



OVERFØRING AV  
SKATTEOPPKREVERFUNKSJONEN  
TIL SKATTEETATEN

SAMARBEIDSUTVALGETS  
RAPPORT

Versjon 1.0 per 19.12.2019

## Innhold

1.	Bakgrunn, mandat og sammensetning .....	2
1.1	Bakgrunn .....	2
1.2	Samarbeidsutvalgets sammensetning og mandat .....	3
2	Faktagrunnlag om ansatte.....	5
2.1	Dagens organisering av skatteoppkreverfunksjonen .....	5
2.2	Dagens bemanning i kommunene knyttet til skatteoppkreverfunksjonen.....	5
3	Arbeidsrettslige og praktiske konsekvenser ved overføring av skatteoppkreverfunksjonen	6
3.1	Innledning .....	6
3.2	Noen utgangspunkter .....	6
3.3	Nærmere om virksomhetsoverdragelse .....	7
3.4	Hvilke ansatte omfattes av virksomhetsoverdragelse? .....	7
3.5	Konsekvenser for ansatte som omfattes av virksomhetsoverdragelsen.....	9
3.6	Konsekvenser for ansatte som ikke omfattes av virksomhetsoverdragelsen.....	11
3.7	Skatteetatens egne berørte ansatte .....	11
3.8	Innplassering i Skatteetaten .....	12
3.8.1	Samarbeidsutvalgets anbefaling .....	12
3.8.2	Prosessen i Skatteetaten .....	12
3.9	Bruk av omstillingsvirkemidler .....	14
3.10	Tariffavtaler .....	14
3.11	Pensjon.....	15
4	Roller, ansvar og partsforhold.....	16
4.1	Dagens organisering .....	16
4.2	Organisering i Skatteetaten.....	16
4.3	Nivåer, roller og partsforhold.....	17
5	Medbestemmelse og informasjon.....	19
5.1	Formelle rammer .....	19
5.2	Informasjon.....	20
6	Overordnet fremdriftsplan.....	21

## 1. Bakgrunn, mandat og sammensetning

### 1.1 Bakgrunn

Skatteetaten fastsetter skatter og avgifter, kontrollerer personer og virksomheter for å avgjøre om de betaler riktig skatt og avgift, og krever inn bl.a. merverdiavgift.

Skatteoppkreving brukes om de samlede oppgavene som ligger til skatteoppkreverfunksjonen. Skatteoppkreverfunksjonen står for fellesinnkreving av de fleste direkte skattene som fastsettes i Skatteetaten, men er ikke en del av Skatteetaten som sådan. Skatteoppkreveren krever inn inntektsskatt, formuesskatt, trygdeavgift og arbeidsgiveravgift på vegne av staten, fylkeskommunene og kommunene, samt avgifter til folketrygden. Skatteoppkreverne er kommunalt ansatte. Skatteetaten har det faglige ansvaret for skatteoppkrevernes virksomhet.

Skatteoppkreverens oppgaver og plikter følger av skattebetalingsloven med tilhørende forskrifter, samt Instruks for skatteoppkrevere fastsatt av Skatteetaten. Etter skattebetalingslovens § 2-1 skal den myndighet og de plikter som er tillagt skatteoppkreveren i medhold av loven utøves av den kommunale skatteoppkreveren.

På oppdrag fra Finansdepartementet utarbeidet Skatteetaten i 2014 en utredning om overføring av skatteoppkreverfunksjonen fra kommunene til staten. Utredningen av 24. november 2014 ble sendt på høring med høringsfrist 2. mars 2015. De personalmessige konsekvensene av en slik overføring var i liten grad berørt i høringsuttalelsene. De kommunene som omtalte en eventuell overføring var entydige i at overføringen da ville innebære en virksomhetsoverdragelse, og at staten måtte ta ansvar for eventuelle overtallige ansatte. Høringsuttalelsene fra arbeidstakerorganisasjonene var også klare på at en eventuell overføring må behandles etter reglene om virksomhetsoverdragelse, og at en eventuell overtallighet må tas ut etter overføringen. Disse høringsinstansene pekte også på at vurderingene knyttet til om det foreligger virksomhetsoverdragelse burde foregå på et overordnet nivå. I den forbindelse trakk flere av disse høringsinstansene frem «Vergemålsreformen» og oppnevning av et samarbeidsutvalg som en mal for et personalløp. Overføringen fikk imidlertid ikke flertall i Stortinget i 2015 og ble derfor ikke gjennomført den gang.

Skatteetaten fikk i april 2019 i oppdrag fra Finansdepartementet å oppdatere utredningen fra 2014. Skatteetaten oversendte en oppdatert utredning til Finansdepartementet i juni 2019 med forslag om hvordan skatteinnkrevingen, føring av skatteregnskapet og arbeidsgiverkontrollen kan organiseres i Skatteetaten, og koordineres med tilstøtende og til dels overlappende oppgaver i Skatteetaten.

I statsbudsjettet for 2019 – 2020 fremmet regjeringen forslag om at skatteoppkreverfunksjonen skal overføres fra kommunene til Skatteetaten med virkning fra 1. juni 2020.

Finansdepartementet inviterte KS, Oslo kommune, Skatteetaten og tillitsvalgte til et møte 31. oktober 2019. Målsettingen med møtet var å starte opp det formelle samarbeidet. Alle parter signaliserte i møtet et ønske og behov for å starte opp det formelle samarbeidet så raskt som mulig, og i det påfølgende møtet 14. november 2019 var det enighet om å opprette et samarbeidsutvalg.

## 1.2 Samarbeidsutvalgets sammensetning og mandat

### *Mandat*

I tråd med praksis fra lignende omstillinger, som f.eks. Vergemålsreformen, er partene på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden enige om å opprette et samarbeidsutvalg.

Finansdepartementet har lagt til grunn at overføringen skal behandles i samsvar med reglene om virksomhetsoverdragelse iht. arbeidsmiljøloven (aml.) kap. 16, også for de kommuner hvor det ikke er sikkert at overføringen faktisk vil være en virksomhetsoverdragelse.

Samarbeidsutvalget har følgende mandat:

- Formålet med samarbeidsutvalget er å legge til rette for en smidig og forutsigbar håndtering av de arbeidsrettslige konsekvensene av overføringen fra kommunene til Skatteetaten, som ivaretar både arbeidsgivernes og de ansattes interesser
- Samarbeidsutvalgets rolle er å identifisere de rettslige og praktiske personalmessige spørsmål som vil oppstå når skatteoppkrevingen skal overføres fra kommunene til staten, og å anbefale praktiske løsninger på disse
- Samarbeidsutvalget skal bidra til at nåværende og ny arbeidsgiver gjennomfører informasjon og drøfting med de tillitsvalgte ved virksomhetsoverdragelse, jf. aml. § 16-5
- Samarbeidsutvalget skal bidra til at nåværende og ny arbeidsgiver ivaretar informasjonsplikten overfor berørte ansatte, jf. aml. § 16-6
- Særlig aktuelle tema som samarbeidsutvalget skal legge til rette for:
  - Klargjøring og framstilling av det arbeidsrettslige grunnlaget for gjennomføringen
  - Kriterier for å avgjøre hvilke ansatte som er omfattet av virksomhetsoverdragelsen, innenfor de rammer som følger av aml. Kap. 16
  - Klargjøring av de ulike aktørers rolle, ansvar og myndighet i gjennomføringen – inkludert hva som skal skje på nasjonalt nivå og i kommunene
  - Framdriften – hovedaktiviteter og milepæler
  - Veiledningsmateriell, maler og systemstøtte som kan legges til grunn i den konkrete gjennomføringen
  - Kriterier for eventuell bruk av omstillingsvirkemidler

Dokumentene samarbeidsutvalget utarbeider vil ikke begrense de rettigheter og plikter som er forankret i lover, forskrifter eller kollektive og individuelle avtaler. Dokumentene er ment som en utdyping av en del rettigheter og plikter som påhviler arbeidsgiver, de tillitsvalgte og den enkelte ansatte i forbindelse med omstillingsprosessen, og skal angi en anbefalt prosess for overføringen av ansatte og oppgaver fra kommunene til Skatteetaten.

