



DET KONGELIGE
ARBEIDSDEPARTEMENT

Prop. 23 L

(2013–2014)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Endringer i lønnsgarantiloven, permitteringslønsloven, forskotteringsloven og folketrygdloven (samleproposisjon)

*Tilråding fra Arbeidsdepartementet 22. november 2013,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Solberg)*

1 Proposisjonens hovedinnhold

Arbeidsdepartementet legger i denne proposisjonen frem forslag om endringer i:

- lov 14. desember 1973 nr. 61 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v. (lønnsgarantiloven)
- lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering (permitteringslønsloven)
- lov 17. februar 1989 nr. 2 om bidragsforskott (forskotteringsloven)
- lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd (folketrygdloven)

I proposisjonen fremlegges følgende forslag knyttet til Prop. 1 S Tillegg 1 (2013–2014) Endring av Prop. 1 S (2013–2014) Statsbudsjettet 2014:

- endringer i lønnsgarantiloven § 1. Forslaget innebærer at for krav opptjent etter konkursen, skal lønnsgarantien omfatte krav i én måned, regnet fra konkursåpningstidspunktet. Videre må feriepengekrav ikke være opptjent lengre tilbake enn kalenderåret før fristdagen i konkursen for å være lønnsgarantiberettiget. Se punkt 2.
- endring i permitteringslønsloven § 3 (1) første ledd. Forslaget medfører at arbeidsgivers lønnsplikt (arbeidsgiverperioden) økes til 20

- dager for helt og delvis permitterte. Se punkt 3.
- endringer i forskotteringsloven. Forslaget innebærer at forskottet økes for mottakere med inntekt under 235 101 kroner og med barn som har fylt 11 år. Tillegget skal svare til en tredjedel av ordinær sats for forskott for hvert slikt barn, dvs. 4 240 kroner per år (satsene fra 1. juli 2013). Det blir også foreslått en presisering av inntektsgrensen for bortfall av forskott og reglene om forskott til barn som bor for seg selv. Se punkt 4.
- endring i folketrygdloven § 15-7. I statsbudsjettet for 2014 er det lagt opp til at skattereglene endres slik at overgangsstonaden til enslig mor eller far skattlegges som lønnsinntekt for nye mottakere. Som følge av skatteendringen foreslås at nivået på stonaden blir hevet til 2,25 ganger grunnbeløpet slik at nettoytelsen blir om lag den samme som i dag. Samtidig endres reglene i folketrygdloven § 15-9 andre ledd om avkorting av stonaden slik at denne reduseres med 45 prosent av inntekt over halvparten av grunnbeløpet. Se punkt 5.2.
- endring i folketrygdloven § 22-19 andre ledd. Forslaget medfører en heving av beløpsgrensen for utbetaling av små beløp fra 100 til 200 kroner for alle ytelser etter lovens kapittel 5.

Endringen foreslås av Arbeidsdepartementet på vegne av og i samråd med Helse- og omsorgsdepartementet. Se punkt 5.3.

I Prop. 1 S Tillegg 1 (2013–2014) Endring av Prop. 1 S (2013–2014) Statsbudsjettet 2014 ble det foreslått å oppheve unntaket for lønnsplikt i fiskeforedlingsindustrien i permitteringslønsloven § 1 (3) slik at det ville være en arbeidsgiverperiode på 20 dager også her. Forslaget er ikke fulgt opp, jf. innstillingen fra finanskomitéen.

Det blir videre foreslått en endring i folketrygdloven § 2-11. Denne endringen er en presisering av at norske statsborgere som er ansatt i en internasjonal organisasjon i Norge ikke skal være medlemmer i folketrygden når grunnlaget for dette følger av en folkerettslig overenskomst som gjelder for Norge. Slikt grunnlag vil særlig være at de har immunitet med hensyn til trygdeavgift og arbeidsgiveravgift til folketrygden. Se punkt 5.1.

2 Endring i lov om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v. § 1 – dekningsperioden for krav på lønn m.v. etter konkursåpning og for feriepenger

2.1 Innledning

Den statlige lønnsgarantiordningen dekker, på visse vilkår og innen visse grenser, utestående krav på lønn og feriepenger mv. ved arbeidsgivers konkurs.

Lønnsgarantiordningen omfatter ikke bare utestående krav på konkursåpningstidspunktet. På visse vilkår dekkes også lønn i oppsigelsestiden. Hovedregelen er at arbeidstaker får dekket lønn fra oppsigelsestidspunktet til utløpet av påfølgende måned. Arbeidstaker får imidlertid dekning for lengre oppsigelsesfrist enn dette dersom fristen følger av arbeidsmiljølovens fristbestemmelse eller av en tariffavtale som er inngått minst seks måneder før fristdagen i konkursen. Departementet foreslår en begrensning i lønnsgarantiens dekningsperiode slik at det gis dekning for lønnskrav i én måned, regnet fra konkursåpningstidspunktet.

For feriepenger er utgangspunktet etter dagens regelverk at det gis dekning for feriepenger som er opptjent inntil 24 måneder før fristdagen i konkursen. Det foreslås at denne dekningsperioden begrenses til å gjelde feriepenger som er opptjent i samme år som fristdagen i konkursen og det foregående år.

De foreslåtte endringene innebærer en forenkling av regelverket, noe som kan bidra til å effektivisere behandlingen av lønnsgarantisøknader.

2.2 Gjeldende rett

Etter lov 14. desember 1973 nr. 61 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v. (lønnsgarantiloven) § 1 dekkes lønnskrav over den statlige lønnsgarantiordningen i den utstrekning de har fortrinnsrett i arbeidsgivers konkurs etter reglene i kapittel 9 i lov 8. juni 1984 nr. 59 om fordringshavernes dekningsrett (dekningsloven).

Lønnsgarantien er i det enkelte tilfelle begrenset oppad til et beløp som tilsvarende to ganger folketrygdens grunnbeløp på fristdagen. Fristdagen er normalt den dagen da den begjæring om konkurs som ble tatt til følge kom inn til tingretten, jf. dekningsloven § 1-2.

