



UNIVERSITETET I AGDER

Kombinerte stillinger

Innholdsfortegnelse

DEL I - Innledning og sammendrag

1	Innledning og innhold	5
1.1	Innledning	5
1.2	Praktisk gjennomføring - oversikt	5
1.3	UiAs samfunnsmandat	6
1.3.1	Utdanning og utvikling av arbeidsliv i regionen	6
1.3.2	Praktiske forutsetninger for økt mobilitet	8
1.4	Rapportens innhold, avgrensning og omfang	10
1.5	Avgrensninger	11

DEL II - Kombinerte stillinger

2	Praktiske forhold	13
2.1	Kontakt med samarbeidende virksomheter	13
3	Juridiske konsekvenser ved bruk av kombinerte stillinger	13
3.1	Arbeidsrettslige utfordringer	13
3.1.1	Utgangspunkter	13
3.1.2	Arbeidsgiverbegrepet	14
3.1.3	Arbeidsopphold - hospitering i annen virksomhet	15
3.1.4	Nærmere om arbeidsopphold i virksomhet i og utenfor UiA	15
3.1.5	Permisjon	21
3.1.6	Felles arbeidsgiverforpliktelser	23
3.1.7	Innleie/utleie	23
3.1.8	Frikjøpsavtale	24
3.1.9	Generelle arbeidsrettslige vilkår	24
3.1.10	Lønn og kompensasjon	28
3.1.11	Ferie og feriepenger	29
3.1.12	Overtidsbetaling	30
3.1.13	Avslutning av arbeidsforholdet tidligere enn forutsatt	30
3.2	Pensjonsrettslige utfordringer	32

3.2.1	Utgangspunkt	32
3.2.2	Ulike pensjonsordninger i offentlig og privat sektor	33
3.2.3	De private tjenestepensjonsordningene	38
3.2.4	Videre om pensjon i kombinerte stillinger	40
3.2.5	Oppsummering og konklusjon	43
3.3	Trygderettslige utfordringer	44
3.3.1	Innledning	44
3.3.2	Medlemskap i norsk folketrygd	44
3.3.3	Oversikt over regelverket	44
3.3.4	Lønns- og skatterapportering og innbetaling av arbeidsgiveravgift	45
3.3.5	Trygderettslig betydning av arbeidsgivers oppfølgingsansvar	45
3.3.6	Arbeidstakers varslingsplikt	46
3.3.7	Sykefravær og rett til sykelønn	46
3.3.8	Retten til sykepenger ved kombinerte stillinger	49
3.3.9	Oppsummering og konklusjon	51
3.4	Samarbeidsmuligheter og behovet for kontraktsregulering	51
3.4.1	Samarbeidsmuligheter ved bruk av kombinerte stillinger	51
3.4.2	Samarbeid med offentlige aktører	52
3.4.3	Samarbeid med private virksomheter	52
3.4.4	Behovet for kontraktsregulering ved kombinerte stillinger	54
3.4.5	Samarbeidsavtaler	55
3.4.6	Arbeidsavtaler	55
3.4.7	Oppsummering og konklusjon	56
3.5	Immaterialrettslige utfordringer	56
3.5.1	Generelt	56
3.5.2	Utleie av ansatte	57
3.5.3	Personer som er ansatt flere steder	58
3.5.4	Oppsummering og konklusjon	58
3.6	Merverdiavgiftsrettslige konsekvenser	59
3.6.1	Generelt om merverdiavgiftsregelverket	59

3.6.2	Vurdering av avgiftsplikten for noen relevante tjenester	61
3.6.3	Merverdiavgiftsmessige konsekvenser ved kombinerte stillinger	65
3.6.4	Innleie/utleie	677
3.6.5	Kort om betydningen av hvem som er arbeidsgiver - hva betyr dette for fradragsretten?	688

Del I Innledning og sammendrag

1 Innledning og innhold

1.1 Innledning

Denne rapporten omhandler juridiske og praktiske forhold ved bruk av kombinerte stillinger for ansatte ved Universitetet i Agder (UiA). Formålet med bruk av kombinerte stillinger er å sikre høy kvalitet i praksisopplæringen, samt å styrke forsknings- og utviklingssamarbeidet mellom UiA og næringslivet.

Gjennom bruken av kombinerte stillinger ønsker UiA å legge til rette for erfaringsutveksling og kompetansedeling for ansatte ved universitetet. Det er ønskelig at det opprettes et tett og godt samarbeid mellom academia og arbeidslivet, som igjen vil øke kvaliteten på utdanningene som tilbys ved UiA. Bruken av kombinerte stillinger er et viktig virkemiddel i så måte og er også forankret i nasjonale strategiplaner og stortingsmeldinger. Dette behandles ytterligere i rapporten.

1.2 Praktisk gjennomføring - oversikt

I arbeidet som er utført er det tatt utgangspunkt i spesifikasjonen som er listet opp i konkurransedokumentene fra UiA. Det er i tillegg avholdt flere prosjektmøter mellom UiA og Advokatfirmaet PwC (heretter PwC) hvor rammene for rapportens innhold er fastsatt.



Det har fra universitetets side vært viktig å få belyst de ulike praktiske og juridiske utfordringene som oppstår når ansatte utfører arbeid hos andre virksomheter samtidig som de også er ansatt ved UiA. På samme måte vil også tilsvarende forhold gjøre seg gjeldende for ansatte hos en annen arbeidsgiver som for en periode eller i fast stilling skal utføre arbeid ved UiA. Ved bruk av kombinerte stillinger oppstår det spørsmål og utfordringer i forbindelse med lønn, pensjonsordninger og andre ytelser eller rettigheter som kan være forskjellige hos de ulike virksomhetene.

Det har vært viktig for UiA å få en lettfattelig oversikt over problemstillingene, og et oppslagsverk som både ledere, ansatte, og samarbeidspartnere kan benytte. Det har også vært ønskelig for UiA å motta en veileder til prosessene for inngåelse av kombinerte stillinger som på en enkel måte tar

for seg de viktigste spørsmålene som oppstår når det inngås en kombinert stilling der UiA er arbeidsgiver. Etter avtale med universitetet er det foreløpig ikke utarbeidet en egen veileder. Dette arbeidet gjøres sammen med UiA og deres IT-avdeling, for å sikre at oppsettet tilpasses de tekniske mulighetene som UiA har. Et tett samarbeid med UiA i denne forbindelse vil sikre at funnene i rapporten kan implementeres og publiseres på best mulig måte for UiA.

For å gi en tilstrekkelig oversikt over regelverket har det vært nødvendig å gjennomgå regelverk, rettspraksis, avtaler og annen dokumentasjon på de ulike rettsområdene.

UiA har i prosjektmøtene gitt uttrykk for at det har vært ønskelig at den juridiske forankringen også kommer frem i rapporten. I denne rapporten er det derfor utarbeidet en oversikt over de ulike rettsregler, som igjen kan danne grunnlag for en enklere veileder som kan benyttes når det vurderes å ta i bruk en kombinert stilling. På den måten vil universitetet kunne benytte veilederen i de ulike prosessene og samtidig kunne innhente ytterligere bakgrunnsinformasjon dersom det er ønskelig.

Veilederen vil også kunne benyttes på universitetets intranettside for å gi informasjon til ansatte som vurderer eller allerede innehar en kombinert stilling. Det er ønskelig at rapporten kan være til inspirasjon og også bidra til økt mobilitet for ansatte ved UiA.

Det er utarbeidet mal til samarbeidsavtale mellom UiA og en samarbeidspartner, mal for arbeidsavtale og tillegg til arbeidsavtale som kan benyttes ved inngåelse av kombinerte stillinger.

1.3 UiAs samfunnsmandat

1.3.1 Utdanning og utvikling av arbeidsliv i regionen

Universitetet i Agder, har i lang tid spilt en viktig rolle for utviklingen av arbeidsliv i regionen. Regionen Agder er blant annet stor på teknologi, offshore og maritim virksomhet, i tillegg til at det er en sterk offentlig sektor. Det norske samfunnet står

nå foran store endringer i teknologi og miljømessige utfordringer som fører til et behov for ny kunnskap og forskning for å kunne bidra til å utvikle løsninger på disse utfordringene.



Universitetet har som formål å sørge for undervisning, forskning og formidling, jf. universitets- og høyskoleloven § 1-1. Universitetene utdanner fremtidens arbeidstakere som skal virke i offentlig og privat sektor. For å kunne tilby utdanninger som er tilpasset dagens og fremtidens arbeidsmarked er det viktig at ansatte i universitets- og høyskolesektoren har innsikt i aktuelle

arbeidsmetoder, problemstillinger og trender gjennom kontakt med arbeidslivet. Gjennom arbeidsopphold hos private og offentlige virksomheter vil universitetsansatte kunne tilføre kunnskap og forståelse for metodiske tilnærminger, relevant forskning og bidra til innovasjon og nytenkning i samfunnet.

På samme måte vil også virksomheter utenfor academia ha relevant og verdifull praktisk erfaring som er viktig for universitetet å få kjennskap til. En måte å gjøre dette på er å legge til rette for at ansatte i universitets- og høyskolesektoren kan få arbeidsopphold hos både private og offentlige virksomheter utenfor academia slik at dette kan bidra til innovasjon i arbeidslivet. I tillegg vil ansatte i UH-sektoren kunne få verdifull praktisk erfaring fra arbeidslivet utenfor academia som igjen kan stimulere til nytenkning og innovasjon i undervisningen og forskningen ved utdanningsinstitusjonen. Denne utvekslingen vil være relevant for forskere, undervisningspersonell og andre ansattgrupper. På samme måte vil ansatte utenfor academia kunne få arbeidsopphold ved en utdanningsinstitusjon og på den måten bidra med verdifull praktisk erfaring i undervisningen og forskningen.

Det fremgår av regjeringens langtidsplan for forskning og høyere utdanning at “Høy kvalitet i utdanning og forskning er viktig for et velfungerende arbeids- og næringsliv og for en fortsatt stabil utvikling av det norske velferdssamfunnet.”¹ Videre fremgår at: “Både gjennom grunnutdanning og etter- og videreutdanning har universitetene og høyskolene en nøkkelrolle i å ruste arbeidstakerne for et arbeidsliv i kontinuerlig omstilling.” Nettopp for å sikre passende utdanning i en tid med raske endringer er det behov for å: “legge til rette for nytt forskningsbasert næringsliv og bedre samspill mellom academia, næringslivet og offentlig sektor. Det må derfor legges til rette for nytt forskningsbasert næringsliv og bedre samspill mellom academia, næringslivet og offentlig sektor”.

UiA er oppmerksom på endringsbehovet og ser seg selv som en sentral aktør for å bidra til regional utvikling. Om lag 70 % av studentmassen rekrutteres fra UiA sitt geografiske nærområde. Majoriteten av disse studentene returnerer til arbeidslivet i regionen. Det betyr at den utdanningen som tilbys av UiA i tillegg til den utviklingen av løsninger og ideer som kan skapes i et samarbeid mellom offentlig og privat næringsliv er av stor betydning for den regionale utviklingen. Et dynamisk og kreativt faglig miljø ved UiA utgjør et konkurranseelement av betydning for regionens mulighet for å tiltrekke seg vitenskapelig kompetanse og arbeidstakere.

UiA har allerede erfaring fra samarbeid med arbeidslivet, både i offentlig og privat sektor. Ved siden av praksisplasser innen helse- og utdanningssektoren som primært vil være i offentlig sektor, er det også flere former for samarbeid med privat sektor. Et eksempel på et unikt samarbeid der både studenter og universitetsansatte inngår i konkrete prosjekter med arbeidslivet i regionen

¹ Langtidsplanen for forskning og høyere utdanning (Meld.St. 4(2018-2019), punkt 2.2.

(offentlig og privat), er Mechatronics Innovation Lab AS (MIL) som eies av UiA. MILs virksomhet er testing i forbindelse med produkt- og teknologiutvikling (pilot-testing) av robotiserings- og automatiseringsteknologi. MIL har et praktisk fokus og bidrar til produktutvikling for offshoreindustrien og til produksjons- og materialprosessindustriene i regionen. Et eksempel på samarbeid i offentlig sektor er helse- og utdanning der UiA regelmessig har studenter i praksis og der undervisningspersonell inngår i samarbeid med praksisarbeidsplassene.

Det er en politisk målsetning om økt samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og arbeidslivet for øvrig, både i offentlig i privat sektor².

I Kunnskapsdepartementets strategiplan “Lærerutdanningen 2025” er det lagt til grunn at det skal gjøres en ekstra innsats for å sikre at lærerutdanningen er relevant og at vitenskapelige ansatte innehar oppdatert praksiskompetanse. I tråd med strategiplanen forventer regjeringen at lærerutdanningene utnytter mulighetene for samarbeid med for eksempel partnere i barnehage- og skolesektoren.

Det finnes allerede mange eksempler i offentlig sektor på kombinerte stillinger, og omfanget av kombinerte stillinger mellom helseforetak og utdanningsinstitusjoner i Helse Sør-Øst er behandlet i rapport på oppdrag fra samarbeidsorganet mellom Helse Sør-Øst RHF, sykehusene, NTNU i Gjøvik og Universitet i Agder. I tillegg til kartlegging av status er det i rapporten gitt forslag til modeller og finansiering av kombinerte stillinger.

Denne innledningen viser hvordan UiA allerede har en god del praktisk erfaring fra samarbeid med offentlig og privat sektor. UiA ser at det er viktig å være i forkant og styrke rammebetingelsene for å stimulere til økt samarbeid og nye samarbeidsformer for både studenter og for ansatte.

I det videre tar rapporten sikte på samarbeid for ansatte ved UiA.

1.3.2 Praktiske forutsetninger for økt mobilitet

For å stimulere til samarbeid må praktiske forhold være avklart slik at ansattes mobilitet mellom UiA og privat og offentlig arbeidsliv skjer lettest mulig. Dette er tema i det følgende.

Det bør praktisk legges til rette for at ansatte kan gjennomføre slike arbeidsforhold hos ekstern virksomhet uten å miste sine rettigheter som ansatt. I tillegg bør det også legges til rette for



² Se langtidsplan for forskning og høyere utdanning 2019-2028, punkt 2.2.1 og Meld. St. 18 (2014-2015) *Konsentrasjon for kvalitet* der det uttales: *Samarbeid med lokalt og regionalt samfunns- og arbeidsliv er derfor sentralt i samfunnsoppdraget til alle universiteter og høyskoler.*

kulturutveksling mellom hovedarbeidsgiver og potensiell samarbeidspartner. For å ivareta den ansatte bør det innføres tiltak som skaper trygghet for at den som er “ute av syne” ikke blir glemt i forhold til andre viktige prosesser hos sin hovedarbeidsgiver. Det kan videre tenkes at det er nødvendig med tilrettelegging, insentiver eller belønningsmekanismer for å stimulere til slik mobilitet og samarbeid med virksomheter i offentlig og privat sektor.

UiA har erfart at interessen blant ansatte for å inneha arbeidsopphold andre steder ikke er så stor som ønskelig. Årsakene til det kan være flere:

- For noen ansatte er selve tanken på “gjesteopphold” i andre virksomheter fremmed og noe uvanlig.
- Det oppleves som uoversiktlig og tungvint å skulle planlegge og gjennomføre et “gjesteopphold” i en annen virksomhet, det vil si at praktisk støtte fra UiA etterlyses.
- I tillegg oppleves det som forbundet med usikkerhet i forhold til vilkår og konsekvenser av å gjennomføre arbeidsopphold i andre virksomheter, herunder lønns- og pensjonsrettigheter.

For at regel- og avtaleverk ikke skal oppleves som en hindring for mobilitet, har UiA ønsket å foreta en gjennomgang av rettslige og praktiske forhold som bør være avklart for ansatte som søker fornyet forsknings- og undervisningsarbeid gjennom *arbeidsopphold* hos andre virksomheter. Rapporten skal også se på hvilke muligheter som eksisterer ved bruk av kombinerte stillinger og identifisere tilfeller hvor det for eksempel grunnet opphavsrettslige eller arbeidsrettslige regler kan være hensiktsmessig å benytte andre ordninger.

I arbeidet med de ulike spørsmålene og utfordringene er det innhentet informasjon fra eksisterende potensielt fremtidige samarbeidspartnere. Det er avholdt dialogmøter og intervjuer med ansatte ved UiA og relevante samarbeidspartnere.

Det er også avholdt dialogmøter med potensielle private samarbeidspartnere. Samtalene er avholdt for å skape et bedre grunnlag for UiA til å kunne tilrettelegge for ønsket samarbeid med private virksomheter i regionen. Det er stor variasjon av virksomheter som UiA kan tenkes å samarbeide med, herunder en rekke ulike private virksomheter innen blant annet teknologi-, energi-, industri- og kultursektoren. Behovene og ønskene fra disse varierer tilsvarende, og i denne rapporten er det pekt på ulike forhold som kan være viktige å avklare før det innledes samarbeid mellom academia og arbeidslivet forøvrig.

1.4 Rapportens innhold, avgrensning og omfang

Rapporten tar sikte på å foreta nærmere avklaringer av de juridiske utfordringene som oppstår ved bruk av kombinerte stillinger, både i tilfellene hvor arbeidstaker har *en* formell arbeidsgiver og arbeid for ulike enheter/ andre virksomheter og i tilfellene hvor det er tale om to eller flere formelle arbeidsgivere. Utfordringene og de rettslige rammene vil gjøre seg gjeldende både i tilfellene hvor ansatte ved UiA har



midlertidig eller fast arbeidsopphold utenfor UiA, men også i tilfellene hvor eksterne arbeidstakere fra arbeidslivet har tilsvarende arbeidsopphold hos UiA. I tilfellene hvor man har *en* formell arbeidsgiver vil man kunne endre stillings- eller funksjonsbeskrivelsen til å inkludere arbeid også hos en annen arbeidsgiver.

I forespørselen fra Universitet i Agder er “kombinerte stillinger” definert som:

“stillinger i inntil 100 % hvor den ansatte jobber hos to arbeidsgivere som ledd i utveksling av kvalitet og samarbeid. Dette vil si stillinger i inntil 100 % hvor den ansatte jobber hos to arbeidsgivere som ledd i utveksling av kvalitet og samarbeid. Utenfor anskaffelsens innhold faller såkalte to-er stillinger (det vil si der den ansatte jobber 100% hos en arbeidsgiver og 20% hos en annen arbeidsgiver). Oppdraget gjelder heller ikke delte stillinger med samme arbeidsgiver eller bistilling utover 100%.”

I rapporten er det sett på ulike spørsmål som oppstår ved bruk av kombinerte stillinger, blant annet innenfor fagområdene arbeidsrett, merverdiavgiftsrett, kontraktsrett, og immaterialrett. Arbeidsleie og tjenestekjøp er også behandlet, fordi dette er relevant i vurderingen av om det skal samarbeides ved bruk av kombinert stilling, eller om samarbeidsforholdet må anses som arbeidsleie. Likevel er det slik at det er et mål at UiA skal legge til rette for økt bruk av kombinerte stillinger.

Overordnet er det to modeller for kombinerte stillinger som er behandlet: Den ene løsningen er at man har *en* arbeidsgiver med avtalt arbeidstid ved to ulike arbeidsplasser. Den andre løsningen er at man har to ansettelsesforhold hos to ulike arbeidsgivere. UiA ønsker å klarlegge mulighetene for å både ha en og to arbeidsgivere, og vurderingene som er foretatt tar sikte på å klarlegge denne forskjellen.

UiA har fremhevet at bruken av kombinerte stillinger må ivareta følgende hensyn:

- **Forutsigbarhet for UiA og samarbeidende virksomhet.** Det er viktig at begge virksomheter er klar over konsekvenser, rettigheter og plikter i forbindelse med at ansatte arbeider for to forskjellige arbeidsgivere. Det bør derfor foreligge kontraktsmaler og interne rutiner som ivaretar hensynet til, og gir informasjon om eventuelle rettigheter og plikter for de involverte partene, i tillegg til rutiner for ivaretagelse og integrering av den ansatte ved den samarbeidende virksomheten.
- **Forutsigbarhet for den ansatte.** Det bør være kommunisert til ansatte hvilke konsekvenser, rettigheter og plikter de vil ha dersom de også skal arbeide for en annen arbeidsgiver, og at UiA oppfordrer til erfaringsutveksling. En slik klargjøring vil kunne fjerne usikkerhet og virke stimulerende for de ansatte til å inngå i en kombinert stilling. Det bør eksistere rutinebeskrivelser som forklarer hvilke praktiske forhold som må klareres ved inngåelse av en kombinert stilling.
- **Rammer som stimulerer til økt mobilitet.** For å sikre at flere ansatte inngår arbeidsopphold hos andre virksomheter for å innhente erfaring og øke kompetanse, er det viktig at de ansatte får avklart lønns- og pensjonsforhold før et slikt arbeidsforhold inngås. Ansatte må sikres mot at de går ned i lønn, får dårligere pensjon, eller mister andre rettigheter. I tillegg bør UiA legge forholdene til rette for at det skapes en kultur som gjør at ansatte som for en periode delvis arbeider hos en annen arbeidsgiver, heller ikke blir “glemt” mens de arbeider for både UiA og den andre arbeidsgiveren. For ansatte som arbeider fast i kombinert stilling må man på tilsvarende måte sørge for at de ansatte blir innlemmet i arbeidsmiljøet og kulturen ved UiA.
- **Synliggjøring av muligheter for at eksterne ansatte også kan få arbeidsopphold hos UiA.** På samme måte som det kan stimuleres til at ansatte ved UiA tar arbeidsopphold utenfor institusjonen, er det også ønskelig å legge til rette for at ansatte i arbeidslivet forøvrig kan kombinere sin eksisterende stilling med arbeid hos UiA.

1.5 Avgrensninger

Det er avklart at arbeidsforhold og kjøp av konsulentttjenester på tvers av landegrensene ikke skal behandles. Rapporten omhandler heller ikke delte stillinger hvor arbeidsgiver er den samme, eller øvrige bistillinger som ikke er ledd i et samarbeid mellom UiA og hovedarbeidsgiver.

Når arbeidstakere arbeider for en annen arbeidsgiver enn sin hovedarbeidsgiver, må man også sondre mot reglene for arbeidsleie. I flere tilfeller kan det stilles spørsmål ved om forholdet skal klassifiseres som arbeidsleie, eller anses som en kombinert stilling. Rapporten omhandler hovedsakelig kombinerte stillinger, men da det i enkelte tilfeller vil være fordelaktig å heller benytte arbeidsleie, så er også dette behandlet.

Det er verdt å merke seg at arbeidsavtaler og forskningstjenester normalt er unntatt fra regelverket om offentlige anskaffelser³ som ikke vurderes nærmere.

³ Forskrift om offentlige anskaffelser (anskaffelsesforskriften) av 12. august 2016 nr. 974 kapittel 2.