Anbefalingene fra samarbeidsutvalgets arbeid skal samles i et dokument som oversendes Finansdepartementet (FIN) og Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD).

### *Sammensetning*

<b>Organisasjon</b>	<b>Person</b>
Finansdepartementet	Tina Engelsrud, leder samarbeidsutvalget
KS	Andreas Dag Nilsen Cecilie R. Sæther
Oslo kommune	Arild Sundberg Monica Lund (vara Ivar Liabø)
Skatteetaten	Inger Harstveit Tord Bern Hansen

<b>Sammenslutning</b>	<b>Person</b>
LO kommune	Trond Finstad (vara Karianne Hansen Heien)
LO stat	Joachim Frivold (vara Ingrid Sølberg)
LO Oslo kommune	Lasse Skurtveit (vara Vigdis Thorvaldsen)
YS Oslo kommune	Evy Aina Røe (vara Odd Jenvin Steinsvåg)
YS kommune	Mette Skare (vara Odd Jenvin Steinsvåg)
YS stat	Jens Christian Batt (vara Odd Jenvin Steinsvåg)
Unio Oslo kommune	Hege Sølberg
Unio stat	Odd Arne Kjellstadli
Unio kommune	Eystein Madland Hagesæther
Akademikerne Oslo kom.	Trygve Mathisen (vara Kenneth Grimley)
Akademikerne kommune	Christian Prestholdt Selen (vara Kay André B. Haugen)
Akademikerne stat	Annette Narverud

Samarbeidsutvalget har totalt hatt seks møter i perioden fra oppstartsmøte 31.10.2019 til 18.12.2019.

Det er enighet om at samarbeidsutvalget skal bestå frem til overføringen formelt er avsluttet. Dette for å følge opp overføringen og avklare eventuelle nye problemstillinger som ikke er vurdert i denne rapporten. Samarbeidsutvalget kan tre sammen etter behov eller når en av partene krever det.

I tillegg til rapporten fra samarbeidsutvalget er det utarbeidet en egen veileder for gjennomføring av overføringsprosessen, som beskriver innholdet i de ulike delene av prosessen nærmere. Målsettingen er at rapporten og veilederen skal gi kommunene god støtte til gjennomføringen av prosessen. Veilederen vil være et selvstendig dokument som vil bli oppdatert når det er behov for det.

## **2 Faktagrunnlag om ansatte**

### **2.1 Dagens organisering av skatteoppkreverfunksjonen**

Pr. 31. desember 2018 var det rapportert inn at det var 227 skatteoppkreverkontorer i landet. Etter at kommunereformen trer i kraft 1. januar 2020 vil det være 202 skatteoppkreverkontor. Flere kommuner har inngått ulike samarbeidsformer for driften av skatteoppkreverfunksjonen, enten ved at flere kommuner har samlet seg på ett sted i en vertskommune, eller gjennom interkommunale samarbeid med eget styre for denne funksjonen.

Den organisatoriske plassering av skatteoppkreverfunksjonen i kommunene varierer til dels betydelig. I noen kommuner blir denne funksjonen ivaretatt under kommunens økonomiavdeling, i andre tilfeller er det opprettet en egen organisatorisk avdeling/namsmann. Andre kommuner deltar i et interkommunalt samarbeid om skatteoppkreving. Noen ganger er ansettelsesforholdet i vertskommunen, mens det i andre tilfeller er slik at arbeidsforholdet ligger i den kommunen vedkommende var ansatt i før samarbeidsavtalen ble inngått.

### **2.2 Dagens bemanning i kommunene knyttet til skatteoppkreverfunksjonen**

Den overføringsprosessen som samarbeidsutvalget anbefaler for berørte ansatte, må i utgangspunktet passe for alle skatteoppkreverkontor, uavhengig av størrelse. Nedenfor gis, til informasjon, en overordnet oversikt over bemanning på de ulike kontorene basert på tall fra kommunenes egen rapportering til Skatteetaten per 31.12.2018. Ved inngangen til 2019 ble det for landet sett under ett benyttet om lag 1275 årsverk til skatteoppkreverfunksjonen (skatteoppkreving for staten, kommunal innkreving holdt utenom).

Størrelsen på skatteoppkreverkontorene/funksjonen varierer stort. I 2018 brukte omtrent en tredjedel av kontorene ett årsverk eller mindre til skatteoppkreverfunksjonen, det minste kontoret rapporterte at de benyttet 0,26 årsverk. I overkant av 70 % av kontorene brukte fem eller færre årsverk.

I underkant av 80 % av de totale 1275 årsverkene tilhørte kontorer som benyttet fem eller *flere* årsverk til skatteoppkreveroppgaver. Av de ti største kontorene i 2018 var det kun ett kontor (Oslo) som hadde mer enn 100 årsverk. Det største kontoret, Oslo kemnerkontor, sysselsatte i underkant 227 årsverk. Nest største kontor, Bergen, hadde 82, fulgt av Asker og Bærum (39,8), Stavanger (39,5), Trondheim (38,6), Drammen (27,10), Nedre Romerike (27), Fredrikstad (24,2), Follo (22,7) og Ålesund (21,7).

Kommunenes ressursbruk på skatteoppkreveroppgavene, sett i forhold til antall innbyggere, har også stor variasjon.

I en del små kommuner er det rådmann eller økonomisjef som innehar rollen som formell skatteoppkrever, mens oppgavene i det daglige løses av andre medarbeidere. Dette innebærer i noen tilfeller at små stillingsbrøker er delt mellom flere personer.

### **3 Arbeidsrettslige og praktiske konsekvenser ved overføring av skatteoppkreverfunksjonen**

#### **3.1 Innledning**

Overføringen av skatteoppkreveroppgavene innebærer at Skatteetaten overtar de skatteoppkreveroppgavene som i dag ligger i kommunene. Dette vil ha konsekvenser for de ansatte som arbeider med skatteoppkreveroppgaver i kommunene.

Finansdepartementet har lagt til grunn at overføringen skal anses for å være en virksomhetsoverdragelse fra den enkelte kommune til Skatteetaten, og at arbeidsmiljølovens regler om virksomhetsoverdragelse vil komme til anvendelse. Samarbeidsutvalget anbefaler at overføringen behandles i samsvar med reglene om virksomhetsoverdragelse også i de tilfeller hvor det ikke er sikkert at vilkårene i aml. kap. 16 er oppfylt.

Formålet med fremstillingen i dette kapitlet er å operasjonalisere arbeidet med virksomhetsoverdragelsen. Kapitlet er *ikke* ment å være en uttømmende gjennomgang av gjeldende rett og/eller problemstillinger som kan oppstå. De vurderinger og synspunkter som samarbeidsutvalget gir uttrykk for er ment som veiledning til gjennomføringen av prosessen i den enkelte kommune og i Skatteetaten.