I henhold til dekningsloven kapittel 9 er krav på lønn og feriepenger i utgangspunktet fortrinnsberettigede fordringer. Det er imidlertid gjort enkelte begrensninger i fortrinnsretten, blant annet for krav på lønn i oppsigelsestid. Etter dekningsloven § 9-3 nr. 1 fjerde ledd omfatter ikke fortrinnsretten lønn og annet arbeidsvederlag for oppsigelsestid utover de oppsigelsesfrister som følger av arbeidsmiljøloven § 15-3 første til fjerde ledd, med mindre lengre oppsigelsesfrist følger av tariffavtale som er inngått tidligere enn seks måneder før fristdagen.

Etter arbeidsmiljøloven § 15-3 første ledd gjelder det en gjensidig oppsigelsesfrist på én måned, med mindre annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale. For arbeidstaker som har vært ansatt i minst fem år sammenhengende i samme virksomhet når oppsigelsen gis, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på minst to måneder, og tre måneder dersom arbeidstakeren har vært ansatt sammenhengende i minst 10 år, jf. arbeidsmiljøloven § 15-3 andre ledd. Videre følger det av arbeidsmiljøloven § 15-3 tredje ledd at oppsigelsesfristen for en arbeidstaker som blir sagt opp etter minst 10 års sammenhengende ansettelse i samme virksomhet, skal være minst fire måneder dersom den finner sted etter at arbeidstakeren er fylt 50 år, minst fem måneder etter fylte 55 år og minst seks måneder etter fylte 60 år. De nevnte oppsigelsesfristene løper fra og med første dag i måneden etter at oppsigelsen fant sted.

Når det gjelder feriepenger, følger det av dekningsloven § 9-3 nr. 2 at fortrinnsretten omfatter feriegodtgjøring for inntil 30 måneder, men slik at

kravet som den klare hovedregel ikke må være opptjent lenger tilbake enn 24 måneder før fristdagen.

2.3 Departementets vurdering og forslag

Departementet foreslår å begrense dekningsperioden for krav på lønn og annet arbeidsvederlag etter konkursåpning.

Som det fremgår ovenfor, vil en arbeidstaker som sies opp etter konkurs etter omstendighetene kunne ha krav på lønnsgarantidekning for en oppsigelsesperiode på inntil seks måneder. Departementet mener det vil være hensiktsmessig å begrense dekningsperioden for krav opptjent etter konkursåpning, slik at det bare skal kunne gis dekning for lønn i én måned regnet fra konkursåpningstidspunktet. Dette vil etter departementets vurdering kunne gi et ekstra incitament for arbeidstakerne til raskt å komme over i nytt arbeid. Departementet viser også til at forslaget bare gjelder krav etter konkursåpning, og dermed ikke lønn m.v. for faktisk utført arbeid.

En arbeidstaker som enten har blitt oppsagt eller selv har sagt opp sin stilling før konkursåpningen, vil fremdeles få dekket krav i oppsigelsestid frem til konkursen etter de oppsigelsesfristene som fremgår av dekningsloven § 9-3 nr. 1 fjerde ledd, forutsatt at øvrige vilkår for lønnsgarantidekning er til stede. I den utstrekning oppsigelsesfristen fortsatt løper på det tidspunktet det åpnes konkurs, vil det imidlertid ikke gis dekning for en eventuelt gjenstående oppsigelsestid utover én måned, regnet fra konkursåpningen.

Det foreslås videre en begrensning av dekningsperioden for krav på feriepenger som er opptjent før konkursen. I dag omfatter lønnsgarantien utestående krav på feriepenger opptjent så langt tilbake som 24 måneder før fristdagen i konkursen. Departementet foreslår å endre dekningsperioden slik at det skal kunne gis lønnsgarantidekning for feriepenger som er opptjent samme år som fristdagen i konkursen og det foregående året. Etter ferielovens system om avvikling av ferie og utbetaling av feriepenger, vil arbeidstaker normalt ikke ha utestående feriepengekrav lenger tilbake enn dette.

Endringene foreslås tatt inn i lønnsgarantiloven § 1. Departementet understreker at eventuelle utestående krav utover det som dekkes over lønnsgarantiordningen, fremdeles vil kunne være fortrinnsberettigede fordringer etter reglene i dekningsloven § 9-3 nr. 1 fjerde

ledd og § 9-3 nr. 2. Arbeidstakerne kan dermed fremme sine krav i konkursboet, og få dekket kravene der i den utstrekning det er midler i boet.

2.4 Ikrafttredelse. Økonomiske og administrative konsekvenser

Endringene trer i kraft 1. januar 2014. De økonomiske konsekvensene av forslaget er innarbeidet i Prop. 1 S Tillegg 1 (2013–2014) Endring av Prop. 1 S (2013–2014) Statsbudsjettet 2014. Det antas at de foreslåtte endringene vil føre til en innsparing i utgiftene til lønnsgarantiordningen på til sammen ca. 186 millioner kroner årlig. Som følge av at det går noe tid fra konkursåpning til lønnsgaranti utbetales, antas forslaget å ville gi en halvårsvirkning i 2014 på om lag 93 millioner kroner.

Begge de foreslåtte endringene innebærer en forenkling av regelverket. Dette vil bidra til en effektivisering av både bostyrers og forvaltningens behandling av søknader om lønnsgaranti.

3 Endring i lov om lønnsplikt under permittering § 3 – Arbeidsgiverperiode på 20 dager

3.1 Gjeldende rett. Bakgrunn

Ved permitteringer blir arbeidstakeren midlertidig løst fra arbeidsplikten og arbeidsgiveren blir løst fra lønnsplikten. Arbeidsavtalen opprettholdes likevel i permitteringsperioden slik at den permitterte har rett og plikt til å gå tilbake til arbeidet etter at permitteringsperioden er over. I perioder hvor det midlertidig er nødvendig å innskrenke driften, kan det for begge parter være hensiktsmessig å permittere arbeidstakerne i stedet for å si dem opp. Vilkårene for å permittere er ikke regulert i lov, men følger av avtaler mellom partene i arbeidslivet eller av sedvanerett. Tariffavtalene regulerer som regel også varsling og gjennomføring av permitteringen. De økonomiske konsekvensene av permitteringen er regulert i lov. Permitteringslønnsloven pålegger arbeidsgiverne lønnsplikt i deler av permitteringsperioden, og folketrygdloven gir de permitterte rett til dagpenger i de delene av permitteringsperioden hvor arbeidsgiveren ikke har lønnsplikt. Kostnadene blir på denne måten fordelt mellom staten, arbeidsgiverne og arbeidstakerne.

