

Praksisnotat om fleksløntilskud og fleksjob efter beskæftigelsesindsatsloven

Til brug for behandling af temasager i uge 10, 2021.

Praksisnotat om fleksløntilskud efter beskæftigelsesindsatsloven

Praksisnotatet er baseret på lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov nr. 548 af 7. maj 2019

- I. Indledning
- II. Lovgrundlag, fleksløntilskud
- III. Fleksløntilskud
- IV. Praksis – Ankestyrelsens principmeddelelser om fleksløntilskud
- V. De konkrete mødesager

Indledning

På temamødet den 11. marts 2021 behandles sager om fleksløntilskud.

Lovgrundlag, fleksløntilskud

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats:

Fleksløntilskud

§ 123. Kommunen udbetaler fleksløntilskud til personer i fleksjob som supplement til den løn, der udbetales af arbejdsgiveren efter § 122. Tilskuddet beregnes med udgangspunkt i et beløb, der svarer til 98 pct. af dagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Kommunen udbetaler fleksløntilskuddet efter stk. 2 og 3 og § 124, stk. 1-4, månedsvis bagud.

Stk. 2. Fleksløntilskuddet nedsættes med 30 pct. dels af lønindtægten i fleksjobbet, dels af anden lønindtægt, indtil den samlede lønindtægt pr. måned udgør 14.686 kr. (2019-niveau). Herefter nedsættes fleksløntilskuddet med 55 pct. af den lønindtægt, der overstiger 14.686 kr. pr. måned før skat. Den ansatte i fleksjobbet har pligt til at oplyse kommunen om eget og arbejdsgiverens pensionsbidrag.

Stk. 3. Fleksløntilskud efter stk. 2 og løn udbetalt af arbejdsgiveren efter § 122 kan tilsammen højst udgøre et beløb, der svarer til den løn, der udbetales for ansættelse på fuld tid på ordinære vilkår i den pågældende stilling.

Stk. 4. Personer, der er ansat i fleksjob, bevarer retten til fleksløntilskud ved flytning til en anden kommune.

Feriegodtgørelse, sygedagpenge, barseldagpenge m.v.

§ 124. Personer, der under ferie modtager løn, ferieydelse eller feriegodtgørelse, er berettiget til fleksløntilskud under ferien. § 123, stk. 2, finder tilsvarende anvendelse for beregning af fleksløntilskuddet. Fleksløntilskuddet kan udbetales under ferieophold i udlandet.

Stk. 2. Personer, der modtager løn under sygdom eller barsel, er berettiget til fleksløntilskud i sygdoms- eller barselsperioden. § 123, stk. 2, finder tilsvarende anvendelse for beregning af fleksløntilskuddet. Reglerne om mulighed for ophold uden for Danmark i lov om sygedagpenge og barselsloven finder tilsvarende anvendelse for fleksløntilskuddet, når en ansat i fleksjob modtager syge- eller barseldagpenge.

Stk. 3. Personer, der ikke er berettiget til løn under sygdom eller barsel, modtager syge- eller barseldagpenge efter de regler, der fastsættes i medfør af § 49 i lov om sygedagpenge og i barselslovens § 34, eller ressourceforløbsydelse efter § 69 j i lov om aktiv socialpolitik. Syge- eller barseldagpengene eller ressourceforløbsydelsen suppleres med fleksløntilskud, således at syge- eller barseldagpenge eller ressourceforløbsydelse og fleksløntilskud tilsammen svarer til 98 pct. af dagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Reglerne om mulighed for ophold uden for Danmark i lov om sygedagpenge og barselsloven finder tilsvarende anvendelse for fleksløntilskuddet, når en ansat i fleksjob modtager syge- eller barseldagpenge.

