

UDKAST

Forslag

til

Lov om ændring af lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.
(Fritagelse for fradrag i efterløn for arbejde i sundhedsvæsenet i 2023 og
2024)

§ 1

I lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 234 af 10. februar 2022, som ændret ved § 2 i lov nr. 371 af 28. marts 2022, § 7 i lov nr. 452 af 20. april 2022, § 3 i lov nr. 831 af 14. juni 2022 og § 1 i lov nr. 878 af 21. juni 2022, foretages følgende ændringer:

1. I § 74 e, stk. 1, 1. pkt., ændres »stk. 6 og 7« til: »stk. 6«.

2. § 74 e, stk. 6 og 7, ophæves, og i stedet indsættes:

»Stk. 6. En efterlønsmodtagers arbejde inden for sundhedsvæsenet, som er omfattet af 4.-6. pkt., medfører ikke fradrag i efterlønnen i perioden fra den 1. januar 2023 til og med den 31. december 2024. Det er en betingelse, at medlemmet er overgået til efterløn ved påbegyndelsen af arbejdet. For arbejde, hvor ansættelsesforholdet er påbegyndt før den 1. januar 2023, er det alene merarbejde, der ikke medfører fradrag i efterlønnen. Fritagelse for fradrag i efterløn omfatter alt arbejde på offentlige sygehuse, regionsdrevet lægevagt og præhospitalt ambulancepersonale, i praksissektoren, arbejde inden for den kommunale sundheds- og ældrepleje samt på privathospitaler, der udfører opgaver under regionale udbud eller det udvidede frie sygehusvalg. Fritagelsen gælder både arbejde inden for psykiatrien og somatikken. Fritagelsen omfatter også arbejde med at levere kommunale og regionale sundhedsydelser, som er udført af ansatte hos private leverandører.«

Stk. 8 bliver herefter stk. 7.

3. § 74 i, stk. 2 og 3, ophæves, og i stedet indsættes:

»Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter efter forhandling med Beskæftigelsesrådet nærmere regler om fritagelse for fradrag i efterløn efter § 74 e, stk. 6, herunder definition af arbejde inden for sundhedsvæsenet og krav til dokumentation heraf samt definition af merarbejde.«

Stk. 4 bliver herefter stk. 3.

UDKAST

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. juli 2023.

Stk. 2. § 1 har virkning fra den 1. januar 2023.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

| | |
|--------|--|
| 1. | Indledning |
| 2. | Lovforslagets hovedpunkter |
| 2.1. | Fritagelse for fradrag i efterløn for arbejde i sundhedsvæsenet i 2023 og 2024 |
| 2.1.1. | Gældende ret |
| 2.1.2. | Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning |
| 3. | Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige |
| 4. | Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v. |
| 5. | Administrative konsekvenser for borgerne |
| 6. | Klimamæssige konsekvenser |
| 7. | Miljø- og naturmæssige konsekvenser |
| 8. | Forholdet til EU-retten |
| 9. | Hørte myndigheder og organisationer m.v. |
| 10. | Sammenfattende skema |

1. Indledning

Regeringen og Danske Regioner har den 23. februar 2023 indgået aftale om en akutplan for sygehusvæsenet. Det fremgår bl.a. heraf, at regeringen vil afskaffe modregningen i efterløn i 2023 og 2024 for medarbejdere i sundhedsvæsenet, herunder plejesektoren. På den måde kan sundhedspersonale, der vender tilbage til arbejdsmarkedet fra efterløn, bidrage til at afvikle aktuelle udfordringer i sundhedsvæsenet.

Det foreslås derfor, at der helt ekstraordinært og midlertidigt vil blive afskaffet fradrag i efterløn for arbejde i det offentlige og private sundhedsvæsen i perioden 2023 og 2024. Lovforslaget vil få tilbagevirkende kraft for udbetalt efterløn i perioden fra og med den 1. januar 2023 til og med den 30. juni 2023.

Dette lovforslag udmønter ovennævnte del af aftale om en akutplan for sygehusvæsenet.

2. Lovforslagets hovedpunkter

2.1. Fritagelse for fradrag i efterløn for arbejde i sundhedsvæsenet i 2023 og 2024

2.1.1. Gældende ret

Efter den gældende § 74 e, stk. 1, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 234 af 21. juni 2022, kan en efterlønsmodtager mod fradrag i efterlønnen have lønarbejde uden begrænsning. Arbejdet må dog ikke udføres i en selvstændig virksomhed, der ejes eller drives af medlemmets ægtefælle, eller i en virksomhed, som er bortforpagtet af medlemmet eller af medlemmets ægtefælle.

Det betyder, at arbejde, som kan udbydes som almindeligt lønarbejde, som overvejende hovedregel medfører fradrag i efterlønnen. Fradraget sker time for time, hvilket betyder, at 1 times arbejde nedsætter efterlønsudbetalingen med et beløb, der svarer til 1 times efterløn.

Efter § 74, e, stk. 3, i loven lempes fradraget i efterlønnen for arbejde med en kontrollabel arbejdstid, hvis timelønnen er mindre end omregnings-satsen efter § 52 (268,63 kr. i 2023). Hvor meget der skal fradrages i efterlønnen beregnes ved at dividere lønnen med omregnings-satsen, og det antal timer der derved fremkommer, fradrages i efterlønnen. Hvis arbejdet, som er omfattet af reglen om lempet fradrag, i måneden overstiger 128 timer for fuldtidsforsikrede eller 104 for deltidsforsikrede, udbetales der ikke efterløn for måneden.

