

HØRINGSNOTAT

Resumé og kommentarer til hørings svar vedrørende forslag til ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov om aktiv socialpolitik, lov om social pension og forskellige andre love (Mulighed for dispensation til eksport af pensionstillæg m.v., forenklet beregning af fleksløntilskud herunder i forhold til tabt arbejdsfortjeneste m.v., aftalefrihed i fleksjobordningen og ændring af mellemkommunal refusion for førtidspension og seniorpension)

J.nr. 23/09797 – 2023-3460

YS/A1
AIH/LORO/MFE/MF

Indledning

Forslaget om mulighed for dispensation til eksport af pensionstillæg, m.v., forenklet beregning af fleksløntilskud herunder i forhold til tabt arbejdsfortjeneste m.v., aftalefrihed i fleksjobordningen og ændring af mellemkommunal refusion for førtidspension og seniorpension er sendt i høring fra den 8. september til den 28. september 2023.

Lovforslaget har været sendt i høring hos følgende myndigheder, organisationer m.v.:

Ankestyrelsen, ATP, Arbejdsløshedskassen for Selvstændige Erhvervsdrivende (ASE), Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES), Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP), Arbejdsskadeforeningen, Beskæftigelsesrådet, BDO Statsautoriseret Revisionsselskab, Bedre Psykiatri, Business Danmark, Børnerådet, Børns Vilkår, DA, DAK, Danmarks Frie Fagforening, Danske Advokater, Dansk Socialrådgiverforening, Danske Handicaporganisationer, Danske Patienter, Danske Regioner, Dansk Retspolitisk Forening, Danske Revisorer, Danske Seniorer, Datatilsynet, Den Uvildige Konsulentordning på Handicapområdet (DUKH), Det Centrale Handicapråd, Det Faglige Hus, Faglige seniorer, FH, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Kommunale Velfærdschefer, Foreningen af Statsautoriserede Revisorer, Forhandlingsfællesskabet, Forsikring og Pension, Frie Funktionærer, Institut for Menneskerettigheder, Jobrådgivernes Brancheforening, KL, Landsforeningen Fleksjob, Landsforeningen af nuværende og tidligere Psykiatribrugere (LAP), Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Mødrehjælpen, Psykiatrifonden, Red Barnet, Rigsrevisionen, Rådet for Psykisk Sårbare på arbejdsmarkedet,

Rådet for Socialt Udsatte, SAND – De hjemløses landsorganisation, SIND, Udbetaling Danmark og Ældresagen.

Der er modtaget høringsvar fra følgende myndigheder, organisationer, mv.

- Aarhus Kommune
- Ankestyrelsen (AST)
- Dansk Arbejdsgiverforening (DA)
- Danske Handicaporganisationer (DH)
- Den uvildige Konsulentordning på Handicapområdet (DUKH)
- Det Faglige Hus
- FH
- Forhandlingsfællesskabet
- KL
- Kristelig Fagforening (Krifa)
- Københavns Kommune
- Landbrug og Fødevarer
- Rigsrevisionen
- Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet
- Thisted Kommune
- Udbetaling Danmark (UDK)

Der er endvidere modtaget høringsvar fra Annette Juhl Taldorf og Tina Molke Klit samt Kristina Viktoria Ditlev.

Følgende myndigheder har meddelt, at de ikke har bemærkninger til lovforslaget:

- Forhandlingsfællesskabet
- Rigsrevisionen

I det følgende afsnit er en oversigt over hovedindholdet af de modtagne høringsvar samt Beskæftigelsesministeriets bemærkninger hertil. For en fuldstændig gennemgang af samtlige indsendte synspunkter henvises til vedlagte høringsvar.

Det bemærkes, at der i forhold til høringsudgaven af lovforslaget af 8. september 2023 er foretaget visse redaktionelle og lovtekniske ændringer af udkastet til lovforslaget.

De modtagne høringsvar vedlægges.

1. Generelle bemærkninger

Dansk Arbejdsgiverforening, Aarhus Kommune og KL støtter op om forslaget.