Del II Kombinerte stillinger

2 Praktiske forhold

2.1 Kontakt med samarbeidende virksomheter

Relasjoner i en eller annen form er en forutsetning for å få til samarbeid mellom virksomheter. Noen arbeidstakere vil kunne finne “sin” virksomhet som de ønsker å ha et

“gjesteopphold” ved på egen hånd. Andre kan ha behov for bistand fra UiA til å komme i kontakt med aktuelle samarbeidspartnere, eller virksomheter hvor de kan ha glede og nytte av et arbeidsopphold. Det kan også være tilfeller hvor det utlyses faste kombinerte stillinger hvor arbeidet skal utføres både hos UiA og annen arbeidsgiver.

Dersom UiA har etablerte relasjoner med samarbeidende virksomheter i arbeidslivet vil det kunne oppfordre flere, også ansatte som selv ikke tar initiativ, til å inngå en kombinert stilling. Det anbefales derfor at UiA oppretter en oversikt med kontaktinformasjon til den aktuelle virksomheten. I tillegg kan det være nyttig med referanser og erfaringsdeling fra ansatte som har hatt en kombinert stilling.



3 Juridiske konsekvenser ved bruk av kombinerte stillinger

3.1 Arbeidsrettslige utfordringer

3.1.1 Utgangspunkter

Ved inngåelsen av en arbeidsavtale oppstår en relasjon mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Dette utløser en serie med rettigheter og plikter mellom partene. En arbeidsavtale skal som hovedregel gjelde for fast ansettelse, med mindre det foreligger saklig grunn for midlertidige ansettelser. I utgangspunktet er det ikke noe til hinder for at en ansatt kan ha flere arbeidsavtaler hos ulike arbeidsgivere. Det er likevel en forutsetning om at en ansatt ikke påtar seg større forpliktelser enn at han eller hun er i stand til å oppfylle sin arbeidsforpliktelse etter arbeidsavtalen.

Uttrykket kombinerte stillinger er ikke definert i arbeidsmiljøloven eller statsansatteloven, men beskriver at en ansatt har flere stillinger, altså en kombinasjon av stillinger. Utgangspunktet vil for mange tilfeller være en ansatt ved UiA som har 100% stilling og ønsker å øke kompetanse og få praksisnær erfaring fra annen virksomhet i tråd med UiA sin målsetting om økt mobilitet. De

to virksomhetene vil vite om hverandre og vil nødvendigvis måtte bli enige om hvordan samarbeidet skal foregå, både i form av arbeidsoppgaver, hvor vedkommende skal utføre sitt arbeid, hvor lenge “gjesteoppholdet” skal vare og hvordan arbeidsgiverfunksjoner skal fordeles.

3.1.2 Arbeidsgiverbegrepet

I norsk rett opereres det med et funksjonelt arbeidsgiverbegrep. Et forhold som vil ha betydning ved bruk av kombinerte stillinger er hvem som anses som “arbeidsgiver” etter arbeidsmiljøloven § 1-8. Normalt vil det være den som er oppgitt som arbeidsgiver i arbeidsavtalene. Ofte vil dette være uproblematisk, som for



eksempel hvis en arbeidstaker har to arbeidsgivere med en stillingsbrøk hos hver av dem, eller hvor arbeidstaker har 100 % permisjon fra UiA for å arbeide et annet sted. Det kan imidlertid tenkes at det ved bruk av kombinerte stillinger og samarbeid mellom virksomhetene kan oppstå tvil om hvem som skal anses som arbeidsgiver i konkrete situasjoner. Selv om angivelsen i arbeidsavtalen vil være et moment i vurderingen, er det realiteten som er avgjørende. Det kan oppstå spørsmål om hvem av virksomhetene som skal anses som arbeidsgiver, eller om arbeidsgiveransvaret skal være delt mellom disse. Momenter i vurderingen av hvem som anses som arbeidsgiver, er hvem som har opptrådt som arbeidsgiver og utøvet arbeidsgiverfunksjonene⁴.

Hvem som anses som arbeidsgiver for ansatte i kombinerte stillinger vil få betydning for plasseringen av arbeidsgiveransvaret, for eksempel ved oppsigelser, i arbeidet for helse, miljø og sikkerhet (HMS) og ved sykefraværsoppfølging. Det er også arbeidsgiver som skal sørge for lønns- og skatterapportering overfor norske skattemyndigheter, samt innbetaling av arbeidsgiveravgift. Dersom en kombinert stilling anvendes slik at arbeidstaker kun har *en* formell arbeidsgiver men gjesteopphold i annen virksomhet, og hensikten er at det kun skal anses å være *en* arbeidsgiver, må dette organiseres slik at det faktisk er denne arbeidsgiveren som opptrer som arbeidsgiver og utøver sentrale arbeidsgiverfunksjoner. Hvis arbeidstaker ved et gjesteopphold i en annen virksomhet i stor grad blir underlagt ledelsen og instruksjon fra denne virksomheten, kan dette få betydning for vurderingen av hvem som er reell arbeidsgiver.

Dersom en ordning med én arbeidsgiver likevel velges, vil virksomheten som tar imot arbeidstaker for gjesteopphold også ha plikter overfor vedkommende. Etter arbeidsmiljøloven § 2-2 skal arbeidsgiver innrette virksomheten slik at arbeidet blir utført forsvarlig også for andre enn egne arbeidstakere. Dette skal blant annet sikres gjennom samarbeid med andre arbeidsgivere.

⁴ Ot. prp. nr. 49 (2004-1005) s. 76

Formålet med bestemmelsen er blant annet å sørge for at virksomheten hvor arbeidet utføres også har ansvar for samordning av HMS-arbeid.

3.1.3 Arbeidsopphold - hospitering i annen virksomhet

Et arbeidsopphold, gjesteopphold eller hospitering i annen virksomhet kan ta ulike former. Under er det skissert ulike modeller som omhandler arbeid og opphold i en annen virksomhet enn hos opprinnelig arbeidsgiver. Et hovedskille vil være tilfellene hvor arbeidstaker har sin ansettelse, avlønning og kontraktsforhold i behold hos arbeidsgiver, og så utfører sitt arbeid hos en annen virksomhet. Det andre hovedalternativet vil være at det inngås to separate ansettelsesforhold med de ulike virksomhetene, med tilhørende arbeidsavtaler hos begge. I begge tilfellene oppstår det ulike arbeidsrettslige spørsmål. Dette gjelder både for ansatte ved UiA som inngår i kombinert stilling utenfor UiA, men også eksterne ansatte som skal inngå i en kombinert stilling hos UiA.

Forholdene grenser mot leie av arbeidskraft, og dette er derfor også kort behandlet.

Basert på dette vil vi i det følgende behandle disse tre situasjonene:

**En formell arbeidsgiver
To formelle arbeidsgivere
Inn-/ utleie av personell**

3.1.4 Nærmere om arbeidsopphold i virksomhet i og utenfor UiA

Ulike former og varianter av kombinasjonsstillinger kan tenkes for å oppnå formålet om å sikre høy kvalitet i praksisopplæringen, samt å styrke forsknings- og utviklingssamarbeidet mellom UiA og arbeidslivet.

En variant kan være hvor en arbeidstaker som allerede er ansatt ved UiA tar permisjon fra sin stilling i UiA for å jobbe en gitt periode ved/for en annen virksomhet i statlig, kommunal/fylkeskommunal eller privat sektor.

En annen variant som kan tenkes er at en arbeidstaker som allerede er ansatt ved UiA tar delvis permisjon fra sin stilling i UiA for å jobbe i deltid i en gitt periode ved/for en annen virksomhet i statlig, kommunal/fylkeskommunal eller privat sektor.

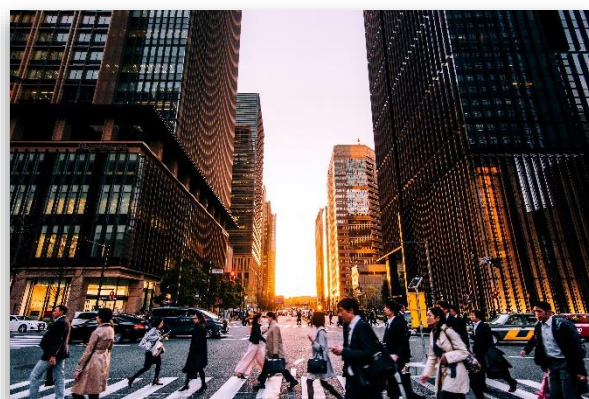
Videre kan det tenkes at en arbeidstaker i en annen virksomhet i statlig, kommunal/fylkeskommunal eller privat sektor, jobber heltid eller deltid for en gitt periode ved UiA, for så å returnere til sin opprinnelige stilling hos arbeidsgiver etter at den gitte perioden er over.

Videre kan det potensielt også tenkes at en nyutdannet eller erfaren arbeidstaker starter opp i en fast kombinert stilling med deltid i UiA og deltid i annen virksomhet i statlig, kommunal/fylkeskommunal, eller privat sektor.

Under gjennomgås noen av disse alternativene, med fokus på tilfeller som gjelder arbeidstakere som er ansatt ved UiA, og som skal inn i en kombinasjonsstilling i en annen virksomhet i statlig, kommunal/fylkeskommunal eller privat sektor.

Alternativ 1: Én formell arbeidsgiver (UiA)

Under dette alternativet beholder arbeidstakeren sin ansettelse ved UiA, men utfører arbeid for/ hos en annen arbeidsgiver. UiA vil i hovedsak utøve alle arbeidsgiverfunksjoner, som for eksempel å sørge for oppfølging av arbeidstaker, innmelding i pensjonskasser, utbetaling av lønn og betaling av pensjonsytelser.



For arbeidstakere som ønsker erfaring fra andre virksomheter enn UiA kan det være flere fordeler ved kun å ha et formelt arbeidsforhold til UiA, og et opphold i en annen virksomhet. I praksis kan det være lettere for den ansatte å kun ha en arbeidsgiver å forholde seg til, for eksempel ved fravær fra jobb, ferieavvikling og registrering av arbeidstid.

UiA bør i slike tilfeller avtale med gjestevirksomheten og arbeidstakeren hvordan relevant informasjonsutveksling og oppfølging skal foregå mellom partene. Det bør avtales hvem som er kontaktperson i de to virksomhetene, og hvilken prosedyre man skal følge ved ulike praktiske forhold, som for eksempel ved melding om fravær og sykdom. I tillegg bør det ved arbeidsopphold hos en annen virksomhet også utarbeides en avtale for arbeidstaker, hvilket er pliktig ved hospitering innenfor statlig tariffområde - se under. I tillegg vil arbeidsmiljøloven også stille krav til skriftlig arbeidsavtale ved endringer i eksisterende avtale, jf. aml. 14-8. Graden av detaljregulering i avtaleforholdet beror, i tillegg til lovfestede krav, på partenes behov for ivaretagelse av egne hensyn sammen med det konkrete arbeidsforholdets art og varighet.

Følgende alternativer kan tenkes aktuelle hvor den ansatte som utgangspunkt har UiA som formell arbeidsgiver:

- a) **Hospitering** og mobilitetsordninger innenfor det statlige tariffområdet er regulert i retningslinjer utgitt av Kommunal og Moderniseringsdepartementet (KMD). Staten som arbeidsgiver ønsker å legge til rette for og oppfordrer til mobilitet internt i virksomheten eller til en annen statlig virksomhet enn der den enkelte har sitt daglige arbeid.⁵ Retningslinjene omhandler blant annet muligheter for hospitering, rotasjon og utveksling. I henhold til retningslinjene er det stadfestet at en slik hospiteringsordning kan vare fra tre måneder til ett år. Dersom arbeidstaker skal arbeide utenfor virksomheten, må det gis permisjon. Det kan gis

⁵ Kommunal og moderniseringsdepartementet (2019), Retningslinjer for intern mobilitet for arbeidstakere innenfor det statlige tariffområdet

permisjon for ett år dersom dette anses nødvendig for virksomheten.⁶ Hvor avgivende arbeidsgiver betaler lønn, kan det i særskilte tilfeller vurderes å forlenge perioden med ett år.

Dersom mottakende virksomhet betaler lønnen til den ansatte er varigheten for hospiteringen normalt begrenset til seks måneder, eventuelt med anledning til å øke til ett år dersom personalreglement eller annet hjemmelsgrunnlag åpner for tilsetting uten utlysning. Begrenset varighet er begrunnet i at det i staten er anledning til å ansette for en periode inntil seks måneder uten at stillingen utlyses, jf. statsansatteloven § 7 (1).

Retningslinjene lister eller hva som skal inngå i hospiteringsavtalen, og inneholder også en mal for hospiteringsavtale. Denne er vedlagt denne rapporten.

Ved å følge rutinen ved mobilitet i staten anses man å være i tråd med regelverket i statlig sektor.

Det kan hevdes at det må sondres mellom situasjonen hvor en arbeidstaker hospiterer i henhold til retningslinjene i staten og en vitenskapelig ansatt som er i forskningsopphold ved en annen statlig virksomhet. En vitenskapelig ansatt vil typisk kunne ha behov for å være tilstede ved den andre virksomheten for å styrke sin egen forskning. Forskeren utfører da sitt arbeid i samsvar med arbeidsavtalen med UiA. Slike opphold kan foregå over flere perioder. I et slikt tilfelle vil det kunne hevdes ansatte ikke anses å hospitere hos en annen virksomhet, og at de følgelig heller ikke vil være omfattet av retningslinjene for intern mobilitet.

Situasjonen vil være annerledes hvis arbeidstaker inngår i staben av ansatte som utfører arbeid i gjestevirksomheten. I slike tilfeller må retningslinjene som er skissert over uansett anvendes.

De samme retningslinjene gjelder også når arbeidstakere i en annen statlig virksomhet for en kortere periode skal hospitere, rotere eller inngå i en utveksling hos/ med UiA.

Det kan bemerkes at rutinen gjelder for mobilitet mellom statlige virksomheter, altså bevegelse mellom dem. Den omhandler derfor ikke faste ansettelser og skal heller ikke benyttes når statlige virksomheter ansetter arbeidstakere i faste kombinerte stillinger. Slike stillinger vil på vanlig måte være omfattet av regelverket i statsansatteloven om utlysning, kvalifikasjon etc.

b) Ved arbeids- eller gjesteopphold i kommunal eller fylkeskommunal sektor vil de samme grunnleggende arbeidsrettslige regler om kvalifikasjon, utlysning (intern) og saklighet komme til anvendelse for midlertidige stillinger. Kvalifikasjonsprinsippet bygger på grunnleggende og ulovfestede prinsipper om likebehandling, rettferdighet og saklighet, og følger uttrykkelig av Hovedtariffavtalen for KS området, jf. § 2-2.

Dersom man skal utføre arbeid for arbeidsgiver i kommunal sektor, må videre vilkårene for midlertidig ansettelse være oppfylt. Men også for arbeidsopphold i kommunal sektor kan det være

⁶ Særavtale om permisjon og økonomiske vilkår ved etter- og videreutdanning, kurs mv. § 2

viktig å vurdere arten av arbeidet som skal utføres. Dersom en vitenskapelig ansatt eksempelvis skal forske på den andre virksomheten, og i kraft av sin stilling ved UiA arbeider og oppholder seg i den andre virksomheten for å observere, vil det være naturlig å se på dette som en form for gjesteopphold. Med “forske på” legges en vid forståelse til grunn der formålet med oppholdet er å utvikle den vitenskapelige ansattes faglige kompetanse og der et gjesteopphold kan gi nye ideer, inspirasjon og innfallsvinkler til videre arbeid. Derfor kan det hevdes at de alminnelige reglene for tilsetting i kommunal eller fylkeskommunal sektor ikke kommer til anvendelse så lenge hensikten med oppholdet er å forske på organisasjonen og at forskeren ikke opptar andres stillinger.

Reglene om midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljølovens § 14-9 kommer derimot til anvendelse dersom en ansatt ved UiA, eller annen statlig virksomhet, skal utføre arbeid for en kommunal eller fylkeskommunal virksomhet. Det medfører i så fall at det må inngås avtale om permisjon fra UiA og arbeidsavtale om (midlertidig) ansettelse for en avgrenset periode hos arbeidsgiver i kommunal sektor.

Det samme vil som et utgangspunkt også være gjeldende dersom arbeidstaker fra kommunal eller fylkeskommunal sektor skal inngå i kombinasjonsstilling med en statlig virksomhet som UiA. Reglene om kvalifikasjon, utlysning og midlertidig ansettelse for den statlige virksomheten er henholdsvis regulert i statsansatteloven §§ 3, 4 og 9. Dette er nærmere behandlet under.

c) Ved arbeids- og gjesteopphold ved privat virksomhet vil de samme vurderingene som over komme til anvendelse. Med samme begrunnelse som nevnt over, bør det ikke være noe i veien for at en vitenskapelig ansatt faktisk utfører sitt forskningsarbeid hos virksomhet i privat sektor, uten at det skal medføre overføring av arbeidsgiveransvar eller krav om at vilkårene for midlertidig ansettelse må være oppfylt. Dersom en administrativt ansatt ved UiA derimot skal utføre arbeid i den private virksomheten, og således “fortrenger” noens stillinger, så må vilkårene for midlertidig ansettelse i arbeidsmiljøloven, og i eventuell(e) tariffavtale(er) være oppfylt. Det må i så fall inngås avtale om permisjon med UiA og inngås en kontrakt om midlertidig ansettelse for en avgrenset periode.

Alternativ 2: To formelle arbeidsgivere

Under dette alternativet organiserer UiA de kombinerte stillingene ved både å ha en arbeidsavtale med UiA og en arbeidsavtale med den andre virksomheten. Formelt vil det altså eksistere to arbeidsforhold og to arbeidsavtaler.

Virksomheten foruten UiA kan her være statlig, kommunal, fylkeskommunal eller privat.



a) To arbeidsgivere i statlig virksomhet

Staten er i realiteten *en* arbeidsgiver, men består av ulike virksomheter. Dersom arbeidstaker ved UiA søker permisjon for å utføre arbeid i en annen statlig virksomhet, eller inngår i en fast kombinert stilling med en annen virksomhet i staten, så vil begge virksomhetene fremstå som arbeidsgivere med de arbeidsgiverfunksjoner det medfører.⁷ Selv om reglene i arbeidsmiljøloven hovedsakelig dreier seg om *en* arbeidsgiver, har begge virksomhetene et ansvar for hva som finner sted i arbeidstiden, også hos den andre arbeidsgiveren. Dette henger sammen med at begge arbeidsgivere har en plikt til å legge til rette for at for eksempel HMS ansvaret følges opp. Et slikt ansvar vil også dreie seg om arbeidsbelastning og arbeidsmengde. Begge arbeidsgiverne skal sørge for at det arbeides systematisk med dette, og de to virksomhetene bør derfor samarbeide ved utøvelsen av arbeidsgiveransvaret.

Et forhold av betydning ved en kombinert stilling hvor to statlige arbeidsgivere er involvert, er overholdelse av arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid, jf. aml. kap. 10. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid forstås slik at bestemmelsene gjelder for hvert arbeidsforhold. Likevel bør en være oppmerksom på at dersom de kombinerte stilling er organisert slik at det i realiteten kun er en arbeidsgiver, så vil samlet arbeidstid komme til anvendelse ved for eksempel beregning av overtid mv. Som nevnt over bør de ulike arbeidsgiverne også drøfte arbeidstid og arbeidsmengde før inngåelse av en kombinert stilling. Dette er også nevnt som et oppfølgingspunkt i forslag til samarbeidsavtale.

b) To arbeidsgivere - stat og kommune/fylkeskommune

Dersom arbeidstaker ved UiA, eller i annen statlig virksomhet, har to ulike og samtidige arbeidsforhold og den ene arbeidsgiveren er i kommunal eller fylkeskommunal sektor (kombinert stilling), så vil arbeidsforholdene være underlagt ulike regelsett:



- Ansettelsesforholdet ved UiA, eller i annen statlig virksomhet, vil hovedsakelig være regulert av statsansatteloven, universitets- og høyskoleloven, samt arbeidsmiljøloven. I

⁷ Se Rt. 1998-1357 (Høyesterettsdommen Furuset) for nærmere avklaring av arbeidsgiverbegrepet ved arbeid for to virksomheter i kommunal sektor. Denne kan også ha interesse for statlig virksomhet.

tillegg kommer blant annet statens personalhåndbok og hovedtariffavtalen i staten til anvendelse.

- Ansettelsesforholdet i kommunal eller fylkeskommunal sektor er regulert av arbeidsmiljøloven og øvrige tariffavtaler, avhengig av hvilke arbeidstakere og arbeidsgivere som er involvert. Ansatte i regionale helseforetak faller også innenfor dette regelsettet.

Også i de tilfellene der arbeidstaker har delvis permisjon fra UiA for samtidig å utføre arbeid for arbeidsgiver i kommunal sektor, medfører dette at arbeidstakeren er underlagt to ulike regelsett samtidig. Derfor vil arbeidstakeren blant annet kunne være omfattet av forskjellige lønnsordninger, ulike regler knyttet til arbeidstid og overtid, ulik opptjening av feriepenger, forskjellige pensjonsordninger mv.

Overgangen til en deltidsstilling i kommunal eller fylkeskommunal sektor vil kunne innebære både fordeler og ulemper for den enkelte arbeidstakeren.

Det er derfor viktig at de ulike konsekvensene er klarlagt før inngåelse av kombinerte stillinger, og at dette omhandles i samarbeidsavtalen mellom partene og arbeidsavtalene med den enkelte arbeidstaker. Dette bidrar til at det skapes trygge rammer for de ansatte, slik at de motiveres til å inngå i kombinerte stillinger. Arbeidsgiverne bør særlig se hen til eventuelle ulemper slike kombinerte stilling kan medføre for den ansatte, og ved forskjell vurdere om dette på noen måte kan kompenseres. For å stimulere til mobilitet til tross for ulike arbeidsvilkår hos de to virksomhetene, kan UiA vurdere å tilby en form kompensasjon for inngåelse av kombinert stilling som i utgangspunktet medfører dårligere vilkår enn de den ansatte allerede har ved UiA. Potensielle kompensasjonsordninger må drøftes og avtales med de tillitsvalgte.

c) To arbeidsgivere - stat og privat arbeidsgiver

Også for tilfellene hvor den ene kombinerte stillingen er i det private arbeidslivet, vil dette medføre at arbeidstaker omfattes av to forskjellige arbeidsrettslige regelsett.

I tilfeller hvor det er aktuelt å inngå et ansettelsesforhold hos en privat arbeidsgiver i tillegg til UiA, eller annen statlig arbeidsgiver, vil følgende regelverk komme til anvendelse:



- Ansettelsesforholdet ved UiA, eller i annen statlig virksomhet, vil hovedsakelig være regulert av statsansatteloven, universitets- og høyskoleloven, samt arbeidsmiljøloven. I tillegg kommer blant annet statens personalhåndbok og hovedtariffavtalen i staten til anvendelse. Statens ansatte er omfattet Statens Pensjonskasse (SPK)
- Ansettelsesforholdet i det private arbeidslivet er blant annet omfattet av arbeidsmiljøloven, eventuelle tariffavtaler. Det er obligatorisk for private arbeidsgivere å ha tegnet en tjenstepensjonsavtale. Dette reguleres av OTP- loven.

