



Finansdepartementet

postmottak@fin.dep.no

Deres ref.:

Vår ref.:
fs1115/kh

Dato:
3. juni 2011

HØRING – NY ORDNING FOR ARBEIDSGIVERES RAPPORTERING AV LØNNSINFORMASJON (EDAG)

Vi viser til Deres høringsbrev av 4. mars 2011 vedrørende ovennevnte.

Saken er behandlet av NARFs fagutvalg.

NARF representerer en interessentgruppe som i betydelig grad ivaretar arbeidsgiveres plikter innenfor lønnsområdet. Dette omfatter plikter som faller inn under både Skattedirektoratets, NAVs og SSBs forvaltingsområde. Regnskapsførerne bidrar dessuten på andre områder hvor lønnsopplysninger er relevant, eksempelvis i kontakt mellom arbeidsgivere og tjenestepensjonsleverandører.

Vi ønsker innledningsvis å nevne at vi ser svært positivt på de praktiske konsekvenser EDAG får for levering av lønnsrelatert informasjon til offentlige etater. Dette innebærer etter hva vi kan se vesentlige forenklinger, og vi anbefaler derfor sterkt at utviklingen av EDAG iverksettes.

Egen EDAG-lov

Arbeidsgruppen foreslår at det vedtas en egen EDAG-lov, og begrunner dette med at gruppen har vært opptatt av å finne en reguleringsform som er mest mulig forståelig for arbeidsgivere og inntektsmottakere. Vi støtter intensjonen, men stiller likevel spørsmål ved om egen EDAG-lov gir best veiledning. En klar utfordring er å gjøre loven kjent.

Ut fra intensjonen kan det være mer hensiktsmessig å plassere bestemmelsene i eller i forskrift til skattebetalingsloven. Vi antar de fleste som håndterer innberetning av lønns- og arbeidstakerrelatert informasjon vil anse dette som naturlig. Ut fra hva lovene regulerer er det nok likevel mer korrekt å hjemle EDAG i ligningsloven, i og med at innberetningsbestemmelsene fra tredjemenn innenfor skatteområdet er inntatt her. Blant flere forhold som taler mot ligningsloven er at den ikke er godt kjent for andre enn de som arbeider innenfor skatteområdet. Dette er utfordrende, særlig når spørsmål har et annet opphav enn skattemessige plikter. Dette taler i retning av skattebetalingsloven.



Etter vårt skjønn er det en stor fordel om innberetningsplikter på lønnsområdet samles i eller i tilknytning til én lov. Det å fordele bestemmelsene på flere lover mener vi vil være uheldig, da dette blir uoversiktlig og kan redusere oppmerksomheten rundt samordningshensynet.

Hensynet til oversiktighet bør således stå sentralt. Bestemmelser om innberetningsplikt til det offentlige om lønns- og arbeidstakerrelaterte forhold fremgår av en rekke lover og forskrifter. Når vi nå er på vei til å oppnå samordnet innberetning, mener vi det er relevant å vurdere hvorvidt også annet lovverk innenfor området bør samles i én felles lov. Dette behøver ikke være begrenset til innberetningsplikter. Dette vil, antar vi, være til stor hjelp for både forvaltningen, arbeidstakere og arbeidsgivere.

I og med at ny lov kan tenkes å få et utvidet omfang på noe sikt, støtter vi at de nå aktuelle bestemmelsene inntas i en egen lov.

Vi er videre noe skeptiske til å bruke forkortelser i lovnavn, da dette forutsetter at forkortelsen blir allment kjent. Vår erfaring tilsier at forkortelsene vanskelig vinner frem, og stadig skaper forvirring. Dersom det er interessant å se nærmere på hvorvidt mer lovverk rundt lønnstakerforhold kan samles i loven, kan et bedre navn være "lønnsloven" eller "lønnstakerloven". Dersom det er ønskelig å begrense lovens rekkevidde til arbeidsgivers innberetninger, i det minste inntil videre, vil vi foreslå at loven kalles Lov om innberetning av lønnstakerforhold ("lønnsinnberetningsloven"). Disse navnene er antagelig mer veiledende og beskrivende navn enn EDAG-loven. Dette gjelder ikke minst ved søk på begrepet *lønn*.