Stk. 4. Mister en person, der er ansat i et fleksjob, og som ikke modtager løn under sygdom, retten til sygedagpenge eller ressourceforløbsydelse efter kapitel 6 b i lov om aktiv socialpolitik, kan den pågældende modtage fleksløntilskud fratrukket det beløb, som personen ville have kunnet modtage i sygedagpenge eller ressourceforløbsydelse. Det samme gør sig gældende, hvis der er anmodet om sygedagpenge for sent. Kommunen skal ved udbetaling af det beregnede fleksløntilskud mindst hver tredje måned følge op på, om den pågældende fortsat er ansat i fleksjob. Opfølgningen skal ske, indtil kommunen konstaterer, at personen igen får udbetalt løn, sygedagpenge eller ressourceforløbsydelse.

Stk. 5. Ophører ansættelsen i fleksjob under sygdom, ophører fleksløntilskuddet, og personen overgår til ledighedsydelse, jf. §§ 74 a og 74 d i lov om aktiv socialpolitik, hvis den pågældende i øvrigt opfylder betingelserne herfor.

Stk. 6. Ophører ansættelsen i fleksjob under barsel, ophører fleksløntilskuddet, og personen overgår til barseldagpenge, jf. barselslovens § 34.

Tilbagebetaling af fleksløntilskud

§ 125. Kommunen træffer afgørelse om tilbagebetaling af fleksløntilskud, hvis den ansatte mod bedre vidende har undladt at give kommunen oplysninger om forhold beskrevet i § 123, stk. 2, 2. pkt., eller § 11, stk. 2, i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område og den ansatte har modtaget fleksløntilskud med urette eller i øvrigt mod bedre vidende uberettiget har modtaget fleksløntilskud.

Stk. 2. Kommunen træffer afgørelse om tilbagebetaling af fleksløntilskud, når en person er dømt for overtrædelse af straffelovens § 101 a, stk. 1, § 114 c, stk. 3, §§ 114 d, 114 e eller 114 g for forhold begået i udlandet eller straffelovens § 114 j, stk. 1, eller et udrejseforbud fastsat i medfør af § 2 b, stk. 1, i lov om pas til danske statsborgere m.v. Dette gælder også, hvor kommunen tidligere har truffet afgørelse om tilbagebetaling af en ydelse efter 1. pkt. for samme periode.

Stk. 3. Kommunen træffer afgørelse om tilbagebetaling af for meget udbetalt fleksløntilskud, hvis der i en måned er udbetalt løn m.v., der vedrører arbejde udført over flere måneder, og det ikke har været muligt at efterregulere lønindtægten m.v. i de følgende måneders fleksløntilskud eller ledighedsydelse.

Stk. 4. Tilbagebetalingskravet efter stk. 1-3 bortfalder, når der er gået 3 år efter fleksløntilskuddet eller ledighedsydelsens ophør, uden at der har været økonomisk mulighed for at gennemføre kravet. Overdrages tilbagebetalingskravet til restanceinddrivelsesmyndigheden, finder 1. pkt. ikke anvendelse fra restanceinddrivelsesmyndighedens modtagelse af kravet. Fra modtagelsen finder forældelsesloven anvendelse, idet forældelse dog tidligst indtræder 3 år efter tilbagebetalingskravets modtagelse hos restanceinddrivelsesmyndigheden, jf. § 18 a, stk. 2, 1. pkt., i lov om inddrivelse af gæld til det offentlige. Tilbagesendes tilbagebetalingskravet til kommunen, finder 1. pkt. på ny anvendelse.

Bekendtgørelse om beregning af og fradrag i fleksløntilskud, nr. 110 af 29. januar 2021

Definitioner m.v.

§ 1. I denne bekendtgørelse forstås ved:

1) Lønindtægt:

a) Løn, som er A-indkomst eller B-indkomst, hvoraf der skal betales arbejdsmarkedsbidrag og det samlede bidrag til en pensionsordning, som er led i et ansættelsesforhold, herunder ferietillæg.

b) Løn, som er indberettet til indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister, som er optjent ombord på skibe m.v. registeret i Dansk Internationalt Skibsregister (DIS), jf. sømandsbeskatningslovens §§ 5-8.