Det lempede fradrag gælder, indtil efterlønsmodtageren i kalenderåret har haft en indtægt fra lønarbejde på 42.275 kr. (2023). Hertil medregnes alle lønindtægter, dvs. også lønindtægt fra arbejde, der ikke er omfattet af det lempede fradrag. Herefter foretages fradraget efter hovedreglen, dvs. time for time.

Det bemærkes, at der ved lov nr. 2587 af 28. december 2021 er fastsat regler om, at merarbejde, der var covid-19-relateret, ikke medføre fradrag i efterlønnen i perioden fra den 1. januar 2022 til og med den 31. december 2022, jf. § 74 e, stk. 6, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Disse regler finder ikke længere anvendelse.

Arbejde, der havde relation til covid-19, kunne omfatte alle private og offentlige ansatte. Det var derudover en betingelse, at personen skulle være overgået til efterløn ved begyndelsen af ansættelsesforholdet.

Der er i bekendtgørelse om fradrag i efterløn fastsat nærmere regler om, at medlemmet skulle sende oplysninger til a-kassen om, at arbejdet var relateret til covid-19 og sende en erklæring fra arbejdsgiver om, at medlemmet havde haft mer- eller overarbejde, eller at det nye arbejde fra den 1. marts 2020 eller senere kunne relateres til covid-19.

UDKAST

Det bemærkes videre, at der med lov nr. 831 af 14. juni 2022 er fastsat regler om, at der i perioden fra den 1. april 2022 til og den 31. december 2022 ikke blev foretaget fradrag for efterlønsmodtagers arbejde på en arbejdsplads, som løste opgaver rettet mod personer med opholdstilladelse efter lov om midlertidig opholdstilladelse til personer, der er fordrevet fra Ukraine, jf. § 74 e, stk. 7, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Disse regler finder ikke længere anvendelse.

Det var en betingelse, at personen var overgået til efterløn ved begyndelsen af ansættelsen. For arbejde, hvor ansættelsesforholdet var påbegyndt før den 17. marts 2022, var det alene merarbejde, der ikke skulle medføre fradrag i efterlønnen.

Fritagelsen for fradrag i efterløn omfattede arbejde på private eller offentlige arbejdspladser inden for dagtilbuds-, skole-, social-, sundheds- og ældreområdet.

Reglerne indebar, at en efterlønsmodtager kunne påtage sig arbejde i ubegrænset omfang på en arbejdsplads, der var omfattet af ordningen uden, at det medførte fradrag i efterlønnen og dermed kunne opnå en højere samlet indtægt i en periode.

Forslaget betød også, at den enkelte arbejdsopgave ikke behøvede at kunne relateres direkte til håndteringen af fordrevne fra Ukraine, men at arbejdet foregik på en arbejdsplads, som havde berøring med fordrevne.

Beskæftigelsesministeren var tillagt bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om fritagelsen for fradrag i efterløn, herunder definition af arbejdspladser og krav til dokumentation af, at der var tale om ansættelse inden for velfærdsområder, som havde ansvar for løsning af opgaver, der rettede mod personer med opholdstilladelse efter lov om midlertidig opholdstilladelse til personer, der var fordrevet fra Ukraine.

Den nærmere afgrænsning af arbejdspladserne blev fastsat i bekendtgørelse om fradrag i efterløn. Der blev også fastsat regler om, at efterlønsmodtageren skulle vedlægge en erklæring, hvor arbejdsgiveren bekræftede, at efterlønsmodtageren arbejdede på en arbejdsplads, der var beskæftiget med håndteringen af personer, der var fordrevet fra Ukraine.

Erklæringen supplerede efterlønsmodtagerens oplysninger om arbejde og indtægter på det ydelseskort, efterlønsmodtageren månedligt skal indsende til arbejdsløsheds-kassen, når efterlønsmodtageren har arbejde samtidig med efterlønnen.

Erklæringen skulle indsendes første gang, efterlønsmodtageren efter den 1. april 2022 havde indtægt fra en arbejdsplads, der var omfattet af den foreslåede ordning.

2.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

UDKAST

Sundhedspersonale, der vender tilbage til arbejdsmarkedet fra efterløn, kan bidrage til at afvikle aktuelle udfordringer i sundhedsvæsenet. Det er derfor vigtigt for regeringen, at flere seniorer får lyst til at blive længere tid på arbejdsmarkedet, bl.a. gennem en stærkere økonomisk tilskyndelse og ved at fjerne barriere, der holder seniorer væk fra at komme i job.

Det foreslås derfor, at der helt ekstraordinært og midlertidigt vil blive fritaget for fradrag i efterløn for arbejde i det offentlige og private sundhedsvæsen i perioden 2023 og 2024.

Fritagelse for fradrag i efterløn vil omfatte alt arbejde på offentlige sygehuse, regionsdrevet lægevagt og præhospitalt ambulancepersonale, i praksissektoren, arbejde inden for den kommunale sundheds- og ældrepleje samt på privathospitaler, der udfører opgaver under regionale udbud eller det udvidede frie sygehusvalg. Fritagelsen vil gælde både arbejde inden for psykiatrien og somatikken. Fritagelsen vil også omfatte arbejde med at levere kommunale og regionale sundhedsydelser, som er udført af ansatte hos private leverandører.

Forslaget omfatter alt arbejde i sundhedsvæsenet uanset hvilken funktion, pågældende medarbejder udfører.

