

Nordre Land kommune
Kommunerevisjonen v/John Løvmoen
Storgata 28
2870 DOKKA

Gjøvik, 4 mai 2017

Vår ref: 767/D7272

ANSVAR FOR UTGIFTER TIL PENSJONSFORPLIKTELSER FOR TIDLIGERE ANSATTE VED LAND KOMMUNEREVISJON

Undertegnede er forelagt spørsmålet om Innlandet Revisjon IKS er forpliktet til å dekke fakturaer for reguleringspremier til tidligere ansatte i Land kommunerevisjon, som er dekket, av Nordre Land kommune siden 2006, idet man mottok første faktura 20.12.2006 og deretter krevet at Innlandet Revisjon IKS skulle dekke disse utgiftene, med det resultat at styret hos sistnevnte har avvist kravet.

Totalt har Nordre Land kommune mottatt – og betalt – reguleringspremie til KLP som pr. siste behandling i formannskapet i kommunen 15.06.16, utgjorde kr. 869.358,-.

Om det øvrige faktum vises til saksopplysningene fra administrasjonen datert 7. juni 2016.

Nærmere om avtalegrunnlaget – forholdet til arbeidsmiljølovens regler om virksomhetsoverdragelse

På forespørsel er det fremlagt 3 dokumenter som utgjør avtalen om overføring av kommunerevisjonens medarbeidere til Sør-Oppland revisjonsdistrikt, senere Innlandet Revisjon IKS.

BILAG 1: Møtebok for styret i Sør-Oppland revisjonsdistrikt 04.01.96

«prinsippvedtak».

BILAG 2: Møtebok fra samme 29.04.96.

BILAG 3: Samarbeidsavtale.

Bilag 1 viser uttrykkelig til arbeidsmiljølovens § 73 a-e om hvilke rettigheter som overføres/ikke overføres til ny arbeidsgiver. Eventuelt uklarhet om arbeidsmiljøloven omfatter offentlig sektor, er løst ved at dette er lagt til grunn i innstillingen. Dette er for øvrig gjentatt i samarbeidsavtalen, bilag 3, punkt 3.

Daværende arbeidsmiljølov inneholdt i § 73 b et klart unntak for pensjonsytelser, dvs. «ytelser i forbindelse med alderdom og invaliditet eller ytelser til etterlatte i henhold til pensjonsordninger».

BILAG 4: Arbeidsmiljølovens § 73 b, slik den gjaldt fram til endringen i 2005.

Jeg gjør for ordens skyld oppmerksom på at det var uklarhet om hvor langt unntaket i § 73 b nr. 3 strakk seg. Endelig avklaring av forståelsen av § 73 b nr. 3 forelå etter høyesterettsdom inntatt i Rt. 1997 s. 1625. Det ble presisert at unntaket skulle «tolkes strengt» og ikke omfattet bl.a. rett til førtidspensjon selv om det er aldersbetinget. Poenget er at unntaket omfatter alminnelige kollektive pensjonsordninger, mens individuelle rettigheter kunne kreves videreført hos ny arbeidsgiver også etter loven slik den gjaldt før 2005.

Dette innebærer at arbeidsmiljølovens § 73 b ikke medførte overføring av forpliktelsen til å betale premie for revisjonsmedarbeiderne til Sør-Oppland revisjonsdistrikt (senere IKS), men at dette i tilfelle måtte baseres på avtalegrunnlaget.

Avtalen – i vid forstand – fremgår av bilagene 1 – 3. Jeg har vanskelig for å se at disse gir uttrykk for noen annen forpliktelse for den nye arbeidsgiveren, enn hva som følger direkte av arbeidsmiljøloven.

