detta är att den nya arbetsgivaren fortsätter eller återupptar driften med samma eller liknande innehåll. Vid bedömningen är det nödvändigt att iakta alla de fakta som är karakteristiska för transaktionen, särskilt följande:

1. arten av företaget eller verksamheten
2. frågan om företagens materiella tillgångar, såsom byggnader och lösöre, har överlåtits eller inte
3. värdet av överlåtna immateriella tillgångar vid överlåtelse tidpunkten
4. om majoriteten av de anställda har tagits över av den nya arbetsgivaren eller inte,
5. om kunderna har tagits över eller inte

6. graden av likhet mellan verksamheten före och efter överlåtelsen,
7. i förekommande fall den tidsperiod under vilken verksamhet har legat nere

Alla dessa omständigheter är enligt domstolen enstaka faktorer i bedömningen och kan inte ses isolerade. Det är den nationella domstolen som med ledning av dessa kriterier skall avgöra om det har skett en överlåtelse i direktivets mening eller inte.

4.1.2. Övergång av del av verksamhet

Hur har domstolen resonerat när del av verksamhet har överförts? Nedan följer exempel på tolkning, praxis och bedömning.

4.1.3. Botzen domen

Frågeställning:

Vilka anställda har rätt att följa med till förvärvaren vid "övergång" av del av verksamhet?

Bakgrund:

Den 6 april 1983 försattes Old RDM i konkurs. New RDM hade bildats den 30 mars 1983 och övertog den 7 april samma år delar av Old RDM:s verksamhet och de delarnas personal samt ytterligare 300 anställda på andra avdelningar. Botzen var anställd på en avdelning som inte överläts och blev uppsagd. Han hävdade att en överlåtelse hade skett enligt direktivet och yrkade ogiltigförklaring av uppsägningen. Domstolen ställdes bl.a. inför frågan om direktivet omfattar även arbetstagare hos överlåtaren som har övergått till förvärvaren men som inte tillhörde de överlätna delarna av det överlätna företaget och som utför arbete och då använder tillgångar hänförliga till den överlätna delen. Det frågades också om direktivet kunde omfatta en arbetstagare som utförde arbete för en administrativ avdelning hos överlåtaren som i sig inte överlätits men som utförde vissa arbetsuppgifter till fördel för de överlätna delarna.

Domstolens slutsatser:

Domstolen svarade att det var tillräckligt att slå fast vilken del av rörelsen som arbetstagaren tillhörde (assigned to carry out his duties). Direktivet saknade tillämpning på arbetstagare som inte tillhörde den överlätna delen.

4.2. Olika förutsättningar för övergång av verksamhet

Avtalad övergång av verksamhet:

Avtalad övergång av verksamhet föreligger när ett formellt överlåtelseavtal har träffats mellan två arbetsgivare rörande verksamhet eller del av verksamhet.

Beslutad övergång av verksamhet:

Beslutad övergång av verksamhet föreligger när ett formellt beslut har fattats, av någon som har behörighet därtill, att verksamhet eller del av verksamhet ska överföras från en arbetsgivare till en annan.

Konkludent övergång av verksamhet:

Konkludent övergång av verksamhet föreligger när ett formellt avtal eller beslut saknas men de faktiska omständigheterna är sådana att övergång anses ha skett av verksamhet eller del av verksamhet.

När det gäller NUAC och Skåne projektet är det avtalad övergång av verksamhet som planeras att genomföras.

5. Arbetstagarens rättigheter skyldigheter vid överlåtelse av verksamhet eller del av verksamhet enligt anställningsskyddslagen (LAS)

Vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet från en arbetsgivare till en annan gäller enligt 6 b § (LAS) följande:

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

Lagtexten i 6 b § LAS är i det närmaste en direkt tillämpning av vad som framgår av EG direktiv 2001/23/EG kapitel 2, artikel 3. Det är således viktigt att överlåtaren i god tid informerar förvärvaren om de skyldigheter och rättigheter som framgår av gällande anställningsavtal och anställningsförhållanden, innan överlåtelse sker.

5.1. Särskilt angående verksamhetsövergång från ett land till ett annat

5.1.1. Problemställning

Som tidigare konstaterats planeras personal överföras från Danmark till Sverige (NUAC) samt från Sverige till Danmark (Naviair). En övergång mellan två olika länder inbegriper särskilda rättsliga problemställningar. Frågan gäller ytterst om en svensk eller en dansk arbetstagare med stöd av reglerna om övergång av verksamhet, kan ha rätt att få anställning i den juridiska person till vilken verksamheten förs över samt att dessutom få arbeta vidare på oförändrade anställningsvillkor i det andra landet. Vad reglerna om övergång av verksamhet kan ha för betydelse på denna typ av gränsöverskridande verksamhetsövergångar är rättsligt sett en oklar fråga. Det finns exempelvis inga vägledande rättsfall.

Utgångspunkten är dock att frågorna om verksamhetsövergång skall besvaras enligt lagen i det land där den anställde för närvarande arbetar. Svensk lag skall alltså tillämpas med avseende på den verksamhet som flyttas från LfV till Naviair, medan dansk lag skall tillämpas med avseende på överföringen från Naviair till NUAC. Även om nationell lag på detta sätt måste tillämpas, kan man återigen notera att det är EG-direktivets regler som utgör grunden för bedömningen, såväl i Sverige som i Danmark. Vidare kan dock noteras att enligt tillämpliga lagvalsregler skall lagen i det land där den anställde utför sitt arbete normalt tillämpas på anställningsförhållandet.

5.1.2. Slutsats

Från svenska utgångspunkter, dvs med avseende på personal som flyttar från LfV till Naviair, resonerar LfV enligt följande. Reglerna om övergång av verksamhet kan säkerligen från principiella utgångspunkter gälla även vid en övergång från ett land till ett annat, men sett från en svensk utgångspunkt innebär dock regelsys-

temet att anställda hos LFV i praktiken inte kommer att ha rätt att kräva anställning inom Naviair på oförändrade anställningsvillkor, med placering i Köpenhamn.

Grunden för detta synsätt är att överföringen från LFV till Naviair rättsligt sett inbegriper ett tvåstegsförfarande. Det ena steget utgörs av den legala överföringen av verksamhet från LFV till Naviair. Det andra steget är den geografiska förflyttningen av verksamheten från Sverige till Danmark. Oavsett i vilken ordning man anser att dessa två steg tas (antingen 1. överföring av verksamhet till ny legal enhet och 2. geografisk förflyttning eller 1. geografisk förflyttning och 2. överföring av verksamhet till ny legal enhet), så skyddar reglerna om övergång av verksamhet de anställda endast med avseende på det steg som inbegriper en överföring av verksamheten till en ny legal enhet.

Om man på detta sätt antar att verksamheten legalt sett först överförs från LFV till Naviair, så kan konstateras att LFV-personal har rätt att få anställning hos Naviair på oförändrade villkor helt i enlighet med reglerna om övergång av verksamhet. Men när Naviair därefter, såsom ett andra steg, flyttar verksamheten från Sverige till Danmark så bör inte den före detta LFV-personalen kunna åberopa något skydd för sina anställningar eller anställningsvillkor baserat på reglerna om övergång av verksamhet. Med avseende på den geografiska förflyttningen kan endast interna svenska arbetsrättsliga regler åberopas. Interna svenska arbetsrättsliga regler ger inte de före detta LFV-anställda någon rätt att kräva omplacering till Danmark på oförändrade villkor.

Slutsatsen blir således att LFV-personalen inte kan kräva omplacering till Danmark på oförändrade svenske arbetsvillkor etc. Däremot kan givetvis Naviair på frivillig grund erbjuda LFV-anställda arbete i Naviair med placering i Danmark. Naviair torde dock inte ha någon rättslig skyldighet att erbjuda svenska anställningsvillkor som tidigare¹.

5.2. Rätten att tillgodoräkna anställningstid.

Enligt (LAS) 3 § framgår att:

1. "En arbetstagare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetsgivarna vid tidpunkten för övergången tillhör samma koncern.
2. En arbetstagare, som byter anställning i samband med att ett företag, en verksamhet eller del av verksamhet övergår från en arbetsgivare till en annan genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, får tillgodoräkna sig tiden hos den förra arbetsgivaren när anställningstid skall beräknas hos den senare. Detta gäller även vid byte av anställning i samband med konkurs."

Detta förhållande gäller inte när en arbetstagare tar anställning i ett annat land, då gäller det landets rätt. Som tidigare redovisats i den särskilda problemställningen gällande gränsöverskridande övergång av verksamhet kan den enskilde ej åberopa något skydd för sin anställning eller anställningsvillkor baserat på reglerna om övergång av verksamhet. Detta innebär att LFV och NAVIAIR i samverkan med de fackliga organisationerna bör finna lämpliga övergångsregler som reglerar rätten för den enskilde att tillgodoräkna sig anställningstid. Detta är

¹ ST-Flygledning anser att det finns en osäkerhet kring tolkningen av denna lag och reserverar sig därför mot denna.

av särskilt betydelse i händelse av att NUAC AB hamnar i en övertalighetssituation och där svensk rätt regleras genom LAS 22 § turordning vid uppsägning.

LFV kan konstatera att liknande turordningsregler som regleras i svensk rätt ej är tillämpningsbara i dansk rätt. [Står på föregående sida.](#)

5.3. Uppsägning från arbetsgivarens sida

Enligt LAS skall uppsägning från arbetsgivarens sida vara sakligt grundad. Det finns särskilda regler när det gäller uppsägning i samband med överlåtelse av verksamhet eller del av verksamhet. Dessa regler framgår i EG-direktiv (2001/23/EG) kapitel 2, artikel 4.

Svensk rätt tillämpar detta direktiv i LAS 7 §
Vilket innebär att:

”Vid en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller del av en verksamhet som sägs i 6 b § skall övergången i sig inte utgöra saklig grund för att säga upp arbetstagaren. Detta förbud skall dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår”.

I AD dom nr 21/99 i mål nr A 242/97 kom man fram till att i förarbetena till (LAS) 7 § tredje stycket framgår att i en situation där övertalighet uppstår på grund av överlåtelse, dvs. är en följd av övergången och förvärvarens önskemål och beslut och således inte hänför sig till arbetsbrist i den överlättna verksamheten, har överlåtaren med hänsyn till uppsägningsförbudet inte rätt att vidta uppsägningar. I stället är det i detta läge förvärvarens sak att efter övergången vidta de uppsägningar som förvärvaren anser nödvändiga (prop. 1994/95:102 s. 44-45). Frågor om turordning, omplacering och återanställning kommer därmed att hanteras av den nye arbetsgivaren.

Det betyder gemensam turordning för övertagen och tidigare anställd personal hos förvärvaren (NUAC AB). Det skall härvidlag observeras att den övertagna personalen ”bär med sig” sin anställningstid hos överlåtaren, om det inte är en gränsöverskridande övergång av verksamhet eller del av verksamhet.

Detta innebär att om det uppstår en övertalighet på grund av arbetsbrist skall den hanteras enligt den arbetsrätt som råder i det aktuella landet. I svensk rätt regleras detta av LAS 22 § turordning vid uppsägning. Gällande turordningsreglerna i LAS 22 § kan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna med stöd av ett centralt kollektivavtal komma överens om en annan turordning än lagen föreskriver. Denna turordning får dock inte vara diskriminerande eller på annat sätt otillbörlig. Turordning för de arbetstagare som inte undantagits bestäms med utgångspunkt i varje arbetstagares sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Arbetstagare med längre anställningstid har företräde framför arbetstagare med kortare anställningstid. Vid lika anställningstid ger högre ålder företräde. Mer detaljerat framgår av LAS 22 §.

5.4. Företrädesrätt till återanställning

En arbetstagare som har sagts upp på grund av arbetsbrist har företrädesrätt till återanställning i den verksamhet där han/hon tidigare har varit sysselsatt. Detsamma gäller arbetstagare som har varit anställd under begränsad tid. (LAS) 25 § framgår att:

”Om företaget, verksamheten eller del av verksamheten övergått till en ny arbetsgivare genom en sådan övergång som omfattas av 6 b §, gäller företrädesrätten”.

Detta gäller således inom svensk rätt, i det fall en arbetstagare tar anställning i ett annat land råder det landets arbetsrätt och lagar.

LFV anser att parterna LFV och NAVIAIR genom lämpliga övergångsregler och avtal omhändertar frågan om företrädesrätten att gälla även för den del som är gränsöverskridande övergång av verksamhet. Detta innebär i så fall att vi hanterar all personal på ett likvärdigt sätt.

5.5. Arbetstagarens rätt att motsätta sig övergång

Arbetstagarna hos överlåtaren (LFV) har rätt att välja om de vill följa med till förvärvaren (NUAC, Naviair, Sturupselskabet) eller stanna kvar hos överlåtaren (LFV). Detta framgår klart i LAS 6 b § sista stycke:

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

Om arbetstagaren väljer att stanna kvar hos överlåtaren (LFV) och det därmed uppstår övertalighet på grund av arbetsbrist kan det ytterst innebära att arbetstagaren sägs upp, enligt gällande regler i LAS eller i kollektivavtal. Naturligtvis skall alla möjligheter till omplacering inom LFV genomlysas innan ett omställningsarbete påbörjas. Vid en arbetsbrist där arbetstagaren erbjudits att övergå till den nya arbetsgivaren gäller inte Trygghetsavtalet och de berörda arbetstagarna bildar en egen turordningskrets. En arbetstagare som har motsatt sig att övergå och sedan blivit uppsagd av överlåtaren på grund av arbetsbrist har i princip inte någon företrädesrätt till återanställning i verksamheten hos förvärvaren.

5.6. Semestervillkor gäller oförändrade?

Enligt semesterlagen 31 §.

I det fall en överlåtelse övergår till ny arbetsgivare inom samma koncern, skall han i semesterhänseende äga samma rätt i den nya anställningen som han skulle ha haft i den tidigare.

Regler i kollektivavtal går inte att föra med sig från den ena anställningen till den andra i samma koncern om olika kollektivavtal gäller, därmed kan semester reglerna förändras.

5.7. Kollektivavtalsrätt

Ett bildande av NUAC AB innebär att ett kollektivavtal skall tas fram och gälla för den nya organisationen. I svensk rätt regleras detta i MBL kollektivavtal.

I lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) 28 § framgår att:

”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 6 b § i lagen (1982:80) om anställningsskydd, gäller avtalet i tillämpliga delar för den nya arbetsgivaren”. Detta gäller dock inte om den nya arbetsgivaren redan är bunden av något annat kollektivavtal som kan tillämpas på de arbetstagare som följer med.

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 för övergången. Görs en sådan uppsägning senare än 60 dagar före övergången, gäller dock avtalet för den nya arbetsgivaren till dess 60 dagar har förflutit från uppsägningen.

När arbetstagarens anställningsavtal och anställningsförhållanden har övergått till en ny arbetsgivare enl. 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd, är den nya arbetsgivaren skyldig att under ett år från övergången tillämpa arbetsvillkoren i det kollektivavtal som då gällde för den tidigare arbetsgivaren. Villkoren skall tillämpas på samma sätt som den tidigare arbetsgivaren var skyldig att tillämpa dem. Detta gäller dock inte sedan kollektivavtalets giltighetstid har löpt ut eller sedan ett nytt kollektivavtal har börjat gälla för de övertagna arbetstagarna.

Om två eller fler arbetsgivare – eller arbetstagarorganisationer slås samman, skall kollektivavtal som gäller för organisationen som upplöses gälla för den sammanslagna organisationen som om avtalet hade slutits av denna. (lag 1996:1686)

Detta innebär således att alla rättigheter och skyldigheter i rådande anställningsavtal övergår automatiskt i sin helhet från överlåtaren till förvärvaren som alltså blir tvingad att tillämpa arbetsvillkoren i kollektivavtalet.

Anställningsvillkoren i överlåtarens (LFV) kollektivavtal skall i princip gälla under minst ett år hos förvärvaren (NUAC AB, Sturupselskabet). Denna regel innebär att, om förvärvaren (NUAC AB, Sturupselskabet) har ett kollektivavtal för sin personal är förvärvaren trots detta skyldig att tillämpa anställningsvillkoren i överlåtarens (LFV) kollektivavtal under ett år för den övertagna personalen om inte annat kollektivavtal träffas.

NUAC AB och Sturupselskabet kan som nybildat bolag agera på två sätt i denna fråga.

1. I förhandling med de fackliga representanterna från LFV och Naviair skapa ett nytt kollektivavtal att gälla från första anställningsdagen.
2. Under det första året förhandla fram ett nytt kollektivavtal att gälla efter ett år från överlåtelse tidpunkten.

6. Övriga regler och styrningar inom ramen för övergång av verksamhet

6.1. Arbetsgivarens skyldighet att informera

Rådet antog 1977 direktiv 77/187/EEG för att främja en harmonisering av sådan relevant nationell lagstiftning som skyddar arbetstagarnas rättigheter och som föreskriver att överlåtare och förvärvare i god tid skall informera arbetstagarrepresentanterna och samråda med dem.

I samband med överlåtelsen har arbetsgivaren en skyldighet att informera arbetstagarorganisationerna (AO). Enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) 11 § skall arbetsgivaren:

”Innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal. Detsamma skall iakttagas innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta beslut och verkställa beslut innan han har fullgjort sin förhandlingskyldighet enligt förta stycket”

En grundregel är att när överlåtaren och förvärvaren planerar åtgärder i förhållande till sina arbetstagare skall han i god tid samråda med arbetstagarrepresentanterna beträffande dessa åtgärder.

Denna förhandling/information bör då innehålla följande delområden.

- Tidpunkt eller föreslagen tidpunkt för överlåtelsen
- Skälen till överlåtelsen
- Överlåtelsens juridiska, ekonomiska och sociala följder för arbetstagarna
- Planerade åtgärder i förhållande till arbetstagarna

Det bedöms inte vara några svårigheter att uppnå dessa grundläggande krav gentemot arbetstagarorganisationerna inom ramen för NUAC och Skåne-projektet.