Det foreslås, at det vil være arbejde fra ansættelser indgået efter den 1. januar 2023, som ikke vil skulle medføre fradrag i efterløn.

Det foreslås videre, at det vil være en betingelse, at personen skal være overgået til efterløn ved begyndelsen af ansættelsen. Dette for at undgå en tilskyndelse til, at flere overgår til efterløn før tid for at benytte sig af fritagelsen for arbejde i efterlønnen.

For arbejde, hvor ansættelsesforholdet er påbegyndt før den 1. januar 2023, vil det alene være mer- og overarbejde i forhold til det hidtidige niveau, der ikke skal medføre fradrag i efterlønnen.

Arbejde i forbindelse med både nyansættelser og merarbejde i forbindelse med eksisterende ansættelser vil ikke skulle medføre fradrag i efterløn i perioden fra den 1. januar 2023 til og med den 31. december 2024.

Det foreslås, at loven træder i kraft den 1. juli 2023, og at den vil få tilbagevirkende kraft fra og med den 1. januar 2023. Det skyldes, at nærværende lovforslag i sagens natur ikke kan blive vedtaget og træde i kraft den 1. januar 2023.

Det betyder, at arbejdsløshedskasserne efter lovens ikrafttræden den 1. juli 2023 vil skulle foretage en regulering af den udbetalte efterløn i perioden fra og med den 1. januar 2023 til og med den 30. juni 2023.

Det betyder, at medlemmet vil få efterbetalt efterløn for denne periode svarende til det fradrag i efterlønnen, der vil være blevet foretaget på grundlaget af arbejdet i sundhedsvæsenet.

UDKAST

Der henvises nærmere til de specielle bemærkninger til lovforslagets § 2.

Forslaget og udmøntningen af ordningen vil generelt lægge sig op ad ordningerne med fritagelse for modregning for covid-19 relateret arbejde og for arbejde på arbejdspladser med opgaver relateret til flygtninge fra Ukraine.

Det bemærkes i den forbindelse, at forslaget ikke vil få betydning for reglerne om skattefri præmie. Formålet med den skattefri præmie er at tilskynde, at man helt eller delvis undlader at få udbetalt efterløn og i stedet fortsætter med at arbejde. Får man udbetalt efterløn, vil det helt eller delvis begrænse optjeningen af skattefri præmie.

Efter § 74 m, stk. 13, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., kan der i den 3-årige optjeningsperiode for skattefri præmie højst medregnes 5.772 timer til optjeningen. Alle løntimer i optjeningsperioden for skattefri præmie kan medregnes, men timer, hvor medlemmet har fået udbetalt efterløn, nedsætter det maksimale antal timer, der kan medregnes til optjening af skattefri præmie. Det vil i forhold til forslaget betyde, at timerne med arbejde på en arbejdsplads, der er omfattet af ordningen, vil kunne medregnes til optjening af skattefri præmie, hvis medlemmet i øvrigt opfylder betingelserne herfor. På den anden side vil timerne med efterløn, der udbetales samtidig med arbejdet, nedsætte antallet af timer, der maksimalt kan medregnes til optjening af skattefri præmie.

Det foreslås, at beskæftigelsesministeren efter forhandling med Beskæftigelsesrådet vil få bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om fritagelse for fradrag i efterløn. Der forventes herunder fastsat nærmere regler om fastlæggelsen af de relevante arbejdsgivere/-pladser samt definition af medarbejdere i sundhedsvæsenet og krav til dokumentation heraf. Det forventes, at der vil blive fastsat regler om, at efterlønsmodtageren vil skulle vedlægge en erklæring, hvor arbejdsgiveren bekræftede, at efterlønsmodtageren arbejder i sundhedsvæsenet således som defineret i forslaget til § 74 e, stk. 6.

Erklæringen vil supplere efterlønsmodtagerens oplysninger om arbejde og indtægter på det ydelseskort, som efterlønsmodtageren månedligt skal indsende til arbejdsløsheds-kassen, når efterlønsmodtageren har arbejde samtidig med efterlønnen.

Det forventes videre fastsat regler om, at erklæringen vil skulle indsendes første gang, efterlønsmodtageren efter den 1. juli 2023 – lovens foreslåede ikrafttræden – indberetter arbejde som ansat i sundhedsvæsenet. Da det foreslås, at loven skal have tilbagevirkende kraft fra og med den 1. januar 2023, vil erklæringen også skulle omfatte beskæftigelse i perioden 1. januar 2023 til og med den 30. juni 2023.

Det foreslås desuden af lovtekniske grunde, at de tidsafgrænsede regler om fritagelse for fradrag i efterlønnen i forbindelse med covid-19 relateret arbejde eller arbejde på en arbejdsplads, som løser opgaver rettet mod personer med opholdstilladelse efter lov om midlertidig opholdstilladelse til personer, der er fordrevet fra Ukraine, ophæves, da de ikke længere har nogen relevans.

3. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

En lempelse, så efterlønsmodtagere ikke skal modregnes for indtægt fra arbejde inden for sundhedsvæsenet, vurderes at have begrænsede ydelsesmæssige konsekvenser.