2) Det samlede bidrag til en pensionsordning, som er led i et ansættelsesforhold: Den ansattes eget og arbejdsgiverens bidrag til en pensionsordning, som er led i et ansættelsesforhold og fastsat på baggrund af en overenskomst, herunder lokaloverenskomst eller en aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

3) Indtægt fra selvstændig bibeskæftigelse: Overskud før renter og andre finansielle poster, inklusive løn eller andre beløb, der er udtaget til eget forbrug.

4) Rådighedsvederlag, personligt tillæg m.m., der gives til frivillige brandmænd eller frivillige i beredskaber mv., medfører ikke fradrag i fleksløntilskuddet.

Stk. 2. Løn efter stk. 1, nr. 1, litra b, skal omregnes til bruttoløn efter reglerne i bekendtgørelse om beregning af dagpengesatsen for lønmodtagere.

§ 2. Flexløntilskuddet efter § 123, stk. 1, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats er fastsat til 98 pct. af arbejdsløshedspengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., pr. kalendermåned. Det beregnede flexløntilskud efter §§ 3-8, afrundes til nærmeste hele kronebeløb.

Beregning af og fradrag i flexløntilskud

§ 3. Kommunen udbetaler flexløntilskud til personer i fleksjob som supplement til den løn, der udbetales af arbejdsgiveren.

Stk. 2. Flexløntilskuddet nedsættes med 30 pct. af lønindtægten, indtil indtægten inkl. arbejdsgiverens og den ansattes pensionsbidrag pr. måned før skat udgør 15.264 kr. (2021-niveau). For den lønindtægt, der ligger over 15.264 kr. (2021-niveau) pr. måned før skat, nedsættes flexløntilskuddet med 55 pct.

Stk. 3. Flexløntilskuddet efter stk. 2, og løn udbetalt af arbejdsgiveren, jf. § 1, stk. 1, nr. 1, kan tilsammen højst udgøre et beløb, der svarer til den løn, der udbetales for ansættelse på fuld tid på ordinære vilkår inkl. tillæg m.v. i den pågældende stilling, jf. arbejdsgiverens oplysning herom. Hvis flexløntilskuddet og lønnen tilsammen udgør mere end lønnen for fuld tid i den pågældende stilling, nedsættes flexløntilskuddet med det overskydende beløb.

Stk. 4. Lønindtægt, der dækker arbejde, der udføres over flere måneder, men udbetales efterfølgende, skal fordeles ligeligt månedsvis over den periode, som lønnen dækker.

Beregningen af flexløntilskuddet efter stk. 2 og 3 sker herefter for den pågældende periode. Der efterreguleres fremadrettet for forskellen mellem det beløb, der er udbetalt i flexløntilskud, og det beløb, som den fleksjobansatte på baggrund af en beregning af flexløntilskuddet, er berettiget til. Efterreguleringen sker efter, at beregningen af flexløntilskuddet efter stk. 2 og 3 i den pågældende måned er foretaget. Hvis det er muligt, skal efterreguleringen ske fuldt ud i den følgende måneds flexløntilskud eller ledighedsydelse. Er dette ikke muligt, sker fradraget i de følgende måneders flexløntilskud eller ledighedsydelse.

Stk. 5. Hvis en ansat i fleksjob har anden lønindtægt eller indtægt fra selvstændig bibeskæftigelse, finder stk. 2 og 3, tilsvarende anvendelse.

Stk. 6. Hvis en ansat i fleksjob får udbetalt løn under sygdom, barsel eller ferie eller modtager feriegodtgørelse under ferie, finder stk. 2 tilsvarende anvendelse.

Stk. 7. Det beregnede tilskud efter stk. 1-6 kan højst udbetales på et niveau, der svarer til ydelse efter § 22, stk. 2 og 3, i lov om aktiv socialpolitik, når personen er omfattet af §§ 131 eller 132 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

§ 4. Flexløntilskuddet udbetales månedsvis bagud. Nedsættelsen af flexløntilskuddet sker bagud i den følgende måned på baggrund af beregning af og fradrag i tilskuddet efter §§ 3-8.

