



DET KONGELIGE
FINANSDEPARTEMENT

Prop. 47 L

(2021–2022)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Lov om lønnsstøtte
(økonomiske tiltak i møte med pandemien)



DET KONGELIGE
FINANSDEPARTEMENT

Prop. 47 L

(2021–2022)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Lov om lønnsstøtte
(økonomiske tiltak i møte med pandemien)

Innhold

1	Innledning og sammendrag	5	2.5.1	Generelle forvaltningsregler	21
			2.5.2	Søknad om støtte, opplysnings- plikt for søkeren mv.	21
2	Midlertidig ordning for lønnsstøtte	7	2.5.3	Kontroll	22
2.1	Bakgrunn	7	2.5.4	Tilskuddsmyndighetens innhenting av opplysninger	22
2.2	Forslag til midlertidig ordning for lønnsstøtte	8	2.5.5	Vedtak om støtte og klage	22
2.2.1	Formålet med ordningen	8	2.5.6	Administrative sanksjoner og straff	23
2.2.2	Overordnet beskrivelse av ordningen	8	2.5.7	Betaling og innkreving	23
2.2.3	Analyser av lønnsstøtteordningen	9	2.5.8	Offentlighet om støttetildeling ...	24
2.2.4	Virkeområde	14	2.6	Administrative og økonomiske konsekvenser	24
2.2.5	Vilkår for å motta tilskudd	15	2.7	Ikrafttredelse	25
2.2.6	Støttebeløpets størrelse	18			
2.3	EØS-rettslige vurderinger av ordningen	20			
2.4	Administrasjon av ordningen	21			
2.5	Forvaltnings- og betalingsregler ...	21			
				Forslag til lov om lønnsstøtte (økonomiske tiltak i møte med pandemien)	27



DET KONGELIGE
FINANSDEPARTEMENT

Prop. 47 L

(2021–2022)

Proposisjon til Stortinget (forslag til lovvedtak)

Lov om lønnsstøtte (økonomiske tiltak i møte med pandemien)

*Tilråding fra Finansdepartementet 14. januar 2022,
godkjent i statsråd samme dag.
(Regjeringen Støre)*

1 Innledning og sammendrag

Departementet foreslår i denne proposisjonen en midlertidig ordning hvor arbeidsgivere får støtte for å beholde egne ansatte i jobb, jf. omtale i Prop. 51 S (2021–2022). Ordningen foreslås regulert i en egen lov om lønnsstøtte.

Den midlertidige ordningen skal gjøre det mulig for virksomheter som ble hardt rammet av innstramningene i smitteverntiltakene i desember, å beholde ansatte i jobb i stedet for å permittere eller si opp ansatte. De sektorene dette gjelder, er flere ganger tidligere i pandemien blitt rammet hardt av smitteverntiltak.

Etter forslaget skal ordningen gjelde for desember 2021 og januar 2022, og i en nedskalert versjon for februar 2022. Etablering av en midlertidig lønnsstøtteordning ble besluttet av regjeringen etter innføringen av smitteverntiltak tidlig i desember. Særlig strenge smitteverntiltak, med full skjenkestopp i hele landet og strenge antallsbegrensninger på offentlige arrangementer, ble innført 14. desember 2021. Smitteverntiltakene har bidratt til å dempe smittespredningen, og regjeringen har i januar besluttet at

enkelte av de mest inngripende smitteverntiltakene kan justeres slik at de ikke i samme grad demper den økonomiske aktiviteten.

Det er lagt opp til at ordningen skal kunne benyttes av foretak som er berørt av nasjonalt pålagte begrensninger på sitt forretningsområde, som antallsbegrensninger, krav om bordplassering, skjenkerestriksjoner eller liknende, jf. Covid-19-forskriftens kapittel 5 §13a, §14 annet ledd bokstav b–c samt tredje ledd, §14d og §15. Foretaket må ha ansatte som har mottatt lønn, og foretaket må være helt eller delvis skattepliktig til Norge. Foretaket må også oppfylle ulike seriositetskrav. Foretaket kan ikke ha iverksatt helt eller delvis permittering av ansatte fra og med 1. desember 2021 til og med utgangen av perioden det søkes støtte for. Et unntak gjelder for foretak som har hentet alle ansatte som ble permittert etter 30. november 2021, tilbake i arbeid senest 23. desember 2021.

Ved et omsetningsfall på 100 pst. er støttebeløpet per ansatt per støttemåned begrenset oppad til 40 000 kroner for desember 2021 og

januar 2022. For lærlinger er støttebeløp per lærling per støttemåned begrenset oppad til 15 000 kroner. Lønnsstøtten graderes basert på omsetningsfall til et nedre støttebeløp på 4 000 kroner per ansatt eller lærling per støttemåned. I støttemånedene desember 2021 og januar 2022 gis det ikke støtte ved omsetningsfall under 20 pst.

For februar 2022 er støttebeløpet per ansatt begrenset oppad til 35 000 kroner, ved et omsetningsfall på 100 pst. For lærlinger er støttebeløp per lærling begrenset oppad til 15 000 kroner. Lønnsstøtten graderes basert på omsetningsfall til et nedre støttebeløp på 4 000 kroner per ansatt eller lærling. I støttemånedene februar 2022 gis det ikke støtte ved omsetningsfall under 30 pst.

Omsetningsfallet må for en vesentlig del skyldes de nevnte pålagte begrensningene, jf. Covid-19-forskriften. Et foretak eller konsern kan få maksimalt 47 mill. kroner i støtte per måned for desember og januar. For februar kan et foretak eller konsern få maksimalt 40 mill. kroner i støtte. Skatteetaten, som er tilskuddsmyndighet, skal kunne kreve at revisor eller autorisert regnskapsfører bekrefter opplysninger som gis i søknaden.

Ordnningen er på usikkert grunnlag anslått å gi utbetalinger på om lag 1 500 mill. kroner i gjen-

nomsnitt per måned for desember 2021 og januar 2022, og om lag 1 000 mill. kroner for februar 2022. Samlet støtte er anslått til 4 mrd. kroner, jf. omtale og forslag til bevilgning på kap. 1634, ny post 73 i Prop. 51 S (2021–2022). For mye eller uberettiget tildelt støtte vil kreves tilbakebetalt, jf. omtale og forslag til bevilgning på kap. 4634, ny post 86 i Prop. 51 S (2021–2022).

Skatteetaten vil ha kostnader i forbindelse med utvikling og forvaltning av lønnsstøtteordningen, inkludert nødvendige IT-systemer for å forvalte ordningen. Skatteetatens kostnader til utvikling og forvaltning av ordningen, forutsatt anslått søknadsmasse, er anslått til 105 mill. kroner, jf. omtale og forslag til bevilgning på kap. 1634, post 21 i Prop. 51 S (2021–2022).

Forslaget er fremmet med forbehold om godkjenning fra EFTAs overvåkningsorgan (ESA), og ordningen kan ikke iverksettes før slik godkjenning foreligger.

Departementet viser til forslag til lov om lønnsstøtte (økonomiske tiltak i møte med pandemien). Departementet vil i forskrift fastsette nærmere vilkår for lønnsstøtteordningen. Departementet foreslår at loven trer i kraft straks.

2 Midlertidig ordning for lønnsstøtte

2.1 Bakgrunn

I begynnelsen av desember 2021 innførte regjeringen flere nasjonale smitteverntiltak for å forsinke spredning av omikron-varianten av koronaviruset. Innføringen av strengere smitteverntiltak ble fulgt av gjeninnføring eller forlenging av økonomiske kompensasjonstiltak for å dempe de økonomiske konsekvensene av smitteverntiltakene. En samlet fremstilling av tiltakene som er vedtatt eller fremmet, gis i Prop. 51 S (2021–2022).

Da flere smitteverntiltak ble innført i desember, var det et sterkt ønske fra partene i arbeidslivet å innføre en lønnsstøtteordning for å holde ansatte i jobb, slik at man kunne unngå nye runder med permitteringer i næringer som ble særlig hardt rammet. Regjeringen annonserte 10. desember 2021 at det skulle utvikles en slik midlertidig ordning.

En rekke land har innført ulike former for lønnsstøtte under pandemien. I hovedsak er dette land som ikke allerede hadde et permitteringsregelverk, slik vi har i Norge. Permitteringsordningen avlastet, i likhet med lønnsstøtte, bedriftene for arbeidskraftkostnader, samtidig som man fortsatt kan opprettholde arbeidsforholdet.

Permitteringsordningen er tilrettelagt for situasjoner der foretak i en kortvarig periode må nedskalere aktiviteten og ikke har økonomi til å betale lønnskostnader til alle sine arbeidstakere. Den er utviklet over flere tiår i samarbeid mellom staten og partene i arbeidslivet. Permitteringsordningen fastsetter og fordeler ansvar, rettigheter og plikter mellom arbeidsgivere, arbeidstakere og staten. Ordningen sikrer arbeidstakerne lønn i en fastsatt periode (arbeidsgiverperioden) og deretter dagpenger finansiert av staten under permitteringen. Ordningen legger til rette for at arbeidstakere raskt kan komme tilbake i arbeid når aktiviteten i virksomheten tar seg opp. Permitteringsinstituttet fungerer godt, og partene i arbeidslivet ga i forbindelse med arbeidet med utviklingen av den midlertidige lønnsstøtteordningen uttrykk for at de er fornøyde med permitteringsordningen.

Permitteringene økte kraftig da omfattende smitteverntiltak ble innført i mars 2020. Stor usikkerhet, i kombinasjon med at regelverket for per-

mittering og dagpenger ble gjort mye rausere både for arbeidsgiverne og arbeidstakerne, bidro trolig til den sterke oppgangen i antall permitterte. En betydelig del av de permitterte kom tilbake i jobb da smitteverntiltakene ble lempet på forsommeren 2020. Da det på nytt ble innført strenge smitteverntiltak som rammet restaurant-, overnattings- og kulturbransjen samme høst og påfølgende vinter, økte antall permitterte på nytt, selv om økningen samlet sett var moderat sammenliknet med våren 2020. For mange virksomheter varte perioden med nedstengning og permittering i over et halvt år. De aller fleste som ble permittert, kom også denne gangen nokså raskt tilbake i arbeid da smitteverntiltakene ble lempet på våren 2021.

Gjennom pandemien har det gjentatte ganger vært uttrykt ønske om at bedriftene må få støtte til å dekke lønnskostnader, slik at de ansatte i større grad kan stå i jobb. Særlig LO har tatt til orde for dette. Ekspertgruppen for samfunnsøkonomiske vurderinger av smitteverntiltak, ledet av professor Steinar Holden, foreslo i mai 2020 at lønn burde inkluderes og til dels erstatte støtten for faste uunngåelige kostnader i den generelle kompensasjonsordningen for næringslivet. Departementet har tidligere lagt vekt på at det kan være uheldig å subsidiere lønn i den generelle kompensasjonsordningen, blant annet fordi det kan skape en uheldig dynamikk å kompensere for tapt aktivitet og samtidig stimulere til aktivitet i samme ordning. Det ble i stedet ved tre anledninger innført perioder med lønnstilskudd for å ta permitterte tilbake i arbeid.

Den nye lønnsstøtteordningen bygger på den tidligere tilskuddsordningen ved avbrutt permittering, men med den forskjell at det nå gis støtte til å la ansatte stå i jobb, og ikke til å ta ansatte tilbake fra permittering. Virksomhetene som mottar lønnsstøtte, kan ikke samtidig permittere ansatte.

Ordningen som foreslås her, har blitt utarbeidet av regjeringen i samarbeid med LO, NHO og Virke. Ordningen har blitt utformet på svært kort tid og i en situasjon hvor omfanget av inngripende smitteverntiltak endret seg raskt. Regjeringen la frem en detaljert skisse til ordningen 17. desem-

ber 2021, og skissen ble oppdatert 20. desember 2021, etter nærmere avklaringer med ESA og forhandlinger i Stortinget.

2.2 Forslag til midlertidig ordning for lønnsstøtte

2.2.1 Formålet med ordningen

Formålet med den midlertidige lønnsstøtteordningen er å etablere en tidsavgrenset, kortvarig støtteordning som bidrar til at foretak unngår å permittere eller si opp ansatte på grunn av omsetningsfall som følge av bestemte nasjonale smitteverntiltak som ble innført i desember 2021, blant annet skjenkestopp og strenge antallsbegrensninger på offentlige arrangementer. Den nye ordningen skal legge til rette for at de ansatte kan stå i arbeid, herunder drive kompetansebyggende aktivitet, i en kort periode inntil den økonomiske aktiviteten tar seg opp igjen.

Offentlige tiltak som reduserer bedriftenes lønnskostnader, må brukes med varsomhet. For eksempel kan lønnsstøtten gå til arbeidsforhold som ville bestått også uten støtten. Lønnsstøtte kan også låse inne arbeidskraft og hemme omstilling. I en situasjon med sterkt aktivitetsbegrensende smitteverntiltak vil mange av mottakerne av lønnsstøtten ha lite produktivt arbeid de ansatte kan gjennomføre. Utfra en samfunnsøkonomisk vurdering ville det kunne være bedre om disse arbeidstakerne fant annet arbeid, dersom det er ledige jobber andre steder i økonomien. Samtidig kan det være enkelte situasjoner der lønnsstøtte kan ha en særskilt funksjon. Når smitteverntiltak begrenser aktivitet i en kort periode, kan det argumenteres for at arbeidskraften som ville blitt permittert eller sagt opp dersom det ikke eksisterte lønnsstøtte, i praksis uansett ikke ville funnet en annen og bedre anvendelse, enten fordi perioden med lønnsstøtte ventes å være relativt kort, eller fordi de bransjene og bedriftene som eventuelt kunne ansatt arbeidskraften, også opplever aktivitetsbegrensninger. Tidligere vurderinger av lønnsstøtte er gjort rede for i Prop. 131 L (2019–2020) og Prop. 94 LS (2020–2021).

Departementet har forsøkt å finne en hensiktsmessig avgrensning mellom permitteringsordningen og lønnsstøtteordningen. Departementet foreslår at virksomhetene som mottar lønnsstøtte, ikke samtidig kan iverksette nye permitteringer. Det var også en betingelse arbeidstakersiden var opptatt av i utformingen av ordningen. På den måten blir de to ordningene alternativer til hverandre, og de kan ikke kombineres.

Lønnsstøtteordningen gir en annen fordeling mellom arbeidsgivers, arbeidstakers og statens rettigheter, plikter og ansvar enn permitteringsordningen. I permitteringsordningen vil lønnspliktperioden i starten av permitteringen, og begrensningen i varighet på fritaket fra lønnsplikten, redusere risikoen for overdreven bruk av ordningen fra arbeidsgivers side. Permitteringsordningen er også innrettet slik at arbeidstaker vil være fritatt fra arbeidsplikten, og dermed har anledning til å søke annet arbeid i permitteringsperioden. Under lønnsstøtteordningen kan overtallige arbeidstakere fortsatt motta full lønn, samtidig som arbeidsgiver får full tilgang på den ansattes arbeidskapasitet. I flere tilfeller vil kostnadene for staten kunne være høyere i lønnsstøtteordningen enn ved permittering.

