



Reiseregulativet – anvendelse

Med bakgrunn i en tilpassingsprotokoll til reiseregulativet pr 6. september 2001, vil KA i dette rundskrivet redegjøre for hvordan reiseregulativet skal anvendes for kirkelige arbeidstakere, særlig for dem som benytter egen bil i tjenesten. Anvisningene gjelder ikke statstilsatte prester,- her gjelder særskilte regler fastsatt av Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet. Som vedlegg til dette rundskrivet følger statens reiseregulativ m/kommentarer slik det gjelder for KA's tariffområde.

Bakgrunn og historikk

Den lokale kirkelige virksomhet kjenne- tegnes ved at tjenestestedene for gudstjenester og kirkelige handlinger er spredt på mange kirker/kapeller mv i det enkelte sokn/fellesrådsområde. I tillegg kommer arbeid som utføres på skoler/bedehus etc, samt hjemmebesøk knyttet til sjelesorg/diakoni. Det er videre store ulikheter når det gjelder størrelse/utstyr og beliggenhet for menighetskontorer og fellesrådets administrasjon.

Noen kirkelige arbeidstakere har før 1997 hatt skyssgodtgjøring regulert i særlover: Klokkerloven § 9 og Organistloven § 6. Disse bestemmelsene var parallelle til bestemmelsene i Geistlig lønningslov, og ga arbeidstakeren rett til skyss fra hjem til tjenestested, maksimum fra kommune- grensen. Alle disse særlovene ble opphevet fra 01.01.1997, samtidig som Lov om Den norske kirke trådte i kraft. For presteskaper har Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet fortsatt regulert særskilte ordninger. For øvrige arbeids- takere tilsatt i menighetsråd/fellesråd gjelder Særavtale om reiseregulativet uavkortet. Det er likevel mange steder at det fortsatt godtgjøres etter «gamle» bestemmelser. Vi viser også til KA's B- rundskriv nr 3/97 som omhandler dette, men som ikke går inn i alle enkeltheter.

Reiseregulativet

Det er bestemmelsene i Sentral generell særavtale om reiseregulativet som regulerer hvordan det skal godtgjøres for tjenestereiser, f.eks ved bruk av egen bil. Pr 01.01.2001 ble partene enige om å legge til grunn Statens reiseregulativ, på

tilsvarende måte som i KS-området. KA har i det følgende lagt til grunn at reiseregulativet ikke gir rett til godtgjøringer som skattlegges etter reglene i skatteloven/reiseforskriften. Videre skal det ikke godtgjøres for «fiktive» reiser, dvs for avstander som faktisk ikke er reist.

I arbeidet med å klargjøre hvordan bestemmelsene skal anvendes på en normal kirkelig arbeidsplass, har KA støtt på en del problemstillinger som reiseregulativet, med kommentarer fra Arbeids- og administrasjonsdepartementet, etter vår oppfatning ikke ga tilstrekkelig gode løsninger på.

Reiseregulativet gjelder etter § 2 for «reiser av ikke-fast karakter». I AAD's kommentar til dette punktet heter det at «reiser som utføres som en fast del av arbeidet og som inngår som faste rutinemessige oppdrag, er ikke tjenestereiser i [...] særavtalens forstand». Det betyr at reiser til og mellom på forhånd fastsatte tjenestesteder som kirke/kapell, menighetskontorer, kirkegårder, krematorier, skoler, etc. innenfor tjenestedistriktet (kommunen) ikke er tjenestereiser, og reiser mellom hjem og disse stedene blir å betrakte som arbeidsreiser og dekkes av arbeidstaker. Etter KA's kjennskap, vil dette bryte med den praksisen som gjelder i mange arbeidsforhold. Noen kirkelige tilsatte vil ha reiser av ikke-fast karakter: hjemme- besøk i forbindelse med kirkelige handlinger, befaringer, møter av ulike slag i foreninger, med offentlige organer etc. Dette vil kunne være tjenestereiser til og fra hjemsted dersom kriteriene er oppfylt etter regulativet.