Bilag 4: Sammenligning af ansættelsesvilkår (hovedtræk) Naviair / LFV

Gældende ansættelsesvilkår for flyveledere	Naviair, København	LFV
Ansættelsesform	<p>Tjenestemandsansat</p> <p>Reguleres af tjenestemandsløven (TL).</p>	<p>"Tills vidare-anställning" från det datum man är utcheckad och behörighet FL.</p> <p>"Tills vidare-anställning følger af Lagen om anställningsskydd (LAS).</p>
Opsigelse/afsked	<p>3 måneders opsigelsesvarsel fra begge sider (TL).</p> <p>Afsked skal være konkret, sagligt og individuelt begrundet. Der må ikke anvendes faste principper som f.eks. "sidst ind – først ud" (Forvaltningsret).</p> <p>Afsked almindeligvis på grund af alder, sygefravær, stillingsnedlæggelse og tjenesteforsømmelse. (TL og forvaltningsret)</p> <p>Rådighedsløn (3 års løn) ved opsigelse p.gr.a. stillingsnedlæggelse. Forflyttelse til "upassende" stilling betragtes som stillingsnedlæggelse. (TL)</p>	<p>När arbetsgivaren säger upp är uppsägningstiden mellan 1-6 månader beroende på ålder och anställningstid.</p> <p>Vid uppsägning på grund av arbetsbrist förlängs ovanstående uppsägningstider.</p> <p>Arbetstagare har 1 eller 2 måneders uppsägning, beroende på anställningstid.</p> <p>LAS, Lagen om anställningsskydd, tillämpar principen "sist in – först ut". Kompletteras med statligt turordningsavtal.</p> <p>Giltiga skäl för uppsägning är t.ex.:</p> <ul style="list-style-type: none"> * arbetsbrist * brottsligt förfarande * grov och upprepat missbruk * mycket grov förseelse i tjänsten <p>Sjukdom kan i mycket speciella fall vara grund för uppsägning.</p> <p>Vid uppsägning vid arbetsbrist kan Trygghetsstiftelsen (TS) genom LFV's anslutning till Arbetsgivarverket (AgV) medverka och bekosta olika aktiviteter för den anställda. Trygghetsstiftelsen skall vara behjälplig åt den</p>

	<p>Trafikministeriet afgør om en tjenestemand skal afskediges, efter indstilling fra Naviair. (TL)</p> <p>Sager om tjenesteforseelse følger fastlagt procedure. I alvorlige tilfælde afgør trafikministeriet eventuel straf. (TL)</p>	<p>enskilde medarbejteren som kan komme att drabbas av arbetsbrist. Överenskommelse kan göras mellan TS, arbetsgivaren samt den anställde om att hitta lämpliga lösningar så att den enskilde på bästa sätt kan erhålla ett nytt arbete. TS arbetar mycket med individuella förutsättningar och bidrar med olika verktyg att uppnå just ett nytt arbete för individen. Andra lösningar kan vara:</p> <ul style="list-style-type: none"> * hjälp med studier * hjälp att starta eget företag * hitta lämpliga pensionslösningar <p>LFV personalansvarsnämnd beslutar om någon ska avskedas eller sägas upp pga personliga förhållanden.</p> <p>Personalansvarsnämnden behandlar ärenden där anställda har gjort sig skyldig till åtgärd som bedöms allvarlig.</p>
Løn	<p>Danske flyveledere er efter aftale med Finansministeriet aflønnet med en grundløn (skalaløn) der er anciennitetsbestemt (18 års anciennitet medfører slutplacering – både for danske og udenlandske flyveledere) .</p> <p>Skalalønnen suppleres af en række tillæg, som alle flyveledere modtager:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) "Flyveledertillæg" (Beløbets størrelse er anciennitetsbestemt.) 2) "Merarbejdstillæg", (Fast størrelse). Forlods betaling for op til 15 vagters merarbejde pr. år. Overtid udover 15 vagter honoreres særskilt. Se "Arbejdstid". 3) Regularitetsbonus (Fast størrelse, udbetales kvartalsvis hvis betingelserne er opfyldt (aftale) 	<p>LFV följer den ordning som gäller för det statliga affärverksområdet. För staten förhandlar Arbetsgiververket (AGV) med de centrala fackliga organisationerna om ett ramavtal.</p> <p>Detta tillämpas sedan av LFV tillsammans med de lokala fackliga organisationerna i förhandlingar om ett kollektivavtal, som gäller för hele LFV.</p> <p>Förhandlingar sker för den period som överenskommes mellan de centrala parterna, normalt mellan 1-3 år.</p> <p>Inplacering i tariffen sker efter antal år man varit FL (enten i Sverige eller i udlandet)</p> <p>Skyldighet att göra övertid ingår i anställningsavtalet (se under "Arbetstid").</p>

	<p>4) Fastholdelsestillæg (Efter 5 års anciennitet. Fast størrelse.)</p> <p>Skalaløn suppleret med faste tillæg (1)-4)) for en flyveleder med :</p> <p>5 års anciennitet: Brutto DKK 565.652,00 Netto DKK 276.167,00</p> <p>10 års anciennitet: Brutto DKK 581.513,00 Netto DKK 281.959,00</p> <p>18 års anciennitet (slutløn) Brutto DKK 633.652,00 Netto DKK 300.994,00</p> <p>Udover den faste løn giver aftale mellem Naviair og Dansk Flyvelederforening om "Motivationsfremmende lønsystem for flyveledere", mulighed for følgende tillæg:</p> <p>Chef-OJT-instruktør DKK 20.000,- pr. år.</p> <p>Senior-OJT-instruktør DKK 15.000,- pr. år.</p> <p>Almindelig OJT-instruktør DKK 1.250,- pr. måned</p> <p>Seniorinstruktør på skolen DKK 35.000,- pr. år.</p> <p>Ad hoc instruktør på skolen DKK 3.400,- pr. md. eller DKK 170,- pr. dag ved perioder under 1 måned.</p> <p>PFC-instruktør DKK 20.000,- pr. år</p> <p>Operationel leder DKK 30.000,- pr. år</p>	<p>Sammenlignelig beregning for svenske flyvelederes lønforhold:</p> <p>5 års anciennitet: Brutto SEK 400.064,00 Netto SEK 255.656,00</p> <p>10 års anciennitet: Brutto SEK 475.456,00 Netto SEK 291.796,00</p> <p>18 års anciennitet Brutto SEK 511.936,00 Netto SEK 307.756,00</p> <p>25 års anciennitet (slutløn) Brutto SEK 539.296,00 Netto SEK 318.700,00</p> <p>Olika lönetillägg</p> <p>a) Motsvarande Chefs-OJT finns även i LfV men de kallas för andra beteckningar, som utbildningshandläggare samt kvalitets-säkrare. Dessa senare erhåller ett fast tillägg om 2000 SEK per månad.</p> <p>b) Operativt instruktörstillägg För varje timme man är operativ instruktör (under OJT) utgår ett tillägg om 51kr/tim till de instruktörer som utses av LfV och som genomgått instruktörs-utbildning.</p> <p>c) Lärartillägg vid tjug SATSA/FFL – 50 kr/tim för teorilektion, 25 kr/tim för simulatorlektion. Max 400kr/vecka.</p> <p>d) För projektdeltagare eller</p>
--	---	--

	<p>Projektdeltagelse/sags-behandler DKK 2.500,- pr. måned eller DKK 30.000,- pr. år</p> <p>Betaling for arbejde aften/nat samt søn- og helligdage udgør ca. DKK 2000,- pr. måned i gennemsnit for en fuldtidsansat.</p>	<p>handläggare inom olika produktionsområden (rules & regulations etc) erhåller man ett handläggare eller projekttillägg om 1500 – 2500 SEK per månad.</p> <p>Ersättning för arbete på kvällar eller nätter samt söndagar och helger utgör ca. kr. 1200 – 1400 SEK per månad i genomsnitt för en fuldtidsansat.</p>
Pension	<p>En operativ flyveleder i Danmark kan gå på pension som 55-årig, og kan længst blive til det fyldte 60. år.</p> <p>Man har ret til tjenestemandspension efter 10 fulde års ansættelse, og pensionsalderen beregnes som det antal år man har været ansat efter det fyldte 25. år. Maksimum pensionsalder er 37 år.</p> <p>”Lov om pensionering af flyveledere” medfører at TWR/APP- og ACC- flyveledere i Naviair, der har været beskæftiget med flyvekontrolltjeneste i mindst 15 år efter det fyldte 25. år, får tillagt indtil 7 års pensionsalder, dog højst til en pensionsalder på 37 år. Operativ tjeneste i udlandet og i militæret tæller med i de 15 år.</p> <p>Opsat pension Hvis en flyveleder har været ansat over 3 år men mindre end 10 år, er han berettiget til opsat pension (pensionsydelse med udskudt udbetaling)</p> <p>Pensionsret ved rådighedsløn: En tjenestemand har ret til pension, hvis ansættelsestiden inklusiv rådighedslønperioden (3 år med løn i tilfælde af stillingsnedlæggelse) er minimum 10 år. Ret til opsat pension, hvis den opnåede pensionsalder efter rådighedslønnen udløb er</p>	<p>Pensionsalder för FL är 60 år. Det kan ges dispens till 67 års ålder. Tjänstepensionen beräknas på en viss procent av en genomsnittslön under de 5 sista åren innan pension. . Möjligheten finns att kvartsa i tjänst tom 67 år. .</p> <p>Svenska FL pensioneras normalt vid 60 års ålder, då man erhåller tjänstepension”. Enligt svenska förordningar (BCL C 4.3 punkt 5 och 6) kan man efter ansökan få certifikatet förnyat om man anses psykiskt och fysiskt lämplig. Regelbundna läkarundersökningar var 6:e månad måste företas mellan 60 – 67 år.</p> <p>Pensionens storlek</p>

	<p>mindst 3 år.</p> <p>Pensionens størrelse For en 55-årig flyveleder med fuldt optjent pensionsalder (37 år), der pensioneres på slutløn udgør pensionen ca. 227.200 DKK pr. år. Ved 65 års alderen ændres sammensætningen (folkepension og nedsat egenpension) Beløbsmæssigt betyder det en lidt højere pension.</p> <p>Foruden pension af skalaløn, får flyveledere i Naviair pension af flyveledertillægget og fastholdelsestillægget (18 %) Ca. 1 mio. DKK i éngangsbeløb ved fuld pensionsalder.</p> <p>Svageghedspension Ved afsked på grund af sygdom, er der mulighed for pension (fuld pension i nogle tilfælde)</p> <p>Ægtefællepension Ægtefællepension udgør 71% af afdødes egenpension. Særlige regler (TL)</p> <p>Børnepensionstillæg og børnepension Børn under 21 år til en pensioneret tjenestemand får ca. 13.000 kr. pr. år (hvert barn).</p> <p>Børn under 21 år til tjenestemand - eller pensioneret tjenestemand - der afgår ved døden, får børnepension på ca. 24.994,- kr. pr. år. Børnepension til forældreløse børn udgør 49.988,- kr. pr. år til hvert barn. (TL)</p> <p>Gruppeliv Ved dødsfald før pension udbetales i visse tilfælde en forsikringssum på kr. 275.000 og ved kritisk sygdom en forsik-</p>	<p>En FL har mellem 60-65 års alder 69-70% af lønen. . Ved 65 års alder udfaller den allmänna pensionen från försäkringskassan.</p> <p>Sjukpension Om arbetsförmåga är nedsatt pga. sjukdom och Försäkringskassan beviljad sjukersättning eller partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad ges sjukpension.</p> <p>En flygledare har möjlighet att ansöka om delpension förutsatt att den anställda arbetar kvar efter 61 år.</p> <p>Statens Tjänstegrupplivförsäkring – TGL</p> <p>Alla statligt anställda omfattas av avtalet. Försäkringen ger ett ekonomiskt skydd för en anställd efterlevande make/sambo och barn. Med make likställs även registrerad partner. Försäkringen kan också ge ett visst skydd för en anställd om han/hennes make/sambo avlider och inte har någon egen tjänstegrupplivförsäkring.</p> <p>De förmåner som utgår är</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundbelopp till make/sambo • Barnbelopp till barn under 21 år • Begravningshjälp <p>Förmånerna är beräknade efter det prisbasbelopp som gäller när dödsfallet inträffar. Prisbasbeloppet för 2004 är 39 300 kr. 2006 är det 39 700 kr.</p> <p>Frivillig försäkring kan dessutom tecknas av den enskilde medarbetaren.</p>
--	--	---

	<p>ringssum på kr. 100.000,- (engangsbeløb.) Ved tjenstemænds død udbetales kr. 15.000 som engangsbeløb til børn under 21 år.</p>	
Arbetstid	<p>Reguleres af "Arbejdstidsaftalen" med hjemmel i tjenstemandsloven.</p> <p>Arbejdstiden er 37 timer pr. uge svarende til en gennemsnitlig arbejdstid på 7,4 timer pr. dag.</p> <p>Man får kompensation for arbejde på ubekevenme tidspunkter.</p> <p>Ret til 52 perioder á 2 dages frihed, heraf 30 weekends (fri lørdag og søndag).</p> <p>Turnusskema udleveres 6 uger før vatgperiodens begyndelse.</p> <p>En flyveleder er på forhånd betalt for op til 15 ekstravagter om året (merarbejdstillæg).</p>	<p>Regleras i Arbetstidslagen och L-AVA (LFV affärsverksavtal).</p> <p>Arbetsvecka normalt 40 timmar/vecka i snitt. Arbetstiden reduceras ju fler nätter som arbetas. För skiftesgående FL normalt 36 eller 38 timmar/vecka.</p> <p>Kompensation utgår för tjänstgöring på "obekväm" tid.</p> <p>Alla har rätt till 104 fridagar, varav hälften skall infalla under helg (lördag och söndag).</p> <p>Arbetsschema ges ut senast 10 dagar innan det börjar gälla, oftast fastställs nytt schema 30 dagar innan.</p> <p>Övertid betalas ut i pengar eller kompensationsledighet.</p> <p>Om arbetspass förskjuts – utgår ersättning för detta</p> <p>Fridagstillägg – 30: 90/timme för egentlig ordinarie arbetstid som fullgörs efter 19.00 före fridag samt före kl 05.00 för dag efter fridag</p>

<p>Tjänstledighet</p>	<p>Ansatte kan få tjenestefri med løn i forbindelse med blandt andet sorg, glæde, pasning af syge børn og nære slægtninge.</p> <p>Tjenestefri med løn kan gives til andre formål efter ansøgning.</p> <p>Tjenestefrihed til organisationsarbejde gives i nødvendigt omfang af den nærmeste leder.</p> <p>Mulighed for at søge tjenestefrihed uden løn til f.eks. studier, men ikke ret hertil.</p>	<p>Ledighet kan beviljas med løn vid sorg, flytning, lækarbesök. Facklig förtroendeman har rätt till ledighet under vissa förutsättningar. Lön utgår för fackliga uppdrag om det beror på arbetsgivaren. Viss ledighet med løn utgår även för s.k. traditionellt fackligt arbete. Lagen om facklig förtroendeman reglerar dessa rättigheter.</p> <p>Utan løn kan tjänstledighet ges i speciella fall,</p> <p>Studieledighetslagen reglerar rätten till studieledighet.</p>
<p>Föräldraledighet</p>	<p>Moderen har ret til fravær med løn i op til 6 uger før fødslen og i op til 14 uger efter fødslen.</p> <p>Faderen har ret til fravær med løn i 2 uger indenfor 14-ugers perioden.</p> <p>Faderen har desuden ret til fravær med løn i 2 uger indenfor 46 uger efter fødslen.</p> <p>Forældrene har ret til fravær med løn i <u>tilsammen</u> 10 uger, såfremt begge er omfattet af statens barselsaftale. Hvis kun den ene af forældrene er omfattet af statens barselsaftale kan denne benytte sig af retten til fravær med løn i de 10 uger.</p> <p>Den løn, der udbetales under orlov, svarer til den løn, man ville få udbetalt under sygefravær.</p> <p>Orlov med dagpengeret En mor er dagpengeberettiget i op til 14 uger efter fødslen.</p>	<p>Innan födsel kan modern vara tjänstledig en månad innan födseln beräknas. Förälder har rätt till tjänstledighet med föräldralön från LFV, i maximalt 360 dagar, fram till dess barnet fyllt 8 år. Från Försäkringskassan utgår föräldrapenning i max 390 dagar. Dessa dagar kan tas ut som heltidsledighet eller deltid. Fram till att barnet fyller 12 år bör man beviljas att reducera sin arbetstid med upp till 25 % utan løn. Det skall till starka skäl för arbetsgivaren om man skall neka detta. Den sammanlagda ersättningen från LFV och försäkringskassan utgör ca 90% av lönen.</p> <p>Fadern har rätt att vara ledig viss tid efter barnets födsel. 60 dagar kan inte fadern "skänka" till modern. Används inte dessa dagar anses de som förbrukade.</p> <p>Arbetstagaren har inte rätt att dela upp tjänstledigheten i mer än tre perioder per år.</p>

	<p>En far er dagpengeberettiget i 2 uger inden for 14 ugers perioden.</p> <p>Barn syg. Fri med løn på barns 1. sygedag. Ikke en ret, men gives altid medmindre ordningen misbruges.</p>	<p>Barn sjukt. 120 dagar pr. år till passning av sjuka barn. 60 dagar om ordinarie vårdare är sjuk. Obegränsat antal dagar vid mycket sjukt barn. Ersättningen utgår med ca. 80% av lönen för de första 10 dagarna. För resterande dagar utgår ersättning med mellan 65 – 80 % beroende på lönenivå.</p>
Ferie	<p>Man optjener 25 feriedage pr. år hvoraf 3 uger som hovedregel skal gives sammenhængende i perioden 1. maj til 30. september.</p> <p>For hver dag der placeres udenfor ferieperioden gives der compensation.</p> <p>De sidste 2 uger gives som udgangspunkt i sammenhængende perioder på mindst 5 dage. Kan opdeles, hvis hensynet til driften gør det nødvendigt eller medarbejderen ønsker det.</p> <p>Ferie udover 20 dage kan ved aftale overføres til senere ferieår.</p> <p>Løn under ferie Under afholdelse af optjent ferie modtages som udgangspunkt løn + særlig feriegodtgørelse på 1½ pct..</p> <p>Løn under ferie beregnes på baggrund af den faste basisløn, faste månedlige tillæg, fast påregnelige timebaserede tillæg/særlige ydelser samt det samlede pensionsbidrag</p>	<p>Antal semesterdagar beror på alder:</p> <p>Upp till 29 år: 28 dagar</p> <p>Från och med 30 år: 31 dagar</p> <p>Från och med 40 år: 34 dagar</p> <p>Normalt ska dessa dagar förläggas till en sammanhängande fyra veckors ledighet under perioden juni – augusti. Lagen är dispositiv och såväl periodens utsträckning som antalet sammanhängande veckor kan förhandlas mellan fack och arbetsgivare. Arbetsgivaren bestämmer förläggningen av semesterperioden.</p> <p>Varje arbetstagare som har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar har rätt att spara en eller flera överskjutande semesterdagar till annat år. Max 40 dagar får vara sparade</p> <p>Semesterlön Semesterlön är den fasta lönen som är aktuell under semesterledigheten plus semestertillägg. Semestertillägget är 0,65 % av den fasta lönen per semesterdag och betalas ut vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern.</p>

	<p>fra medarbejder og arbejdsgiver.</p> <p>Man kan vælge at holde ferie med feriegodtgørelse på 12 pct. i stedet.</p> <p>Medarbejdere, der har optjent ferie hos en tidligere arbejdsgiver, holder ferie uden løn, men får fra FerieKonto udbetalt den feriegodtgørelse, som er optjent under det tidligere ansættelsesforhold.</p> <p>Særlige feriedage. Udover de 25 feriedage optjener flyveledere i Naviair 5 særlige feriedage pr. ferieår (0,42 særlig feriedag pr. måneds ansættelse). Ved nedsat tid optjenes tilsvarende mindre.</p> <p>Man kan opspare op til 10 særlige feriedage. Dage herudover bliver kontant afregnet.</p>	
<p>Certifikat og "tab af certifikat"</p>	<p>Et flyveledercertifikat gælder til det fyldte 60. år.</p> <p>Der er ikke arbejdsgiverbetalt forsikring mod mistet certifikat. Naviair har indtil videre fundet andet arbejde til flyveledere der ikke længere kan oppebære certifikat. "</p>	<p>I Sverige kan man behålla sitt certifikat tills man går i pension.</p> <p>Det finns ingen försäkring – betalt av LFV – mot förlust av certifikat. Det finns ett lokalt avtal i LFV som reglerar behörighetsförlust på grund av kapacitetsbrist eller medicinska skäl (gäller fram till 60 års ålder).</p>

Bilag 5 : Ansættelsesvilkår – Naviairansatte flyveledere

1. Indledning

I det følgende gennemgås de vilkår, der gælder for flyveledere ansat i Naviair i dag. Redegørelsen omhandler TWR/APP- og ACC-flyveledere ansat i København. Forhold for ansatte i provinsen, inkl. Roskilde, er således udeladt.

2. Ansættelsesform

Ansættelse som flyveleder aspirant eller flyveleder i Naviair sker i henhold til tjenestemandens loven (TL). Et minimumskrav for at blive dansk tjenestemand er, at man har dansk indfødsret. TL § 58c giver adgang til at ansætte nordiske statsborgere og EF-statsborgere på tilsvarende vilkår som tjenestemænd.

Man ansættes på prøve med varig ansættelse for øje, TL §2. Prøvetiden løber, indtil man bliver checket ud som flyveleder.

Ansættelse forudsætter, at vedkommende efter sin alder, helbredstilstand og uddannelse er i stand til at bestride tjenesten i den pågældende stilling, TL §4. I Naviairs "ATM udvælgelsesprocedure"¹ er kravene til optagelse som flyveleder aspirant beskrevet.