Den midlertidige lønnsstøtteordningen innebærer at arbeidstakere holdes i arbeid selv om den økonomiske situasjonen tilsier at de egentlig er overtallige. I arbeidet med utvikling av ordningen var arbeidsgiversiden opptatt av at bedrifter har ønsket å holde på kjernekompetanse de har brukt tid og ressurser på å rekruttere etter en periode med opp- og nedskalering som følge av varierende smitteverntiltak.

Lønnsstøtteordningen er en ekstraordinær ordning av kort varighet som knyttes til den helt spesielle situasjonen vi sto i da den nye virusvarianten raskt bredte om seg og smitteverntiltakene ble strammet kraftig inn i desember 2021. Den forhindrer permittering og ledighet ved å holde arbeidskraften i virksomheten. Ordningen vil være et hinder for mobilitet og omstilling, dersom den varer lenge. Derfor legger regjeringen opp til at den skal gjelde for desember 2021 og januar 2022, samt i en nedtrappet versjon i februar 2022.

2.2.2 Overordnet beskrivelse av ordningen

Den foreslåtte ordningen innebærer at foretak i en kort periode får dekket deler av sine lønnskostnader for arbeidstakere som ellers ville blitt oppsagt eller permittert som følge av strenge nasjonale smitteverntiltak. Ordningen retter seg mot foretak som er berørt av nasjonalt pålagte begrensninger på sitt forretningsområde, som antallsbegrensninger, krav om bordplassering, skjenkerestriksjoner eller liknende, jf. Covid-19 forskriftens kapittel 5 §13a, §14 annet ledd bokstav b–c samt tredje ledd, §14d og §15.

Ordningen gjelder for desember 2021, og januar og februar 2022. Utbetalinger gjøres etter skuddsvis.

Støtten gis til foretak med omsetningsfall som for en vesentlig del skyldes de nevnte begrensningene. Referanseperiode for omsetningsfallet er samme måned to år tidligere, det vil si desember 2019, januar 2020 eller februar 2020. Alternativt kan gjennomsnittet av omsetningen i oktober 2021 og november 2021 benyttes som referanseperiode for hver av støttemånedene.

Foretaket kan ikke ha iverksatt helt eller delvis permittering av ansatte fra og med 1. desember 2021 til og med utgangen av perioden det søkes støtte for. Unntak gjelder for foretak som har hentet alle ansatte som ble permittert etter 30. november 2021, tilbake i arbeid senest 23. desember 2021.

Det tas forbehold om at ordningen må være i tråd med statsstøtteregelverket og godkjennes av EFTAs overvåkningsorgan (ESA). Lønnsstøtten kan ikke overstige 80 pst. av lønnskostnad (inkl. arbeidsgiveravgift) for de ansatte som ellers ville blitt permittert eller mistet jobben.

Skatteetaten skal forvalte ordningen. Ordningen skal være søknadsbasert, og saksbehandlingen vil i stor grad være automatisert. Det legges opp til en innsynsløsning som sikrer åpenhet om hvilke bedrifter som mottar støtte, tilsvarende innsynsløsning som i ordningen for tilskudd ved avbrutt permittering.

2.2.3 Analyser av lønnsstøtteordningen

Hvor effektiv den nye lønnsstøtteordningen vil være til å oppnå formålet, avhenger av hvordan støtten påvirker arbeidsgivernes insentiver til å beholde ansatte i arbeid som ellers ville blitt permittert eller sagt opp. Ordningen må vurderes sammen med andre støtteordninger, slik som den generelle kompensasjonsordningen for næringslivet og permitteringsordningen.

Lønnsstøtte per overtallig ansatt

Lønnsstøtten beregnes per ansatt, men det følger av reglene i statsstøtteregelverket at støtte under ordningen er ment å subsidiere lønnen til de som ellers ville blitt permittert eller oppsagt. Hvor mye et foretak mottar i lønnsstøtte for overtallige ansatte vil variere mellom foretak avhengig av hvor mange som hadde blitt permittert eller oppsagt i foretaket i fravær av støtteordningen (her omtalt som *overtallige ansatte*). Generelt vil støtten *per ansatt* være et lavere beløp enn når støtten regnes per *overtallig ansatt*.

En arbeidsgiver med sviktende omsetning vil ofte nedbemanne ut fra en lønnsomhetsbetraktning. Myndighetene kan ikke vurdere hvilke

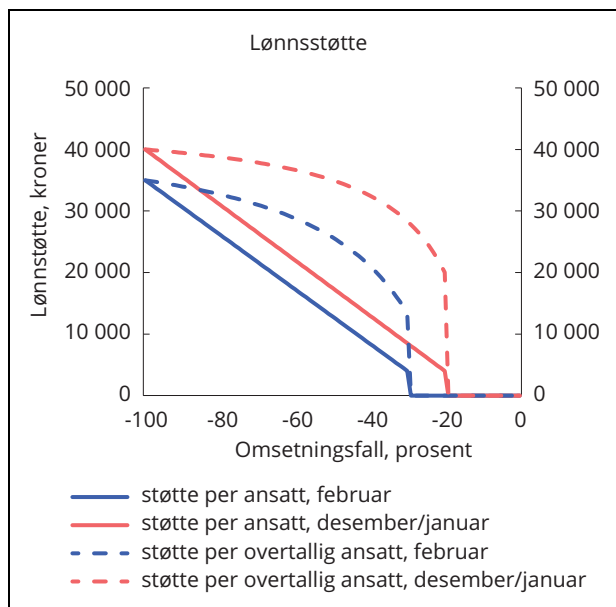
ansatte det enkelte foretaket ville ha permittert eller sagt opp i fravær av lønnsstøtteordningen. Permitteringer og oppsigelser vil avhenge av foretakets omsetningssvikt og mulighet til å tilpasse driften, men trolig også andre bedriftsspesifikke kjennetegn. Noen foretak kan velge å nedskalere timeverkene forholdsvis mer enn omsetningssvikten, mens andre er avhengig av en grunnbemanning og vil ikke kunne redusere timeverkene i tråd med omsetningssvikten.

Nedgangen i lønnskostnader vil i tillegg avhenge av hvilke ansatte arbeidsgiver ville ha permittert eller sagt opp. Dersom ansatte med høyere lønn i mindre grad ville blitt permittert (sagt opp), for eksempel fordi de innehar nøkkelkompetanse eller utfører arbeid som ikke kan nedskaleres, vil lønnskostnadene falle mindre enn timeverkene. I motsatt fall, dersom ansatte med høyere lønn i større grad ville blitt permittert (sagt opp), ville lønnskostnadene falle raskere enn timeverkene.

I gjennomsnitt kan det være rimelig å anta at foretakene ville skalert ned timeverkene i tråd med omsetningssvikten, og at alle medarbeidere har lik sannsynlighet for å bli permittert. I beregningene under er dette lagt til grunn.

Støtten per ansatt er bestemt av formlene beskrevet i avsnitt 2.2.6.1. For desember og januar er maksimalt støttebeløp 40 000 kroner per ansatt per måned ved 100 pst. omsetningsfall, og støtten skaleres lineært ned til 4 000 kroner per ansatt ved 20 pst. omsetningsfall. For februar er maksimalt støttebeløp 35 000 kroner per ansatt ved 100 pst. omsetningsfall, og støtten skaleres lineært ned til 4 000 kroner per ansatt ved 30 pst. omsetningsfall.

Figur 2.1 viser lønnsstøtte *per ansatt* i desember/ januar (rød heltrukket linje) og februar (blå heltrukket linje). De stiplede linjene viser støtte per *overtallig ansatt* i desember/ januar (rød stiplet linje) og februar (blå stiplet linje). I desember 2021 og januar 2022 vil et foretak med 100 heltidsansatte, som har et omsetningsfall på 60 pst., kunne motta 22 000 kroner per ansatt (leses av den røde heltrukne linjen), og samlet 2 200 000 kroner for alle de 100 ansatte. I fravær av lønnsstøtteordningen er det antatt at foretaket ville ha permittert 60 av de ansatte, slik at foretaket antas å ha 60 overtallige ansatte. Foretaket vil dermed motta $2\,200\,000/60 = 36\,667$ kroner i lønnsstøtte for hver av de overtallige ansatte (rød stiplet linje). Ved maksimalt støttebeløp på 35 000 kroner vil foretaket motta 17 286 kroner per ansatt, som tilsvarer $17\,286\,000/60 = 28\,810$ kroner per overtallig ansatt.



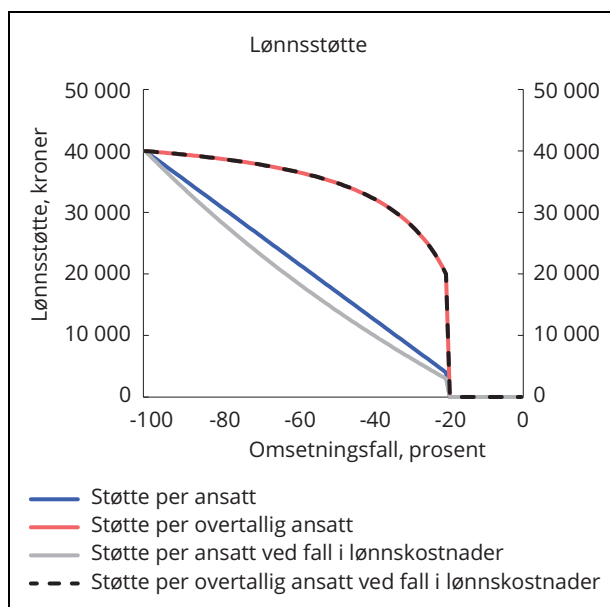
Figur 2.1 Lønnsstøtte per ansatt og per overtdallig¹ ansatt, ved ulike prosentvise omsetningsfall.² Lønnsstøtte i kroner

¹ I beregningen av overtdallige ansatte er antatt at foretakene, uten en lønnsstøtteordning, ville skalert ned timeverkene i tråd med omsetningssvikten, og at alle medarbeidere har lik sannsynlighet for å bli permittert

² De røde linjene i figuren tilsvarer lønnsstøtteordningen slik den er foreslått for desember 2021 og januar 2022, mens de blå linjene tilsvarer ordningen slik den er foreslått for februar 2022.

Kilde: Finansdepartementet.

Noen arbeidsgivere har mulighet til å nedskalere lønnskostnadene uten å nedbemanne. Det gjelder eksempelvis foretak som bruker tilkallingsvikarer. Slike foretak vil få avkortet støttebeløpet som beskrevet i avsnitt 2.2.6.1. Dette er for å sikre at støtten til de overtdallige ansatte er om lag den samme for foretak som har mulighet til å nedskalere lønnskostnadene uten å nedbemanne, og de som ikke har det. Figur 2.2 viser lønnsstøtte per ansatt for et foretak som har en reduksjon i lønnskostnadene tilsvarende 30 pst. av omsetningsfallet (grå linje). Beregningene er her basert på lønnsstøtteordningen for desember og januar og det er antatt at foretaket ville ha nedbemannet tilsvarende omsetningsfallet dersom lønnsstøtte ikke ble innført. Avkortingen for fall i lønnskostnader medfører at støttebeløpet per overtdallig ansatt blir det samme for en arbeidsgiver som har fått redusert sine lønnskostnader, som for en som ikke har noen nedgang i lønnskostnadene.



Figur 2.2 Lønnsstøtte per ansatt og per overtdallig ansatt ved fall i bruttolønnskostnader tilsvarende 30 pst. av omsetningsfallet, ved ulike prosentvise omsetningsfall.¹ Lønnsstøtte i kroner

¹ Det er lønnsstøtteordningen slik den er foreslått for desember 2021 og januar 2022 som ligger til grunn for beregningene. I beregningen av antall overtdallige ansatte er det lagt til grunn at bedriften ville nedbemannet tilsvarende omsetningsfallet i fravær av lønnsstøtteordningen.

Kilde: Finansdepartementet.

Lønnsstøtte og permittering

Foretak som mottar lønnsstøtte, kan ikke samtidig iverksette nye permitteringer. Foretakene må velge hvilken ordning de vil støtte seg på for å bli avlastet for lønnskostnader og sikre fortsatt relasjon til arbeidstaker.

I henhold til EUs midlertidige regelverk for statsstøtte under koronapandemien kan lønnsstøtte bare gis til foretak dersom formålet er å unngå at ansatte blir sagt opp eller permittert. Dette innebærer at lønnsstøtten kun skal gis for overtdallige ansatte som arbeidsgiver beholder i arbeid, selv om situasjonen tilsier at det ikke er behov for arbeidskraften. Dagpengeutbetalinger under permittering er en form for lønnsstøtte som hindrer oppsigelse, og hvor de overtdallige arbeidstakerne direkte identifiseres. Permittering innebærer at arbeidsgiver fritas for lønnskostnader for ansatte i en periode der det er mangel på arbeid. Dersom foretaket permitterer tilsvarende omsetningsfallet, ville det ikke samtidig kunne motta lønnsstøtte fordi det da må antas at foretaket har blitt avlastet for lønnskostnadene til de overtdallige arbeiderne. Det følger av reglene i statsstøtte-

Tabell 2.1 Eksempelforetak

	Foretak A	Foretak B
Antall ansatte	10	10
Bruttolønn per ansatt eks. arb.giveravg.(kr)	35 000	44 000
Faste kostnader (kr)	300 000	390 000
Variable kostnader (kr)	100 000	130 000
Omsetning (kr)	879 000	1 124 000

Kilde: Finansdepartementet.

regelverket at støtte under ordningen er ment å subsidiere lønnen til de som ellers ville blitt permittert eller oppsagt. Dersom en modell som gjør det mulig å kombinere lønnsstøtte og permittering skulle være i henhold til statsstøtteregelverket, måtte foretakene beholde flere ansatte i arbeid enn det aktiviteten gir grunnlag for, og permittert færre enn de ellers ville gjort. Arbeidsgiverne måtte da tatt stilling til hvilke arbeidstakere de ville permittere og hvilke de ville søkt lønnsstøtte for. Det ville i en slik situasjon måtte argumenteres for at de overtallige arbeiderne som ble beholdt, faktisk var overtallige og dermed støtteberettiget. En kombinasjon av lønnsstøtte og permittering måtte hensyntatt disse utfordringene.