Etter permitteringslønnsloven § 3 (1) første ledd bokstavene a og b, plikter arbeidsgiverne å utbetale lønn til de permitterte i den første delen

av permitteringen. Denne arbeidsgiverperioden har siden 1. januar 2012 vært 10 dager dersom arbeidstiden er redusert med minst 40 prosent, og 15 dager dersom arbeidstidsreduksjonen er mindre. Etter arbeidsgiverperioden kan de permitterte i medhold av folketrygdloven § 4-7 ha rett til dagpenger dersom de øvrige vilkårene for dagpenger er oppfylt. På denne måten tar staten over deler av virksomhetenes lønnsplikt ved å utbetale dagpenger under permittering. Etter permitteringsperioden trer arbeidsgivers lønnsplikt inn igjen. Som følge av dette begrenses derfor permitteringsperioden i praksis til den perioden de permitterte mottar dagpenger og arbeidsgiveren er fritatt fra lønnsplikt. Dersom det etter denne perioden fortsatt ikke er arbeid til alle arbeidstakerne, vil driftsinnskrenkningen neppe anses som midlertidig, og alternativet er da å nedbemanne, det vil si å si opp overtallige.

Permitteringsregelverket er en form for forsikringsordning, som innebærer reduserte kostnader som følger av svingninger i aktiviteten. En passende utformet egenandel er det elementet i alle forsikringsordninger som skal bidra til å motvirke uheldige tilpasninger. Arbeidsgiverperioden i permitteringsregelverket er å betrakte som bedriftens egenandel. Folketrygden bærer store deler av personalkostnadene ved permitteringer. Samfunnets kostnader ved å la arbeidskraft gå uvirksom – permittert – er avhengig av hvor stor mangelen på arbeidskraft er.

Regelverket om lønnsplikt under permittering har vært endret mange ganger på bakgrunn av konjunkturendringer, sist i forbindelse med finansuroen vinteren 2009. For å gjøre det lettere for arbeidsgivere å holde på kvalifisert arbeidskraft i en periode hvor det var lav aktivitet og nedgangskonjunktur, ble dagpenge- og permitteringsregelverket utvidet på flere områder i løpet av første halvår 2009. Blant annet ble arbeidsgiverperioden satt ned til fem dager ved minst 40 prosent permittering. Da det ikke lenger var nødvendig å videreføre disse særskilte tiltakene, ble perioden igjen økt til 10 dager fra 1. januar 2012.

3.2 Departementets vurdering og forslag

I perioder med knapphet på arbeidskraft medfører det høye samfunnsmessige kostnader å la deler av arbeidsstyrken være permittert. For arbeidsgiverne vil alternativet til permittering ofte være å si opp arbeidstakere som vil kunne gå over i annet arbeid og dermed skape verdier i andre deler av arbeidslivet. For den enkelte arbeidstakeren kan

usikkerheten ved å være permittert over lengre tid være mer belastende enn å måtte finne seg nytt arbeid. Permitteringer skaper usikkerhet når det gjelder om og eventuelt når man kan komme tilbake til arbeid.

Omfanget av permitteringer er nå på et lavt nivå. Sommeren 2013 var antallet permitterte på om lag 1/5 av det høyeste nivået i 2009, og bare det siste året er antallet permitterte redusert med i overkant av 10 prosent.

En økt arbeidsgiverperiode reduserer overveltningen av lønnskostnader fra arbeidsgivere til trygdesystemet. I de fleste tilfeller vil den lønnen en permittert arbeidstaker får fra arbeidsgiveren være høyere enn dagpengene under permitteringen, ettersom dagpengene bare utgjør 62,4 prosent av inntekten. Å øke arbeidsgiverperioden vil derfor, isolert sett, bedre inntektssikringen for arbeidstakerne.

Samlet taler disse forholdene for mindre bruk av permitteringer. Et tiltak som bidrar til dette er å innføre en arbeidsgiverperiode på 20 dager for alle, dvs. for hele og delvise permitteringer.

En slik økning innebærer en skjerping av kostnadene knyttet til å permittere. Forventede effekter vil på den ene side være færre permitteringer, men på den annen side flere oppsigelser i bransjer som er utsatt for stor variasjon i aktivitetsnivået. Dette vil frigjøre arbeidskraft og dermed øke fleksibiliteten i arbeidsmarkedet.

Opphevelse av unntak og særordninger innebærer en viktig og nødvendig forenkling av regelverket, i overensstemmelse med regjeringens politiske plattform. En arbeidsgiverperiode på 20 dager for alle, det vil si også for delvis permitterte, innebærer en administrativ forenkling. Et mer oversiktlig regelverk er enklere å praktisere for Arbeids- og velferdsetaten og enklere å forstå for alle.

På bakgrunn av dette foreslår departementet å endre permitteringslønnsloven § 3 (1) første ledd. Se departementets lovforslag.

3.3 Ikrafttredelse. Økonomiske og administrative konsekvenser

Endringene trer i kraft 1. januar 2014, med virkning for nye permitteringer.

Det er lagt til grunn at endringen i antall dager med lønnsplikt for arbeidsgivere vil føre til en innsparing på dagpengebudsjettet på om lag 82 millioner kroner i 2014.

Endringen vil innebære en administrativ forenkling.