3. Afsked/opsigelse

Afskedigelse kan ske både ansøgt og uansøgt. Tjenestemænd kan forlange sig afskediget med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, TL §27. For prøveansatte gælder kortere varsler jfr. TL §33².

Når afsked finder sted efter tjenstemændens eget ønske, er han berettiget til opsat pension, hvis han på tidspunktet for fratræden har opnået en pensionsalder på mindst 3 år, se nedenfor pkt. 3.5 om "Pension".

Såfremt der foreligger en saglig afskedigelsesgrund, kan tjenstemænd afskediges uansøgt. Det er Trafikministeriets kompetence at afskedige tjenstemænd, - Naviair kan alene indstille til ministeriet, at en tjenstemand afskediges. Trafikministeriet har tidligere fulgt Naviairs indstilling når der har været tale om afsked, bl.a. i forbindelse med ressourcetilpasning og i visse disciplinærssager. Specielt på sygdomsområdet har Trafikministeriet været tilbageholdende med at følge indstilling om afsked.

Tjenestemænd afskediges uanset årsag med hjemmel i TL § 28. Opsigelsesvarslet er 3 måneder til udgangen af en måned. Afsked kan dog ske med kortere varsel, såfremt den er begrundet i, at tjenstemænd som følge af strafbart forhold, tjenesteforseelse eller mislighed er uskikket til at forblive i stillingen.

Der er tale om en diskretionær afskedigelsesadgang, hvor afskedigelses skønnet er begrænset af:

- at forvaltningsretlige lighedsgrundsætninger skal respekteres,
- at der ikke må inddrages ulovlige hensyn i skønsafvejningen,
- at der gælder et forbud mod at sætte skønnet under regel og
- at proportionalitetsprincippet skal respekteres.

¹ Foreligger kun i udkastform.

² En tjenstemand ansat på prøve kan i de første 6 måneder af prøveansættelsen forlange sig afskediget med 14 dages varsel og i den resterende del af prøveansættelsen med 1 måneds varsel. I de første 6 måneder af prøveansættelsen kan sådanne tjenstemænd afskediges uden ansøgning med 14 dages varsel fra Naviairs side, TL § 33, stk. 2. Herefter gælder det alm. opsigelsesvarsel på 3 måneder.

Faste principper for udvælgelse af hvem der eventuelt skal afskediges, som f.eks. "sidst ind – først ud" – princippet er ikke tilladt ved opsigelse fra Naviairs side. Der skal foretages en konkret, saglig vurdering i hvert enkelt tilfælde.

De mest almindelige afskedsgrunde for tjenestemænd er alder, sygefravær, stillingsnedlæggelse og afsked på grund af tjenesteforseelse.

3.1. Alder.

Tjenestemænd afskediges på grund af alder fra udgangen af den måned, hvori de fylder 70 år eller opnår den lavere alder, som efter anden lov måtte være fastsat for denne ret, TL § 29. For flyveledere i Danmark er den pligtige afgangsalder 60 år, og en flyveleder i Naviair afskediges på grund af alder med udgangen af den måned hvori han fylder 60 år.

Med henvisning til Flyvelederpensionsloven³ har Naviair (Trafikministeriet) en enkelt gang afskediget en flyveleder p.gr.a. alder ved det fyldte 55. år.

3.2. Sygefravær.

For tjenestemænd gælder særlige procedurer for afskedigelse som følge af sygdom⁴. Der skelnes mellem afskedigelse på grund af svagelighed og afskedigelse på grund af fraværsuegnethed.

Svagelighed er betegnelsen for, at en medarbejder på grund af sygdommen er utjenstdygtig i sin stilling. Denne vurdering går på erhvervsevnen. Fraværsuegnethed er derimod betegnelsen for de forhold, hvor medarbejderens megen fravær er til sådan ulempe for arbejdsstedet, at det i sig selv gør tjenestemanden uegnet til at bestride stillingen.

En afskedigelsessag p.gr.a. sygdom vil altid blive indledt med at undersøge, om der er grundlag for svagelighedspensionering (se under "pension", pkt. 3.5).

3.3. Stillingsnedlæggelse

Hvis tjenestemandens stilling nedlægges, kan dette begrunde afsked jfr. TL § 32. Tjenestemanden kan i sådanne tilfælde have ret til rådighedsløn i 3 år, hvis den pågældende ikke anvises en anden passende stilling, som han jfr. TL §§ 12 og 13 har pligt til at overtage⁵.

Rådighedslønnen svarer til den sidste udbetalte løn inklusiv faste tillæg, uanset om de er varige eller midlertidige. Tillæg der måtte være aftalt til erstatning for særlige ydelser medregnes også i rådighedslønnen.

Særlige ydelser som f.eks. natpenge, der ikke er konverteret til et fast tillæg, indgår ikke i rådighedslønnen. Pensionsbidrag indbetales uforandret.

Uanset stillingsnedlæggelse, har tjenestemanden ikke ret til rådighedsløn, hvis den pågældende p.gr.a. sygdom eller uegnethed ikke er i stand til at overtage en passende stilling.

Der eksisterer heller ikke en ret til rådighedsløn, hvis tjenestemanden har nået sin folkepensionsalder på afskedstidspunktet. For personer født før den 1. 7. 1939 er folkepensionsalderen 67 år og for personer født efter 1.7.1939 er den 65 år.

Rådighedslønnen ophører, hvis tjenestemanden opnår ansættelse i en anden stilling, som den pågældende har pligt til at overtage. Det samme gælder, hvis tjenestemanden får anvist en passende stilling, som vedkommende nægter at lade sig ansætte i.

³ LBK nr. 674 af 31. juli 1995

⁴ Se bl.a. Fmst. Cirkulære af 1/9-2001 om afsked af tjenestemænd i staten og folkekirken m.fl. på grund af svagelighed og sygefravær (PAV bilag 36.1).

⁵ Indholdet af TL §§ 12 og 13 er beskrevet i bilag 2, afsnit 1.1.

Situationerne kan forekomme på hvilket som helst tidspunkt i løbet af rådighedslønsperioden.

Rådighedslønnen ophører endvidere, når den pågældende opnår den pligtige afgangsalder, der gælder for stillingen, hvilket for operative flyveledere i Naviair vil sige 60 år, eller hvis vedkommende i rådighedslønsperioden opnår ret til folkepension (fylder 65 henholdsvis 67 år)

Midlertidig standsning af rådighedsløn vil bl.a. ske ved offentlig ansættelse på andre vilkår end tjenestemandsvilkår, - hvis den pågældende bliver ansat i et aktieselskab, som efter en opgaveomlægning varetager de arbejdsopgaver, inden for hvilke den pågældende var beskæftiget som ansat i staten eller folkekirken, og hvor staten ejer mere end 50 pct. af aktierne, eller hvis vedkommende bliver ansat i en stilling med tilknyttet tjenestemandspension⁶.

Er lønnen i den ovennævnte type af stillinger lavere end rådighedslønnen, udbetales differencen i rådighedsperioden. Afbrydes det nye ansættelsesforhold inden udløbet af perioden, genoptages udbetalingen af rådighedslønnen for den resterende del af perioden.

3.4. Tjenesteforseelse

Ved tilsidesættelse af de pligter der påhviler en tjenestemand, kan han pådrage sig et tjenstligt ansvar der kan få ansættelsesretlige konsekvenser. Hvis en flyveleder tilsidesætter sine tjenstlige pligter er der tale om tjenesteforseelse, som kan blive mødt med en disciplinær reaktion, jf. TL kap. 4.

4. Forhold under ansættelsen

4.1. Løn i Naviair

Lønssystemet for tjenestemænd er fastsat ved aftale mellem Finansministeriet og tjenestemændenes centralorganisationer⁷. Lønssystemet er et tidlønsystem, hvor lønudviklingen er anciennitetsbestemt mere end den er præstationsbestemt. Tjenestemandslønssystemet består af 40 lønrammer, hvor hver lønramme består af 1-6 skalatrin, der er løntrin indenfor lønrammen. Et lønrammeforløb gennemløbes ved start på første skalatrin, og typisk sker oprykning til næste skalatrin for hver 2 års ansættelse, indtil sluttrinnet i lønrammen/lønrammeforløbet er nået.

De danske flyvelederes tjenestemandsstillinger er efter forhandling med finansministeriet i 1996⁸ klassificeret i et lønrammeforløb fra lønramme 16 til 33. Som nyudchecket indplaceres man i lønramme 16, skalatrin 21. Efter 18 års ansættelse har man nået slutplacering i lønramme 33, skalatrin 46.

Denne del af lønnen kaldes skalaløn, og man indplaceres efter anciennitet (antal år som udøvende operativ flyveleder) uanset om man er svensk eller dansk flyveleder.

Som et led i aftalen fra 1996 består flyveledernes løn foruden skalalønnen af en række tillæg:

1. Som fast løndel ydes et "Flyveledertillæg" hvis størrelse er anciennitetsbestemt, og som udbetales i henhold til "Administration af aftale om flyveledertillæg". Tillægget er pensionsgivende.

⁶ Finansministeriets bkg. Nr. 604 af 28. juni 1994 samt tilknyttede cirkulære af 10. juli 1994 (PAV kap. 37.9)

⁷ Aftalen kaldes "Lønjusteringsaftalen" og den fornys som led i de generelle forhandlinger, PAV kap. 10, bilag 10.1

⁸ Aftale om flyvelederes fremtidige lønforhold af 28. juni 1996 mellem Finansministeriet m.fl. og Stats-tjenestemændenes Centralorganisation II m.fl.

2. Der ydes et fast "Merarbejdstillæg", hvis størrelse ikke er anciennitetsbestemt. For dette tillæg skal den enkelte operative medarbejder præstere op til 15 vagters merarbejde pr. år, dog maksimalt 6 dage pr. kvartal uden yderligere betaling. Tillægget udbetales i henhold til "Administration af aftale om merarbejdstillæg/rådighedsordning". Tillægget er ikke pensionsgivende.
3. Der ydes en kvartalsvis "Regularitetsbonus" hvis størrelse ikke er anciennitetsbestemt, såfremt kriterierne for udbetaling er opfyldt. "Operations" fastlægger kriterierne for udbetalelse af regularitetsbonus, og chefen for Operations vurderer, om kriterierne er opfyldt. Regularitetsbonus udbetales i henhold til "Administration af aftale om regularitetsbonus". Tillægget er ikke pensionsgivende.
4. Efter 5 års ansættelse som flyveleder oppebæres herudover, som en fast løndel, et "Fastholdelsestillæg", hvis størrelse ikke er anciennitetsbestemt. Tillægget udbetales i henhold til "Administration af aftale om fastholdelsestillæg". Tillægget er pensionsgivende.

Der er jfr. tjenestemandsløven mulighed for at supplere lønsystemet med lokale aftaler, og i Naviair er denne hjemmel benyttet til at indgå aftale om "Motivationsfremmende lønsystem for flyveledere", som bl.a. giver mulighed for at få tillæg ved udførelse af opgaver udover det almindelige arbejde, f.eks. som ½-tidssagsbehandler/projektmedarbejder, supervisor, PFC-instruktør, OJT o.lign.

På OJT⁹ -instruktørområdet opereres der i Naviair med:

- Chef-PU-instruktør, som er ansvarlig for PU på henholdsvis TWR/APP- og ACC-området.
- Senior-PU-instruktør, som er "tildelt" og har ansvaret for en bestemt aspirants PU-forløb
- Almindelig PU-instruktør, der har aspiranter siddende.

På Skoleområdet opereres med seniorinstruktør for henholdsvis TWR/APP- og ACC-området.

På PFC-området har Naviair 4 instruktører på hver af områderne TWR/APP og ACC. Instruktørernes opgave er at vurdere kollegers praktiske og teoretiske færdigheder.

Operationelle ledere:

Der findes én på hver af områderne TWR, APP, ACC-vest og ACC-øst.

Generelt er der mulighed for at oppebære ca. 2.500,- DKK pr. måned i henhold til det motivationsfremmende lønsystem.

Flyveledere i Naviair får foruden ovenstående honorering for arbejde aften/nat samt søn- og helligdage jfr. afsnittet om arbejdstid. Honoreringen benævnes særlige ydelser, når der er tale om kontant betaling, og udgør ca. DKK 2000,- pr. måned i gennemsnit for en fuldtidsansat.

4.2. Pension for flyveledere i Naviair

I Danmark indgår retten til pension som et integreret led i ansættelsesvilkårene for tjenestemænd i staten og folkekirken samt til tjenestemænds efterlevende ægtefæller og børn, Tjenestemandspensionsloven (TPL) §1. De bestemmelser i TPL, der omhandler tjenestemænds efterlevende ægtefæller, omfatter også registrerede partnere.

Personer uden dansk indfødsret, der ansættes på tilsvarende vilkår som tjenestemænd i henhold til TL § 58c, behandles i pensionsmæssig henseende som tjenestemænd jfr. TPL §19.

⁹ I Naviair bruges betegnelsen "PU" for "praktisk uddannelse", som bl.a. i Sverige benævnes "OJT" for "on the job training".

4.2.1. Egenpension

En tjenestemand er berettiget til egenpension, TPL § 2, når han efter 10 fulde års ansættelse i en stilling, i hvilken ansættelsen kan medregnes i pensionsalderen¹⁰, afskediges på grund af alder, helbredsbeholdet utjenstedygtighed eller af anden ham utilregnelig årsag (f.eks. stillingsnedlæggelse).

Pensionsalder er det antal år, i hvilket vedkommende efter sit fyldte 25. år har været ansat som tjenestemand. Den tid, i hvilken en tjenestemand har haft nedsat arbejdstid indgår tilsvarende nedsat i pensionsalderen.

Perioder med tjenestefrihed uden løn kan efter omstændighederne medregnes i pensionsalderen, og der er i særlige tilfælde mulighed for at få forhøjet sin pensionsalder jfr. TPL §§ 4-5.

Den højeste egenpension opnås ved 37 års pensionsalder, og en tjenestemand er berettiget til afsked på grund af alder fra udgangen af den måned, hvori han fylder 60 år eller opnår den lavere alder, som efter anden lov måtte være fastsat. For flyveledere i Danmark er der vedtaget en berettiget pensionsalder på 55 år.

I Danmark pensioneres TWR/APP- og ACC-flyveledere efter "Lov om pensionering af flyveledere"¹¹. I henhold til denne lov kan TWR/APP- og ACC- flyveledere ansat i Naviair, der har været beskæftiget med flyvekontrolltjeneste i mindst 15 år efter det fyldte 25. år, gå på pension som 55-årig. Både operativ tjeneste i udlandet og i militæret tæller med i de 15 år.

For at sikre, at flyveledere kan nå at optjene fuld pensionsalder fra det 25. til det 55. år er det fastsat i loven, at flyvelederes pensionsalder forhøjes med indtil 7 år, dog højst indtil den pensionsalder, som tjenestemanden ville have opnået, hvis tjenesten var blevet fortsat til "den aldersgrænse, der er fastsat som afgangsalder for tjenestemænd i almindelighed", lovens § 2, stk. 1.

For en 55-årig flyveleder med fuldt optjent pensionsalder (37 år), der pensioneres efter lønramme 33 skalatrin 46, vil den årlige pension ca. udgøre 227.200 DKK (april 2002 niveau) indtil han fylder 65/67 år. Herefter nedsættes pensionen og udgør ca. 192.000 DKK pr. år samtidig med, at man får sin folkepension som supplement¹².

Naviairs bidrag til tjenestemandspension til operative flyveledere udgør 28% af den pensionsgivende løn, hvor Naviairs bidrag til pension til øvrige tjenestemænd udgør 19,6% af den pensionsgivende løn.

Foruden pension af skalaløn, får flyveledere i Naviair pension af flyveledertillægget og fastholdelsestillægget. Naviair indbetaler et samlet pensionsbidrag på 18 % af tillæggene til en supplerende pensionsordning¹³.

4.2.2. Almindelig svagelighedspension

En tjenestemand er berettiget til svagelighedspension ved afsked på grund af sygdom, såfremt den samlede ansættelsestid svarer til mindst 10 års fuldtidsbeskæftigelse, TPL §2. Pensionen beregnes på grundlag af den optjente pensionsalder på afskedigelsestidspunktet.

¹⁰ Efter reglerne i TPL §§ 4, 4a og 4b

¹¹ LBK nr. 674 af 31. juli 1995

¹² Folkepensionen udgør pr. 1. januar 2004 årligt ca. DKK 110.000,- for reelt enlige, og ca. DKK 80.000,- for gifte/samlevende.

¹³ Indbetales på "CO-II-konto" i PFA Pension jf. Finansministeriets cirkulære af 25. august 1995.

4.2.3. Kvalificeret svagelighedspension

En tjenestemand, der fratræder på grund af sygdom inden det 60. år, har ret til kvalificeret svagelighedspension, hvis den pågældendes erhvervsevne er nedsat til 1/3 eller derunder, og afskedigelsen sker af denne årsag, TPL § 7, stk. 1. Afgørelse herom træffes af Personalestyrelsen efter indhentet udtalelse fra Helbredsnet.

Det er et krav for at opnå kvalificeret svagelighedspension, at den generelle erhvervsevne er nedsat til under 1/3, hvilket ikke nødvendigvis er opfyldt, hvor en flyveleder bliver grounded af helbreds mæssige årsager, og f.eks. mister sit certifikat.

Hvis de helbreds mæssige betingelser for at få tildelt kvalificeret svagelighedspension er til stede, fastsættes pensionsalderen som om den pågældende havde været fuldtidsansat fra afskedstidspunktet og indtil pligtig afgangsalder. Retten er uafhængig af, om tjenestemanden er fyldt 25 år. Inden for de første 10 års ansættelse er det en betingelse, at afskedigelsen ikke sker på grund af en lidelse, der var lægeligt konstateret ved ansættelsen, eller på grund af sygdom, som er en følge af en risikofaktor, der var konstateret ved ansættelsen, TPL § 7, stk. 2.

Hvis en tjenestemand afskediges på grund af arbejdsudygtighed som følge af tilskadekomst i tjenesten, og denne tilskadekomst begrunder krav på erstatning for tab af erhvervsevne i henhold til lov om arbejdsskade forsikring, er den pågældende berettiget til tilskadekomstpension beregnet på grundlag af højeste pensionsalder (37 år). Pensionen kan nedsættes eller bortfalde, såfremt vedkommende ved grov uagtsomhed eller ved beruselse selv har påvirket tilskadekomsten, TPL § 8.

4.2.4. Ægtefællepension

Ægtefællepension efter en afdød tjenestemand kan kun udbetales, hvis der er indgået ægteskab eller registreret partnerskab.

Ægtefællepension beregnes efter afdøde ægtefælles optjente pensionsalder og udgør 71% af afdødes egenpension¹⁴. Ægtefællepension udbetales på grundlag af mindst 15 års pensionsalder, hvis tjenestemanden kunne have opnået denne pensionsalder ved at blive i tjenestemandsstillingen til den pligtige afgangsalder. Ægtefællepension er reguleret i TPL §§ 11-13.

4.2.5. Børnepensionstillæg og børnepension

En pensioneret tjenestemandens børn og stedbørn under 21 år er berettigede til børnepensionstillæg, der udgør ca. 13.170,- DKK pr. år til hvert barn (april 2002). Hvis en tjenestemand eller pensioneret tjenestemand afgår ved døden, er tjenestemandens børn og stedbørn under 21 år berettigede til børnepension, der udgør 24.994,- DKK pr. år til hvert barn (april 2002). Børnepension til forældrelose børn udgør 49.988,- DKK pr. år til hvert barn (april 2002). Retten til børnepensionstillæg og børnepension vedvarer indtil barnets fyldte 21. år, og er reguleret i TPL §§ 14-16.

4.2.6. Gruppeliv

Som led i ansættelsesvilkårene er statsansatte tjenestemænd under 67 år omfattet af en gruppelivsforsikring i Forenede Gruppeliv, der ved dødsfald giver en forsikringssum på DKK 275.000 og ved kritisk sygdom en forsikringssum på DKK 100.000, begge dele som engangsbeløb. Ved tjenstemænds død udbetales DKK 15.000 som engangsbeløb til børn under 21 år.