EDAG-oppgave

Når NARF i 2006 foreslo overfor Finansdepartementet og Næringsdepartementet å samordne innberetning av lønnsrelatert informasjon til blant annet skatteetaten, NAV og SSB, men også andre offentlige etater, så vi for oss at nødvendig informasjon overføres fra arbeidsgivernes lønnssystemer til Altinn, for videre fordeling til etatene derfra. Denne informasjonsflyten skulle skje med basis i det som registreres av opplysninger i lønnssystemet.

I prinsippet kan slik informasjonsflyt skje automatisk når arbeidsgiver bekrefter at utarbeidede lønnskvitinger (lønnsslipper) etter arbeidsmiljøloven § 14-15 femte ledd er ferdigstilt og klar for utlevering til arbeidstakerne. I så fall gjennomføres en hendelsesbasert og helautomatisk lønnsinnberetning, som ikke krever tid ut over oppfyllelse av de krav som stilles til innhold.

Det har videre i en årrekke vært uttalt i flere sammenhenger at informasjonsflyt formodentlig vil erstatte bruken av skjemaer.

Ut fra teknisk utvikling forundrer det oss noe at arbeidsgruppen foreslår at det skal utarbeides en såkalt EDAG-oppgave. Etter vårt skjønn bør veien om et skjema være unødvendig, selv om de som innberetter rett fra Altinn-portalen selvsagt vil måtte forholde seg til et skjemalignende oppsett.

Vi ser at det å relatere lovverket til et konkret skjema er noe enklere lovteknisk enn til kun informasjonsflyt. Vi mener likevel at man her bør bestrebe seg på å unngå den tradisjonelle skjematankegangen. EDAG er å regne som en snøplog i fremtidig samordning og innberetning av informasjon, og dette tilsier at man om mulig bør unngå tradisjonelt innleveringsmønster.

Dersom det også etter høringsrunden skal utarbeides en EDAG-oppgave, vil vi foreslå at denne utarbeides i Altinn basert på mottatt informasjon ("rådata") fra arbeidsgiver. EDAG-oppgaven kan så returneres innsender som del av kvitteringen. I så fall innebærer dette en kvalitetssikring som er mer betryggende enn om arbeidsgiver sender oppgaven selv, da eventuelle konverteringsfeil mellom fagsystem og Altinn-mottaket vil kunne fanges opp.

Administrative opplysninger og entydig identifikasjon

Arbeidsgruppen har angitt en del administrative opplysninger og entydige identifikasjoner som må inntas i den foreslåtte EDAG-oppgaven. Vi forutsetter at dette er informasjon som fylles ut automatisk og/eller én gang i lønssystemene, og har således ingen bemerkninger.

For portalbrukere bør slike opplysninger kopieres fra periode til periode.

Flere bedrifter hos én juridisk arbeidsgiver

Arbeidsgruppen opplyser at en juridisk arbeidsgiver kan levere en samlet oppgave som omfatter flere bedrifter. I så fall skal det for hver av bedriftene angis et sett med opplysninger tilsvarende det sett med opplysninger som gis for juridisk arbeidsgiver. Vi antar dette kan medføre en relativt stor merbelastning for arbeidsgivere som i dag ikke rapporterer lønnsopplysninger til SSB. Vi anmoder derfor om at det ses nærmere på hvilke konsekvenser dette reelt sett innebærer. Dersom mange får en vesentlig merbyrde, vil vi foreslå at SSB opprettholder dagens praksis med å velge ut et antall arbeidsgivere som må foreta slik oppsplitting på bedrifter.