Stk. 2. Frem til der foreligger oplysninger om en hel måneds lønindkomst i indkomstregisteret, beregnes flexløntilskuddet på baggrund af den forventede lønindtægt. Der skal efterfølgende ske regulering af flexløntilskuddet på baggrund af den faktisk udbetalte lønindtægt. *Stk. 3.*

Lønindtægter, der dækker arbejde, der udføres over flere måneder, kan fordeles månedsvist over denne periode.

Stk. 4. Der skal ske efterregulering af fleksløntilskuddet, hvis lønindtægten efter § 3 efterfølgende ændres eller i forbindelse med ferie med feriegodtgørelse, hvis fleksløntilskuddet i måneden efter ferien beregnes på baggrund af en lavere lønindtægt. Efterregulering kan foretages for en periode på op til 12 måneder.

Fleksløntilskud

Kommunen udbetaler fleksløntilskud til personer i fleksjob som supplement til den løn, der udbetales af arbejdsgiver. Tilskuddet beregnes med udgangspunkt i et beløb, der svarer til 98 pct. af arbejdslededsdagpengenes højeste beløb (18.936 kr. i 2021).

Udbetaling af fleksløntilskud forudsætter, at der er en lønudbetaling fra arbejdsgiveren. Flexløntilskuddet skal supplere en løn, der på grund af den fleksjobansattes nedsatte arbejdsevne er mindre end lønnen for fuldtidsarbejde.

Betingelsen om udbetaling af løn betyder, at hvis en fleksjobansat ikke modtager løn for fx september måned, kan der ikke udbetales fleksløntilskud for september måned.

Fradrag for arbejdsindtægt

Flexløntilskuddet nedsættes med 30 pct., dels af lønindtægten i fleksjobbet, dels af anden lønindtægt eller selvstændig bibeskæftigelse, indtil den samlede lønindtægt pr. måned udgør 15.264 kr. (2021-niveau). Herefter nedsættes flexløntilskuddet med 55 pct. af den lønindtægt, der overstiger 15.264 kr. pr. måned. Den ansattes eget og arbejdsgiverens pensionsbidrag indgår i lønnen.

Ved lønindtægt forstås løn, som er A- eller B-indkomst, hvoraf der skal betales arbejdsmarkedsbidrag og det samlede bidrag (den ansattes eget og arbejdsgivers bidrag) til en pensionsordning, som er led i et ansættelsesforhold, herunder ferietillæg.

Som hovedregel skal der kun foretages fradrag for en lønindtægt, der stammer fra arbejde, som er udført i en periode, hvor den fleksjobansatte er ansat i et fleksjob.

Beregning af flexløntilskud

Flexløntilskuddet beregnes på baggrund af den forventede lønindtægt i den første måned/de første måneder af ansættelsen. Flexløntilskuddet skal efterfølgende reguleres på baggrund af den faktisk udbetalte lønindtægt. Den forventede lønindtægt skal lægges til grund for beregningen af flexløntilskuddet, indtil der foreligger lønoplysninger i indkomstregisteret for en fuld måneds løn (eller for en fuld lønperiode).

Hvis en fleksjobansat fx starter job den 15. januar, skal beregningen af flexløntilskuddet både i januar og februar basere sig på en forventet indkomst, da beregningen skal foretages ultimo januar og ultimo februar, hvor oplysninger om en fuld måneds løn endnu ikke foreligger i indkomstregisteret. Først ved beregningen af flexløntilskuddet ultimo marts, hvor der skal foretages beregning af flexløntilskuddet på baggrund af lønoplysninger for februar, kan oplysninger fra indkomstregisteret anvendes.

Hvis en person begynder i et fleksjob midt i en måned, skal der foretages en forholdsmæssig nedsættelse af flexløntilskuddet i forhold til den periode (antal dage), som den ansatte har arbejdet.