Arbeidsmiljøloven regulerer ansettelsesforholdet i privat sektor med tillegg av eventuelle bestemmelser i tariffavtaler som gjør seg gjeldende.

For tilfeller hvor den private arbeidsgiveren ikke er underlagt tariffavtale vil det normalt være enklere å inngå arbeidsavtaler som sikrer at arbeidstaker minst får tilsvarende lønns- og arbeidsvilkår som i statlig virksomhet, som for eksempel UiA. Private arbeidsgivere har et større mulighetsrom med tanke på avlønning, og dette kan muligens medvirke til økt mobilitet også til privat sektor, fordi muligheten for lønnskompensasjon fra arbeidsgiver er større.

På samme måte vil det være mulig å kompensere fra privat arbeidsgiver, i den grad arbeidstaker skal ha en kombinert stilling i det offentlige.

Arbeidsforholdet vil som nevnt over være underlagt reglene i arbeidsmiljøloven, men ellers kan arbeidsforholdet reguleres av privatrettslige avtaler inngått mellom partene.

3.1.5 Permisjon

En måte å organisere en kombinert stilling på er som nevnt at den ansatte får helt eller delvis permisjon fra sin stilling ved UiA, samt inngår kontrakt om midlertidig ansettelse i en annen virksomhet. En viktig forutsetning for denne løsningen er at vilkårene for midlertidig ansettelse er oppfylt etter arbeidsmiljøloven § 14-9 eller statsansatteloven § 9.



Videre må vedkommende i staten ansettes innenfor de tidsmessige avgrensningene som følger av statsansatteloven § 7 (1).

Ved permisjon opphører lønnsplikten midlertidig, med mindre annet følger av lov eller avtale.⁸ En permisjon betyr at ansettelsesforholdet består, men at arbeidsgivers lønnsplikt og arbeidstakers arbeidsplikt opphører for en tidsavgrenset periode (permisjonstidens lengde). En permisjon vil

⁸ Storeng, Beck, Lund, K Andersen, T Andersen, Svendsen (2016), Arbeidslivets spilleregler 4 utg. s. 221

bety at når den avtalte permisjonstiden opphører, så gjenoppstår arbeidsgivers og arbeidstakers plikter. En delvis permisjon fra UiA vil i praksis få form av en deltidsstilling.

Dersom arbeidstaker får full permisjon fra UiA og ansettes midlertidig i en annen virksomhet vil arbeidsforholdet ved UiA opprettholdes, men arbeidet ved den andre virksomheten vil være underlagt dennes arbeidsgiveransvar i perioden vedkommende er midlertidig ansatt der. Ved en slik organisering får arbeidstakeren i praksis bare en arbeidsgiver og en arbeidsplass å forholde seg til i det daglige. Ettersom vedkommende vil fortsette hos UiA etter permisjonens utløp, vil det kunne oppstå behov for tiltak som sikrer at arbeidstakeren ikke mister sin følelse av tilhørighet ved UiA og muligheten for innflytelse og påvirkning ved denne arbeidsplassen i perioden permisjonen gjelder.

Hvis arbeidstakeren innrømmes delvis permisjon fra sin stilling ved UiA og inntreffer i en gradert stilling hos en annen virksomhet, vil det oppstå et delt arbeidsgiveransvar overfor den ansatte. Når en kombinert stilling benyttes slik at det i praksis blir to samtidige arbeidsforhold, er det viktig at begge arbeidsgiverne er innstilt på å samarbeide. Det vil kunne oppstå en spørsmål i forhold til arbeidstid, sykefravær, ferieavvikling, lønn, overtidstillegg mv. hvor en koordinering mellom de to arbeidsgiverne kan være nødvendig. Pålegges merarbeid hos en av virksomhetene, bør arbeidsgiveren være klar over at dette kan påvirke arbeidstakerens arbeidsprestasjoner også ved den andre virksomheten, men også at arbeidsgiver har et ansvar i forhold til HMS-bestemmelsene.

For den ansatte vil en delvis permisjon medføre at vedkommende må forholde seg til to ulike arbeidssteder samtidig. Dette kan innebære ulike IKT-systemer, arbeidsoppgaver, arbeidstidsordninger og personalpolitikk. Er det forventet at arbeidstakeren skal arbeide ved to ulike arbeidsplasser i løpet av en uke vil det kunne oppstå situasjoner hvor den enkelte arbeidstakeren er ønsket på begge arbeidsplasser samtidig. Dette kan for eksempel tenkes dersom det er sykefravær hos en av virksomhetene, og den ansatte behøves som vikar. Slike forhold bør reguleres i samarbeidsavtalen mellom arbeidsgiver A og B.

Ved hel eller delvis permisjon fra UiA vil den virksomheten som blir ny arbeidsgiver (arbeidsgiver nr. 2), for den avtalte perioden være reell arbeidsgiver med styringsrett og lønnsplikt, hvor den ansatte har tilsvarende plikt til å underordne seg og utføre de arbeidsoppgaver som er avtalt i arbeidsavtalen. I og med at det inngås et ansettelsesforhold der reglene etter statsansatteloven eller arbeidsmiljøloven må følges, så må vilkåret for at det gyldig kan inngås et midlertidig ansettelsesforhold være til stede jf. aml. § 14-9 og statsansatteloven § 9. Det betyr for begge lovers tilfelle at de alminnelige regler om oppsigelsesvern kommer til anvendelse. Dersom arbeidsgiver nr. 2 er utenfor statlig sektor så vil også spørsmål om pensjonsopptjening og lønnsnivå være viktig å ha avklart.

3.1.6 Felles arbeidsgiverforpliktelser

Ettersom alle ansettelsesforhold som inngås er etter UiAs ønske og med samarbeidsavtale mellom UiA og den aktuelle virksomheten foreligger det en plikt for begge arbeidsgivere sammen med arbeidstakeren å sikre at arbeidsmiljølovens verneregler (HMS og arbeidstid) overholdes. Dette betyr at partene må kommunisere om at de overholder sine respektive forpliktelser, særlig slik at for



eksempel arbeidstids-, overtids- og HMS regler ikke brytes. Det bør være klare regler for hva som ønskes av informasjon/ melding fra arbeidstaker når en ansatt i kombinert stilling har kortvarig fravær eller blir sykemeldt. Ved sykmelding må det avklares om den ansatte blir sykmeldt fra den ene eller den andre stillingen, eller begge.

De ulike spørsmålene som oppstår når ansatte ved UiA skal inngå i en kombinert stilling med to arbeidsgivere, vil også være aktuelle for tilfellene hvor det opprettes nye og faste kombinerte stillinger, for eksempel at det utlyses en fast kombinert stilling med en gitt stillingsbrøk ved UiA og i kommunal sektor.

3.1.7 Innleie/utleie

Det er viktig å være klar over reglene for inn- og utleie, da dette i sin form kan ligne på hospitering og gjesteopphold i annen virksomhet. Dersom forholdet klassifiseres som leie av arbeidskraft må man være klar over at ulike regler må følges. Vi nevner eksempelvis at det følger av arbeidsmiljøloven § 14-13 og statsansatteloven § 12 at “Innleie fra virksomhet som ikke har til formål å drive utleie, er tillatt når den innleide arbeidstaker er fast ansatt hos utleier.” Det vil således som hovedregel eksempelvis ikke være adgang til å leie ut en arbeidstaker som ikke er fast ansatt hos utleier.

Dersom en arbeidstaker leies ut fra UiA som en ekspert eller konsulent til en annen virksomhet består et 100% ansettelsesforhold ved UiA. Arbeidstaker vil da utføre arbeidsoppgavene sine i innleievirksomheten etter deres instruksjon. Utgangspunktet ved ut-/innleie er hovedsakelig at innleier får visse plikter der den innleide arbeidstakeren skal behandles på samme måte som de øvrige ansatte, mens utleievirksomheten anses å være den reelle arbeidsgiveren. Det er viktig å være oppmerksom på at det er realiteten og ikke formaliteten (hva en kontrakt har definert et forhold til å være) som er avgjørende for rettigheter og plikter i en arbeidsrettslig vurdering. Dersom det i realiteten er tale om et inn-/utleie forhold, så vil dette regelverket komme til anvendelse med tilhørende rettigheter og plikter av både arbeidsrettslig, skatterettslig og merverdiavgiftsrettslig karakter.

UiA bør være klar over sontringene i disse tilfellene, fordi at dette også har en side mot merverdiavgift. En kombinert stilling vil i seg selv ikke utløse plikt for merverdiavgift, men dersom forholdet skal klassifiseres som salg av tjenester, herunder utleie av arbeidskraft, vil det også kunne oppstå plikt om å beregne merverdiavgift.

Når det gjelder de skatterettslige spørsmålene, er det slik at når arbeidstakere stilles til rådighet for andre, svarer både utleier og innleier for at arbeidsgivers (utleier) plikter etter skattebetalingsloven oppfylles. Dette innebærer at begge parter har solidaransvar for at arbeidsgiveravgift og forskuddstrekk blir betalt, jf. skattebetalingsloven § 4-1 og skatteforvaltningsloven § 8-6.

Utleier og innleier er også solidarisk ansvarlig for å sende inn lønnsopplysninger, jf. skatteforvaltningsloven § 7-11 annet ledd.

3.1.8 Frikjøpsavtale

Det legges til grunn at UiA allerede har inngått avtaler hvor ansatte er kjøpt fri fra deres arbeidspunkt ved en grunnskole for å kunne utføre arbeid i forbindelse med et samarbeidsprosjekt ved UiA. På samme måte kan også ansatte ved UiA være kjøpt fri fra deres arbeid for å utføre annet arbeid ved for eksempel grunnskoler. I frikjøpsavtaler som er inngått er det avtalt at partene fakturerer og betaler et beløp tilsvarende den lønn pluss sosiale kostnader som reflekterer stillingsprosenten som er frikjøpt. De ansatte beholder sitt ansettelsesforhold og mottar alminnelige lønn og pensjonsytelser fra sin vanlige arbeidsgiver.

Det bør avklares om en frikjøpsavtale reelt sett må anses som en leieavtale mellom partene. Vurderingen av om det foreligger en frikjøpsavtale eller en avtale om arbeidsleie vil bero på en konkret vurdering av hvert enkelt forhold. Dersom frikjøpsavtalen i realiteten er en leieavtale, så vil alminnelige arbeidsrettslige regler for innleie komme til anvendelse og det vil kunne oppstå utfordringer knyttet til merverdiavgift. Se mer informasjon om dette i kapittelet om merverdiavgift.

3.1.9 Generelle arbeidsrettslige vilkår

I det følgende gjennomgås særskilte regler om krav til arbeidsavtale, regler om midlertidige ansettelser og lønn.

Arbeidsavtale

Arbeidsmiljøloven § 14-5 oppstiller krav til inngåelse av skriftlig arbeidsavtale i alle arbeidsforhold. Det innebærer at dersom en arbeidstaker har flere arbeidsforhold må det foreligge skriftlig arbeidsavtale med samtlige arbeidsgivere. Dersom arbeidsforholdet har en samlet

varighet på mer enn en måned, skal den skriftlige arbeidsavtalen utarbeides snarest mulig og senest en måned etter at arbeidsforholdet begynte. Dersom arbeidsforholdet har kortere varighet enn en måned, eller ved utleie av arbeidskraft, skal det umiddelbart inngås skriftlig arbeidsavtale. Det skal også inngås skriftlig avtale dersom det skjer endringer i arbeidsforholdet, jf. § 14-8. Arbeidsmiljøloven § 14-6 fastsetter minimumskrav til innholdet i den skriftlige arbeidsavtalen.

Arbeidsavtalene regulerer rettigheter og plikter mellom den ansatte og den aktuelle arbeidsgiveren på tilhørende arbeidssted. Ved bruk av kombinert stilling bør arbeidsavtalen være utformet slik at det ikke oppstår motstrid eller interessekonflikter mellom de ulike arbeidsgiverne, for eksempel i forhold til arbeidstidsbestemmelser. I tillegg til arbeidsavtaler med den enkelte arbeidstaker bør det derfor også utarbeides samarbeidsavtaler mellom de ulike virksomhetene som regulerer ansettelsesforholdene i kombinerte stillinger.

Mal til samarbeidsavtale mellom UiA og den samarbeidende virksomheten er vedlagt denne rapporten.

Midlertidig ansettelse

Utgangspunktet etter arbeidsmiljøloven og statsansatteloven er at arbeidstaker skal ansettes i fast stilling. I de tilfellene hvor ansatte får helt eller delvis permisjon fra fulltidsstilling ved UiA for å arbeide hos en annen arbeidsgiver anses arbeidsforholdet i en **kombinert stilling** å være av midlertidig karakter. Følgelig må vilkårene for midlertidig ansettelse være oppfylt. For tilfellene hvor de kombinerte stillingene er faste, vil reglene for midlertidige ansettelser naturligvis ikke få tilsvarende anvendelse.

Midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9

Fra arbeidsmiljølovens hovedregel om fast ansettelse gjelder det en rekke unntak for tilfeller der midlertidig ansettelse kan benyttes. Unntaksreglene fremgår av arbeidsmiljøloven § 14-9 annet ledd, bokstav a til f.

I henhold til arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav a, kan avtale om midlertidig ansettelse inngås “når arbeidet er av midlertidig karakter.” Dette kan være et alternativ som vil kunne være aktuelt for en kombinert stilling. Tidligere fremgikk det av ordlyden tilsynelatende to vilkår: Midlertidig ansettelse var tillatt når arbeidets karakter tilsa det, og arbeidet adskilte seg fra det som ordinært ble utført i virksomheten. I forarbeidene til endringsloven fremgår det at endringene som ble gjort i ordlyden hadde til formål å forenkle og tydeliggjøre, uten at det ble tatt sikte på en liberalisering av adgangen til midlertidig ansettelser. Videre fremgår at de språklige endringene ikke var ment å innføre noen realitetsendring. Av forarbeidene til bestemmelsen følger det at arbeidet må ha en noenlunde klar arbeidsmessig avgrensning, og at oppdraget må ha en naturlig avslutning. Videre må det i arbeidsavtalen la seg gjøre å fastsette en tidsramme eller definere

oppdragets avslutning. Selv om det som utgangspunkt er et vilkår at arbeide skal adskille seg fra det som ordinært blir utført i virksomheten, vil også ordinære oppgaver kunne oppfylle vilkåret, såfremt arbeidet har en noenlunde klar arbeidsmessig avgrensning, f.eks. midlertidig økt arbeidskraftbehov knyttet til et konkret avgrenset oppdrag som virksomheten har blitt tildelt. At arbeidet er organisert som bestemte oppdrag, medfører imidlertid ikke at arbeidet som sådant er av midlertidig karakter. Arbeidsgiver må ha grunn til å tro at den ansatte ikke trengs på mer permanent basis, for at vilkåret skal være oppfylt. Ulike kompetansebehov fra prosjekt til prosjekt, vil imidlertid kunne gi grunnlag for lovlig midlertidig ansettelse, eksempelvis dersom en ansatt på et prosjekt ikke uten særskilt opplæring kan utføre arbeid på andre prosjekter.⁹

Det er gode grunner til at vilkåret i arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav a om midlertidig ansettelse eksempelvis vil kunne være oppfylt i tilfelle hvor en midlertidig ansettelse i en kombinert stilling blir satt opp som et opplæringsprosjekt mellom UiA og en annen virksomhet, som er omfattet av arbeidsmiljøloven.¹⁰ Hvorvidt vilkåret for midlertidig ansettelse i en kombinert stilling vil være oppfylt etter arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav a, må imidlertid vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle. Det bemerkes også at dersom den ansatte i den midlertidige stillingen eksempelvis vil ha en fast stilling å falle tilbake til hos UiA etter at den midlertidige stillingen hos den andre virksomheten er over, vil dette kunne være et argument for at formålet bak bestemmelsene i § 14-9 om fast ansettelse vil være oppfylt. Under forutsetning av at den midlertidige kombinerte stillingen har til formål å sikre høy kvalitet i praksisopplæringen, samt å styrke forsknings- og utviklingssamarbeidet mellom UiA og næringslivet, og ikke skaffe arbeidskraft som sådan, kan det også tale for at dette er et element som kan trekke i retning av at vilkåret for midlertidig ansettelse etter arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd bokstav a vil kunne være oppfylt.

Bestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd gir videre anledning til midlertidig ansettelse for blant annet vikararbeid,¹¹ praksisarbeid¹², sesongarbeid¹³, arbeid knyttet til arbeidsmarkedstiltak¹⁴, og for idrettsutøvere¹⁵. Det gis også en generell adgang til å benytte midlertidig ansettelse for en periode på inntil 12 måneder også i tilfeller der arbeidet ikke er av midlertidig karakter, men midlertidige avtaler etter denne bestemmelsen kan ikke utgjøre mer enn 15 % av arbeidsstokken.¹⁶

⁹ Jf. Arbeidsrett.no, note 7 til § 14-9 (2) a).

¹⁰ For virksomhet som er omfattet av statsansatteloven, vil statsansatteloven § 9 komme til anvendelse. Se nærmere om statsansatteloven § 9 under.

¹¹ Jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 (2) bokstav b.

¹² Jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 (2) bokstav c.

¹³ Jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 (2) bokstav a.

¹⁴ Jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 (2) bokstav d.

¹⁵ Jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 (2) bokstav e.

¹⁶ Jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 (2) bokstav f.

Etter arbeidsmiljøloven § 14-9 fjerde ledd kan landsomfattende arbeidstakerorganisasjoner inngå tariffavtale med en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om adgang til midlertidig ansettelse innenfor en nærmere angitt arbeidstakergruppe som skal utføre kunstnerisk arbeid, forskningsarbeid eller arbeid i forbindelse med idrett. Forarbeidene definerer forskningsarbeid som det direkte forskningsarbeidet i og utenfor forskningsinstitusjonene og arbeid som innebærer direkte støttefunksjoner til forskningsarbeidet av faglig og teknisk karakter. Rent administrativt arbeid i forbindelse med forskning omfattes ikke.¹⁷

Midlertidige ansettelser opphører ved det avtalte tidsrommets utløp, eller når det bestemte arbeidet er avsluttet, med mindre noe annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale, jf. arbeidsmiljøloven § 14-9 sjette ledd.

Det er viktig å være klar over at midlertidige ansatte i enkelte tilfeller kan anses å ha opparbeidet rett til fast ansettelse og følgelig har krav på oppsigelsesvern. Dette er aktuelt dersom arbeidstaker har vært midlertidig ansatt i fire år på bakgrunn av arbeid av midlertidig karakter (bokstav a), eller har vært midlertidig ansatt i tre år i henhold til de øvrige grunnlagene i bestemmelsen (bokstav b-f). Virksomheter som etablerer kombinerte stillinger av midlertidig karakter, bør være klar over dette regelverket.

Midlertidig ansettelse etter statsansatteloven § 9

Hovedregelen i statsansatteloven er at statsansatte skal ansettes fast. Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås “når arbeidet er av midlertidig karakter”, jf. § 9 bokstav a. Selv om bestemmelsen lyder likt som etter arbeidsmiljøloven § 14-9 (2) bokstav a, er det i forarbeidene fremhevet at en direkte overføring av arbeidsmiljølovens innhold til vurderingen etter statsansatteloven ikke er mulig. Vilkåret “midlertidig karakter” omfatter i statsansatteloven blant annet situasjoner hvor den ansatte skal utføre bestemte oppdrag, eller der virksomheter er tildelt midler av Stortinget eller fagdepartement for å utføre bestemte oppgaver for en periode. Eksempler på arbeid av midlertidig karakter er gjennomføring av utrednings- og forskningsoppgaver, ledelse av et prosjekt, tidsbegrenset prosjektarbeid osv.¹⁸ På denne bakgrunn kan det hevdes at vilkåret for midlertidig ansettelse etter statsansatteloven § 9 (1) a) vil kunne være oppfylt for midlertidig ansettelse i en kombinert stilling. Som nevnt i underkapittelet over, må det imidlertid foretas en konkret vurdering i hvert enkelt tilfelle av hvorvidt vilkåret vil være oppfylt. Vi viser forøvrig til det som er skrevet i underkapitlet over vedrørende arbeidsmiljøloven § 14-9 (2) bokstav a.

¹⁷ Ot. Prp. nr. 49 (1995-96) s. 13

¹⁸ Jf. Note 56 til statsansatteloven § 9 på Rettsdata.

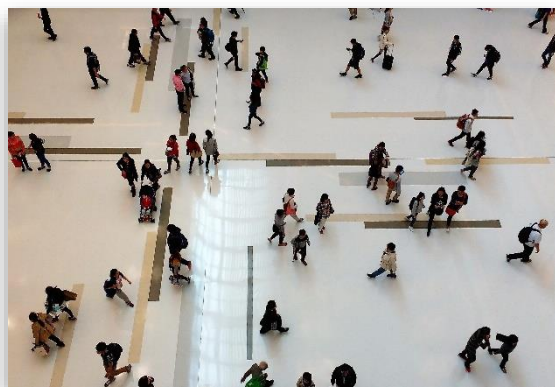
På samme måte som i arbeidsmiljøloven kan statsansatte midlertidig ansettes i vikariater¹⁹ og for praksisarbeid²⁰. I tillegg kan det ansettes midlertidig for utdanningsstillinger²¹ og for en periode på inntil seks måneder når det har oppstått et uforutsett behov²².

Arbeidsgiver skal sammen med de tillitsvalgte drøfte bruken av midlertidige stillinger årlig.

Ved etablering av midlertidige kombinerte stillinger innenfor staten, som ikke omfattes av retningslinjene for intern mobilitet, bør det derfor undersøkes hvorvidt det er anledning til å tilby midlertidig ansettelse i henhold til statsansatteloven. Alternativt må vilkårene for hospitering innen statens tariffområde være innfridd.

3.1.10 Lønn og kompensasjon

Ved inngåelse av kombinerte stillinger vil det oppstå spørsmål knyttet til arbeidstakernes lønns- og pensjonsforhold. For å motivere til økt mobilitet og til mer bruk av kombinerte stillinger er det viktig at de ansatte får trygghet for at de ikke vil få redusert inntekt, pensjonsopptjening eller andre ytelser ved inngåelse av den nye stillingen.



I den grad avlønningen er lavere i stillingen man søker seg til, oppstår det spørsmål om eksisterende arbeidsgiver (hovedarbeidsgiver) har anledning til å kompensere for et eventuelt inntektsbortfall. Slike spørsmål må i offentlig sektor avklares gjennom drøftelser og eventuelle forhandlinger med de tillitsvalgte og respektive fagorganisasjoner. Gjeldende tariffavtaler ved begge arbeidststeder kan sette begrensninger i adgangen til å kompensere for reduksjon i lønn hos en arbeidsgiver. Som nevnt i tidligere kapittel kan det være et større mulighetsrom for private arbeidsgiver til å kompensere for manglende lønnsutbetaling.