De ydelsesmæssige konsekvenser af lovforslaget består af et dødvægtstab og en adfærdseffekt. For så vidt angår sidstnævnte, vurderes ordningen at være ydelsesmæssigt udgiftsneutral for de personer, der påtager sig arbejde, fordi indtægten efter forslaget ikke vil medføre fradrag. Det følger af, at persongruppen med forslaget ikke vil få fradrag for det arbejde, de påtager sig og dermed vil få udbetalt samme ydelse, som hvis de ikke påtog sig et arbejde inden for sundhedsvæsenet. Et øget beskæftigelsesomfang for denne persongruppe kan imidlertid forventes at medføre et skattemæssigt provenu. Der er dog ikke tilstrækkeligt grundlag for at skønne over de nærmere adfærdsvirkninger, som vurderes at være begrænsede.

Muligheden for at se bort fra indtægten fra arbejde vil også indebære et vist dødvægtstab. Dødvægtstabet vil svare til de ydelsesmæssige merudgifter til personer, som uden lempelsen i modregning alligevel vil være overgået til beskæftigelse eller have påtaget sig mer- eller overarbejde inden for sundhedsvæsenet, men som efter forslaget ikke vil opleve et fradrag. Det skønnes på baggrund af foreliggende oplysninger samt en række antagelser, at forslaget af denne grund vil indebære offentlige merudgifter før skat og tilbageløb på ca. 5,8 mio. kr. i 2023 og 5,8 mio. kr. i 2024, svarende til merudgifter efter skat og tilbageløb på 2,8 mio. kr. i 2023 og 2,8 mio. kr. i 2024, *jf. tabel 1*.

Tabel 1: Ydelsesmæssige konsekvenser

| Merudgifter i mio. kr., 2023-niveau | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|--|------------|------------|------------|------------|
| I alt statslige udgifter | 5,8 | 5,8 | 0,0 | 0,0 |
| Efterløn | 5,8 | 5,8 | 0,0 | 0,0 |
| I alt kommunale udgifter | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| I alt offentlige udgifter | 5,8 | 5,8 | 0,0 | 0,0 |
| Virkning efter skat og tilbageløb | 2,8 | 2,8 | 0,0 | 0,0 |

UDKAST

Der foreligger ikke fyldestgørende data for omfanget af arbejde omfattet af forslaget, hvorfor skøn over de ydelsesmæssige konsekvenser er behæftet med betydelig usikkerhed og bygger på en række forudsætninger om omfang og anvendelse af ordningen.

En ekstraordinær ordning, hvor der ses bort fra gældende regler for fradrag i efterløn for en vis type arbejde, vil indebære implementeringsmæssige konsekvenser for a-kasserne, der administrerer efterlønsordningen. De administrative konsekvenser for a-kasserne vil som udgangspunkt ikke indebære offentlige merudgifter men pålægges a-kasserne og dermed i sidste ende medlemmerne. Det vurderes dog at være af begrænset omfang henset til ordningens omfang i øvrigt.

De forventede statslige merudgifter i 2023 og 2024 er indarbejdet på regeringens forslag til finanslov for 2023.

Forslaget om fritagelse for modregning for arbejde i sundhedsvæsenet følger de syv principper for digitaliseringsklar lovgivning.

Det bemærkes dog, at lovforslaget fraviger princip 1 om enkle og klare regler, idet der indføres flere undtagelser og dermed mere kompleksitet i administrationen af reglerne på efterlønsområdet. Forslaget betyder også, at administrationen af vurderingen af målgruppen for lovforslaget ikke kan understøttes digitalt. Fravigelsen kan imidlertid begrundes ved hensynet til opfølgning på aftalen med Danske Regioner og regeringen ”Aftale om en akutplan for sygehusvæsenet” af februar 2023, og at lovændringen må betragtes som en lempelse for visse efterlønsmodtagere.

Det bemærkes videre, at forslaget i al væsentlighed er udformet i overensstemmelse med princip 2 og 3 om at muliggøre digital administration ved at anvende objektive kriterier. Det vil dog være nødvendigt med en vis manuel sagsbehandling i form af arbejdsgivererklæringer for at tage hensyn til, at det kun er personale i sundhedsvæsenet, der omfattes af lovforslaget, hvilket vil medføre en vis meradministration i a-kasserne.

Forslaget lever i det væsentligste op til princip 3-4 om automatisk sagsbehandling og om genbrug af data, da der vil blive foretaget automatisk sagsbehandling efter indberetning af indtægt omfattet af ordningen. På baggrund af de indsendte oplysninger om arbejdet udbetaler a-kasserne efterlønnen. A-kasserne vurderer kvartalsvis, om der skal ske efterregulering af efterlønnen. Dette sker ved at samkøre de indsendte oplysninger med indkomstregisteret.

Princip 5 og 6 om datasikkerhed og anvendelse af offentlig it-infrastruktur er mindre relevante. A-kasserne vil administrere ordningen i de eksisterende systemer i a-kasserne. På grundlag af den forventede brug af ordningen og ordningens tidsbegrænsning til og med 2024, vurderes det, at a-kasserne ikke vil foretage større tilpasninger af de eksisterende systemer.

Lovforslaget lever i det væsentlige op til princip 7 om forebyggelse af forebyggelse af snyd. Ordningen er afgrænset til en specifik branche, og efterlønsmodtageren skal vurdere, om indtægten kommer fra arbejde inden for sundhedsvæsenet. Risikoen for snyd forventes at være begrænset som følge af kravet om en arbejdsgivererklæring og a-kassernes mulighed for kontrol via indhentelse af lønoplysninger i indkomstregisteret.

4. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Lovforslaget har ikke økonomiske konsekvenser for erhvervslivet.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at de fem principperne for agil erhvervsrettet regulering ikke er relevante for nærværende lovforslag.