Beregningen af flexløntilskuddet skal herefter ske løbende forskudt på baggrund af lønoplysninger m.v. i den forudgående måned, da indkomstoplysninger som oftest ikke vil

være tilgængelige i den aktuelle måned. Det betyder, at fleksløntilskuddet for fx august måned skal beregnes på baggrund af lønoplysninger fra juli måned.

Der kan ske efterregulering i fleksløntilskuddet, hvis lønnen efterfølgende bliver ændret, fx fordi den fleksjobansatte får et varigt tillæg med tilbagevirkende kraft, eller hvis arbejdsgiveren har indberettet et forkert lønbeløb i indkomstregisteret. Der kan også ske efterregulering af fleksløntilskuddet, hvis den fleksjobansatte ændrer arbejdstid, dvs., enten går op eller ned i arbejdstid fast fremover. Hvis en fleksjobansat fx går ned i tid pr. 1. september, skal fleksløntilskuddet som udgangspunkt beregnes på baggrund af lønindtægten for august måned. Da lønindtægten for september er mindre på grund af den nedsatte arbejdstid, skal fleksløntilskuddet reguleres for september måned på baggrund af de korrekte lønoplysninger fra indkomstregisteret, som indberettes af arbejdsgiveren for september måned.

Efterreguleringen i fleksløntilskuddet skal foretages i de(n) følgende måned(er), og der kan ske efterregulering af fleksløntilskuddet i op til 12 måneder, efter udbetalingen er foretaget. Hvis en fleksjobansat aflønnes helt eller delvis på en sådan måde, at der i nogle måneder enten ikke udbetales løn eller kun udbetales delvis løn, og hvor en efterfølgende lønudbetaling dækker arbejde for flere måneder fx i form af provision eller resultatløn, skal lønudbetalingen fordeles ligeligt over de måneder, som lønnen dækker. Flexløntilskuddet skal ligeledes beregnes eller genberegnes for de måneder, som lønnen dækker.

Hvis en fleksjobansat, der løbende har fået udbetalt fleksløntilskud, får udbetalt resultatløn, der dækker flere måneders arbejde eller arbejde i et helt år, skal der i det omfang, det er muligt, foretages fradrag for denne lønindkomst i den eller de følgende måneders fleksløntilskud. Kommunen skal derfor beregne, dels hvad der skulle have været foretaget fradrag for i fleksløntilskuddet for de måneder, som resultatlønnen dækker, dels forskellen mellem det beløb, der er foretaget fradrag for og det beløb, der skulle have været foretaget fradrag for i de pågældende måneder. Det beløb, der ikke er blevet foretaget fradrag for, skal herefter fradrages i den eller de kommende måneders fleksløntilskud.

Efterreguleringen skal foretages i de månedlige udbetalinger af fremtidig fleksløntilskud. Hvis efterreguleringen ikke kan foretages fuldt ud i den følgende måneds fleksløntilskud, skal der foretages fradrag i de følgende måneders fleksløntilskud.

Efterreguleringen kan også foretages i personens ledighedsydelse, hvis den fleksjobansatte ophører i fleksjobbet og modtager ledighedsydelse.

Der skal ikke ske fradrag i fleksløntilskuddet for arbejdsfrie indtægter, men kun for lønindtægter.

Lønloft

Fleksløntilskud og løn kan tilsammen højst udgøre et beløb, der svarer til den løn, der udbetales for ansættelse på fuld tid på ordinære vilkår i stillingen.

Arbejdsgiveren skal i forbindelse med indgåelsen af aftalen om ansættelse i fleksjob oplyse, hvad lønnen på fuld tid udgør i stillingen. Hvis der sker ændringer i, hvad lønnen på fuld tid udgør, skal arbejdsgiveren oplyse dette til kommunen. Derved vil personer på sammenlignelige ansættelsesvilkår ikke opleve en indkomstfremgang ved overgang fra ordinær beskæftigelse til fleksjob. Hvis løn og fleksløntilskud tilsammen udgør mere end den løn, der gælder ved ansættelse på fuld tid i den pågældende stilling, skal fleksløntilskuddet nedsættes med det beløb, som løn og fleksløntilskud overstiger lønnen med.