Forskjellsbehandling

I administrasjonens innstilling 07.06.2016 omtales at tidligere Hadeland kommunerevisjon ble overtatt på det vilkår at også fremtidige pensjonsforpliktelser/premie skulle dekkes av Sør-Oppland revisjonsdistrikt (dagens IKS). Det er imidlertid ikke gitt nærmere opplysninger om bakgrunnen eller tidspunkt for denne avtalen. Konsekvensen ser ut til å være at de øvrige kommunene som deltar i det interkommunale samarbeidet dermed er med på å dekke utgifter til pensjonspremie som kan henføres til Hadeland, i tillegg til å dekke egne pensjonsforpliktelser for samme type medarbeidere. Hvis dette er riktig oppfattet – og forholdene ellers like – representerer dette forskjellsbehandling av kommunene.

Jeg ser imidlertid ikke grunnlag for å gå nærmere inn på konsekvensen av en slik mulig forskjellsbehandling, men peker på at dette evt. kan tas opp særskilt.

Foreldelse

Foreldelseslovens § 2 angir at den alminnelige foreldelsesfrist er 3 år for «fordring på penger eller andre ytelser». Kommunens krav om refusjon av betalte pensjonspremier omfattes av denne regelen. Foreldelsesfristen løper fra den dag «fordringshaveren tidligst har rett til å kreve å få oppfyllelse» jf. lovens § 3.

Dette innebærer at kravene om refusjon etter alt å dømme er foreldet 3 år etter at fakturaene for pensjonspremie er betalt av kommunen. Det er riktignok slik at det gjelder tilleggsfrister for uvitenhet eller andre hindringer, men jeg kan ikke se at disse unntakene er aktuelle.

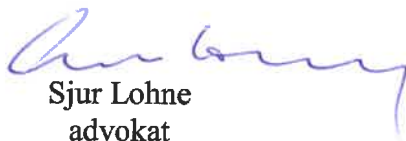
Foreldelse avbrytes etter lovens § 14 og 15 ved at skyldneren erkjenner å være forpliktet, eller ved at det tas rettslige skritt, dvs. forliksklage eller stevning. Det er uten betydning for foreldesspørsmålet at det i mellomtiden har vært korrespondert om forpliktelsen, eller for den del varslet rettslige krav.

Oppsummering

Det er min vurdering, riktignok på bakgrunn av det materialet jeg er overlevert, at det ikke foreligger noe rettslig holdbart grunnlag for kommunens krav om å få refundert betalte pensjonspremier som beskrevet i administrasjonens innstilling i saken fra juni 2016.

Selv om det skulle finnes dokumentasjon som kunne gi grunnlag for en annen konklusjon enn denne, vil kravet være foreldet med mindre det foreligger erkjennelse fra det interkommunale selskapet, eller at foreldelsen er avbrutt ved rettslige skritt som nevnt.

Med hilsen
Advokatfirma Lohne Krokeide AS



Sjur Lohne
advokat

(1)

**MØTEBOK FOR STYRET FOR SØR-OPPLAND REVISJONSDISTRIKT
I MØTE 4. JANUAR 1996.**

Saksbehandler: Justin Aaboen

SAK 8/96 VIRKSOMHETSOVERDRAGELSE - PRINSIPPVEDTAK.

Saksdokumenter:

- a. Brev fra Fylkesmannen i Oppland til bl.a. kommunene og kommune- og distriktsrevisjonene i Oppland datert 17/10 95 vedr. ny revisjonsordning i kommunene.
- b. KS' B-rundskriv nr. 33/95 vedr. arbeidstakeres rettigheter ved virksomhetsoverdragelse m.v., jfr. arbeidsmiljøloven (aml) kap XII A, § 73 A-E

Faktiske opplysninger:

Fylkesmannen har berørt disse forhold i avsnittet «tilsetting av personale» i brevets side 3. Det anføres at det er viktig at overføring av personalet fra gammel til ny ordning gjøres formelt riktig, at det gis fortløpende orientering til ansatte og at de ansattes rettigheter er vurdert i samråd med de ansattes organisasjoner. De ansatte i de kommune- og distriktsrevisjoner som skal inngå i Sør-Oppland revisjonsdistrikt, er orientert om status vedr. etableringen av den nye distriktsrevisjonen i møte 20/12 95. Leder og nestleder i styret var forhindret fra å delta slik at orienteringen ble gitt av saksbehandler på vegne av styret.