Skillet mellom disse to kategoriene kan gi grunnlag for en lokal diskusjon om nødvendigheten av å reise direkte hjem – tjenestested, eller via hovedarbeidssted, og om reisen er av «fast» karakter. Skillet kan også gjøre planlegging av reiserute og tider for møter i stillinger med selvstendig arbeidsform mer komplisert.

KA har 6 september 2001 inngått en protokoll med arbeidstakerorganisasjonene, som legger grunnlaget for en hensiktsmessig anvendelse av reiseregulativet. Protokollen lyder slik i sin helhet:

Protokoll

I KA-området skilles det normalt ikke mellom

- a) reiser innen tjenstedistriktet som utføres som en fast del av arbeidet og som inngår som faste rutinemessige oppdrag, og*
- b) reiser innen tjenstedistriktet av ikke-fast karakter.*

Alle slike reiser som er pålagt eller godkjent av arbeidsgiver godtgjøres som tjenestereiser etter Særavtale om reiseregulativet med følgende presisering:

- 1. For alle arbeidstakere skal det fastsettes et hovedarbeidssted. Reise til/fra hjem og hovedarbeidsstedet er arbeidsreise og dekkes av arbeidstaker.*
- 2. For alle tjenestereiser forutsettes det at arbeidstaker selv dekker utgifter tilsvarende en strekning tur/retur hjem – hovedarbeidssted.*
- 3. Dersom arbeidsdagen deles, vil de samme reglene gjelde for annet oppmøte, dersom dette er planlagt og ikke en ekstraordinær «utrykning». Det er likevel ikke til hinder for at arbeidsgiver yter skyssgodtgjøring for reiser hjem – arbeidssted av personalpolitiske grunner. Slik godtgjøring vil da være en skattepliktig ytelse.*

4. Pkt 1 – 3 gjelder også for reiser hjemlet i Særavtale for kirkemusikere pkt 3.3/merknad 3 og Særavtale for kirkelige stillinger pkt 2.3/merknad 2.

5. For tjenestereiser utenfor tjenstedistriktet – unntatt reiser etter pkt 4, gjelder reiseregulativets alminnelige bestemmelser.

Kommentar til protokollen

Hvilke reiser

Protokollen regulerer de reisene som de tilsatte utfører i forbindelse med de ordinære oppgavene i stillingen, og innenfor den ordinære arbeidstiden. For dem som har fast arbeidstid, vil «ordinær arbeidstid» være gitt av lokale bestemmelser om denne arbeidstidens grenser (evt med avtale om fleksibel arbeidstid, se HTA kapittel 1, § 4, pkt 4.5), for øvrige arbeidstakere vil den ordinære arbeidstiden framkomme av arbeidsplanen. Andre pålagte/godkjente reiser ut over dette godtgjøres etter reiseregulativet, se særlig § 6 og AAD's kommentarer til dette. Dette vil f.eks gjelde for reise til leiropphold etc som er en del av det ordinære arbeidet, når leirstedet ligger utenfor kommunen.

Hovedarbeidssted

Et sentralt element i anvendelsen av reiseregulativet, er at det i alle arbeidsforhold skal fastsettes hva som er hovedarbeidsstedet for hver arbeidstaker. Normalt vil dette være menighetskontor/fellesråds kontor/kirke. Hva som er hovedarbeidsstedet fastsettes av arbeidsgiver etter drøftinger med de tilsatte og/eller tillitsvalgte. Hovedarbeidsstedet vil enten være der arbeidstakeren normalt møter på arbeid, for evt. å reise videre til andre steder (f.eks til kirke/kirkegård), eller der arbeidstakeren tilbringer det meste av sin arbeidstid.

KA er kjent med at mange kirkelige arbeidstakere bruker hjemmet som arbeidsplass i større eller mindre utstrekning. Vi vil minne om at det er arbeidsgivers ansvar å stille til rådighet nødvendig arbeidsplass/kontor/utstyr for at

arbeidstakeren skal kunne få utført sitt arbeid i hht. arbeidsavtalens forutsetninger. Hva som er «nødvendig» må vurderes i hvert enkelt tilfelle, og vil bl.a måtte sees i forhold til stillingens størrelse.

