
KTO

9. november 2004

Sekretariatet

J.nr.: 9.02.02-1

Bilag til KTO's høringsvar på Skatteministeriets udkast til skatteforvaltningslov (overførsel af skatteområdet fra kommunerne til staten)

Eksempler vedrørende lovudkastets manglende garanti for videreførelse af nuværende ansættelsesvilkår hos ny arbejdsgiver

1. Løn - skatteområdet

En kommunal skattemedarbejder aflønnes i henhold til lokal aftale/forhåndsaf tale som følge af gennemført og bestået 1. del af diplomuddannelsen i Skatteadministration (skatte-revisoruddannelsen) med en grundløn på løntrin 28. Hertil kommer kvalifikationsløn i form af 4 løntrin for gennemført og bestået 1. år af 2. del af diplomuddannelsen i Skatteadministration. Endvidere har den pågældende kvalifikationsløn i form af 2 løntrin for særlig viden og erfaring og endelig funktionsløn i form af 3 løntrin for særlig opgavevaretagelse i form af dødsbøbeskatning. Den pågældende medarbejder aflønnes således på løntrin 37.

Ved overgang til statslig ansættelse pr. 1. juli 2005 fortsætter hidtidig aflønning som minimum indtil 31. marts 2007 henholdsvis 31. marts 2008 (ved henholdsvis 2-årig eller 3-årig overenskomstfornyelse på det offentlige område pr. 1. april 2005). Herefter overgår pågældende til en statslig aftale/overenskomst, som ikke sikrer pågældende mod en lavere aflønning, fx hvis aflønning for den særlige opgavevaretagelse i form af dødsbøbeskatning udgør 2 trin og den nye grundløn og kvalifikationsløn i alt udgør trin 34. Den pågældende medarbejder aflønnes således på løntrin 36.

2. Pension – overenskomstansatte

Sampension har beregnet de pensionsmæssige konsekvenser ved skift fra kommunal ansættelse og pensionsordning i KP og til statslig ansættelse og pensionsordning i StK:Pension med de forskellige pensionsprocenter og grundlagsrenter det medfører.

Beregningerne er foretaget med den forudsætning, at der pr. 1. april 2008 oprettes en ny pensionsordning – og at der således ikke for de personer, der er blevet overført til StK:Pension, er blevet aftalt fortsættelse af de beregningsvilkår og grundlagsrente, der i dag er gældende for ordningen i KP.

Beregningerne er foretaget i relation til

- a) Hvordan er den pensionsmæssige status i kr. hvis et konkret medlem bliver ved den samme arbejdsgiver?
- b) Hvordan er den pensionsmæssige status, hvis den samme person pr. 1. april 2008 omfattes af den statslige HK-ordning med de vilkår, der gælder for et nyoptaget medlem?

Der er foretaget beregninger for to forsikrede:

Eksempel	KP-ordning (HK/Kommunal) 14,3% Alderspensionering ved 65 år	StK (HK/Stat) 12,5% Alderspensionering ved 65 år
<u>Eksempel 1</u> , kvinde født 1948 Forsikret siden 1978	Månedlig pension 11.218 kr.	Månedlig pension 11.150 kr.
<u>Eksempel 2</u> , kvinde født 1967 Forsikret siden 1992	Månedlig pension 16.156 kr.	Månedlig pension 14.516

Det ses af eksemplerne, at pensionsreduktionen er størst jo yngre, man er ved jobændringen.

Det skal bemærkes, at hvad der gælder for den enkelte forsikrede beror på alderen ved optagelse i den oprindelige ordning, vedkommendes alder, pensionsreserver, lønniveau, anciennitet, type pensionsordning m.v.

Eksempelberegningerne har således kun direkte relevans, hvis man har nøjagtig samme forudsætninger, som der er stillet op i regnestykket, men kan dog bruges som et fingerpeg om en tendens ved skift af ansættelsesvilkår.

Man kan generelt sige, at hvis der skiftes over til en ny ordning, vil effekten af de tabte renterettigheder for den fremtidige indbetaling påvirke de berørte medarbejdere forskelligt. Generelt vil et stort depot på et højt grundlag reducere de negative konsekvenser. Det vil typisk sige, at medarbejdere, der har været med i ordningen længe og som er tæt på alderspensionering ikke vil mærke så store forandringer. Her vil de fremtidige kortsigtige indbetalinger veje meget lidt i forhold til de allerede erhvervede pensionsydelser. Dette ses på beregningen af den 56-åriges scenarier (eksempel 1) .

I eksempel 2 er der beregnet for en forsikret på 37 år. Her vil bl.a. den højere pris på forsikringsdækninger i det nye beregningsgrundlag nedsætte præmieandelen til opsparingsydelserne. Ændringen på ydelserne er således væsentligt mere markante i dette eksempel.

3. Omsorgsdage

- a) En kommunal skattemedarbejder har i 2004 født et barn. Som ansat i en kommune har hun i henhold til aftale om fravær af familiemæssige årsager ret til fravær med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år til omsorg for barnet (omsorgsdage). I alt har hun således 16 omsorgsdage.
- b) En mandlig kommunal skattemedarbejder ansættes i 2004. Han har 2 børn på henholdsvis 1 og 3 år. I henhold til aftale om fravær af familiemæssige årsager har han

ligeledes ret til 2 omsorgsdage pr. barn pr. år frem til og med det år barnet fylder 7 år – det vil i alt sige 24 dage.

På det statslige område har både en mor og en far ret til 10 omsorgsdage med løn pr. barn. Omsorgsdagene udløses imidlertid alene, hvis fødslen finder sted under ansættelse i staten. En ansat får således ikke ret til omsorgsdage, hvis fødslen/adoptionen har fundet sted, før den pågældende blev ansat i staten mv. – fx under ansættelse i en (amts)kommune. Omsorgsdage, der måtte være optjent i det hidtidige ansættelsesforhold kan således ikke overføres.

For overenskomstansatte medarbejdere gælder, at ved overgang til statslig ansættelse pr. 1. juli 2005 fortsætter hidtidig ret til omsorgsdage indtil 31. marts 2007 henholdsvis 31. marts 2008 (ved henholdsvis 2-årig eller 3-årig overenskomstfornyelse på det offentlige område pr. 1. april 2005) som et individuelt vilkår. Herefter overgår den pågældende til statslig aftale/overenskomst.

Udløber overenskomsten den 31. marts 2007 vil

- a) Den kvindelige kommunale skattearbejder i eksempel a) miste retten til 10 omsorgsdage.
- b) Den mandlige kommunale skattemedarbejder i eksempel b) vil miste retten til 12 omsorgsdage.

Opgørelsen er under forudsætning af, at de pågældende medarbejdere ikke afvikler omsorgsdage 1. januar 2007 – 31. marts 2007. Hvis de har det, vil de i eksemplet i stedet hver især miste retten til 8 omsorgsdage.

Lovudkastets konsekvenser for så vidt angår tjenestemænds overgang til ansættelse i staten på vilkår, der i øvrigt svarer til de hidtidige vilkår, er uafklarede, jf. KTO's hørings svar.