4 Endring i lov om bidragsforskott § 5 – økt bidragsforskott for mottakere med lav inntekt og barn over 11 år

4.1 Gjeldende rett. Bakgrunn

Barn under 18 år som ikke bor sammen med begge foreldrene, har rett til bidragsforskott fra staten etter reglene i lov om bidragsforskott av 17. februar 1989 nr. 2. Forskotteringen skal sikre at barn bosatt i Norge får et visst beløp til underhold der foreldrene ikke bor sammen. Forskottet er subsidiært i forhold til barnebidrag fra den bidragspliktige. Staten skal ha refusjon i bidrag fra bidragspliktige, og forskottet blir bare utbetalt når bidraget er lavere enn forskottet eller ikke blir betalt til rett tid. Det er derfor et vilkår for ytelsen at det så langt som mulig blir fastsatt et bidrag i saken, og at bidraget i tilfelle blir innkrevd gjennom det offentlige for å sikre refusjonskravet for det offentlige.

Forskottet blir utbetalt til den som har den faktiske omsorgen for barnet. Forskottsbeløpet blir fastsatt av departementet og utgjør fra 1. juli 2013 1 080 kroner per barn per måned. Forskottet er inntektsprøvd, og forskottssatsen kan – alt etter mottakerens inntekt – bli satt opp eller ned med en tredjedel av ordinær sats. Høyeste sats utgjør 1 440 kroner, mens redusert sats utgjør 720 kroner per barn per måned. Retten til forskott faller bort dersom mottakeren har en årlig inntekt på mer enn 320 ganger fullt bidragsforskott per barn per måned (nå kr. 460 800).

Forskott blir utbetalt med ett og samme beløp uten hensyn til barnets alder. Ved fastsettelsen av bidrag tar man derimot hensyn til at kostnadene knyttet til underhold av barnet er størst for de eldste barna. I St.meld. nr. 19 (2006–2007) om evaluering av den nye bidragsordningen ble det foreslått å øke forskottssatsene for de eldste barna, slik at forskotteringen i en viss grad skulle gjenspeile de ulike kostnadene. Etter forslaget skulle forskottet for alle barn som har fylt 11 år, øke med en tredjedel av ordinær sats. Et samlet Storting sluttet seg til dette.

4.2 Departementets vurdering og forslag

Ved budsjettforslagene for de enkelte årene har man prioritert å følge opp andre forslag fra St.meld. nr. 19 (2006–2007). Blant annet ble inntektsgrensen for å få høyeste forskottssats økt betydelig fra 1. mai 2011. Fra samme dato ble også grensen for å bli fritatt for gebyr i saker om fastsettelse eller endring av bidrag økt, slik at de to grensene utgjør samme beløp. Ved prioriteringen

har man lagt vekt på å forbedre økonomien for de enslige forsørgerne med lavest inntekt.

I tråd med dette finner departementet at forslaget fra stortingsmeldingen om økt forskott for barn som har fylt 11 år nå bør følges opp, begrenset til barn av enslige forsørgere som får forskott med høyeste sats. Forslaget i stortingsmeldingen omfattet derimot alle barn over 11 år som får forskott, dvs. også saker med ordinær eller redusert stønadssats. Grensen for å få forskott med høyeste sats er fastsatt i forskotteringsloven § 5 første ledd tredje punktum:

«Forhøyet forskott ytes dersom mottakeren ikke ville ha hatt bidragsevne etter barnelova § 71 første ledd andre punktum vurdert som enslig uten barn.»

Fra 1. juli 2013 utgjør denne grensen 235 100 kroner. Departementet foreslår at satsen blir økt med en tredjedel av ordinær sats for forskott (fra 1. juli 2013 1 080 kroner). Dette er den samme satsøkningen som man gikk inn for i stortingsmeldingen. Satsøkningen blir derfor 360 kroner i måneden, eller 4 320 kroner i året, per barn som har fylt 11 år. Bakgrunnen for forslaget er at barn blir dyrere å forsørge etter hvert som de blir eldre. Ved at satsøkningen blir begrenset til barna med maksimal forskottssats, går økningen bare til enslige forsørgere med lavest inntekt og er således et klart tiltak mot fattigdom.

Departementet foreslår at reglene om økt sats blir innarbeidet i forskotteringsloven § 5 som et nytt andre ledd. Nåværende andre og tredje ledd blir da nye tredje og fjerde ledd.

I sammenheng med denne endringen foreslås det også en justering i forskotteringsloven § 4 tredje ledd første punktum, som sier at retten til forskott faller bort når mottakeren har en inntekt som utgjør 320 ganger *fullt* bidragsforskott per barn per måned. I forskriften om gjennomføring av reglene om inntektsprøving av forskottet er «fullt bidragsforskott» definert som den økte satsen for mottakerne med de laveste inntektene («forhøyet forskott»). Av informative hensyn bør grensen gå klart fram av loven, slik at grensen skal være 320 ganger «forhøyet forskott etter § 5 første ledd tredje punktum». Tillegget som disse mottakerne vil få etter forslaget til nytt andre ledd i forskotteringsloven § 5, skal ikke regnes med her.

Etter § 6 tredje ledd kan et barn som bor for seg selv sette fram krav om forskott og få det utbetalt til seg. Barnet kan få forskott på bidrag fra hver av foreldrene. Forskottet skal etter loven svare til «fullt forskott». Satsøkningen for barn

som har fylt 11 år bør få virkning også i disse sakene. Departementet foreslår at paragrafen endres, slik at forskottet her skal svare til «forhøyet forskott etter § 5 første og andre ledd». Departementet viser til lovforslaget.

4.3 Ikrafttredelse. Økonomiske og administrative konsekvenser

Departementet foreslår at lovendringene skal gjelde fra 1. juli 2014, blant annet for å gi tid til tilpasninger i IKT-systemene. Det er ikke behov for overgangsregler. Den økte satsen for barn som har fylt 11 år, får uten videre virkning for saker der forskott er innvilget med virkning for tidsrom før denne datoen.

Det er om lag 16 500 barn over 11 år som vil kunne få økt forskott etter endringen. I hvilken grad de faktisk vil få økte utbetalinger på grunn av endringen, er avhengig av størrelsen på det eventuelle barnebidraget fra bidragspliktige og av om bidraget blir betalt til rett tid. I noen tilfeller er forskottet høyere enn bidraget, og differansen vil da bli utbetalt hver måned. Dersom bidraget ikke blir betalt i rett tid, dersom det ikke er noen bidragspliktig eller dersom bidraget er satt til null på grunn av manglende økonomisk evne hos bidragspliktige, vil hele forskottsbeløpet bli utbetalt.