¹⁴ Beregningsregler er fastsat i TPL § 6, stk. 1 og 2.

4.2.7. Efterindtægt

Når en tjenestemand i tjeneste, en pensioneret tjenestemand eller en person, der modtager ægtefællepension dør, udbetales der som hovedregel efterindtægt i 3 måneder. Ved dødsfald som umiddelbar følge af tilskadekomst under udførelse af tjenesten udbetales der efterindtægt i 12 måneder, jfr. TPL §§20-22.

4.2.8. Opsat pension

Hvis en tjenestemand ikke opnår en ansættelsestid på 10 år, men har en pensionsalder på 3 år, er han berettiget til opsat pension. Opsat pension er en pensionsydelse med udskudt betaling til pågældendes udtræden af arbejdsmarkedet, TPL § 24.

Hvis den pågældende på ny ansættes i en stilling, i hvilken ansættelsen efter TPL §4 kan medregnes i pensionsalderen aktiveres den opsatte pension og pensionsopsparing fortsættes herfra.

4.2.9. Pensionsret efter udløb af rådighedsløn:

Efter rådighedslønnens udløb har tjenestemanden ret til egenpension, hvis ansættelsestiden inklusiv rådighedslønperioden er minimum 10 år. Tjenestemandens pensionsalder efter rådighedslønperiodens udløb vil være den aktuelt optjente pensionsalder.

Tjenestemanden har ret til opsat pension, hvis den opnåede pensionsalder efter rådighedslønnens udløb er mindst 3 år.

4.3. Arbejdstid i Naviair

Aftale om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd er indgået på baggrund af tjenestemandenslovens § 45¹⁵.

Arbejdstidsreglerne regulerer arbejdstidens og fridagenes længde, placering og tilrettelæggelse samt betingelserne for hvornår der udbetales overarbejde og godtgørelse for arbejde på ubekvemme tidspunkter.

4.3.1. Arbejdstiden¹⁶

Arbejdstid defineres som tiden mellem mødetid på arbejdsstedet og det tidspunkt hvor medarbejderen kan forlader arbejdspladsen, dog med fradrag af pauser på ½ time eller derover. Pauser under ½ time anses for en del af arbejdstiden, og medarbejderen skal stå til rådighed for tjenesten og må ikke forlade arbejdspladsen.

Den højeste arbejdstid er efter aftale mellem staten og de forhandlingsberettigede centralorganisationer fastsat til 37 timer om ugen svarende til en gennemsnitlig arbejdstid på 7,4 timer pr. dag ved en 5-dages arbejdsuge. Arbejdstiden opgøres således med 7,4 timer pr. dag i den periode der er aftalt med fradrag af feriedage og fridage - periodelængden aftales lokalt i forbindelse med fastlæggelse af turisttilrettelæggelsesaftaler for de enkelte grupper.

Operative flyveledere vil iht. sontringen i den nye arbejdstidsaftale være omfattet af begrebet "ansatte hvis arbejdstid helt eller delvis ligger udenfor normal arbejdstid".

Operative flyveledere er omfattet af begrebet højeste arbejdstid. Det medfører, at arbejde der udføres udover de gennemsnitlige 7,4 timer pr. dag inden for den aftalte periode, i princippet udløser overarbejdsbetaling - se nedenfor.

¹⁵ Den seneste aftale er indgået mellem Finansministeriet og centralorganisationerne i Danmark den 12. april 2000. Aftalen kaldes "Arbejdstidsaftalen" og er gengivet i PAV bilag 21.13. Som følge af overenskomstforhandlingerne 2005 er der indgået aftale om en forenklet arbejdstidsaftale, der træder i kraft den 1/10 2006. Hovedpunkter er medtaget i ovenstående tekst.

¹⁶ Arbejdstidsaftalen, §§ 1-3

Ved beregningen af den højeste arbejdstid medtages:

- Den faktisk præsterede tjeneste incl. tilfældige forlængelser og ikke planlagt ekstratjeneste
- Sygedage, med det antal timer, der skulle have været arbejdet den (de) pågældende dag(e), dog 7,4 timer hvis der ikke for den pågældende dag har været fastsat en bestemt arbejdstid.
- Tjeneste på mistede fridage, der senere erstattes med andre fridage, og hvor normen er justeret i overensstemmelse hermed. (Tjeneste på mistede fridage, der senere erstattes med kontant betaling, medregnes ikke i arbejdstidsopgørelsen, ligesom den for perioden beregnede højeste arbejdstid ikke ændres).
- Frihed som erstatning for overarbejde, frihed efter reglerne for ubekvem tjeneste samt frihed som erstatning for mistede fridage medregnes i arbejdstidsopgørelsen som tjeneste med det antal timer, som erstatningsfriheden berettiger til, dog højst et antal timer svarende til den tjeneste, som medarbejderen frigøres for den pågældende dag.

For deltidsansatte nedsættes arbejdstidsnormen svarende til deltidsbrøken.

Som udgangspunkt imødekommes ansøgninger om tjenestetidsnedsættelse mod tilsvarende lønreduktion så vidt muligt, medmindre væsentlige tjenstlige, praktiske, økonomiske eller lignende hensyn er til hinder herfor. I øvrigt henvises til reglerne for barselsorlov.

For overordnede stillinger bedømmes mulige ulemper ved deltidsbeskæftigelse konkret, bl.a. under hensyntagen til opgaver af ledende og instruktionsmæssig karakter.

4.3.2. Tjeneste på ubekvemme tidspunkter

4.3.2.1. Optjening af frihed¹⁷

For hver fulde 37 timers tjeneste, der efter ordre eller ifølge en godkendt tjenestefordeling er udført i tiden kl. 17-06, ydes der 3 timers frihed. I beregningen indgår tillige tjeneste, der udføres i tiden kl. 14-17, som led i en forud tilrettelagt tjeneste, hvoraf mindst halvdelen ligger efter kl. 17. Friheden afvikles ved tildeling af ekstra fridage.

Regnskab over indtjent frihed opgøres af tjenestestedet én gang årligt for perioden 1. oktober – 30. september. Eventuelle resttimer, som ikke udløser frihed, overføres til den følgende periode.

Den indtjente frihed skal være endeligt afviklet senest 31. marts (lokalt aftalt til 30. april) det nærmest følgende år. Såfremt friheden ikke er afviklet inden nævnte frist, ydes der for tilgodehavende indtjent frihed et kontant vederlag beregnet efter satserne for overarbejde på udbetalingstidspunktet.

4.3.2.2. Tjeneste på ubekvemme tidspunkter - honorering¹⁸

For tjeneste i tidsrummet kl. 17 – 06 betales et ekstra tillæg til lønnen på 20,15 DKK pr. time (apr. 05 niveau).

¹⁷ Arbejdstidsaftalen, § 5

¹⁸ Aftale om natpenge mv., dateret 23/2 1998, indgået mellem Finansministeriet og StK samt centralorganisationerne i Danmark. Ny og forenklet natpengeaftale træder i kraft 1/10-2006.

For tjeneste på lørdage i tidsrummet kl. 14 – 24 og på mandage i tidsrummet kl. 00 – 04 betales et ekstra tillæg til lønnen på 25,11 DKK pr. time (apr. 05 niveau).¹⁹

For tjeneste på søn- og helligdage kl. 00 - 24 betales et ekstra tillæg til lønnen på 36,04 DKK pr. time (apr. 05 niveau).

Alle de nævnte tillæg betegnes som fast påregnelige løndelev og udbetales således også i tilfælde af sygdom eller ferie på fastlagte vagter som udløser et eller flere af tillæggene.

4.3.2.3. Arbejdstidens tilrettelæggelse²⁰

På tjenestesteder, hvor tjeneste forrettes med forskudt arbejdstid, udfærdiges en turnus for personalet gældende for en nærmere aftalt periode. Ved fordelingen af tjenesten skal der inden for de grænser, som tjenestens tarv kræver, tages størst muligt hensyn til personalets ønsker, og der skal derfor gives personalet adgang til gennem de stedlige tillidsmænd for de forhandlings-berettigede tjenestemandssorganisationer at gøre sig bekendt med forslag til tjenestefordeling og ændringer i denne.

Tjenesten må inden for døgnet ikke falde i mere end 3 dele. En delt tjeneste må ikke tilrettelægges således, at den strækker sig ud over 12 timer, regnet fra første tjenesteafsnits påbegyndelse til sidste tjenesteafsnits afslutning, medmindre personalet er enigt heri.

Ved udarbejdelse af turnus, skal det bl.a. overholdes, at hviletiden mellem to døgnns hovedarbejder udgør mindst 11 timer. Hviletiden kan dog nedsættes til 8 timer ved lokal aftale, idet dog aftale om hviletidsnedsættelse ud over 8 gange inden for en 4-ugers periode indgås mellem finansministeriet og vedkommende centralorganisation. I Naviair gælder en lokal aftale om nedsættelse af hviletiden til 8 timer ud over 1 gang ugentlig. Der er således indgået aftale om turnus i moduler med ca. 5 vagter og 2 eller 3 fridage, f.eks.:
M M A A N eller M M A A A.

Der findes forskellige typer af vagter og forskellige kombinationer, som alle er aftalt i overensstemmelse med arbejdstidsaftalens bestemmelser.

Der er indført et "ønske-system", hvor den enkelte vagtgående kan taste vagtønsker/vagtbytninger ind.

I turnussen eksisterer også W-dage, som er fridage sat ud for kompensation for manglende søn- og helligdagsfrihed i henhold til reglerne i Arbejdstidsaftalen. Z-dage er fridage tildelt for kompensation for arbejde mellem kl. 17 – 06, jfr. Arbejdstidsaftalens § 5 og ovenfor om optjening af frihed.

4.3.2.4. Fridage²¹

Medarbejdere har ifølge arbejdstidsreglerne krav på 104 fridage, parvist sammenhængende. For ansatte med normal arbejdstid (kl. 08-15.30) udgøres de 104 fridage af 52 weekends. For turnusgående personale inkorporeres de 104 fridage i turnussen i henhold til arbejdstidsreglerne og lokale aftaler. Herudover har medarbejdere krav på et antal fridage svarende til årets søgnehelligdage, hvis de falder på hverdage, som f.eks.: Skærtorsdag (specielt for DK), Langfredag, 2. Påskedag, Store Bededag (specielt for DK), Kristi Himmelfartsdag, 2. pinsedag og evt. 1. og 2. juledag samt nytårsdag. Grundlovsdag, jule- og nytårsaftensdag og 1. maj er ikke søgnehelligdage.

¹⁹ Pr. 1/10-2006 forhøjes lørdagsgodtgørelsen til samme sats som søndagsgodtgørelsen - dvs. at der kommer en fælles weekendsats. Godtgørelsen ydes til kl. 06 mandag morgen.

²⁰ Arbejdstidsaftalen, §§ 9-10

²¹ Arbejdstidsaftalen, §§ 12-18

De enkelte fridages længde samt reglerne for kompensation for mistede fridage, manglende frihed på søgnehellidage samt inddragelse af fridage o.l. fremgår af arbejdstidsaftalen §§ 12-18.

4.3.2.5. Overarbejde/merarbejde²²

Til operative flyveledere ydes et fast merarbejdstillæg som forlods honorering for tilkald til op til 15 vagters over- /merarbejde pr. år., dog max. 6 dage pr. kvartal. Opgørelsen over tilkald fortages pr. 30. april. hvert år.

Eventuel over- /merarbejde herudover skal generelt enten afspadsres eller udbetales med tillæg på 50 pct. af skalalønnen, dog maksimum til og med skalatrin 35.

4.4. Tjenestefrihed i Naviair

I Naviair kan den nærmeste chef/leder, bevilge tjenestefrihed efter de følgende retningslinier:

4.4.1. Sorg og glæde

Der kan gives tjenestefrihed med løn i forbindelse med alvorlig (livstruende) sygdom, død eller begravelse i den nærmeste familie. Ved den nærmeste familie forstås forældre, stedforældre, søskende, bedsteforældre, svigerforældre, svigerbørn, ægtefælle, samlever eller barn.

Der kan højst gives 1 tjenestefridag i forbindelse med dødsfald og 1 tjenestefridag til deltagelse ved begravelse. Hvis der er forbundet rejse hermed, kan der gives 2 dage i forbindelse med hver rejse.

I forbindelse med glæde kan der gives 1 dags tjenestefrihed med løn på selve dagen. I tilfælde der medfører rejse, kan der gives 2 dages tjenestefrihed med løn, hvis al ferie m.v. er opbrugt og den ene dag er selve dagen. Ved glæde forstås:

- eget, forældres, bedsteforældres eller svigerforældres sølv-, guld- eller diamantbryllup
- børns eller søskendes bryllup
- eget bryllup

4.4.2. Tjenestefrihed med løn i forbindelse med Jubilæum

På de af Naviair anerkendte 25-, 40- og 50-års jubilæumsdage gives der jubilaren tjenestefrihed med løn på selve jubilæumsdagen eller på den dag jubilæet bliver afholdt.

Hvis jubilæumsdagen i forvejen er ordinær fridag, gives tjenestefrihed den nærmest forudgående eller efterfølgende arbejdsdag.

4.4.3. Tjenestefrihed til organisationsarbejde

Tjenestefrihed til organisationsarbejde bevilges efter ansøgning af den nærmeste chef/leder²³.

4.4.4. Tjenestefrihed i forbindelse med pasning af alvorligt syge børn og nærtstående slægtninge

Der er indgået aftale om tjenestefrihed mv. til pasning af alvorligt syge børn og nærtstående slægtninge²⁴. Aftalen gælder bl.a. for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte, og skelner mellem pasning af alvorligt syge børn under 14 år og pasning af nærtstående slægtning.

²² Arbejdstidsreglerne, §§ 19-22, Merarbejdsaftale for flyveledere

²³ I henhold til Finansministeriets cirkulære af 24/8-1981, PAV bilag 28.5

²⁴ Jf. cirkulære 014-02 af 2. juli 2002, PAV bilag 28.11

En ansat, der i henhold til § 19 a i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel har ret til dagpenge i forbindelse med pasning af syge børn under 18 år, har i samme periode ret til hel eller delvis tjenestefrihed med løn. Arbejdsgiveren kan dog begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Arbejdsgiveren kan herudover bevilge yderligere tjenestefrihed med eller uden løn jfr. "Sygdomscirkulæret"²⁵.

Pr. 1. april 2005 har ansatte fået ret til frihed med løn under hospitalsindlæggelse sammen med børn under 14 år. Der gives frihed i op til 5 dage indenfor 12 på hinanden følgende måneder. Retten gælder også, hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

En ansat, der i henhold til § 104 i lov om social service får bevilget plejevederlag i forbindelse med pasning af nærtstående slægtninge, der ønsker at dø i eget hjem, har i samme periode ret til hel eller delvis tjenestefrihed. Arbejdsgiveren betaler den ansatte forskellen mellem plejevederlaget og sædvanlig løn i tjenestefrihedsperioden (jfr. cirkulære nævnt i note 25).

4.4.5. Ekstraordinær tjenestefrihed

En tjenestemand kan bevilges ekstraordinær tjenestefrihed uden løn i en på forhånd fastsat periode af mindst en måneds varighed i henhold til tjenestemandslovens § 58 og § 58 a. Frihedsperioder i.h.t. § 58 fradrages som hovedregel ved beregning af lønancienniteten

Som tjenestemand har man²⁶ retskrav på tjenestefrihed uden løn hvis man:

- Udsendes til udlandet som led i Danmarks statslige udviklingsamarbejde med Udviklingslandene
- Udsendes til udlandet for at gøre tjeneste ved internationale organisationer, som Danmark deltager i eller samarbejder med
- Ansættes i Grønlands hjemmestyre, har alle ret til tjenestefrihed uden løn og tiden medregnes i lønancienniteten.

Som tjenestemand har man endvidere retskrav på tjenestefrihed uden løn hvis vedkommendes ægtefælle eller samlever:

- Udsendes til tjeneste i udlandet for statslige myndigheder
- Udsendes til udlandet som led i Danmarks statslige udviklingsamarbejde med Udviklingslandene
- Udsendes til udlandet for at gøre tjeneste ved internationale organisationer, som Danmark deltager i eller samarbejder med
- Ansættes i Grønlands hjemmestyre, har alle ret til tjenestefrihed uden løn.

Det er en forudsætning for ret til tjenestefrihed uden løn, at tjenestemanden følger ægtefælle eller samlever til tjeneste i udlandet eller i Grønland.

Som hovedregel genindtræder medarbejderen efter tjenestefrihedsperiodens udløb i sin oprindelige stilling. Genindtræden i tjeneste før tjenestefrihedsperiodens udløb kan kun ske efter ansøgning.

Tjenestefrihed kan i øvrigt, for kortere tidsrum som f.eks. enkeltstående dage, bevilges som ekstraordinær tjenestefrihed, når der foreligger særlig grund hertil, og tjenestens tarv tillader det. Sådantjenestefrihed ydes dog kun mod løntræk. Betalingen erlægges for alle de dage, som tjenestefriheden omfatter, med undtagelse af eventuelle fridage.

²⁵ Jf. cirkulære af 19. marts 1992 om statstjenestemænds forhold i forbindelse med sygdom

²⁶ Jfr. Bkg 518 af 3. juli 1991 om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål.

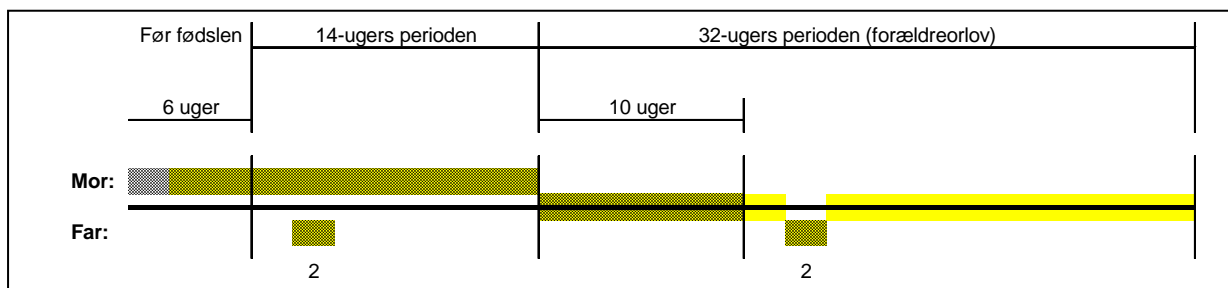
Tjenestefrihed uden løn kan i Naviair endvidere bevilges i henhold til Naviairs orlovspolitik.

4.5. Børselsregler for ansatte i Naviair

Børselsreglerne i Danmark omfatter:

- Ligebehandlingsloven²⁷ der behandler retten til fravær,
- Dagpengeloven²⁸ der behandler retten til dagpenge, samt
- Statens børselsaftale²⁹, der behandler retten til løn mv. for bl.a. flyveledere.

Det overordnede indhold af regelsættet kan skematisk illustreres på følgende måde:



Orlov med løn (markeret med XXXXX'er)

Moderen har ret til fravær med løn i op til 6 uger før fødslen og i op til 14 uger efter fødslen.

Faderen har ret til fravær med løn i 2 uger inden for 14-ugers perioden.

Faderen har desuden ret til fravær med løn i 2 uger inden for 46 uger efter fødslen.

Disse 2 uger er en del af forældreorloven (32-ugers perioden).

Forældrene har ret til fravær med løn i tilsammen 10 uger, såfremt begge er omfattet af statens børselsaftale. Hvis kun den ene af forældrene er omfattet af statens børselsaftale kan denne benytte sig af retten til fravær med løn i de 10 uger.

Det er en forudsætning for udbetaling af løn, at Naviair modtager fuld dagpengerefusion. Den løn, der udbetales under orlov, svarer til den løn, man ville få udbetalt under sygefravær.