For å illustrere foretakenes valg mellom lønnsstøtte eller permittering, er driftsresultatet til to fiktive foretak sammenliknet. Foretakene er beskrevet i tabell 2.1. Lønnsandelen (lønnskostnader/omsetning) skal være i samsvar med faktisk lønnsandel for typiske foretak i serverings- og reiselivsbransjen. I dette foretaket har de ansatte en bruttolønn (ekskl. arbeidsgiveravgift) på 35 000 kroner, og foretaket vil dermed kunne motta maksimalt 31 950 kroner i lønnsstøtte per ansatt.¹ I foretak B har de ansatte 44 000 kroner i bruttolønn, og foretaket kan få full lønnsstøtte per ansatt ved 100 pst. omsetningsfall. Faste og variable kostnader er skalert opp tilsvarende økningen i lønninger sammenliknet med foretak A, slik at lønnsandelen av kostnadene i foretaket er den samme.

Velger foretaket å permittere, må bedriften dekke ti lønnspliktdager der den permitterte skulle ha jobbet, men er fritatt fra arbeidsplikten.

¹ Ved omsetningsfall på 100 pst. kan foretaket søke om støtte på inntil 40 000 kroner per ansatt per støttemåned. Støttebeløpet er oppad begrenset til maksimalt 80 pst. av arbeidstakers opptjente bruttolønn inkludert arbeidsgiveravgift. Det gir et øvre tak på min (40 000 (35 000), $0,8 \cdot 35\,000 \cdot 1,141$) = 31 948.

Det er beregningsteknisk lagt til grunn at disse ti lønnspliktdagene deles på de tre månedene ordningen varer, slik at det blir 10/3 lønnspliktdager per støttemåned, og at dette utgjør 15,4 pst. av bruttolønnskostnadene for en måned.² I beregningene er det antatt at foretakene vil permittere tilsvarende omsetningsfallet.³

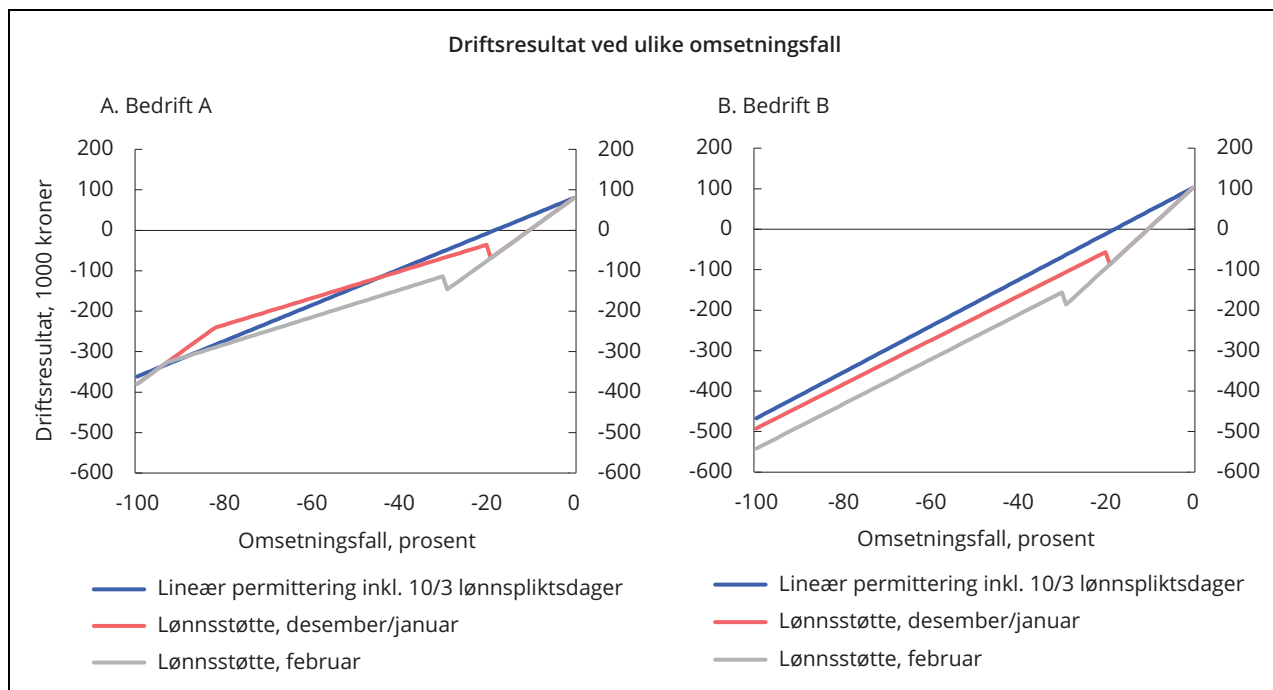
I beregningene er det antatt at foretakenes omsetningsfall er bestemt av endringer i etterspørsel og uavhengig av om foretak permitterer sine ansatte eller mottar lønnsstøtte. Det er ikke hensyntatt at de overtallige ansatte som beholdes på jobb med lønnsstøtte, utfører arbeid som reduserer kostnadene eller øker omsetningen i støtteperioden eller senere. Kostnadsbesparelser ved redusert behov for rekruttering og opplæring er heller ikke hensyntatt. Disse kostnadsbesparelsene og mulig økt omsetning fremover tilsier at foretakene bør betale en «egenandel» når de mottar lønnsstøtte, sammenliknet med om de velger permittering. I de enkle beregningene som vises her, tilsier dette at driftsresultatet for foretaket når det mottar lønnsstøtte, bør være lavere enn dersom foretaket permitterer.

Beregningene under viser driftsresultatet med lønnsstøtte i desember/januar (maksimal støtte på 40 000 kroner per ansatt) og februar (maksimal støtte på 35 000 kroner per ansatt).

Figur 2.3 viser driftsresultatet for de to foretakene ved å benytte permittering og lønnsstøtte ved ulike omsetningsfall. For foretak A, vist i

² Det er antatt at det er 21,67 arbeidsdager per måned, slik at ti lønnspliktdager utgjør 46,1 pst. av en brutto månedslønn.

³ Det er beregningsteknisk lagt til grunn at foretaket kan permittere kontinuerlig og lineært, tilsvarende omsetningsfallet. Permitteringsregelverket setter imidlertid noen begrensninger som blant annet tilsier at bedriftene ikke nødvendigvis permitterer lineært, ettersom det er krav til minst 40 prosent arbeidstidsreduksjon for den enkelte permitterte arbeidstaker for at de skal få dagpenger. Det tilsier at mindre bedrifter ikke vil permittere helt kontinuerlig og lineært.



Figur 2.3 Driftsresultat¹ per måned for foretak A og B ved permittering og lønnsstøtte, ved ulike støttebeløp og ulike prosentvise omsetningsfall. 1000 kroner

¹ I beregningen av driftsresultat er det antatt at foretakenes omsetningsfall er bestemt av endringer i etterspørsel og uavhengig av om foretak permitterer sine ansatte eller mottar lønnsstøtte. Det er ikke hensyntatt at de overtallige ansatte som beholdes på jobb med lønnsstøtte utfører arbeid som reduserer kostnader eller øker omsetningen. Kostnadsbesparelser ved redusert behov for rekruttering og opplæring ved bruk av lønnsstøtte er heller ikke hensyntatt.

Kilde: Finansdepartementet.

figur 2.3A, vil driftsresultatet for mange omsetningsfall bedres eller være tilnærmet uendret dersom foretaket velger lønnsstøtte (rød linje) fremfor permittering (blå linje), med innretningen som er foreslått for desember/januar. Sammenliknet med permittering har da foretaket liten eller ingen «egenandel» selv om det får gevinsten av å beholde alle sine ansatte på jobb. Med innretningen i februar (grå linje), ville derimot driftsresultatet vært litt svakere dersom foretaket beholdt alle sine ansatte og mottok lønnsstøtte, sammenliknet med å ha permittert. Det ivaretar at foretaket betaler en «egenandel» for fordelene med å motta lønnsstøtte fremfor å permittere. For de tre månedene samlet sett blir det, for de fleste omsetningsfall, en liten «egenandel» ved å velge lønnsstøtte fremfor permittering.

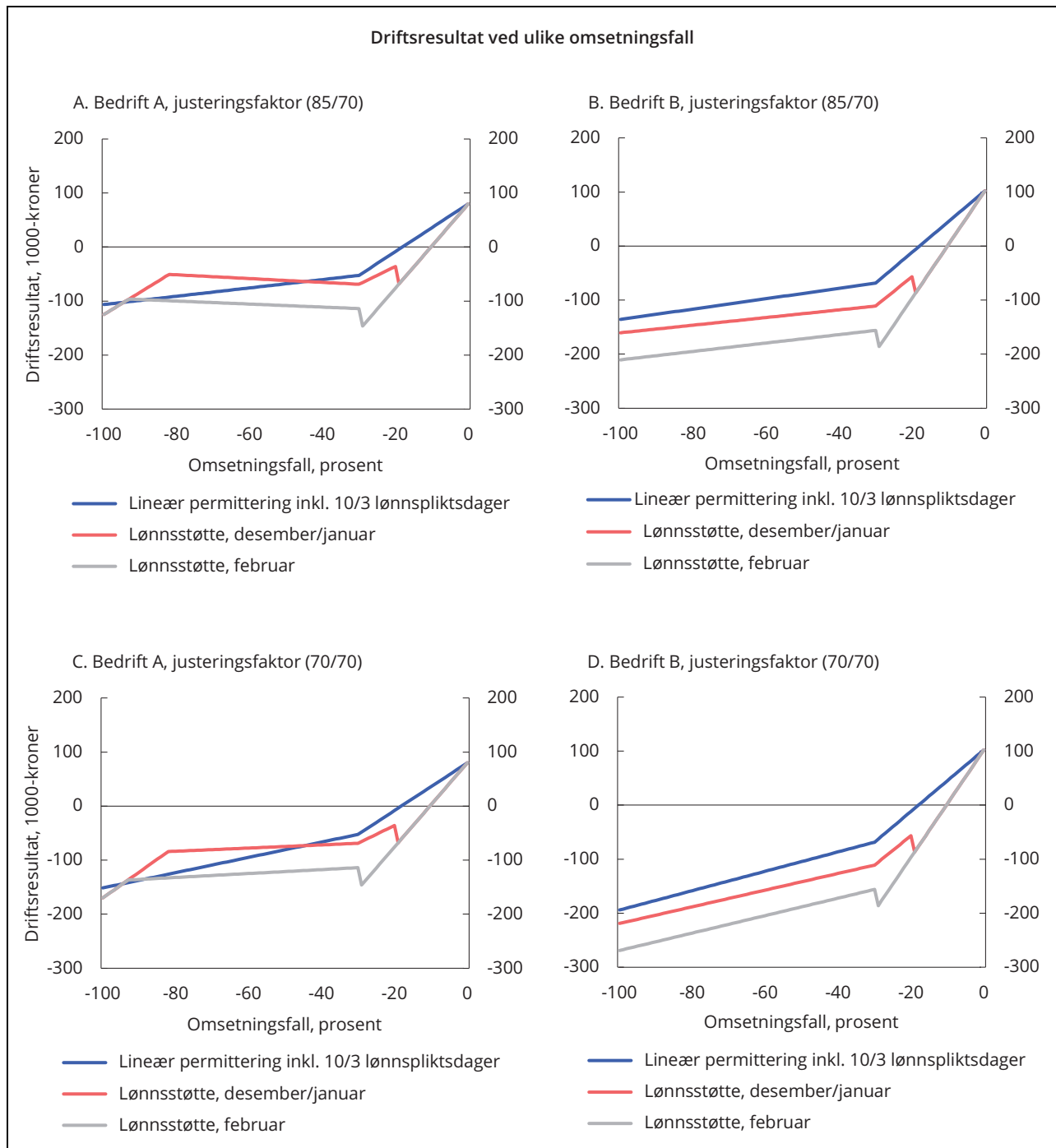
For foretak B, som har høyere lønnskostnader enn foretak A, er det en viss «egenandel» ved lønnsstøtte (rød linje) sammenliknet med permittering (blå linje) i desember/januar (figur 2.3B), og «egenandelen» øker i februar (grå linje).

Lønnsstøtteordningen er utformet slik at størrelsen på lønnsstøtten kobles til graden av omsetningssvikt. Dette kan ha den uheldige effekten at bedrifter tilpasser omsetningen for å oppnå mest

mulig støtte. Omsetningsfall mindre enn 20 pst. (30 pst. i februar) gir ikke grunnlag for støtte. Det gir isolert sett insentiv til å holde aktiviteten nede like under 80 pst. (70 pst. i februar) av tidligere omsetning. Som vist i figur 2.3, vil begge eksempelforetakene ved om lag 15 pst. omsetningsfall i desember og januar (25 pst. omsetningsfall i februar) få et bedre driftsresultat dersom omsetningen faller noe, slik at de kan motta lønnsstøtte.

Lønnsstøtte og den generelle kompensasjonsordningen for næringslivet

Mange foretak vil kunne motta lønnsstøtte og støtte til faste kostnader gjennom kompensasjonsordningen for næringslivet samtidig. Begge ordningene gir mer støtte jo større omsetningstapet er. Det gir isolert sett uheldige insentiver til å holde produksjonen nede, og det kan teoretisk sett oppstå uheldige samspillseffekter mellom ordningene. Departementet har tidligere analysert insentivvirkningene fra lønnsstøtteordningen som virket fra mars til august 2021, og for kompensasjonsordningen isolert sett og samlet, se for eksempel Prop. 94 LS (2020–2021) og Meld. St. 2



Figur 2.4 Driftsresultat¹ per måned, inkludert kompensasjonsordningen for faste kostnader², for foretak A og B ved permittering og lønnsstøtte, ved ulike prosentvise omsetningsfall. 1000 kroner

¹ I beregningen av driftsresultat er det antatt at foretakenes omsetningsfall er bestemt av endringer i etterspørsel og uavhengig av om foretak permitterer sine ansatte eller mottar lønnsstøtte. Det er ikke hensyntatt at de overtallige ansatte som beholdes på jobb med lønnsstøtte utfører arbeid som reduserer kostnader eller øker omsetningen. Kostnadsbesparelser ved redusert behov for rekruttering og opplæring ved bruk av lønnsstøtte er heller ikke hensyntatt.

² I figur A og B er det lagt til grunn at maksimal støttesats i kompensasjonsordningen er 85 pst., slik at justeringsfaktor blir 85/70. I figur C og D er det lagt til grunn en maksimal støttesats på 70 pst., slik at justeringsfaktor blir 70/70=1.

Kilde: Finansdepartementet.