2. Bemærkninger til lovforslaget

2.1 Om aftalefrihed i fleksjobordningen

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at der efter høringsprocessen har været en række tekniske drøftelser og skriftlige processer om udformningen af denne del af lovforslaget med arbejdsmarkedets parter. Lovforslaget er således blevet revideret

i henhold til disse drøftelser, hvor der er taget højde for parternes synspunkter. Gennemgangen af høringsvar vedrører det oprindelige lovforslag, som blev sendt i høring, og tager således ikke højde for de aftalte ændringer.

FH bemærker bl.a., at man med lovforslaget ønsker at fjerne den ansættelsesretlige beskyttelse af fleksjobberne, som er blevet fastslået ved Vestre Landsrets dom af 23. marts 2023 og flere byretsdomme. Forslaget til lovændringen har ifølge FH til formål at fratage fleksjobansatte løn- og arbejdsvilkår, som de har været tillagt i hele fleksjobordningens levetid tilbage fra 1997. Herunder nævnes en Højesteretsdom fra 2011, som ikke gav anledning til at ændre reglerne.

FH bemærker også, at ifølge domstolens fortolkning var lovgivers intention at sikre overenskomstmæssig aflønning til ikke-overenskomstdækkede fleksjobansatte på såvel gammel ordning som ordningen fra 2013.

FH bemærker endvidere, at såfremt den påtænkte lovændring gennemføres, bør der ske nogle nærmere specificerede præciseringer i loven i tråd med Arbejdsrettens dom af 20. april 2023 (sag 2022-23) vedrørende den relevante sammenlignelige overenskomst, der er taget udgangspunkt i, samt konsekvensen ved arbejdsgiverens undladelser af bl.a. at tage udgangspunkt heri.

DA finder, at det er hensigtsmæssigt, at det med lovforslaget gøres tydeligt, at der skal være aftalefrihed mellem arbejdsgiveren og den fleksjobansatte, således at den nuværende praksis bliver fastholdt.

DH anfører, at muligheden for fravigelser er afgrænset til alene at have til formål at tilpasse aflønningen til den ansattes arbejdsevne samt være nødvendig herfor og have konkret karakter. DH finder aftalefriheden i lovforslaget for vidtgående og opfordrer til at undlade dette forslag.

Aarhus Kommune stiller sig positiv over for lovændringen, og finder den kærkommen. Aarhus Kommune nævner, at landsretsdommen af 23. marts 2023 potentielt kan medføre, at der bliver oprettet færre fleksjob på virksomheder, som ikke er dækket af overenskomst.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at formålet med lovændringen er ikke at fratage de fleksjobansatte rettigheder, men at skabe klarhed over reglerne og sikre, at retspraksis kommer i overensstemmelse med det, der efter ministeriets opfattelse har været intentionen med reglerne, der blev affattet ved ændringen af fleksjobordningen fra 2013.

Der blev dengang fastsat nye regler om løn og arbejdsvilkår for personer, der ansættes i fleksjob fra 2013, herunder blev der fastsat to særskilte bestemmelser om ansættelser henholdsvis på overenskomstdækkede områder og på områder, der ikke er dækket af overenskomst. Der var således ikke tale om en videreførelse af løn og ansættelsesvilkår fra den gamle fleksjobordning.

Dette understøttes også af et svar fra den daværende beskæftigelsesminister til Beskæftigelsesudvalget den 20. november 2012 i forbindelse med behandlingen af

lovforslaget vedrørende den nye fleksjobordning (BEU 138 fra LF 53 2012-13). Heraf fremgår det, at "... Det er rigtigt forstået, at på områder, hvor der findes en relevant sammenlignelig overenskomst, skal parterne tage udgangspunkt i overenskomsten på det sammenlignelige område. I dag skal overenskomsten på det sammenlignelige område gælde. Bestemmelsen om, at der skal tages udgangspunkt i den relevante sammenlignelige overenskomst indebærer, at parterne har mulighed for at aftale afvigelser herfra..."

Med lovforslaget ønsker ministeriet således at ændre i bestemmelsen for at sikre, at retspraksis kommer i overensstemmelse med intentionen med bestemmelsen. Dertil ønsker ministeriet at skabe klarhed over reglerne om fastsættelse af løn og arbejdsvilkår i fleksjob på områder, der ikke er dækket af en overenskomst, da reglerne i praksis og i retspraksis har medført forskellige fortolkninger af aftalefrihedens omfang.