I tillegg til lønn må også ulike pensjonsordninger og pensjonsopptjening avklares. Ulike arbeidsgivere kan være omfattet av ulike ordninger. Dette gjennomgås nærmere i kapittelet for pensjonsrettslige utfordringer.

Det bør avklares i samarbeidsavtale mellom arbeidsgiverne på hvilken måte og hvilken arbeidsgiver som eventuelt skal kompensere for et eventuelt inntektsbortfall.

¹⁹ Jf. statsansatteloven § 9 (1) bokstav b.

²⁰ Jf. statsansatteloven § 9 (1) bokstav c.

²¹ Jf. statsansatteloven § 9 (1) bokstav d.

²² Jf. statsansatteloven § 9 (1) bokstav e.

3.1.11 Ferie og feriepenger

I tilfeller hvor en arbeidstaker har to formelle arbeidsgivere, er det viktig at det legges opp til at arbeidstakers avvikling av ferie er hensiktsmessig for begge arbeidsgivere og for arbeidstakeren selv. Avvikling av ferie er derfor et tema som bør avklares mellom arbeidstaker og begge arbeidsgiverne i forbindelse med tiltredelse i kombinerte stillinger. Dersom arbeidstaker skal jobbe både i UiA og i privat sektor, kan det potensielt også være ulik rett til opptjening av feriepenger hos UiA og den private arbeidsgiveren. Problemstillinger som det vil være viktig å ta stilling til er eksempelvis:

- Når skal ferien avvikles for de to arbeidsgiverne?
- Har arbeidstaker krav på et ulikt antall feriedager hos de ulike arbeidsgiverne?
 - Det nevnes i denne forbindelse eksempelvis at arbeidstaker som utgangspunkt har krav på 25 virkedager med ferie etter ferieloven,²³ mens arbeidstaker i stat og kommune som hovedregel har krav på 30 virkedager med ferie²⁴. Det er imidlertid også flere arbeidstakere i privat sektor som har avtalefestet rett til 30 virkedager med ferie, og 30 virkedager med ferie er også noe som følger av flere tariffavtaler i privat sektor.
- Hvordan skal ferie hos ny arbeidsgiver håndteres dersom arbeidstaker allerede har avviklet deler av ferien hos sin eksisterende arbeidsgiver (gjelder både i tilfelle hvor arbeidstaker eksempelvis skal jobbe 100 % for en gitt periode for en ny arbeidsgiver, og i tilfeller hvor arbeidstaker eksempelvis skal jobbe 50 % for eksisterende arbeidsgiver og 50 % for ny arbeidsgiver)?
- Hvordan skal utbetaling av feriepenger fra eksisterende og ny arbeidsgiver håndteres?
- Har arbeidstaker rett til lik opptjening av feriepenger hos begge arbeidsgivere, og skal arbeidstaker eventuelt kompenseres for reduksjon i opptjening av feriepenger som følge av den reduserte stillingen?
 - Det nevnes i denne forbindelse at satsen for opptjening av feriepenger som utgangspunkt utgjør 10,2 % etter ferieloven²⁵, mens den for ansatte i staten som hovedregel utgjør 12 %²⁶. Vi nevner også i denne forbindelse at det er enkelte arbeidstakere i privat sektor som også har avtalefestet krav på 12 % feriepenger, og rett til 12 % feriepenger følger også av flere private tariffavtaler i privat sektor.

²³ Jf. ferieloven § 5.

²⁴ Jf. Hovedtariffavtalen i staten pkt. 6 og Hovedtariffavtalen (KS) § 7.

²⁵ Jf. ferieloven § 10 (2).

²⁶ Jf. Hovedtariffavtalen pkt. 6.

3.1.12 Overtidsbetaling

I tilfeller hvor en arbeidstaker som har rett til overtidsbetaling skal jobbe i en kombinert stilling, enten 100 % for en annen arbeidsgiver for en gitt periode, eller for to arbeidsgivere samtidig, kan det være hensiktsmessig å avklare på forhånd om arbeidstaker vil komme dårligere ut med tanke på overtidsbetaling, som følge av den kombinerte stillingen, og om arbeidstaker i så tilfelle skal kompenseres for dette.

- Det nevnes i denne forbindelse eksempelvis at overtidstillegget etter arbeidsmiljøloven er på 40 %²⁷, mens det i kommune og stat kan være på henholdsvis 50 %, 100 % og 133 ⅓ %, ²⁸ avhengig av når arbeidet utføres mv. Det nevnes imidlertid også at arbeidstakere i privat sektor også kan ha avtalefestet rett på overtidstillegg på henholdsvis 50 % og 100 %, samt at slike tillegg også følger av flere tariffavtaler i privat sektor.
- Dersom arbeidstaker skal arbeide for to forskjellige arbeidsgivere samtidig, vil arbeidstaker potensielt også kunne komme dårligere ut med tanke på overtidsbetaling dersom arbeidstaker eksempelvis jobber delt uke hos begge arbeidsgivere. I et slikt tilfelle vil arbeidstaker eksempelvis kunne hatt krav på overtidsbetaling som følge av overskridelse av grensen for den ukentlige alminnelige overtid dersom han/hun hadde jobbet for en og samme arbeidsgiver, men vil potensielt miste denne retten som følge av at arbeidstaker jobber for to ulike arbeidsgivere.

3.1.13 Avslutning av arbeidsforholdet tidligere enn forutsatt

Ved inngåelse av ulike former for kombinasjonsstillinger, er det verdt å være oppmerksom på at samarbeidet ikke alltid nødvendigvis vil gå som tenkt og forutsatt. Forhold kan endre seg for de involverte virksomhetene, og for arbeidstaker.

Det kan være tilfeller hvor arbeidstaker ikke trives i kombinasjonsstillingen, og derfor ønsker å avslutte arbeidsforholdet med en av arbeidsgiverne, at livssituasjonen til arbeidstaker endres på en slik måte at kombinasjonsstillingen ikke lenger er ønskelig/praktisk gjennomførbart for arbeidstaker, at den økonomiske situasjonen hos en av arbeidsgiverne endres slik, slik at arbeidsgiver ønsker å avslutte arbeidsforholdet, at arbeidstaker ikke presterer som forutsatt/utfører en handling/handlinger, som medfører at arbeidsgiver ønsker å avslutte arbeidsforholdet, mv.

²⁷ Jf. arbeidsmiljøloven § 10-6 (11)

²⁸ Jf. Hovedtariffavtalen i staten § 13 og Hovedtariffavtalen (KS) § 6.5.

Det kan således ved inngåelse av ulike former for kombinasjonsstillinger, være hensiktsmessig å vurdere hva som skal skje dersom en av partene ønsker å avslutte arbeidsforholdet tidligere enn forutsatt. Spørsmålene som kan stilles, og valgene som tas, må også tilpasses den konkrete situasjonen og kombinasjonsstillingen.

Eksempelvis, dersom en arbeidstaker som jobber ved UiA etter planen skal jobbe 50 % ved UiA og 50 % ved en privat virksomhet for en periode på to år så ønsker å avslutte arbeidsforholdet med den private virksomheten etter 1 år, skal arbeidstaker da ha rett til å gå tilbake til en 100 % stilling ved UiA etter at oppsigelsesperioden for den private virksomheten er ute, eller vil arbeidstaker ikke ha rett til å gå tilbake til 100 % stilling ved UiA før perioden på 2 år er over? Et lignende spørsmål kan eksempelvis stilles dersom en arbeidstaker ved UiA etter planen skal jobbe 100 % for en virksomhet i privat sektor over en periode på ett år, og ønsker å avslutte arbeidsforholdet etter at 6 måneder har passert. Skal arbeidstakeren da ha rett til å gå tilbake til 100 % stilling ved UiA etter at oppsigelsesperioden er over, eller må arbeidstaker vente til perioden på ett år er over før vedkommende har rett til å gå tilbake til sin 100 % stilling ved UiA?

Det er gode grunner til at det trolig vil være enklere å insentivere arbeidstakere til å ønske/godta en kombinert stilling utenfor UiA, dersom arbeidstaker har trygghet på at han/hun har en 100 % stilling å falle tilbake til ved UiA dersom arbeidsforholdet ved den andre virksomheten skulle bli avsluttet tidligere enn forutsatt. På den andre siden må også UiA vurdere om de har budsjett til å lønne arbeidstaker i en 100 % stilling tidligere enn forutsatt, samt vurdere om de har arbeidsoppgaver å sette arbeidstaker til dersom arbeidsforholdet til den samarbeidende virksomheten skulle bli avsluttet.

3.2 Pensjonsrettslige utfordringer

3.2.1 Utgangspunkt

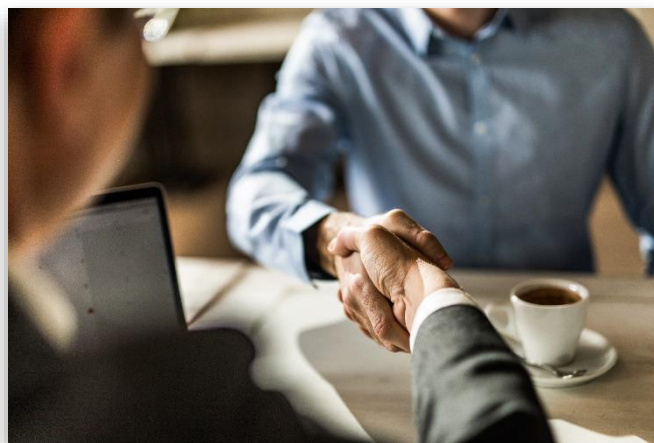
Opptjening av pensjonsrettigheter er ofte en viktig del av ansattes ytelser fra arbeidsgiver. I tillegg til alminnelig alderspensjon fra folketrygden er de fleste arbeidsgivere pålagt å ha en tjenstepensjonsordning og innbetale innskudd til pensjonsordningen for de ansatte, jf. lov om obligatorisk tjenstepensjon (OTP-loven) § 1. Foretak i

stat og kommune er som utgangspunkt unntatt fra OTP-loven, jf. § 1 (3). Ansatte i stat og kommune er henholdsvis omfattet av statens pensjonskasse, og offentlig tjenstepensjon og AFP avtalefestet gjennom vedtekter inntatt i Hovedtariffavtalen for KS området.

Pensjonsordningene er ulike i offentlig og privat sektor hvilket vil ha betydning dersom arbeidstaker skal inngå i kombinert stilling med både offentlig og privat arbeidsgiver. Opptjening av rettigheter kan ha sitt grunnlag i lov, tariffavtaler eller vedtekter. Pensjonsordningene som arbeidstaker er omfattet av avhenger av hvilken arbeidsgiver den enkelte har og innenfor hvilken sektor arbeidet er. Kombinerte stillinger med ulike arbeidsgivere kan medføre at arbeidstaker omfattes av ulike pensjonsordninger i samme periode med tilhørende forskjellig opptjening. Dette er viktig å ha vurdert før kombinert stilling inngås, for å unngå tap av eventuelle rettigheter.

For eksempel er det slik at statsansatte er omfattet av Statens Pensjonskasse (SPK), mens ansatte i kommunal sektor som oftest er omfattet av Kommunal Landspensjonskasse (KLP) eller særskilte pensjonskasser. I Kristiansand er eksempelvis kommunalt ansatte (unntatt sykepleiere og lærere) medlem av Kristiansand Kommunale Pensjonskasse (KKP). Disse pensjonsordningene er like i sin form, men kan ha ulike regler for innmelding og opptjening. For eksempel er det ulike vilkår og regler for medlemskap og opptjening i statens og kommunenes pensjonsordning.

For best mulig å kunne ivareta pensjonsrettigheter for den enkelte ansatte ved inngåelse av kombinerte stillinger, er det derfor viktig å kjenne til vilkårene og innholdet i de ulike pensjonsordningene, herunder forskjellene mellom dem. Under følger derfor en overordnet oversikt over pensjonsordningen i offentlig og privat sektor. Fra og med 1. januar 2020 er det innført en ny offentlig tjenstepensjon for arbeidstakere som er født i 1963 og senere, som blant annet har til formål at arbeidstakere skal stå lenger i arbeid og at mobilitetshindre mellom offentlig og privat sektor bygges ned. Dette vil være en stor fordel for satsingen på kombinerte stillinger, da risikoen for tap i pensjonsopptjening ved å gå fra offentlig til privat sektor reduseres.



Pensjonsordningene oppsummeres under for tilfellene hvor den ansatte har:

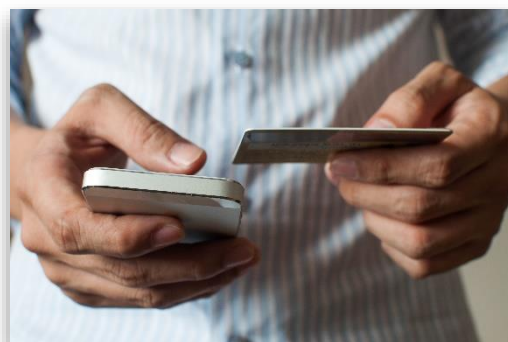
- a) en arbeidsgiver, men gjesteopphold/hospitering ved annen virksomhet**
- b) to arbeidsgivere med offentlige tjenstepensjonsordninger**
- c) kombinerte stillinger med offentlig og privat tjenstepensjonsordning**

Ansatte ved UiA har opptjening i Statens Pensjonskasse. Dersom kombinerte stillinger skal benyttes i samarbeid med virksomhet utenfor staten, er det derfor viktig å kjenne til hvilke ordninger de ansatte vil omfattes av, og hvordan dette påvirker opptjeningen av pensjon for arbeidstakeren i denne perioden. På den måten vil man ha større muligheter til å gjøre tilpasninger før det inngås avtale om kombinert stilling.

3.2.2 Ulike pensjonsordninger i offentlig og privat sektor

Ny offentlig tjenstepensjon fra 2020

Vi har fra og med 1.1.2020 fått en ny offentlig tjenstepensjon i Norge for offentlige ansatte som er født i 1963 eller senere. Den nye pensjonsordningen benevnes som en påslagspensjon, og har form som en offentlig innskuddspensjon tilsvarende pensjonsordningen som eksisterer i privat sektor. Pensjonsopptjeningen beregnes ut fra en gitt prosentsats av årlig inntekt, se under. Opptjening av pensjon etter det nye regelverket vil starte fra og med 1. januar 2020. Eventuelle rettigheter som ansatte har etter de gamle reglene for ytelsespensjon beholdes, gjennom oppsatt pensjon. I praksis gjøres det en beregning per 31.12.2019 på hvilke rettigheter hver enkelt arbeidstaker har på pensjonen opptjent før 2020.



For arbeidstakere som er født i 1962 eller tidligere videreføres tidligere bruttopensjon og AFP ordning.

Som nevnt har ny pensjonsordning blant annet som formål å øke muligheten for mobilitet i arbeidslivet. Påslagspensjon medfører at du opptjener pensjon som en andel av lønnen din, på tilsvarende måte som etter folketrygdens regler, i motsetning til i gammel ordning hvor pensjonen er beregnet basert på lønnen ved fratredelse. Endringene i ny ordning skal gjøre det mer lønnsomt for offentlige ansatte å arbeide lengre, og det blir samtidig enklere å bytte arbeidsgiver fra offentlig til privat sektor uten å risikere tap av tidligere pensjonsopptjening. Så lenge du har opparbeidet deg en pensjonsbeholdning, har du også rettigheter knyttet til denne, til forskjell fra

bruttopensjon/ ytelsespensjon som er knyttet til inntekt ved fratreden. Dette er en fordel for offentlig ansatte som inngår i kombinerte stillinger i privat sektor, fordi disse dermed ikke risikerer å miste rett til allerede opptjent pensjon i offentlig sektor, når de for en kortere eller lengre periode arbeider for en privat arbeidsgiver.

Følgende vil i hovedtrekk gjelde for ny påslagspensjon i offentlig sektor:

- Alle år i jobb frem til måneden medlemmet fyller 75 år skal gi pensjonsopptjening.
- Påslagspensjon, det vil si at pensjonsbeholdningen økes hvert år med en grunnsats på 5,7 % av inntekt mellom 0-12 G, og en tilleggssats på 18,1% for inntekt mellom 7,1-12 G.
- Arbeidstakers pensjonsopptjening akkumuleres i en pensjonsbeholdning.
- Påslagspensjon skal kunne tas ut fleksibelt fra 62 til 75 år, og pensjonen skal kunne kombineres med arbeidsinntekt uten at pensjonen blir avkortet.
- Ved uttak av påslagspensjon, beregnes årlig pensjon ved at beholdningen divideres med folketrygdens delingstall.
- Arbeidstakere som ikke har rett til privat eller offentlig avtalefestet pensjon (AFP), gis betinget tjenestepensjon som et tillegg til alderspensjonen.
- Arbeidstakere som har minst ett års samlet tjenestetid får en oppsatt rett til påslagspensjon dersom de fratrer stilling i offentlig sektor
- Påslagspensjon reguleres på samme måte som alderspensjon fra folketrygden.

Gjennom opptjeningstiden blir pensjonsbeholdningen regulert med utgangspunkt i lønns- og prisveksten. Opptjeningen i pensjonsordningen foregår løpende, og det kreves som nevnt over minimum ett års tjenestetid for å kvalifisere seg for rett til pensjon. Til sammenligning er det et vilkår om minst tre års tjenestetid for å ha rett til offentlig ytelsespensjon i henhold til "gammel" ordning.

For arbeidstaker i deltidsstillinger, herunder i kombinerte stillinger, vil opptjeningen utgjøre en forholdsmessig andel av sammenlignet med det opptjeningen ville ha vært dersom arbeidstakeren hadde stått i en fulltidsstilling.

AFP-ordningen i offentlig sektor er nå endret for arbeidstakere født i 1963 eller senere, men for ansatte som er født i 1962 og tidligere videreføres gammel ordning med mulighet for utbetaling fra 62-67 års alder. Ny AFP-ordning for arbeidstakere født i 1963 og senere er ikke endelig fastsatt, men blir formet etter mønster av AFP- ordningen og blir også i offentlig sektor en livsvarig ytelse.

Denne vil også kunne tas ut fleksibelt fra fylte 62 år og kombineres med arbeidsinntekt uten at pensjonen avkortes.

Offentlig ansatte har vært berettiget til ytelsesbasert pensjon frem til og med 2019. Nivået på pensjonen har vært avtalt på forhånd og vært angitt til den andel av inntekten ved fratreden. Arbeidstakere som er omfattet av ny pensjonsordning og som har tjenestetid før 2020, vil få en rett til oppsatt pensjon, forutsatt at medlemmet/ arbeidstaker har en samlet medlemstid på minst tre år. Fra og med inntektsåret 2020 gjelder ny pensjonsordning og nye regler for opptjening.

Betydningen av ny offentlig tjenstepensjon for kombinerte stillinger

Påslagspensjonen er i form mer lik pensjonsordningen i privat sektor. Det vil fortsatt være ulikheter mellom de to ordningene, men det vil være enklere å få oversikt over de pensjonsmessige konsekvensene der arbeidstakere for en periode også arbeider utenfor offentlig sektor.

På samme måte vil forskjellene kunne bli mindre for arbeidstakere som tar delvis permisjon fra UiA, og arbeider sin resterende tid i privat sektor.

Offentlig pensjon etter gamle regler - bruttopensjon

Ansatte i offentlig sektor har frem til 31.12.2019 vært omfattet av bruttopensjon/ ytelsespensjon. Ansatte som er født i 1962 og tidligere skal fortsatt være omfattet av "gammel" ordning. Pensjonen er livsvarig og er beregnes basert på bruttoinntekten arbeidstaker hadde hos arbeidsgiver ved fratredelse - ordningen benevnes ofte som bruttopensjon/ ytelsespensjon.

Bruttopensjon før levealdersjustering utgjør 66 % av inntekten arbeidstaker har på tidspunktet for pensjonsuttak. For å få full pensjon er det krav om 30 års opptjening i en offentlig pensjonsordning. Opptjeningstiden gjelder både for statlige og kommunalt ansatte.

For statsansatte er det i lov om Statens pensjonskasse § 19, angitt hva som skal anses som tjenestetid. I utgangspunktet er det den tid arbeidstakeren har vært medlem av pensjonskassen som skal regnes med. Unntakene til hovedregelen følger av § 20.

Som tjenestetid regnes også den tid medlemmet:

- a. *Midlertidig er avgitt til tjeneste som fylke, kommune eller privat arbeidsgiver som utfører arbeid for staten,*
- b. *har ferie,*
- c. *har permisjon med lønn,*

d. har permisjon uten lønn eller på annen måte midlertidig har fratrådt tjenesten og hvor det ved tariffavtale mellom staten og tjenestemennenes hovedsammenslutninger er bestemt at tjenestetiden skal regnes med,

e. har midlertidig uførepensjon eller uførepensjon, unntatt pensjon som ytes etter § 27 femte ledd,

f. har vært medlem av en annen pensjonsordning som Pensjonskassen har avtale om overføring av pensjonsrettigheter, eller i utenlandsk pensjonsordning hvor tiden etter internasjonal overenskomst skal regnes med,

g. er ilagt karantene før overgang til ny stilling

Spesielt vil punkt f være aktuelt for kombinerte stillinger, hvor det fremgår at tjenestetid fra andre pensjonsordninger som er omfattet av overføringsavtalen, også vil inngå ved beregning av total tjenestetid. Dermed vil ansatte ved UiA som inngår i en kombinert stilling i kommunal sektor ikke miste pensjonsrettigheter i SPK, fordi de også får beregnet tjenestetid for perioden de arbeider i kommunal sektor.

Vilkår for medlemskap i offentlige tjenstepensjonsordningene

Pensjonsordningene i både statlig og kommunal virksomhet oppstiller vilkår for å kunne tilsluttes ordningen(e). Vilkårene for tilslutning til pensjonsordningen i staten fremgår av lov om Statens pensjonskasse, mens reglene for tilslutning til kommunal tjenstepensjon nå fremgår av særavtale for KS området, avtale med virkning fra 1.1.2020 til 30.4.2020.

Forså vidt gjelder bestemmelsene om opptak i de ulike pensjonskassene er ikke disse forandret med ny pensjonsordning. Ansatte som er omfattet av statens pensjonskasse må fortsatt inneha en stilling på minst 20% for å bli medlem av pensjonskassen. I kommunal og fylkeskommunal sektor er det de gjeldende tariffavtalene på de ulike tariffområdene som er styrende for opptak i pensjonsordningene. For ansatte innenfor KS (kommunesektoren) og KS Bedrift som er omfattet av tariffavtale, anses disse som medlem av pensjonsordningene fra første stund de har en fast ansettelse. Det medfører at det ikke er vilkår om minste stillingsbrøk for opptjening med unntak av at det for sykepleiere og sykehusleger er angitt en minste stillingsbrøk på 20% for å kunne bli medlem av pensjonsordningen.