#### **3.2 Noen utgangspunkter**

Det rettslige grunnlaget for denne prosessen vil i hovedsak være:

- Aml. kapittel 16, som sikrer at de ansattes arbeidsforhold – med de rettigheter og plikter som følger av dette – blir videreført hos ny arbeidsgiver som følge av en virksomhetsoverdragelse. Det innebærer f.eks. at en ansatt i 100 % stilling, som jobber delvis ved skatteoppkreveroppgaver og delvis med andre arbeidsoppgaver, vil få overført hele sitt arbeidsforhold til Skatteetaten, hvis vedkommende er omfattet av virksomhetsoverdragelsen.
- Punkt 5.5 i hovedtariffavtalen i staten som omhandler overføring av ikke-statlig virksomheter til det statlige tariffområdet

Det vises i denne forbindelse også til veilederen fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet: "Personalpolitikk ved omstillingsprosesser" revidert 2018, kapittel 5.11, som omtaler statlig overtakelse av oppgaver/virksomheter fra bl.a. kommunal sektor.

Fra overdragelsestidspunktet 1. juni 2020 vil de overførte ansatte fra kommunene være omfattet av statsansatteloven.

En viktig målsetting er å legge til rette for en smidig og forutsigbar overdragelse av skatteoppkreveroppgavene til Skatteetaten, som ivaretar både de ansattes og arbeidsgivernes interesser. Dette hensynet må etter samarbeidsutvalgets syn være førende ved vurderingen av problemstillinger og valg av anbefalte løsninger, slik at en finner løsninger som er gode både for arbeidsgiver og de ansatte, innenfor rammene av gjeldende rett og avtaleverk. For å komme fram til disse gode løsningene er det viktig å ha et godt samarbeid og god dialog mellom nåværende og ny arbeidsgiver, de berørte ansatte og deres tillitsvalgte.

Informasjon og drøfting med berørte ansatte og tillitsvalgte er viktig. Det er nåværende arbeidsgiver og Skatteetaten som ny arbeidsgiver som vil ivareta plikten til informasjon og

drøfting etter aml. §§ 16-5 og 16-6 i forbindelse med overføringen. Samarbeidsutvalget vil utarbeide en anbefaling og veiledning for informasjon og drøfting i kommunene. Ved behov vil det være dialog mellom den enkelte kommune og Skatteetaten med hensyn til gjennomføring av informasjon og drøfting.

### 3.3 Nærmere om virksomhetsoverdragelse

Aml. § 16-1 oppstiller tre vilkår som alle må være oppfylt for at en overføring skal være en virksomhetsoverdragelse i lovens forstand. Ett av disse vilkårene er at det må ha skjedd "en overdragelse". Gjennom Stortingets beslutning den 13.12.2019 om overføring av skatteoppkreverfunksjonen fra kommunene til Skatteetaten, er dette vilkåret oppfylt.

De øvrige to vilkårene er at:

- det må bli overført en selvstendig enhet
- enheten må beholde sin identitet etter overføringen

Som nevnt innledningsvis har Finansdepartementet lagt til grunn at overføringen skal anses som en virksomhetsoverdragelse. Dette vil sikre en lik behandling av berørte ansatte, uavhengig av hvordan den enkelte kommune har valgt å organisere skatteoppkrevingen.

Ifølge aml. § 16-2 skal rettigheter og plikter iht. arbeidsavtalen – som foreligger på det tidspunkt overdragelsen finner sted – overføres til den nye arbeidsgiveren.

Virksomhetsoverdragelse innebærer således at den enkeltes arbeidsforhold skal overføres til ny arbeidsgiver (Skatteetaten). Samtlige ansatte som omfattes av virksomhetsoverdragelsen, dvs. både ledere og medarbeidere, er vernet mot oppsigelse som følge av overdragelsen, jf. aml. § 16-4. På grunn av overføringen må det samtidig gjennomføres en omorganisering i Skatteetaten. Innenfor rammen av arbeidsgivers styringsrett og statsansatteloven kan ansatte få andre oppgaver og det kan bli gjort endringer i lederansvar. Det vises til omtalen i punkt 3.5.

#### **Samarbeidsutvalgets anbefaling:**

***Overføringen av skatteoppkreveroppgavene behandles etter reglene om virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljøloven kap. 16.***

***Om dette legges til grunn, vil det ikke være nødvendig for den enkelte kommune å vurdere om det foreligger en "selvstendig enhet" som "beholder sin identitet" etter overføringen.***

### 3.4 Hvilke ansatte omfattes av virksomhetsoverdragelse?

Det må avklares hvilke ansatte i den enkelte kommune som er omfattet av virksomhetsoverdragelsen. I den forbindelse er det viktig å definere hva som menes med skatteoppkreveroppgaver. Det legges til grunn at "skatteoppkreveroppgaver" omfatter fellesinnkrevingen, arbeidsgiverkontroll og føring av skatteregnskapet, samt administrative oppgaver og ledelse knyttet til skatteoppkreveroppgaver. Ansatte som kun har arbeidsoppgaver knyttet til skatteoppkreving vil være omfattet. Ansatte hvor skatteoppkreveroppgaver utgjør deler av stillingen vil i utgangspunktet være omfattet hvis



skatteoppkreveroppgavene utgjør minst 50 prosent av stillingen. Dette gjelder uavhengig av om vedkommende arbeider heltid eller deltid, og uavhengig av om vedkommende er fast eller midlertidig ansatt. Hvis vedkommende er midlertidig ansatt må imidlertid arbeidsforholdet være løpende på overdragelsestidspunktet for at vedkommende skal være omfattet.

I de tilfeller hvor flere ansatte må anses berørt i en kommune enn antall årsverk for skatteoppkreving tilsier, må det gjøres en konkret vurdering med sikte på å avklare hvem av de ansatte som skal anses omfattet av virksomhetsoverdragelsen. Et utgangspunkt for vurderingen vil være hvor den enkelte ansatte primært har sin tilknytning, og hvor det er mest naturlig at vedkommende fortsetter; i kommunen eller i Skatteetaten. Ved denne vurderingen skal det også ses hen til antall ansatte som synes omfattet av virksomhetsoverdragelsen, vurdert opp mot antall årsverk benyttet på skatteoppkreveroppgaver. Denne vurderingen bør skje i et samarbeid mellom kommunen og Skatteetaten.

Hvilke ansatte som er omfattet må avgjøres på bakgrunn av en kartlegging av den enkelte ansattes arbeidsoppgaver mv. Idet arbeidsoppgavene kan variere i løpet av året, vil det være hensiktsmessig å se det siste året under ett.

Samarbeidsutvalget vil anbefale følgende kriterier/momentene ved vurderingen av om ansatte ved et kommunalt skatteoppkreverkontor er omfattet av virksomhetsoverdragelsen:

#### **Samarbeidsutvalgets anbefaling:**

- ***Det legges til grunn at med "skatteoppkreveroppgaver" menes fellesinnkrevingen, arbeidsgiverkontroll og føring av skatteregnskapet, samt administrative oppgaver og ledelse knyttet til skatteoppkreveroppgaver.***
- ***Bare ansatte som i dag har oppgaver knyttet til skatteoppkreveroppgaver er omfattet.***
- ***I tillegg til de som er fast ansatt, vil også ansatte i midlertidige stillinger som består etter 1. juni 2020 være omfattet. Det anbefales at arbeidsavtaler med midlertidig ansatte ikke fornyes eller forlenges utover 1. juni 2020 uten at dette er avklart med Skatteetaten.***
- ***Ansatte, hvor skatteoppkreveroppgaver utgjør minst 50 prosent av stillingen, vil i utgangspunktet være omfattet av virksomhetsoverdragelsen. Ved denne vurderingen vil det være hensiktsmessig å se det siste året under ett.***
- ***I de tilfeller hvor flere ansatte må anses berørt i en kommune enn antall årsverk for skatteoppkreving tilsier, må det gjøres en konkret vurdering med sikte på å avklare hvem av de ansatte som skal anses omfattet av virksomhetsoverdragelsen. Ved denne vurderingen skal det også ses hen til antall ansatte som synes omfattet av virksomhetsoverdragelsen, vurdert opp mot antall årsverk benyttet på skatteoppkreveroppgaver.***

En vurdering basert på anbefalte kriterier vil bl.a. sikre likebehandling av de kommunalt ansatte, uavhengig av i hvilken kommune de arbeider.