Korreksjoner i ettertid

Arbeidsgruppen anbefaler at en unngår regler som utløser at arbeidsgiver må foreta korreksjoner i ettertid. Dette støtter vi på det sterkeste, da slike korreksjoner er tidkrevende og dermed kostbare å gjennomføre.

Arbeidsgruppa har dessuten sett på hvorledes korrigerings av leverte oppgaver skal skje. Som arbeidsgruppa sier vil det uansett forekomme feil, og det må derfor være rutiner for hvordan feilrettinger skal korrigeres. Arbeidsgruppa viser her til at dette bør gjennomføres slik at det best mulig reflekterer hvordan feilene rettes i arbeidsgivers regnskap. Etter vårt skjønn har arbeidsgruppa lagt seg på en praktisk linje, som støttes.

Utmelding av arbeidstaker

Det pekes i rapporten på at det ved avslutning av et arbeidsforhold må gis opplysninger i form av en utmeldingskode til arbeidstakerregisteret, f.eks i oppgaven for siste lønnsutbetaling til vedkommende arbeidstaker. Dette mener vi er en god løsning, som bidrar til at AA-meldingen blir overflødig.

Vi vil samtidig minne om at det i noen slike tilfeller er nødvendig å komme med informasjon i ettertid. Det er derfor nødvendig at løsningen legger opp til det skal være mulig å gi tilleggs- eller korrigeringsmeldinger i ettertid, uten at arbeidstakeren av den grunn innmeldes i registeret på nytt.

Maskinell støtte til å beregne arbeidsgiveravgift

Det legges opp til å tilby maskinell støtte for beregning av arbeidsgiveravgift innenfor hver sone. Dette er en tjeneste vi setter pris på. For en del virksomheter er beregning av arbeidsgiveravgift komplisert og tidkrevende. En beregningstjeneste er derfor velkommen.

Lønn under innberetningsgrensen og arbeidsgiveravgift

I rapporten tar arbeidsgruppen opp utfordringen med beregning av arbeidsgiveravgift på lønn som faller under grensene for innberetningsplikt. Vi støtter arbeidsgruppens anbefaling om å vurdere dette regelverket på nytt, slik at samme grenser blir gjort gjeldende for både innberetningsplikt og beregning av arbeidsgiveravgift.

Frist for levering av EDAG-oppgaven

Vi støtter arbeidsgruppens forslag om at EDAG-oppgaven skal leveres samtidig med tidspunktet for trekkplikt, men hvor små arbeidsgivere og arbeidsgivere med uregelmessig avlønning får unntak.

Betalingsfrist for forskuddstrekk og arbeidsgiveravgift

Arbeidsgruppa foreslår ingen endringer hva gjelder frist for betaling av skattetrekk og arbeidsgiveravgift. Vi har ingen innvendinger mot dette, selv om vi ser at arbeidsgivere som ikke kan forvente renteinntekter av betydning fra skattetrekkskontoen bør vurdere å innbetale skattetrekket samtidig med utlønning, eventuelt gjøre klar betalingen slik at denne kan gjennomføres automatisk ved forfall.

Vi vil likevel presisere at det bør tilrettelegges for at arbeidsgivere etter eget valg må kunne betale skattetrekket samtidig med utlønning, og gjennom dette slippe å ha egen skattetrekkkonto. Skattebetalingsloven § 5-12 krever i dag egen skattetrekkkonto eller bankgaranti. Vi mener denne bør endres slik at egen konto eller garantiordning kan unnlates dersom innbetaling alltid skjer fortløpende. Vi anmoder derfor om at denne hjemmelen endres.

I noen tilfeller avdekkes det korrigeringsbehov i forbindelse med årsavstemminger. Dette gjelder eksempelvis på bakgrunn av kontrolloppstillinger som mottas fra forsikringsselskapene, som ofte kommer for sent til at man rekker å få korrigert arbeidsgiveravgiften innen 15. januar. Vi ser derfor veldig gjerne at fristen forskyves ut måneden, eventuelt at det gis anledning til å innbetale en restsum innenfor en nærmere angitt ramme uten at arbeidsgiver belastes med forsinkelsesrente. Dersom denne sistnevnte rammen eksempelvis utgjør 25 % av terminens totale beløp, vil dette være svært praktisk.

