

MOTTATT

16 OKT 2007



ARBEIDSGIVERFORENINGEN

SPEKTER

Arbeids- og Inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

Oslo, 15.10.2007

Vår ref.
FRRO/13997

Deres ref.
2006046604-/KEH

Høring – Trygdemisbruk mv.

Arbeidsgiverforeningen Spekter (heretter Spekter) viser til departementets høringsnotat om trygdemisbruk mv datert 12. juli 2007.

Arbeidsgiverforeningen Spekter har gjennomgått høringsnotatet, og er generelt positive til nye og forbedrede regler for å hindre og motvirke trygdemisbruk. Vi er også positive til at forholdet til rentespørsmål i trygdesaker er søkt avklart i høringsnotatet. Våre spesielle kommentarer følger nedenfor;

1. Til lovforslaget om tilbakekreving ved feilutbetaling i § 22-15 første ledd, er gjeldende rett at tilbakekreving bare kan skje hos den som har mottatt utbetalingen. Arbeidsgiver er regelmessig ikke mottaker av trygdeutbetalinger. I praksis forskuddsbetaler arbeidsgiver trygdeutbetalingen for den ansatte og søker deretter refusjon. Arbeidsgiver er derfor normalt tredjepart i forhold til stønadsmottaker.

Som utgangspunkt og hovedregel er Spekter likevel enig i at ordlyden i § 22-15 første ledd utvides til å gjelde alle typer feilutbetalinger, enten utbetalingen har skjedd direkte til stønadsmottaker eller arbeidsgiver. Forutsetningen er at tilbakesøkingskravet som hovedregel rettes mot stønadsmottakeren.

Der feilutbetaling har skjedd, kan det oppstå en underdekning for arbeidsgiver i forhold til utbetalte ytelser til den ansatte. Utgangspunktet er det tilfelle der den ansatte ikke hadde rett til trygdeytelser, og heller ikke hadde rett til ytelser fra virksomheten. Der arbeidsgiver dekker full lønn under sykdom i de første 12 måneder uten begrensning av 6G-regelen i henhold til tariffavtale, vil underdekningen kunne bli betydelig.

Eventuell differanse mellom 6G og avtalt lønn utbetales normalt direkte til den ansatte sammen med f. eks sykepengen. Dette kan etter forholdene innebære et økonomisk tap for virksomheten. Hvorvidt forvaltningens vedtak om tilbakekreving skal kunne utgjøre direkte hjemmel for tilbakesøkningskrav mot den ansatte også fra arbeidsgiver i et slikt tilfelle er ikke kommentert. Spekter mener at dette poenget burde belyses nærmere.

2. Lovforslaget i § 22-15 annet ledd åpner for at det kan kreves tilbake feilutbetalt refusjon til arbeidsgiver fra arbeidstakeren, der arbeidstakeren bevisst har gitt uriktige opplysninger. Her er det samsvar mellom mottaker av trygdeytelsen og den som tilbakekrevingen retter seg mot. Dette bør være det prinsipielle utgangspunktet og hovedregelen. Arbeidsgiver vil i utgangspunktet ikke ha noen interesse av å medvirke til uriktig refusjon. I tillegg vil en slik arbeidsgivermedvirkning kunne være straffesanksjonert. Men, dersom det kan klart dokumenteres at den feilaktige refusjonen har skjedd som følge av et samarbeide mellom arbeidstakeren og arbeidsgiveren, kan det være riktig som alternativt å søke tilbakekreving direkte hos arbeidsgiver. Betingelsen bør likevel være at feilutbetalingen har skjedd som følge av forsettlig eller grov uaktsom handling. Den rene uaktsomhet hos arbeidsgiver bør etter Spekters mening ikke begrunne at hovedregelen om tilbakesøkningsrett hos stønadsmottaker avvikes.

3. Når det gjelder lovforslagets § 21-4 første ledd støtter Spekter formålet bak presiseringene i loven for å bedre kontrollmulighetene i forhold til trygdemottakere. Det er viktig at kontrolladgangen presiseres til å gjelde en konkret sak og en konkret stønadsmottaker. I tillegg bør det oppstilles et krav om konkret mistanke. Bestemmelsen i § 21-4, første ledd retter seg blant annet mot arbeidsgivere generelt, både nåværende og tidligere.

I utgangspunktet gis Arbeids- og velferdsetaten hjemmel for å innhente opplysninger. Der opplysningene er skriftlige, reiser det et spørsmål i forhold til hvor lang oppbevaringstid for dokumenter som med rimelighet kan kreves oppbevart. Utover opplysninger som må dokumenteres etter regnskapslovgivningen, antas det at personalmapper og dokumenter som inneholder personopplysninger etter personopplysningsloven, oppbevares i kort tid etter at en ansatt har avsluttet arbeidsforholdet. Spekter antar likevel at departementet har sett for seg at opplysningene ikke skal ligge langt tilbake i tid i samsvar med formålet med lovendringen. I denne forbindelse kan det være fornuftig at departementet foreslår en konkret oppbevaringstid, for eksempel tre måneder.

I forhold til opplysninger om den ansatte som kan defineres som sensitive data, kan personopplysningsloven stenge for utlevering av personopplysninger om den ansatte. I praksis vil dette gjelde forhold som Arbeids- og velferdsetaten kan innhente fra andre enn arbeidsgiver, for eksempel opplysninger om sykefravær. Der slike opplysninger ikke er tilgjengelig hos andre enn arbeidsgiver, blir spørsmålet om utlevering av slike opplysninger likevel kan kreves i medhold av § 22-14. Spekter er usikker på om Arbeids- og velferdsetaten har slik hjemmel i dag.