Kommunen skal ikke foretage beregninger af lønloftet, da det er arbejdsgiverens oplysninger om lønnen, der skal lægges til grund.

Med løn på fuld tid forstås den fleksjobansattes løn omregnet til lønnen på fuld tid på arbejdsområdet, dvs., uden arbejdstidsnedsættelse og uden evt. reduktion af timelønnen på baggrund af den nedsatte arbejdssevne. Hvis der ydes tillæg i form af genetillæg, aften/nattillæg, weekendtillæg m.v., skal arbejdsgiveren oplyse den gennemsnitlige månedsløn for en medarbejder, der er ansat på ordinære vilkår i samme stilling. Hvis en person fx er ordinært ansat som sosu-assistent med skiftende vagter, og personen modtager 22.000 kr. i gennemsnitløns om måneden, skal dette udgøre loftet for den fleksjobansattes løn. Hvis den fleksjobansatte har skiftende vagter, skal arbejdsgiveren således oplyse jobcenteret om, hvad den gennemsnitlige løn for ordinært ansatte, der arbejder på fuld tid i stillingen, udgør.

Stiger den fleksjobansattes løn, skal loftet for fleksløntilskud og løn hæves, således at loftet kommer til at udgøre lønnen ved ansættelse på fuld tid inkl. lønstigningen. Hvis den fleksjobansatte får tillæg som fx anciennitetstillæg og funktionstillæg eller overarbejdsbetaling, skal disse tillæg også indgå i loftet for, hvad fleksløntilskud og lønnen tilsammen højst vil kunne udgøre, og arbejdsgiveren skal derfor oplyse fuldtidslønnen inkl. tillæg og evt. overarbejdsbetaling til jobcenteret. Den fleksjobansattes indtægt i fleksjobbet (løn og fleksløntilskud) kan således sammenlagt højst udgøre det beløb, som en ansat på ordinære vilkår ville kunne modtage i løn inkl. evt. tillæg.

Udgør løn og fleksløntilskud tilsammen mere end lønnen på fuld tid (inkl. evt. tillæg) i stillingen, skal fleksløntilskuddet nedsættes med det overskydende beløb. Får den fleksjobansatte udbetalt en reduceret timeløn på baggrund af en nedsat arbejdsintensitet, skal arbejdsgiveren også oplyse fuldtidslønnen for ordinært ansatte i stillingen.

Loftet over løn og fleksløntilskud udgør som hovedregel samme beløb hver måned, medmindre den pågældende er 14-dages-lønnet. I denne situation er loftet over løn og fleksløntilskud afhængig af, om der er indberettet 2 eller 3 14-dages perioder i indkomstregisteret for måneden. Arbejdsgiveren skal således oplyse om 14-dages lønnen på fuld tid for stillingen.

Ferie

Personer, der under ferie modtager løn, ferieydelse eller feriegodtgørelse, er berettiget til fleksløntilskud i ferien. § 123, stk. 2, finder tilsvarende anvendelse for beregning af fleksløntilskuddet, se § 124, stk. 1.

Fleksløntilskuddet kan udbetales under ferieophold i udlandet.

Den ansatte i fleksjob er i øvrigt omfattet af ferieloven på samme måde som andre lønmodtagere.

Hvis den ansatte i et fleksjob ikke har optjent ret til 25 dage med løn under ferie eller feriegodtgørelse, kan den pågældende modtage ledighedsydelse for de dage, hvor der ikke er optjent ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse. Der kan højst udbetales ledighedsydelse og ferie med løn eller feriegodtgørelse for sammenlagt 25 dage (se § 9, stk. 1, i bekendtgørelse om beregning af og fradrag i fleksløntilskud).