Aml. § 73 A-E kommer til anvendelse når det som følger av en overdragelse skjer endringer på innehaversiden i en virksomhet. Ovennevnte B-rundskriv drøfter bl.a. spørsmålet om overdragelse i offentlig sektor faller innenfor bestemmelsen. KS anbefaler at reglene uansett følges. I samtale med Siri Røyne hos KS har hun foreløpig konkludert med at den overdragelse av virksomhet som vi nå står overfor, reguleres av denne bestemmelsen.

Det vises til rundskrivets kapittel III til X. Her gjengis oppsummeringen i kapittel X:

1. Rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale overføres til den nye arbeidsgiveren.
2. Individuelle rettigheter og plikter som følger av tariffavtalen overføres til ny arbeidsgiver.
3. Virksomhetsoverdragelsen gir i seg selv ikke saklig grunn til oppsigelse.
4. Arbeidstakerne kan ikke reservere seg mot å følge med virksomheten ved overdragelsen.
5. Utleie av arbeidstakere anbefales ikke.
6. Tidligere og ny arbeidsgiver plikter så tidlig som mulig å informere om og drøfte virksomhetsoverdragelsen med de tillitsvalgte.

Saksbehandlers vurdering:

Aml. § 73 A-E gjelder for overdragelse av virksomheten fra eksisterende kommune- og distriktsrevisjoner til ny distriktsrevisjonsordning organisert i henhold til kommunelovens § 27. Samtlige ansatte følger med virksomheten over til ny arbeidsgiver med alle rettigheter i behold og uten mulighet til å reservere seg. Det blir ikke aktuelt med noen formell oppsigelse av de ansatte, men

ny arbeidsgiver inngår ny arbeidsavtale med de ansatte når overdragelsen har skjedd. Dette skjer i henhold til bestemmelsene i aml., hovedavtale og hovedtariffavtale. Tidligere og ny arbeidsgiver har informasjonsplikt overfor de ansatte og deres tillitsvalgte. Dette er foreløpig ivaretatt ved orienteringsmøter 11/12 (tidligere arbeidsgiver) og 20/12 95.

Saksbehandlers innstilling:

1. Samtlige ansatte i de angjeldende kommune- og distriktsrevisjoner sikres at arbeidsforholdet fortsetter på samme vilkår som tidligere ved overdragelsen av virksomheten 1/7 1996.
2. De rettigheter og plikter som påhviler tidligere arbeidsgivere på overføringstidspunktet, overføres til den nye arbeidsgiveren, Sør-Oppland revisjonsdistrikt.
3. Arbeidstakerne opprettholder de individuelle rettigheter etter tariffavtalen ved overdragelsen.
4. Det skal inngås ny individuell arbeidsavtale med hver enkelt arbeidstaker etter overdragelsen.
5. Det innhentes oppgave fra tidligere arbeidsgivere om hvilke plikter og rettigheter det dreier seg om under pkt. 2 og 3.
6. Sør-Oppland revisjonsdistrikt søker assosiert medlemskap i Kommunenes Sentralforbund fra 1/7 96 og slutter seg til gjeldende hovedavtale og hovedtariffavtale for kommunalt ansatte.

3. Distriktsrevisjonens nettobudsjett fordeles på kommunene etter følgende fordelingsnøkkel:
- 50 % fordeles etter innbyggertallet i kommunene pr. 1/1 året før budsjettåret.
 - 50 % fordeles etter registrert tidsforbruk på den enkelte kommune.
- (1 stemme)

SAK 8/96 VIRKSOMHETSOVERDRAGELSE - PRINSIPPVEDTAK.

Behandlingen:

Jul Ruud fremmet forslag om at ordene «på samme vilkår som tidligere» strykes i pkt. 1. Forslaget fikk 2 stemmer. De øvrige stemte for saksbehandlers innstilling.