Arbeids- og velferdsdirektoratet har beregnet at forslaget vil føre til økte utbetalinger av forskott på 48 millioner kroner på årsbasis. Merutgiftene i 2014 blir da 24 millioner kroner. Av dette regner en med at 20 millioner kroner på årsbasis, 10 millioner kroner i 2014, vil dekkes inn ved refusjon fra bidragspliktige. Nettoutgiftene blir da 28 millioner på årsbasis, og 14 millioner kroner i 2014. Dette er innarbeidet i budsjettforslaget for 2014.

Den økte satsen for mottakere med inntekt under 235 101 kroner og barn som har fylt 11 år, gjør det nødvendig med endringer i IKT-systemene, slik at påslaget kan bli implementert maskinelt. Dette vil innebære merarbeid for Arbeids- og velferdsetaten i 2014.

5 Endringer i lov om folketrygd

5.1 Unntak fra medlemskap i folketrygden for norske statsborgere i arbeid i Norge for internasjonale organisasjoner – § 2-11

5.1.1 Gjeldende rett. Bakgrunn

Etter folketrygdloven § 2-11 første ledd er diplomater og ansatte i «mellomfolkelige organisasjo-

ner» unntatt fra medlemskap i folketrygden, forutsatt at de er utenlandske statsborgere. Unntaket innebærer at reglene om medlemskap på grunnlag av bosted eller arbeid i riket (§§ 2-1 og 2-2) ikke får anvendelse på slike personer, selv om de både bor og arbeider i Norge.

Arbeids- og velferdsetaten og tidligere trygdeetaten har lagt til grunn at norske statsborgere som arbeider for internasjonale organisasjoner i Norge er å anse som pliktige medlemmer i folketrygden og at det skal svares arbeidsgiveravgift og trygdeavgift etter de vanlige reglene om dette.

I brev 17. juni 2011 har imidlertid De forente nasjoner (FN) gjort gjeldende overfor Utenriksdepartementet at norske statsborgere som er ansatt ved UNDPs Oslo-senter, ikke kan pålegges trygdeavgift som følge av FN-konvensjonen av 13. februar 1946 om immunitet for FN og FN-ansatte. Immuniteten omfatter også arbeidsgiveravgift av lønnsutbetalingene til arbeidstakerne. Det vises i den forbindelse blant annet til at FN har sin egen trygdeordning, som de ansatte må betale avgifter til. Avgiftsimmuniteten antas å omfatte «all members of the staff of the United Nations, with the exception of those who are recruited locally and assigned to hourly rates».

Utenriksdepartementet slutter seg til FN's vurdering. Utenriksdepartementet antar at den manglende avgiftsplikten også må medføre at de FN-ansatte norske statsborgerne ikke gis pliktig medlemskap i folketrygden, og ber i brev 10. juni 2012 til NAV Internasjonalt om at tidligere vedtak om medlemskap i folketrygden blir omgjort.

Spørsmålet er også vurdert av Skattedirektoratet, som legger til grunn at de aktuelle FN-ansattes inntekt må regnes som skattefri arbeidsinntekt etter skatteloven § 5-15 første ledd bokstav c, dvs. lønn eller annen inntekt som er fritatt for skattlegging i medhold av gjensidig overenskomst inngått med hjemmel i lov om immunitet og privilegier for internasjonale organisasjoner m.v. Inntekten kan dermed ikke regnes som personinntekt etter lovens § 12-2 og skal ikke legges til grunn for beregning av trygdeavgift, jf. folketrygdloven § 23-3.

5.1.2 Departementets vurdering og forslag

Det må anses på det rene at det ikke er adgang til å kreve trygdeavgift eller arbeidsgiveravgift beregnet av lønn til norske statsborgere som er ansatt ved UNDPs Oslo-senter, jf. vurderingene i Utenriksdepartementet og Skattedirektoratet. Dette innebærer samtidig at en grunnleggende forutsetning for medlemskap i folketrygden ikke er oppfylt. Den manglende avgiftsplikten med-

fører blant annet at det ikke vil kunne gis pensjonsopptjening på grunnlag av arbeidsinntekten. De reelle hensyn taler derfor mot at det gis pliktig medlemskap i trygden.

Departementet finner på denne bakgrunn at det må anses som en riktig forståelse av gjeldende bestemmelser at de nevnte FN-ansatte ikke er med i folketrygden, og har bedt Arbeids- og velferdsdirektoratet om å legge om praksis i tråd med dette. Løsningen er også i tråd med ønsket hos dem det gjelder.

Samtidig er det som nevnt klart at norske statsborgere i FN-virksomhet i Norge er i arbeid her og normalt vil være bosatt her, slik at de i utgangspunktet omfattes av de vanlige bestemmelsene i folketrygdloven §§ 2-1 og 2-2 om pliktig medlemskap i trygden ved bosted og/eller arbeid i riket. Loven bør derfor endres, slik at unntaket fra pliktig medlemskap går direkte fram av bestemmelsene.

De nødvendige lovendringene kan gjennomføres ved tilføyelse av et nytt tredje ledd i folketrygdloven § 2-11 om at unntaket fra medlemskap etter første ledd for utenlandske statsborgere som er diplomater eller arbeider for en mellomfolkelig organisasjon, skal gjelde også for norske statsborgere som er arbeidstakere ved et organ som en mellomfolkelig organisasjon har etablert i Norge. Dette vil omfatte også eventuelle andre internasjonale organisasjoner enn FN.

Unntaket fra medlemskap i trygden bør bare gjelde dersom og så langt en slik ordning følger av en folkerettslig overenskomst som Norge er bundet av. Eksempelvis gjelder skatte- og avgiftsimmuniteten for FN-ansatte ikke for personer som er lokalt ansatt og avlønnes på timebasis («recruited locally and assigned to hourly rates»), og denne gruppen vil da bli regnet som medlemmer i folketrygden dersom de vanlige vilkårene for dette er oppfylt.