### **3.5 Konsekvenser for ansatte som omfattes av virksomhetsoverdragelsen**

Formålet med bestemmelsene om virksomhetsoverdragelse er at arbeidsforholdet videreføres. De ansatte skal ikke få svekkede rettigheter som følge av at en slik overdragelse. De rettigheter og plikter iht. arbeidsavtalen som den berørte ansatte har i kommunen følger med over til Skatteetaten.

Når oppgavene som i dag ligger på de enkelte skatteoppkreverkontorer overføres til Skatteetaten og samles i større enheter må det gjennomføres organisatoriske endringer. Innenfor arbeidsgivers styringsrett og statsansatteloven, kan Skatteetaten foreta de endringer som er nødvendig i forbindelse med innplasseringen av overførte ansatte fra kommunene. Dette omfatter både nytt kontorsted innenfor dagpendleravstand og endringer i oppgaver og ansvar. I forbindelse med kartleggingen vil den ansatte bli bedt om å foreslå annen passende stilling, for det tilfelle at stillingen ikke ser ut til å bli videreført i Skatteetaten. Dette vil bl.a. være tilfellet der ansatte ser sine arbeidsoppgaver lagt til et skattekontor utenfor dagpendleravstand, eller det ut fra Skatteetatens organisering ser ut til at deres stilling kan bli berørt på annen måte. Dette er nærmere omtalt i punkt 3.8. Skatteetaten vil utarbeide veiledere som vil gi støtte for ansatte når de oppgir forslag til innplassering.

Nedenfor omtales kort noen aktuelle temaer av betydning for virksomhetsoverdragelsen fra kommunene til Skatteetaten.

#### *Reservasjonsrett*

Ansatte som er omfattet av virksomhetsoverdragelsen kan motsette seg å bli overført til ny arbeidsgiver, dvs. at de ikke har en plikt til å følge med over til Skatteetaten. Dette kalles reservasjonsrett, se aml. § 16-3. Hvis en ansatt benytter seg av sin reservasjonsrett, uten at det foreligger valgrett, medfører det at arbeidsforholdet i kommunen avsluttes på overdragelsestidspunktet. Det løper ingen videre oppsigelsesfrist.

Samarbeidsutvalget anbefaler at ansatte som er omfattet av virksomhetsoverdragelsen mottar informasjon om reservasjonsrettet i forbindelse med at de mottar skriftlig informasjon om innplassering i Skatteetaten. Ansatte får da en frist på minimum 14 dager på å varsle om at hun/han vil benytte reservasjonsrettet og dermed ikke bli med over til ny arbeidsgiver, se aml. § 16-3 andre ledd. Denne informasjonen går både til kommunen som nåværende arbeidsgiver og Skatteetaten som mottakende arbeidsgiver.

#### *Fortrinnsrett*

En ansatt som benytter seg av sin reservasjonsrett og som ikke har en valgrett, har på visse vilkår fortrinnsrett til ny ansettelse i kommunen i ett år fra overdragelsestidspunktet, se aml. § 16-3 tredje ledd.

#### *Valgrett*

Det er en ulovfestet rett at en ansatt kan velge å opprettholde sitt arbeidsforhold hos nåværende arbeidsgiver, dvs. i kommunen, hvis overføringen fører til "*ikke uvesentlige negative endringer i arbeidstakerens situasjon*", se her bl.a. Høyesteretts dom av 11. oktober 2018 (HR-2018-1944-A). Bakgrunnen er at "*visse endringer kan være av en så inngripende karakter, og bety så mye for*

*arbeidstakernes nåtidige og fremtidige situasjon, at de bør utløse en valgrett*<sup>1</sup>. I ovennevnte dom uttalte Høyesterett at "... spørsmålet om det foreligger en valgrett beror på en konkret vurdering av hvilke endringer virksomhetsoverdragelsen vil ha for arbeidstakernes situasjon". Det er naturlig at vurderingene av om en valgrett foreligger i en konkret sak drøftes mellom kommunen og den enkelte ansatte, og eventuelt tillitsvalgte.

Det er flere forhold som kan være relevant ved vurderingen av om en ansatt kan påberope seg en valgrett. Endret organisering med den følge at arbeidsoppgavene flyttes ut over dagpendleravstand kan være et slikt forhold. "Vesentlig større risiko for å få atskillig lengre arbeidsreise til et nytt arbeidssted" var et moment som Høyesterett viste til i HR-2018-1944-A, under henvisning til Rt-1999-989 (Vest-Ro, side 993).

Utøvelse av valgrett innebærer i utgangspunktet samtidig at den ansatte benytter seg av sin reservasjonsrett.

Konsekvensen av å ha, og utøve en valgrett, vil være at arbeidsforholdet består i kommunen. Utøvelse av valgrett kan medføre en overtallighetssituasjon hos nåværende arbeidsgiver (dvs. i kommunen), som må håndteres i samsvar med gjeldende regelverk.

#### *Lovregulering*

Ansatte i staten er omfattet av både arbeidsmiljøloven og statsansatteloven. Statsansatteloven regulerer bl.a. ansettelse og opphør av arbeidsforhold i statlig sektor. Ved overføring til staten kommer derfor statsansatteloven og tjenestetvistloven automatisk til anvendelse for de overførte ansatte. Tilsvarende bestemmelser i arbeidsmiljøloven og arbeidstvistloven opphører samtidig å gjelde for de overførte ansatte.

Arbeidsmiljøloven og statsansatteloven gir langt på vei de samme rettighetene, men det er enkelte forskjeller. I tillegg gjelder enkelte andre særlige lover for statsansatte. Det vises til punkt 3.8 nedenfor.

#### *Lønn*

Ansatte som overføres fra kommunene til Skatteetaten opprettholder samme lønn som på overføringstidspunktet. Lønnsansiennitet overføres.

I staten er det to Hovedtariffavtaler. En som omfatter ansatte som er medlem i en organisasjon tilknyttet LO, UNIO eller YS og en som omfatter ansatte som er medlem i en organisasjon tilknyttet Akademikerne. I forbindelse med overføringen må det avklares hvilke ansatte som skal følge Hovedtariffavtalen for Akademikerne. Uorganiserte følger LO/UNIO/YS-avtalen.

Det gjøres en nærmere avklaring av hvordan lønnsoppjøret i 2020 håndteres. Temaet vil bli tatt opp samarbeidsutvalget på nyåret. Det vil bli lagt ut nærmere informasjon om dette når det er avklart på [Skatteetaten.no/skatteoppkrever](http://Skatteetaten.no/skatteoppkrever).

#### *Stillingskode*

Overførte ansatte skal plasseres i en relevant stillingskode. Denne innplasseringen skjer hos Skatteetaten etter reglene i hovedtariffavtalene og den lokale lønnspolitikken i Skatteetaten. Det vises spesielt til hovedtariffavtalene pkt. 5.5 nr. 5:

*"Medfører overføringen behov for nye stillingskoder, lønnsendringer mv., skal KMD og*

---

<sup>1</sup> Se Rt. 2000 s. 2047 Psykiatridommen

*hovedsammenslutningene oppta forhandlinger i henhold til pkt. 1.4. Den enkelte arbeidstaker skal, så langt mulig, innplasseres i eksisterende stillingskategorier (koder)." Retningslinjer for bruk av de ulike statlige stillingskodene i Skatteetaten inngår som en del av etatens lønnspolitikk. Skatteetatens lønnspolitikk ligger tilgjengelig på Skatteetaten.no/skatteoppkrever.*

#### *Ansiennitet*

De overførte ansatte fra kommunene tar med seg sin opparbeidede ansiennitet i kommunen inn i Skatteetaten. Statsansatteloven § 23 andre ledd fastslår at ved en virksomhetsoverdragelse skal all sammenhengende ansettelsestid hos tidligere arbeidsgiver medregnes.