(2020–2021). For å unngå de uheldige terskel-effektene i kompensasjonsordningen ble beregningsmodellen justert i juli 2021, se Meld. St. 2 (2020–2021). Støtten ved moderate omsetningsfall ble redusert, samtidig som den ble opprettholdt for høye omsetningsfall. Det innebar at endringene i støtten ved endringer i omsetningen ble større enn før (helningstakt på over 1). Kompensasjonsordningen er varslet videreført fra og med november 2021 til og med februar 2022. Ordningen justeres noe sammenliknet med tidligere perioder. For november og desember 2021 dekkes inntil 85 pst. av bedriftens faste, uunngåelige kostnader ved et omsetningsfall på 100 pst., mens det ikke gis støtte for omsetningsfall under 30 pst. For januar og februar er ikke dekningsgraden for bedrifter med 100 pst. omsetningsfall fastsatt.

Hvordan lønnsstøtteordningen slår ut for foretak som også mottar støtte fra kompensasjonsordningen, avhenger av om foretaket er arbeidsintensivt, dets faste kostnader, størrelsen på omsetningsfallet og antall ansatte foretaket velger å la stå i jobb. I beregningene er det lagt til grunn de samme to foretakene som vist over. Begge disse foretakene har en lønnsandel (lønnskostnader/omsetning) som samsvarer med typiske foretak i serverings- og reiselivsbransjen.

Figur 2.4 viser driftsresultatet for de to eksempelforetakene, der begge bedrifter mottar støtte for faste kostnader fra den generelle kompensasjonsordningen for næringslivet, og kan vurdere permittering opp mot lønnsstøtte. Figur 2.4A og figur 2.4B viser driftsresultatet med en kompensasjonsordning med støtteinnretning som varslet for november og desember 2021 (justeringsfaktor på 85/70). I figur 2.4C og figur 2.4D er det lagt til grunn en kompensasjonsordning med maksimal støtte lik 70 pst. av faste kostnader ved 100 pst. omsetningsfall (justeringsfaktor på 70/70=1).

For foretak A, som har lønnsnivå på 35 000 kroner per person, gir lønnsstøtte i kombinasjon med kompensasjonsordningen for faste kostnader uheldige insentiver. Gitt at foretaket har et omsetningsfall på opp mot 30 pst. eller mer, vil det være mest lønnsomt å redusere omsetningen videre ned til et fall på 80 pst. i desember/ januar og helt ned til 95 pst. i februar, se figur 2.4A. Det inntreffer fordi samlet kompensasjon, sammen med besparelsen i variable kostnader, stiger raskere enn omsetningen faller, jf. at en stor del av den røde og grå linjen i figur 2.4A har fallende helning.

Ved en lavere justeringsfaktor i kompensasjonsordningen for faste kostnader vil drifts-

resultatet for foretak A falle svakt ved høyere omsetningssvikt (figur 2.4C), og foretaket vil ha noe økonomiske insentiver til å øke omsetningen. Insentivene blir altså snudd riktig vei om kompensasjonsgraden i kompensasjonsordningen reduseres noe.

Foretak B, som har høyere lønnkostnader enn foretak A, har økonomiske insentiver til å øke omsetningen når den mottar både lønnsstøtte og støtte for faste kostnader. Økningen i driftsresultat ved en moderat økning i omsetningen er likevel beskjedent ved en justeringsfaktor på 85/70 i kompensasjonsordningen, se figur 2.4B. Ved en lavere justeringsfaktor i kompensasjonsordningen vil også foretak B ha sterkere økonomiske insentiver til å øke omsetningen, se figur 2.4D.

2.2.4 Virkeområde

2.2.4.1 Avgrensning i tid

Departementet foreslår at støtteordningen skal gjelde for månedene desember 2021, og januar og februar 2022. En måned utgjør en støtteperiode. Arbeidsgivere kan søke for den enkelte arbeidstaker for en eller flere av støttemånedene. Det må søkes særskilt for hver av støttemånedene. Det er lagt opp til at det åpnes for søknader for støttemåneden desember 2021 i februar 2022, med sikte på rask utbetaling for søkere som ikke krever manuell behandling.

Departementet fremhever at ordningen vil være kortvarig, knyttet til perioden med smitteverntiltak som rammer næringer særlig hardt.

At lønnsstøtteordningen gjøres kortvarig begrenser de uheldige insentiveffektene ordningen kan ha. Langvarig innlåsing av arbeidskraft i virksomheter som er rammet av pandemien og smitteverntiltakene, hemmer omstillingsevnen i økonomien og er uheldig for den enkelte arbeidstaker. Ordningen må derfor anses som et engangstiltak knyttet til den ekstraordinære situasjonen som har oppstått i forbindelse med denne fasen av pandemien. Permittering skal være det ordinære virkemiddelet når et foretak av ulike årsaker opplever midlertidig overtallighet. Det gir bedre insentiver til omstilling og bidrar til at arbeidskraften benyttes der den kaster mest av seg. Lønnsstøtten vil midlertidig motvirke dette. Den bør ikke være for lenge før normale mekanismer trer i kraft.

Departementet viser til lovforslaget § 2.

2.2.4.2 Geografisk avgrensning

Departementet foreslår at lønnsstøtteordningen også skal gjelde på Svalbard.

Foretak på Svalbard er også berørt av pandemien, og departementet foreslår at ordningen skal omfatte foretak som er skattemessig hjemmehørende på Svalbard. En lønnsstøtteordning for Svalbard bør som utgangspunkt være basert på de samme reglene som gjelder for fastlandet, med mindre spesielle forhold krever særregler. Bruk av ordningen på Svalbard nødvendiggjør særlige avgrensninger for å tilpasse til forholdene der og øvrig regelverk for Svalbard. Blant annet må ordningen utformes slik at behovet for kontroll blir ivaretatt. Departementet foreslår en egen fullmaktsbestemmelse som gir departementet adgang til å gi forskrift om bruk av lov om lønnsstøtte på Svalbard, og adgang til å gi særlige regler under hensyn til de stedlige forholdene der.

Departementet viser til lovforslaget § 3.

2.2.4.3 Organisasjonsmessig avgrensning

Departementet foreslår at lønnsstøtte kan gis til enkeltpersonforetak og selskap (hovedenhet). Det er egne regler for foretak som er del av et konsern.

Det legges til grunn en streng helhetsvurdering av foretak i lønnsstøtteordningen og foretak må søke som en helhet, ikke for avdelinger i foretaket. Det er derfor ikke mulig å søke om støtte på vegne av en underenhet eller lignende i et selskap. Andre nasjonale støtteordninger som har vært innført i forbindelse med pandemien, og som har automatisert saksbehandling, har også avgrenset ordningen til hovedenheten i virksomheten, blant annet av hensyn til gjennomførbarhet og mulighet for kontroll.

Departementet foreslår at lønnsstøtte ikke skal gis til institusjoner eller organisasjoner mv. som ikke har erverv til formål, jf. skatteloven § 2-32.

Institusjoner eller organisasjoner mv. som ikke har erverv til formål, er helt eller delvis fritatt for skatt etter skatteloven § 2-32. En ellers skattefri innretning vil etter denne bestemmelsen ha begrenset plikt til å svare formues- og inntektskatt når den driver økonomisk virksomhet og omsetningen i inntektsåret overstiger 70 000 kroner. For veldedige og allmenntilgitt institusjoner og organisasjoner mv. er den tilsvarende beløpsgrensen 140 000 kroner. Det gjelder et unntak for skatteplikt for omsetning over disse beløpsgrensene i tilfeller hvor den økonomiske aktiviteten

drives som ledd i å realisere det ikke ervervsmessige formålet. Da vil inntekten være skattefri uansett omsetningens størrelse.

Institusjoner og organisasjoner mv. som er helt skattefrie, mangler skatteregnskap og annen informasjon som brukes for å kontrollere omsetning mv. For slike innretninger vil det være vanskelig å identifisere og kontrollere om og i hvilken grad ansatte utfører arbeidsoppgaver som knytter seg til omsetningsrelatert aktivitet. Det tilsier at de helt skattefrie institusjonene og organisasjonene mv. faller utenfor ordningen.

Heller ikke delvis skattefrie institusjoner og organisasjoner mv. bør være omfattet av ordningen.

En eventuell innlemming i lønnsstøtteordningen kan bare være aktuell for ansatte som bidrar i den økonomiske virksomheten. Det vil imidlertid være vanskelig å skille mellom ansatte som bidrar til den økonomiske aktiviteten og ansatte som ikke gjør det. Det vil også oppstå problemer ved at enkelte ansatte kan ha arbeidsoppgaver som dels knytter seg til den inntektsskapende aktiviteten og dels til foretakets øvrige virksomhet. Det reiser spørsmål om slike ansatte skal anses som deltidsansatte svarende til den delen de arbeider med den inntektsskapende aktiviteten, eller om det skal velges andre løsninger. Hensynet til kontroll og mulig behov for særskilte tilpasninger av ordningen for innretninger med delt aktivitet og begrenset skatteplikt underbygger at også slike foretak holdes utenfor ordningen.

Departementet viser til lovforslaget § 4.

2.2.5 Vilkår for å motta tilskudd

2.2.5.1 Vilkår tilknyttet foretaket

Omsetningsfall og referanseperiode

Omsetningsfallet er en indikator for behovet for støtte, og sannsynligheten for at foretaket, hvis det ikke mottok lønnsstøtte, måtte ha permittert eller sagt opp ansatte. Foretaket må ha et omsetningsfall på minimum 20 pst. i støttemånedene desember 2021 og januar 2022, og minimum 30 pst. i februar 2022 sammenliknet med tilsvarende måned to år tidligere, det vil si sammenliknet med omsetningen i desember 2019, januar 2020 eller februar 2020. Alternativt kan foretaket velge å sammenlikne med gjennomsnittlig omsetning i oktober og november 2021 og dermed bruke dette som referanseperiode for å beregne omsetningssvikt for hver av støttemånedene (desember 2021, januar 2022 og februar 2022).

Departementet viser til lovforslaget § 5 første ledd.

Begrensninger som følge av bestemmelser i Covid-19-forskriften

Foretaket må i støttemåneden være direkte eller indirekte berørt av nasjonale begrensninger på sitt forretningsområde, som antallsbegrensninger, krav om bordplassering, skjenkerestriksjoner eller liknende, jf. Covid-19 forskriftens kapittel 5 §13a, §14 annet ledd bokstav b–c samt tredje ledd, og §14d og §15.

Et foretak anses som direkte berørt dersom utøvelsen av sentrale deler av foretakets hovedaktivitet ikke kan gjennomføres, eller bare gjennomføres i begrenset omfang, som en direkte følge av de nevnte tiltakene. Et foretak anses som indirekte berørt dersom det for eksempel er underleverandør eller tjenesteyter til foretak som anses som direkte berørt, og som på tilsvarende måte ikke kan gjennomføre sentrale deler av sin hovedaktivitet på grunn av tiltakene.

En skarp avgrensning av hvilke foretak som er direkte eller indirekte berørt av de nevnte forskriftsbestemmelsene, er ikke mulig å gi. Avgjørende er om foretaket selv kan sannsynliggjøre at det er direkte eller indirekte berørt på en måte som beskrevet.

Som eksempler på foretak som kan være berørt av de nevnte smitteverntiltakene nevnes:

- Serveringsteder og utesteder, som restauranter, kafe, bar, pub, diskotek, nattklubb og lignende.
- Teater, kino og lignende.
- Treningsentre.
- Arrangører og andre som har betydelig omsetning i tilknytning til arrangementer, herunder overnatting, eventbransjen, kongress-, messe- og utstillingsforetak, utleie av materiell og arrangementslokaler og lignende.
- Fornøylesparker, lekeland, spillehaller og museer og lignende.
- Butikker, kantiner, vaskerier, trykkerier mv. hvor kundegruppen i stor grad er opphørt på grunn av de nevnte kravene i covid-19-forskriften.
- Passasjerferger, persontransport, busselskaper, luftfart og relaterte tjenester, reiseguide, reiseformidling og opplevelsesselskaper.
- Tjenester tilknyttet utelivet (vektertjenester, transport og lignende.)
- Lyd-, bilde- og saltjenester tilknyttet publikumsarrangementer.

Listen over eksempler er kun veiledende og er ikke uttømmende.

Foretaket må kunne sannsynliggjøre at omsetningsfallet for en vesentlig del skyldes de nevnte begrensningene i Covid-19-forskriften. Dersom kravet til graden av årsakssammenheng skulle beskrives i prosent, mener departementet at 30 til 40 pst. vil være tilstrekkelig. Foretaket må kunne fremlegge en kort redegjørelse for hvorfor det anser at slik årsakssammenheng foreligger, uten at den prosentvise graden av årsakssammenheng som selskapet redegjør for, lar seg overprøve på noen presis måte. Departementet legger opp til at revisor må kunne bekrefte at kravet til slik sannsynliggjøring er oppfylt.

Departementet viser til lovforslaget § 5 annet ledd.

Ansatte og lønnsutbetalinger

Foretaket må ha minst én ansatt arbeidstaker for å kunne søke om lønnsstøtte. For å sikre at foretaket er i drift på søknadstidspunktet, skal minst én ansatt ha fått utbetalt lønn i hver av månedene september, oktober og november 2021. Lønnen trenger ikke å være utbetalt til den samme ansatte i hver av de tre månedene. Lønnen må være rapportert i a-meldingen.

Departementet viser til lovforslaget § 5 tredje ledd.

Permitteringer

Foretaket kan ikke ha iverksatt helt eller delvis permittering av ansatte fra og med 1. desember 2021 til og med utgangen av perioden det søkes støtte for. Dette innebærer at dersom foretaket permitterer en eller flere ansatte vil ikke foretaket kvalifisere for støtte i den aktuelle måneden og påfølgende støttemåneder. Unntak gjelder for foretak som har hentet alle ansatte som ble permittert etter 30. november 2021, tilbake i arbeid senest 23. desember 2021. Dette sikrer at de som ble rammet av de nasjonale smitteverntiltakene, jf. Covid-19-forskriften nevnt over, som ble innført i desember 2021, og som har tilpasset seg ved å permittere ansatte, likevel kan få lønnsstøtte. Det gis ikke lønnsstøtte for den perioden foretaket er blitt avlastet for lønnskostnader i desember, det vil si den perioden arbeidsgiver ikke lenger har lønnsplikt.

Det er mulig å permittere ansatte etter at en støttemåned er passert, uten at støtten for denne måneden bortfaller. For eksempel vil et foretak som kvalifiserer for lønnsstøtte i desember 2021 kunne permittere ansatte i januar 2022, uten å miste retten til støtte for desember 2021. Dersom foretaket permitterer ansatte i januar 2022 vil ikke

foretaket kvalifisere for støtte i de påfølgende støttemånedene (januar og februar 2022). Varslede permitteringer som trekkes tilbake før permittering iverksettes, vil ikke være diskvalifiserende for lønnsstøtte.

Departementet viser til lovforslaget § 5 fjerde ledd.