Forslagene betyder, at arbejdsgivere i sundhedsvæsenet kan blive bedt om en erklæring om, hvorvidt en given person er ansat i sundhedsvæsenet. I øvrigt vurderes lovforslaget ikke at have økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

5. Administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget medfører mindre administrative konsekvenser for efterlønsmodtagere ansat i sundhedsvæsenet, idet de vil skulle indsende oplysninger til a-kassen om arbejdets karakter på det månedlige efterlønskort. Ved første indsendelse af oplysninger efter ansættelsen skal efterlønsmodtageren indsende en underskrevet arbejdsgivererklæring om arbejdets karakter.

Lovforslaget medfører i øvrigt ikke administrative konsekvenser for borgerne.

6. Klimamæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen klimamæssige konsekvenser.

7. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljø- og naturmæssige konsekvenser.

8. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter.

9. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 15. marts 2023 til den 29. marts 2023 været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Beskæftigelsesrådet, Danske A-kasser, ASE, Ankestyrelsen, Danske Seniorer, Faglige Seniorer, Ældre Sagen, ATP, Danske Patienter, Foreningen

UDKAST

af Social-Sundheds- og Arbejdsmarkedschefer i Danmark, Lægeforeningen, Forsikring og Pension og Udbetaling Danmark.

10. Sammenfattende skema

| | Positive konsekvenser/mindre-udgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«) | Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«) |
|---|---|---|
| Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner | Ingen | Stat: Lovforslaget skønnes at medføre ydelsesmæssige merudgifter (før skat og tilbageløb) på 5,8 mio. kr. i 2023 og 5,8 mio. kr. i 2024. Kommuner: Ingen Regioner: Ingen |
| Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner | Ingen | Ingen |
| Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet | Ingen | Ingen |
| Administrative konsekvenser for erhvervslivet | Ingen | Arbejdsgivere i sundhedsvæsenet kan blive bedt om en erklæring om, hvorvidt en given person er ansat i sundhedsvæsenet. |
| Administrative konsekvenser for borgerne | Ingen | Efterlønsmodtagere skal løbende indsende oplysninger til a-kassen om arbejde. Ved første indsendelse af oplysninger efter ansættelsen, skal efterlønsmodtageren indsende en underskrevet arbejdsgivererklæring. |
| Klimamæssige konsekvenser | Ingen | Ingen |
| Miljø- og naturmæssige konsekvenser | Ingen | Ingen |
| Forholdet til EU-retten | Lovforslaget indeholder ikke EU-retlige aspekter | |
| Er i strid med de principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering/ Går videre end | Ja | Nej X |

UDKAST

| | | |
|---|--|--|
| minimumskrav i EU-regulering (sæt X) | | |
|---|--|--|

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Efter de gældende regler i § 74 e, stk. 1, 1. pkt., kan en efterlønsmodtager mod fradrag i efterlønnen have lønarbejde uden begrænsning, jf. dog stk. 6 og 7.

Det foreslås i § 74 e, stk. 1, 1. pkt., at henvisningen til »stk. 6 og 7« ændres til »stk. 6«.

Forslaget er en konsekvens af nærværende lovforslags § 1, nr. 2, hvori det foreslås, at § 74 e, stk. 6, ophæves, og det i nærværende lovforslags § 1, nr. 3, yderligere foreslås, at § 74 e, stk. 7, som bliver stk. 6, ophæves, og i stedet indsættes et nyt stk. 6.

Forslaget betyder, at der fremadrettet vil blive henvist til ny § 74 e, stk. 6, som indsat ved nærværende lovforslags § 1, nr. 3.

Til nr. 2

Efter de gældende regler i § 74 e, stk. 6, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. medfører merarbejde, der er covid-19-relateret, ikke fradrag i efterlønnen i perioden fra den 1. januar 2022 til og med den 31. december 2022.

Efter de gældende regler i § 74 e, stk. 7, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. er der i perioden fra den 1. april 2022 til og med den 31. december 2022 ikke blev foretaget modregning for efterlønsmodtagers arbejde på en arbejdsplads, som løste opgaver rettet mod personer med opholdstilladelse efter lov om midlertidig opholdstilladelse til personer, der er fordrevet fra Ukraine, jf. § 74 e, stk. 7, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

For en nærmere gennemgang af gældende ret henvises til pkt. 2.1.1. i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Det foreslås, at § 74 e, stk. 6 og 7, ophæves og i stedet indsættes et nyt *stk. 6, 1. pkt.*, hvorefter en efterlønsmodtagers arbejde inden for sundhedsvæsenet, som er omfattet af 4.-6. pkt., ikke vil medføre fradrag i efterlønnen i perioden fra den 1. januar 2023 til og med den 31. december 2024.

Forslaget betyder, at reglen om at fritage efterlønsmodtagere for fradrag i efterlønnen vedr. arbejde relateret til covid-19 situationen og fordrevne fra

UDKAST

Ukraine, udgår af lovgivningen, da de ikke længere har nogen relevans, da der var tale om midlertidige regler.

Forslaget betyder videre, at der helt ekstraordinært og midlertidigt vil blive indsat en regel om fritagelse for fradrag i efterløn for arbejde for i det offentlige og private sundhedsvæsen i perioden 2023 og 2024.

Forslaget betyder videre, at det vil være arbejde fra ansættelser inden for sundhedsvæsenet indgået efter den 1. januar 2023, som ikke vil skulle medføre fradrag i efterløn.