Der kan ikke udbetales fleksløntilskud for de dage, hvor der udbetales ledighedsydelse under ferie. Ledighedsydelsen skal fradrages i det beregnede fleksløntilskud.

Tilbagebetaling af fleksløntilskud

Kommunen skal efter § 125, stk. 1, træffe afgørelse om tilbagebetaling af fleksløntilskud, hvis den fleksjobansatte mod bedre vidende har undladt at give kommunen oplysninger om eget og arbejdsgiverens pensionsbidrag eller ændringer i forholdene, som kan have betydning for

hjælpen, og den ansatte af den grund har modtaget fleksløntilskud med urette, eller i øvrigt mod bedre vidende uberettiget har modtaget fleksløntilskud.

Når en fleksjobansat har modtaget fleksløntilskuddet med urette, skal kommunen således træffe afgørelse om tilbagebetaling af fleksløntilskud, hvis den fleksjobansatte ikke har opfyldt sin oplysningspligt, eller hvis den fleksjobansatte mod bedre vidende uberettiget har modtaget fleksløntilskuddet.

At fleksløntilskuddet er blevet udbetalt med urette betyder, at den fleksjobansatte efter reglerne ikke ville have ret til fleksløntilskuddet, fx hvis personen var blevet fyret, og derfor ikke længere var berettiget til at modtage fleksløntilskud, men i stedet skulle have modtaget ledighedsydelse.

Mod bedre vidende betyder, at den fleksjobansatte vidste eller burde have vist, at fx oplysningerne om personens eget og arbejdsgiverens bidrag til en pensionsordning ikke var korrekte, eller at de oplysninger, som kommunen lagde til grund ved beregningen af fleksløntilskuddet, ikke var korrekte, eller var mangelfulde.

Ond tro betyder det samme som mod bedre vidende, dvs. at den fleksjobansatte vidste eller burde have vist, at de oplysninger, som personen gav kommunen var forkerte eller mangelfulde, og at de ukorrekte oplysninger ville føre til en fejlagtig udbetaling af fleksløntilskuddet.

Både betingelsen om, at tilskuddet er udbetalt med urette, og om ond tro skal være opfyldt for, at fleksløntilskuddet kan kræves tilbagebetalt.

Praksis – Ankestyrelsens principmeddelelser om fleksløntilskud

Principmeddelelserne er udvalgt i sammenhæng med de konkrete sager for at belyse vores praksis på de relevante områder. Der er ikke tale om en udtømmende liste.

51-16

Ferietillæg efter ferieloven er lønindtægt, da det er en del af den løn, der udbetales for ansættelse i en stilling, hvor der er ret til løn under ferie. Da lønindtægter indgår i beregningen af fleksløntilskud, indgår ferietillæg optjent efter ferieloven også i beregningen af fleksløntilskud.

Fleksløntilskuddet udbetales månedsvis bagud. Nedsættelsen af fleksløntilskuddet sker bagud i den følgende måned. Hvis ferietillægget er udbetalt i april, indgår det derfor i beregningen af fleksløntilskud for maj.

Når en person, som er ansat i fleksjob, får udbetalt ferietillæg på baggrund af ansættelsen i fleksjob, kan fleksløntilskud, løn og ferietillæg for den pågældende måned højst udgøre et beløb, der svarer til den løn og ferietillæg, en fuldtidsansat på ordinære vilkår i samme stilling ville få udbetalt (lønloft). Det betyder, at der til fuldtidslønnen skal lægges det ferietillæg, som en fuldtidsansat ville have ret til. Det har ikke betydning, om arbejdsgiver afregner løn sådan. Det samme gælder ifølge vores praksis også ved udbetaling af søgnehelligdagsbetaling eller feriegodtgørelse ved afholdt ferie, idet vi her anvender principperne i 51-16.