Til endring fra tidligere, stiller ny offentlig pensjonsordning kun krav om ett års tjenestetid for å være berettiget til alderspensjon fra ordningen(e). Overføringsavtalen i offentlig sektor (samordning av pensjonsrettigheter) sikrer at tjenestetid fra ulike offentlige pensjonsordninger også inkluderes i beregningen av tjenestetid.

De ulike vilkårene knyttet til opptak i pensjonsordninger har særlig relevans for ansatte som skal arbeide for ulike arbeidsgivere med ulike pensjonsordninger. Arbeidsgiver og arbeidstaker bør ved inngåelse av en kombinert stilling avklare om og i hvilken grad arbeidet som utføres for en eller flere arbeidsgivere medfører tap av pensjonsrettigheter, for eksempel fordi arbeidstaker ikke har opptjent rett til medlemskap i pensjonskassen. Derfor er det også viktig å kontrollere hvilke tariffavtaler og pensjonsordninger arbeidstaker er omfattet av før det inngås avtale om arbeid for andre arbeidsgivere.

Som en hovedregel kan det legges til grunn at dersom det inngås arbeidsavtale hvor stillingen medfører arbeid tilsvarende mer enn 20% av fast stilling, så vil arbeidstaker som utgangspunkt være omfattet av pensjonsordningen i både statlig og kommunal sektor.

Avtalefestet pensjon (AFP) i offentlig sektor etter “gammel ordning”

Offentlig avtalefestet pensjon (AFP) i offentlig sektor er en førtidspensjon og omfatter blant annet arbeidstakere som går inn under lov om Statens pensjonskasse. For å være berettiget må søker ha minst 10 års med opptjening av pensjonspoeng i folketrygden fra det året du fylte 50 og til det året du tar ut AFP. Dette følger av lovens § 2. I tillegg må medlemmet på uttakstidspunktet ha hatt en gjennomsnittlig pensjongivende inntekt for de ti beste år på minst to ganger grunnbeløpet i folketrygden. De to siste årene må arbeidstaker også ha hatt en pensjongivende årsinntekt som overstiger grunnbeløpet i folketrygden. Offentlig AFP utbetales i alderen 62 til 67 år.

For å ha rett til AFP for medlemmer av Statens pensjonskasse må man være ansatt hos en arbeidsgiver med medlemskap i Statens pensjonskasse helt frem til pensjonen tas ut.

De fleste arbeidsgivere i offentlig sektor har avtale om AFP. I kommunal sektor er dette blant annet regulert i vedlegg 4 til Hovedavtalen. Det er et vilkår for å motta AFP i kommunal sektor at arbeidstakeren er tilsatt i lønnet arbeid fram til uttakstidspunktet. I tillegg er det krav om at arbeidstaker fratrer med minst 10 % reduksjon av full stilling, og at arbeidstakeren må ha vært sammenhengende tilsatt med minst 20 % stilling hos samme arbeidsgiver eller en arbeidsgiver tilsluttet overføringsavtalen de tre siste årene før pensjonsuttak.

På tilsvarende måte som i staten må gjeldende inntekt overstige folketrygdens grunnbeløp og hatt tilsvarende inntekt året forut for uttaksåret. Arbeidstaker må også ha hatt ti år med pensjonsopptjening i folketrygden i perioden fra fylte 50 år til og med året før uttaksåret, og gjennomsnittlig inntekt i de ti beste årene fra 1967 og til året før uttak må være på minimum to ganger folketrygdens grunnbeløp.

Uførepensjon og etterlattepensjon i offentlig sektor

I tillegg til alderspensjon og AFP består tjenstepensjonsordningen i offentlig sektor også av uførepensjon og etterlattepensjon. Uførepensjonen sikrer inntekt dersom medlemmet blir helt eller delvis ufør og ytes i tillegg til andre ytelser fra folketrygden. Den beregnes på bakgrunn av uføregrad og pensjongivende tjenestetid. Etterlattepensjon sikrer etterlatte dersom medlemmet av pensjonskassen dør og kan også gjelde etter at arbeidsforholdet er avsluttet.

3.2.3 De private tjenstepensjonsordningene

Tjenstepensjon

De fleste virksomheter i privat sektor er omfattet av lov om obligatorisk tjenstepensjon så fremt de fyller minstevilkårene i OTP-loven § 1. Loven stadfester at det er obligatorisk for arbeidsgiver å opprette en tjenstepensjonsordning i henhold til foretakspensjonsloven, innskuddspensjonsloven eller tjenstepensjonsloven som sikrer arbeidstakerne alderspensjon.

Loven stiller krav om at arbeidsgiver enten må inngå en ordning med ytelsespensjon, innskuddspensjon eller en hybridpensjon. Til forskjell fra gjeldende pensjonsordning i offentlig sektor er det for private virksomheter vanlig å inngå avtale om innskuddspensjon. Ved en innskuddspensjon er de årlige innskuddene og avkastningen som oppnås grunnlaget for pensjonskapitalen og det man får utbetalt i alderspensjon. Alderspensjon etter innskuddspensjonsloven skal utbetales i et fastsatt antall år fra uttak av pensjon og minst til 77 år, men ikke mindre enn 10 år, i motsetning til offentlig tjenstepensjon som utbetales som en livsvarig ytelse.

Enkelte private virksomheter har fortsatt en ytelsesordning. Ytelsespensjonsordningen skal normalt sikre arbeidstakeren en viss andel av sluttlønnen i samlet pensjon fra tjenstepensjon og folketrygden dersom arbeidstakeren står i stillingen til pensjonsalder.

I privat sektor er det frivillig om en pensjonsordning skal ha uføre- og etterlattepensjon, og det stilles ikke krav til nivået på disse. Det er ikke vanlig å tilby fremtidig uføre- eller etterlattepensjon når ansatte avslutter arbeidsforholdet. Dette utbetales som regel bare hvis uførhet eller død inntreffer mens arbeidsforholdet består.

I privat sektor er de fleste arbeidsgivere etter gjeldende regelverk pliktig til å tegne obligatorisk tjenstepensjon (OTP) til fordel for ansatte. Dette kan enten gjøres etter reglene i foretakspensjonsloven, innskuddspensjonsloven eller tjenstepensjonsloven, hvor etablering av tjenstepensjon etter innskuddspensjonsloven er det vanligste, jf. OTP-loven § 2 (1).

Vilkårene for å tilsluttes tjenstepensjonsordningen etter innskuddspensjonsloven er at arbeidstaker er ansatt i foretaket, har fylt 20 år og ansettes i en stilling tilsvarende minst 20% av full stilling, jf. OTP-loven § 4-2.

Det fremgår av OTP-loven at arbeidsgiver skal betale inn et innskudd på minst 2% av inntekt mellom 1G og 12G til pensjonsordningen, jf. OTP-loven § 4.

For å ha rett til utbetaling fra pensjonsordningen fremgår det at arbeidstaker må ha vært tilsluttet ordningen i minst 12 måneder, jf. innskuddspensjonsloven § 6-2.

Vilkår for medlemskap i privat tjenstepensjon - OTP-loven

I privat sektor er de fleste arbeidsgivere etter gjeldende regelverk pliktig til å tegne obligatorisk tjenstepensjon (OTP) til fordel for ansatte. Dette kan enten gjøres etter reglene i foretakspensjonsloven, innskuddspensjonsloven eller tjenstepensjonsloven, hvor etablering av tjenstepensjon etter innskuddspensjonsloven er det vanligste, jf. OTP-loven § 2 (1).

Vilkårene for å tilsluttes tjenstepensjonsordningen etter innskuddspensjonsloven er at arbeidstaker er ansatt i foretaket, har fylt 20 år og ansettes i en stilling tilsvarende minst 20% av full stilling, jf. OTP-loven § 4-2.

Det fremgår av OTP-loven at arbeidsgiver skal betale inn et innskudd på minst 2% av inntekt mellom 1G og 12G til pensjonsordningen, jf. OTP-loven § 4.

For å ha rett til utbetaling fra pensjonsordningen fremgår det at arbeidstaker må ha vært tilsluttet ordningen i minst 12 måneder, jf. innskuddspensjonsloven § 6-2.

Avtalefestet pensjon (AFP) - Privat AFP

Privat AFP er en livsvarig pensjon som ytes i tillegg til alderspensjon fra folketrygden til alle som fyller vilkårene for privat AFP. Pensjonen beregnes på bakgrunn av pensjongivende inntekt gjennom yrkeskarrieren.

For å være berettiget til privat AFP må arbeidstakeren på uttakstidspunktet være ansatt og reell arbeidstaker i en bedrift tilsluttet en tariffavtale med AFP-tillegg. Arbeidstakeren må ha vært ansatt sammenhengende i de siste tre årene før uttak, og ha jobbet i en AFP-bedrift i minst syv av de siste ni årene og til og med den dagen vedkommende fyller 62 år. Videre stilles det krav om at den månedlige inntekten ved avgang tilsvarende en årsinntekt på mer enn 1G, og at arbeidstaker foregående inntektsår har hatt en årsinntekt på mer enn 1G (gjennomsnittlig G). For å kunne få privat AFP er det også et vilkår at arbeidstakeren ikke har mottatt offentlig AFP (statlig eller kommunal), og at vedkommende ikke har hatt øvrige inntekter som overstiger den pensjongivende inntekten fra tilsluttet bedrift i mer enn to av inntektsårene i

ansiennitetsperioden. Privat AFP kan kombineres fritt med arbeidsinntekt og alderspensjon fra folketrygden uten at avkortning skjer.

Uførepensjon og etterlattepensjon

I privat sektor er virksomhetene ikke pålagt å ha uførepensjonsordninger for sine ansatte, men det er pålegg om innskuddsfritak ved uførhet, jf. OTP-loven § 4 (3). Det er heller ikke krav om å ha etterlattepensjonsordninger.

3.2.4 Videre om pensjon i kombinerte stillinger

Forskjellige vilkår for opptak i de ulike pensjonsordninger, samt ulik opptjening av pensjon, har særlig betydning for ansatte som skal arbeide i kombinerte stillinger. Bakgrunnen er at det er ulike tilknytningsvilkår for pensjonsordningene, og ulik opptjening. Ansatte i privat sektor har ofte hatt dårligere pensjonsvilkår enn ansatte i offentlig sektor, hvilket normalt også vil ha betydning når offentlig ansatte skal inngå i kombinasjonsstilling i privat sektor. Arbeidsgiver og arbeidstaker bør derfor i forbindelse med inngåelse av en kombinert stilling klargjøre om og i hvilken grad arbeidet som utføres for en eller flere arbeidsgivere vil medføre tap av pensjonsrettigheter fordi arbeidstaker for eksempel ikke kommer til å ha tilstrekkelig stillingsbrøk for medlemskap, eventuelt at vedkommende ikke vil ha tilstrekkelig tjenestetid for rett til pensjon. Derfor er det også viktig å kontrollere hvilke tariffavtaler og pensjonsordninger arbeidstaker er omfattet av før det inngås avtale om deltids- eller heltidsarbeid for andre arbeidsgivere.

Ulikhetene i pensjonsordningene i offentlig sektor og privat sektor kan derfor ha betydning for arbeidstakere som skal arbeide i kombinerte stillinger på tvers av sektorene. Spesielt vil forskjellene i pensjonsopptjening komme til syne for arbeidstaker i offentlig sektor som er født før 1963, og som fortsatt er omfattet av bruttopensjon (ytelsespensjon), tenker å inngå i en kombinert stilling i privat sektor med privat tjenstepensjon. I slike tilfeller er det viktig at konsekvenser drøftes før inngåelse og at det eventuelt vurderes kompensasjon for tapte pensjonsrettigheter. Det nevnes i den forbindelse OTP-loven stiller minimumsvilkår for pensjonsinnbetaling. Arbeidsgiver i privat sektor har likevel oftere et større mulighetsrom for å kompensere arbeidstaker, enten i form av bedre pensjonsopptjening eller økt lønn.

A. En arbeidsgiver og gjesteopphold/ hospitering i annen virksomhet

I flere tilfeller vil arbeidsgiver beholde de reelle og faktiske arbeidsgiverbeføyelsene når ansatte arbeider utenfor egen virksomhet. Innenfor det statlige tariffområdet oppfordres som nevnt tidligere virksomhetene til å legge til rette for mobilitet internt i- eller på tvers av virksomhetene.

Ansatte som tar del i en slik hospitering vil fortsatt omfattes av statsansatteloven og det statlige personalregelverket, og fortsatt være omfattet av statens pensjonskasse med tilhørende opptjening.

For arbeidstakere som har gjesteopphold i annen virksomhet, og som gjør dette i kraft av å observere, innhente erfaring og kompetanse, må fortsatt anses å ha beholdt samme arbeidsgiver og dermed også pensjonsopptjening på vanlig måte. Som eksempel kan tenkes vitenskapelige ansatte ved UiA som oppholder seg i en ekstern virksomhet for å utøve egen forskning og få praksisnær erfaring.

B. To arbeidsgivere med offentlige tjenstepensjonsordninger

Ansatte i offentlig sektor er omfattet av offentlig tjenstepensjon. Det kan tenkes at ansatte som har inngått i kombinerte stillinger også har hatt medlemskap i ulike offentlige pensjonsordninger. Disse vil omfattes av overføringsavtalen for pensjon i offentlig sektor. De fleste offentlige tjenstepensjonsordningene inngår i overføringsavtalen, som sikrer samordning av opptjeningstid fra andre og tidligere offentlige pensjonsordninger som arbeidstaker har vært medlem av. Når arbeidstaker går av med pensjon vil pensjonskassen som vedkommende var medlem av ved fratreden stå for utbetaling av pensjonen, vil være utregnet på samlet opptjeningstid i offentlig sektor for arbeidstaker.

Det er likevel viktig å merke seg at arbeidstakerens pensjonsgrunnlag er den faste arbeidsinntekten for det arbeidsforhold som gir rett til medlemskap i pensjonskassen. Dersom arbeidstakeren får full permisjon fra UiA og tiltrer i en stilling med lavere lønn, vil pensjonsgrunnlaget i denne perioden kunne bli lavere selv om opptjeningen i SPK fortsetter. På tilsvarende måte vil det ved delvis permisjon som medfører lavere stillingsprosent kunne medføre en lavere pensjonsutbetaling i fremtiden.

For arbeidstakere som har stillinger som kan omfattes av statens pensjonskasse vil gjerne to alternative kombinasjoner av stillinger kunne gjøre seg gjeldende: stillingskombinasjon og dobbeltstillinger.

Stillingskombinasjon foreligger når minst en av de to stillingene, eller flere stillinger, er under minstegrensen til å kvalifisere for medlemskap. En stillingskombinasjon kan gi rett til medlemskap for stillinger når samlet stillingsbrøk er over minstekravet på 20 %²⁹.

Hvis stillingene hos samtlige arbeidsgivere er over minstegrensen for medlemskap benevnes det som dobbeltstillinger. Da kan den ansatte ha medlemskap for inntil 100 % for hver av stillingene.

²⁹ Lov om statens pensjonskasse § 5.

Ved bruk av kombinerte stillinger innen offentlig sektor kan det tenkes at stillingene er kombinert i både kommunal og statlig sektor. I kommunal sektor vil det som utgangspunkt ikke stilles krav om minste stillingsbrøk for å opptas som medlem i pensjonsordningen. I statlig sektor derimot stilles det krav om at arbeidstiden må være minst 20% av en full stilling for å opptas som medlem. I et slikt tilfelle er det viktig at ansatt i kommunal sektor sikres en stilling i statlig sektor på minst 20% for å fortsatt kunne være omfattet av statens pensjonskasse.

C. Kombinerte stillinger med offentlig og privat tjenstepensjonsordning

Hovedregelen er at arbeidstaker må være i lønnet stilling i staten for å få rett til å opparbeide pensjonsrettigheter i Statens pensjonskasse. Dersom arbeidstaker har full permisjon fra UiA for arbeid i privat sektor og ikke har noen annen stilling som gir rett til opptjening i SPK, vil opptjeningen midlertidig opphøre i permisjonstiden. Arbeidstakeren vil da bare ha opptjening i pensjonsordning hos arbeidsgiver i privat sektor. Ved permisjon med eller uten delvis lønn er den ansatte likevel forsikret med hensyn til uførhet og død i inntil to år gjennom SPK. Det vil normalt innebære fulle pensjonsrettigheter hvis et forsikringstilfelle inntreffer i permisjonstiden, selv om arbeidstakeren bare har en aktiv ansettelse ved den private virksomheten på dette tidspunktet.

Ved ikrafttredelse av ny offentlige tjenstepensjonsordning fra 1. januar 2020 har tjenstepensjonsordningene i offentlig og privat sektor blitt mer like, og en overgang til privat tjenstepensjonsordning for en kortere periode kan tenkes å få mindre konsekvenser for arbeidstakeren, enn etter tidligere regler. Dette er fordi ny offentlig tjenstepensjon er en påslagspensjon (offentlig innskuddspensjon) som beregnes på tilsvarende måte som privat innskuddspensjon. Følgelig vil ansatt som for en kortere eller lengre periode ønsker å arbeide i privat sektor, ikke miste allerede oppspart pensjon fra offentlig sektor. Det kan ellers tenkes tilfeller hvor arbeidstaker beholder en stilling i staten tilsvarende 20% eller mer. For et slikt tilfelle vil opptjeningen i SPK fortsette dersom den ansatte har en arbeidstid i staten som utgjør 20% av full stilling eller mer. I tillegg vil arbeidstakeren opptjene pensjonsrettigheter fra privat arbeidsgiver som ofte er organisert gjennom innskuddspensjonsordninger.

Arbeidstaker som har ytelsespensjon/ bruttopensjon i offentlig sektor, og som for en periode blir omfattet av privat tjenstepensjonsordning, vil normalt få et tap i opptjening. I privat sektor er ansatte som oftest omfattet av innskuddspensjonsordninger som normalt vil kunne gi en dårligere rett for arbeidstaker. I et slikt tilfelle kan det være en utfordring å beregne et eventuelt tap ved å gå over til innskuddspensjon for deler av inntekten. En lavere pensjonsopptjening kan eventuelt

komponeres ved at virksomheter i privat sektor har større frihet til å kompensere for lavere pensjonsopptjening med å tilby høyere lønn.

Det kan også tenkes tilfeller hvor arbeidstaker i privat sektor skal inngå i kombinert stilling i staten, for eksempel ved UiA. I privat sektor vil vedkommende være omfattet av privat tjenstepensjon. For tilfellene hvor arbeidsgiver har en høy innbetaling i henhold til ordningen for inntekt over 7,1 G, så vil en reduksjon i stillingen i privat sektor kunne medføre lønn under 7.1 G og følgelig et tap for arbeidstaker fordi inntekten i privat sektor faller under nivå for når det skal betales ekstra innskudd til pensjonsordningen.

Ved kombinert arbeid i privat og offentlig sektor må det også trekkes frem at privat tjenstepensjonsordning stiller krav til minst 12 måneders tjenestetid for å få rett til oppsparte midler.³⁰ Ny offentlig tjenstepensjon stiller krav til minimum ett års samlet opptjeningstid for rett til pensjon fra ordningen³¹. For arbeidstakere som fortsatt er omfattet av tidligere ytelsespensjon i offentlig sektor stilles det krav til samlet tjenestetid på tre år for å få rett til oppsatt pensjon.³²

Dette er forhold som bør tas i betraktning ved bruk av kombinerte stillinger, og spesielt ved kortere perioder. Ansatte vil kunne miste oppspart pensjon dersom det ikke sørges for at varigheten på kombinert stilling i samarbeidende virksomhet har tilstrekkelig tjenestetid/ opptjeningstid.

3.2.5 Oppsummering og konklusjon

Endringer i arbeidsforholdet kan medføre store endringer for retten til pensjon, både i form av økning eller reduksjon av pensjonsopptjeningen. Alle pensjonsrettslige konsekvenser bør avklares ved inngåelse av kombinerte stillinger. Ny påslagspensjon gjør det enklere å ha arbeidsforhold på tvers av offentlig og privat sektor. I noen tilfeller vil det kunne tenkes at arbeidsgiver i privat sektor, enten eksplisitt eller forutsetningsvis, kompenserer for redusert pensjonsopptjening gjennom et høyere lønnsnivå.

³⁰ Innskuddspensjonsloven § 6-1 (2), tjenstepensjonsloven § 6-1 (2),

³¹ Pensjonskasseloven § 26 g

³² Pensjonskasseloven § 23 første ledd.

3.3 Trygderettslige utfordringer

3.3.1 Innledning

Arbeidsrettslig mobilitet aktualiserer også ulike problemstillinger på trygderettens område. Det vil i det følgende bli presentert noen praktisk viktige forhold som bør være drøftet og avklart før inngåelse av kombinerte stillinger.



3.3.2 Medlemskap i norsk folketrygd

Innledningsvis nevnes at for å ha rett til ytelser fra folketrygden, er det et grunnvilkår med medlemskap i norsk folketrygd. Det samme gjelder for å kunne omfattes av norske pensjonsordninger. Enhver som har er bosatt og har lovlig opphold i Norge er som utgangspunkt pliktig medlem av norsk folketrygd, jf. folketrygdloven (ftrl.) § 2-1. Med bosettelse menes at en person har oppholdt seg, eller har til hensikt å oppholde seg, mer enn 12 måneder i Norge (bostedstrygdet). I slike tilfeller anses vedkommende automatisk medlem av folketrygden. I tillegg vil personer som arbeider i Norge også anses som pliktige medlemmer i Norge, jf. ftrl. § 2-2.

Norge har inngått en rekke trygdeavtaler med andre land og er i tillegg omfattet av EØS-avtalen, herunder Trygdeforordningen. Disse folkerettslige avtalene har forrang fremfor folketrygdlovens bestemmelser om trygd, jf. blant annet ftrl. § 1-3 og forskrift om inkorporasjon av trygdeforordningene i EØS-avtalen. De fleste arbeidstakere som er bosatt i Norge vil dermed være omfattet av norsk folketrygd og også omfattet av gjeldende pensjonsordninger.

Arbeidsforhold på tvers av landegrensene

Problemstillingene knyttet til medlemskap ved kombinerte stillinger vil for eksempel kunne oppstå dersom utenlandske arbeidstakere har kortvarige arbeidsopphold eller deltidsstillinger i Norge eller dersom norske arbeidstakere inngår i kombinerte stillinger i utlandet.

Grenseoverskridende arbeidsforhold er etter avtale med UiA ikke behandlet i denne rapporten og følgelig er heller ikke trygderettslige problemstillinger i denne forbindelse sett nærmere på.

3.3.3 Oversikt over regelverket

Regler om ulike trygdeytelser vil aktualiseres ved bruk av kombinerte stillinger. Bestemmelser i folketrygdloven henviser ofte til arbeidsgiver. Dersom arbeidstaker har flere og forskjellige

arbeidsgivere vil det kunne oppstå utfordringer for tilfellene hvor folketrygdloven pålegger *arbeidsgiver* ansvar eller forpliktelser.