Det foreslås som et nyt *stk. 6, 2. pkt.*, at det vil være en betingelse, at medlemmet skal være overgået til efterløn ved påbegyndelsen af arbejdet.

Det betyder, at et medlem, som overgår til efterløn og arbejder fleksibelt i en stilling inden for sundhedsvæsenet, ikke vil blive fritaget for fradrag for arbejde. Dette for at undgå en tilskyndelse til, at flere vil overgå til efterløn for at benytte sig af fritagelsen for fradrag for arbejde.

Det foreslås som et nyt *stk. 6, 3. pkt.*, at for arbejde, hvor ansættelsesforholdet er påbegyndt før den 1. januar 2023, vil det alene være mer- og overarbejde i forhold til det hidtidige niveau, der ikke vil skulle medføre fradrag i efterlønnen.

Forslaget betyder, at medlemmer, der er i et eksisterende ansættelsesforhold inden for sundhedsvæsenet forud for den 1. januar 2023 med fordel også vil kunne arbejde i sundhedsvæsenet dog således, at fritagelse for fradrag i efterlønnen kun omfatter mer- og overarbejde i forhold til det hidtidige niveau.

Det forventes, at der med hjemmel i lovforslagets § 1, nr. 4, ad § 74 i, stk. 2, vil blive fastsat regler om, at der ved merarbejde forstås arbejde, der går ud over det aftalte i henhold til ansættelseskontrakten, og som giver ret til betaling for det ekstra arbejde. Det vil sige, at fritagelsen for fradrag også vil gælde i forhold til bonusser og særlige tillæg, der direkte vil kunne knyttes op på den ekstra arbejdsindsats. Deltidsansatte, som har haft merarbejde, vil således også være omfattet.

Det foreslås som et nyt *stk. 6, 4. pkt.*, at fritagelse for fradrag i efterløn vil omfatte alt arbejde på offentlige sygehuse, regionsdrevet lægevagt og præhospitalt ambulancepersonale, i praksissektoren, arbejde inden for den kommunale sundheds- og ældrepleje samt på privathospitaler, der udfører opgaver under regionale udbud eller det udvidede frie sygehusvalg.

Forslaget betyder, at alle områder af praksissektoren er omfattet. Med begrebet praksissektoren forstås følgende områder, som er reguleret af overenskomst mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn samt en for de pågældende grupper for-handlingsberettiget forening: Praktiserende speciallæger, alment praktiserende læger, fysioterapeuter, ergoterapeuter, fodterapeuter, kiropraktorer, praktiserende tandlæger og tandplejere.

UDKAST

Det foreslås som et nyt *stk. 6, 5. pkt.*, at fritagelsen vil gælde både for arbejde inden for psykiatrien og somatikken.

Forslaget betyder, at det samlede sundhedsvæsen inkluderes. Ved det somatiske område forstås behandling for kropslige lidelser.

Det foreslås som et nyt *stk. 6, 6. pkt.*, at fritagelsen også vil omfatte arbejde med at levere kommunale og regionale sundhedsydelser, som er udført af ansatte hos private leverandører.

Forslaget betyder, at personer, der er ansat hos en privat leverandør (f.eks. et vikarbureau), og i medfør heraf leverer sundhedsydelser til kommuner eller regioner, også vil være fritaget for fradrag. Eksempelvis vil en person, som er ansat til at udføre administrative opgaver i vikarbureauet ikke være omfattet af fritagelsen.

Forslaget betyder overordnet set, at alt arbejde på f.eks. et offentligt sygehus, i en privat lægepraksis eller på et kommunalt plejehjem uanset hvilken funktion, pågældende medarbejder udfører, vil blive fritaget for fradrag i efterlønnen.

Det forventes, at der med hjemmel i forslagets § 1, nr. 4, ad § 74 i, stk. 2, om en ny bemyndigelsesbestemmelse, vil blive fastsat nærmere regler om fastlæggelsen af de relevante arbejdsgivere/-pladser. Det forventes yderligere, at der vil blive fastsat regler om, at efterlønsmodtageren vil skulle vedlægge en erklæring, hvor arbejdsgiveren bekræfter, at efterlønsmodtageren arbejder i sundhedsvæsenet således som defineret i forslaget til § 74 e, stk. 6.

Der henvises til § 1, nr. 4, med tilhørende bemærkninger.

Det bemærkes, at det foreslås, at loven vil få tilbagevirkende kraft fra og med den 1. januar 2023. I den forbindelse henvises nærmere til de specielle bemærkninger til lovforslagets § 2.

Til nr. 3.

Efter gældende § 74 i, stk. 2, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. fastsætter beskæftigelsesministeren nærmere regler om fritagelse for fradrag i efterløn efter § 74 e, stk. 6, herunder definition af merarbejde og krav til dokumentation af, at arbejdsforholdet er covid-19-relateret.

Efter gældende § 74 i, stk. 3, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. fastsætter nærmere regler om fritagelse for fradrag i efterløn efter den foreslåede § 74 e, stk. 7, herunder definition af arbejdsplads og krav til dokumentation af, at efterlønsmodtageren er ansat på en arbejdsplads, der beskæftiger sig med håndteringen af fordrevne fra Ukraine.

UDKAST

Med hjemmel i disse bemyndigelser er der fastsat nærmere regler i §§ 16 a-e i bekendtgørelse nr. 1188 af 5. august 2020.