KA anbefaler at faste ordninger med hjemmet som hovedarbeidsplass avvikles. For det første er dette en naturlig konsekvens av fokus på tilstedeværelse, samarbeid i arbeidsfellesskapet og på arbeidsplanlegging. For det andre vil arbeidsgivers plikter i forhold til utstyr og arbeidsmiljø på arbeidsplassen også gjelde hvis arbeidsplassen er i hjemmet. Når hjemmet *ikke* er etablert som fast arbeidsplass (hovedarbeidssted), vil arbeidstakeren heller ikke ha krav på skyssgodtgjøring fra hjemmet.

Det er likevel ikke noe til hinder for at arbeidstid kan benyttes hjemme etter arbeidstakerens eget ønske, dersom dette skjer etter avtale med arbeidsgiver. Dette vil i så fall være en frivillig ordning, og utløser ikke rettigheter av økonomisk art.

Arbeidsreise

Reisen tur/retur hjem – hovedarbeidssted vil være arbeidstakerens ansvar, både når det gjelder reisetid og reisekostnad. I skattemessig termer kalles dette for «arbeidsreise».

Tjenestereise/yrkesreise

Reiser fra hovedarbeidsstedet til andre tjenestesteder og tilbake, eller reise mellom andre tjenestesteder vil være reiser som er arbeidsgivers ansvar, og det er normalt reiser som foregår i arbeidstiden. I skattemessig termer kalles dette for «yrkesreise».

Reisemønster – nytt prinsipp

Reisemønsteret for mange kirkelige arbeidstakere vil ofte variere alt etter de konkrete gjøremål på de forskjellige tjenestesteder. Protokollen av 6. september 2001 har til hensikt å forenkle rutine for hvordan reisene skal godtgjøres.

Prinsippet innebærer følgende:

Uavhengig av hvordan reisene faktisk foretas i forhold til hovedarbeidsstedet, f.eks at hjemmet ved enkelte anledninger er utgangs- og endepunkt for reise til annet tjenestested enn hovedarbeidsstedet, skal arbeidstakeren alltid dekke utgifter tilsvarende en strekning tur/retur hjem – hovedarbeidssted.

Prinsippet er illustrert med 6 eksempler i vedlegg til dette rundskrivet.

Bruk av egen bil

Hvem som har ansvar for å dekke resp. arbeidsreise og tjenestereise/yrkesreise gjelder uavhengig av reisemåte. For tjenestereiser gjelder at billigste reisemåte skal benyttes. Svært ofte vil det likevel dreie seg om at arbeidsgiver dekker bruk av egen bil i tjenesten etter satsene i reiseregulativets § 6. Dersom det er *nødvendig* for arbeidstakeren å bruke egen bil for å få utført arbeidet, anbefaler KA at denne forutsetningen legges inn ved utlysning av stillinger, og i arbeidsavtalen med den enkelte.

Når det gjelder Særavtale om reiseregulativets pkt 3 «Plikt til å stille bil til disposisjon», viser KA til sitt rundskriv nr B-21/97 som kommenterer det tidligere reiseregulativets tilsvarende § 22. Etter dette er bestemmelsen noe endret, og beløpet er økt til kr 7.000. Den grunnleggende forståelsen av dette punktet er fortsatt slik som det framkommer av nevnte rundskriv, og går ut på at dette er godtgjøring for *binding* av bil i vaktordninger. KA antar at bestemmelsen er lite relevant for KA's tariffområde.

Delt arbeidsdag

I pkt 3 i protokollen som er gjengitt ovenfor, er partene innforstått med at reise til arbeid ved annen gangs frammøte ikke gir rett til skyssgodtgjøring for strekningen hjem – hovedarbeidssted. Reisen til annen gangs oppmøte skal i utgangspunktet håndteres på samme måte som første gangs oppmøte, med mindre det er snakk om en uforutsett

«utrykning». Det er likevel ikke noe til hinder for at arbeidsgiver yter skyssgodtgjøring for reiser hjem – arbeidssted av personalpolitiske grunner. Slik godtgjøring vil da være en skatte- og avgiftspliktig ytelse.