De trygderettslige reglene er blant annet forankret i folketrygdloven og arbeidsmiljøloven, hvor folketrygdloven inneholder bestemmelsene om vilkår for berettigelsen til- og utregningen av de ulike ytelsene.

Arbeidsmiljøloven inneholder på den annen side bestemmelsene om arbeidsgivers ansvar for oppfølging av HMS (helse, miljø og sikkerhet) herunder ansvar ved arbeidstakers sykefravær, jf. aml. § 3-1 (2) f. I tillegg til lovbestemmelsene vil tariffavtalene med de ulike fagorganisasjoner være relevante. For eksempel nevnes Hovedtariffavtalens (HTA) bestemmelser om sykepenges. Avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) vil også gi føringer, og har som hovedformål å få sykefraværet ned og på den måten inkludere flere i arbeidslivet.

3.3.4 Lønns- og skatterapportering og innbetaling av arbeidsgiveravgift

Folketrygden i Norge finansieres gjennom arbeidsgiveravgiften, jf. ftrl. 23-2. Plikten til å betale arbeidsgiveravgift er knyttet til rapporteringsplikten. Arbeidsgiver som betaler lønnen skal som utgangspunkt foreta rapportering overfor norske skattemyndigheter, jf. a-opplysningsloven §§ 2 og 3 samt skatteforvaltningsloven § 7-2. I tillegg skal arbeidsgiver sørge for å melde arbeidstakerne inn til arbeidstakerregisteret via norsk a-melding.

I de fleste tilfeller vil det være klart hvem som er arbeidsgiver og som derfor er ansvarlig for betaling av arbeidsgiveravgift. Arbeidsgiver vil normalt være angitt i arbeidsavtalen, med tilhørende plikt til lønnsutbetaling.

Spørsmål om identifisering av arbeidsgiver i trygderettslig forstand vil imidlertid aktualiseres ved inngåelse av kombinerte stillinger. Dersom arbeidstakeren har to arbeidsforhold og to separate arbeidskontrakter vil de ovennevnte forpliktelsene som et utgangspunkt påhvile hver enkelt arbeidsgiver, med tilhørende plikt til å rapportere lønn og også betale arbeidsgiveravgift.

3.3.5 Trygderettslig betydning av arbeidsgivers oppfølgingsansvar

Det foreligger et ansvar for arbeidsgiver til å aktivt følge opp og sørge for systematisk HMS-arbeid på alle plan i virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven (aml.) § 3-1 (1). Ved redusert arbeidsevne som følge av for eksempel ulykke, sykdom eller slitasje har arbeidsgiver tilretteleggingsplikt etter aml. § 4-6 (1) slik at arbeidstaker kan beholde eller få et passende arbeid selv om vedkommende for

eksempel er syk eller av andre grunner har nedsatt arbeidsevne. Det blir derfor ekstra viktig å avklare hvem som er rette arbeidsgiver i henhold til reglene i arbeidsmiljøloven, for tilfellene hvor arbeidstaker har flere arbeidsforhold.

Ved bruk av kombinerte stillinger vil det kunne oppstå utfordringer i de tilfellene hvor man i en eller flere av stillingene ikke har tilstrekkelig opptjeningsstid. Dette kan typisk være tilfelle i starten av en kombinert stilling. Ansvar som påhviler arbeidsgiver bør derfor avklares av arbeidstaker før inngåelse av kombinerte stillinger for å sikre korrekt og ansvarlig oppfølging overfor arbeidstakerne. I den forbindelse er det hensiktsmessig at det foreligger et samarbeid som gjerne er formalisert gjennom en samarbeidsavtale mellom arbeidsgiverne slik at kravene i loven oppfylles og at behovene til den ansatte ivaretas på best mulig måte.

3.3.6 Arbeidstakers varslingsplikt

Arbeidstaker har plikt til å varsle arbeidsgiver dersom arbeidstakeren er forhindret fra å utføre sitt arbeid, for eksempel på grunn av sykdom. Dette følger av lojalitetsplikten i arbeidsforholdet³³. Hovedtariffavtalen i staten (HTA) har i artikkel 18 nr. 3 også en bestemmelse om at arbeidstaker skal melde til arbeidsgiver snarest mulig. I tillegg følger det av folketrygdloven § 8-18 (3) at sykepengen først ytes fra den dagen arbeidstakeren har gitt melding om arbeidsuførheten til arbeidsgiveren.

I tilfellene hvor arbeidstaker har flere arbeidssteder eller flere arbeidsgivere kan det tenkes at det kan være vanskelig for arbeidstaker å peke på hvem som er rette arbeidsgiver og som følgelig skal ha melding ved for eksempel sykefravær. På samme måte kan det stilles spørsmål om hvilken arbeidsgiver som eventuelt skal foreta tilrettelegging ved sykdom. Dette kan være avtalt i arbeidsavtale eller fremgå av personalhåndbok, men bør uansett være drøftet og avklart før inngåelse av kombinerte stillinger. Det er utarbeidet forslag til samarbeidsavtale mellom partene ved bruk av kombinerte stillinger som er vedlagt denne rapporten, og som et punkt i avtalen er det lagt til grunn at samarbeidspartene i forkant drøfter og blir enige om på hvilken måte melding skal gis, og hvem hos partene som skal motta meldingen.

3.3.7 Sykefravær og rett til sykelønn

Bestemmelsene om retten til sykepenge fra folketrygden fremgår av folketrygdloven. I tillegg til lovens bestemmelser gjelder inngåtte tariffavtaler på de ulike områder. Statens ansatte er omfattet

³³ Skarning (2019) Sykefravær, Nye arbeidsoppgaver, omplassering eller oppsigelse, s 36

av hovedtariffavtalen i staten (HTA) og rett til lønn ved sykdom er regulert i avtalen § 18, jf. § 11. Ansatte i staten har som utgangspunkt krav på full lønn fra første sykedag.

Ansatte i kommunal sektor er ved tiltredelse av stillingen omfattet av Hovedtariffavtalen på KS-området og har også avtalt rett til full lønn ved sykdom gjeldende fra første sykedag for arbeidstaker, jf. punkt 8.2.1 i avtalen.

I privat sektor vil folketrygdlovens regler komme til anvendelse. I tillegg kan ulike tariffavtaler, individuelle avtaler, policyer mv. også gi anvisning på ytterligere rettigheter for arbeidstaker. Folketrygdloven legger til grunn at arbeidstaker må ha vært i arbeid i minst fire uker for å få rett til sykepenger. Ansatte i offentlig sektor er omfattet av tariffavtale som stadfester rett til full lønn ved sykdom fra første dag, og bør også hensyntas ved bruk av kombinerte stillinger. Derimot kan det naturligvis være slik at arbeidstaker i privat sektor, også i arbeidsavtale eller ved tariffavtale har avtalt rett til full lønn ved sykdom. En slik avtaleregulering innebærer en utvidet rett sammenlignet med de grunnleggende rettighetene som følger av folketrygdloven. I disse tilfellene vil det ikke eksistere noen stor forskjell mellom arbeid i offentlig og privat sektor.

For tilfellene hvor arbeidstaker blir omfattet av folketrygdlovens regler for en del av den kombinerte stillingen finnes det en mulighet for at enkelte arbeidstakere vil kunne risikerer å miste rettigheter dersom dette ikke er tatt høyde for ved inngåelse av en kombinert stilling. Retten til sykelønn bør derfor være ett av punktene som avklares mellom arbeidsgiver og arbeidstaker før inngåelse av en kombinert stilling.

De generelle vilkårene for sykepenger fra folketrygden er at arbeidstaker er arbeidsufør på grunn av sykdom eller skade, jf. ftrl. § 8-1. Andre forhold, som for eksempel arbeidsuførhet på grunn av økonomiske problemer, vil normalt ikke medføre rett til sykepenger. Videre må arbeidstaker normalt kunne dokumentere arbeidsuførhet (normalt ved legeerklæring) utover de dagene det er anledning til å benytte egenmelding.

Arbeidstakere har i henhold til folketrygdlovens regler krav på sykepenger fra arbeidsgiver i arbeidsgiverperioden (de første 16 dagene), jf. ftrl. § 8-19. NAV vil foreta eventuelle utbetalinger fra og med den 17. dagen.

Delvis arbeidsuførhet kan innebære å være sykmeldt fra kun *en* av de kombinerte stillingene, for så å anses arbeidsfør for den andre. Tilfeller av delvis arbeidsuførhet kan for eksempel skyldes ulik grad av fysisk belastning i de to arbeidsforholdene. Ved beregningen av sykepenger etter folketrygdloven, foreligger det rett til sykepenger for så stor del som dette arbeidet utgjør i forhold til den samlede arbeidstid og inntekt. Dette medfører at medlemmet ikke alltid vil få dekket inntektstapet i den stillingen vedkommende er sykmeldt i.³⁴ Arbeidsgiverne har i en

³⁴ Rundskriv til ftrl § 8-13 andre ledd - beregning av graderte sykepenger

samarbeidsavtale mulighet til å sikre inntekten ved å gi full lønn ved sykdom for offentlig ansatte som står i en kombinert stilling med en privat virksomhet

Ved delvis arbeidsuførhet vil den ansatte etter folketrygdlovens § 8-13 ha krav på graderte sykepenger. Bestemmelsen stiller krav om at arbeidsevnen på generelt grunnlag må være nedsatt med minst 20 % for å være berettiget til sykepenger. Det kan tenkes tilfeller der ansatte som inngår i kombinerte stillinger kan få utfordringer fordi stillingsbrøken for stillingen i privat sektor er lav, eksempelvis under 20%. For tilfeller hvor arbeidstaker må sykmeldes fra denne stillingen kan det anføres at arbeidstaker ikke har tilstrekkelig nedsatt arbeidsevne, nettopp fordi den kombinerte stillingen i privat sektor utgjør mindre enn 20%, og følgelig at arbeidstaker vil være arbeidsfør for mer enn 80% i den andre stillingen. Det er ikke valget av formen kombinerte stillinger som i dette tilfelle vil skape utfordringer, men det er fordi at det ene arbeidsforholdet i privat sektor er organisert med en for lav stillingsbrøk. For å sikre arbeidstaker lønn ved sykdom etter folketrygdlovens regler bør det derfor også for disse tilfellene vurderes om arbeidsavtalen, eventuelt tillegg til arbeidsavtalen, i en kombinert stilling uansett skal inneholde en klausul om at arbeidstaker sikres full lønn ved sykdom.

Statens ansatte er omfattet av Hovedtariffavtalen i staten som sikrer full lønn ved sykdom til arbeidstaker så snart arbeidstaker har tiltrådt stillingen. Det stilles altså ikke krav til opptjeningsstid, og arbeidstaker vil ha krav på full lønn fra første sykedag, jf. HTA § 18. De samme regler gjelder i hovedsak også i kommunal sektor.

Egenmelding

Arbeidstaker får rett til å benytte egenmelding for å rapportere sykefravær etter å ha vært ansatt hos vedkommende arbeidsgiver i minst to måneder, jf. ftrl. § 8-24. For tilfellene hvor en ansatt skal inngå i en ny kombinert stilling kan det medføre en dårligere rett hos ny arbeidsgiver. Det bør derfor vurderes å legge til rette for at ansatte som skal inngå i en kombinert stilling også får bedre rettigheter når det gjelder egenmelding enn de arbeidsmiljøloven legger til grunn. På den måten sikres arbeidstaker også for ny stilling rett til å kunne benytte egenmelding fra tiltredelsestidspunktet, forutsatt at arbeidstakeren går fra en full stilling til en kombinert-/deltidsstilling.

På samme måte bør arbeidsgiver vurdere retten til bruk av egenmeldinger. I offentlig sektor har arbeidsgiver forpliktet seg gjennom IA-avtalen til å vurdere og helst videreføre retten til utvidet adgang til egenmeldinger, sammenlignet med folketrygdlovens minimum på tre dager om gangen, jf. ftrl. § 8-24 (3). Dersom en arbeidstaker ved UiA har rett til utvidet adgang til egenmeldinger bør dette videreføres i kombinert stilling slik at vedkommende arbeidstaker ikke får dårligere rettigheter. På samme måte bør det også sikres at eksterne arbeidstakere som skal arbeide i kombinert stilling ved UiA får samme rettigheter som før vedkommende inngikk i kombinert stilling.

3.3.8 Retten til sykepenger ved kombinerte stillinger

Nedenfor gis det en fremstilling av ulike typetilfeller av kombinerte stillinger og hvilken konsekvens dette vil kunne ha for retten til sykepenger.

En arbeidsgiver - kombinerte stillinger innenfor staten

En kombinert stilling med fortsatt *en* formell arbeidsgiver innenfor staten er regulert av rutinen for intern mobilitet utgitt av Kunnskaps- og moderniseringsdepartementet (KMD)³⁵. Rutinen innebærer som nevnt begrensninger på varigheten av arbeidsoppholdet hos annen statlig arbeidsgiver.

I et slikt tilfelle vil arbeidstaker på vanlig måte være omfattet av den samme arbeidsavtalen og tariffavtale i det statlige tariffområde. Arbeidstaker vil dermed ha rett på sykepenger fra første sykedag. Selv om mottakende arbeidsgiver betaler for lønnen til arbeidstaker i tråd med rutinen, vil arbeidstaker fortsatt være omfattet av HTA med tilhørende rettigheter, jf. §§ 11 og 18.

En arbeidsgiver - kombinerte stillinger mellom stat og kommunal sektor eller statlig og privat sektor

Dersom arbeidstaker beholder sin ansettelse og formelle arbeidsgiver i statlig eller kommunal virksomhet, men samtidig utfører arbeid hos arbeidsgiver i en annen sektor vil arbeidstaker ha krav på sykepenger på vanlig måte i henhold til arbeidsavtalen. I de tilfellene hvor arbeidstaker beholder sitt arbeidsforhold i statlig eller kommunal virksomhet, er det nærliggende å tenke at den ansatte utfører arbeid hos en arbeidsgiver i en annen sektor fordi den ansatte er under instruksjon av egen arbeidsgiver og med den hensikt å tilegne seg erfaring og kompetanse.

Et eksempel kan være vitenskapelig ansatte ved UiA som forsker eller tar del i arbeid i kommunal sektor (for eksempel ved en skole) med det formål å observere og styrke egen kompetanse, som igjen vil kunne legge til rette for praksisnær undervisning ved UiA. I et slikt tilfelle utfører arbeidstaker sitt arbeid i arbeidsgivers interesse og UiA må fortsatt anses som arbeidsgiver. I alle tilfeller, så er arbeidstaker omfattet av hovedtariffavtalene i offentlig sektor, og vil basert på det ha krav på full sykelønn fra første dag.

Det samme vil gjelde dersom en offentlig ansatt i kraft av sin egen stilling utfører arbeid eller observerer ved en privat virksomhet. Vedkommende vil i slike tilfeller fortsatt ha samme arbeidsgiver og samme rettigheter til sykelønn.

³⁵ Retningslinjer for intern mobilitet for arbeidstakere innenfor det statlige tariffområdet

Arbeidstaker fra privat virksomhet som på samme måte observerer eller har et kortvarig opphold i offentlig sektor (forutsatt at forholdet ikke omfattes av krav til stillingsutlysning) vil fortsatt beholde sin arbeidsavtale, herunder sykelønn etter arbeidsavtalen. I slike tilfeller vil den ansatte ikke bli omfattet av HTA og vil heller ikke ha krav på de utvidede rettigheter som ansatte i offentlig sektor har.

To arbeidsgivere - kombinerte stillinger innenfor staten

Dersom arbeidstaker inngår i en kombinert stilling hvor begge arbeidsgiverne er statlige virksomheter, så vil arbeidstaker for begge arbeidsforholdene være omfattet av hovedtariffavtalen i staten og dermed ha krav på full lønn ved sykdom forutsatt at arbeidstaker har tiltrådt stillingene, jf. HTA §§ 11 og 18.

To arbeidsgivere - kombinerte stillinger mellom stat og kommune eller mellom offentlig sektor og privat sektor

For tilfellet hvor den kombinerte stillingen består av arbeidsgivere fra både statlig og kommunal sektor, kunne det for den kommunale stillingen stilles spørsmål ved betydningen av KS Hovedtariffavtale § 8.2.1 som lyder: "Arbeidsgiver utbetaler sykelønn og foreldrepenger til arbeidstakere som omfattes av HTA § 1 hele den tid arbeidstakeren har rett til slik stønad etter folketrygdloven."

Bestemmelsen viser til folketrygdlovens regler om sykepenge. Det kan således stilles spørsmål ved om det er et vilkår for sykepenge for den kommunale stillingen at arbeidsuførheten på grunn av sykdom må være redusert med minst 20 %, slik som skissert i ftrl. § 8-13 om graderte sykepenge.

Dette spørsmålet er behandlet i arbeidsretten, som i dom av 25.10.2018 slo fast at tariffavtalen skal forstås dithen at det ikke er krav om at arbeidsevnen er nedsatt med minst 20 % slik som skissert i folketrygdloven ved vurderingen om arbeidstakeren har krav på sykelønn i kommunal sektor. Følgelig vil arbeidstaker ha krav på full lønn ved sykdom så snart vedkommende har tiltrådt den kommunale stillingen på tilsvarende måte som i staten.

Arbeidstaker som har en kombinert stilling hos privat arbeidsgiver vil for denne stillingen være omfattet av alminnelige bestemmelser i folketrygdloven. Det vil derfor også være krav om opptjeningsstid på fire uker for å få rett til sykepenge.

De øvrige vilkårene vil også komme til anvendelse. For stillingen i det private arbeidsliv er det et vilkår for sykepenges at arbeidsevnen er nedsatt med minst 20 %, noe som bør tas i betraktning ved organisering av kombinerte stillinger hvor en av stillingene er i privat sektor.

I tillegg er det også forskjeller mellom offentlig og privat sektor på størrelsen på sykelønnen som betales. Offentlig ansatte omfattes av tariffavtale og har på denne bakgrunn krav på full lønn under sykdom. Sykepengegrunnlaget for arbeidstaker i det private sektor er i henhold til folketrygdloven begrenset til seks ganger grunnbeløpet (G), og vil således kunne gi redusert betaling ved sykdom forutsatt at arbeidstaker ikke særskilt er omfattet av tariffavtale eller annen individuell avtale som sikrer full lønn under sykdom. Men for tilfellene hvor arbeidstaker i privat sektor ikke har andre avtaler, så betyr det at inntekten som overstiger 6G kan gå tapt ved sykdom sammenlignet med om arbeidstaker fortsatt var i offentlig sektor.

3.3.9 Oppsummering og konklusjon

Ved bruk av kombinerte stillinger er det viktig å være klar over forskjellen i den trygderettslige behandlingen av ansatte i offentlig og privat sektor. For å unngå potensielt tap for ansatte i offentlig sektor som skal inngå i en kombinert stilling i privat sektor vil det være viktig å sørge for at arbeidstaker i arbeidsavtalen eller tillegg til arbeidsavtalen sikres full lønn under sykdom, beregnet fra første sykedag.

3.4 Samarbeidsmuligheter og behovet for kontraktsregulering

3.4.1 Samarbeidsmuligheter ved bruk av kombinerte stillinger

Samarbeidsmulighetene mellom UiA og andre aktører vil normalt være knyttet til ett enkelt institutt. På bakgrunn av opplysninger som har fremkommet fra eksisterende og potensielle samarbeidspartnere oppfordres likevel UiA til å se mulighetene for samarbeid mellom to- eller flere institutter. Kombinasjonen av helse- og teknologifag, helse- og økonomi samt realfag- og



teknologifag er tverrfaglig kompetanse som eksplisitt er etterspurt av samarbeidspartnere. På den bakgrunn oppfordres UiA til å se på mulighetene for å inngå samarbeid om kombinerte stillinger knyttet til konkrete prosjekter på tvers av instituttene.

3.4.2 Samarbeid med offentlige aktører

For offentlige samarbeidspartnere vil det særlig være aktuelt å ta i bruk kombinerte stillinger innen utdanningssektoren og innen kommunehelsetjenesten.

Målsetningen om å få ansatte inn i heltidsstillinger gjør seg gjeldende for kommunene og fylkeskommunene. Dette kan tenkes å medføre utfordringer ved bruk av kombinerte stillinger. Aktører innen offentlig sektor har erfart en rekke praktiske problemstillinger som gjør seg gjeldende ved bruk av kombinerte stillinger og som bør reguleres i samarbeidsavtalen og/eller arbeidsavtalen. Disse er ikke begrenset til, men relaterer seg til følgende forhold:

- Plassering av personalansvaret
- Taushetsplikt
- Registrering av arbeidstid
- Ferieavvikling i perioder med høy og lav aktivitet
- Turnusarbeid
- Ferieturnus
- Arbeidsgivers styringsrett
- Fortrinnsrett til fast ansettelse
- Immaterielle rettigheter

Hospitering i andre statlige organer kan gjennomføres i henhold til Kommunal- og Moderniseringsdepartementets hospiteringsordningen som er omtalt i pkt. 3.1.4.

3.4.3 Samarbeid med private virksomheter

Samarbeid mellom akademia og private virksomheter er relativt nytt og flere større lokale virksomheter har de siste årene satt et særskilt fokus på samfunnskontakt, kunnskapsdeling og forskning. For private virksomheter vil virksomhetens art og kultur gjennomsyre og legge føringer for både organisatoriske rammer og forventningen til de ansatte. Flere av de private aktørene har påpekt at det er betydelig kulturforskjell mellom næringsvirksomhetene og UiA som er viktig at den ansatte er klar over. Gjennom bruk av samarbeidsavtaler vil noe av disse utfordringene kunne reguleres i forkant av samarbeidet.

Kommersielle virksomheter baserer seg på industrielle og sektorielle avtaler som ikke er offentlige oppdrag. Det innebærer også at det finnes begrensninger i hvilken informasjon som kan brukes hos UiA, både i forsknings- og undervisningssammenheng. Bruk av kombinerte stillinger mellom

UiA og enkelte næringsvirksomheter vil dermed trolig kunne by på en del utfordringer som vil kunne overvinnes gjennom regulering i samarbeidsavtaler.

Private virksomheter rapporterer om generell høy interesse for forsknings- og innovasjonsarbeid blant sine ansatte. Flere av disse aktørene har ansatte som UiA også ønsker å knytte til seg i arbeid med forskningsstøtte og veiledning. Bedre lønnsbetingelser er hovedårsaken til at flere UiA-ansatte har stilling utover 100 % hos andre arbeidsgivere. Virksomhetene ser på ansatte i kombinert stilling i samarbeid med UiA som et kvalitetsstempel av den ansatte som tilegner seg ny kunnskap, forskningskompetanse og faglig nettverk.