Seriøsitetskrav

Foretak som søker lønnsstøtte må oppfylle de samme seriøsitetsvilkår som ved tidligere lønnsstøtteordninger, herunder korrekt rapporterte a-meldinger, ha betalt skatt, avgifter og forskuddstrekk, levert skattemeldinger og årsregnskap mv. Foretaket må utøve lovlig aktivitet og kan ikke være registrert i Foretaksregisteret under avvikling, besluttet tvangsoppløst etter reglene i kapittel 16 i aksjeloven eller allmennaksjeloven eller være under konkursbehandling. Departementet vil fastsette nærmere vilkår i forskrift.

Det vises til lovforslaget § 5 femte og sjette ledd.

Skatteplikt til Norge

Foretaket må være skattepliktig til Norge, jf. skatteloven § 2-2 første ledd, eller deltakerne i foretaket må være skattepliktige til Norge for selskapets inntekter, jf. skatteloven § 2-2 tredje ledd. Ordningen omfatter også tilfeller der foretaket eller foretakets eier skattlegges i Norge for virksomhet her etter skatteloven § 2-3 første ledd bokstav b.

Det vises til lovforslaget § 5 syvende ledd.

Konsern

Reglene for søknadsprosess for konsern vil være de samme som i den generelle kompensasjonsordningen for næringslivet, der det må pekes ut en aktør i konsernet som rapporterer inn samlet søknadsbeløp for foretakene i konsernet før det kan bli utbetalt støtte. Reglene for søknadstidspunkter er de samme som for øvrige foretak. Konsern som søker konsolidert, kan ikke permittere noen ansatte i konsernet. Nærmere bestemmelser om konsern vil bli fastsatt i forskrift.

Det vises til lovforslaget § 5 åttende ledd som gir departementet fullmakt til å fastsette nærmere bestemmelser om støtte til konsern.

Fullmaktshjemmel

Etter den foreslåtte fullmaktsbestemmelsen i § 5 åttende ledd kan departementet også gi forskrift til utfylling av paragrafen, fastsette nærmere vilkår for å få støtte, samt gi nærmere bestemmelser om beregning av omsetningsfall.

2.2.5.2 Vilkår knyttet til den ansatte

Ordningen gjelder for fast ansatte (heltid og deltid) og midlertidige ansatte på tidsavgrensede kontrakter med avtalt omfang på arbeidet, det vil si at stillingsprosent er oppgitt i a-meldingen. Ordningen gjelder også for lærlinger.

Stillingsprosenten må oppgis i a-meldingen, og være registrert med virkning fra senest 30. november 2021. Arbeidsforholdet må være registrert med en stillingsprosent gjennom hele støttemåneden. Stillingsprosenten må være høyere enn null.

Arbeidsforholdet må ha startdato senest 30. november 2021. Ordningen retter seg på den måten mot ansettelsesforhold som allerede var etablert da smitteverntiltakene ble strammet inn i desember 2021. Arbeidsforhold som startet opp i desember 2021 eller senere, vil ikke kunne motta støtte under lønnsstøtteordningen. Kravet om startdato for arbeidsforholdet kan slå uheldig ut for sesongbedrifter i de tilfeller hvor sesongen ikke var fullt ut i gang den 30. november 2021. Uten et slikt krav til startdato vil det være risiko for uheldige tilpasninger og misbruk av ordningen. Det vil også være krevende å utarbeide gode kriterier for et eventuelt unntak til nevnte krav om startdato for arbeidsforholdet, som ikke vil kunne gi vilkårlige utslag, og som kan håndteres i en maskinell søknadsbehandling. Det er viktig å unngå manuell søknadsbehandling av hensyn til at administrasjonen av ordningen skal være så enkel som mulig. Dette er viktig både for at foretak skal kunne motta den støtten det søkes om så snart som mulig og for å begrense belastningen på Skatteetaten. Kommunene kan gjennom den kommunale kompensasjonsordningen støtte bedrifter som rammes av smitteverntiltakene, men som av ulike grunner faller utenfor andre støtteeordninger. Den kommunale kompensasjonsordningen ble mot slutten av 2021 styrket med 500 mill. kroner, og innrettet slik at den gir god uttelling for vinterdestinasjonskommunene. Regjeringen foreslår at den kommunale kompensasjonsordningen for lokale virksomheter forlenges, og at det bevilges 500 mill. kroner mer til ordningen (se Prop. 51 S (2021–2022)).

Foretaket får ikke lønnsstøtte for ansatte som var helt permittert per 30. november 2021. For ansatte som var delvis permitterte per 30. november 2021, kan foretaket få lønnsstøtte for arbeidstiden den ansatte ikke er permittert. Det er da en forutsetning at permitteringsgraden ikke endres etter 30. november 2021.

Lønnskostnader som er dekket, eller vil bli dekket av refusjoner eller tilskudd fra NAV, herunder sykepenger, gir ikke grunnlag for støtte. Dersom den ansatte er delvis sykemeldt vil det kunne søkes om støtte for den delen av lønnskostnadene som ikke er dekket av sykepenger.

Foretaket kan ikke motta lønnsstøtte for arbeidstakere som er i oppsigelsestid i støttemåneden. Departementet mener det ikke er i tråd med ordningens formål å subsidiere oppsigelsestiden til de ansatte. Dette er parallelt med at det heller ikke er mulig å være permittert under oppsigelsestiden.

Den ansatte må i støttemåneden utføre arbeidsoppgaver som har betydning for driften av foretaket eller gjennomføre tiltak som gjør den ansatte bedre skikket til å utføre arbeidsoppgaver som er relevante for foretaket. Foretaket må kunne sannsynliggjøre at den ansatte har utført slike arbeidsoppgaver eller gjennomført slike tiltak, gjennom å fremlegge en kort redegjørelse for hvordan dette er ivare tatt ved forespørsel. Bestemmelser om dette vil bli gitt i forskrift.

Ordningen skal ikke være til hinder for at arbeidstakere avvikler ferie i deler av støttemåneden.

Departementet viser til lovforslaget § 6.

2.2.6 Støttebeløpets størrelse

2.2.6.1 Beregning av støttens størrelse

Det maksimale månedlige støttebeløpet per ansatt og kravet til omsetningsfall vil være likt for desember 2021 og januar 2022, og noe nedskalert for februar 2022 i tråd med ordningens intensjon og det som ble kommunisert da ordningen ble presentert.

Ved omsetningsfall på 100 pst. kan foretaket søke om støtte på inntil 40 000 kroner per ansatt per støttemåned for desember 2021 og januar 2022. Støttebeløpet er oppad begrenset til 15 000 kroner per måned per lærling. Ved omsetningsfall mellom 100 pst. og 20 pst. reduseres støttebeløpet lineært ned til 4 000 kroner per ansatt ved 20 pst. omsetningsfall. Dette gjelder også lærlinger. I støttemånedene desember 2021

og januar 2022 gir omsetningsfall lavere enn 20 pst. ikke rett til støtte.

For februar 2022 er støttebeløpet per ansatt begrenset oppad til 35 000 kroner, ved et omsetningsfall på 100 pst. Støttebeløpet er oppad begrenset til 15 000 kroner per lærling. Ved omsetningsfall mellom 100 pst. og 30 pst. reduseres støttebeløpet lineært ned til 4 000 kroner per ansatt ved 30 pst. omsetningsfall. Dette gjelder også lærlinger. I februar 2022 gir omsetningsfall lavere enn 30 pst. ikke rett til støtte.

Støttebeløpet ved ulike omsetningsfall skal justeres for en beregnet stillingsprosent for støttemåneden. Grunnen til at det må gjøres en beregning av stillingsprosent er at den reelle arbeidstiden kan avvike fra den rapporterte stillingsprosenten. Hensikten med ordningen er at foretakene skal få kompensasjon for den faktiske lønnskostnaden i støttemåneden.

Formel for støttebeløp i kroner per ansatt i desember og januar:

$$[4\,000 + (40\,000 - 4\,000) * (\text{omsetningsfall i \%} - 20\%) / (100\% - 20\%)] * (\text{beregnet stillingsprosent}/100)$$

Formel for støttebeløp i kroner per ansatt i februar:

$$[4\,000 + (35\,000 - 4\,000) * (\text{omsetningsfall i \%} - 30\%) / (100\% - 30\%)] * (\text{beregnet stillingsprosent}/100)$$

Tilsvarende formler gjelder for lærlinger, men da er støttebeløpet oppad begrenset til 15 000 kroner i alle tre støttemånedene.

Den beregnede stillingsprosenten finnes ved å dividere opptjent bruttolønn eksklusiv arbeidsgiveravgift på produktet av den ansattes timelønn og antallet timer per måned i en fulltidsstilling:

$$\text{Beregnet stillingsprosent} = \text{Opptjent bruttolønn eksklusiv arbeidsgiveravgift} / (\text{den ansattes timelønn} * \text{antallet timer per måned i en fulltidsstilling})$$

Den beregnede stillingsprosenten kan ikke overstige 100 pst.

Med opptjent bruttolønn menes lønn som er opptjent i støttemåneden som kontantytelse, avgrenset til fastlønn, timelønn, fast tillegg, uregelmessige tillegg, helligdagstillegg, hyretillegg, honorar og tips. Dette beløpet kan avvike fra den lønnen som er rapportert i a-meldingen for støtte-

måneden, for eksempel for ansatte som får utbetalt lønn etterskuddsvis.

Med den ansattes timelønn menes avtalt time-lønn i kroner. For ansatte med fast månedslønn eller årslønn må den avtalte lønnen i kroner deles på antall måneder og arbeidstimer i en ordinær arbeidsmåned i samme stillingsprosent. For ansatte som har flere separate arbeidsforhold for samme arbeidsgiver, legges den laveste avtalte timelønnen til grunn. Dette vil gi den gunstigste beregningen for foretaket ettersom stillingsbrøken da beregnes høyere.

Med antallet timer per måned i en fulltidsstilling menes det antall arbeidstimer som utgjør en fulltidsstilling i et tilsvarende arbeidsforhold, fratrukket ubetalt spisepause. Timetallet skal ikke justeres for eventuell overtid, fravær, mertid mv. For ansatte som har flere separate arbeidsforhold for samme arbeidsgiver, legges det laveste timeantallet per måned til grunn. Dette vil gi den gunstigste beregningen for foretaket. I tilfeller hvor dette timeantallet ikke er oppgitt i a-meldingen benyttes en arbeidstid på 162,375 timer. Dette utgjør en arbeidstid på 37,5 timer per uke, multiplisert med en faktor på 4,33. Dette tilsvarer beregninger som benyttes av NAV, og gir uttrykk for at det i snitt er 4,33 arbeidsuker i en måned.

Støttebeløpet er oppad begrenset til maksimalt 80 pst. av arbeidstakers opptjente bruttolønn tillagt arbeidsgiveravgift og fratrukket refusjoner og tilskudd fra NAV. For å unngå at det gis lønnsstøtte for kostnader som skal dekkes ved refusjoner og tilskudd fra NAV, må det i opptjent bruttolønn gjøres fradrag for de delene av opptjent bruttolønn i støttemåneden som dekkes av slike ordninger. Dersom det er usikkert hvilke tilskudd og refusjoner som dekker dette på søknadstidspunktet, og størrelsen på disse, må foretaket foreta reduksjonen basert på et estimat.

Lønnen i støttemåneden må samsvare med den ansattes ordinære avlønning per timeverk eller månedsverk, slik det var avtalt per 30. november 2021.

Dersom foretakets samlede grunnlag for arbeidsgiveravgift jf. folketrygdloven § 23-2 tillagt arbeidsgiveravgift i støtteperioden har falt sammenliknet med referanseperioden (under omtalt som lønnskostnadsfall), vil det totale støttebeløpet avkortes for dette fallet i lønnskostnader. Avkortingsregelen skal bidra til at lønnsstøtten knyttes til de ansatte som beholdes i arbeid utover den aktiviteten det er grunnlag for (de overtallige). Dersom foretaket har redusert lønnskostnadene, for eksempel på grunn av redusert bruk av til-

kallingsvikarer, vil foretakets totale støttebeløp avkortes med:

$$(100/(100 - \text{lønnskostnadsfall i \%})) * (\text{omsetningsfall i \%} - \text{lønnskostnadsfall i \%}) / \text{omsetningsfall i \%}$$

Ved lønnskostnadsfall på 100 pst. vil ikke foretaket være støtteberettiget.

Foretakets samlede lønnsstøtte i støttemåneden kan ikke overstige omsetningsfallet i kroner i støttemåneden.

Bestemmelsene om beregning av støttebeløpet vil dels bli gitt i lov, dels i forskrift med hjemmel i lovforslaget § 7 siste ledd.

Departementet viser til lovforslaget § 7.

2.2.6.2 *Maksimal støtte per foretak per støttemåned*

Foretak kan få maksimalt 47 millioner kroner i støtte per måned for desember 2021 og januar 2022. For februar 2022 kan foretak få maksimalt 40 millioner kroner i støtte. Grensen gjelder også for konsern. For konsern gjelder beløpsgrensene på summen av beregnede støttebeløp for alle foretakene i konsernet som søker om lønnsstøtte. Grensen gjelder for den samlede konsernstrukturen uavhengig av om det søkes konsolidert eller ikke.

Den samlede støtten for foretaket, de foretakene i konsernet som søker om støtte eller konsernets, dersom det søker konsolidert, omsetningsfall per støttemåned.

Departementet viser til lovforslaget § 7 tredje ledd bokstav b.

2.2.6.3 *Kombinasjon av støtte fra flere støtteordninger*

Foretaket kan ikke få dekket de samme kostnadene av staten to ganger. Det betyr at foretaket ikke kan få lønnsstøtte og samtidig få dekket de samme lønnskostnadene via andre støtte- eller tilskuddsordninger innført i forbindelse med pandemiutbruddet, fra refusjoner eller tilskudd fra NAV, eller fra tilskuddsordningen for sysselsetting av sjøfolk (nettolønnsordningen), i den samme perioden. Flere av disse ordningene kan inneholde element av støtte til lønnskostnader, og det kan være utfordrende å identifisere direkte eller indirekte hvor stor andel som utgjør støtte til lønnskostnader. Departementet vil i forskrift fastsette en beregningsmetode som kan gi et dekkende bilde av lønnsstøtteelementet.

Foretakets samlede støtte fra offentlige ordninger til lønnskostnader kan ikke overstige foretakets brutto skattepliktige lønnsytelser tillagt arbeidsgiveravgift. Overskytende beløp vil komme til fratrekk. Dette vil bli nærmere regulert i forskrift.

Foretak kan motta støtte til andre kostnader i støttemånedene, som for eksempel faste kostnader gjennom den generelle kompensasjonsordningen for næringslivet. Regjeringen vil innføre regel om tilbakebetaling av tilskudd fra kompensasjonsordningen dersom bedriften går med overskudd. Lønnsstøtten vil inngå i beregningen av bedriftens overskudd.

Departementet viser til lovforslaget § 7 tredje ledd bokstav d.