Vikarer

Vikarer (midlertidige arbeidsforhold etter AML § 58A) for kortere eller lengre tidsrom går inn under de samme reglene. Vikarer som f.eks tjenestegjør som kontor/organist/kirketjener etc på enkeltstående gudstjenester/kirkelige handlinger, vil normalt ha det aktuelle tjenestestedet som hovedarbeidssted. For disse vil da reise fra hjem til tjenestested være arbeidsreise, og arbeidstakeren vil ikke ha krav på skyssgodtgjøring etter reiseregulativet. Dersom arbeidsgiver

likevel yter skyssgodtgjøring, vil godtgjøringen være skatte- og avgiftspliktig hvis arbeidsforholdet er på mer enn 10 dager i inntektsåret. Det samme vil gjelde hvis arbeidstakeren samlet for flere enkeltoppdrag arbeider på samme sted i mer enn 10 dager. For arbeidsforhold som samlet i inntektsåret er 10 dager eller mindre, vil utbetaling av skyssgodtgjøring fra hjem til arbeidssted normalt ikke være skatte- og avgiftspliktig. Vi viser her til § 6-44-10/11 i det som kalles *Reiseforskriften*. Vi anbefaler at de skatte- og avgiftsmessige konsekvensene ved vikarer mv avklares med det lokale likningskontoret. Dersom det er vanskeligheter med å rekruttere til vikariater, viser vi til HTA kapittel 1, § 12, pkt 12.10.



Frank Grimstad
direktør

Vedlegg til Rundskriv 24/01 Reiseregulativet - anvendelse

Nedenfor er det gitt noen eksempler som viser de praktiske og konkrete konsekvensene av den inngåtte protokollen (se «kart» på side 6).

- Eks 1: Arbeidstakeren som bor i X reiser til hovedarbeidsstedet A. Derfra reiser han i løpet av dagen til kirkegården C, deretter til kirke/kirkegård D, tilbake til hovedarbeidsstedet A. Etter endt arbeidsdag reiser han hjem til X. Han får da godtgjort etter reiseregulativet som tjenestereise A - C - D - A for $3 + 4 + 3,5 = 10,5$ km. Avstanden X - A og tilbake vil være arbeidsreise.
- Eks 2: Arbeidstakeren i X reiser til tjeneste på gudstjeneste i D og direkte tilbake. Han kjører til sammen 16 km. Arbeidstakeren dekker selv reisestrekningen tilsvarende tur/retur hjem - hovedarbeidssted, og han får godtgjort for 6 km.
- Eks 3: Arbeidstakeren i X reiser til tjeneste på gudstjeneste i B og direkte tilbake. Han kjører til sammen 2 km, men får ingen godtgjøring, fordi B ligger nærmere hjemmet X enn hovedarbeidsstedet A.
- Eks 4: Arbeidstakeren som bor i Y møter på arbeid ved hovedarbeidsstedet A, for så å dra videre til kirkegården C. Ved arbeidsslagens slutt reiser han hjem til Y, men foretar en reise med privat formål på vei hjem. Han blir godtgjort for $2 + 3 + 5,5 - 4$ km = 6,5 km.
- Eks 5: Arbeidstakeren i Y reiser til C og videre til D og derfra hjem uten å være innom hovedarbeidsplassen A noen gang den dagen. Godtgjøringen blir for $5,5 + 4 + 6 - 4 = 11,5$ km.
- Eks 6: Arbeidstakeren i Y reiser hjemmefra til et møte i F (f.eks kommunehus, bedehus, privat hjem), deretter til E på tilsvarende møte, deretter hjem. Godtgjøringen blir for $4 + 7 + 3 - 4 = 10$ km.