Det foreslås, at § 74 i, stk. 2 og 3, ophæves, og at der i stedet indsættes et nyt *stk. 2*, hvorefter beskæftigelsesministeren efter forhandling med Beskæftigelsesrådet vil fastsætte nærmere regler om fritagelse for fradrag i efterløn efter § 74 e, stk. 6, herunder definition af arbejde inden for sundhedsvæsenet og krav til dokumentation heraf samt definition af merarbejde.

Forslaget betyder, at reglerne, som ikke længere har nogen relevans, vil udgå af lovgivningen.

Forslaget betyder videre, at beskæftigelsesministeren efter forhandling med Beskæftigelsesrådet vil få bemyndigelse til at fastsætte nærmere regler om fritagelse for fradrag i efterlønnen for efterlønsmodtagere, som arbejder inden for sundhedsvæsenet.

Det forventes at udmøntningen generelt vil lægge sig op ad ordningerne vedrørende fritagelse for modregning for arbejde i forbindelse med covid-19 relateret arbejde og arbejde på arbejdspladser med opgaver relateret til flygtninge fra Ukraine.

Der forventes, at beskæftigelsesministeren efter forhandling med Beskæftigelsesrådet vil fastsætte nærmere regler om fritagelse for fradrag i efterløn. Der forventes herunder fastsat nærmere regler om fastlæggelsen af de relevante arbejdsgivere/-pladser samt definition af medarbejdere i sundhedsvæsenet og krav til dokumentation heraf. Det forventes, at der vil blive fastsat regler om, at efterlønsmodtageren vil skulle vedlægge en erklæring, hvor arbejdsgiveren bekræfter, at efterlønsmodtageren arbejder i sundhedsvæsenet således som defineret i forslaget til § 74 e, stk. 6.

Erklæringen vil supplere efterlønsmodtagerens oplysninger om arbejde og indtægter på det ydelseskort, som efterlønsmodtageren månedligt skal indsende til arbejdsløsheds-kassen, når efterlønsmodtageren har arbejde samtidig med efterlønnen.

Det forventes videre fastsat regler om, at erklæringen vil skulle indsendes første gang, efterlønsmodtageren efter den 1. juli 2023 – lovens foreslåede ikrafttræden – indberetter arbejde som ansat i sundhedsvæsenet. Da det foreslås, at loven skal have tilbagevirkende kraft fra og med den 1. januar 2023, vil erklæringen også skulle omfatte beskæftigelse i perioden 1. januar 2023 til og med den 30. juni 2023.

Det bemærkes i den forbindelse, at det følger af artikel 5 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 883/2004 af 29. april 2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger, at hvis en indtægt tillægges retsvirkning efter en medlemsstats lovgivning om en social sikringsydelse,

finder lovgivningen anvendelse på tilsvarende arbejde i en anden medlemsstat. Samme princip findes i EØS-aftalen, samt i EU's aftaler med Schweiz og Storbritannien. Der vil derfor også skulle bortses fra arbejde på en tilsvarende arbejdsplads i et andet EU/EØS-land, Schweiz eller Storbritannien, der løser opgaver inden for rammerne af det arbejde, som omfattet af nærværende lovforslag.

Det forventes videre, at beskæftigelsesministeren efter forhandling med Beskæftigelsesrådet vil fastsættes regler om, at efterlønsmodtagere vil skulle vedlægge en erklæring, hvor arbejdsgiveren erklærer, at efterlønsmodtageren har haft merindtægt fra den givne arbejdsplads, og at mer- eller overarbejdet eller det nye arbejde fra den 1. januar 2023 eller senere kan relateres til Sundhedsvæsenet.

Erklæringen supplerer efterlønsmodtagerens oplysninger om arbejde og indtægter på det ydelseskort, efterlønsmodtageren månedligt vil skulle indsende til arbejdsløshedskassen, når efterlønsmodtageren har arbejde samtidig med efterlønnen. Erklæringen vil skulle indsendes, første gang efterlønsmodtageren efter den 1. januar 2023 har indtægt fra arbejde, der er omfattet af den foreslåede fritagelse. Hvis der sker ændringer i ansættelsesforholdet, f.eks. hvis efterlønsmodtageren får nye eller andre arbejdsfunktioner, eller hvis efterlønsmodtageren får ny ansættelse, vil efterlønsmodtageren skulle indsende en ny erklæring for at blive fritaget for fradrag i efterlønnen.

I denne forbindelse henvises der særligt til ovenfor om indsendelse af erklæring om arbejdsstedet samt til lovforslagets § 2, nr. 2, med tilhørende bemærkninger vedrørende overgangsperioden fra og med den 1. januar 2023 til og med den 30. juni 2023.

Er der i ansættelsesforholdet ikke en aftalt arbejdstid, vil der ikke være et grundlag at fastslå mer- eller overarbejde i forhold til, og et sådant arbejde vil således ikke kunne blive fritaget for fradrag i efterlønnen. I lighed med den indtil 31. december 2022 gældende ordning om fritagelse for fradrag ved deltagelse i covid-19 relateret arbejde vil der i den situation, hvor der ikke er en aftalt arbejdstid, ikke ske en nærmere afgrænsning af, hvad der kan betragtes som mer- eller overarbejde i forbindelse med arbejde i sundhedsvæsenet. Dette sker i tillid til, at borgere og arbejdsgivere godt kan vurdere, hvornår merarbejde vil kunne tilskrives arbejde i relation arbejde i sundhedsvæsenet, og hvornår der vil være tale om mer- eller overarbejde i de situationer.