VEDTAK:

(12 mot 2 stemmer)

- Samtlige ansatte i de angjeldende kommune- og distriktsrevisjoner sikres at arbeidsforholdet fortsetter på samme vilkår som tidligere ved overdragelsen av virksomheten 1/7 1996.
- De rettigheter og plikter som påhviler tidligere arbeidsgivere på overføringstidspunktet, overføres til den nye arbeidsgiveren, Sør-Oppland revisjonsdistrikt.
- Arbeidstakerne opprettholder de individuelle rettigheter etter tariffavtalen ved overdragelsen.
- Det skal inngås ny individuell arbeidsavtale med hver enkelt arbeidstaker etter overdragelsen.
- Det innhentes oppgave fra tidligere arbeidsgivere om hvilke plikter og rettigheter det dreier seg om under pkt. 2 og 3.
- Sør-Oppland revisjonsdistrikt søker assosiert medlemskap i Kommunenes Sentralforbund fra 1/7 96 og slutter seg til gjeldende hovedavtale og hovedtariffavtale for kommunalt ansatte.

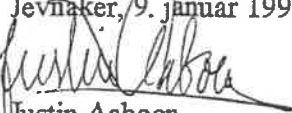
SAK 9/96 FRAMDRIFTSPLAN 1996.

VEDTAK, enstemmig:

Saken tas til orientering.

RETT UTSKRIFT.

Jevnaker, 9. januar 1996


Justin Aaboen
Sekretær

GÅR TIL:

Deltakerkommunene
Medlemmene
Fylkesmannen i Oppland



Fakturabilag reguleringspremie pr 01.10.2015
Pensjonsordningen for folkevalgte
Nordre Land Kommune 00538001 - 23

Reguleringspremie oppsatte medlemmer

| Navn | Fødselsnummer | Premie |
|---|----------------------|---------------|
| Liv Solveig Alfstad | 04116841865 | 29.536 |
| Sum reguleringspremie oppsatte medlemmer | | 29.536 |

Reguleringspremie etterlatte etter avdød medlem

| Navn | Fødselsnummer | Premie |
|--|----------------------|---------------|
| Rolf Ødegård | 15114149311 | 10.860 |
| Sum reguleringspremie etterlatte etter avdød medlem | | 10.860 |

(2)

**UTSKRIFT AV VEDTAK I MØTEBOK FRA STYREMØTE I
SØR-OPPLAND REVISJONSDISTRIKT I GJØVIK RÅDHUS
29. APRIL 1996.**

Følgende medlemmer møtte:

Lars J. Fredsvik, Magnhild G. Stuge, Kari Bergum, Rolf Pettersen, Tove Berntzen, Olaf Nøkleby, Egil M. Pettersen, Nils H. Sundby, Nils Kr. Blom, Geir E. Haugseth, Jul Ruud, Harry Solheim samt ansattrepresentantene Inger Granåsen, NKF og Øivind Nyhus, KFO.

Ellers møtte revisjonssjef Justin Aaboen under sak nr. 15 - 20/96.

**SAK 14/96 LØNN OG ANSETTELSESBETINGELSER FOR REVISJONSSJEF-
INDIVIDUELL AVTALE..**

VEDTAK, enstemmig:

Avtale om lønn og kompensasjon mellom revisjonssjef Justin Aaboen og Sør-Oppland revisjonsdistrikt (SOR) datert 29.4.96 godkjennes.

SAK 15/96 REFERATSAKER.

VEDTAK, enstemmig:

Referatene under litra a - d tas til orientering.

SAK 16/96 OVERFØRING AV PERSONELL PR. 1/7 96. VIKARIATER.