#### *Arbeidsavtaler*

Det skal inngås ny arbeidsavtale mellom Skatteetaten og den enkelte overførte ansatte etter virksomhetsoverdragelsen.

#### **Samarbeidsutvalgets anbefaling:**

- ***Samarbeidsutvalget anbefaler at ansatte som er omfattet av virksomhetsoverdragelsen mottar informasjon om reservasjonsrettet i forbindelse med at de mottar skriftlig informasjon om innplassering i Skatteetaten. Ansatte får da en frist på minimum 14 dager på å varsle om at hun/han vil benytte reservasjonsretten. Denne informasjonen går både til kommunen som nåværende arbeidsgiver og Skatteetaten som mottakende arbeidsgiver.***

### **3.6 Konsekvenser for ansatte som ikke omfattes av virksomhetsoverdragelsen**

Overføring av oppgaver til Skatteetaten vil ha konsekvenser for ansatte i kommuner som utfører skatteoppkreveroppgaver, men ikke omfattes av virksomhetsoverdragelsen, eksempelvis fordi deres primære oppgaver ikke er knyttet til skatteoppkreveroppgaver. I slike tilfeller vil de ansatte fortsette arbeidsforholdet i kommunene, men bortfallet av skatteoppkreveroppgavene kan utløse en overtallighet i kommunen. Dette må løses etter gjeldende regler i arbeidsmiljøloven og det kommunale avtaleverket.

### **3.7 Skatteetatens egne berørte ansatte**

Overføringen av skatteoppkreveroppgavene medfører at rundt 70 ansatte i Skatteetaten blir direkte berørt. Disse ansatte jobber i dag med kontroll og oppfølging av skatteoppkreverne. I tillegg til disse vil andre ansatte i Skatteetaten kunne bli berørt som følge av at skatteoppkreveroppgavene organiseres inn i Skatteetaten. I den grad det er grunnlag for det, blir disse innplassert i videreførte stillinger. I de tilfeller hvor de ansattes stilling har falt bort pga. organiseringen som følge av virksomhetsoverdragelsen, vil de bli tilbudt annen passende stilling.

Prosessen for Skatteetatens egne berørte ansatte vil i størst mulig utstrekning bli lik med kartleggings- og innplasseringsprosessen for berørte i kommunene.

### 3.8 Innplassering i Skatteetaten

#### 3.8.1 Samarbeidsutvalgets anbefaling

Samarbeidsutvalget anbefaler at organiseringen av oppgavene i Skatteetaten, herunder lokalisering og fordeling av lederoppgaver, i størst mulig grad skal avklares før overføringen skjer. Dette fordi oppgavefordeling, lokalisering og organisering kan ha betydning for om berørte ansatte vil benytte seg av sin reservasjonsrett og for om vedkommende har en valgrett.

Av hensyn til den enkelte ansatte er det viktig at en i forbindelse med gjennomføringen av virksomhetsoverdragelsen undersøker hvor det kan oppstå overtallighet etter overføringen til Skatteetaten. For den enkelte ansatte vil det være viktig å få slik informasjon for å kunne vurdere om han eller hun skal benytte reservasjonsretten, og for eventuelt å vurdere om situasjonen er slik at han eller hun kan ha en valgrett, som angitt ovenfor.

#### **Samarbeidsutvalgets anbefaling:**

- **Organiseringen av oppgavene i Skatteetaten, herunder lokasjon og fordeling av lederoppgaver, avklares i størst mulig grad før overføringen skjer. Dette for å sikre at berørte ansatte har tilstrekkelig informasjon for å ta sine beslutninger.**
- **I forbindelse med gjennomføringen av virksomhetsoverdragelsen gjøres det en vurdering av hvor det kan oppstå overtallighet etter overføringen til Skatteetaten. Dette for å sikre at berørte ansatte har tilstrekkelig informasjon for å ta sine beslutninger.**

#### 3.8.2 Prosessen i Skatteetaten

Dette punktet omhandler innplassering i Skatteetaten etter overføringen, og er ikke en del av det samarbeidsutvalget har behandlet. Punktet omhandler sentrale elementer for innplasseringsarbeidet i Skatteetaten og har vært drøftet med tillitsvalgte der. Punktet er tatt med i rapporten for å informere om denne prosessen.

Virksomhetsoverdragelse innebærer at arbeidsforholdet videreføres hos ny arbeidsgiver. Med "arbeidsforholdet" menes i denne sammenheng hva som faller inn under den enkelte stillings grunnpreg. Dette vil bl.a. være fastsatt gjennom den enkeltes arbeidsavtale, og gjennom de oppgaver vedkommende rent faktisk har utført forut for overdragelsestidspunktet.

Ny arbeidsgiver står imidlertid fritt til å organisere arbeidet på en hensiktsmessig måte, herunder fastsette ledernivå og antall ledere. Ifølge statsansatteloven § 16 har "Alle statsansatte ... plikt til å finne seg i omorganiseringer og endringer i arbeidsoppgaver og ansvar."

Dersom endringene for den enkelte går utover det som vedkommende kan pålegges i medhold av styringsretten og statsansatteloven § 16, og som vesentlig endrer stillingens grunnpreg, vil dette måtte skje gjennom enighet mellom partene. Oppnås ikke slik enighet må ny arbeidsgiver etter overføringen vurdere om det er grunnlag for endringer i arbeidsforholdet i medhold av statsansatteloven § 19.

Hvis det viser seg at overføringen medfører overtallighet i forhold til enkelte stillinger, eller at stillinger faller bort f.eks. på grunn av avstand til nytt kontorsted, vil Skatteetaten behandle disse sakene i samsvar med gjeldende regelverk. Den berørte ansatte vil bli tilbudt en annen passende stilling i samsvar med statsansatteloven § 19, eventuelt i kombinasjon med tilbud om omstillingsvirkemidler.

Det er ny arbeidsgiver som i dialog med den enkelte ansatte må finne akseptable løsninger. Skatteetaten vil ta initiativ til en slik dialog så snart etaten har mottatt resultatet fra kartleggingene og fått gjennomgått dette. Berørte ansatte kan la seg bistå av en tillitsvalgt eller annen rådgiver i dialogen. Det vises her til veiledningen. I denne sammenheng vil også Skatteetatens egne, direkte berørte ansatte være omfattet av de vurderinger som må gjøres, bl.a. med hensyn til hvem som skal tilbys en annen passende stilling.

Ansatte vil bli bedt om å foreslå en annen passende stilling i forbindelse med kartleggingen. Dette gjøres for å gi Skatteetaten et best mulig grunnlag for å vurdere aktuell innplassering og foreslå en annen passende stilling iht. statsansatteloven § 19, der dette vil være aktuelt. Ansatte som innehar en lederstilling i kommunen vil i denne forbindelse også bli bedt om å oppgi en annen passende fagstilling.

Ny arbeidsgiver, Skatteetaten, vurderer forslagene og beslutter hva som er en annen passende stilling. Ansatte har ikke krav på å bli tilbudt en bestemt stilling.