Som nævnt er der på baggrund af høringssvar og efterfølgende drøftelser med arbejdsmarkedets parter foretaget en række justeringer og præciseringer i lovforslaget.

Det vil i selve lovteksten blive yderligere præciseret, at arbejdsgiveren skal oplyse, hvilken overenskomst der er den sammenlignelige. Såfremt arbejdsgiveren ønsker at fravige den sammenlignelige overenskomst, skal det konkret angives, hvilke bestemmelser fravigelsen vedrører, og fravigelsen skal begrundes.

Der vil i den forbindelse ske en række ændringer og præciseringer i lovforslagets bemærkninger.

Herudover bemærker FH, at der med den påtænkte lovændring kan være tale om, at arbejdsgivere vil kunne opnå en begunstigelse af statsstøttekarakter i strid med konkurrenceretlige og statsstøtteretlige regler.

Det er Beskæftigelsesministeriets opfattelse, at der ikke er tale om statsstøtte med lovændringen, da arbejdsgiveren fortsat ikke opnår en økonomisk fordel ved at ansætte en fleksjobansat sammenlignet med at ansætte en arbejdstager, der ikke får fleksløntilskud.

FH er endvidere uenig i, at der i lovforslaget er henvist til en administrativ lettelse som begrundelse for lovændringen.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at det fremgår af lovforslagets almindelige bemærkninger, at praksis efter landsretsdommen vil kunne indebære en administrativ byrde for arbejdsgiveren. Beskæftigelsesministeriet er enig i, at lovforslaget ikke nødvendigvis indebærer en entydig administrativ lettelse. Dette vil derfor udgå af lovforslaget.

Landbrug og Fødevarer bemærker, at lovforslaget rejser det meget væsentlige spørgsmål om, hvordan retstilstanden vedr. løn- og ansættelsesvilkår på en ikke-overenskomstdækket virksomhed, jf. § 122, stk. 4, skal forstås i perioden fra lovens

ikrafttræden den 1. januar 2013 til lovforslagets forventede ikrafttræden den 1. januar 2024. Landbrug & Fødevarer anfører, at der er uklarhed om, hvorvidt arbejdsgivere frem til lovens ikrafttræden kan blive mødt med store krav om tilbagebetaling som følge af de fravigelser, som arbejdsgiver og arbejdstager har aftalt i tillid til lovens ordlyd mv. Landbrug & Fødevarer opfordrer derfor til, at lovforslaget forholder sig til denne problemstilling.

Beskæftigelsesministeriets bemærker, at med lovforslaget lægges der op til, at lovændringen skal træde i kraft pr. 1. januar 2024. Der lægges således ikke op til, at der lovgives med tilbagevirkende kraft. Hvis der opstår uenighed om ansættelsesvilkår i eksisterende ansættelsesforhold, vil dette skulle afgøres ved fagretlig behandling eller ved domstolene.

Tina Moltke Klit og Annette Juhl Taldorf bemærker bl.a., at der i lovforslaget lægges op til en lempelse af reglerne for ansættelse uden overenskomstmæssige retigheder. Altså med andre ord skal det være nemmere at ansætte fleksjobbere under ringere vilkår end andre.

Beskæftigelsesministeriet henviser til Beskæftigelsesministeriets bemærkninger ovenfor.

Det Faglige Hus bemærker, at selvom der med lovforslaget ikke lægges op til ændringer i forbindelse med fastsættelsen af arbejdsintensiteten, er det deres opfattelse, at der i praksis er alt for lidt fokus på progression i fleksjob, hvor intensitet er nedsat.

Beskæftigelsesministeriet noterer sig Det Faglige Hus' hørings svar vedrørende arbejdsintensitet, som dog ikke er omfattet af lovforslaget.