2.3 EØS-rettslige vurderinger av ordningen

Etter EØS-avtalen artikkel 61 nr. 3 b) kan støtte som har til formål å bøte på en alvorlig forstyrrelse av økonomien i en av EFs medlemsstater eller en EFTA-stat anses forenlig med EØS-avtalen. Den tilsvarende bestemmelsen for EU-landene er gitt i TFEU artikkel 107 nr. 3 b).

Europakommisjonen har vedtatt et rammeverk («Temporary Framework») for støttetiltak som skal gis med hjemmel i EU-traktatens artikkel 107 nr. 3 b). Temporary Framework angir en rekke ulike støttetiltak som de anser forenlig med EU-traktaten. Notifikasjon av ordninger som ligger innenfor disse rammene, kan godkjennes svært raskt av Europakommisjonen.

EFTAs overvåkingsorgan (ESA) har slått fast at de vil legge til grunn vilkårene i Temporary Framework ved behandlingen av støttetiltak som notifiseres av EØS/EFTA-landene etter EØS-avtalen artikkel 61 nr. 3 b). Dette innebærer at notifisering av støttetiltak som oppfyller vilkårene etter Temporary Framework, kan påregnes å bli godkjent svært raskt.

Etter departementets vurdering tilsier behovet for rask støtte til foretak som ellers ville ha permittert eller sagt opp ansatte, at ordningen innrettes slik at den kan godkjennes etter reglene i EUs midlertidige rammeverk.

Temporary Framework har i pkt. 3.10 regler for lønns subsidier for å unngå permitteringer eller oppsigelser som følge av covid-pandemien. I avsnitt 43 er det oppstilt nærmere vilkår for at Europakommisjonen (ESA for EØS/EFTA-landene) skal godkjenne slike ordninger:

«43. If such measures constitute aid, the Commission will consider them compatible with the internal market on the basis of Article 107(3)(b) TFEU provided the following conditions are met:

a. The aid is aimed at avoiding lay-offs during the COVID-19 outbreak (and to ensure the continuation of business activities of self-employed individuals);

b. The aid is granted in the form of schemes to undertakings in specific sectors, regions or of a certain size that are particularly affected by the COVID-19 outbreak;

c. The individual aid awards of the wage subsidy scheme are granted no later than 30 June 2022, for employees that would otherwise have been laid off as a consequence of the suspension or reduction of business activities due to the COVID-19 pandemic (or for self-employed individuals whose business activity has been negatively affected by the COVID-19 pandemic), and subject to the condition that the benefitting personnel is maintained in continuous employment for the entire period for which the aid is granted (or subject to the condition that the relevant business activity of the self-employed individual is maintained for the entire period for which the aid is granted);

d. The monthly wage subsidy shall not exceed 80% of the monthly gross salary (including employer's social security contributions) of the benefitting personnel (or 80% of the average monthly wage equivalent income of the self-employed individual). Member States may also notify, in particular in the interest of low wage categories, alternative calculation methods of the aid intensity, such as using the national wage average, minimum wage or the monthly gross wage cost of the employees concerned (or the monthly wage equivalent income of self-employed individuals) before the COVID-19 outbreak, provided the proportionality of the aid is maintained;

e. The wage subsidy may be combined with other generally available or selective employment support measures, provided the combined support does not lead to overcompensation of the wage costs of the personnel concerned. Wage subsidies may further be combined with tax deferrals and deferrals of social security payments.»

Departementet har hatt flere møter med ESA om de mest sentrale elementene i ordningen før denne proposisjonen ble fremmet. Departementet

mener at det forslaget som nå er fremmet, oppfyller vilkårene etter Temporary Framework punkt 3.10, og derfor kan godkjennes av ESA.

Forslaget er fremmet med forbehold om ESAs godkjenning, og ordningen kan ikke settes i verk før ESAs endelige godkjenning foreligger. Dermed ordningen vedtas av Stortinget med endringer, må også disse endringene godkjennes av ESA før de kan iverksettes.

2.4 Administrasjon av ordningen

Departementet foreslår at Skatteetaten skal være tilskuddsmyndighet, med ansvaret for forvaltning av denne midlertidige nye lønnsstøtteordningen for desember 2021, og januar og februar 2022. Skatteetatens ansvar omfatter blant annet veiledning, behandling av søknader om støtte, vedtak, registrering av vedtak, utbetaling og tilbakebetaling av støtte, oppfølging og kontroll. Skattedirektoratet er klageinstans. Skatteetaten må også sørge for utvikling og drift av digitale tjenester som er nødvendige for å forvalte støtteordningen.

Det er lagt avgjørende vekt på at administrasjonen av ordningen skal være så enkel som mulig slik at belastningen på Skatteetaten begrenses.

2.5 Forvaltnings- og betalingsregler

2.5.1 Generelle forvaltningsregler

Når det skal ytes statlige støtte, må det fastsettes et rettslig rammeverk som regulerer forvaltningen av støtten. Det følger av økonomiregelverket at tilskuddsforvaltere skal følge reglene i forvaltningsloven dersom annet ikke er bestemt. Det foreslås at Skatteetaten skal være tilskuddsmyndighet med ansvar for å forvalte ordningen. Dette innebærer at Skatteetaten i stor grad må forvalte ordningen i etatens eksisterende systemer og med gjeldende rutiner. Disse er i stor grad tilpasset saksbehandlingsreglene i skatteforvaltningsloven.

For å sikre en god forvaltning av ordningen, ser departementet det som en klar fordel om Skatteetaten kan forholde seg til et regelverk etaten kjenner godt, og som eksisterende systemer og rutiner er tilpasset. Departementet foreslår derfor at skatteforvaltningsloven skal gjelde for lønnsstøtteordningen så langt den passer, i stedet for forvaltningsloven, med de særlige saksbehandlingsreglene som foreslås i loven. Dette innebærer at skatteforvaltningslovens regler om saksbehandling, endring og klageadgang, som sikrer

de støtteberettigedes rettsikkerhet, får anvendelse. Skatteforvaltningsloven vil i tillegg gi nødvendig regulering av en rekke andre forhold, som taushetsplikt, habilitet, kontroll og endring av vedtak. Dette tilsvarer løsningen i kompensasjonsordningen for næringslivet som er omtalt i Prop. 70 LS (2019–2020), kompensasjonsordningen for arbeidsgivere i tiltakssonen og på Svalbard omtalt i Prop. 107 LS (2019–2020) og støtteordningen ved avbrutt permittering omtalt i Prop. 131 L (2019–2020).

Det vil være behov for regler som utfyller og tilpasser saksbehandlingsreglene i skatteforvaltningsloven og den nye loven. Det kan også være behov for å gi forskrift som på enkelte punkter fraviker skatteforvaltningsloven. Departementet foreslår at det i forskrift kan fastsettes regler som presiserer, utfyller og eventuelt fraviker reglene i skatteforvaltningsloven som skal gjelde for behandling av saker etter den nye loven.

Departementet viser til lovforslaget § 8.

2.5.2 Søknad om støtte, opplysningsplikt for søkeren mv.

Støtte etter loven skal gis etter søknad. Søknaden skal inneholde opplysninger som kan ha betydning for vurdering av om vilkårene for å få støtte er oppfylt og for fastsetting av støttebeløp, herunder blant annet opplysninger om omsetning på ulike tidspunkt og informasjon om de ansatte det søkes om støtte for. Det tas sikte på standardisert og automatisert saksbehandling for behandling av flest mulig søknader. Søknader det er grunn til tilskuddsmyndigheten ser nærmere på, vil tas ut til manuell behandling. Tilskuddsmyndigheten vil kunne be om ytterligere opplysninger og dokumentasjon fra søker, og innhente nødvendige opplysninger fra andre offentlige myndigheter mv.

Den som søker om støtte, skal gi riktige og fullstendige opplysninger. Søker skal opptre aktsomt og lojalt, og skal varsle tilskuddsmyndigheten om eventuelle feil. Søker skal straks varsle tilskuddsmyndigheten om eventuelle endringer som kan ha betydning for støtten. Dette kan for eksempel være endringer som medfører at vilkår for støtte ikke lenger er oppfylt. Ved brudd på denne plikten kan det være aktuelt med administrativ sanksjon eller straff.

Departementet foreslår en bestemmelse om opplysningsplikt for den som søker om støtte etter loven, og at departementet i forskrift kan fastsette nærmere bestemmelser om krav til søknaden og om opplysningsplikt for, og kontroll av, den som har mottatt støtte. Dette vil være regler om hvor-

dan opplysninger skal gis, hvilke opplysninger søknaden skal inneholde, samt leveringsfrist og leveringsmåte. Videre foreslår departementet at det i forskrift kan gis regler om revisors eller regnskapsførers bekreftelse, verifisering og kontroll av opplysninger og dokumentasjon fra søkeren.

Departementet viser til lovforslaget § 12 og § 13.

2.5.3 Kontroll

Ordringen skal komme seriøse foretak som oppfyller vilkårene for støtte til gode. Det er viktig for ordningens legitimitet at det etableres gode kontrollmekanismer og tiltak som reduserer risikoen for misbruk og utnyttelse av ordningen. Slik risiko vil reduseres gjennom mekanismer for risiko-basert kontroll, både i forbindelse med vurdering av søknader, tildeling av støtte og i form av etterkontroll.

Departementet har valgt løsninger som gjør standardisert og automatisert saksbehandling mulig for behandling av flest mulig søknader. For effektiv iverksetting av støtteordningen, er det dessuten nødvendig å basere søknadsprosedyren på søkers egendeklarering av flere viktige opplysninger. Departementet legger opp til at tilskuddsmyndigheten, i forbindelse med behandling av søknaden eller etterkontroll, skal kunne kreve at revisor eller autorisert regnskapsfører skal bekrefte opplysninger som gis i søknaden. Det legges videre opp til at tilskuddsmyndigheten skal kunne utføre risikobasert etterkontroll, og ved behov innhente opplysninger for å verifisere de opplysningene som ble gitt på søknadstidspunktet. Viser det seg at opplysningene ikke stemmer, vil det være hjemmel for å endre støttestørrelsen og kreve tilbakebetaling av for mye utbetalt støtte.

I tillegg vil Skatteetaten som tilskuddsmyndighet ha anledning til å utføre stedlig kontroll (bokettersyn) hos støttemottaker, tilsvarende de kontrollene som etaten utfører ellers for å kontrollere skatte- og avgiftsforhold.

2.5.4 Tilskuddsmyndighetens innhenting av opplysninger

For å utfylle og kontrollere opplysningene fra søkerne, har Skatteetaten som tilskuddsmyndighet behov for å innhente opplysninger fra andre offentlige myndigheter. Dette gjelder særlig opplysninger om arbeids- og permitteringsforhold fra arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret, lønns- og

inntektsopplysninger fra Skatteetaten og opplysninger om omsetningstall fra Regnskapsregisteret. Tilskuddsmyndigheten kan også ha behov for å innhente opplysninger fra andre offentlige myndigheter og private rettssubjekter.

Departementet foreslår på denne bakgrunn en hjemmel for at tilskuddsmyndigheten uten hinder av taushetsplikt, kan innhente opplysninger ved å pålegge offentlige myndigheter og private rettssubjekter å gi opplysninger som kan ha betydning for støtte etter loven og kontrollen av denne. Det kan innhentes foretaksopplysninger og personopplysninger. Departementet kan i forskrift gi nærmere regler om innhenting av opplysninger, blant annet om hvem tilskuddsmyndigheten kan innhente opplysninger fra og hvilke opplysninger som kan innhentes. Tilskuddsmyndigheten vil bare kunne innhente opplysninger som er nødvendige for fastsettingen av støtte. Rammene for dette følger av bestemmelsene om beregningen av støtten.

Bestemmelsen vil gi grunnlag for utlevering av personopplysninger fra avsenderorganet etter personvernforordningen artikkel 6 nr. 1 bokstav e, jf. nr. 3, og grunnlag for viderebehandling av personopplysninger for uforenlige formål i tilfeller der utleveringen ellers ville stride mot prinsippet om formålsbegrensning etter personvernforordningen artikkel 6 nr. 4. De aktuelle formålene etter artikkel 23 nr. 1 er i dette tilfellet bokstav e om andre viktige mål av generell allmenn interesse, særlig viktige økonomiske eller finansielle interesser.

Departementet viser til lovforslaget § 10.

2.5.5 Vedtak om støtte og klage

Tilskuddsmyndigheten fastsetter støttestørrelse gjennom vedtaket den treffer. Skattekontoret treffer vedtak i første instans, og Skattedirektoratet er klageinstans for behandling av saker om støtte etter loven. Vedtaket vil være et enkeltvedtak etter skatteforvaltningsloven § 1-2 bokstav d. Støttemottaker kan klage på vedtaket etter reglene i skatteforvaltningsloven kapittel 13. Dette innebærer blant annet at fristen for å klage på vedtak er seks uker, jf. skatteforvaltningsloven § 13-4 første ledd. Dersom det viser seg at vedtaket om støtte er uriktig, vil skatteforvaltningsloven kapittel 12 regulere tilskuddsmyndighetens adgang til å endre vedtaket. Reglene om endring av skattefastsetting i skatteforvaltningsloven §§ 12-1 følgende kommer da til anvendelse. Dette innebærer blant annet at det vil gjelde en femårsfrist for endring.

Tilskuddsmyndigheten vil fastsette støttens størrelse blant annet på bakgrunn av opplysninger gitt i søknaden, opplysninger fra arbeidsgiver- og arbeidstakerregisteret og a-meldingen. I tillegg til foretaksopplysninger, omfatter dette blant annet opplysninger om ansattes navn og fødsels- eller d-nummer. Tilskuddsmyndigheten må derfor behandle personopplysninger ved fastsettingen av støtte. Departementet foreslår at tilskuddsmyndigheten gis hjemmel for å sammenstille nødvendige opplysninger og til å treffe vedtak som er basert på automatisk behandling av personopplysninger i henhold til personvernforordningen artikkel 22.

Departementet viser til lovforslaget § 9 og § 14.

2.5.6 Administrative sanksjoner og straff

Støttemottakernes plikt til å gi nødvendige opplysninger til tilskuddsmyndighetene er en grunnleggende forutsetning for korrekt støtte. Kvaliteten på opplysningene støtteordningen bygger på, er avgjørende for at ordningen skal fungere etter sin hensikt. Støtteordningen er basert på at de som søker om støtte, gir korrekte opplysninger. Systemet kan likevel ikke baseres utelukkende på tillit. Sanksjonsmidler mot brudd på opplysningsplikten er derfor nødvendig.

Etter departementets syn kan et tilstrekkelig effektivt sanksjonssystem ved opplysningssvikt ikke utelukkende baseres på straffeforfølgning. For å bidra til at støttemottakerne gir riktige og fullstendige opplysninger til tilskuddsmyndighetene, er det nødvendig med administrative sanksjoner der straffeforfølgning ikke er egnet eller påkrevet. Departementet foreslår derfor regler om administrative sanksjoner og straff.