Det forventes videre, at beskæftigelsesministeren efter forhandling med Beskæftigelsesrådet vil fastsætte regler om, at indtægter fra arbejde, der vil være omfattet af den foreslåede § 74 e, stk. 6, ikke vil skulle medregnes i beløbsgrænsen for lempet fradrag i § 74 e, stk. 3.

UDKAST

Det betyder, at et medlem, der har andet arbejde med en timeløn under omregningsatsen (268,63 kr. i 2023), som ikke vil være omfattet af den foreslåede § 74 e, stk. 6, vil få omregnet indtægten fra dette arbejde med omregningsatsen ved beregning af fradraget i efterlønnen for arbejde, uanset at medlemmet i 2023 eller 2024 vil have en indtægt, der overstiger indtægtsgrænsen for lempet fradrag på 42.275 kr. (2023) fra arbejde, der vil være omfattet af den foreslåede § 74 e, stk. 6.

Til § 2

Til stk. 1

Det foreslås i *stk. 1*, at loven træder i kraft den 1. juli 2023.

Til stk. 2

Det foreslås i *stk. 2*, at loven får tilbagevirkende kraft fra og med den 1. januar 2023.

Baggrunden herfor er, at det fremgår af det politiske grundlag for Danmarks regering "Ansvar for Danmark" december 2022, at regeringen vil gennemføre en akutplan for sundhedsvæsenet herunder, at regeringen vil afskaffe modregning af arbejde i efterløn i 2023 og 2024 for medarbejdere i sundhedsvæsenet.

Nærværende lovforslag kan i sagens natur ikke kan blive vedtaget og træde i kraft før 1. januar 2023.

Det betyder, at arbejdsløshedskasserne efter lovens ikrafttræden den 1. juli 2023 vil skulle foretage en regulering af den udbetalte efterløn i perioden fra og med den 1. januar 2023 til og med den 30. juni 2023.

Det betyder videre, at medlemmet vil få efterbetalt efterløn for denne periode svarende til det fradrag i efterlønnen, der vil være foretaget på grundlaget af arbejdet i sundhedsvæsenet.

Forslaget betyder videre, at en efterlønsmodtager, som i perioden fra og med den 1. januar 2023 til og med den 30. juni 2023 er påbegyndt et arbejde, som er omfattet af § 74 e, stk. 6, vil få efterreguleret efterlønsudbetalingen for perioden således, at der ikke foretages fradrag i efterlønnen for arbejde inden for sundhedsvæsenet.

Forslaget betyder videre, at for medlemmer, hvor et ansættelsesforhold omfattet af § 74 e, stk. 6, er påbegyndt efter 1. januar 2023 men forud for overgangen til efterløn til og med den 30. juni 2023, vil det alene være merarbejde, der ikke vil medføre fradrag i efterlønnen.

UDKAST

Lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. vil ikke gælde for Færøerne eller Grønland, og vil heller ikke kunne sættes i kraft for Færøerne eller Grønland, fordi loven ikke gælder for Færøerne eller Grønland og vil ikke kunne sættes i kraft for Færøerne eller Grønland.

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

| <i>Gældende formulering</i> | <i>Lovforslaget</i> |
|-----------------------------|---|
| | § 1 |
| | I lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 234 af 10. februar 2022, som ændret ved § 2 i lov nr. 371 af 28. marts 2022, § 7 i lov nr. 452 af 20. april 2022, § 3 i lov nr. 831 af 14. juni 2022 og § 1 i lov nr. 878 af 21. juni 2022, foretages følgende ændringer: |
| | 1. § 74 e, stk. 6, ophæves. Stk. 7 og 8 bliver herefter stk. 6 og 7. |
| | 2. § 74 e, stk. 6 og 7, ophæves, og i stedet indsættes: »Stk. 6. En efterlønsmodtagers arbejde inden for sundhedsvæsenet, som er omfattet af 4. og 5. pkt., medfører ikke fradrag i efterlønnen i perioden fra den 1. januar 2023 til og med den 31. december 2024. Det er en betingelse, at medlemmet er overgået til efterløn ved påbegyndelsen af arbejdet. For arbejde, hvor ansættelsesforholdet er påbegyndt før den 1. januar 2023, er det alene merarbejde, der ikke medfører fradrag i efterlønnen. Fritagelse for fradrag i efterløn omfatter alt arbejde på offentlige sygehuse, regionsdrevet lægevagt og præhospitalt ambulancepersonale, i praksissektoren, arbejde inden for den kommunale sundheds- |

UDKAST

| | |
|--|--|
| | <p>og ældrepleje samt på privathospita- ler, der udfører opgaver under regio- nale udbud eller det udvidede frie sygehusvalg. Fritagelsen gælder både arbejde inden for psykiatrien og somatikken. Fritagelsen omfatter også arbejde med at levere kommu- nale og regionale sundhedsydelse, som er udført af ansatte hos private leverandører.«</p> |
| | |
| | <p>3. § 74 i, stk. 2 og 3, ophæves, og i stedet indsættes: »Stk. 2. Beskæftigelsesministeren fastsætter efter forhandling med Be- skæftigelsesrådet nærmere regler om fritagelse for fradrag i efterløn efter § 74 e, stk. 6, herunder definition af arbejde inden for sundhedsvæsenet og krav til dokumentation heraf samt definition af merarbejde.« Stk. 4 bliver herefter stk. 3.</p> |