Den 1. oktober 2005 ændredes reglerne for adoptanter, således at man nu har ret til fravær med løn før modtagelsen af barnet (op til 8 uger hvis barnet kommer fra udlandet, og op til 2 uger hvis barnet kommer fra Danmark).

Orlov med dagpengere (den øvrige markering)

En mor er dagpengeberettiget i op til 14 uger efter fødslen.

En far er dagpengeberettiget i 2 uger inden for 14 ugers perioden.

Forældrene er dagpengeberettigede i tilsammen 32 uger efter 14-ugers perioden.

De 32 uger kan forlænges til 40 eller 46 uger med deraf følgende dagpengenedsættelse.

Dagpengene tilfalder Naviair for de perioder, hvor der er udbetalt løn under orlov.

²⁷ Lbk nr. 711 af 20/8 2002

²⁸ Lbk 1047 af 28/10 2004

²⁹ Aftale af 26. februar 2003 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne, om barsel, adoption og omsorgsdage.

Dagpengesatsen udgør 3.113 DKK pr. uge for fuldtidsbeskæftigede.

4.5.1. Omsorgsdage i forbindelse med barsel og adoption

Ansatte i Naviair har ret til omsorgsdage i forbindelse med barsel og adoption. Den 1. oktober 2005 trådte nye regler for omsorgsdage i kraft.

For ansatte, der var ansat i staten før 1/10-05, og som har fået børn før denne dato under ansættelse i staten, gælder følgende regler:

Retten omfatter 10 omsorgsdage pr. barn under forudsætning af, at fødslen/modtagelsen sker under et ansættelsesforhold, der er omfattet af Statens barselsaftale. Der gælder inden afviklingsfrist for dagene.

For ansatte, der ansættes i staten 1/10-2005 eller senere og har børn på max 7 år, eller som har børn født 1/10-2005 eller senere gælder følgende regler: Der gives 2 omsorgsdage pr. år til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år (16 dage). Dagene bortfalder, hvis de ikke er afholdt ved årets udløb (dog mulighed for overførsel fra 1. til 2. år).

Retten til omsorgsdage omfatter både moderen og faderen. Hvis begge forældre er omfattet af aftalen, har de således hhv. 10 eller op til 16 omsorgsdage hver pr. barn.

Under afvikling af omsorgsdage oppebæres fuld løn, incl. de ydelser den pågældende ville have været berettiget til under sygefravær.

4.5.2. Orlov til børnepasning

Ansatte, der har fået barn før den 1. januar 2002 eller har fået barn i overgangsperioden til de oven for beskrevne nye regler (mellem den 1. januar – 26. marts 2002), men har valgt at afholde orlov efter den gamle ordning, er fortsat omfattet af reglerne om orlov til børnepasning³⁰

Loven om børnepasningsorlov inddeler den maksimale orlovsperiode i en retsbaseret og en aftalebaseret del. For den orlovsperiode, der beror på aftale afgør tjenesten, dvs. den nærmeste chef i samarbejde med Personnel, om der kan gives orlov.

En ansat har ret til orlov til pasning af børn i alderen fra 0 til 8 år i en sammenhængende periode på mindst 8 uger og højst 13 uger. Hvis orloven påbegyndes inden barnet er fyldt 1 år har den ansatte ret til orlov i 26 uger. En ansat kan kun anvende retsbaseret orlov én gang til hvert barn inden for barnets første 9 leveår.

Orlov til børnepasning, som ligger ud over den retsbaserede orlovsperiode skal skriftligt aftales med Naviair. En ansat kan maksimalt opnå 52 ugers orlov til børnepasning (retsbaseret og aftale-baseret). Det er muligt at dele den aftalebaserede del af orloven op i mindre perioder af mindst 8 uger.

Orlov til børnepasning er uden løn. Kommunen og arbejdsformidlingen skal behandle sagen med henblik på udbetaling af orlovsydelse, der i de fleste kommuner udgør 60% af dagpengesatsen (60% af 3.113 DKK pr. uge for fuldtidsbeskæftigede). Der optjenes normal løn- og opsigelsesanciennitet samt pensionsret i såvel den retsbaserede som den aftalebaserede del af børnepasningsorloven. Naviair indbetaler løbende det sædvanlige arbejdsgiver- og egetbidrag til den ansattes pensionsordning under orloven.

³⁰ I henhold til aftalen af 30. maj 2001 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne

Flyveledere er omfattet af ferieaftalen, og optjener ret til ferie med løn de første 6 måneder af tjenestefrihedsperioden.

Flyveledere er endvidere omfattet af aftalen om særlige feriedage, og optjener ret til disse under såvel retsbaseret som aftalebaseret orlov til børnepasning.

Inden for de første 12 måneder efter barselsorlov vil en ansøgning om nedsat tjenestetid normalt blive imødekommet.

4.6. Forhold omkring medicinsk godkendelse i Naviair

Flyveledere i Danmark skal til stadighed opfylde de helbredsmæssige krav i BL 6-05 for at kunne bevare status som operationel flyveleder, og i sidste ende certifikatet. For at sikre denne overholdelse, gennemføres med faste intervaller medicinske undersøgelser. For flyveledere under 40 år gælder, at vedkommende skal til udvidet og almindelig undersøgelse henholdsvis hvert femte og hvert andet år. En flyveleder over 40 år skal til udvidet og almindelig undersøgelse henholdsvis hvert andet og hvert år. Alle udvidede undersøgelser foregår på Flyvemedicinsk klinik på Rigshospitalet i København (FMK), mens almindelige undersøgelser også kan foregå hos praktiserende læger, som er godkendt hertil af FMK.

Såfremt en undersøgelse peger på, at de helbredsmæssige forhold ikke er i orden, bliver flyvelederen "grounded". Det vurderes konkret i Naviair i hvert enkelt tilfælde, om den pågældende skal sættes til andet arbejde (administrativt arbejde), eller om vedkommende betragtes som sygemeldt, indtil forholdet er i orden igen.

Såfremt en flyveleder bliver "permanent" grounded, har det indtil videre været muligt i Naviair, at tilbyde den pågældende relevant administrativt arbejde, så vedkommende stort set har kunnet bevare sin indtægt uændret. Der har været tale om stillinger som fast instruktør i ATM Training, som projektmedarbejder på udvikling af kontrolcentral, nyt tårn eller lignende.

På denne baggrund har det ikke været relevant for Naviair, at indgå en arbejdsgiverbetalt forsikring mod "loss of license". Dansk Flyvelederforening har flere gange fremsat ønske herom, også i forbindelse med overenskomstforhandlinger, men ønsket er på ovennævnte baggrund blevet afvist.

I tilfælde af krisesituationer eller andre psykisk belastende forhold, kan flyveledere ligesom andre ansatte i Naviair, benytte en ordning med firmaet Nordic Mental Corporation (NMC) om gratis og anonym bistand. Krisesituationer skal forstås bredt, da det dækker begivenheder af privat/social karakter, arbejds-pladsrelaterede problemer, misbrugsproblemer og katastrofesituationer.

Det er endvidere en del af Naviairs personalepolitik at yde støtte til ansatte med alkohol- og andre misbrugsproblemer.

4.7. Ferie

Tjenestemænds ferieforhold reguleres af ferieaftalen³¹. Udgangspunktet for ferieaftalen er ferieloven³², og ferieaftalen regulerer alene de områder, hvor der er aftalt fravigelser fra loven.

Ferieaftalen gælder for alle ansatte i staten og ved selvejende institutioner, og som udgangspunkt gælder der samme bestemmelser for tjenestemænd og overenskomstansatte³³.

³¹ Indgået mellem Finansministeriet og Centralorganisationerne den 2. juli 2002. Cirkulære gengivet i PAV bilag 25.1.

³² Lov nr. 396 af 31. maj 2000 som ændret ved lov nr. 133 af 20. marts 2002 og lov nr. 1039 af 17. december 2002.

4.7.1. Optjening af ferie

I Danmark er optjeningsåret lig med et kalenderår (1. januar - 31. december). Ferieåret, som er afviklingsåret, løber derimod fra 1. maj i det år, der følger efter optjeningsåret, til og med april det efterfølgende år.

Der optjenes 2,08 dag for hver måneds ansættelse i optjeningsåret. Ved ansættelse midt i en måned optjenes 0,07 feriedag pr. kalenderdag fra ansættelsesdagen og frem til næste måneds begyndelse. På årsbasis kan man maksimalt optjene 25 feriedage (hverdage).

Under fravær med hel eller delvis løn (fx sygdom, barselsorlov og ferie med løn mv.) optjenes fuld ferie.

Hvis en medarbejder har fået tjenestefrihed uden løn, vil denne optjene ferie i de første 6 måneder af fraværsperioden under betingelse af:

- at medarbejderen genindtræder i tjenesten inden udløbet af det ferieår, hvori ferie skal være afholdt og
- at ferien er afholdt inden udløbet af det pågældende ferieår, medmindre den udsættes i henhold til reglerne i ferieaftalen om feriehindring og overførsel af ferie (se nedenfor).

4.7.2. Planlægning og afholdelse af ferie

Udgangspunktet er, at optjent ferie skal afholdes i det ferieår, der følger efter optjeningsåret, og at placering af ferien sker efter aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder.

Som hovedregel har alle krav på at afholde 3 ugers sammenhængende ferie (hovedferien) i perioden 1. maj til 30. september (ferieperioden). Ledelsen kan dog for tjenestemænd bestemme, at deres hovedferie helt eller delvis skal placeres udenfor ferieperioden, hvis tjenstlige forhold gør det nødvendigt. For hver dag der placeres udenfor ferieperioden gives der en kompensation på 1,8 times betalt frihed, ferieaftalens § 14³⁴.

De resterende 2 ugers ferie (restferien) kan gives på et hvilket som helst tidspunkt i løbet af ferieåret. Restferien skal som udgangspunkt gives i sammenhængende perioder på mindst 5 dage, men kan opdeles yderligere hvis hensynet til institutionens drift gør det nødvendigt, eller hvis medarbejderen ønsker det.

I forbindelse med fastlæggelse af ferie, skal arbejdsgiveren i videst muligt omfang imødekomme medarbejderens ønsker. Det er dog ledelsen, der træffer den endelige afgørelse om feriens placering, og hensynet til virksomhedens drift kan være årsag til at ferieønsker ikke kan imødekommes.

Ledelsen kan endvidere pålægge samtlige medarbejdere at afholde ferie i en periode, hvor der skal holdes virksomhedsslukket (fx mellem jul og nytår). I sådanne situationer skal arbejdsgiveren give 3 måneders varsel før afholdelse af hovedferie og 1 måned før afholdelse af restferie.

For tjenestemænd gælder det endvidere, at arbejdsgiveren kan vælge at udskyde 5 feriedage til det følgende ferieår. Det er dog en betingelse, at der har foreligget særlige tjenstlige forhold, som har gjort det umuligt at afvikle den fulde ferie i det pågældende ferieår.

Der gives kompensation for udskydelsen svarende til ½ dags betalt frihed for hver udskudt feriedag.

³³ På enkelte punkter gælder der dog særregler for tjenestemænd og visse ansatte på tjenstemandslignende vilkår, jfr. Feieaftalens kap. IV.

³⁴ Der gælder endvidere særlige regler for tjenestemænd, som f.eks. er enten under disciplinær suspension eller som er afskediget med rådighedsløn.

Denne form for udskydelse af ferie kan ikke finde sted i to på hinanden følgende ferieår, ferieaftalens § 15.

4.7.3. Ændring af ferie

Medmindre der indgås aftale herom mellem arbejdsgiver og medarbejder, kan en planlagt ferie som udgangspunktet ikke ændres af hverken arbejdsgiveren eller medarbejderen. Under ganske særlige omstændigheder (force majeure-lignende situationer) kan der dog ske omlægning af ferien. Der gives jf. ferieaftalen § 5 kompensation på 1,8 times betalt frihed for hver feriedag arbejdsgiveren i disse situationer omlægger inden selve ferien er begyndt. Efter feriens begyndelse udgør kompensationen 3,6 timers betalt frihed pr. dag der omlægges.

4.7.4. Overførsel af ferie

I henhold til ferieaftalens § 6 er det muligt at indgå aftale med arbejdsgiveren om, at ferie ud over 20 dage overføres til et senere ferieår. De almindelige regler for afholdelse af ferie (f.eks. krav på varsel, krav på 3 ugers hovedferie osv.) gælder også for overførte feriedage medmindre, aftalen om overførsel angiver det præcise tidspunkt for afholdelse af ferie.

Hvis der foreligger en feriehindring op til ferieårets udløb, kan man endvidere overføre feriedage til det efterfølgende ferieår. I dette tilfælde er det samtlige feriedage, der ikke har kunnet holdes på grund af feriehindringen, der kan overføres.

Det er en almindelig regel for afholdelse af ferie, at overført ferie afholdes før op-tjent ferie.

4.7.5. Feriehindring

Der foreligger en feriehindring, hvis der, ved arbejdstids begyndelse på den første feriedag, foreligger et af de særlige forhold, som er nævnt i feriebekendtgørelsen³⁵ § 26³⁶, idet ferien starter ved arbejdstids begyndelse den første feriedag³⁷.

Hvis det ved ferieårets udløb konstateres, at en medarbejder på grund af en feriehindring ikke har afholdt al sin ferie, kan den resterende ferie, efter aftale mellem medarbejderen og ledelsen, overføres til et senere ferieår. Hvis der ikke indgås aftale om overførsel, udbetales feriepengene kontant.

Hvis feriehindringen opstår inden ferieperiodens udløb (30. september), kan ferien udskydes til et senere tidspunkt på ferieåret, men ikke til et senere ferieår. Medarbejderen kan også i dette tilfælde vælge at få feriegodtgørelsen udbetalt.

Er årsagen til feriehindringen sygdom opstået før feriens begyndelse, kan medarbejderen vælge at sygemelde sig eller at afholde den planlagte ferie. Der er altså ikke pligt til at påbegynde ferien. Bliver medarbejderen rask inden feriens udløb kan denne fortsætte med at afholde den resterende del af ferien. Der skal i denne forbindelse indgives en raskmelding til lederen.

Der er ikke mulighed for, uden aftale med arbejdsgiveren, at holde den udskudte ferie i direkte forlængelse af raskmeldingen. Erstatningsferie skal planlægges i henhold til de almindelige regler – dog er der mulighed for at forkorte varslerne, således at ferien kan placeres inden ferieperiodens eller ferieårets udløb.

Er sygdommen opstået under ferien gælder det som udgangspunkt, at ferien skal afholdes som planlagt, og der gives altså ingen erstatningsferie.

³⁵ Bkg. Nr. 1034 af 20. november 2000.

³⁶ Herunder særligt egen sygdom og barselsorlov. § 26 opremser flere specifikke situationer, hvor man kan være forhindret i at afholde sin ferie.

³⁷ Ferielovens § 13, stk.1.

Der er dog i enkelte tilfælde mulighed for, at man kan søge om at få den del af ferien suspenderet, som sygdommen har varet. En suspension kan gives, hvis ledelsen skønner, at der er tale om alvorligere sygdom, sygdom af længere varighed eller andre særlige omstændigheder.

Der skal til en ansøgning om suspension af ferie vedlægges en lægeerklæring som dokumentation for sygdommen.

4.7.6. Opsparing af ferie

I henhold til cirkulære af 17. juni 2002 kan frihed optjent i overensstemmelse med ferieaftalens regler indgå i en frihedsopsparing.

Det er således muligt at opspare ferie til afvikling efter nærmere aftale i senere ferieår end det efterfølgende. Ved opsparing af ferie gælder de almindelige regler for overførsel af ferie.

For at opspare ferie skal der indgås en skriftlig aftale med den nærmeste leder indeholdende oplysninger om, hvor mange dage pr. år der ønskes overført, og hvornår den opsparede ferie ønskes afviklet. Det gælder fortsat, at overført ferie skal afholdes før optjent ferie.

I Naviair er en lokalaftale om opsparing af frihed under udarbejdelse³⁸.

4.7.7. Løn under ferie

En medarbejder ansat på fuld tid modtager som udgangspunkt løn + særlig feriegodtgørelse på 1½ pct. under afholdelse af optjent ferie, jf. ferieaftalen § 12. Løn under ferie beregnes på baggrund af den faste basisløn³⁹, faste månedlige tillæg, fast påregnelige timebaserede tillæg/særlige ydelser samt det samlede pensionsbidrag fra medarbejder og arbejdsgiver.

Medarbejderen kan dog også vælge at holde ferie med feriegodtgørelse på 12 pct⁴⁰. Meddelelse om dette skal gives til ledelsen før optjeningsårets start, og valget er bindende for det pågældende optjeningsår.

Medarbejdere, der har optjent ferie hos en tidligere arbejdsgiver, holder ferie uden løn, men får fra FerieKonto udbetalt den feriegodtgørelse, som er optjent under det tidligere ansættelsesforhold.

Optjent feriegodtgørelse indbetales af arbejdsgiveren til FerieKonto, som herefter udbetaler beløbet til den enkelte medarbejder ved feriens afholdelse.

4.7.8. Særlige feriedage

Udover de 25 feriedage optjener flyveledere i Naviair 5 særlige feriedage pr. ferieår (0,42 særlig feriedag pr. måneds ansættelse). Ved tjenestefrihed uden løn optjenes der særlige feriedage i de første 6 måneder af tjenestefrihedsperioden.

Særlige feriedage optjenes som almindelige feriedage i kalenderåret og afvikles i det efterfølgende ferieår. Afviklingstidspunktet for de særlige feriedage fastlægges ved aftale mellem medarbejder og arbejdsgiver⁴¹. Medarbejderens ønske om placering af dagene skal dog imødekommes, medmindre afholdelsen er uforenelig med tjenesten, eller afviklingen af dagene set under ét afviger væsentligt fra den måde, hvorpå arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt. Hvis den daglige arbejdstid va-

³⁸ Af hensyn til ressourceplanlægningen i Naviair, skal en sådan lokalaftale indeholde retningslinier for frihedsopsparing der tilgodeser såvel medarbejder- som ledelsesside.

³⁹ Hvis medarbejderen på ferietidspunktet har en anden beskæftigelsesgrad end på optjeningstidspunktet beregnes lønnen ud fra den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad i optjeningsåret.

⁴⁰ Baggrunden herfor kunne være, at medarbejderen forventer at få meget over-/medarbejdsbetaling, hvilket ikke indgår i beregningen af løn under ferie.

⁴¹ I de tilfælde hvor feriedagene ikke er afholdt inden den 1. januar og heller ikke er planlagt afholdt på et tidspunkt inden 1. maj, får arbejdsgiveren fra og med ferieåret 2007/2008 mulighed for med 1 måneds varsel at pålægge den ansatte at afholde dagene.

rierer meget, kan arbejdsgiveren modsætte sig, at de særlige feriedage afvikles udelukkende på lange arbejdsdage⁴² .

Der udbetales løn under afholdelse af særlige feriedage⁴³ .

Særlige feriedage kan i lighed med almindelige feriedage opspares/overføres til senere ferieår. I Naviair kan der opspares op til 10 afviklingsparate særlige feriedage. Hvis der opnås mere end 10, bliver de overskydende kontant afregnet.

I Naviair er det udgangspunktet, at de særlige feriedage skal afholdes.

4.8. Uddannelse i Naviair

Som fast efteruddannelse for flyveledere gennemgår alle såkaldte "Q-kurser" 1 – 2 gange pr. år, hvor der undervises i aktuelle forhold som nye procedurer, samarbejdsaftaler, hændelser o.lign. Herudover er der mulighed for cockpittur ca. 1 gang pr. år, og der afholdes holdseminarer også 1 gang pr. år, hvor det enkelte vagthold kan tage de emner op, som de finder relevante. Ledelsen kan også vælge at benytte disse holdseminarer til at præsentere særlige temaer/diskussioner.

Som formaliseret kontrol af flyvelederes færdigheder gennemføres der et teoretisk "PFC" hvert år og et praktisk "PFC" hvert andet år. For medarbejdere over 48 år gennemføres det praktiske PFC dog hvert år⁴⁴ .