VEDTAK, enstemmig: (Som innstillingen)

1. Sør-Oppland revisjonsdistrikt overtar arbeidsgiveransvaret for de 21 personer som overføres fra de «gamle» revisjonsenhetene pr. 1/7 1996.
2. Styret godkjenner at de vikariater som løper videreføres til 31/12 96 som foreslått.
3. Styret delegerer myndighet til å foreta ansettelse, suspensjon, oppsigelse og avskjed av det øvrige personale til revisjonssjefen.
4. De personer som overføres beholder i utgangspunktet sine stillingsbenevnelser, lønns- og arbeidsvilkår som gjelder på overføringstidspunktet. Ansvars- og arbeidsområde tildeles av revisjonssjefen.
5. Når organisasjonsplan er vedtatt eller senest i løpet av 1. kvartal 1997, skal det opptas forhandlinger i henhold til HTA, kapittel 5, pkt. 5.3, for å foreta innplassering i stilling, lønnsramme og lønnstrinn. Eventuelle endringer gjøres gjeldende fra 1/7 1996.
6. De personer som på overføringstidspunktet er ledere og nestledere løses fra disse funksjoner og revisjonssjefen tildeler nye ansvars- og arbeidsområde(r) og innleder forhandlinger om ansettelsesbetingelser m.v. gjeldende fra 1/7 1996. Protokollen forelegges arbeidsutvalget til godkjenning.
7. Revisjonssjefen innleder forhandlinger med de ansattes organisasjoner om arbeidstidsbestemmelser inkl. fleksitidsordning gjeldende fra 1/7 96 og forelegger protokollen for arbeidsutvalget til godkjenning.
8. Sør-Oppland revisjonsdistrikt inngår avtale om ordinær kommunal pensjonsordning med Kommunal Landspensjonskasse (KLP) og melder inn samtlige ansatte.
9. Sør-Oppland revisjonsdistrikt dekker sine forpliktelser etter HTA's fellesbestemmelser §§ 10 og 11 (Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikring og erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom) ved

å inngå avtale med et forsikringsselskap. Det innhentes tilbud fra KLP, Samvirke, Vesta og Vital som er de selskaper som revisjonsenhetene har avtale med i dag. Avtale forelegges arbeidsutvalget til godkjenning som også avgjør om fritidsdel (vedr. ulykke) skal dekkes av arbeidsgiver eller ikke.

SAK 17/96 SAMLOKALISERING AV REVISORENE I GJØVIK-TOTEN OG HOVEDKONTORET.

VEDTAK, enstemmig:

Revisorene i Gjøvik-Toten samlokaliseres i samme lokaler som leies til hovedkontor for revisjonsdistriktet.

SAK 18/96 REGISTRERING AV VIRKSOMHETEN I ENHETSREGISTERET.

VEDTAK, enstemmig:

Sør-Oppland revisjonsdistrikt registreres i Enhetsregisteret. Signatur tildeles daglig leder, d.v.s. revisjonssjef/fung. revisjonssjef.

SAK 19/96 ORGANISERING AV REVISJONSDISTRIKTET. STILLINGER OG STILLINGSSTRUKTUR - NORMERING.

VEDTAK, enstemmig:

1. Styret tar til etterretning at det vurderes å samle distriktets lederfunksjoner sentralt og opprette 2 avdelingskontorer lokalt.
2. Det optas forhandlinger med aktuelle kommuner om leie av avdelingskontor/besøkskontor.
3. Distriktet skal i hovedsak eie inventar og utstyr på avdelingskontorene og leie på besøkskontorene.
4. Organisasjonsplan, leie av lokaler m.v., opprettelse av stillinger, fastsettelse av stillingsstruktur, normering av stillinger og innplassering i disse avgjøres av arbeidstvalget i samråd med revisjonssjefen.

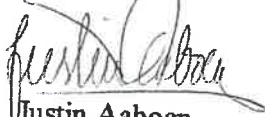
SAK 20/96 SØKNAD OM STØTTE TIL KURS.

VEDTAK, enstemmig:

Søknadene oversendes arbeidsutvalget til avgjørelse.

RETT UTSKRIFT.

Jevnaker, 30. april 1996


Justin Aaboen
Revisjonssjef

GÅR TIL:

✓ Deltakerkommunene *Nordre Land*
Styremedlemmene
Ansattrepresentantene
Revisjonssjefen
Fylkesmannen i Oppland

SAMARBEIDSAVTALE OM NY DISTRIKTSREVISJONSORDNING.