Ved avgjørelsen av hva som er en "annen passende stilling" må man se på både oppgaver og ansvarsområde. Passende stilling vurderes etter følgende kriterier:

- Arbeidsgivers behov
- Utdannelse og annen kompetanse, arbeidsoppgaver og ansvarsområde i nåværende stilling

Ifølge forskrift til statsansatteloven § 7 vil følgende stillinger ikke være "passende":

- En høyere rangert stilling, verken mht. organisatorisk plassering, stillingsbetegnelse eller lønn
- En stilling som adskiller seg vesentlig fra den stillingen som vedkommende må fratruke

I forbindelse med innplasseringen kan det oppstå situasjoner hvor flere ansatte hevder rettskrav på samme stilling, eller flere ansatte er aktuelle for samme annen passende lederstilling eller fagstilling. Dette kan både gjelde ledere og medarbeidere, både fra kommunene og fra Skatteetaten. I slike tilfeller gjøres det en **utvelgelse** basert på følgende kriterier:

- Relevant arbeidserfaring
  - Den ansattes arbeidserfaring er en samlet vurdering av erfaring innen relevant fagområde og eventuell erfaring som leder
- Utdanning og andre formelle kvalifikasjoner
  - Formell utdanning fra ulike høyskoler, universiteter og andre læresteder
- Personlig egnethet
  - Ferdigheter og personlige egenskaper utover faglige kvalifikasjoner

Etter en samlet vurdering vil en ansatt bli tilbudt stillingen, og den andre ansatte vil få tilbud om annen passende stilling. Dersom to ansatte stiller svært likt med hensyn til kvalifikasjoner,

kan arbeidsgiver ta hensyn til ansiennitet i sin samlede, skjønnsmessige vurdering. I noen tilfeller vil det likevel være vanskelig å skille ansatte basert på det skriftlige vurderingsgrunnlaget som er innhentet gjennom kartleggingen. I disse tilfellene vil de aktuelle ansatte bli tilbudt en utvelgelsessamtale med mål om å få valgt den som er best egnet.

### **3.9 Bruk av omstillingsvirkemidler**

Dette punktet omhandler informasjon fra Skatteetaten og er ikke en del av det Samarbeidsutvalget har behandlet. Punktet er tatt med i rapporten for å gi informasjon.

Partene sentralt i staten har inngått særavtaler om bruk av personalpolitiske virkemidler, jf. Særavtale om virkemidler til bruk ved omstillinger i staten, Særavtale om økonomiske vilkår ved endret tjenestested og Særavtale om dekning av flyttekostnader. Skatteetaten har besluttet at det åpnes for å ta i bruk omstillingsvirkemidler for både ansatte som omfattes av virksomhetsoverdragelsen og Skatteetatens egne ansatte som berøres av overføringen. Saken er drøftet med tillitsvalgte på virksomhetsnivå i Skatteetaten. Det inntas informasjon om Skatteetatens beslutning om virkemiddelbruk i denne rapporten for å sikre lik informasjon til alle berørte.

Bruk av omstillingsvirkemidler vil være aktuelt dersom ansatte, som følge av innplasseringen, får økt belastning ved vesentlig lengre og mer kostbar reisevei til nytt kontorsted. Det vil også være aktuelt der ansatte får videreført sin stilling ved et kontor utenfor dagpendleravstand. Endringene må være generert av arbeidsgivers behov og ikke være et resultat av at den ansatte selv ønsker å bytte kontorsted.

Dagpendleravstand beregnes ut fra en reise på inntil 1,5 timer en vei, til sammen 3 timer per dag, fra hjem til nytt kontorsted. Ved beregning av reisetid tas det utgangspunkt i bruk av offentlig kommunikasjon. I situasjoner der bruk av bil gir vesentlig kortere reisetid kan den ansatte få tillatelse til bruk av bil.

Ingen ansatte har krav på bestemte virkemidler eller tiltak. Det er Skatteetaten som arbeidsgiver som avgjør hvilke virkemidler eller tiltak som tilbys/gis den ansatte etter en individuell vurdering av den enkeltes søknad.

Som utgangspunkt tas virkemidlene i bruk fra 1. juni 2020 og har en varighet på maksimalt to år fra beslutning om bruk av virkemidler for den enkelte ansatte.

Det skilles på tre grupperinger:

- Virkemidler for ansatte som kan nå nytt kontorsted ved dagpendling
- Virkemidler for ansatte som velger å ukependle
- Virkemidler for ansatte som velger å flytte

I tillegg åpnes det for bruk av omstillingsvirkemidler for å kunne håndtere særskilte tilfeller.

En nærmere beskrivelse av innholdet i de aktuelle virkemidlene er inntatt i veilederen.

### **3.10 Tariffavtaler**

Av aml § 16-2 andre ledd følger det at de overførte ansatte har rett til å beholde sine individuelle arbeidsvilkår som følger av den tariffavtale som tidligere arbeidsgiver (dvs. kommunen) var bundet av. Dette gjelder inntil denne tariffavtalen utløper eller til det inngås ny tariffavtale som er bindende for den nye arbeidsgiveren (dvs. Skatteetaten) og de overførte ansatte.

Ifølge aml. § 16-2 andre ledd blir overtakende virksomhet – dvs. Skatteetaten – bundet av den tariffavtale (omfatter alle typer tariffavtaler, særavtaler/lokale avtaler) som tidligere arbeidsgiver var bundet av, med mindre ny arbeidsgiver senest tre uker etter overdragelsestidspunktet skriftlig erklærer overfor fagforeningen at ny arbeidsgiver ikke ønsker å være bundet. Skatteetaten vil besørge at slik melding gis innen fristen.

Ved overføring av ansatte fra kommunene til Skatteetaten blir det statlige avtaleverket gjeldende for de overførte ansatte fra overføringstidspunktet. Som følge av HTA pkt. 5.5 nr. 3 ("dag-1 avtalen") i staten vil de ansatte umiddelbart bli omfattet av hovedtariffavtalen i staten, sentrale særavtaler og Skatteetatens tilpasningsavtale.

### **3.11 Pensjon**

I henhold til aml. § 16-2 tredje ledd overføres som utgangspunkt de ansattes rettigheter til videre opptjening av alders-, uføre- og etterlattepensjon til ny arbeidsgiver. Ny arbeidsgiver kan velge å gjøre allerede eksisterende pensjonsordninger gjeldende for de overførte ansatte.

For ansatte med flere etterfølgende ansettelsesforhold hos offentlige arbeidsgivere, blir de opptjente rettigheter til alders-, uføre- og etterlattepensjon fra tidligere arbeidsgivere ivaretatt gjennom Overføringsavtalen. Overføringsavtalen er inngått mellom Statens pensjonskasse (SPK) og andre leverandører av offentlig tjenstepensjon, herunder alle leverandører av pensjon til kommunene. Tilslutning til overføringsavtalen innebærer at all opptjening av pensjon i ordninger tilsluttet overføringsavtalen blir overført til den siste og utbetalende pensjonsordning ved pensjonering. Ansatte som har vært medlem av flere offentlige pensjonsordninger får dermed pensjon som om de hele tiden har vært medlem av en og samme pensjonsordning.

Ansatte i kommunene (med unntak av undervisningspersonell og sykepleiere) har pensjonsordning enten etter bestemmelsene i Hovedtariffavtalen i KS-området eller i pensjonsvedtektene i Oslo kommune. Ved en overføring av ansatte fra kommunene til Staten blir de omfattet av SPK. Overføringsavtalen sikrer da at de ansattes opparbeidede rettigheter til pensjon fra deres tidligere arbeidsforhold i kommunen blir videreført hos SPK. Overføringsavtalen gjelder også for AFP fra fylte 65 år.