Herudover har flyveledere ligesom andre ansatte i Naviair mulighed for at søge relevante kurser, både internt og eksternt udbudte. Indstilling hertil sker gennem egen leder til HR-afdelingen, HU.

4.9. Om arbejdsskader i Naviair

Ansatte i Naviair er "forsikret" (Naviair er omfattet af statens selvforsikringsordning) mod følger af arbejdsskade efter bestemmelserne i lov om forsikring mod følger af arbejdsskade (ASL). "Forsikringen" dækker fra det øjeblik, den ansatte indfinder sig på arbejdspladsen og ophører, når han/hun forlader den. Skade, som opstår i den ansattes fritid er ikke omfattet, ligesom at ulykkestilfælde, der indtræffer på vej til eller fra arbejdspladsen i forbindelse med arbejdets påbegyndelse eller afslutning normalt ikke er omfattet.

Omfattet af lovens (ASL) arbejdsskadebegreb er ulykkestilfælde og erhvervssygdomme, som skyldes arbejdet eller de forhold, hvorunder arbejdet foregår. Det bemærkes, at erstatning ikke er afhængig af, om nogen kan gøres ansvarlig for den indtrådte skade. Skulle en ansat pådrage sig en af ASL omfattet arbejdsskade, er han/hun berettiget til erstatning, uanset om Naviair har handlet ansvarspådragende eller ej. Naviair har med andre ord et objektivt arbejdsskadeansvar.

Når en arbejdsskade er indtruffet skal der ske anmeldelse til Arbejdsskadestyrelsen. Naviair har pligt til at foretage anmeldelse, men skadelidte kan, hvis han/hun ønsker det, også anmelde skaden. Der gælder særlige frister for anmeldelse af en arbejdsskade. Dertil kommer, at man normalt mister retten til erstatning, hvis skaden ikke er anmeldt inden 1 år efter skadens indtræden (eller 1 år efter at man har fået kendskab til, at en sygdom skyldes arbejdet). Arbejdsskadestyrelsen afgør, hvorvidt en arbejdsskade er omfattet af ASL og hvilke ydelser skadelidte (eller de efterladte) er berettiget til. Arbejdsskadestyrelsens afgørelser kan indbringes for Den Sociale Ankestyrelse.

⁴² For flyveledere kunne det f.eks. være dage, hvor man er udsat til nattevagt.

⁴³ Lønnen beregnes på samme måde som løn på almindelige feriedage.

⁴⁴ Forhold omkring PFC er beskrevet i Personaleinstruks for Operations, PER 003.

Anser Arbejdsskadestyrelsen en arbejdsskade for omfattet af ASL, har skadelidte (eller de efterladte) ret til erstatning for skadens varige følger. Der vil kunne ydes godtgørelse for varigt men, erstatning for visse behandlingsudgifter, erstatning for tab af erhvervsevne, overgangsbeløb ved dødsfald og erstatning for tab af forsørger. Der vil ikke kunne ydes erstatning for tabt arbejdsfortjeneste, svie og smerte, ødelagte ting som f.eks. tøj, begravelsesudgifter og tort.

I det omfang Naviair kan drages til ansvar for arbejdsskaden, vil den ansatte ligeledes kunne være berettiget til erstatning efter erstatningsansvarsloven (EAL). Såfremt den ansatte er berettiget til erstatning efter både ASL og EAL, vil en eventuel erstatning efter EAL imidlertid skulle nedsættes med den fastsatte erstatning efter ASL. Nedsættelsen af erstatningen efter EAL sker post for post, det vil sige, at mengodtgørelse fastsat efter EAL fratrækkes det beløb, som er givet i mengodtgørelse efter ASL. Dette forhold har betydning, idet EAL's dækningsområde er bredere end ASL's dækningsområde (den ansatte vil kunne være berettiget til dækning af flere poster efter EAL end efter ASL). Dertil kommer, at erstatningen for en enkelt post kan variere alt efter om den er fastsat efter EAL eller ASL.

4.10. Samarbejde med Foreningerne i Naviair

Der er fastsat retningslinier herfor i "Samarbejdsaftalen"⁴⁵. Aftalen omhandler samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner. Aftalen sætter rammer for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere, således at samarbejdet kan bidrage til udvikling af den enkelte institution og dens medarbejdere. Samarbejdet er formaliseret i samarbejdsudvalg, hvor personaleorganisationerne er medlem, og af denne vej kan få indflydelse på ledelsens beslutninger.

Herudover er en del praktisk forhold udlagt til forhandling med personaleorganisationerne, f.eks. aftaler om arbejdets tilrettelæggelse, rammeaftaler til brug ved lønforhandling og andre centrale forhold.

5. Andre forhold

5.1. Skattemæssige vilkår

Personer, som arbejder i Danmark for en dansk arbejdsgiver og som bor i Sverige.

Personer, som arbejder i Danmark for en dansk arbejdsgiver og som bor i Sverige, vil være fuldt skattepligtige til Sverige efter reglerne for derboende personer.

Danmark har beskatningsretten til lønindkomsten for arbejde udført i Danmark for en danske arbejdsgiver, og ovenfor nævnte personer vil derfor - som udgangspunkt - være omfattet af begrænset skattepligt til Danmark.

Som begrænset skattepligtig skal man til Danmark selvangive alle indkomster fra Danmark, herunder løn og værdien af personalegoder (fri bil, fri bolig, fri kost mm.) I selvangivelsen kan endvidere medtages fradragsberettigede udgifter, der kan henføres til indkomsten⁴⁶.

⁴⁵ Indgået mellem finansministeriet og centralorganisationerne den 29. maj 2002, PAV bilag 7.1 og 7.2

⁴⁶ Der er således fradragsret for udgift til fagligt kontingent, og der er adgang til fradrag for befordring. (Såfremt aftalen godkendes vil der fra den 1. januar 2004 tillige være fradrag på 50 DKK pr. passage over Øresundsbron ved benyttelse af bil eller motorcykel samt fradrag på 8 DKK pr. passage med kollektiv trafik). Der er også fradragsret for indbetalinger til pensionsordninger oprettet i Sverige, når pensionsordningen er en skattebegünstiget ordning i Sverige (ordninger med engangsudbetalinger svarende til eksempelvis danske kapitalpensionsordninger er ikke skattebegünstiget i Sverige). Pensions-

Når man er begrænset skattepligtig i Danmark og erhverver mindst 75% af hele sin indkomst i Danmark, kan man vælge at lade sig omfatte af den særlige grænsegængerregel, som i daglige tale kaldes "den nye grænsegængerregel". Denne regel giver mulighed for fradrag i større omfang⁴⁷.

Ud over indkomstskatten skal lønmodtagere betale arbejdsmarkedsbidrag (AM-bidrag) og særlig pensionsopsparing (SP).

Personer, som arbejder i Sverige for en svensk arbejdsgiver og som bor i Danmark

Personer, som har bopæl i Danmark, er fuldt skattepligtig til Danmark.

Sverige har beskatningsretten til lønindkomsten for arbejde udført i Sverige for en svensk arbejdsgiver.

Ovenfor nævnte personer skal til Danmark selvangive 1. alle indkomster med dertil hørende fradrag fra Danmark og 2. lønindkomst fra den svenske arbejdsgiver for arbejde udført i Sverige samt dertil hørende fradrag (eksempelvis befodringsfradrag).

Da lønnen beskattes i Sverige efter svenske skatteregler, skal der i Danmark ske lempelse i skatteberegningen angående den svenske løn i den danske skatteansættelse. Der er to lempelsesmetoder:

Er man socialt sikret i Sverige efter reglerne om svensk social sikring, sker lempelsen ved at der ikke betales dansk skat af den svenske lønindkomst. Men lønindkomsten medregnes i den skattepligtige indkomst og kan derfor medføre højere skattebetaling af eventuelle andre danske indtægter, ligesom indkomsten vil "opsluge" fradrag. Hvis personen for eksempel tjener DKK 100,000 i Danmark og DKK 200,000 i Sverige, vil Told og Skat indledningsvis beregne skat af DKK 300,000 (fx DKK 70,000). Derefter vil Told og Skat beregne skat af 200.000 (fx DKK 50,000). Den danske skat (DKK 70,000) vil herefter blive lempet med DKK 50,000.

Er man ikke socialt sikret i Sverige, sker lempelsen ved "creditmetoden". Denne metode medfører, at der i Danmark ved skatteberegningen af den svenske løn kun gives nedslag i den danske skat med den dokumenterede betalte svenske skat. Hvis den svenske betalte skat er mindre end den tilsvarende danske skat beregnet på samme lønindkomst, vil forskellen skulle betales i Danmark. Hvis den svenske skat er større, kan man ikke få forskellen udbetalt.

5.1.1. Skatteberegninger for flyveledere ansat i Naviair (Danmark)

Beregningerne er foretaget ved anvendelse af Nordea's skatteberegningsprogram.

Forudsætninger for beregningerne:

Flyvelederne

- er bosiddende i en gennemsnitskommune (skattemæssigt)
- er medlem af folkekirken

bidragene er dog alene fradragsberettigede inden for de beløbsgrænser, som gælder i Sverige og i Danmark (beløbsgrænse angående kapitalpension er i Danmark 40.100 DKK for 2004).

⁴⁷ Herved kan man også opnå fradragsret for renteudgifter vedrørende boliglån i Sverige, andre private renteudgifter, udgifter til arbejdsløshedskasse (når dansk arbejdsløshedskasse), bidrag til visse velgørende foreninger, underholdsbidrag (til tidligere ægtefælle og til ej hjemmeboende børn under 18 år) og obligatoriske udenlandske sociale bidrag.

- har ingen fradrag overhovedet
- har været ansat i 5 (flyveleder 1), 10 (flyveleder 2) og 18 (flyveleder 3) år.

	Flyveleder 1	Flyveleder 2	Flyveleder 3
	DKK	DKK	DKK
Indkomst⁴⁸	565652	581513	633652
AM-bidrag og særlig pensionsopsparing	-50909	-52336	-57029
Skattepligtig indkomst	514743	529177	576623
Beregneede skatter 2003			
Bundskat	28311	29105	31714
Mellemskat	19005	19871	22717
Topskat	32916	35082	42198
Amtskommuneskat	61254	62972	68618
Kommuneskat	106758	109749	119593
Kirkeskat	4530	4657	5074
Nedslag for beskatning over 59%	-307	-327	-394
Skatteværdi af eget personfradrag, stat	-1958	-1958	-1958
Skatteværdi af eget personfradrag, kommune	-11933	-11933	-11933
Samlet skat	238576	247218	275629
AM-bidrag	45252	46521	50692
Særlig pensionsopsparing	5657	5815	6337
AM-bidrag og særlig pensionsopsparing	50909	52336	57029
Skat og AM-bidrag mv.	289485	299554	332658
Nettoløn	276167	281959	300994

⁴⁸ Den viste løn er sammensat af en skalaløn, et flyveledertillæg, et merarbejdstillæg, en regularitetsbonus og et fastholdelsestillæg

Bilag 6: Anställningsförhållanden i LFV/Sverige

1. Lagar & förordningar samt avtal

Författning är ett sammanfattande uttryck för lagar, avtal och myndighetsföreskrifter. Lagar är författningar som riksdagen beslutar, medan förordningar beslutas av regeringen. Den arbetsrättsliga lagstiftningen är till stor del en skyddslagstiftning. Många av lagarna är ramlagar och i vissa delar dispositiva, vilket innebär att man överlåter åt arbetsmarknadens parter att genom kollektivavtal mer i detalj reglera anställningsvillkor m.m. En del författningar gäller enbart för den offentliga sektorn, medan andra är allmängiltiga, dvs. de gäller för hela arbetsmarknaden. Svensk Lagsamling på Rättsnätet (Notisum) innehåller samtliga nu gällande författningar. Dessutom finns Arbetsmiljöverkets författningssamling som innehåller föreskrifter och råd som komplement till Arbetsmiljölagen och som preciserar vilka krav som skall ställas på arbetsmiljön.

Avvikelser och kompletteringar till lagstiftningen görs normalt genom centrala kollektivavtal som för vår del träffas mellan Arbetsgivarverket och de fackliga huvudorganisationerna. I många frågor överläts det dessutom åt LFV att träffa kollektivavtal med våra personalorganisationer på koncernnivå. Det kan också framgå av avtalstexten (genom en s.k. arbetsgivarnyckel eller på annat sätt) att respektive koncernenhet i vissa delar har rätt att träffa LFV lokala avtal.

Via Arbetsgivarverkets hemsida finns bl.a. tillgång till de cirkulär och avtal som Arbetsgivarverket gett ut.

2. Anställningsform

Grundprincipen är att alla anställningar gäller tillsvidare, 4 § LAS och 2 § 1 mom. L-AVA. I vissa undantagsfall kan en anställning tidsbegränsas. Om en anställning tidsbegränsats i strid mot undantagen kan anställningen förklaras gälla tillsvidare, om arbetstagaren för talan enl. 43 § LAS. Tillsvidareanställning gäller från det datum man är utcheckad och behörighet FL.

För elever eller nyanställda gäller provanställning, som får tillämpas under en provotid om max 6 månader, 6 § LAS. Om LFV inte meddelar arbetstagaren något annat övergår denna anställning med automatik till en tillsvidareanställning när provanställningstiden är slut, nytt anställningsbevis ska utfärdas. Om LFV önskar avbryta en provanställning, eller inte avser att den ska övergå i en tillsvidareanställning, ska arbetstagaren underrättas om detta minst två veckor i förväg. Är arbetstagaren fackligt organiserad ska även arbetstagarorganisationen varslas, 31 § LAS. Önskar arbetstagaren avbryta provanställningen får detta ske omgående.

3. Senioritet

Senioritetsordningen bildar basen för tariffsystemet för operativ personal. Senioritet har mindre betydelse vid tillsättningar av chefer/handläggare/expert. Vid uppsägning i Sverige tillämpas Lagen om anställningsskydd (LAS) som tillämpar principen "sist in – först ut". För statligt anställda kompletteras lagens regler med ett särskilt turordningsavtal (TurA-S), som innebär att arbetstagarna vid en arbetsbrist placeras i kretsar baserat på i huvudsak jämförbara arbetsuppgifter och inom respektive krets tillämpas "sist in först ut" principen.

3.1. UPPSÄGNING

Arbetsbrist är ett samlingsbegrepp för alla uppsägningsgrunder som inte beror på omständigheter som hänför sig till arbetstagaren personligen. Arbetsbrist har företagsekonomisk eller verksamhetsekonomisk grund.

Arbetsbrist kan alltså uppstå i tex ett större omställningsarbete eller för en enskild befattning. Principerna för hur en sådan uppsägning ska hanteras är dock lika.

LFV har valt att beskriva arbetsgången vid arbetsbrist/omställningsarbete i dokumentet "Omställningsarbete i Luftfartsverket – åtgärder och förhållningssätt".

- Uppsägningstiden enligt lag varierar mellan 1-6 månader beroende på ålder och anställningstid. Vid uppsägning på grund av arbetsbrist förlängs uppsägningstiden enligt tabellen på nästa sida.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist kan Trygghetsstiftelsen (TS) genom LFV´s anslutning till Arbetsgivarverket (AgV) medverka och bekosta olika aktiviteter för den anställde så att denne i princip går skadeslös under tre år och erhåller en reduktion av sin lön med ca 15 % i två år. Under denna tid hjälper TS till med utbildning, starta eget eller andra åtgärder med syfte att underlätta och förhindra en arbetslöshet.

En arbetstagare kan även sägas upp p.g.a personliga skäl eller avskedas från LFV p.g.a t.ex. nedanstående skäl:

- olika former av misskötsel
- brottsligt förfarande
- grov och upprepat missbruk
- mycket grov förseelse i tjänsten

Personalansvarsnämnden behandlar ärenden där anställde har gjort sig skyldig till åtgärd som bedöms allvarlig.

Vid uppsägning p.g.a. personliga skäl eller avsked gäller inte de regler som gäller vid arbetsbrist vad avser stöd från TS. Vid uppsägning p.g.a. personliga skäl är uppsägningstiden mellan 1-6 månader beroende på anställningstid och ålder. Vid avsked finns ingen uppsägningstid.

3.2. UPPSÄGNINGSTID - EGEN BEGÄRAN

Den som har sagt upp sin anställning är skyldig att iaktta viss uppsägningstid. Enligt L-AVA gäller följande uppsägningstider från medarbetarens sida:

- En månad om han/hon varit anställd i högst fyra år.
- För övriga gäller två månaders uppsägningstid.

Det är inget som hindrar att arbetsgivaren, på önskemål från medarbetaren, kan gå med på en kortare uppsägningstid.

3.3. UPPSÄGNINGSTID - ARBETSGIVAREN

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida gäller följande uppsägningstider:

För anställda före 1997-01-01

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 1997-01-01

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

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist förlängs ovanstående uppsägningstider med:

- 1 månad för arbetstagare som har minst 1 års statlig anställningstid
- 2 månader för arbetstagare som har minst 2 års statlig anställningstid
- 3 månader för arbetstagare som har minst 3 års statlig anställningstid
- för arbetstagare som har minst 4 års statlig anställning för dubblas ovanstående anställningstid.

4. Lön

LFV följer den ordning som gäller för det statliga affärsverksområdet. För staten förhandlar AGV med de centrala fackliga organisationerna om ett ramavtal. Hur detta skall tillämpas avgör sedan LFV tillsammans med de lokala fackliga organisationerna i förhandlingar om ett kollektivavtal. Förhandlingar sker för den period som överenskommes mellan de centrala parterna, normalt mellan 1-3 år.

Se bilaga för tariffer. Skyldighet att göra övertid ingår i anställningsavtalet, dock ingår inte ersättning för övertidarbete i lönen. Inplacering i tariffen sker efter antal år man varit FL.

4.1. Olika lönetillägg

a) Operativt instruktörstillägg

För varje timme man är operativ instruktör (under OJT) utgår ett tillägg om 51kr/tim

b) Lärartillägg vid tjug SATSA/FFL – 50 kr/tim för teorilektion, 25 kr/tim för simulatorlektion. Max 400 kr/vecka.

c) Gruppinstruktörer vid SATSA/FFL – 1000 kr/månad

d) Fridagstillägg – 30:90/timme för egentlig ordinarie arbetstid som fullgörs efter 19.00 före fridag samt före kl 05.00 för dag efter fridag.

5.0 ÅLDERSPENSION/TJÄNSTEPENSION, PA 03

Det statliga pensionsavtalet heter PA 03 och omfattar alla flygledare födda från 1948 med pensionsålder 60 år. Detta avtal kompletterar den allmänna pensionen från Försäkringskassan. Pensionen kan delas in i två typer beroende på hur de beräknas. Man talar om avgiftsbestämda och förmånsbestämda pensioner. PA 03 innehåller båda typerna.

PA 03

I PA 03 ingår följande ålderspensioner

Avgiftsbestämd pension

- individuell ålderspension – IÅPEN
- kompletterande ålderspension - KÅPAN

Innebär att LFV betalar en bestämd avgift till pension. Hit hör den kompletterande ålderspensionen, Kåpan-Tjänste och den individuella ålderspensionen, IÅPEN. Storleken på den slutliga pensionen kan variera kraftigt beroende på hur väl försäkringsgivare lyckats placera pengarna.

Individuell ålderspension - IÅPEN

Den individuella ålderspension tjänas in från 23 års ålder till pensionsåldern som i normala fall är 65 år. LFV betalar varje månad till denna pension en avgift som motsvarar 2,3 % av bruttolönen. Den anställde får själv välja hur avgiften ska placeras. Tillgodoräkning sker från den månaden den anställde fyller 23 år fram till pensionsåldern.