FH og DH efterlyser hhv. en evaluering og grundig revision af reformen for fleksjob og førtidspension.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at reformen af førtidspension og fleksjob blev evalueret i 2017, således som det blev aftalt med forligskredsen bag førtidspension og fleksjobreformen i 2012. Evalueringen kan findes på STARs hjemmeside

2.2 Om forenklet beregning af fleksløntilskud

Ankestyrelsen foreslår, at det tydeliggøres, at kommunen vil kunne beregne lønloftet på baggrund af oplysninger fra arbejdsgiveren, også i de situationer, hvor lønloftet skal forhøjes som følge af diverse ekstra udbetalinger, eksempelvis feriegodtgørelse, ferietillæg, m.v. (se Ankestyrelsens principmeddelelse 14-22).

KL foreslår, at det i bemærkningerne præciseres, at oplysninger fra en lønseddel også kan ligge til grund for beregningen af lønsloftet.

Det Faglige Hus anfører, at der lægges op til, at kommunen fremover selv må beregne lønloftet ud fra arbejdsgivers oplysninger. Her er det vigtigt, at det fremgår tydeligt, om kommunen f.eks. må bruge en lønseddel, da det ikke er sikkert, at alle lønde oplyses eller fremgår hver måned.

Københavns Kommune anfører bl.a., at det fremgår af pkt. 2.3.2, at det foreslås, at ”kommunerne vil få adgang til at beregne lønloftet på baggrund af oplysninger fra arbejdsgiveren om løn, tillæg, pensionsbidrag, feriegodtgørelse m.v., når arbejdsgiveren ikke har indberettet oplysninger om den samlede fulde månedsløn”. Københavns Kommune kan ikke udlede af lovforslaget og bemærkningerne hertil, hvorvidt der vil blive indført et minimumskrav for, hvad arbejdsgiver skal oplyse kommunen om.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at lovforslagets bemærkninger vil blive tilrettet, således at det kommer til at fremgå, at kommunerne også vil kunne beregne lønloftet på baggrund af arbejdsgiverens oplysninger f.eks. i forbindelse med udbetaling af ekstra løndele, f.eks. feriegodtgørelse mv.

En lønseddel vil kunne indgå i kommunens beregning af lønloftet, men hvis alle oplysninger f.eks. om pensionsbidrag, fritvalgsordning m.v. ikke fremgår af lønsedlen, skal kommunen indhente disse oplysninger fra arbejdsgiveren. Der vil også være tilfælde, hvor lønsedlen ikke vil kunne anvendes, f.eks. i de tilfælde, hvor der ikke udbetales fuld timeløn, men en nedsat timeløn på grund af arbejdstagerens nedsatte arbejdsintensitet.

Der vil i bekendtgørelsesform blive fastsat regler om, hvad der kan indgå i lønloftet samt hvordan kommunerne skal beregne lønloftet på baggrund af arbejdsgiverens oplysninger.

Det Faglige Hus anfører bl.a., at de ser et problem i praksis om, at en del fleksjobbere har forkeret lønloft, da alle løndele ikke indgår korrekt i lønloftet fx i forbindelse med optjening af pension af fritvalgs-ordning, SH-betaling og feriepenge.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at ministeriet vil fastsætte regler på bekendtgørelsesniveau om, hvordan lønloftet skal beregnes, herunder om, at alle dele af lønnen skal indgå i lønloftet herunder f.eks. SH-betaling, feriepenge m.v.

KL anfører, at der på baggrund af konkrete afgørelser fra Ankestyrelsen er opstået tvivl om, hvorvidt borgerens egenandel af indbetalt pension skal indgå i lønloftet. Derfor anbefaler KL, at det præciseres, at borgerens egenandel af pensionsbidraget fortsat ikke skal indgå i lønloftet.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at i opgørelsen af lønloftet skal både arbejdsgiveren og den ansattes bidrag til pensionsbidrag indgå. Hvis den ansattes bidrag fremgår under den ansattes løn, er det den oplyste løn, som indeholder den ansattes bidrag til pension, der indgår i lønloftet sammen med arbejdsgiverens pensionsbidrag. Hvis den ansattes bidrag er udskilt af lønnen og fx fremgår sammen med arbejdsgiverens bidrag, skal begge dele lægges til lønnen i forbindelse med opgørelsen af lønloftet. Bemærkningerne til lovforslaget præciseres.

