

Udfordringer med indplacering, indkomstkraV og indberetning

Alle a-kasser administrerer i dag efter det princip, at det er indberetningstidspunktet til indkomstregisteret, der er styrende for beregningen af indkomstkraVet ved indplacering. Det betyder, at virksomheder der indberetter to lønperioder i samme måned f.eks. 2 juli 2016 for juni måned og 27 juli 2016 for juli måned, kommer til at "straffe" medlemmerne, fordi medlemmet dermed mister en lønperiode ift. at opfylde indkomstkraVet. Dette skyldes, at begge indberetningstidspunkter i eksemplet er placeret i juli, og derfor betragtes de som en samlet indberetning for måneden. Man kan kun medtage indkomst op til indkomstloftet (19.029 kr. i 2018) til opfyldelse af indkomstkraVet. Resterende indtægt går således tabt for den måned, da overskydende indtægt i forhold til indtægtsloftet ikke flyttes over i andre måneder, hvor indtægten er under indkomstloftet. Man ser ikke på hvornår, arbejdet er udført.

Eksempel:

Medlem A har arbejde i 12 måneder, hvor vedkommende hver måned tjener 30.000,00 kr. Indkomsten for juni indberettes 2. juli og indkomsten for juli indberettes den 27. juli. Der er således ingen indberetning for juni, til gengæld er der indberettet 2x30.000,00 kr. i juli. Der kan kun medtages 19.029,00 kr. til opfyldelse af indkomstkraVet. Medlemmet har i en periode på 12 måneder tjent 360.000,00 kr. Der har været udført 160,33 timers arbejde hver måned i de 12 måneder. Til opfyldelse af indkomstkraVet kan der dog kun medtages 209.319,00 kr. IndkomstkraVet er på 228.348,00 kr. Medlemmet kan derfor ikke få dagpenge.

I 3FA har en del medlemmet mistet dagpengeretten på dette grundlag.

Medlemmer som ikke er månedslønnet men 14-dageslønnet rammes også hårdt af denne praksis. Lønningsperioden vil ofte ramme ind i to måneder (ultimo og primo) og indberetningstidspunkterne, og derved mængden af indkomst for de enkelte måneder, kan blive meget skæve i forhold til at der fx præsteres et fast timetal måned efter måned, men som honoreres hvert 14. dag.

Sagen er dog, at der ikke står noget om dette hverken i loven eller i bekendtgørelsen om indkomst- og beskæftigelseskraVet for lønmodtagere. I bekendtgørelsens § 4, er der således intet nævnt, om at den indtægt, som skal medtages, skal medtages på indberetningstidspunktet fremfor hvornår arbejdet er udført. I branchen arbejder vi således alle efter et princip som reelt ikke er defineret i lov og bekendtgørelser.

Ved henvendelse til STAR har svaret været, at det implicit står i loven gennem kraVet om at indtægten skal være indberettet indenfor optjeningsperioden. Men dette er en anden problemstilling.

Den manglende lovhjemmel har da også givet CKA problemer ift. deres afgørelser, fordi de har lavet afgørelser, hvor de afviser medlemmers dagpengeret ift. opfyldelse af indkomstkraVet med reference til bekendtgørelsen om beregning af sats og ikke til bekendtgørelsen om indplacering, hvilket er en klar fejl!

Det er heller ikke i tråd med intentionerne i dagpengeloven hvor det grundlæggende princip er, at medlemmerne arbejder i minimum 12 måneder og præsterer en indtægt, som gør at de opfylder et indkomstkraV.

Problemstillingen har været drøftet i DAK's projektgruppe som er tilknyttet ministeriets ydelsesudvalg. Den gængse forståelse i projektgruppen er, at det gør vi selv om det ikke står eksplicit love og bekendtgørelser, fordi at STAR ved flere lejligheder mundtligt har bekræftet dette. Der er således enighed i projektgruppen om, at vi gør det men at kravet reelt ikke er skrevet korrekt ind i loven og bekendtgørelsen.

3FA mener, at det ganske vist skal skrives ind i loven, men med en tilføjelse af, at det skal være muligt at periodiserer lønperioderne korrekte når virksomhederne har foretaget dobbelte indberetninger som betyder at medlemmet ikke kan indplaceres.

Nogle a-kasser løser problemet ift. medlemmets indplacering ved at betragte disse dobbelte indberetninger som en fejl, og periodisere indkomsten efter de faktiske lønperioder og ikke efter indberetningstidspunktet. Dette forudsætter dog, at der reelt er tale om en indberetningsfejl dvs. at arbejdsgiveren burde have indberettet lønperioden på et andet tidspunkt. I a-kassernes daglige praksis administreres indberetningspligten typisk således at indkomst indberettet inden d. 10 i hver måned er korrekt indberettet.

Det er dog bekendtgørelsen af lov om opkrævning af skatter og afgifter m.v. (LBK nr 1224 af 29/09/201) som definerer virksomhedernes indberetningspligt herunder tidspunktet for indberetningen. I denne bekendtgørelse står der (lettere omskrevet og fortolket) at virksomheder der indbetaler mere end 250.000 kr. i arbejdsmarkedsbidrag og 1 mio. kr. i A-skat for kalenderåret skal indberette og indbetale senest den sidste hverdag i den måned som indkomsten vedrører.

Dette betyder populært omregnet, at virksomheder med mere end 10 ansatte er omfattet af dette krav. Virksomheder med under 10 ansatte er ikke. Det er således reelt virksomhedens størrelse der dikterer kravene til indberetning til indkomstregistret.

Sammenfattende er problemstillingen den at

- A-kasserne administrerer efter et princip ift. indkomstkravet ved indplaceringer, som betyder at det er indberetningstidspunktet og ikke lønperioden som er styrende for beregningen af indkomstkravet.
- A-kasserne administrerer dermed efter et princip som reelt ikke er skrevet ind i love og bekendtgørelser
- Arbejdsgiverens håndtering af indberetning til indkomstregistret kan reelt betyde at medlemmer mister dagpengere, alene fordi medlemmets får indberettet to forskellige lønperioder i samme måned.
- I nogle a-kasser bliver medlemmerne straffet for dette og i nogle a-kasser kommer man uden om dette ved at betragte det som en fejl uden at have reel lovhjemmel til det.
- Medlemmer der arbejder i virksomheder med mindre end 10 ansatte stilles ringere end virksomheder med mere end 10 ansatte.

3FA foreslår at man sørger for at få den praksis vi allerede administrerer efter skrevet korrekt ind i love og bekendtgørelser, men med den tilføjelse, at når der sker indberetninger af lønperioder i

samme måned og som forhindrer en placering så skal det være muligt at periodisere lønperioderne korrekt ift. optjeningstidspunktet uanset virksomhedens størrelse.