Unntaket fra medlemskap i trygden for utenlandske diplomater og ansatte ved mellomfolkelige organisasjoner utvides i folketrygdloven § 2-11 andre ledd til ektefelle og barn, med mindre de er norske statsborgere eller forsørger seg selv ved eget arbeid.

Det antas imidlertid ikke å være grunn til at ektefelle og barn til norske statsborgere som unntas etter forslaget til nytt tredje ledd i paragrafen, også skal være unntatt fra trygden. I forslaget vises det derfor ikke til regelen om ektefelle og barn. Medlemskap for familiemedlemmene blir dermed å vurdere ut fra lovens øvrige bestemmelser, og unntaket fra pliktig medlemskap blir et personlig unntak for den FN-ansatte selv. Departementet viser til lovforslaget.

5.1.3 *Ikrafttredelse. Økonomiske og administrative konsekvenser*

Endringsforslaget foreslås å tre i kraft straks. Forslaget gjelder et svært begrenset antall personer, og må som tidligere nevnt antas å være i samsvar med gjeldende rett. Det vil ikke påvirke folketrygdens utgifter eller inntekter, og det er ikke behov for overgangsregler. Administrativt antas forslaget å innebære fordeler, ettersom reglene vil gå klart fram av loven.

5.2 **Endret nivå og endrede avkortingsregler på overgangsstønad til enslig mor eller far – § 15-7 og § 15-9**

5.2.1 *Gjeldende rett. Bakgrunn*

Årlig overgangsstønad utgjør to ganger grunnbeløpet (G). Overgangsstønaden blir i dag skattlagt som pensjonsinntekt, dvs. med lav trygdeavgift og lavt minstefradrag. Mottakere av overgangsstønad blir skattlagt etter skattebegrensingsregelen dersom det gir en lavere skatt enn etter de ordinære reglene. I forslaget til statsbudsjett for 2014 er det lagt opp til at skattereglene skal endres slik at overgangsstønaden fra 1. april 2014 skattlegges som lønnsinntekt for nye stønadmottakere. Dette vil gi bedre insentiv til å arbeide for personer som mottar overgangsstønad, samtidig som ytelsen vil bli skattlagt på samme måte som de øvrige korttidsytelsene i folketrygdloven. Se også omtale i Prop. 1 LS (2013–2014) Skatter, avgifter og toll 2014.

5.2.2 *Departementets vurdering og forslag*

Skatteendringen gir mindre stønad etter skatt for personer som har liten eller ingen inntekt ved siden av overgangsstønaden. Departementet foreslår derfor å heve nivået på overgangsstønaden fra 2 G til 2,25 G for nye mottakere av overgangsstønad fra 1. april 2014. En økning på 0,25 G vil sammen med de nye skattereglene gi om lag samme nettoytelse for en enslig mor eller far som får full overgangsstønad i tolv måneder, og som ikke har andre inntekter eller gjeld.

Etter folketrygdloven § 15-9 blir overgangsstønaden redusert dersom den enslige moren eller faren har en årlig arbeidsinntekt på mer enn 0,5 G. Overgangsstønaden blir i dag redusert med 40 prosent, det vil si 40 øre for hver krone den enslige moren eller faren tjener ut over det halve grunnbeløpet. Overgangsstønaden vil dermed i dag falle helt bort om den enslige moren eller faren har en arbeidsinntekt på 463 122 kroner.

Når stønadsnivået økes til 2,25 G, vil retten til overgangsstonad, med en avkorting på 40 øre per krone og dagens G, først falle bort når den enslige moren eller faren har en arbeidsinntekt på 515 750 kroner. Ved å endre avkortingsreglene til 45 øre per krone, vil overgangsstonaden, som i dag, falle bort ved en inntekt på 463 122 kroner. En slik endring i avkortingsreglene, sammen med en økning i nivået på ytelsen på 0,25 G, gjør at reglene for hvor mye den enslige moren eller faren kan tjene og likevel få overgangsstonad, blir videreført på dagens nivå. Endringen i avkortingsreglene vil bare gjelde for dem som får en overgangsstonad på 2,25 G, og gir små endringer i utbetalt stonad.

Departementet foreslår at folketrygdloven § 15-7 og § 15-9 endres i tråd med dette. Se departementets lovforslag.

5.2.3 *Ikrafttredelse. Økonomiske og administrative konsekvenser*

Endringene trer i kraft 1. april 2014 og blir gjort gjeldende for nye tilfeller. For enslig mor eller far som har søkt og fyller vilkårene for overgangsstonad før regelendringen trer i kraft, skal någjeldende regler gjelde fram til 1. januar 2017. Fra 1. januar 2017 gjøres endringen gjeldende for alle som mottar overgangsstonad.

Regelendringen anslås å medføre økte utgifter på om lag 41 millioner kroner på folketrygdens budsjett i 2014. Helårseffekten av regelendringen anslås til omlag 280 mill. kroner i økte utgifter til overgangsstonad fra 2017.

Endringene medfører at Arbeids- og velferds-etaten vil måtte administrere to sett med avkortingsregler for overgangsstonaden i tre år. Dette vil innebære administrative merkostnader.

5.3 **Endringer i bestemmelsen om utbetaling av utestående småbeløp – heving av bagatellgrensen for utbetaling på helserefusjonsområdet – § 22-19**

5.3.1 *Departementets vurdering og forslag*

Fra 1. januar 2013 ble det innført en generell bagatellgrense for alle utbetalinger etter folketrygdloven kapittel 5 (helserefusjonsområdet). Grensen ble satt til 100 kroner. En viktig begrunnelse for forslaget om å innføre en bagatellgrense fra 1. januar 2013, var hensynet til å effektivisere forvaltningen av frikortordningen.

Departementet foreslår å heve bagatellgrensen for utbetalinger på helserefusjonsområdet fra

100 til 200 kroner. Forslaget til lovendring har ikke vært på alminnelig høring.