Kompletterande ålderspension – Kåpan Tjänste

Den kompletterande ålderspensionen är ett premiereservsystem (traditionell försäkring), liknande det som finns inom den privata sektorn. Pensionen är en avgiftsbestämd förmån. LFV betalar en procentuell avgift på utbetald lön (ej kostnadsersättningar) tidigast från den månad den anställde fyller 18 år fram till pensionsmånaden. Avgiften för 2004 är 2,0. För den som är född före 1943 samt flygledare med pensionsålder 60 år född före 1948, är avgiften 1,7 %.

Avgiften betalas in varje månad till Försäkringsföreningen för det statliga området, FSO. Anställda får tillgodoräkna sig avgiften tidigast från 28 års ålder.

Kåpan utbetalas med automatik från 65 år och fem år framåt. Tidigast möjliga utbetalning är från 61 år.

Förmånsbestämd pension

- ålderspension i % på inkomster > 7,5 basbelopp motsvarar cirka 26400kr/mån (2004) för 2006 är beloppet 27 200 kr.
- ålderspension i % enligt övergångsregler för anställda födda 1943-1972

Innebär en garanterad viss procent av slutlönen. Den förmånsbestämda pensionen brukar kompletteras med en avgiftsbestämd. För att få en hel förmånsbestämd tjänstepension måste man ha haft en anställning med rätt till tjänstepension i 30 år (360 månader). Har man kortare tid minskas pensionen i motsvarande grad. Tid från annan pensionsgrundande anställning får också tillgodoräknas t ex kommunal och ITP-tid.

Pensionen grundas på livslönen som är intjänat under tidigare år. Rätten till en flexibel pensionsålder mellan 61 – 67 år finns numera också. Ju senare man går i pension ju högre blir pensionen. För FL gäller att man kompenseras så att "full pension" erhålls redan vid 60 års ålder.

4.2. DELPENSION

Med stöd av det nya pensionsavtalet PA 03 som gäller från den 1 januari 2003 är det möjligt för den som fyllt 61 år att ansöka om delpension. Syftet med delpension är att öka möjligheten för äldre medarbetare att arbeta kvar till ordinarie pensionsålder.

Avtalet innebär ingen rätt till ledighet. Det är arbetsgivaren som efter individuell prövning avgör om ledighet för delpension kan beviljas. Avtalet reglerar kompensationen för in-komstbortfallet.

Ett villkor för att delpension ska kunna beviljas är att arbetstagaren har haft pensionsrätt enligt kollektivavtal i sammanlagt 120 månader. Delpension kan utges tidigast fr o m den månad då arbetstagaren fyller 61 år och t o m månaden före den då arbetstagaren fyller 65 år.

Tjänstledighet för delpension kan beviljas upp till högst hälften av heltidsarbete. Arbetstagaren måste alltså arbeta minst 50 % efter arbetstidsminskningen. Delpensionens storlek är 60 % av inkomstbortfallet. En arbetstagare som önskar minska sin arbetstid för delpension skall ansöka om tjänstledighet minst 6 månader före den tidpunkt då han vill ha delpension.

4.3. SJUKPENSION

En anställd vars arbetsförmåga är nedsatt pga. sjukdom och av Försäkringskassan beviljad sjukersättning eller partiell sjukersättning som inte är tidsbegränsad erhåller definitiv sjukpension. Sjukpension betalas inte för den tid som LFV har gjort sjukavdrag enligt avtal. Sjukpensions storlek är inte beroende av tjänstetid.

När försäkringskassan beviljar en anställd 100% sjukersättning som inte är tidsbegränsad, upphör anställningen i Luftfartsverket. Avgångsskyldigheten regleras i 3 § 2 stycket Lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS).

En arbetstagare som erhåller tidsbegränsad sjukersättning kan beviljas tidsbegränsad sjukpension

Pensionens storlek

Pensionsunderlaget räknas fram med hjälp av ett genomsnitt av årslönerna för de 5 kalenderår som föregår pensionsåret. Den första utbetalningen sker vanligtvis kalendermånaden efter det att Försäkringskassan fattat beslut om förmånen.

Om sjukpension i övrigt

- När den anställda fyller 65 år byts sjukpensionen ut mot ålderspension
- Anställd som beviljats partiell sjukpension (25%, 50% eller 75%) och slutar, behåller sjukpensionen så länge Försäkringskassans beslut om sjukersättning finns.

4.4.

5. Arbetstid

Arbetstid räknas som den tid arbetstagaren utför arbete för arbetsgivaren samt uppehåll i detta understigande 30 minuter.

Arbetstidens längd

Arbetstiden får ej överstiga 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under en begränsningsperiod om fyra veckor. Då helg infaller måndag – fredag, får arbetsgivaren inte ta ut den ordinarie arbetstid som arbetstagaren skulle ha fullgjort om den dagen istället varit en vardag.

För arbetstagare som regelbundet tjänstgör såväl på vardagar som sön- och helgdagar beräknas arbetstiden på 38 timmar i genomsnitt per vecka under begränsningsperioden.

Lokala avtal kan träffas om t ex årsarbetstid eller andra begränsningsperioder.

För arbetstagare som regelbundet tjänstgör på vardagar som på sön- och helgdagar får arbetstiden i genomsnitt per vecka inte överstiga 36 timmar 10 minuter om

- den egentliga arbetstiden i genomsnitt infaller minst en gång mellan 23 och 05
- samt med minst 2 timmar mellan 23 och 05.

För arbetstagare som regelbundet tjänstgör på vardagar som på sön- och helgdagar får arbetstiden i genomsnitt per vecka inte överstiga 34 timmar 15 minuter om

- minst 1,4 gånger mellan 23 och 05
- med minst 2 timmar mellan 23 och 05

För arbetstagare som regelbundet tjänstgör på vardagar som på sön- och helgdagar får arbetstiden i genomsnitt per vecka inte överstiga 36 timmar om den egentliga arbetstiden slutar klockan 21 eller senare och om listan därutöver innehåller i genomsnitt mer än två arbetsdagar som slutar före klockan 21.

6. Ersättningar

6.1. Obekvämtidstillägg (ob)

OB utbetalas endast för sådan i ordinarie arbetstid ingående tjänstgöring som enligt tjänstgöringslista eller motsvarande fullgörs på obekvämtid. OB betalas inte för tid då en arbetstagare arbetar in arbetstid för att vara tjänstgöringsfri viss dag.

OB är en gottgörelse för att den ordinarie arbetstiden är utlagd på obekvämtid och kan därför inte utgå samtidigt som övertidstillägg. Däremot utbetalas OB samtidigt som mertidstillägg om mertidstjänstgöringen lagts ut under obekvämtid, eftersom mertid betraktas som ordinarie arbetstid.

Tjänstgöring på förskjutna arbetstid är tjänstgöring på ordinarie arbetstid, och OB ska utbetalas om den förskjutna arbetstiden fullgjorts under obekvämtid. Om tjänstgöringen efter förskjutningen omfattar längre tid än den ursprungliga ordinarie arbetstiden, uppstår en övertidssituation för det överskjutande antalet timmar. För den tid som kompenseras i form av övertid utgår inget OB.

OB utgår med:

- 11 kronor per timme för enkel obekvämtid. Med enkel obekvämtid avses tid mellan klockan 19.00 och 22.00
- 25:50 kronor per timme för kvalificerad obekvämtid enligt pkt 1,2,5 och 6 nedan
- 55:50 kronor per timme för kvalificerad obekvämtid enligt pkt 3 och 4 nedan

1. tid från klockan 19.00 på fredag till klockan 07.00 på måndag
2. tid från klockan 19.00 på dag före Trettondedag Jul, Första Maj, Nationaldagen eller Kristi Himmelfärds dag till klockan 07.00 på närmast följande vardag
3. tid från klockan 19.00 på dag före Långfredagen till klockan 07.00 på dagen efter Annandag Påsk
4. tid från klockan 19.00 på dag före pingstafton, midsommarafton, julafton eller nyårsafton till klockan 07.00 på vardag närmast efter helgdagsaftonen
5. all tid på vardag som både föregås och efterföljs av sön- eller helgdag samt
6. tid i övrigt mellan klockan 22.00 och 06.00.
7. Vid tjänstgöring någon gång mellan kl. 15.00 – 24.00 på jul-, nyårs- eller midsommarafton utgår extra ersättning med 1 500 kr.

Med vardag avses sådan dag som inte "tillhör" den infallande helgen. Det innebär t ex att om julafton är en onsdag så är lördagen den 27/12 den första dag som inte ingår i helgen och kallas i detta sammanhang för "vardagen".

6.2. TIDFÖRSKJUTNINGSTILLÄGG

När den ordinarie arbetstiden tillfälligt förskjuts utan begäran av arbetstagaren utgår förskjutningstillägg enligt följande för varje fullgjort arbetstillfälle:

Upp till 2 timmar 30:90 per arbetstillfälle

Mer än 2 upp till 5 timmar: 412:40

Mer än 5 timmar: 618:60

Tjänstgöring på förskjuten arbetstid är tjänstgöring på ordinarie arbetstid, och OB ska utbetalas om den förskjutna arbetstiden fullgjorts under obekvämtid. Om tjänstgöringen efter förskjutningen omfattar längre tid än den ursprungliga ordinarie arbetstiden, uppstår en övertidssituation för det överskjutande antalet timmar. För den tid som kompenseras i form av övertid utgår inget OB.

Tidsförskjutning är ej möjligt vid påbörjat pass. Bestämmelserna gäller inte vid personalutbildning heldagspass.

6.3. FRIDAGSTILLÄGG

Fridagstillägg utgår med 30:90 kr/timme när egentlig arbetstid utförs efter kl. 19.00 dag före fridag samt före kl. 05.00 dag efter fridag.

6.4. RESTIDSERSÄTTNING

- 7. En arbetstagare har rätt till ersättning för restid som sker på icke arbetstid. Ersättning utgår med 41.20 kr per timme. För tid från kl. 19.00 dag före tjänstgöringsfritt kalenderdygn till kl. 07.00 påföljande tjänstgöringsdag är tillägget 61.90 kr per timme.Fridagar**

Skall vara 104 dagar/år och förläggs så att minst hälften av alla veckoslut (lör- och söndagar) blir fria.

8. Övertid

8.1. Skyldighet att utföra övertidsarbete

Det finns en skyldig att fullgöra övertid med 200 timmar per kalenderår (48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad).

Partiellt sjukskrivna, partiellt lediga med stöd av lag eller för vård av barn har inte skyldighet att utföra övertidsarbete. Delpensionärers skyldighet är begränsad till högst 25 timmar per kalenderår. Om timantalet överskrids kan Försäkringskassan i efterhand besluta om att pensionen reduceras och återbetalning av pension kan bli aktuellt.

Ytterligare övertid kan tas ut efter lokalt avtal med berörd arbetstagarorganisation. För chefer och kvalificerade handläggare kan överenskommelse träffas direkt med arbetstagaren.

8.2. Kompensation för övertidsarbete

När övertidsarbete har utförts finns i allmänhet en rätt till kompensation för detta arbete. Den som har oreglerad arbetstid är undantagen från rätten till övertidskompensation.

8.2.1. Arbete som medför rätt till övertidskompensation

Rätt till övertidskompensation finns om:

- övertidsarbetet har beordrats på förhand eller i undantagsfall om
- övertidsarbetet har godkänts i efterhand

8.2.2. Övertidsarbete som inte utförs i direkt anslutning till ordinarie arbetstid

Vid inställelse till övertid som är skilt från den ordinarie arbetstiden med mer än 30 minuter ges övertidskompensation som om övertidsarbetet hade utförts under minst tre timmar. Detta gäller inte om endast rast om högst 30 minuter skiljer övertidsarbetet från den ordinarie arbetstiden. Denna minimiregel gäller vid inställelse på arbetsplatsen för att utföra övertidsarbete. När övertidsarbetet kan utföras från bostaden, eller den plats där arbetstagaren befinner sig, utgår kompensation för den faktiskt arbetade tiden.

Minimitiden tre timmar gäller även fristående extra pass som arbetstagaren kallas in till då han har beredskap.

Utfyllnadstid

Om den sammanhängande tjänstgöringen, under ett övertidspass som arbetstagaren kallas in till, är kortare än tre timmar skall arbetspasset normalt fyllas ut så att det blir tre timmar. Denna tid brukar kallas utfyllnadstid. Utfyllnadstid skall förläggas efter den egentliga arbetstiden och får inte vara längre än tiden fram till när nästa arbetspass börjar.

8.2.3. Ersättning för resekostnader vid övertidsarbete

Vid extra inställelse till övertidsarbete utgår ersättning för uppkomna resekostnader (= resa till och från arbetsplatsen). Ersättningen är skattepliktig. Rätten till ersättning gäller inte vid arbete på mertid, men omfattar arbetstagare som inte har rätt till särskild kompensation för övertidsarbete (oreglerad arbetstid).

LFV-lokalt avtal kan träffas om tillämpningen. Ett sådant avtal kan exempelvis innebära att ett schablonbelopp betalas ut oavsett färdväg och avstånd till arbetsplatsen.

8.2.4. Olika typer av övertidskompensation

Kompensation för övertidsarbete kan ges antingen i pengar, övertidsersättning, eller i ledig tid, kompensationsledighet. Kompensationsledighet ges om arbetstagaren själv

vill det och LFV inte av särskilda skäl bestämmer annat. När det ska bestämmas om när kompensationsledigheten ska läggas ut bör arbetstagarens önskemål om tidpunkt beaktas.

8.2.5. Beräkning av övertidsersättning

Övertidsersättning per timme betalas enligt följande:

- För övertidsarbete kl. 06.00 - 20.00 helgfria måndagar - fredagar = Månadslönen/94

- För övertidsarbete på annan tid = Månadslönen/72

Övertidsarbete på vardagar som är arbetsfria för den enskilde arbetstagaren samt på påsk-, pingst-, midsommar-, jul- och nyårsafton jämställs med övertidsarbete på annan tid. Ersättning betalas inte för kortare tid än 15 minuter i följd.

Vid beräkning av övertidsersättning för deltidsanställda ska arbetstagarens lön räknas upp till den lön som motsvarar full ordinarie arbetstid.

8.2.6. Beräkning av kompensationsledighet

Kompensationsledighet per övertidstimme ges enligt följande:

- för övertidsarbete kl. 06.00 - 20.00 helgfria måndagar-fredagar = 1 ½ timme.

- för övertidsarbete på annan tid = 2 timmar.

9. Föräldraledighet

9.1. Allmänt

Som villkor för rätt till föräldraledighet gäller att arbetstagaren vid ledighetens början varit anställd hos LFV antingen de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren.

I L-AVA regleras i första hand de lönetekniska villkoren i samband med föräldraledighet. Dessutom finns en rekommendation om att partiell ledighet bör beviljas för vård av barn intill utgången av det skolår då barnet fyller tolv år.

Lagen om allmän försäkring reglerar den ersättning som Försäkringskassan betalar i samband med olika typer av föräldraledighet, dvs. för hur många dagar ersättning utgår och ersättningens storlek.

Föräldrapenning betalas ut till föräldrarna sammanlagt under högst 480 hela dagar. Båda föräldrarna får lika många dagar, det vill säga 240. En förälder kan avstå rätten till föräldrapenning till den andra föräldern med undantag för 60 dagar som är reserverade för respektive förälder. 360 av dagarna ersätts med ca 90 % av lönen (sammanlagd ersättning från Försäkringskassan och LFV) 30 av dagarna ersätts enbart från Försäkringskassan och de resterande 90 dagarna ersätts med 60 kr per dag från Försäkringskassan. Fler dagar utgår vid flerbarnsfödelse.

9.2. Rätt till hel ledighet & föräldrapenning i samma omfattning

Enligt lagen har en förälder rätt att vara helt ledig vid barns födelse eller vid adoption till barnet är 18 månader oavsett om föräldern får föräldrapenning eller inte.

När barnet uppnått 18 månader har föräldern rätt till hel ledighet under förutsättning att han/hon tar ut hel föräldrapenning från Försäkringskassan under hela ledigheten. I detta sammanhang tillämpar LFV samma princip som Försäkringskassan, dvs. att fem dagar med föräldrapenning anses motsvara en hel kalendervecka. För rätten till ledighet innebär att LFV har rätt att kräva att föräldern tar ut fem dagar med föräldrapenning per kalendervecka för att ledigheten ska beviljas.

Det finns alltså ingen rättighet att t ex arbeta 50 % och enbart ta ut 25 % föräldrapenning från Försäkringskassan. Men om någon beviljas detta är de resterande 25 % inte föräldraledighet utan tjänstledighet för enskild angelägenhet. Det kan bli fråga om olovlig frånvaro om en arbetstagare inte upplyser arbetsgivaren om att han/hon enbart tar ut 25 % föräldrapenning.

9.3. Rätt till partiell ledighet

Utöver hel ledighet har en förälder rätt till förkortning av arbetstiden med 75, 50, 25 eller 12,5 %, under förutsättning att han/hon under hela ledigheten tar ut föräldrapenning med motsvarande omfattning från Försäkringskassan.

En förälder har dessutom rätt till partiell ledighet utan föräldrapenning med upp till 25 % av normalarbetstiden, för vård av barn som inte fyllt åtta år eller ännu inte har avslutat sitt första skolår. Med normalarbetstid avses det normala arbetstidsmåttet för motsvarande heltidstjänstgörande.

Det finns ingen rättighet att kombinera de två ledighetsformerna enligt ovan. T ex att vara 50 % tjänstledig varav 25 % är med föräldrapenning och de övriga 25 % utan lön.

Utöver lagen bör, enligt L-AVA, partiell ledighet beviljas intill utgången av det skolår då barnet fyller 12 år. LFV:s inställning är att det skall vara mycket starka skäl för att avslå en ansökan om denna ledighet. Det regleras dock inte någon viss omfattning på ledigheten, så arbetstagaren kan därför inte kräva att få ledigt exempelvis 25 % eller 50 %.

För denna ledighet gäller inte föräldraledighetslagens rättighet till uppdelning i tre perioder/kalenderår. Det är upp till arbetsgivaren att avgöra ur många perioder som kan anses vara rimligt att bevilja.

9.4. Antal ledighetsperioder - föräldraledighet vid strödag

Arbetstagare har rätt att dela upp ledigheten på tre perioder/år, men om det är av stort värde för LFV kan fler perioder beviljas. Innan en arbetstagare beviljas fler än tre perioder bör en ekonomisk analys göras för att bedöma vilka merkostnader som kan uppstå.

Med en ledighetsperiod menas den tid under vilken föräldraledigheten tas ut i oavbruten följd. En arbetstagare som beviljas tjänstledighet ett antal ströddagar under en period av minst fyra veckor ska betraktas som partiellt tjänstledig. Det kan omfatta en dag, en månad eller annan tidsperiod.

Max gränsen om tre ledighetsperioder per år gäller oavsett antalet barn.

9.5. Vad är en ledighetsperiod

Med en ledighetsperiod menas den tid under vilken föräldraledigheten tas ut i oavbruten följd. Den kan omfatta en dag eller en månad eller annan tidsperiod. Under en period kan arbetstagaren inte ta ut olika ledigheter utan arbetsgivarens samtycke. Perioden bryts om ledighetens omfattning ändras och om föräldraledigheten byts ut mot arbete och/eller annan ledighet än föräldraledighet. Däremot bryts inte ledighetsperioden om arbetstagaren under pågående ledighetsperiod får ett avbrott i ledigheten på grund av sjukdom, inplanerad semester eller om arbetsgivaren begär att arbetstagaren tillfälligt ska gå in och arbeta.

Om partiell ledighet begärs för en längre period (minst fyra veckor) och den enligt överenskommelse förläggs koncentrerat inom perioden, anses ledigheten ändå bara omfatta en period. Om däremot ledighet söks separat för tre på varandra följande fredagar anses varje fredag som en ny period. Arbetsgivaren är därmed enligt föräldraledighetslagen inte skyldig att bevilja någon ytterligare föräldraledighet det kalenderåret.

9.6. Återgång i arbete

En arbetstagare får avbryta sin påbörjade ledighet och återuppta sitt arbete i samma omfattning som före ledigheten. Arbetstagaren måste snarast underrätta arbetsgivaren om återgången. Om föräldraledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren tagit emot underrättelsen.