Personopplysningsloven hviler på rådsdirektiv 95/46 EF som fordrer beskyttelse av ansattes privatliv og personopplysninger. I tilfelle motstrid med nasjonal rett, har direktivet forrang ved tolkingen. Spekter etterlyser en vurdering av dette forholdet.

4. Lovforslagets § 21-4a. Spekter støtter utvidet virkemiddelbruk i kampen mot organisert trygdemisbruk. I de tilfelle der Arbeids- og velferdsetaten har konkret mistanke om slikt misbruk, er det etter Spekters mening riktig at det gis anledning til å foreta virksomhetsbesøk. Samtidig er Spekter opptatt av at kontrollen reserveres de klare tilfelle, både for å unngå for stor bruk av virksomhetens ressurser og samtidig å sikre kontrollsystemet legitimitet.

I denne forbindelse pekes det på at opplysningsplikten i § 21-4a ikke er klart definert. Videre er det noe uklart hvem bestemmelsen retter seg mot. Ordlyden peker på at også andre enn målgruppen nevnt i § 21-4 kan pålegges opplysningsplikt. I overskriften vises det til tredjemenn. I forhold til aktørene på en arbeidsplass, er det uklart hvem dette dreier seg om. Dersom meningen med forslaget er å pålegge andre enn de som kan defineres som arbeidsgivere opplysningsplikt, for eksempel andre ansatte på et lavere nivå i organisasjonen, burde dette være klargjort. Også eksterne konsulenter, revisorer og advokater kan tenkes definert inn i målgruppen. Forholdet til tillitsvalgte og verneombud er heller ikke drøftet. Rekkevidden fremstår likevel som uklar. Etter Spekters mening kunne spørsmålet om målgruppe vært bedre regulert i lovutkastets § 21-4, mens § 21-4a kunne vært beholdt som hjemmel for virksomhetsbesøk.

Innsyn kan etter lovforslaget andre ledd kreves både i regnskaper og i andre typer dokumenter. Det forutsettes at de dokumenter lovforslaget tar sikte på er nødvendige dokumenter som står i klar sammenheng med den konkrete mistanken om misbruk. Et poeng som også nevnes i høringsdokumentet er at de fleste dokumenter i dag er elektroniske. Hjemmelen regulerer bare innsyns-situasjonen. Forholdet til eventuell utlevering eller oversending / kopiering av filer er ikke nærmere behandlet. Slik lovforslaget fremstår, legger Spekter til grunn at det skal gis innsyn i dokumenter på stedet. I forhold til eventuell kopiering eller videresending av dokumenter legger Spekter til grunn at dette eventuelt besluttet av politimyndighet, etter anmodning fra Arbeids- og velferdsetaten slik det fremgår av dagens § 21-4 siste ledd.

4. I forhold til spørsmålet om det bør innføres egen hjemmel for unntak fra taushetsplikten i forvaltningslovens § 13b nummer 5 og 6, mener Spekter generelt at en målsetting for lovpresiseringer er at endringen medfører større klarhet for brukerne. Slik dagens regelverk forstås, kan det stilles spørsmålstegn ved rekkevidden av unntaksbestemmelsen i forvaltningslovens § 13b nummer 5 og 6. En konsekvens av uklarheten antas å være at det ikke utleveres taushetsbelagte opplysninger, dersom forvaltningsorganet er usikre på utleveringsgrunnlaget. Spekter mener derfor at det er riktig å innføre egen lovhomeel som unntak fra forvaltningslovens taushetsregel.

Et annet spørsmål er om hjemmelen også bør presisere hvilke andre offentlige organ som kan motta de taushetsbelagte opplysningene. En mulighet er å definere de offentlige organene som kan motta den taushetsbelagte informasjonen. Dette vil avgrense utleveringsplikten til de offentlige organene som etter en nødvendighetsbetraktning har behov for informasjonen. Det kan likevel være et spørsmål om en statisk regulering av spørsmålet blir for snever. En annen mulighet er å angi mottakerorganene generelt, og eventuelt forskriftsregulere det nærmere innholdet i loven. Spekter mener at spørsmålet om unntak fra taushetsplikt er så viktig at det bør reguleres uttømmende i lov. Etter en helhetsvurdering bør derfor mottakerorganene klart defineres.

5. Spørsmålet om renter ved tilbakekreving av feilutbetalinger. Spekter mener at det er fornuftig å regulere rentespørsmålet i folketrygdloven i tråd med rettsutviklingen og også slik det fremgår av Arbeids- og inkluderingsdepartementets tilråding i høringsbrevet. Spekter er også enig i formålet om å regulere spørsmålet om renteplikt fullstendig i folketrygdloven.

Det er derfor etter Spekters syn naturlig at tilbakekrevingssaker etter både forslagets § 22-15 andre ledd og ny § 22-15a reguleres. Det er uklart om rentekravet også er tenkt rettet mot arbeidsgiver, der arbeidsgiver har medvirket til feilutbetalingen. Spekter mener at renter som hovedregel må kreves dekket hos trygdemottakeren sammen med hovedkravet. For de tilfelle hvor arbeidsgiver har opptrådt grovt uaktsomt eller forsettlig, kan en mulighet være at tilbakekrevingen sammen med rentekravet alternativt rettes mot arbeidsgiver.

Med vennlig hilsen

Arbeidsgiverforeningen Spekter



Rolv Økland
Juridisk direktør