AFP før fylte 65 år er tariffavtalt i staten og er ikke omfattet av overføringsavtalen. AFP er ikke en pensjonsrettighet som tjenes opp løpende, men en pensjonsytelse som den ansatte må kvalifisere for. Det er derfor ingen opptjente rettigheter som må overføres. Vilkår for rett til AFP er bl.a. krav om minst 10 års medlemskap i SPK. Det er i tariffavtale bestemt at medlemskap i annen offentlig tjenstepensjonsordning er likestilt med medlemskap i SPK for rett til AFP. Ansatte i kommunene som overføres til Staten vil derfor kunne kvalifisere til AFP i staten, på bakgrunn av tidligere medlemstid i kommunens pensjonsordning.

Overføringsavtalen stiller krav om et felles pensjonsprodukt og ordningene som er med i avtalen gir stort sett de samme rettighetene til alders-, uføre- og etterlattepensjon. De ansattes



rettigheter til pensjon vil dermed stort sett være de samme etter en virksomhetsoverdragelse mellom kommune og stat.

Ansatte som overføres til staten har rett og plikt til medlemskap i Statens pensjonskasse, jf. lov 28. juli 1949 nr. 26 § 5.

Merk at arbeidstakere i Oslo kommune som er ansatt før 1. januar 2012, har et garantert pensjonsnivå på 70 % av sluttlønnen før levealdersjustering. For disse arbeidstakerne vil en overgang fra Oslo kommune til staten innebære at de får beregnet sin pensjon fra Statens pensjonskasse med 66 % av sluttlønnen.

Oslo kommune har en nettolønnsordning. Det betyr at det i lønnen er beregnet et pensjonsinnskudd fra arbeidstaker. Pensjonsinnskudd fremkommer derfor ikke særskilt ved lønnsutbetaling. I øvrige offentlige tjenstepensjonsordninger trekkes som hovedregel 2 prosent av bruttolønn til pensjon.

Det gjøres en vurdering av hvordan denne problemstillingen håndteres. Temaet vil bli tatt opp samarbeidsutvalget på nyåret og det vil bli gitt informasjon om dette når det er avklart.

## **4 Roller, ansvar og partsforhold**

### **4.1 Dagens organisering**

Dagens skatteoppkreving er organisert i den enkelte kommune eller gjennom interkommunalt samarbeid. Den enkelt kommune er en selvstendig juridisk enhet og arbeidsgiver, og kommunene har selv valgt hvordan arbeidet er organisert.

Arbeidsgiver for den enkelte skal fremgå av vedkommendes arbeidsavtale. Der kommunen selv utfører de aktuelle oppgavene vil det være kommunen som er arbeidsgiver. I de tilfelle at oppgavene er organisert som et interkommunalt samarbeid må det avklares hvem den enkeltes arbeidsgiver.

### **4.2 Organisering i Skatteetaten**

Skatteetaten er fra 1.1.2019 omorganisert fra regional til landsdekkende oppgaveløsning og består i dag av ett direktorat og følgende seks divisjoner:

- *Informasjonsforvaltning*
- *Brukerdialog*
- *Innsats*
- *Innkrevning*
- *Utvikling*
- *IT*

*Skattedirektoratet* har fire avdelinger: virksomhetsstyring, HR, kommunikasjon og juridisk avdeling. Avdelingene er etatens kontaktpunkter overfor Finansdepartementet på sine fagområder. Direktoratet har også en sikkerhetsstab, en internasjonal stab og en enhet for administrative tjenester. *Aministrative tjenester* ivaretar og leverer tjenester innenfor områdene lønn, økonomi, eiendom, og dokumentforvaltning.

*Informasjonsforvaltning* sikrer interne og eksterne aktører tilgang til registerdata og informasjon av god kvalitet.

*Brukerdialog* er den største divisjonen. Den har blant annet ansvar for etatens store produksjoner. Den forvalter og utvikler også ordningene knyttet til skatt og avgift.

*Innsats* har ansvaret for de skatte- og avgiftsområdene som krever ekstra oppfølging.

*Innkrevning* forvalter og utvikler ordninger for innfordring av skatt, merverdiavgift, særavgifter og krav som tidligere ble krevd inn av Statens innkrevingsentral og Nav Innkrevning.

*Utvikling* fremmer forslag til forbedring av etatens oppgaveløsning og bygger kunnskap om endringer i omverdenen.

*IT* sikrer at etaten har en velfungerende IT-portefølje.

Fra 2019 er Skatteetatens styring og oppfølging av skatteoppkreverne delt mellom divisjonene innkrevning og innsats. Divisjon innkrevning ved Avdeling oppfølging skatteoppkreverne har ansvar for oppfølgingen av områdene skatteregnskap og innfordring, mens Divisjon innsats ved Avdeling fokusområder følger opp arbeidsgiverkontrollen.

Divisjonene har sammen ansvar for styringsdialogen med skatteoppkreverne, og de sørger blant annet for å tilrettelegge for kompetanseutvikling, drive faglig rådgivning og etablere og vedlikeholde ulike samarbeidsarenaer mellom Skatteetaten og skatteoppkreverne.

Divisjon innkrevning har gjennom kontroller basert på risiko og vesentlighet det overordnede ansvaret for å avklare om skatteoppkrevernes faglige oppgaveutførelse er i overensstemmelse med gjeldende regelverk.

#### **4.3 Nivåer, roller og partsforhold**

Nedenfor framstilles de ulike nivåene, rollene og oppgavene som gjelder mellom arbeidslivets parter i forbindelse med virksomhetsoverdragelsen av skatteoppkreveroppgavene:

##### Nasjonalt nivå

Aktør	Roller og ansvar
<b>Staten:</b>	
Finansdepartementet som ansvarlig departement	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ansvarlig departement.</li><li>- Lede arbeidet i samarbeidsutvalget</li><li>- Informasjon til hovedsammenslutningene</li><li>- Tilrettelegge for gode prosesser mellom kommunene/Oslo kommune og Skatteetaten</li><li>- Rådgiver i prosessen</li></ul>
Skatteetaten	<ul style="list-style-type: none"><li>- Mottakende arbeidsgiver</li><li>- Informasjon og drøfting iht. aml. kap. 16 i samarbeid med kommunene</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tilrettelegge for en forsvarlig kartleggings- og innplasseringsprosess av berørte ansatte i kommunene</li> </ul>
Hovedsammenslutningen (LO stat, YS stat, Unio og Akademikerne)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hovedsammenslutningene i staten</li> </ul>
<b>Kommunene:</b>	
KS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeider for å ivareta kommunenes interesser innenfor gjeldende rammer</li> <li>- Skatteetatens og Finansdepartementets kontaktpunkt i kommunesektoren</li> </ul>
De enkelte forbund/fagforeninger dersom disse ikke har valgt forhandlingssammenslutningsmodellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De enkelte forbund/fagforeninger dersom disse ikke har valgt forhandlingssammenslutningsmodellen</li> </ul>
<b>Oslo kommune:</b>	
Oslo kommune som eget tariffområde	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eget tariffområde</li> <li>- Nåværende arbeidsgiver</li> <li>- Ansvarlig for informasjon og drøfting i henhold til aml. kap. 16</li> </ul>
Forhandlingssammenslutningene (Akademikerne, Unio, KAH og YS kommune)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Forhandlingssammenslutninger i Oslo kommune</li> </ul>

#### **Samarbeidsutvalget**

- Klargjøre det arbeidsrettslige grunnlaget for overføringen
- Anbefale rammer og prosess for gjennomføring
- Klargjøre parter, roller og ansvar
- Anbefale gode prosesser når det gjelder medbestemmelse og informasjon
- Utarbeide veiledningsmateriale
- Bidra ved behov i konkrete problemstillinger

Det nasjonale nivåets rolle er å klargjøre de nasjonale rammene og retningslinjene for hvordan overføringen av oppgaver mellom dagens organisering av skatteoppkreveroppgavene, og den nye organiseringen av oppgavene kan gjennomføres.