För att få avbryta en föräldraledighet är förutsättningen att avsikten är att arbetet skall återupptas i samma omfattning som före ledigheten. Det finns ingen rättighet att återta föräldraledigheten för att i stället ta ut semester under samma tid.

9.7. Semester under föräldraledigheten

Det är arbetsgivaren som förlägger semester och därför bör årssemestern planeras in i samband med att arbetstagaren ansöker om föräldraledighet.

Man kan inte kombinera föräldrapenning, på heltid, och semester så därför förutsätts att föräldraledigheten avbryts under semestern. Semesterperioden börjar och slutar i och med den första respektive sista semesterdagen. T ex om en semester påbörjas en måndag och avslutas en fredag, sker avdrag för föräldraledighet tom söndagen närmast före semestern samt återupptas lördagen direkt efter.

Semesterlönen beräknas på den aktuella lönen vid semestertillfället. Den som före semestern hade föräldrapenning i samma omfattning som ledigheten så beräknas semesterlönen på lönen i anställningen. Men för den som före semestern hade ledigt utan lön eller inte hade föräldrapenning i samma omfattning som ledigheten så beräknas semesterlönen på aktuell lön, dvs. efter avdrag för ledigheten utan lön.

T ex den som är heltidsanställd och är tjänstledig 25 % och tar ut ersättning från Försäkringskassan med 25 % får sin semesterlön beräknat på 100 % lön. Den som däremot är partielltjänstledig 25 % för barn under 12 år utan ersättning från Försäkringskassan får sin semesterlön beräknad på 75 % lön.

9.8. Utbyte av föräldraledighet mot annan ledighet

Det finns ingen lagstadgad rättighet att byta ut föräldraledighet mot ledighet av annan ledighet. Det är arbetsgivaren som får avgöra om förutsättningen för ledigheten har ändrats så att det finns anledning att byta ut ledigheten mot en annan frånvarorsak. T ex är utbyte av föräldraledighet mot ledighet med lön för allvarlig släktingelägenhet (dödsfall, begravning mm) inte tillåtet. Återkallan av föräldraledighet och där arbetstagaren ansöker om att få byta ut föräldraledigheten mot semester för samma period är inte tillåtet om återkallan innebär att arbetstagaren erhåller extra förmånlig ledighet.

Det finns dock två undantag när föräldraledigheten automatiskt byts ut till annan ledighet genom att försäkringskassan beviljar utbyte av föräldrapenningen. Dessa är:

- då en arbetstagare blir så sjuk att hon/han inte kan vårda barnet. Försäkringskassan betalar då ut sjukpenning istället för föräldrapenning
- då barnet blir så sjukt att det måste vistas på sjukhus. Försäkringskassan betalar då ut tillfällig föräldrapenning i stället för föräldrapenning

9.9. Lön under föräldraledighet

Vid föräldraledighet görs löneavdrag för varje kalenderdag med 3,3 % av den fasta lönen. Om ledigheten omfattar en eller flera hela kalendermånader görs avdrag med hela den fasta lönen. Vid partiell ledighet anpassas avdraget till ledighetens omfattning. Ersättning betalas ut av Försäkringskassan.

Vid ledighet för barns födelse eller vård av adoptivbarn finns utöver ersättningen från Försäkringskassan en rätt till föräldralön från LFV. Föräldralön betalas ut för de 360 först uttagna dagarna. Om båda föräldrarna är anställda inom staten har dessa tillsammans rätt till högst 390 dagar med föräldralön. Om en arbetstagare tar ut tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels föräldraledighet utgår föräldralön i motsvarande omfattning.

Föräldralön utbetalas med 10% av lönen upp till basbeloppet och med 90% av lönen över basbeloppet. Ersättning från Försäkringskassans tillsammans med föräldralönen innebär att man har ca 90 % av lönen i total ersättning.

Arbetstagaren måste ha varit anställd hos arbetsgivaren minst 90 dagar i följd för att ha rätt till föräldralön.

Om daglönen är nedsatt på grund av ledighet, hel eller partiell, krävs att ledigheten upphör senast 90 dagar före föräldraledighetens början för att föräldralönen ska beräknas på lönen i anställningen. Här finns vissa undantag som framgår i L-AVA.

9.10. TILLFÄLLIG VÅRD AV SJUKT BARN

Enligt föräldraledighetslagen finns en rätt att vara ledig för att vårda sjukt barn och erhålla tillfällig föräldrapenning från Försäkringskassan under högst 120 dagar per år. Om ordinarie vårdare är sjuk kan ersättning utgå under högst 60 dagar. Vid mycket svårt sjuka barn kan obegränsat antal dagar utgå. Ersättningen från Försäkringskassan tillsammans med viss ersättning från LFV gör att för de första 10 dagarna utgår ca 80 % av lönen. Därefter sjunker ersättningen.

10. STUDIELEDIGHET

En arbetstagare har enligt studieledighetslagen rätt till "behövlig ledighet" för att genomgå utbildning. Utbildningen ska följa en kurs- eller studieplan. Ren hobbyverksamhet och renodlade självstudier faller utanför lagen.

För att få rätt till studieledighet ska arbetstagaren ha varit anställd hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader de senaste två åren. Vid ledighet för facklig utbildning finns inget krav på anställningstid.

Om den begärda ledigheten skapar problem för verksamheten har arbetsgivaren rätt att skjuta upp ledigheten i högst sex månader, räknat från den dag då arbetstagaren lämnade sin ledighetsansökan. Vill arbetsgivaren skjuta på ledigheten i mera än sex månader krävs samtycke från den berörda lokala arbetstagarorganisationen.

En arbetstagare som avbryter sin utbildning har rätt att återgå i arbete, men arbetsgivaren kan skjuta på återgången två veckor om ledighetens längd är mer än en vecka. Om ledigheten har varat ett år eller mer, kan arbetsgivaren skjuta på återgången en månad.

12 LEDIGHET MED LÖN

I vissa fall kan ledighet med lön beviljas, ansökan ska ske i god tid innan ledigheten påbörjas och skälet för ledigheten ska anges. Ledighet med lön beviljas i följande fall:

Skäl	Tid
Besök hos läkare, företagshälsovård, öppen vård, mödravårdscentral samt för blodgivning	Erforderlig tid
Besök hos tandläkare vid akuta	Erforderlig tid

besvär samt undersökning eller behandling efter remiss av tandläkare eller läkare	
Allvarligare sjukdomsfall, dödsfall, begravning, bouppteckning eller arvsifte inom egen familj eller den närmaste släktkretsen	Erforderlig tid, inkl. restid, dock högst nio arbetsdagar per kalenderår
Flyttning om ersättning för flyttningskostnad utbetalas	Högst tre arbetsdagar
Flyttning i annat fall	En arbetsdag

Rätten till ledighet med lön för att besöka mödravårdscentral är begränsat till att avse den blivande modern. I de fall den blivande pappan vill närvara vid besök på mödravårdscentralen bör han beviljas ledighet men har ingen rätt till lön.

11. LEDIGHET UTAN LÖN

Ledighet utan lön kan beviljas, utöver lagenliga rättigheter, i följande fall:

- tjänstgöring i nordisk institution
- tjänstgöring i biståndsverksamhet
- i annat fall om det finns särskilda skäl

12. LEDIGHET FÖR FACKLIG FÖRTROENDEMAN

Ledighet för facklig förtroendeman regleras i lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) och för statligt anställda finns kompletterande bestämmelser i avtalet om fackliga förtroendemen (FmA). Ytterligare kompletteringar finns i LFV avtal om facklig förtroendemannaverksamhet.

För att omfattas av förtroendemannalagen krävs att arbetstagarorganisationen har underrättat arbetsgivaren om vilka personer som har utsetts till förtroendemen.

En förtroendeman har rätt till den ledighet från arbetet som fordras för det fackliga uppdraget. Ledigheten ska ha en skälig omfattning och får inte förläggas så att den medför betydande hinder för det ordinarie arbetet.

Förtroendemannen har rätt att behålla sina avlöningsförmåner vid ledighet för fackliga uppdrag, om den fackliga verksamheten rör den egna arbetsplatsen.

13. ERSÄTTNING FÖR LÄKARVÅRD, LÄKEMEDEL MM

LFV ersätter kostnaden för besök i sjukvården, läkarbesök eller sjukvårdande behandling, som registrerats på högkostnadskortet med upp till 95 kr. Sjukgymnastik ersätts med 55 kr, även det ska vara registrerat på högkostnadskortet. Naprapat, kiropraktor och akupunkturbehandlingar ersätts på samma sätt som läkarvård, dvs. upp till 95 kr, under förutsättning att vårdgivaren är legitimerad av Socialstyrelsen. Kostnader för läkemedel ersätts om varan omfattas av lagen om läkemedelsförmåner 2002: 160 m m. En förutsättning är att registrering har skett i apotekskortet.

Ersättning för tekniska hjälpmedel som t ex kryckor, utprovning av hörapparat respektive för hörapparat utgår inte. Mammografi ersätts inte heller då det inte är klassat som sjukvård utan som en förebyggande behandling.

14. Semester

Alla arbetstagare har rätt till semester enligt semesterlagen (SemL) med de ändringar som gjorts i L-AVA. Intjänandeår och semesterår sammanfaller och är kalenderår. Under semester utgår lön plus semestertillägg.

14.1. Allmänt om semester

Det är arbetsgivaren som bestämmer hur semestern skall förläggas. Arbetstagaren och de fackliga organisationerna har enligt semesterlagen rätt att påverka beslutet på olika sätt. Samverkan skall alltså ske före förläggning av huvudsemestern.

Semesterledigheten skall förläggas så att en ledighetsperiod om minst fyra veckor under juni – augusti kan erhållas. Detta gäller om inte annat har avtalats eller särskilda skäl föranleder att semesterperioden förläggs till annan tid.

Arbetsgivaren är skyldig att se till att arbetstagaren får möjlighet att ta ut sin årssemester. Minst 20 semesterdagar måste läggas ut under kalenderåret, resterande dagar får sparas till ett annat år. Semester skall ges som ledighet, någon rätt att betala ut dagarna i pengar finns inte annat än i undantagsfall.

Om huvudsemestern förläggs till annan tidpunkt än den anställde vill skall han/hon informeras om det minst två månader i förväg. Om det finns särskilda skäl, kan information lämnas en månad i förväg. Övrig semester ska förläggas i samråd med arbetstagaren.

14.2. Semesterns längd

Semesterrätt erhålles redan det första anställningsåret och utgår från antal semesterdagar som framgår av tabellen.

Till och med det år arbetstagaren fyller 29 år:	28
Från och med det år arbetstagaren fyller 30 år:	31
Från och med det år arbetstagaren fyller 40 år:	34

Enligt semesterlagen är en arbetstagare garanterad minst 25 betalda eller obetalda semesterdagar under det första anställningsåret och vid anställning efter 31 augusti minst 5 dagar.

Semestern förlängs med en dag om minst en tredjedel av årssemestern förläggs till annan tid än månaderna april – september och med tre dagar om minst två tredjedelar av årssemestern förläggs till nämnda tid. Detta gäller inte för den som är anställd endast del av kalenderår och hänsyn tas inte till obetald semester.

Den som fått förlängd semester enligt ovan kan välja att få dagen/dagarna i kontant ersättning. Sådan ersättning utgår med 3,3 % av den fasta lönen per dag och utbetalning sker under första kvartalet året efter.

14.3. Semesterlön

Semesterlön är den fasta lönen som är aktuell under semesterledigheten plus semestertillägg. Semestertillägget är 0,65 % av den fasta lönen och betalas ut vid det ordinarie löneutbetalningstillfället i samband med eller närmast efter semestern. Det finns även en semesterlönegaranti som för en heltidstjänstgörande utgörs av ett belopp som motsvarar skillnaden mellan 975 kr och det lägre belopp som utgör summan av 4,6 % av den fasta lönen plus semestertillägg, fr.o.m. 2006-01-01 är garantin 1015 kr.

14.4. Sparad semester

Den som har rätt till mer än 20 betalda semesterdagar, får spara en eller flera av de överskjutande dagarna till ett senare semesterår. Det är inte tillåtet att ha fler än 40 sparade dagar.

Avsikten med sparade semesterdagar är att arbetstagaren ska kunna ta ut en längre semester vid ett tillfälle. Sparad semester ska inte vara ett sätt för att bli av med se-

mesterdagar. Av semesterlagen framgår att semesterdagar inte får sparas under det semesterår då arbetstagaren får ut semesterdag, som har sparats från tidigare år. Innevarande års semester ska läggas ut först och när den är slut läggs sparade semesterdagar ut. Detta beror på att om man börjar året med att lägga ut sparade semesterdagar kan det ge problem vid årets slut om det finns dagar kvar av innevarande års semester.

14.5. Beräkning av semesterledighet

Grundreglerna för hur beräkning av semesterledighet ska ske finns i semesterlagen och i L-AVA finns bl a regler om beräkning av semester för den som arbetar koncentrerad deltid.

15. Försäkringar

Avtalet om Statens Tjänstegrupplivförsäkring (TGL-S) finns i Arbetsgivareverkets cirkulär 1999:A6.

Innehåll i korthet

Alla statligt anställda omfattas av avtalet. Försäkringen ger ett ekonomiskt skydd för en anställds efterlevande make/sambo och barn. Med make likställs även registrerad partner.

Försäkringen kan också ge ett visst skydd för en anställd om han/hennes make/sambo avlider och inte har någon egen tjänstegrupplivförsäkring.

Förmåner

De förmåner som utgår är

- Grundbelopp till make/sambo
- Barnbelopp till barn under 21 år
- Begravningshjälp

Grundbeloppet beräknas

efter det prisbasbelopp som gäller när dödsfallet inträffar samt den anställdes ålder. Prisbasbeloppet för 2004 är 39 300 kr. För 2005 39.400 kr och för 2006 39.700 kr.

16. Arbetsmiljö

Arbetsmiljöverkets regler systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS2001:1, gäller sedan 1 juli 2001.

De ersätter reglerna om internkontroll av arbetsmiljön. Förändringar har gjorts för att fler företag ska använda sig av reglerna, som förenklats och förtydligats.

Arbetsmiljön ska fortfarande hanteras som en naturlig del i den dagliga verksamheten och även omfatta de psykologiska och sociala förhållandena i arbetsmiljön.

Lokala tillämpningar kan finnas inom området, kontrollera därför vad som gäller inom koncernenheten.

16.1. Syfte

- Säkerställa att arbetsgivaren arbetar med arbetsmiljöfrågor så att kraven i Arbetsmiljölagen (AML), Arbetsmiljöförordningen och Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS) uppfylls.

- Upptäcka risker i arbetet i tid och åtgärda dessa.
- Hindra att arbetstagarna blir sjuka eller skadade till följd av faktorer i arbetet.
- Ge goda arbetsförhållanden som kan minska sjukskrivningarna och motverka stress, driftstörningar och kvalitetsförsämring i verksamheten.
- Bidra till en bra ekonomi i organisationen.
- Leda till bättre ordning och reda i organisationen.
- Öka trivsel och engagemang i arbetet.
- Ge ett gott anseende som kan underlätta personalrekryteringen.

17. Måltidskuponger

Medarbetarna har rätt till subventionerade måltidskuponger, max ett häfte/person/månad. Den anställde erhåller med detta ca 20 % rabatt på måltider.

18. Samverkan med fackföreningen

Syftet med medbestämmandelagen, MBL, var att man ville få en ökad demokratisering i arbetslivet. Luftfartsverket och de fackliga organisationerna har tillsammans arbetat fram ett samverkansavtal som reglerar hur Luftfartsverket som arbetsgivare skall umgås med personalorganisationerna. Detta avtal gäller fr o m 1996-01-01. Ett LFV-centralt avtal preciseras i lokala avtal på verkets resultatenheter.

18.1. SYNSÄTT OCH UTGÅNGSPUNKTER

LFV och personalorganisationerna har ett gemensamt synsätt om samverkan inom LFV-koncernen, som innebär att samverkan främjar utveckling och effektivisering av verksamheten.

Avsikten med ett samverkanssystem i LFV-koncernen är att alla berörda parter genom ett större inflytande och påverkan på beslutsprocessen skall effektivisera denna och höja kvaliteten i verksamheten.

Samverkansformerna skall vara enkla och ändamålsenliga och vara anpassade till verksamhetens art och struktur, så att de ger stöd åt verksamhetens behov av utveckling.

Utgångspunkten är att personalorganisationerna, skall ges en inblick i och inflytande över koncernens ekonomiska situation, affärsplaner och uppföljningsarbete samt att arbetstagarorganisationerna gemensamt med ledningen på respektive nivåer ges ett inflytande över organisationsutveckling, marknadsbedömningar, konkurrensläge mm, för att säkra de anställdas trygghet och utveckling i arbetet.

Samverkanssystemet skall knytas så nära koncernens linjefunktion och beslutsnivåer som möjligt, så att det på ett naturligt sätt ingår i den ordinarie verksamheten. Grunden för samverkan inom LFV-koncernen utgörs av partsammansatta samverkansgrupper.

Samverkansgrupperna får inte formellt fatta beslut, utan detta görs av chefen i enlighet med delegeringsordning.

Områden för samverkan

1. Verksamhets- och affärsplanering
2. Personalfrågor och kompetensutveckling
3. Ekonomi
4. Arbetsmiljö
5. Organisationsutveckling
6. Förslagsverksamhet
7. Jämställdhet
8. samt andra områden inom vilka parterna har gemensamma intressen.

Luftfartsverkets samverkanssystem skall inte omfatta typiska partsfrågor som kollektivavtalsförhandlingar, villkorsfrågor som t ex löner, tvistefrågor eller frågor som kan påverka eller ge insyn i det integritetsskydd som enskild anställd åtnjuter.

Samverkan skall börja på ett tidigt stadium där berörda parter går in i arbetet med samma information och bedömningsunderlag. Avsikten är att man i en öppen dialog skall samverka i planerings och beslutsprocessen, istället för att uppfylla MBL's formella krav på förhandling och information före viktiga beslut.

18.2. Behandling i samverkansgrupp ersätter

1. Arbetsgivarens formella krav på förhandlingar enl MBL §§ 11 och 38 innan beslut fattas
2. Arbetstagarorganisationens rätt till förhandling enl MBL § 12
3. Arbetsgivarens formella krav på information till personalorganisationen enligt §19 MBL.
4. Arbetsmiljö-/skyddkommittéarbete enl regler i AML. Observera att löpande arbetsmiljöarbete skyddsombud etc, skall genomföras med iakttagande av bestämmelserna i Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöförordningen. Samverkansgruppsbehandling ersätter de delar av arbetsmiljöområdet som hanteras av arbetsmiljökommitté.
5. Förslags-/idékommittéarbete

19. Följande lagar och avtal är exempel som tillämpas av LfV

Allmän försäkring (AFL)
Anställningsförordning (AF)
Anställningsskydd (LAS)
Arbetsgivarens kvittningsrätt
Arbetsmiljöförordning (AMF)
Arbetsmiljölagen (AML)
Arbetstidsförordning (ATF)
Arbetstidslag (ATL)
Ersättning och ledighet för närståendevård
Facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
Främjandelagen (FrämjL)
Förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder
Förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning
Förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning
Förordning (1984:819) om statliga platsanmälningar
Förvaltningslagen
Föräldraledighetslag
Handläggning av ärenden om statliga tjänstepensionsförmånder
Instruktion för Luftfartsverket
Jämställdhetslag (JämL)
Lag om arbetsgivares kvittningsrätt
Lag om förbud mot diskriminering, 2003:307
Lag om vissa anställningsfrämjande åtgärder, 1974:13
Medbestämmande i arbetslivet (MBL)
Offentlig anställning (LOA)
Personuppgiftsförordning
Personuppgiftslag
Regeringsformen, RF, 1974:152
Rättegång i arbetstvister (LRA)
Rätt till ledighet av trängande familjeskäl
Rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet
Rätt till ledighet för utbildning
Sekretesslag (sekrL)