Krifa foreslår, at kommunen i samarbejde med de faglige organisationer skal udarbejde lønloftet, såfremt arbejdsgiver ikke gør det. Dette vil give et kvalitetsløft og på den lange bane spare alle parter for unødige sager, der ellers let ville kunne forebygges.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at de foreslåede lovændringer kommer det til at fremgå, at arbejdsgiveren skal oplyse om lønloftet. I lønloftet skal indgå alle dele af lønnen, herunder eventuelle fritvalgsordninger m.v. Kommunerne får med lovforslaget mulighed for at beregne lønloftet på baggrund af arbejdsgiverens oplysninger om løn m.v. Det vil ikke altid være nok at anvende en lønseddel eller oplysningerne i indkomstregisteret, da kommunerne ikke nødvendigvis her får oplysninger om, at der udbetales en lavere løn på grund af lavere arbejdsintensitet.

Da der er tale om en pligt for arbejdsgiverne, er det ikke en del af lovforslaget, at kommunerne skal kunne beregne lønloftet i samarbejde med de faglige organisationer.

Københavns Kommune ser gerne, at der i forbindelse med lovændringen, også bliver udvidet i oplysningerne på VITAS blanket. Københavns Kommune mener, at øvrige løntillæg – herunder udbetalingerne fra Fritvalgskonto, bør fremgå af VITAS blanket. Kommunen henviser i den forbindelse til Ankestyrelsens principmeddelelse 14-22.

Beskæftigelsesministeriet oplyser, at VITAS ikke er et sagsbehandlingssystem, og at oplysningerne fra arbejdsgiverne om løn m.v. i VITAS derfor ikke kan stå alene i forbindelse med beregning af fleksløntilskud. Beskæftigelsesministeriet skal derfor opfordre til, at kommunerne sammen med KL udarbejder en blanket, der kan bruges til indhentning af lønoplysninger fra arbejdsgiverne.

Annette Juhl Taldorf og Tina Molkte Klit bemærker, at de har meget svært ved at se, hvordan tiltagene bidrager til en forenkling af ordningen og peger bl.a. på fejl i forbindelse med kommunernes beregning af fleksløntilskud.

Beskæftigelsesministeriets bemærker, at de rejste problemstillinger ikke er en del af lovforslaget. Det skal samtidigt bemærkes, at hvis der først skal ske fradrag i fleksløntilskuddet, når lønloftet nås, vil det betyde, at ansatte i fleksjob vil kunne få mere udbetalt i løn og fleksløntilskud end personer, der arbejder på fuld tid i samme stilling.

Det Faglige Hus anfører, at sygedagpenge ikke udbetales pr. måned, men derimod for 4 og 5 uger. Sygedagpengeudbetalinger kan således dække perioder, som ligger i 2 forskellige måneder. Dette giver skæve udbetalinger, som der skal tages hensyn til under beregning af fleksløntilskud. Det Faglige Hus foreslår, at sygedagpenge kommer til at indgå i beregningen af fleksløntilskud måneden efter de udbetales, også selvom de evt. dækker noget af en tidligere måned.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at udgangspunktet for beregning af fleksløntilskuddet er, at sygedagpenge indgår i beregningen af fleksløntilskuddet i måneden efter, at pågældende har været syg, ligesom ved lønindtægter, således at sygedagpengene og den nedsatte løn på grund af sygedagpengeperioden indgår i beregningen af fleksløntilskuddet i samme måned.

Det præciseres i bekendtgørelsen, at der vil kunne ske efterregulering også i forbindelse med udbetaling af sygedagpenge m.v.

2.3 Om tabt arbejdsfortjeneste m.v.

DUKH og Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet hæfter sig ved, at der i høringsmaterialet står, at ændringen vil betyde, at der kan ske udbetaling med fradrag i fleksløntilskud, når der samtidig sker udbetaling af hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste. Det fremgår dog ikke klart om supplementet fortsat vil være betinget af, at der er en lønudbetaling fra arbejdsgiver, fx i det tilfælde hvor den ansatte i fleksjob modtager tabt arbejdsfortjeneste eller plejevederlag for sin fulde arbejdstid i fleksjobbet.