#### Lokalt nivå

Skatteetaten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeidsgiverrepresentant for ny arbeidsgiver</li> <li>- Bidra til informasjon og drøfting i henhold til aml. kap 16</li> </ul>
Den enkelte kommune	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dagens arbeidsgiverpart</li> <li>- Gjennomføre informasjon og drøfting i henhold til aml. kap. 16 og kommunalt avtaleverk</li> </ul>

## 5 Medbestemmelse og informasjon

### 5.1 Formelle rammer

Overføring av skatteoppkreveroppgavene fra kommunene til Skatteetaten vil først og fremst ha konsekvenser for de ansatte som i dag utfører skatteoppkreveroppgaver i kommunene.

Nedenfor gis en oversikt over lov og avtaleverk som danner sentrale rammer for gjennomføring av medbestemmelse og informasjon i prosessen

Område	Kilde	Regulerer bl.a.
Virksomhetsoverdragelse	Arbeidsmiljølovens kap. 16	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lønns- og arbeidsvilkår</li><li>• Reservasjonsrett</li><li>• Vern mot oppsigelse</li><li>• Informasjon og drøfting med tillitsvalgte</li><li>• Informasjon til ansatte</li><li>• Representasjon</li></ul>
Medbestemmelse i kommunene	Hovedavtalen: Del B §§ 1 og 3	<ul style="list-style-type: none"><li>• Partsforhold</li><li>• Former for medbestemmelse</li><li>• Gjensidige rettigheter og plikter</li><li>• Tillitsvalgtordningen</li><li>• Partssammensatte utvalg, jf kommuneloven § 5-11</li></ul>
Medbestemmelse i Oslo kommune	Hovedavtalen med underliggende «Avtale om medinnflytelse/ medbestemmelse	<ul style="list-style-type: none"><li>• Partsforhold</li><li>• Former for medbestemmelse</li><li>• Gjensidige rettigheter og plikter</li><li>• Tillitsvalgtordningen</li><li>• Partssammensatte utvalg</li></ul>
Medbestemmelse i statlig sektor	Hovedavtalen for ansatte i staten- del 1 – medbestemmelse  Hovedtariffavtalen pkt. 5.5  Tilpasningsavtalen for Skatteetaten	<ul style="list-style-type: none"><li>• Partsforholdet</li><li>• Former for medbestemmelse</li><li>• Saksbehandling</li><li>• Personalpolitikk</li><li>• Forholdet til arbeidsmiljøloven</li><li>• Særskilte bestemmelse om overføring av ikke-</li></ul>

		statlige virksomheter til det statlige tariffområdet
--	--	--

### *Informasjon og drøfting etter arbeidsmiljøloven*

For de kommunene der virksomhetsoverdragelse legges til grunn vil aml. kap. 16 gjelde overordnet for hele prosessen – og i forhold til medbestemmelse og informasjon:

- a) Etter § 16-5 skal tidligere og ny arbeidsgiver så tidlig som mulig skal gi informasjon om og drøfte overdragelsen med ansattes tillitsvalgte.
- b) Etter § 16-6 skal tidligere og ny arbeidsgiver så tidlig som mulig informere de berørte ansatte om overdragelsen.

Samarbeidsutvalget har utarbeidet en veiledning for informasjon og drøfting i kommunene som er inntatt i veilederen.

### *Medbestemmelse etter hovedavtalene*

Det følger av hovedavtalene for både staten og kommunene hvilke organisasjoner som har partsrettigheter. Begge avtalene viser til at hovedformene for medbestemmelse er

- a) informasjon
- b) drøftinger
- c) forhandlinger (gjelder kun staten)

For virksomheter hvor det foreligger en virksomhetsoverdragelse vil informasjon og drøfting etter arbeidsmiljøloven også oppfylle informasjons- og drøftingsplikten etter hovedavtalene.

## **5.2 Informasjon**

Gjennomførte informasjonsaktiviteter:

- Informasjon om fasene i overføringsprosessen og planer så langt presentert på KS sitt seminar for kommunene 06.12.19. Seminaret ble streamet og er tilgjengelig på ks.no

Kommende informasjonsaktiviteter:

- Informasjons- og opplæringsmøter for berørte kommuner i uke 2 og 3 i 2020. Målgruppen er kommunens arbeidsgiverrepresentant og administrative kontaktperson for den praktiske gjennomføringen, skatteoppkrever, berørte ledere og hovedtillitsvalgte / tillitsvalgte for forbund som ikke oppfyller vilkårene for å ha hovedtillitsvalgte.
- Etablere møtearenaer mellom kommunene og Skatteetaten.

Det er opprettet en egen informasjonsside på Skatteetatens hjemmeside med informasjon til kommunene, ansatte og tillitsvalgte med følgende adresse: [Skatteetaten.no/skatteoppkrever](https://skatteetaten.no/skatteoppkrever). Det anbefales å abonnere på siden for fortløpende å få med seg ny informasjon og oppdateringer.

**Samarbeidsutvalgets anbefaling:**

***Kommunene og Skatteetaten har et felles ansvar for god og rettidig informasjon til ansatte som blir berørt av overføringen av skatteoppkreveroppgavene og virksomhetsoverdragelsen.***

**6 Overordnet fremdriftsplan**

For å gi en oversikt over hovedaktivitetene i overføringsprosessen, herunder tidspunkt og ansvarsfordeling er det utarbeidet en overordnet fremdriftsplan. Det tas forbehold om at denne kan bli justert.

<b>Tidspunkt</b>	<b>Tiltak/oppgave</b>	<b>Hjelpemidler</b>	<b>Ansvarlig</b>	<b>Deltar</b>
Des	Informasjonsbrev til kommunene og Skatteetaten i etterkant av beslutning		Finansdepartementet	
Des	Informasjon om organisering av skatteoppkreveroppgavene i Skatteetaten		Skatteetaten	
Des/jan	Informasjon og drøfting	Rapport Veileder	Kommunene	Ansattes organisasjoner
Jan	Informasjons- og opplæringsmøte for kommunene	Rapport Veileder Organisasjonskart for Skatteetaten	Skatteetaten	Arbeidsgiverrepresentant Administrativ kontaktperson Skatteoppkrever Berørte ledere Hovedtillitsvalgte / tillitsvalgte for forbund som ikke oppfyller vilkårene for å ha hovedtillitsvalgte.
Jan/feb	Kartlegging av berørte ansatte, herunder gjennomføre kartleggingssamtaler	Rapporten Veileder	Kommunene	
Jan/feb	Dialog mellom kommunen og Skatteetaten i situasjoner der det er behov for sikre en hensiktsmessig fordeling av de	Rapport Veileder	Kommunene Skatteetaten	

	ansatte mellom nåværende og ny arbeidsgiver			
Feb	Tilgjengeliggjøre informasjon om hvilke ansatte kommunen mener skal overføres til Skatteetaten		Kommunene	
Feb	Informasjon til berørte ansatte om at de er omfattet av virksomhetsoverdragelsen eller ikke		Kommunene	
Mars / april	Innplassering	Rapporten Veileder	Skatteetaten	
April	Ansatte som er omfattet av virksomhetsoverdragelsen mottar informasjon om innplassering i Skatteetaten		Skatteetaten	
April	Informasjon fra den enkelte ansatte knyttet til innplasseringen	Veileder	Skatteetaten	
Juni	Arbeidsavtaler med vedlegg	Veileder	Skatteetaten	
Sept	Oppsummerende sluttrapport oversendes samarbeidsutvalgets medlemmer.		Skatteetaten	