Når anses oppgaven levert

Arbeidsgruppen viser til at oppgaver anses levert når arbeidsgiver har fått kvittering fra Altinn for mottak av gyldig oppgave. Det største motargumentet mot ordningen som foreslås er hvor sårbar oppgaveleveringen er for nedetid og treghet i Altinn. Ut fra

sanksjonsmodellen som foreslås antar vi likevel det legges opp til fleksibel oppfølging, hvor tekniske årsaker ikke lastes arbeidsgiveren. Dette må gjerne kommenteres i proposisjonen, slik at forvaltningen har retningslinjer å forholde seg til.

Sanksjonering

I og med at arbeidsgruppen kun beskriver øvre grenser for sanksjonering, har vi ingen vesentlige innvendinger mot forslaget. Derimot forutsetter vi at vi får anledning til å kommentere utkast til nærmere retningslinjer for hvorledes sanksjoneringen skal følges opp hos forvaltningen.

Formålsbestemmelsen og tilgang til EDAG-opplysninger

Etter vårt skjønn kan hjemmel om tilgang til EDAG-opplysninger gjøres mer dynamisk ved å ikke begrense formålsparagrafen slik som foreslått, og videre unngå å nevne hvilke etater som skal ha tilgang. Loven vil imøtekomme andre samordningsbehov dersom de to hjemlene i stedet viser til at tilgang kun kan oppnås dersom berørt etat mv har hjemmel i eller i medhold av lov til å hente relevant lønnsinformasjon fra EDAG-databasen. Lovgiver kan i så fall avgjøre i hvilke tilfeller informasjon skal kunne hentes fra EDAG, uten at EDAG-loven må endres hver gang. Det må være et mål at alle etater som etterspør lønnsinformasjon på sikt henter dette fra EDAG-databasen.

Når det er sagt vil vi presisere at det må føres streng kontroll med hvem som henter ut informasjon og hvilken type informasjon fra databasen. Dette må etter vårt skjønn også loggføres, slik at informasjonsuthenting kan spores i ettertid. Dette kan eksempelvis være relevant dersom taushetsplikt ikke er overholdt, eller det er hentet ut informasjon uten at dette har vært foranlediget av arbeidsoppgaver.

Innsyn

Arbeidsgruppens forslag om at inntektsmottaker skal ha innsynsrett i opplysninger om egne forhold støttes. Dette er svært positivt.

Vi vil i anledning dette foreslå at tilgjengeliggjøring av EDAG-oppgaven overfor arbeidstaker via Altinn, bør kunne fungere som lønnskittering etter arbeidsmiljøloven § 14-15 femte ledd. Dette forenkler ytterligere, samtidig som vi får en sikker overlevering av elektronisk lønsslipp. En slik tjeneste vil i så fall være en alternativ distribusjonsmåte for arbeidsgiverne.

Foruten innsyn i informasjon sendt av arbeidsgiver, vil vi foreslå at arbeidstaker skal ha anledning til å søke om innsyn i hvem som har hentet ut opplysninger fra EDAG-databasen. Dette vil virke forebyggende mot urettmessig bruk.

Forslag om andre utredninger

Arbeidsgruppen foreslår at opplegg for utleggstrekk, inkludering av tjenstepensjonsordningen, regelverksforenklinger med mer utredes nærmere. Dette støttes på det varmeste.

* * *

Vi vil avslutningsvis gjenta at vi anser EDAG-opplegget som er skissert som svært positivt. Dersom det er ønskelig med bistand i det videre arbeid bistår vi veldig gjerne.

Vennlig hilsen

Norges Autoriserte Regnskapsføreres Forening

Sandra Riise (sign.)
Daglig leder

Dagfinn Søyvik (sign.)
Leder fagutvalget