Karakteristisk for arbeidsforholdet ved private virksomheter er at disse i større grad enn UiA tar i bruk styringsretten og krever tilstedeværelse på arbeidsplassen i den ordinære arbeidstiden. Det gjelder en utstrakt varslingsplikt for ansatte som påtar seg oppdrag (både kombinerte stillinger, bistillinger eller lønnede/ulønnede verv) for andre arbeidsgivere og organisasjoner. De fleste virksomhetene utviser imidlertid en utstrakt velvilje til å etterkomme ønsker fra de ansatte om å inneha kombinerte stillinger. På den bakgrunn vil det være behov for et nært samarbeid mellom virksomheten og UiA som arbeidsgivere, og en tett dialog med den ansatte med særlig fokus på følgende forhold, som bør formaliseres i samarbeidsavtale og/eller arbeidsavtale:

- Styringsrett
- Fleksibilitet
- Immaterielle rettigheter

Styringsrett

Virksomheter i både offentlig og privat sektor rapporterer om en aktiv bruk av arbeidsgivers styringsrett med utgangspunkt i stillingsbeskrivelsen og arbeidsavtalen. Det vil derfor være viktig å regulere bruken av arbeidsgivers styringsrett i samarbeidsavtalen og vurdere behovet for å sette rammer for arbeidstid som kan pålegges av den enkelte arbeidsgiver for å verne den ansatte.

Fleksibilitet

Det stilles større krav til tilstedeværelse og i perioder med overtidarbeid når dette er nødvendig. Ferieavviklingen er tilpasset produksjons- og arbeidsplaner med lite mulighet for individuelle tilpasninger. Til forskjell fra UiA opererer flere næringsvirksomheter med en kort planleggingshorisont og planer endres på kort varsel.

Samarbeid mellom UiA og en privat næringsvirksomhet forutsetter en viss fleksibilitet hos den ansatte. De fleste ansatte har flere arbeidsoppgaver og må påregne å jobbe overtid i perioder med stor arbeidsbelastning. I enkelte tilfeller vil det også være nødvendig å gjøre prioriteringer som medfører forsinkelser i prosjektleveransen som kan ha store økonomiske konsekvenser. Det må derfor foreligge klare retningslinjer i en samarbeidsavtale for hva "hovedarbeidsgiveren" kan

forvente av “deltidsarbeidsgiveren”. Dette er en særlig praktisk problemstilling i konjunkturutsatte bransjer med tidvis svært kort frist på prosjektleveranser.

Immaterielle rettigheter

For å være en attraktiv samarbeidspartner for industrielle virksomheter bør forskningsinteressen av de immaterielle rettighetene fordeles til UiA mens samarbeidspartneren gis den kommersielle interessen så langt det er mulig. Dette bør klart fremgå av samarbeidsavtalen. Videre stilles det krav til konfidensialitetserklæringer i arbeidsavtaler med den ansatte og arbeidstakere ved UiA som inngår i kombinerte stillinger må ha et bevisst forhold til dette.

3.4.4 Behovet for kontraktsregulering ved kombinerte stillinger

Bruken av kombinerte stillinger aktualiserer kontraktsregulering i flere ledd. Det er mange forhold som skal ivaretas når en ansatt skal arbeide ved flere arbeidssteder og/eller ha flere arbeidsgivere. Det oppstår både juridiske og praktiske problemstillinger ved bruken av kombinerte stillinger som bør avklares. For å trygge arbeidstakeren og for å avklare forholdene mellom de ulike arbeidsgiverne bør det inngås samarbeidsavtaler mellom dem.

Ved bruk av kombinerte stillinger bør det utarbeides både samarbeidsavtale mellom de ulike arbeidsgiverne og arbeidsavtale (eller tillegg til eksisterende arbeidsavtale) for arbeidstakeren som omfatter den kombinerte stillingen. Avtalene har som formål å gi både den ansatte, UiA og den aktuelle samarbeidspartneren forutsigbarhet i arbeidsforholdet.

På generelt grunnlag har gjennomarbeidede og særskilt tilpassede kontrakter en preventiv og konfliktdependende effekt. Uenigheter mellom parter i et arbeidsforhold eller i et samarbeid er belastende for de involverte parter og hemmende for effektiviteten og produktiviteten all den tid konflikter binder opp ressurser og fjerner oppmerksomheten fra verdiskapende arbeid. Det er dessuten grunn til å tro at risikoen for uenighet mellom partene er større for kombinerte stillinger hvor to eller flere arbeidsgivere kan ha motstridende interesser og arbeidstaker kan oppleve å stå i en interesse- eller lojalitetskonflikt med sin arbeidsgiver. Gode grunner taler derfor for at arbeidsavtaler og samarbeidsavtalene ved bruk av kombinerte stillinger bør være gjennomarbeidet og særskilt tilpasset en kombinert stilling.

Vi kan tenke oss flere situasjoner som utløser behov for kontraktsregulering ved bruk av kombinert stilling:

- Det foreligger en eksisterende arbeidsavtale ved UiA som bør endres for å tilpasses en kombinert stilling
- Det utarbeides et kontraktstillegg til eksisterende arbeidsavtale for å tilpasse denne til en kombinert stilling

- Arbeidstaker inngår én arbeidsavtale om kombinert stilling med hver arbeidsgiver
- Arbeidstaker inngår en felles arbeidsavtale med begge/alle arbeidsgiverne
- Frikjøpsavtaler
- Avtaler om inn- eller utleie av arbeidskraft
- Hospiteringsavtaler
- Samarbeidsavtaler med en bestemt samarbeidspartner
- Samarbeidsavtaler knyttet til ett bestemt prosjekt som flere samarbeidspartnere tar del i

3.4.5 Samarbeidsavtaler

Mal til samarbeidsavtale for kombinert stilling er utarbeidet og inntatt som vedlegg til denne rapporten.

Det har blitt innhentet opplysninger fra tidligere, eksisterende og aktuelle fremtidige samarbeidspartnere, både fra offentlig og privat sektor. Formålet med informasjonsinnhenting har vært å kartlegge hvilke forhold som vil være nødvendige eller ønskelige å innta i en eventuell samarbeidsavtale med UiA. Det er et mangfold av potensielle samarbeidspartnere, og behovene for et eventuelt samarbeid med akademien er naturligvis også varierende. Flere av samarbeidspartnerne har allerede utstrakt erfaring med samarbeid gjennom bruk av kombinerte stillinger, både med UiA og andre arbeidsgivere.

På bakgrunn av de erfaringene som er innhentet både fra UiA og også andre potensielle samarbeidsaktører, er det utarbeidet en generell mal til samarbeidsavtale som omfatter de mest sentrale forholdene som bør avtalereguleres. Malen er utarbeidet for å ivareta UiA sin interesse i samarbeidet. Malen kan derfor tjene som et utgangspunkt for forhandlinger om samarbeid og krever derfor individuell tilpasning i forbindelse med avtaleinngåelse.

3.4.6 Arbeidsavtaler

Mal til samarbeidsavtale for kombinert stilling er utarbeidet og inntatt som vedlegg til denne rapporten.

Ved bruk av kombinerte stillinger, vil det være behov for å regulere forholdet mellom UiA og den ansatte. Kravet til inngåelse av skriftlig arbeidsavtale fremgår av arbeidsmiljøloven § 14-5

og gjelder uavhengig av om arbeidsforholdet er av fast eller midlertidig karakter. Kravet til



avtalens innhold er regulert i arbeidsmiljøloven § 14-6 og gjennomgås ikke ytterligere i denne sammenheng. Endringer i arbeidsforholdet skal tas inn i arbeidsavtalen etter § 14-8.

Ved inngåelse av en kombinert stilling vil arbeidsforholdet mellom UiA som arbeidsgiver og den ansatte som arbeidstaker kunne reguleres enten gjennom en felles arbeidsavtale med arbeidstaker og arbeidsgiverne eller med én avtale med hver arbeidsgiver. For eksisterende ansatte kan det utarbeides et kontraktstillegg som supplerer den eksisterende arbeidsavtalen ved inngåelse av en kombinert stilling.

3.4.7 Oppsummering og konklusjon

Det er generelt stor interesse for å inngå samarbeid med UiA om kombinerte stillinger både i offentlig og privat sektor. For offentlige aktører som samarbeidspartnere er det først og fremst utdannings- og helsesektoren som vil kunne ha et stort antall ansatte i kombinerte stillinger. Samarbeid med akademia er et satsningsområde i offentlig sektor de kommende årene. Private virksomheter som samarbeidspartnere opplever i stor grad kulturelle forskjeller mellom akademia og næringslivet som gjenspeiles i utfordringene disse aktørene har erfart ved bruk av kombinerte stillinger. I tillegg er det først og fremst en aktiv bruk av arbeidsgivers styringsrett, kravet til fleksibilitet hos arbeidstaker og krav til regulering av immaterielle rettigheter som trekkes frem som hovedforskjeller i interessene til UiA og de private virksomhetene.

Både hensynet til den ansatte, arbeidstaker og mulighetene for et godt og resultatrettet samarbeid taler for å benytte samarbeidsavtaler som regulerer forholdet mellom arbeidsgiverne ved bruk av kombinerte stillinger. I tillegg stiller arbeidsmiljøloven krav til skriftlig arbeidsavtale. Risikoen for tvister og uenigheter i samarbeidsforholdet reduseres dersom arbeids- og samarbeidsavtalene er særskilt tilpasset bruk for kombinerte stillinger og arbeidsavtalen bør gjenspeile samarbeidsavtalen der dette foreligger.

3.5 Immaterialrettslige utfordringer

3.5.1 Generelt

Det er naturlig å også gjøre en vurdering av de ulike modellene og valg av ansettelsesmodell og deres konsekvens for immaterielle rettigheter. Med immaterielle rettigheter menes arbeider som eksempelvis er vernet opphavsrettslig, patentrettslig eller som design.



Det generelle utgangspunkt for opphavsrett er at opphavspersonen eier det som skapes. Samtidig er det slik at det i arbeidsforhold er både lovfestede og ulovfestede regler som kommer til anvendelse. Eksempel på lovfestede regler som er relevante i denne sammenheng er lov om retten til oppfinnelser gjort av arbeidstakere (arbeidstakeroppfinnelsesloven) som bestemmer at en arbeidsgiver i visse tilfeller har krav på å overta rettighetene til patenterbare oppfinnelser gjort av ansatte. Dette gjelder som hovedregel dersom oppfinnelsen gjort av den ansatte ligger innenfor arbeidsgivers virksomhet og er gjort i tilknytning til arbeidsforholdet. Loven åpner også for at arbeidstakeren i visse tilfeller kan ha krav på ytterligere kompensasjon utover ordinær lønn ved overdragelse av patenterbar oppfinnelse til arbeidsgiver. Det er også gitt en særregel om dataprogram i åndsverkloven, her gis arbeidsgiver retten til dataprogram skapt av arbeidstaker under utførelsen av sine oppgaver i arbeidsforholdet.

Utover slike forholdsvis spesialiserte bestemmelser i loven er det i stor grad innholdet i arbeidsavtalen og ulovfestede regler som regulerer rettighetsforholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver.

Det kan ellers være greit å være klar over at kunnskap som den enkelte arbeidstaker tilegner seg i form av generell erfaring, know-how og kompetanse gjennom sitt yrkesliv er noe den enkelte privatperson eier selv. Dette lar seg ikke regulere som noe en arbeidsgiver eier, og kan sånn sett heller ikke beskyttes eller beholdes i bedriften dersom en arbeidstaker slutter.

3.5.2 Utleie av ansatte

I tilfeller hvor en ansatt leies ut i større eller mindre grad til en annen arbeidsgiver, men slik at ansettelsesforholdet er med UiA, vil rettighetene til det arbeidstakeren produserer i stor grad reguleres av innholdet i utleieavtalen med innleiebedriften og arbeidsavtalen med UiA. Som et utgangspunkt vil det den ansatte produserer under arbeid for innleiebedriften tilfalle innleiebedriften, noe som vil måtte reflekteres i innleiekontrakten. I den grad Universitetet i Agder er spesielt interessert i å bli eier av deler det den ansatte produserer under sitt arbeid for innleiebedriften, eller ha særskilte bruksrettigheter, vil dette måtte forhandles og eventuelt reguleres i innleiekontrakten.

Avhengig av hvilken type innleiebedrift det er snakk om vil det kanskje kunne være aktuelt for UiA å betinge seg rettigheten til å benytte den ansattes produksjon hos innleiebedriften for videre forskning og utvikling. I slike tilfeller vil det kunne være aktuelt at innleiebedriften er eier av det den ansatte produserer med tanke på kommersielt bruk, men slik at UiA er gitt en rett til å benytte det aktuelle resultatet i sin videre forskning. Det lar seg ikke gjøre å uttømmende liste opp hvilke varianter av avtalereguleringer som kan tenkes inngått mellom en innleiebedrift og UiA. Dette vil naturlig nok avhenge både av hvilken type innleiebedrift det er snakk om, arbeidsoppgavene den innleide arbeidstaker skal utføre for innleiebedriften samt hvilke ønsker UiA eventuelt måtte ha

hva gjelder å sitte igjen med rettigheter knyttet til videre forskning og utvikling. Dette vil man derfor måtte regulere og tilpasse i henhold til hvert enkelt tilfelle av utleie.

3.5.3 Personer som er ansatt flere steder

I en modell der en ansatt har flere arbeidsgivere (ikke innleie) vil man i forhold til immaterielle rettigheter naturlig nok ta utgangspunkt i det som er regulert vedrørende dette i ansettelseskontraktene. For UiA sin del antas det å være sentralt å ha inkludert i sine arbeidsavtaler gode klausuler vedrørende immaterielle rettigheter som sikrer arbeidsgiver rettighetene til det



den ansatte produserer av immaterielle rettigheter. Det vil likevel være enkelte ideelle rettigheter som alltid vil ligge igjen hos opphavspersonen, eksempelvis en forfatters rett til å bli navngitt som opphavsperson. I den grad arbeidsgivers rett til det den ansatte produserer av immaterielle rettigheter ikke er regulert i ansettelseskontrakten faller man tilbake på en ulovfestet presumsjonsregel. Denne presumsjonen går ut på at arbeidsgiver får rettighetene til det den ansatte produserer hensett til typen arbeidsforhold og forholdene ellers. Det klassiske eksempelet er en fotograf i en avis som lønnes nettopp for å ta bilder. Hva gjelder rettighetene til bildene er det da en presumsjon for at disse tilfaller arbeidsgiver for at arbeidsforholdet skal nå sitt formål. Presumsjonsregelen går dog ikke lenger enn det som er nødvendig i lys av arbeidsforholdet.

I en situasjon hvor en ansatt har flere arbeidsgivere, da typisk innen samme bransje eller fagområde, vil man risikere at det oppstår situasjoner hvor begge arbeidsgivere mener å være eier av samme rettighet. Dette vil kunne være en risiko hvor den ansatte bidrar med intellektuell kapital hos begge arbeidsgivere - risikoen er mindre hvor det dreier seg om mer praktiske arbeidsoppgaver for den ansatte. I slike tilfeller vil man måtte søke å løse eventuelle krav fra de ulike arbeidsgivere med de reguleringer som finnes i ansettelseskontraktene og den ulovfestede presumsjon knyttet til arbeidstakers rett til immaterielle rettigheter skapt av ansatte.

3.5.4 Oppsummering og konklusjon

Som det fremgår av gjennomgangen i dette punkt 3.4 ovenfor vil det ved både utleie av ansatte og ansatte med flere arbeidsgivere være en viss risiko for uklarheter og uenigheter knyttet til hvem som eier immaterielle rettigheter skapt av den ansatte. Rettslig sett har man ikke løst slike situasjoner fullt ut gjennom lovverket, og man må derfor i stor grad søke å løse dette gjennom reguleringer i den aktuelle ansattes ansettelseskontrakt og eventuelle utleiekontrakter. Risikoen for tvister og uenigheter knyttet til eierskap er størst dersom arbeidstaker utfører intellektuelt arbeid for flere innenfor samme bransje/fagområde, og noe mindre i tilfeller med mer praktisk arbeid.

Sentralt for UiA vil derfor være å sørge for at det er inntatt bestemmelser knyttet til immaterielle rettigheter i ansettelseskontraktene med sine ansatte, og tilsvarende i forhold til eventuelle utleiekontrakter for ansatte. Særskilte ønsker og behov for UiA må man søke å løse før eventuell utleie av ansatte starter opp. Det er erfaringsmessig bedre å ha en avtale på plass som regulerer eierskap før det skapes noe som kan være av interesse og verdi for begge arbeidsgivere/innleiebedriften enn etter at verdien er skapt. Dette ettersom man aldri på forhånd kan vite hva som vil komme til av verdier under et arbeidsforhold, og det er normalt betydelig vanskeligere å komme til enighet dersom man strides om noe som allerede har konkretisert seg og som helt åpenbart har stor verdi for begge arbeidsgivere/innleiebedriften.

3.6 Merverdiavgiftsrettslige konsekvenser

3.6.1 Generelt om merverdiavgiftsregelverket

Utgangspunktet etter merverdiavgiftslovens bestemmelser er at all omsetning av varer og tjenester er avgiftspliktig dersom det ikke foreligger særskilte fritak eller unntak. Avgiftsplikten vil gjelde både for offentlige og private virksomheter som har avgiftspliktig omsetning. Utøvelse av offentlig myndighetsutøvelse er likevel ikke avgiftspliktig.



Offentlig virksomhet, herunder statlige universiteter og høyskoler, er registreringspliktige når avgiftspliktig omsetning/uttak overstiger kr 50 000 innenfor en periode på 12 måneder. Det oppstilles ikke krav til at denne aktiviteten skal drives i næring. Det avgjørende for vurderingen av om offentlige virksomheter vil være avgiftspliktig er om inntekten kan knyttes til omsetning i merverdiavgiftslovens forstand. Dette innebærer at tidsaspektet for ansettelsene ikke har betydning ved vurderingen av om det foreligger avgiftsplikt så lenge det foreligger avgiftspliktig omsetning.

Omsetning

Omsetningsbegrepet er sentralt og innebærer at det kun skal beregnes merverdiavgift ved *omsetning* av varer og tjenester. Vilkåret omfatter de tilfellene der det skjer en leveranse av varer og tjenester mot vederlag. Dette innebærer at det må foreligge en gjensidig bebyrdende transaksjon mellom to (eller flere) parter (ytelse/motytelse). I praksis ser vi at dette kommer på spissen ved utbetalinger av tilskudd, bidrag, støtte eller bevilgninger som ikke fremstår som rene transaksjoner. Ved bruk av kombinerte stillinger hvor det ikke er omsetning mellom partene vil derfor ikke være avgiftspliktig.

Produksjon av varer og tjenester som utføres av egne ansatte for å ivareta virksomhetens egne behov vil normalt ikke anses som omsetning og vil derfor ikke innebære avgiftsplikt eller uttak.

Økonomisk aktivitet

Merverdiavgiftsloven (mval.). § 3-10 inneholder et unntak fra den alminnelige avgiftsplikten for transaksjoner innenfor statlige virksomheter hvor leverandøren ikke utøver økonomisk aktivitet. Avgrensningen av hva som anses som økonomisk aktivitet er den samme som benyttes ved avgrensningen av omsetningsbegrepet (se nedenfor). For at unntaket i mval. § 3-10 skal kunne komme til anvendelse må det foreligge *omsetning* av tjenester fra en statlig enhet til en annen statlig enhet, og både leverandør og mottaker må være en del av staten som juridisk person. Det er på det rene at forvaltningsorganer med særskilte fullmakter, herunder universiteter, høyskoler og statlige forskningsinstitutter, regnes som egne statlige enheter *innenfor* staten. Som følge av dette må det legges til grunn som et bærende prinsipp at naturlig, intern spesialisering og tjenesteutveksling innenfor staten ikke vil være avgiftspliktig. Dette betyr at unntaksbestemmelsen i § 3-10 ikke vil være særlig praktisk for universitet og høyskoler, og omsetning av tjenester mellom disse vil være unntatt fra avgiftsplikt dersom det ikke utøves økonomisk aktivitet.

Statlige eide aksjeselskaper, helseforetak og studentsamskipnader er alle regulert av en egen lov der det fremgår at virksomhetene er selvstendige rettssubjekter. All omsetning mellom slike foretak og statlige utdanningsinstitusjoner blir derfor avgiftspliktig. Det samme gjelder omsetning mellom statlige universiteter og kommunale virksomheter.

Ved kjøp av varer og tjenester til bruk i avgiftspliktig aktivitet vil registrerte avgiftssubjekt som utgangspunkt ha rett til helt eller delvis fradrag for inngående avgift på anskaffelsene iht. mval. § 8-1. Denne fradragsretten er likevel sterkt begrenset for offentlige virksomheter siden disse (hvis de har mindre enn 20 % inntekter knyttet til avgiftspliktig virksomhet) kun har rett til fradrag for inngående avgift på varer og tjenester som omsettes til andre, jf. mval. § 8-2, 2. ledd. Begrensningen vil særlig være aktuell for anskaffelser av varige driftsmidler, tjenester mv.

Kravet til omsetning/levering ved bruk av kombinerte stillinger

Som nevnt skal det betales avgift ved *omsetning* av varer og tjenester som er omfattet av merverdiavgiftsloven. Med omsetning forstås levering av vare eller ytelse av tjeneste mot vederlag, jf. mval. § 1-3 (1) bokstav a. Av mval. § 4-3 fremgår det at også levering av vare eller ytelse av tjeneste som helt eller delvis vederlag for mottatte varer eller tjenester skal anses som omsetning, det vil si at også et bytteforhold kan anses som omsetning.

Merverdiavgiftslovens krav til omsetning, det vil si kravet til at det foreligger en gjensidig bebyrdende transaksjon, innebærer at offentlige tilskudd, bevilgninger og budsjetttildelinger mv. i utgangspunktet ikke vil bli ansett som vederlag for vareleveranser eller tjenesteytelser.

Dersom det utøves et prosjektsamarbeid hvor det skjer omsetning mellom partene må det tas stilling til om salget skal anses for å være en avgiftspliktig tjeneste. Avgjørende vil være om tjenesten som ytes etter sin art er avgiftspliktig (se vurdering nedenfor).

I de tilfellene en enhet mottar et tilskudd må det tas stilling til om samarbeidspartnerne er underleverandører eller om de er sidestilte samarbeidspartnere med felles ansvar for oppnådde resultater i prosjektet. Dersom de er sidestilte samarbeidspartnere vil det ikke foreligge omsetning mellom partene. I utgangspunktet vil ikke offentlige tilskudd, bevilgninger eller budsjetttildelinger anses som vederlag for en avgiftspliktig tjeneste siden det offentlige ikke mottar en motytelse ved disse tildelingene. Dersom det offentlige tilskuddet skal anses som vederlag for en ytelse, det vil si hvor tilskuddsmottaker leverer en konkret gjenytelse for tilskuddet, må det tas stilling til om det foreligger en avgiftspliktig leveranse. Ved vurderingen må det tas stilling til om det oppstilles et resultatkrav, om oppdragsgiver kan påvirke resultatet, om oppdragsgiver har rett til kompensasjon eller erstatning for mangelfull tjeneste og om tjenesten skal benyttes til oppdragsgivers interne formål.