DUKH og Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet vil derfor opfordre til en yderligere præcisering af retstilstanden.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at lovforslagets bemærkninger vil blive tilrettet, således at det fremgår, at tabt arbejdsfortjeneste efter Barnets lov og vederlag ved pasning af døende nærtstående efter Barnets lov og serviceloven indgår i beregningen af fleksløntilskuddet, også når der alene udbetales tabt arbejdsfortjeneste og plejevederlag.

Kristina Viktoria Ditlev foreslår, at lovforslaget ændres, så der kan udbetales fleksløntilskud i kombination med tabt arbejdsfortjeneste med tilbagevirkende kraft i perioden fra Ankestyrelsens principmeddelelse 6-23 og til lovens ikrafttrædelse 1. januar 2024.

Beskæftigelsesministeriets bemærker, at med lovforslaget lægges der op til, at lovændringen skal træde i kraft pr. 1. januar 2024. Der lægges således ikke op til, at der lovgives med tilbagevirkende kraft.

KL anfører, at det ikke fremgår af lovforslaget, hvorledes kommunerne skal beregne ydelsen, hvis borgeren overgår til ledighedsydelse umiddelbart efter der er afholdt ferie med ledighedsydelse i et fleksjob. Det kan med fordel præciseres i den kommende bekendtgørelse og vejledning.

Beskæftigelsesministeriet vil uddybe dette i en kommende vejledning. Ministeriet skal dog bemærke, at satsen for ledighedsydelse efter ansættelse i et fleksjob fremgår af § 74 a, stk. 2 og 3, i lov om aktiv socialpolitik.

Thisted Kommune anfører, at der er behov for afklaring af, hvorvidt indtægt i forbindelse med tabt arbejdsfortjeneste vil blive betragtet som lønindtægt og hvorvidt kombinationen og tabt arbejdsfortjeneste i forbindelse med fleksløntilskud vil kunne defineres som et fleksjob i henhold til reglerne i ”Lov om finansiering af visse offentlige ydelser udbetalt af kommunerne, Udbetaling Danmark og arbejdsløsheds-kasserne” § 7.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at den nuværende bemyndigelse i § 7, stk. 4, i lov om kommunernes finansiering af visse offentlige ydelser udbetalt af kommunerne, Udbetaling Danmark og arbejdsløsheds-kasserne, vil blive udvidet, således at udbetaling af tabt arbejdsfortjeneste efter barnets lov og plejevederlag til pasning af døende nærtstående efter barnets lov og serviceloven vil blive behandlet på samme måde som lønindtægt.

2.4 Om mulighed for dispensation til eksport af pensionstillæg

Udbetaling Danmark anfører, at det tidligere er blevet oplyst, at Udbetaling Danmark skal oplyse personkredsen, der allerede bor i EU/EØS, Schweiz eller Storbritannien, om lovændringen, herunder om muligheden for at ansøge om at modtage tillægget. Det er ikke muligt for Udbetaling Danmark præcist at identificere den nuværende, relevante persongruppe, som kan være omfattet af ændringen. Udbetaling Danmark kan dog kontakte alle de borgere, som på nuværende tidspunkt bor i EU/EØS, Schweiz eller Storbritannien, som alene modtager grundbeløb. Denne gruppe forventes at udgøre ca. 1.500 borgere.

Beskæftigelsesministeriet bekræfter, at Udbetaling Danmark skal oplyse personkredsen, der på nuværende tidspunkt bor i EU/EØS, Schweiz eller Storbritannien, og som alene modtager grundbeløb, om muligheden for at ansøge om pensionstillæg. Beskæftigelsesministeriet har noteret sig, at det ikke er muligt for Udbetaling Danmark at udsøge og identificere den relevante persongruppe, som kan være omfattet af lovændringen.

Udbetaling Danmark anfører, at det i nogle sager vil fremgå tydeligt af kommunens akter, om pensionstillægget kan medtages til et EU/EØS-land, Schweiz eller Storbritannien, men at det i nogle sager vil kræve indhentelse af yderligere dokumentation og vurdering fra lægefaglig konsulent. De administrative omkostninger forbundet med dette, er ikke en del af estimaterne, som Udbetaling Danmark har udarbejdet i forbindelse med afgivelse af høringssvar.

Beskæftigelsesministeriet har noteret sig bemærkningerne.