Stønader etter folketrygdloven kapittel 5, som utgjør mindre enn 200 kroner, skal etter endringen ikke utbetales. Regelen om samordning av beløp under bagatellgrensen forelås videreført. Dersom medlemmet innen 6 måneder får rett til ytterligere stønadsbeløp etter kapittel 5, og summen av stønadsbeløpene utgjør minst 200 kroner, kan vedkommende derfor kreve at beløpene slås sammen og utbetales under ett.

Forslaget om å heve bagatellgrensen til 200 kroner vil blant annet føre til en ytterligere effektivisering av forvaltningen av frikortordningen, og av helserefusjonsstønadsområdet for øvrig. For den enkelte stønadsmottaker vil en begrensning i retten til utbetaling av beløp under 200 kroner trolig spille liten rolle. For personer som i løpet av kort tid får rett til flere slike utbetalinger, vil situasjonen være en annen. Departementet mener imidlertid at mulighet for å kunne samordne utestående stønadsbeløp vil redusere denne ulempen vesentlig. Departementet viser til lovforslaget.

5.3.2 *Ikrafttredelse. Økonomiske og administrative konsekvenser*

Endringene trer i kraft 1. januar 2014. Tall fra Helsedirektoratet for 2012 viser at om lag 230 000 personer fikk utbetalt beløp over frikort tak 1-ordningen på mellom 100 og 200 kroner. Gjennomsnittlig utbetaling var om lag 150 kroner. Til sammen utgjør dette om lag 35 millioner kroner. Tilsvarende tall for utbetalinger for de øvrige stønadsområdene er ikke av like god kvalitet, men anslag viser en mulig reduksjon i utbetalingene på 2 millioner. For stønadsbudsjettet viser beregningene en reduksjon på anslagsvis 37 millioner kroner. Forslaget er ikke antatt å ha administrative konsekvenser av betydning for Helsedirektoratet eller Helseøkonomiforvaltningen (HELFO).

6 **Merknader til lovforslaget**

6.1 **Merknader til endringene i lov 14. desember 1973 nr. 61 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v.**

Til § 1

Det gjøres to materielle endringer i lønnsgarantiloven § 1 tredje ledd. Bestemmelsen i tredje ledd nr. 2 innebærer at det ikke skal kunne gis lønns-garantidekning for krav på lønn m.v. utover én måned regnet fra konkursåpningstidspunktet. Av

nr. 3 følger det at lønnsgarantien ikke omfatter feriepengekrav som er opptjent lenger tilbake enn kalenderåret før året for frisdagen i konkursen.

Det er videre foretatt enkelte redaksjonelle endringer for å tydeliggjøre sammenhengen mellom lønnsgarantiloven § 1 og dekningsloven § 9-3. De krav som ikke dekkes av lønnsgarantien *selv om* de har fortrinnsrett etter dekningsloven § 9-3, fremgår nå av lønnsgarantiloven § 1 tredje ledd nr. 2 og 3. Krav som ikke er fortrinnsberettigede fordringer etter dekningslovens regler, men som *likevel* blir dekket av lønnsgarantien, er listet opp i fjerde ledd nr. 1 og 2. De nåværende bestemmelsene i lønnsgarantiloven § 1 tredje ledd sjette og syvende punktum er skilt ut i nytt femte ledd. Disse redaksjonelle endringene medfører ingen endringer i reglenes materielle innhold. Se punkt 2.

6.2 Merknader til endringen i lov 6. mai 1988 nr. 22 om arbeidsgivers lønnsplikt under permittering

Til § 3 (1) første ledd

Arbeidsgiverperioden økes til 20 dager for både hele og delvise permitterte. Arbeidsgiverperioden blir med dette lik ved alle permitteringer. Se punkt 3.

6.3 Merknader til endringene i lov 17. februar 1989 nr. 2 om bidragsforskott

Til § 4 tredje ledd

Endringene innebærer en presisering av grensen for bortfall av retten til forskott. Slik bestemmelsen lyder i dag, faller retten til å motta forskott bort når mottakeren har en inntekt høyere enn 320 ganger *fullt* forskott. I forskrift etter loven er «fullt forskott» presisert til 320 ganger «forhøyet forskott», dvs. forskott etter loven § 5 første ledd tredje punktum. Etter endringsforslaget vil dette gå direkte fram av loven. Se punkt 4.

Til § 5

Nytt andre ledd innebærer at mottakerne av forskott med økt sats («forhøyet forskott») får et tillegg for hvert barn over 11 år som de forsørger. Tillegget skal svare til en tredjedel av ordinær sats. Som følge av nytt andre ledd, blir nåværende

andre og tredje ledd nye tredje og fjerde ledd. Se punkt 4.

Til § 6 tredje ledd

Barn som bor for seg selv, kan få forskott på bidrag fra hver av foreldrene. Etter endringen skal forskottet i slike tilfelle svare til «forhøyet forskott etter § 5 første og andre ledd», slik at satsøkningen for barn over 11 år også får virkning for disse barna. Se punkt 4.

6.4 Merknader til endringene i lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd

Til 2-11

Tilføyselen av et *nytt tredje ledd* i paragrafen innebærer at norske statsborgere som arbeider for en internasjonal organisasjon i Norge, unntas fra pliktig medlemskap i folketrygden. Forutsetningen er at grunnlaget for dette følger av en folkerettslig avtale som Norge er bundet av. Et slikt grunnlag vil oftest være at avtalen medfører unntak fra plikten til å betale trygdeavgift og arbeidsgiveravgift av lønnen til arbeidstakeren. Et slikt grunnlag foreligger for ansatte ved UNDPs Oslo-senter, men ikke når vedkommende er lokalt ansatt og avlønnes på timebasis. Departementet er ikke kjent med at unntak i praksis er aktuelt for ansatte i andre organisasjoner enn FN. Se punkt 5.1.

Til § 15-7

Stønadsnivået økes for å kompensere for endringer i skattereglene. Se punkt 5.2.

Til § 15-9 andre ledd

For at de som har arbeid ved siden av overgangsstonaden, skal komme om lag likt ut etter endringen i stønadsnivået, blir avkortingsreglene endret slik at overgangsstonaden reduseres med 45 øre for hver krone den enslige moren eller faren tjener ut over 0,5G. Se punkt 5.2.