Finansdepartementet har uttalt at midler kanalisert gjennom Norges forskningsråd per definisjon er å anse som støtte slik at det ikke foreligger avgiftspliktig omsetning mellom partene.

PwC antar at UiA vil motta midler fra Forskningsrådet, og at det kan være aktuelt å benytte tildelte midler ifb. kombinerte stillinger. Det må i så fall tas stilling til om samarbeidspartneren eller den ansatte er underleverandør til UiA, eller skal anses som en likestilt samarbeidspartner med felles ansvar for oppnådde resultater. Dersom det foreligger en ren underleveranse vil det være en avgiftspliktig leveranse hvor det skal beregnes merverdiavgift. Dersom ytelsen anses som et fellesprosjekt hvor partene har felles ansvar for oppnådde resultater, har Finansdepartementet lagt til grunn at det ikke skjer omsetning mellom partene slik at det ikke skal beregnes utgående avgift.

For tjenester som etter sin art er unntatt fra merverdiavgiftsplikt etter merverdiavgiftsloven, som for eksempel helse- og sosialtjenester og undervisningstjenester, vil det (selv om det offentlige tilskuddet må anses for å være et vederlag for en konkret tjeneste), uansett ikke foreligge avgiftsplikt.

3.6.2 Vurdering av avgiftsplikten for noen relevante tjenester

UiA har gitt en del innspill på hvilke tjenester som sannsynligvis vil omfattes av kombinerte stillinger. Nedenfor har vi redegjort for den avgiftsmessige behandlingen av disse tjenestene som vil kunne tenkes å ha avgiftsmessige konsekvenser ved bruk av kombinerte stillinger.

Undervisning

Undervisningstjenester er unntatt fra merverdiavgiftsloven jf. mval. § 3-5. Med undervisningstjenester forstås blant annet formidling av kunnskap gjennom grunnskole, videregående skole, høyskole, universitet, fagkurs, fjernundervisning og fritidsrettet eller hobbypreget undervisning. Det skilles ikke mellom yrkesrettet eller kompetansegivende undervisning og mer fritidsrettet undervisning. Unntaket omfatter både undervisning i offentlig og privat regi, og gjelder uavhengig av om undervisningen er praktisk eller teoretisk. Utleie og formidling av arbeidskraft for utøvelse av undervisningstjenester omfattes av merverdiavgiftsunntaket.



Grensen mellom avgiftspliktig omsetning av forskningstjenester og omsetning av avgiftsunntatte utdanningstjenester er nærmere omtalt i Finansdepartementets fortolkningsuttalelse av 15. juni 2001.

Ved grenseoppgangen mellom avgiftspliktig forskning og undervisning mot vederlag har Finansdepartementet lagt til grunn at det vil være av betydning om aktiviteten først og fremst går ut på "formidling av kunnskap", hvilket i merverdiavgiftsmessig sammenheng er det som betegner undervisning. Dersom en vitenskapelig ansatt ved et universitet holder gjesteforelesninger for studenter ved en annen høyere utdanningsinstitusjon, vil den ansatte utføre en undervisningstjeneste. Hvis den ansatte skal utføre et rådgivningsoppdrag eller yte administrativ bistand ved den samme utdanningsinstitusjonen vil det sannsynligvis ikke foreligge undervisning i merverdiavgiftsmessig forstand. Det må derfor foretas en konkret vurdering av om tjenesten i sin helhet er en avgiftsunntatt undervisningstjeneste eller annen avgiftspliktig tjeneste. Avgiftspliktige tjenester vil blant annet kunne være rådgivning eller bistand av økonomisk, juridisk eller administrativ art.

Forskning på undervisning eller utvikling av undervisningsopplegg omfattes ikke av unntaket og er merverdiavgiftspliktig.

Det viktig å være klar over at det er selve undervisningstjenesten som er unntatt for merverdiavgift. Undervisning kjennetegnes normalt ved at formålet er å formidle kunnskap, mens ved rådgivningstjenester blir kunnskap benyttet som ledd i utføring av tjenesten. Ved ytelse av rådgivningstjenester vil oppdragsgiveren få løst en konkret oppgave, mens mottakeren av en undervisningstjeneste selv skal løse oppgaven gjennom bruk av tilegnet kunnskap.

I Kunnskapsdepartementets veileder for håndtering av merverdiavgift for universiteter og høyskoler er det lagt til grunn at følgende må anses som avgiftsunntatte undervisningstjenester:

- Forelesninger
- Kurs/seminarer for opplæring
- Klasseromsundervisning
- ”Work shop” med lærer/foreleser
- Gruppearbeid med lærer/foreleser
- Ekstraundervisning (i grupper eller alene med lærer)

Følgende vil anses som mva-pliktige tjenester/aktiviteter:

- Temadebatter
- Evalueringer og analyser
- Erfaringsutveksling
- ”Livsstilsforedrag”/”Trendforedrag”
- Foredrag om ”livserfaringer”/opplevelser etc.
- Messer
- Personlig oppfølging/”coaching”

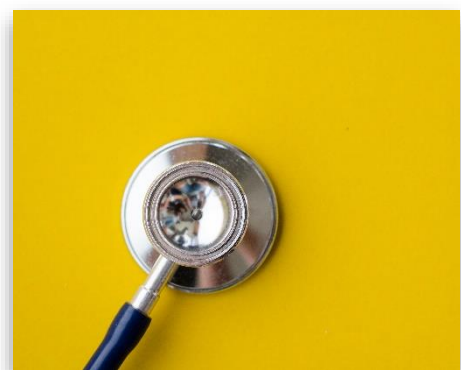
Dette innebærer at det må tas stilling til om undervisningspersonell som skal ha kombinerte stillinger kan anses å utøve tjenester som innebærer formidling av kunnskap, eller om det er mer naturlig at tjenestene anses som avgiftspliktige tjenester som ikke omfattes av avgiftsunntaket.

Utgangspunktet er at undervisningspersonell som skal ha administrative oppgaver er avgiftspliktig. Det samme vil gjelde undervisningspersonell som skal ha veiledningsansvar eller personlig oppfølging. Vi går ikke inn på avgiftsbehandlingen for oppdrags- og bidragsforskning siden dette anses å falle utenfor det som omfattes av kombinerte stillinger.

Helsetjenester

Omsetning av helsetjenester og alternativ behandling (helserelaterte tjenester) er unntatt fra merverdiavgiftsplikt, jf. mval. § 3-2. Unntaket for helsetjenester omfatter dessuten andre tjenester og varer som virksomheten omsetter som et naturlig ledd i ytelsen av disse tjenestene.

Med helsetjenester forstås tjenester som etter sin art faller inn under kommunehelsetjenesteloven eller spesialisthelsetjenesteloven, tannhelsetjenesteloven, samt tanntekniske tjenester som omfattes av folketrygdloven kapittel 5 og kapittel 10, tjenester som ytes av yrkesgrupper med autorisasjon eller lisens etter helsepersonelloven § 48 og § 49 eller som er alternative behandlingsformer når de ytes av utøvere som er registrert i den frivillige registerordningen for utøvere av alternativ behandling og fra



bedriftshelsetjenesten. Utleie og formidling av arbeidskraft for utøvelse av helsetjenester omfattes også av merverdiavgiftsunntaket. Det er en forutsetning for at unntaket skal få anvendelse at tjenesten som vedkommende helsepersonell yter er av en slik art at den naturlig faller innenfor rammen av yrkesgruppens virksomhet.

Det følger av vilkårene over at unntaket gjelder en pasients betaling som mottaker av helsetjenester. Følgelig vil eksempelvis ikke helserelatert forskning være omfattet av unntaket selv om denne utføres av personer som ellers svarer for vilkårene i loven. Likevel er det ikke oppstilt noe krav om at selve betalingen skal gjøres direkte til den som utfører helsetjenesten. Dette innebærer f.eks. at en lege kan utføre helsetjenester for et legesenter uten at dette anses å være avgiftspliktig. Det samme vil gjelde for universitetsansatte som utfører helsetjenester for et sykehus eller sykehjem. Hvis denne ansatte utfører rådgivningstjenester eller lignende for sykehuset vil det ikke utgjøre en *helsetjeneste* slik at det sannsynligvis vil foreligge en avgiftspliktig tjeneste.

Sosiale tjenester

Unntaket omfatter sosiale tjenester, herunder tjenester som omfattes av helse- og omsorgstjenesteloven (tidligere sosialtjenesteloven) og barnevernloven, tjenester som ytes i barne- og ungdomsinstitusjoner, fritidsklubber, feriekolonier og lignende samt tjenester som gjelder pass av barn. Det er forutsatt i forarbeidene at det er tale om et generelt avgiftsunntak for sosiale tjenester. Eksempler på slike tjenester er pass av barn i kommunale og private barnehager, omsorgs- og pleietjenester i aldershjem og i boliger for funksjonshemmede barn og unge under 18 år, samt ulike avlastnings- og støttetiltak i hjemmene.

De fleste sosiale tjenester ytes av det offentlige uten at det betales noe vederlag. Spørsmål om avgiftsplikt oppstår når det betales vederlag for tjenestene. Vi antar at dette unntaket ikke vil være aktuelt for UiAs bruk av kombinerte stillinger.

Økonomiske- og administrative tjenester

Levering av økonomiske og- administrative tjenester vil omfattes av den ordinære avgiftsplikten. Det foreligger ingen særskilte unntak for slike tjenester. Avgjørende for vurderingen av om tjenesten er avgiftspliktig er dermed om det foreligger en leveranse (bestående av en ytelse og en motytelse) mellom partene.

Konsulent- og rådgivningstjenester

Levering av ordinære konsulent og rådgivningstjenester vil omfattes av den ordinære avgiftsplikten. Det foreligger ikke noen særskilte unntak for slike tjenester. Også her vil det avgjørende være om det foreligger en leveranse (bestående av en ytelse og en motytelse) mellom partene.

3.6.3 Merverdiavgiftsmessige konsekvenser ved kombinerte stillinger

Nedenfor har vi omtalt de ulike typetilfellene av forhold mellom arbeidstaker og arbeidsgiver(e) som er omtalt tidligere i rapporten og redegjort for avgiftsmessige forhold for disse. Det avgjørende for vurderingen av om det skal beregnes utgående avgift er om det foreligger omsetning mellom partene.

En arbeidsgiver (UiA): Hospitering/gjesteopphold i annen virksomhet

Hvis den ansatte kun har *en* arbeidsgiver vil det normalt ikke foreligge omsetning mellom partene og det skal følgelig ikke beregnes utgående avgift.

Dersom det skal utbetales en kompensasjon mellom partene eller det benyttes en “bytteavtale” eller samarbeidsavtale blir det likevel spørsmål om det anses å foreligge en avgiftspliktig transaksjon hvor det skal beregnes utgående avgift. Følgende situasjoner kan tenkes å være aktuelle:

- a) De to samarbeidende institusjonene setter av det samme antallet kombinerte stillinger med like stillingsbrøker dedikert til samarbeidsprosjektet. Det forutsettes at det ikke betales vederlag mellom partene.
I et slikt tilfelle vil det ikke være noen merverdiavgiftsmessige utfordringer ettersom det ikke ytes vederlag fra noen av partene. Det foreligger trolig heller ikke et bytteforhold som vil innebære avgiftsplikt, men dette er noe usikkert. Det foreslås at dette avklares nærmere med skattekontoret gjennom anmodning om en veiledende uttalelse.
- b) Innehaveren av den kombinerte stillingen har *en* arbeidsgiver men avtalt arbeidstid i begge virksomheter og arbeidsgiver fakturerer den samarbeidende virksomheten for arbeidet som arbeidstaker utfører der.

Arbeidskraft som stilles til disposisjon for annen virksomhet er i merverdiavgifts sammenheng likestilt med utleie av arbeidskraft og dermed avgiftspliktig dersom tjenestene i sin art er avgiftspliktige. Dette vil være tilfellet hvor arbeidstaker beholder sitt ansettelsesforhold og lønn hos arbeidsgiveren, mens arbeidsgiver mottar kompensasjon fra samarbeidsparten.

I en del tilfeller vil utleie av personell være unntatt fra avgiftsplikt, ref. omtale nedenfor.

Ved bruk av hospiteringsordning eller frikjøpsavtaler oppstår spørsmålet om betaling av lønnskompensasjon mellom partene skal anses som omsetning slik at dette er avgiftspliktig (forutsatt avgiftspliktig tjeneste). En ren lønnsrefusjon vil trolig ikke utgjøre *omsetning* mellom partene i merverdiavgiftsrettslig forstand, men skattemyndighetenes

praksis er noe uklar slik at vi anbefaler at dette avklares nærmere gjennom en anmodning om veiledende uttalelse.

- c) En annen måte å bruke kombinerte stillinger på er gjennom en ordning som innebærer en gjensidig rullerende finansiering.

Den ansatte vil da fullfinansieres av en arbeidsgiver over en periode, men deler arbeidstiden mellom to arbeidsgivere. I neste periode fullfinansieres arbeidstakeren av den andre arbeidsgiveren. I slike tilfeller foreligger det trolig ikke avgiftspliktig omsetning men et bytteforhold mellom partene, men også her er praksis noe uklar. Skulle en slik ordning bli aktuell, anbefales det å innhente en veiledende uttalelse fra skattemyndighetene. Vi antar at en slik ordning må behandles likt som pkt. b) foran.

To arbeidsgivere: Hel eller delvis permisjon ved UiA og samtidig ansettelse i annen virksomhet

a. Lønn utbetales fra hver arbeidsgiver og det ytes ikke vederlag mellom partene

Dette tilfellet er mest aktuelt der det foreligger to tilsettingsforhold hvor den ansatte får utbetalt lønn fra begge arbeidsgiverne.

Dersom det legges opp til delt ansettelse og delt arbeidsgiveransvar som samsvarer med den praktiske utføringen av arbeidet vil det ikke foreligge omsetning mellom partene. Vi forutsetter da at partene betaler egne lønnsforpliktelser slik at det ikke foreligger noen overføringer mellom partene.

Dette innebærer at man ikke skal beregne merverdiavgift ved delt ansettelse hvor lønnen utbetales fra den enkelte arbeidsgiver.

b. To arbeidsgivere og delt ansettelse der det ytes vederlag mellom partene

Dersom det etableres en kombinert stilling med delt ansettelse og det i tillegg utbetales kompensasjon mellom partene blir det spørsmål om denne kompensasjonen skal anses å være avgiftspliktig. Dette forutsetter at det foreligger omsetning mellom partene, og at ytelsen eller tjenesten er avgiftspliktig.

UiA har opplyst at det neppe vil være aktuelt at den ene parten betaler kompensasjon til den andre i et slikt tilfelle, men det kan forekomme i noen situasjoner. Dersom det utbetales en slik kompensasjon mellom partene vil det foreligge omsetning, og denne vil være avgiftspliktig dersom ytelsen er av en art som er pliktig.

3.6.4 Innleie/utleie

Utleie (og formidling) av arbeidskraft er som hovedregel en avgiftspliktig tjeneste, men det er unntak fra avgiftsplikt for utleie av arbeidskraft som skal utføre helse-, undervisnings- eller sosiale tjenester.

Utleie av arbeidskraft og arbeidskraft som stilles til disposisjon for annen virksomhet må i merverdiavgiftsmessig forstand likestilles. Alternativt kan det vurderes å ta i bruk frikjøpsavtaler. I slike tilfeller må det tas stilling til om det foreligger omsetning.

Nedenfor skal det redegjøres for de mest aktuelle inn- og utleietjenestene som kan tenkes å være omfattet av kombinerte stillinger:

Helsetjenester: Utleie av arbeidskraft for utøvelse av helsetjenester er unntatt fra merverdiavgiftsplikt, jf. mval. § 3-2 tredje ledd. Dette innebærer at utleie av arbeidskraft til et sykehus og lignende av leger, sykepleiere og annet helsepersonell som skal utføre behandlings- og pleietjenester vil være unntatt fra merverdiavgiftsplikt, mens utleie av personell som skal utføre administrative oppgaver, rådgivning mv. vil være merverdiavgiftspliktig.

Sosiale tjenester: Utleie av arbeidskraft for utøvelse av sosiale tjenester er unntatt merverdiavgiftsplikt, jf. mval. § 3-4 tredje ledd. Her er det viktig å ta stilling til om tjenestene skal anses som sosiale tjenester, slik at det avgrenses mot støttetjenester/administrative tjenester mv. som normalt vil være avgiftspliktige.

Undervisningstjenester: Utleie av arbeidskraft for utøvelse av undervisningstjenester er unntatt fra merverdiavgiftsplikt, jf. mval. § 3-5 tredje ledd.

Dette innebærer at utleie av arbeidskraft til undervisningsinstitusjoner vil være omsetning som er unntatt fra merverdiavgiftsplikt når personellet skal utføre undervisningstjenester.

Når det skal tas stilling til avgiftsplikten for slik utleie vil det være avgjørende hvilke oppgaver de ulike personene skal gjøre. Hvis man f.eks. leier ut undervisningspersonell til en skole må det tas stilling til om personen som leies ut skal utøve undervisning, eller om personen skal utføre andre oppgaver, f.eks. administrative oppgaver. Følgende tjenester vil normalt ikke omfattes av unntaket for undervisningstjenester (se vurdering foran):

- Administrative tjenester,
- Økonomitjenester (revisjon, regnskap mv.)
- Rådgivningstjenester
- Ordinære konsulenttjenester

3.6.5 Kort om betydningen av hvem som er arbeidsgiver - hva betyr dette for fradragsretten?

Etter mval. § 8-1 har registrerte avgiftssubjekter rett til fradrag for inngående avgift på varer og tjenester anskaffet til bruk i virksomhet med avgiftspliktig omsetning, når ikke annet følger av bestemmelsene i lovens kapittel VI. Fradragsretten omfatter ikke inngående avgift på varer og tjenester anskaffet til bruk i ikke-avgiftspliktig virksomhet. Inngående avgift på varer og tjenester som anskaffes til bruk under ett – fellesanskaffelser – kan fradragsføres forholdsmessig, jf. mval. § 8-2 (1).

UiA utøver kombinert virksomhet hvor det vesentlige av aktiviteten som utøves er undervisningsaktivitet som ikke er avgiftspliktig. Den avgiftspliktige aktiviteten som utøves av UiA er begrenset til å gjelde utleie av eiendom samt litt varesalg. UiA fradragsfører ikke inngående avgift på felleskostnader, jf. mval § 8-2 (2) som angir en begrensning for offentlig virksomhet som har mindre enn 20 % avgiftspliktig aktivitet.

Dette innebærer at UiA ikke vil ha rett til å fradragsføre inngående avgift i de tilfellene hvor det kjøpes tjenester med merverdiavgift i forbindelse med kombinerte stillinger. Slike kjøp vil være knyttet til universitetets undervisningsaktivitet og anses som anskaffelser til bruk i ikke-avgiftspliktig aktivitet. Avgiften som beregnes på disse tjenestene vil derfor bli en “merkostnad” for UiA. Hvis UiA kjøper tjenester som skal selges videre med merverdiavgift vil det foreligge fradragsrett for direkte innsatsfaktorer, men ikke for fellesanskaffelser eller driftsmidler.

I de tilfellene UiA selger tjenester må det som redegjort for ovenfor tas stilling til om disse er avgiftspliktige eller ikke. Dersom tjenestene anses å være avgiftspliktige kan det ha betydning for valg av samarbeidsform hvorvidt kjøper av tjenestene har fradragsrett eller rett til merverdiavgiftskompensasjon eller ikke.

Fradragsretten vil avhenge av hvem som er kjøper av tjenestene siden det vil være flere ulike “fradragsordninger” som kan være aktuelle. Nedenfor er det inntatt en ikke-uttømmende oversikt over de mest relevante kompensasjonsordningene:

- Virksomheter som er ordinært registrert i Merverdiavgiftsregisteret har rett til MVA fradrag.

Ved salg av tjenester til avgiftspliktige virksomheter vil kjøper av tjenestene normalt ha rett til å fradragsføre avgiften. Dette kan særlig være aktuelt dersom UiA skal levere tjenester til private aktører som utøver avgiftspliktig aktivitet.

- Kommuner/fylkeskommuner har rett til MVA kompensasjon.

Denne kompensasjonsordningen kan nøytralisere avgiften som beregnes fra UiA til kommuner/fylkeskommuner. Vi antar at dette særlig vil være aktuelt ved salg av tjenester til bruk i undervisningssektoren (aktuelt for rådgivningstjenester mv. som ikke omfattes av undervisningsunntaket).

- Statlige helseforetak (og 12 private) har rett til MVA kompensasjon ved kjøp av varer og tjenester.

For UiA vil dette særlig være aktuelt for tjenester som leveres til Sørlandet Sykehus HF siden evt. avgift på tjenestene fra UiA til sykehuset vil bli nøytralisert ved denne kompensasjonsordningen.

- Statlige forvaltningsorgan har rett til kompensasjon/fradrag iht. nettoføringsordningen i statlig sektor.

Nettoføringsordningen er en administrativ ordning innenfor statsforvaltningen og ikke en del av merverdiavgiftssystemet. Ordningen gjelder for ordinære statlige forvaltningsorgan og underliggende etater (universiteter og høyskoler m.fl. omfattes ikke), og vil kunne være aktuell ved bruk av kombinerte stillinger.

Hvis kjøper omfattes av en av de nevnte ordningene, og får fradragsrett/MVA kompensasjon, vil det innebære at man unngår at avgiften som faktureres fra UiA blir en merkostnad for partene. I så fall kan en slik fakturering i noen tilfeller være en fornuftig løsning (særlig i kortvarige prosjekt).

Disclaimer

Denne analysen er utarbeidet for Universitetet i Agder i samsvar med kontrakt datert 6. desember 2018.

Våre vurderinger bygger på faktainformasjon som har fremkommet i intervjuer med ansatte ved Universitetet i Agder. I tillegg er det innhentet relevante nasjonale og regionale erfaringer fra relevante samarbeidsaktører. PricewaterhouseCoopers (PwC) har ikke foretatt noen selvstendig verifisering av informasjonen som har fremkommet, og vi inntar ikke ansvar for at den er fullstendig, korrekt og presis.

Universitetet i Agder har rett til å benytte informasjonen i denne rapporten i sin virksomhet, i samsvar med forretningsvilkårene i gjeldende kontrakt. PwC påtar seg ikke noe ansvar for tap som er lidt av Universitetet i Agder eller andre som følge av at vår analyse er distribuert, gjengitt eller på annen måte benyttet i strid med disse bestemmelsene.

PwC beholder opphavsrett og alle andre immaterielle rettigheter til analysen samt ideer, konsepter, modeller, informasjon og know-how som er utviklet i forbindelse med vårt arbeid.

Enhver handling som gjennomføres på bakgrunn av vår analyse foretas på eget ansvar.