Ved utformingen av et administrativt sanksjonssystem er det viktig at regelverket er strengt nok til at det kan bidra til at støttemottakerne gir riktige og fullstendige opplysninger. Det er også viktig at regelverket oppfattes som rettferdig, rimelig og forutsigbart.

Støtteordningen gir arbeidsgivere mulighet til å få støtte direkte utbetalt fra staten. For å hindre misbruk er det derfor viktig med sanksjoner som er strenge nok. Departementet foreslår regler om administrative sanksjoner som baseres på reglene om skjerpet tilleggsskatt i skatteforvaltningsloven § 14-6.

Departementet foreslår at det skal være krav om grov uaktsomhet når det gjelder kravet om opplysningssvikt, mens det er tilstrekkelig med simpel uaktsomhet når det gjelder kravet om at opplysningssvikten har ført til eller kunne ha ført

til økonomiske fordeler. Støtteordningen skal gjelde i en periode som er vanskelig for støttemottakerne, og det kan derfor ikke utelukkes at det lettere enn ellers kan skje feil. Uaktsomme overtreddelser vil derfor ikke omfattes av departementets forslag om sanksjoner og straff. Begrunnelsen for et lavere skyldkrav når det gjelder konsekvensen av opplysningssvikten, er at det kan være vanskelig å bevise støttemottakerens forståelse av de økonomiske følgene av opplysningssvikten. Uberettigede økonomiske fordeler må uansett tilbakebetales.

Departementet foreslår videre at sanksjonen som hovedregel skal settes til 30 prosent av den økonomiske fordelene. I enkelte tilfeller vil det være behov for å ilegge sanksjon med høyere sats. Dette gjelder særlig der unndragelsene er planlagte og systematiske. I slike tilfeller bør satsen settes til 60 prosent av den økonomiske fordelene. Beviskravet ved ileggelse av sanksjonen er klar sannsynlighetsovervekt.

Administrativ sanksjon etter forslaget vil være å anse som straff etter Den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK). Dette gjelder uavhengig av om satsen er 30 eller 60 prosent.

Departementet foreslår at fristen for å ilegge sanksjon er fem år etter utløpet av den perioden vedtaket om støtte gjelder, som i hovedsak samsvarer med hovedregelen om oppbevaring av regnskap etter bokføringsregelverket og endringsfristen i skatteforvaltningsloven. Det vil være klageadgang på vedtak om sanksjoner.

Departementet viser til lovforslaget § 15.

For de groveste tilfellene av opplysningssvikt vil det også kunne være nødvendig å reagere med straff. Departementet foreslår at bestemmelsene i straffeloven §§ 378 til 380 om skattesvikt skal gjelde tilsvarende for den som forsettlig eller grovt uaktsomt gir tilskuddsmyndigheten uriktige eller ufullstendige opplysninger, eller unnlater å gi opplysninger, når vedkommende forstår eller bør forstå at det kan føre til uberettigede økonomiske fordeler. Vilkåret om uberettigede økonomiske fordeler etter denne loven kommer i stedet for vilkåret om skattemessige fordeler etter de nevnte reglene i straffeloven.

Departementet viser til lovforslaget § 16.

2.5.7 Betaling og innkreving

Departementet foreslår at Skatteetaten utbetaler støtte og innkrever krav på tilbakebetaling av feilaktig utbetalt støtte og administrative sanksjoner etter reglene i skattebetalingsloven, likevel slik at lovens kapittel 10, 11 og 18 ikke gjelder. Det fore-

slås videre at departementet kan gi forskrift som utfyller og fraviker reglene om betaling og innkreving.

Det vises til lovforslaget § 17.

Utbetaling av støtte skal skje snarest, og senest innen tre uker etter at det er fattet vedtak om utbetaling av støtte. Det foreslås at det løper forsinkelsesrente på støttebeløpet dersom støtten ikke utbetales innen treukersfristen. Rentesatsen tilsvarer den til enhver tid gjeldende rentesats etter lov 17. desember 1976 nr. 100 om renter ved forsinket betaling m.m. (forsinkelsesrenteloven). Reglene om kreditormora i forsinkelsesrenteloven § 2 annet ledd foreslås å gjelde tilsvarende.

Det vises til lovforslaget § 18 og § 22.

Støtte som er utbetalt i strid med vilkårene i loven eller forskrift gitt i medhold av loven, skal tilbakebetales. Det foreslås at krav på tilbakebetaling av uriktig utbetalt støtte forfaller tre uker etter at melding om vedtak om tilbakebetaling er sendt skyldner. Dersom krav om tilbakebetaling av feilaktig utbetalt støtte ikke tilbakebetales innen treukersfristen, løper det forsinkelsesrenter. Rentesatsen tilsvarer den til enhver tid gjeldende rentesats etter lov 17. desember 1976 nr. 100 om renter ved forsinket betaling (forsinkelsesrenteloven). Reglene om kreditormora i forsinkelsesrenteloven § 2 annet ledd foreslås å gjelde tilsvarende.

Krav på tilbakebetaling av feilaktig utbetalt støtte er tvangsgrunnlag for utlegg. Dette innebærer blant annet at Skatteetaten selv kan sikre kravene ved å avholde utleggsforretning eller nedlegge utleggstrekk.

Det foreslås at krav på tilbakebetaling av uriktig utbetalt støtte skal kunne motregnes i et utbetalingsbeløp før utbetaling av støtte skjer, og selv om tilbakebetalingskravet ikke er forfalt. Dette for å unngå at det utbetales beløp som så må kreves inn innenfor ordningen.

Det vises til lovforslaget § 19, § 20 og § 21.

Reglene om administrative sanksjoner i § 15 er basert på reglene om skjerpet tilleggsskatt i skatteforvaltningsloven § 14-6. Departementet foreslår derfor at forfall for administrative sanksjoner reguleres på samme måte som forfall ved krav på tilleggsskatt og overtredelsesgebyr i skattebetalingsloven § 10-51 annet og tredje ledd.

Krav på administrative sanksjoner forfaller tre uker etter at klagefristen er utløpt dersom vedtaket ikke påklages, og tre uker etter at klagen er avgjort i de tilfellene vedtaket påklages. Klagefristen er seks uker jf. skatteforvaltningsloven § 13-4 første ledd jf. § 8. I tilfeller der skyldner gis utsatt iverksettelse etter skatteforvaltningsloven § 14-10

annet ledd, foreslås det at krav på administrative sanksjoner forfaller tre uker etter utløp av søksmålsfristen, eller tre uker etter at endelig rettsavgjørelse foreligger.

Dersom krav på administrative sanksjoner ikke betales innen forfall, løper det forsinkelsesrenter. Rentesatsen foreslås å tilsvare den til enhver tid gjeldende rentesats etter lov 17. desember 1976 nr. 100 om renter ved forsinket betaling (forsinkelsesrenteloven). Reglene om kreditormora i forsinkelsesrenteloven § 2 annet ledd foreslås å gjelde tilsvarende.

Vedtaket om administrativ sanksjon er tvangsgrunnlag, jf. tvangsfullbyrdsloven § 7-2 første ledd bokstav d. Dette innebærer at Skatteetaten selv kan sikre kravene ved å avholde utleggsforretninger eller nedlegge utleggstrekk.

Departementet viser til lovforslaget § 20 og § 21.

2.5.8 Offentlighet om støttetildelinger

Åpenhet om støttetildelinger under ordningen vil være viktig for ordningens legitimitet. Offentliggjøring av hvem som har fått tilskudd, og hvor mye tilskudd som blir tildelt, vil gjøre ordningen transparent, noe som kan virke preventivt mot misbruk og bidra til bedre etterlevelse. Hensynet til åpenhet må imidlertid veies mot hensynet til personvern.

Departementet foreslår at opplysninger knyttet til tildeling skal være offentlig på tilsvarende måte som i ordningen for tilskudd ved avbrutt permittering. Ved støttetildelinger etter denne ordningen, offentliggjøres blant annet opplysninger om foretaksnavn og organisasjonsnummer, støttebeløp og beregningsgrunnlag, herunder uunngåelige faste kostnader og ulike tall for omsetning. Departementet opp til at også opplysninger om støttebeløp og beregningsgrunnlag skal offentliggjøres. Departementet vil vurdere om antall ansatte foretaket mottar støtte for også skal gjøres offentlig tilgjengelig. Taushetsplikten i skatteforvaltningsloven kapittel 3 vil ikke omfatte opplysninger som gjøres offentlig tilgjengelig.

For foretak med få ansatte kan offentliggjøring av opplysninger om støttebeløp og beregningsgrunnlag, herunder hvor mange ansatte det er mottatt støtte for, føre til at de ansatte blir identifiserbare. I slike tilfeller vil opplysningene være personopplysninger, og offentliggjøring av dem vil innebære behandling av personopplysninger, jf. personvernforordningen artikkel 4 første og andre ledd. Det foreslås at det i forskrift kan gis nærmere regler om offentliggjøring av opplysning-

ger, herunder om hvilke opplysninger som skal gjøres offentlig tilgjengelig og eventuelt en nedre grense for offentliggjøring av antall ansatte det mottas støtte for.

Departementet viser til lovforslaget § 11.

2.6 Administrative og økonomiske konsekvenser

Det er vanskelig å vurdere i hvor stor grad ordningen vil bli brukt og hvor mange som allerede har tilpasset seg ordningen. Overnattings- og serveringsvirksomhet og kultur, underholdning og annen tjenesteyting var blant næringene som ble hardest rammet av innstramningen i smittevern-tiltakene i midten av desember. Det var i 3. kvartal 2021 sysselsatt rundt 100 000 lønnsstakere i overnattings- og serveringsvirksomhet og om lag 90 000 lønnsstakere i kultur, underholdning og annen tjenesteyting. Trolig vil ordningen bli brukt i størst utstrekning i den første av disse næringene. Innen kultur og underholdning er det mange andre støtteordninger, og et stort innslag av blant annet frilansere, som verken omfattes av permitteringsordningen eller lønnsstøtteordningen. Ordningen vil også kunne brukes av virksomheter i andre næringer som er rammet av de aktuelle smittevern-tiltakene. Det vil ikke foreligge tall for bruk av lønnsstøtteordningen før tidligst i februar 2022, når det kan søkes om støtte for støttemåneden desember 2021. Tallene for varsel om permitteringer og for mottakere av dagpenger under permittering gir en viss informasjon. De tre siste ukene før jul ble det sendt permitteringsvarsel til nær 25 000 arbeidstakere. Antall faktisk permitterte i første uken i januar var likevel bare om lag 10 000 høyere enn før smittevern-tiltakene ble strammet inn i desember 2021. Det er grunn til å tro at lønnsstøtteordningen bidro til at færre permitteringsvarsler ble iverksatt enn det som ville skjedd i fravær av ordningen. Det er offentlig kjent at flere virksomheter innenfor hotell- og restaurantbransjen har trukket tilbake sine permitteringsvarsler. I tillegg var det trolig en god del virksomheter som ikke varslet om permittering da

regjeringen 10. desember 2021 varslet at man ville innføre en ny midlertidig lønnsstøtteordning. Bruken av ordningen fremover vil blant annet avhenge av varigheten på de strenge smittevern-tiltakene, herunder restriksjoner på skjenking av alkohol. På usikkert grunnlag er det lagt til grunn at virksomheter vil søke om lønnsstøtte for om lag 70 000 ansatte i desember 2021 og januar 2022, og om lag 60 000 ansatte i februar 2022. Det understrekes at et slikt anslag er svært usikkert, og at det både kan bli vesentlige lavere (50 000 sysselsatte eller færre) eller vesentlig høyere (100 000 sysselsatte eller flere). Utviklingen i permitteringstallene for første del av januar 2022 kan indikere at lønnsstøtteordningen, i tråd med formålet, har bidratt til at færre ansatte har blitt permittert. Ordningen vil dermed isolert sett også bidra til å redusere utgiftene til dagpenger.

Ordningen er på usikkert grunnlag anslått å gi utbetalinger på om lag 1 500 mill. kroner i gjennomsnitt per måned for desember 2021 og januar 2022, og om lag 1 000 mill. kroner for februar 2022. Samlet støtte er anslått til 4 mrd. kroner, jf. omtale og forslag til bevilgning på kap. 1634, ny post 73 i Prop. 51 S (2021–2022). For mye eller uberettiget tildelt støtte vil kreves tilbakebetalt, jf. omtale og forslag til bevilgning på kap. 4634, ny post 86 i Prop. 51 S (2021–2022).

Skatteetaten har ansvar for utvikling og forvaltning av lønnsstøtteordningen. Etaten vil måtte bruke ressurser på veiledning, behandling av søknader om støtte, vedtak, registrering av vedtak, utbetaling og tilbakebetaling av støtte, oppfølging og kontroll, samt klager. Etaten må også utvikle og drifte nødvendige IT-systemer for å forvalte støtteordningen. Skatteetatens kostnader til utvikling og forvaltning av ordningen, forutsatt anslått søknadsmasse, er estimert til 105 mill. kroner, jf. omtale og forslag til bevilgning på kap. 1634, post 21 i Prop. 51 S (2021–2022).

2.7 Ikrafttredelse

Departementet foreslår at loven trer i kraft straks.

Lov om lønnsstøtte (økonomiske tiltak i møte med pandemien)

Finansdepartementet

t i l r å r :

At Deres Majestet godkjenner og skriver under et framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om lov om lønnsstøtte (økonomiske tiltak i møte med pandemien).

Vi HARALD, Norges Konge,

s t a d f e s t e r :

Stortinget blir bedt om å gjøre vedtak til lov om lønnsstøtte (økonomiske tiltak i møte med pandemien) i samsvar med et vedlagt forslag.

Forslag

til lov om lønnsstøtte (økonomiske tiltak i møte med pandemien)

§ 1 Lovens formål

Formålet med loven er å etablere en tidsavgrenset, kortvarig støtteordning som bidrar til at foretak unngår å permittere eller si opp ansatte på grunn av omsetningsfall som følge av bestemte nasjonale smitteverntiltak innført i desember 2021 i møte med koronapandemien.

§ 2 Virkeområde i tid

Støtteordningen gjelder for kalendermånedene desember 2021, januar 2022 og februar 2022. Arbeidsgiver kan søke om støtte til dekning av lønnskostnader for den enkelte ansatte, for hver av månedene. Det må søkes særskilt for hver av støttemånedene.

§ 3 Svalbard

Departementet kan gi forskrift om lovens anvendelse for Svalbard og fastsette særlige regler under hensyn til de stedlige forholdene.

§ 4 Arbeidsgivere som kan søke om støtte

Støtteordningen gjelder for enkeltpersonforetak og selskap.

