



Lovtidende A

2022

Udgivet den 16. juni 2022

14. juni 2022.

Nr. 852.

Bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om fradrag i efterløn

§ 1

I bekendtgørelse nr. 1188 af 5. august 2020 om fradrag i efterløn, som ændret ved bekendtgørelse nr. 1277 af 28. august 2020, bekendtgørelse nr. 1937 af 12. oktober 2021 og bekendtgørelse nr. 2683 af 28. december 2021, foretages følgende ændringer:

1. Indledningen affattes således:

»I medfør af § 74 i, § 74 j, stk. 13, § 74 k, stk. 3, og § 74 n, stk. 17, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 234 af 10. februar 2022, som ændret ved lov nr. 831 af 14. juni 2022, og § 17 b, stk. 3, i lov nr. 58 af 30. januar 2018 om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler, som ændret ved lov nr. 1223 af 21. august 2020, og efter forhandling med Beskæftigelsesrådet fastsættes efter bemyndigelse:«

2. Efter § 16 b indsættes før overskriften før § 17:

»Fritagelse for fradrag for arbejde på arbejdspladser, som varetager opgaver med fordrevne fra Ukraine

§ 16 c. En efterlønsmodtagers arbejde på arbejdspladser inden for velfærdssektorer, jf. § 16 d, som varetager opgaver rettet mod personer med opholdstilladelse efter lov om midlertidig opholdstilladelse til personer, der er fordrevet fra Ukraine, medfører ikke fradrag i efterlønnen i perioden fra den 1. april 2022 til og med den 31. december 2022.

Stk. 2. Arbejdspladsen, som efterlønsmodtageren er ansat på, skal enten selv varetage opgaver med personer, der er fordrevet fra Ukraine, eller samarbejde med en arbejdsplads, der varetager sådanne opgaver. Samarbejdet kan blandt andet bestå i ressourcefordeling, herunder fordeling af personale.

Stk. 3. Fritagelse for fradrag for alle arbejdstimer er betinget af, at ansættelsesforholdet er påbegyndt den 17. marts 2022 eller senere, og at medlemmet er overgået til efterløn senest ved begyndelsen af ansættelsen. For arbejde, hvor ansættelsesforholdet er påbegyndt før den 17. marts 2022, er det alene merarbejde, der ikke medfører fradrag i efterlønnen.

Stk. 4. Skifter medlemmet til nye arbejdsopgaver hos den samme arbejdsgiver, eller der udarbejdes en ændring af ansættelseskontrakten som følge af en ændring af ansættelsesforholdet, anses det for en ny ansættelse.

§ 16 d. Arbejde, der er omfattet af § 16 c, stk. 1, kan være på offentlige og private arbejdspladser inden for dagtilbuds-, skole-, social-, samt sundheds- og ældreområdet.

Stk. 2. Omfattede arbejdspladser inden for dagtilbuds- og skoleområdet er blandt andet

- 1) dagtilbud og private pasningsordninger efter dagtilbudsloven og grundskoletilbud, herunder
 - a) kommunale daginstitutioner,
 - b) selvejende daginstitutioner,
 - c) udliciterede daginstitutioner,
 - d) privatinstitutioner,
 - e) kommunal og privat dagpleje,
 - f) puljeordninger og private pasningsordninger,
 - g) folkeskolen,
 - h) friskoler og private grundskoler,
 - i) efterskoler,
 - j) frie fagskoler og særlige grundskoler samt
 - k) heltidsskolefritidsordning, skolefritidsordning og fritids- og klubtilbud.
- 2) ungdoms- og voksenuddannelser.

Stk. 3. Omfattede arbejdspladser inden for det sociale område er blandt andet

- 1) dag- og døgntilbud efter serviceloven,
- 2) botilbudslignende tilbud og friplejeboliger, samt
- 3) leverandører af ydelser efter serviceloven, som ikke leveres inden for rammerne af et tilbud.

Stk. 4. Omfattede arbejdspladser inden for sundhedsområdet er i den kommunale og regionale sundhedssektor, herunder

- 1) forebyggelse, behandling, pleje og genoptræning i kommunalt regi, og
- 2) udredning og behandlingstilbud i sygehusvæsenet og regionalt etablerede almen medicinske sundhedstilbud.

Stk. 5. Omfattede arbejdspladser inden for ældreområdet er blandt andet

- 1) plejehjem/plejecentre, herunder friplejehjem, der fortrinsvis er for ældre, og
- 2) kommunale og private leverandører i ældreplejen, der leverer f.eks.
 - a) hjemmehjælp,
 - b) rehabiliteringsforløb,
 - c) vedligeholdelsestræning,
 - d) genoptræning, og
 - e) forebyggende hjemmebesøg.

§ 16 e. Der skal være tale om arbejde med indtægt, der er omfattet af lovens § 53, stk. 3, nr. 1, 1. pkt., eller nr. 2, 1. pkt. B-indkomst, som indgår i en virksomheds over- eller underskud, er ikke omfattet af 1. pkt.

Stk. 2. Medlemmet skal indsende oplysninger til a-kassen om løntimer og indkomst, jf. § 14 i bekendtgørelse om overgang til efterløn samt beregning og udbetaling af efterløn, vedrørende arbejde på en arbejdsplads, som er omfattet af §§ 16 c og 16 d, samt indsende en erklæring fra arbejdsgiveren om, at arbejdspladsen er beskæftiget med håndteringen af personer, der er fordrevet fra Ukraine.

Stk. 3. Erklæringen fra arbejdsgiveren, jf. stk. 2, skal indsendes første gang, medlemmet efter den 1. april 2022 har arbejde på arbejdspladser, der er omfattet af §§ 16 c og 16 d.«

3. § 17, stk. 8, ophæves og i stedet indsættes:

»*Stk. 8.* Ved opgørelsen af beløbet efter stk. 1, 1. pkt., indgår alle lønindtægter, jf. dog stk. 9. Lønindtægter, der indgår er blandt andet:

- 1) Lønindtægter, hvor timelønnen er højere end omregningssatsen.
- 2) Løn for arbejde med ukontrollabel arbejdstid, jf. § 3, stk. 3, i bekendtgørelse om indkomst- og beskæftigelseskravet for ret til dagpenge.
- 3) Udbetalt akkord eller bonus, der ikke er indgået i fradraget efter stk. 3.
- 4) Løn fra måneder, hvor medlemmet ikke har fået udbetalt efterløn på grund af et for højt timetal, jf. stk. 6.

Stk. 9. Lønindtægter fra arbejde, som er omfattet af §§ 16 a og 16 c, indgår ikke i opgørelse af beløbet efter stk. 1, 1. pkt.

Stk. 10. Indtægt fra arbejde, hvor timelønnen er fastsat efter stk. 1, nr. 3, beregnes som timetallet gange højeste dagpenge på timebasis.«

§ 2

Bekendtgørelsen træder i kraft den 16. juni 2022.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, den 14. juni 2022

JENS ERIK ZEBIS

/ Kirsten Brix Pedersen