1. Under henvisning til kommunelovens §§ 60, 4 og 27, samt brev fra Fylkesmannen i Oppland datert 17/10 1995, inngås det et interkommunalt samarbeid om en felles revisjonsordning mellom kommunene Gjøvik, Østre Toten, Vestre Toten, Jevnaker, Lunner, Gran, Søndre Land og Nordre Land.

Distriktet benevnes Sør-Oppland revisjonsdistrikt.

2. Lokalisering av hovedkontor avgjøres av styret.

3. Overføring av personell fra de eksisterende kommune- og distriktsrevisjoner til Sør-Oppland revisjonsdistrikt skjer i henhold til arbeidsmiljølov og hovedavtale.

4. Inntil lokaliseringen er behandlet i det nye distriktsrevisjonsstyret stiller kommunene utstyr og kontorplass i de eksisterende revisjonsenhetene til disposisjon.

5. Distriktsrevisjonen ledes av et styre. Kommunene fastsetter vedtekter og velger styremedlemmer og varamedlemmer i samsvar med fylkesmannens brev av 17/10 1995, som innebærer at kommunene Gjøvik, Østre Toten, Vestre Toten og Gran velger 2 medlemmer hver og kommunene Jevnaker, Lunner, Søndre Land og Nordre Land 1 medlem hver. Styresammensetningen skal vurderes innen 2 år.

6. Kommunene dekker distriktsrevisjonens utgifter gjennom et årlig fastsatt beløp. Utgiftene må ha sin basis i den ordinære kommunale revisjonsvirksomheten og fordeles etter:

- 20 % etter innbyggertallet i kommunene pr. 1/1 året før budsjettåret.
- 40 % etter kommunenes driftsinntekter i sist avlagte regnskap før budsjettåret.
- 40 % etter registrert tidsforbruk på den enkelte kommune (eksklusiv reisetid).

7. Det nye distriktet forutsettes å være i drift senest 1/7 1996.

SØR-OPPLAND REVISJONSDISTRIKT

14. MAI 1996

Justin Aaboen
Justin Aaboen

Revisjonssjef

| | |
|--------|---------|
| Saksbe | 654 |
| | 200596 |
| | 2/6 |
| | 96/3423 |

Vedtatt i kommunestyrene:

Nordre Land, sak nr. 29/96 av 12/3 96.

Østre Toten, sak nr. 47/96 av 28/3 96.

Gjøvik, sak nr. 28/96 av 28/3 96.

Vestre Toten, sak nr. 29/96 av 28/3 96.

Lunner, sak nr. 27/96 av 11/4 96.

Jevnaker, sak nr. 33/96 av 30/4 96.

Gran, sak nr. 35/96 av 2/5 96.

Søndre Land, sak nr. 94/96 av 20/3 96 i formannskapet.

Sendes til:

✓ Deltakerkommunene *Nordre Land*
Styret for Sør-Oppland revisjonsdistrikt
Fylkesmannen i Oppland

L04.02.1977 nr. 4 Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v.(*) [OPPHEVET]

§ 73B. Lønns- og arbeidsvilkår

1. Rettigheter etter arbeidsavtalen

Tidligere innehavers rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforhold som foreligger på det tidspunkt overføringen finner sted, overføres til den nye innehaver.

Krav etter første ledd kan fortsatt gjøres gjeldende overfor den tidligere innehaver.

2. Rettigheter etter tariffavtalen

Etter et innehaverskifte skal den nye innehaver opprettholde de individuelle arbeidsvilkår som følger av tariffavtale som den tidligere innehaver var bundet av, inntil tariffavtalen utløper eller avløses av en annen tariffavtale.

3. Pensjonsytelser

Nr. 1 og nr. 2 får ikke anvendelse på arbeidstakerens rett til ytelser i forbindelse med alderdom og invaliditet eller ytelser til etterlatte i henhold til pensjonsordninger.