§ 5 Krav til foretaket

(1) Foretaket må ha et omsetningsfall på minimum 20 prosent i støttemånedene desember 2021 og januar 2022, og minimum 30 prosent i februar 2022, sammenliknet med tilsvarende måned to år tidligere, eller sammenliknet med gjennomsnittlig månedlig omsetning for oktober og november 2021. Foretaket velger selv hvilken referanseperiode som brukes for å beregne omsetningsfallet.

(2) Foretaket må kunne sannsynliggjøre at omsetningsfallet for en vesentlig del skyldes nasjonale begrensninger på sitt forretningsområde, jf. covid-19 forskriften § 13 a og § 14 annet ledd bokstav b og c og tredje ledd, samt § 14 d og § 15. Manglende tilgang på arbeidskraft som følge av innreiserestriksjoner, regnes ikke som en konsekvens av de nevnte begrensningene.

(3) Foretaket må ha minst én ansatt, og minst én ansatt må ha fått utbetalt lønn i hver av månedene september, oktober og november 2021.

Lønnen trenger ikke ha blitt utbetalt til samme ansatt. Lønnen må være rapportert i a-meldingen.

(4) Foretaket kan ikke ha iverksatt helt eller delvis permittering av ansatte fra og med 1. desember 2021 til og med utgangen av perioden det søkes støtte for. Foretaket kan likevel ha hentet alle ansatte som ble permittert etter 30. november 2021, tilbake i arbeid senest 23. desember 2021. Det gis ikke støtte for den tiden ansatte var permittert utover lønnspliktperioden.

(5) Foretaket må utøve lovlig aktivitet.

(6) Foretaket må ikke være under konkursbehandling, besluttet avvirket eller besluttet tvangsoppløst etter reglene i kapittel 16 i aksjeloven eller allmennaksjeloven.

(7) Foretaket må være skattepliktig til Norge, jf. skatteloven § 2-2 første ledd, eller deltakerne i foretaket må være skattepliktige til Norge for selskapets inntekter, jf. skatteloven § 2-2 tredje ledd. Ordningen omfatter også tilfeller der foretaket eller foretakets eier skattlegges i Norge for virksomhet her etter skatteloven § 2-3 første ledd bokstav b.

(8) Departementet kan gi forskrift til utfylling av denne paragrafen og fastsette nærmere vilkår for å få støtte. Departementet kan også gi nærmere bestemmelser om beregning av omsetningsfall og om støtte til konsern.

§ 6 Krav til arbeidsforholdet

(1) Ordningen gjelder for fast ansatte som i hele støttemåneden er ansatt i heltids- eller deltidstilling eller midlertidig ansatt på tidsavgrensete kontrakter med avtalt omfang på arbeidet. Ordningen gjelder også for lærlinger. Den ansatte må være registrert med en stillingsprosent med virkning fra senest 30. november 2021, og gjennom støttemåneden. Stillingsprosenten må være høyere enn null.

(2) Arbeidsforholdet må ha startdato senest 30. november 2021.

(3) Støtte gis ikke for ansatte som var helt permittert per 30. november 2021.

(4) For ansatte som var delvis permitterte per 30. november 2021, kan foretaket få lønnsstøtte for den arbeidstiden som det betales lønn for, herunder lønn i arbeidsgivers lønnspliktperiode, for-

utsatt av at permitteringsgraden ikke endres etter 30. november 2021.

(5) For ansatte som ble permittert etter 30. november 2021 og tatt tilbake i arbeid senest 23. desember 2021, kan foretaket få lønnsstøtte for den arbeidstiden som det betales lønn for, herunder lønn i arbeidsgivers lønnspliktperiode.

(6) Det gis ikke støtte for ansatte som i støttemåneden er i oppsigelsestid.

(7) Departementet kan gi forskrift til utfylling av denne paragrafen. Departementet kan også gi bestemmelser om krav til ansattes aktivitet i støttemåneden.

§ 7 Beregning av støtte

(1) Støtte for desember 2021 og januar 2022 beregnes på følgende måte:

- a. Maksimal støtte er begrenset oppad til 40 000 kroner per ansatt per støttemåned. For lærlinger er maksimal støtte begrenset oppad til 15 000 kroner per ansatt per støttemåned. Ved lavere omsetningsfall enn 100 prosent avkortes det maksimale støttebeløpet lineært til 4 000 kroner ved 20 prosent omsetningsfall. Lavere omsetningsfall enn 20 prosent gir ikke rett til støtte.
- b. Beløpet etter bokstav a skal avkortes med en beregnet stillingsprosent. Stillingsprosenten beregnes ved å dividere opptjent bruttolønn, eksklusiv arbeidsgiveravgift, på produktet av den ansattes timelønn og antallet timer per måned i en fulltidsstilling. Stillingsprosenten kan ikke overstige 100 prosent.
- c. Maksimal støtte beregnet etter dette ledd begrenses per ansatt til 80 prosent av summen av opptjent bruttolønn i støttemåneden tillagt arbeidsgiveravgift, fratrukket estimert opptjent bruttolønn som skal dekkes av refusjoner eller tilskudd fra NAV tillagt arbeidsgiveravgift.

(2) Støtte for februar 2022 beregnes på følgende måte:

- a. Maksimal støtte er begrenset oppad til 35 000 kroner per ansatt. For lærlinger er maksimal støtte begrenset oppad til 15 000 kroner per ansatt. Ved lavere omsetningsfall enn 100 prosent avkortes det maksimale støttebeløpet lineært til 4 000 kroner ved 30 prosent omsetningsfall. Lavere omsetningsfall enn 30 prosent gir ikke rett til støtte.
- b. Første ledd bokstav b og c gjelder tilsvarende.

(3) Samlet støtte til foretaket beregnet etter første og annet ledd begrenses etter følgende regler i den rekkefølgen som fremgår av dette ledd:

- a. Dersom foretakets grunnlag for arbeidsgiveravgift, jf. folketrygdloven § 23-2, tillagt arbeidsgiveravgift for støttemåneden har falt fra referanseperioden, avkortes den totale støtten etter bestemmelser fastsatt av departementet i forskrift.
- b. Samlet støtte til foretaket er begrenset oppad til 47 millioner kroner per støttemåned for desember 2021 og januar 2022. For februar 2022 er samlet støtte til foretaket begrenset oppad til 40 millioner kroner. For konsern gjelder grensene i første og annet punktum for den samlede støtten til konsernet.
- c. Støtten kan ikke overstige omsetningsfallet i kroner.
- d. Foretakets samlede støtte fra offentlige ordninger til lønnskostnader kan ikke overstige foretakets samlede brutto skattepliktige lønnsytelser tillagt arbeidsgiveravgift, for støttemåneden. Overskytende beløp vil komme til fratrukket etter bestemmelser fastsatt av departementet i forskrift.

(4) Departementet kan i forskrift gi nærmere bestemmelser om beregning av støtte og om hva som anses som opptjent bruttolønn.

§ 8 Generelle forvaltningsregler

(1) Skatteforvaltningsloven gjelder så langt den passer for behandling av saker etter denne loven, med de særlige saksbehandlingsreglene som følger av loven her. Forvaltningsloven gjelder ikke for behandling av saker etter denne loven, med unntak av forvaltningsloven kapittel VII om forskrifter.

(2) Departementet kan gi forskrift om forvaltningsregler som skal gjelde for behandling av saker etter denne loven, herunder utfylle og fra-vike reglene i skatteforvaltningsloven.

§ 9 Tilskuddsmyndighet og klageinstans

Skatteetaten er tilskuddsmyndighet etter loven. Skattekontoret treffer vedtak i første instans. Skattedirektoratet er klageinstans.

§ 10 Innhenting av opplysninger

(1) Tilskuddsmyndigheten kan uten hinder av taushetsplikt innhente opplysninger ved å pålegge offentlige myndigheter og private rettssubjekter å gi opplysninger som kan ha betydning for støtte etter denne loven og kontrollen av denne. Første punktum gjelder også personopplysninger.

(2) Departementet kan gi forskrift om innhenting av opplysninger etter første ledd, herunder om hvem tilskuddsmyndigheten kan innhente

opplysninger fra, og hvilke opplysninger som kan innhentes.

§ 11 *Offentliggjøring av opplysninger*

(1) Tilskuddsmyndigheten kan uten hinder av taushetsplikt gjøre opplysninger om støtte, herunder beregningsgrunnlag og størrelsen på støtten, allment tilgjengelig på internett. Opplysningene skal gis i søkbar form slik tilskuddsmyndigheten bestemmer. Offentleglova får ikke anvendelse ved krav om innsyn i slike opplysninger.

(2) Departementet kan i forskrift gi nærmere regler om offentliggjøring av opplysninger, herunder hvilke opplysninger som skal gjøres offentlig tilgjengelig.

§ 12 *Søknad om støtte*

(1) Støtte etter denne loven gis etter søknad.

(2) Departementet kan gi forskrift om krav til søknaden, herunder om hvordan opplysninger skal gis, nærmere vilkår for leveringsmåte og format, hvilke opplysninger søknaden skal inneholde, frister og krav om bekreftelse eller kontroll fra revisor eller autorisert regnskapsfører.

§ 13 *Opplysningsplikt for søkeren*

(1) Den som søker om støtte etter denne loven, skal gi riktige og fullstendige opplysninger. Søkeren skal opptre aktsomt og lojalt, og skal varsle tilskuddsmyndigheten om eventuelle feil. Søkeren er forpliktet til straks å varsle om endringer som kan ha betydning for støtten, herunder endringer i opplysninger som er gitt i søknaden.

(2) Departementet kan gi forskrift om bekreftelse og dokumentasjon av opplysninger fra søkeren, om opplysningsplikt for den som har mottatt støtte og om kontroll. Bestemmelsen i § 10 annet ledd gjelder tilsvarende.

§ 14 *Vedtak om støtte*

Tilskuddsmyndigheten treffer vedtak om fastsetting av støtte etter denne loven. Tilskuddsmyndigheten kan sammenstille nødvendige opplysninger og treffe vedtak som utelukkende er basert på automatisert behandling av personopplysninger.

§ 15 *Administrative sanksjoner*

(1) Administrativ sanksjon ilegges tilskuddsmottaker som forsettlig eller grovt uaktsomt gir tilskuddsmyndigheten uriktig eller ufullstendig opplysning, eller unnlater å gi pliktig opplysning, når vedkommende forstår eller bør forstå at det kan føre til uberettigede økonomiske fordeler.

(2) Fristen for å ilegge administrativ sanksjon er fem år etter utløpet av den perioden vedtaket om støtte gjelder.

(3) Administrativ sanksjon beregnes med 30 eller 60 prosent av støtten som støttemottakeren uberettiget har mottatt.

(4) Skatteforvaltningsloven §§ 14-8 til 14-11 gjelder tilsvarende så langt det passer.

(5) Departementet kan gi forskrift om administrative sanksjoner.

§ 16 *Straff*

Straffeloven §§ 378 til 380 om skattesvik gjelder tilsvarende for den som forsettlig eller grovt uaktsomt gir tilskuddsmyndigheten uriktig eller ufullstendig opplysning, eller unnlater å gi pliktig opplysning, når vedkommende forstår eller bør forstå at det kan føre til uberettigede økonomiske fordeler.

§ 17 *Kravsmyndighet mv.*

(1) Krav på tilbakebetaling av uriktig utbetalt støtte og administrative sanksjoner betales til og innkreves av Skatteetaten etter reglene i lov 17. juni 2005 nr. 67 om betaling og innkreving av skatte- og avgiftskrav (skattebetalingsloven) så langt de passer, likevel slik at kapittel 10, 11 og 18 ikke gjelder.

(2) Departementet kan i forskrift utfylle og fravike regler om betaling av støtte etter denne loven, herunder om krav på tilbakebetaling og innkreving av utbetalt støtte og administrative sanksjoner og om renter. Departementet kan også gi forskrift om hvem som er kravsmyndighet.

§ 18 *Forfall for utbetaling av støtte*

Utbetaling av støtte skal skje snarest og senest tre uker etter at det er fattet vedtak om utbetaling av støtte.

§ 19 *Tilbakebetaling av uriktig utbetalt støtte*

Dersom det er utbetalt støtte i strid med bestemmelsene i denne loven, eller forskrift gitt i medhold av denne loven, skal det uriktig utbetalte beløpet tilbakebetales. Krav på tilbakebetaling av støtte er tvangsgrunnlag for utlegg.

§ 20 *Forfall for krav om tilbakebetaling og administrativ sanksjon*

(1) Krav på tilbakebetaling etter § 19 forfaller til betaling tre uker etter at melding om vedtak om tilbakebetaling er sendt til skyldner.

(2) Før utbetaling av tilskudd skjer etter § 18, kan krav på tilbakebetaling likevel motregnes i

utbetalingsbeløpet, selv om tilbakebetalingskravet ikke er forfalt etter første ledd.

(3) Administrative sanksjoner ilagt etter § 15, forfaller til betaling tre uker etter at fristen for å klage over vedtaket om fastsetting av kravet er utløpt, eller ved klage, tre uker etter at klagen er avgjort. Dersom det innvilges utsatt iverksetting av krav etter skatteforvaltningsloven § 14-10 annet ledd, forfaller kravet til betaling tre uker etter utløpet av søksmålsfristen, eller ved søksmål, tre uker etter at endelig rettsavgjørelse foreligger.

§ 21 *Forsinkelsesrenter ved for sen betaling*

(1) For tilbakebetalingskrav og administrative sanksjoner som ikke er betalt innen forfall etter § 20, betales forsinkelsesrente.

(2) Rentesatsen tilsvarende den til enhver tid gjeldende rentesats fastsatt i forskrift med hjem-

mel i lov 17. desember 1976 nr. 100 om renter ved forsinket betaling m.m. (forsinkelsesrenteloven) § 3 første ledd første punktum. Rentene beregnes fra forfall etter § 20, og inntil betaling skjer. Forsinkelsesrenteloven § 2 annet ledd gjelder tilsvarende.

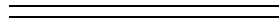
§ 22 *Rentegodtgjørelse ved forsinket utbetaling av støtte*

Utbetales støtte senere enn den frist som er fastsatt i § 18, skal det ytes rentegodtgjørelse fra forfallstidspunktet og frem til utbetalingen skjer. For øvrig gjelder § 21 annet ledd tilsvarende.

§ 23 *Lovens ikrafttredelse, overgangsbestemmelser*

(1) Loven trer i kraft straks.

(2) Departementet kan gi forskrift om overgangsbestemmelser.



Bestilling av publikasjoner

Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon

www.publikasjoner.dep.no

Telefon: 22 24 00 00

Publikasjonene er også tilgjengelige på

www.regjeringen.no

Trykk: Departementenes sikkerhets- og
serviceorganisasjon – 01/2022