Til § 22-19 andre ledd

Endringen innebærer at den generelle bagatellgrensen for utbetalinger i medhold av folketrygdloven kapittel 5 (helserefusjonsområdet) heves fra 100 til 200 kroner. Se punkt 5.3.

Arbeidsdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om endringer i lønnsgarantiloven, permitteringslønsloven, forskotteringsloven og folketrygdloven (samleproposisjon).

Vi HARALD, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om endringer i lønnsgarantiloven, permitteringslønsloven, forskotteringsloven og folketrygdloven i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag

til lov om endringer i lønnsgarantiloven, permitteringslønsloven, forskotteringsloven og folketrygdloven

I

I lov 14. desember 1973 nr. 61 om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs m.v. skal § 1 tredje til femte ledd lyde:

Kravene dekkes av garantien i den utstrekning de har fortrinnsrett etter dekningsloven kapittel 9, men med følgende begrensninger:

- 1) *Garantien er i det enkelte tilfelle begrenset til et beløp som svarer til to ganger folketrygdens grunnbeløp på fristdagen.*
- 2) *Etter konkursåpning dekkes krav som nevnt i andre ledd i inntil én måned regnet fra konkursåpningstidspunktet.*
- 3) *Det gis kun dekning for feriepengene som er oppjent i samme år som året for fristdagen i konkursen og året før.*

Følgende krav dekkes av garantien, med samme beløpsbegrensning som i tredje ledd nr. 1, selv om de ikke har fortrinnsrett etter dekningsloven kapittel 9:

- 1) krav på vederlag som nevnt i dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 første ledd bokstav c og d, og
- 2) lønnskrav som er forfalt i løpet av de siste 12 måneder før fristdagen. *Dekningsloven § 9-3 første ledd nr. 1 tredje ledd første punktum og § 9-3 andre ledd gjelder ikke. Garantien dekker også krav på renter inntil fristdagen og inndrivelseskostnader for krav etter dette ledd.*

For banker og forsikringsselskaper under offentlig administrasjon gjelder bestemmelsene i dekningsloven kapittel 9 tilsvarende så langt de passer. Som fristdag regnes den dagen vedtak om offentlig administrasjon ble truffet.

Gjeldende fjerde og femte ledd blir nytt sjette og syvende ledd.

II

I lov 6. mai 1988 nr. 22 om lønnsplikt under permittering skal § 3 (1) første ledd tredje punktum lyde:

Arbeidsgiverperiodens lengde er 20 arbeidsdager.

III

I lov 17. februar 1989 nr. 2 om bidragsforskott gjøres følgende endringer:

§ 4 tredje ledd skal lyde:

Retten til forskott faller bort dersom inntekten til den som har rett til å motta forskott på vegne av barnet overstiger 320 ganger forhøyet bidragsforskott per barn per måned etter § 5 første ledd tredje punktum. Departementet gir forskrift om hva som skal regnes for forskottsmottakers inntekt.

§ 5 nytt andre ledd skal lyde:

For personer som mottar forhøyet forskott etter første ledd tredje punktum, skal forskottet for hvert barn som har fylt 11 år, økes med ytterligere en tredjedel av forskottsbeløpet etter første ledd første punktum.

§ 5 nåværende andre og tredje ledd blir nye tredje og fjerde ledd.

§ 6 tredje ledd andre punktum skal lyde:

Det kan da ytes forskott på bidrag fra hver av foreldrene, svarende til forhøyet forskott etter § 5 første og andre ledd.

IV

I lov 28. februar 1997 nr. 19 om folketrygd gjøres følgende endringer:

§ 2-11 nytt tredje ledd skal lyde:

Bestemmelsene i første ledd gjelder tilsvarende for en norsk statsborger som er arbeidstaker i en mellomfolkelig organisasjon i Norge, så langt grunnlaget for en slik ordning følger av en folkerettslig avtale som Norge er bundet av.

§ 15-7 skal lyde:

Årlig overgangsstønad utgjør 2,25 ganger grunnbeløpet.

§ 15-9 andre ledd skal lyde:

Overgangsstønaden skal ikke reduseres hvis arbeidsinntekten på årsbasis er mindre enn halvparten av grunnbeløpet. Stønaden reduseres med 45 prosent av inntekt over halvparten av grunnbeløpet.

§ 22-19 andre ledd skal lyde:

Stønader etter folketrygdloven kapittel 5 som utgjør mindre enn 200 kroner, skal ikke utbetales. Dersom medlemmet innen 6 måneder får rett til ytterligere stønadsbeløp etter kapittel 5, og summen av stønadsbeløpene utgjør minst 200 kroner, kan vedkommende kreve at beløpene slås sammen og utbetales under ett.

V

Ikrafttredelse og overgangsregler.

1. Endringene i lønnsgarantiloven § 1 trer i kraft 1. januar 2014. Endringene gjelder bare for bo der begjæring om konkurs kommer inn til tingretten etter lovens ikrafttredelse, forsikrings-

selskaper og banker der vedtak om å sette institusjonen under offentlig administrasjon treffes etter dette tidspunkt, insolvente dødsbo der dødsfallet finner sted etter dette tidspunkt og insolvente selskaper der kjennelse om tvangsavvikling i medhold av aksjeloven § 16-15 og allmennaksjeloven § 16-15 er avsagt etter dette tidspunkt.

2. Endringen i permitteringslønsloven § 3 trer i kraft 1. januar 2014 og får virkning for permitteringer som settes i verk etter ikrafttredelsen. Departementet kan i forskrift gi overgangsregler.
3. Endringene i forskotteringsloven § 4, § 5 og § 6 trer i kraft 1. juli 2014.
4. Endringene i folketrygdloven § 2-11 trer i kraft straks. Endringene i folketrygdloven § 15-7 og § 15-9 trer i kraft 1. april 2014 og blir gjort gjeldende for nye tilfeller. Fra 1. januar 2017 vil endringene gjelde alle som får overgangsstønad. Departementet kan i forskrift gi overgangsregler. Endringer i folketrygdloven § 22-19 trer i kraft 1. januar 2014.