Udbetaling Danmark noterer sig, at det fremgår af lovforslagets almindelige bemærkninger afsnit 3.2, at principperne for digitaliseringsklar lovgivning har været overvejet ved udarbejdelsen af lovforslaget og bemærker hertil, at lovforslaget ikke ses at understøtte automatisk sagsbehandling, da sagsbehandlingen af de pågældende personer vil skulle behandles manuelt i systemet. Dette ses også at være tilfældet efter de gældende regler.

Beskæftigelsesministeriet tager bemærkningen til efterretning. Det vil blive præciseret, at ansøgning om pensionstillæg ved bopæl eller flytning til EU/EØS, Schweiz eller Storbritannien behandles manuelt af Udbetaling Danmark.

2.5 Om mellemkommunal refusion for førtids- og seniorpension

Thisted Kommune er i tvivl om, hvorvidt den foreslåede ændring af retssikkerhedslovens § 9 c, stk. 8, vil omfatte den situation, hvor kommune 1 anbringer en borger i et botilbud i kommune 2, kommune 2 tilkender i anbringelsesperioden førtidspension, og kommune 1 hjemtager herefter borger til et botilbud i egen kommune (kommune 1). Hvis situationen ikke er omfattet, opfordres der hermed til at sikre, at den bliver omfattet.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at denne situation ikke er omfattet af den foreslåede ændring af reglerne om mellemkommunal refusion i forbindelse med før-

tids- eller seniorpension. Baggrunden for forslaget er en henvendelse til Beskæftigelsesministeriet fra KL, som stort set har imødekommet KLs forslag, og denne problemstilling blev hertil ikke nævnt.

Ankestyrelsen har foreslået en række ændringer og præciseringer af denne del af lovforslaget bl.a. til overgangsbestemmelserne i § 5, stk. 4-6 (nu § 7, stk. 4 og 5).

Beskæftigelsesministeriet har på baggrund af Ankestyrelsens bemærkninger foretaget en række justeringer. I det foreslåede 3. pkt. indsættes en henvisning til § 9 c, stk. 1, i sammenhæng med henvisningen til stk. 2-6. Der indsættes et nyt pkt. i forslaget til § 9 c, stk. 8, der præciserer, at det er fraflytningstidspunktet som er afgørende for 6-årsreglens anvendelse. Derudover har ministeriet foretaget en række

Beskæftigelsesministeriet har følgende tilretninger på baggrund af Ankestyrelsens forslag.

I det foreslåede § 5, stk. 5, (nu § 7, stk. 4) præciseres det, hvilke situationer der er omfattet. Skæringsdatoen i det foreslåede § 5, stk. 4-6 (nu § 7, stk. 4 og 5) tilrettes til 2. februar 2015.

I lovforslagets bemærkninger i 2. afsnit, s. 67, præciseres det, hvilken ophørt refusion der henvises til.

Det præciseres i lovforslagets bemærkninger, at der ikke vil blive ret til refusion, hvis en periode efter refusion efter § 9 c, stk. 8, pkt. 1-3, er udløbet. I sager, hvor der ikke længere er ret til refusion, vil retten ikke "genopstå" efter bestemmelsen. I lovbemærkningerne til lovforslagets § 5, stk. 5 (Nu § 7, stk. 4) præciseres det, hvilke situationer der er omfattet af bestemmelsen.

KL anfører, at Ankestyrelsens tolkning fra december 2019 betød, at institutionsreglen aldrig dækker en periode efter udløb af seksårsreglen. En del kommuner har formuleret krav om tilbagebetaling af refusion, som var indkrævet ud fra den tidligere tolkning. KL foreslår, at loven formuleres med en længere gyldighedsperiode eller uden begrænsning således, at tvist om tilbageholdte krav falder ud til fordel for den tolkning, der ligger bag ændringsloven.

Beskæftigelsesministeriet bemærker, at det ikke er en del af lovforslaget at forlænge perioden med tilbagevirkende kraft i mere end 3 år tilbage i tid fra lovens ikrafttræden. Baggrunden er, at det er ministeriets vurdering, at tilbagevirkende kraft tilbage til 2016 er en lang periode og der kan være tilfælde, hvor der allerede er foretaget mellemkommunal refusion efter de gældende regler.