1-18

Når en person ansat i fleksjob holder ferie uden løn eller feriegodtgørelse, nedsættes fleksløntilskuddet med det antal feriedage, som personen holder.

Beregningsmetoden er, at fleksløntilskuddet nedsættes med 30 pct. af den forrige måneds lønindtægt, indtil lønindtægten inkl. pensionsbidrag pr. måned før skat udgør 14.116 kr.

(2017-niveau). For den lønindtægt, der ligger over 14.116 kr. (2017-niveau) pr. måned før skat, nedsættes fleksløntilskuddet med 55 pct.

Herefter nedsættes fleksløntilskuddet med det antal feriedage, som personen holder. Det sker ved at dele fleksløntilskuddet med 21,6667, som er det gennemsnitlige antal dage pr. måned med ret til fleksløntilskud. Det fremkomne beløb ganges med det antal feriedage, som personen holder.

16-18

Har borgeren fået for meget udbetalt i fleksløntilskud i en periode, kan kommunen træffe afgørelse om efterregulering eller om tilbagebetaling. Begge dele kræver, at der i reglerne er grundlag for kommunens afgørelse.

Kommunens mulighed for at foretage efterregulering er begrænset til forhold, der falder inden for rammerne af tre hovedgrupper:

1. Borgerens fleksløntilskud er beregnet på et forventet grundlag i starten af et ansættelsesforhold.
2. Borgeren får løn for arbejde, der er udført over flere måneder.
3. Borgerens løn i indkomstregistret er ændret med tilbagevirkende kraft.

Efterregulering kan derfor ikke forekomme, hvis borgeren har fået for meget udbetalt, fordi kommunen har beregnet fleksløntilskuddet forkert.

Ved siden af reglerne om efterregulering gælder reglerne om tilbagebetaling.

39-19

Værdien af et personalegode som fx fri bil, fri telefon, fri kost og logi, arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring m.v. er efter reglerne om fleksløntilskud ikke lønindtægt og skal derfor ikke indgå i den løn, der skal fradrages i fleksløntilskuddet. Værdien af et sådant personalegode skal af samme grund derfor heller ikke indgå i lønloftet.

Kommunen skal i forbindelse med en aftale om ansættelse i fleksjob i lighed med andre sager, som behandles efter rets-sikkerhedsloven, sikre, at udbetaling af ydelser sker på et korrekt grundlag, og at alle nødvendige oplysninger for at kunne beregne fleksløntilskuddet m.v. indgår i sagen. Kommunen skal derfor sikre, at arbejdsgiveren giver oplysninger om, hvad lønloftet udgør. Kommunen skal ved fastlæggelse af lønloftet kontrollere, at det er de rigtige elementer, der indgår i den oplyste fuldtids-løn.

De konkrete mødesager

Fradrag for arbejdsindtægt

Sag 1

Stadfæstelse – Borgeren er ansat i psykiatrien og får som en del af lønnen tillæg til tjenestedragt. Partsrepræsentant gør gældende, at der er tale om et personalegode, der skal behandles efter principperne i principmeddelelse 39-19. Idet tillægget udbetales til borgeren som A-indkomst, hvoraf der skal betales arbejdsmarkedsbidrag, er der imidlertid tale om en lønindtægt, som skal indgå i beregningen af fleksløntilskuddet.

Beregning af fleksløntilskud

Sag 2

Hjemvisning – Kommunen har anvendt en forkert beregningsmetode ved beregning af borgerens fleksløntilskud for fire måneder, hvor borgeren er begyndt i fleksjobansættelse midt i måneden. Kommunen har i disse måneder beregnet fleksløntilskuddet på baggrund af både

en forholdsvis månedsløn, et forholdsvist fleksløntilskud og et forholdsvist lønloft. Vi hjemviser sagen til ny behandling i kommunen. Kommunen skal genberegne borgerens fleksløntilskud for de fire måneder på baggrund af den forventede lønindtægt for en fuld måned og med udgangspunkt i det fulde fleksløntilskud. Herefter skal det beregnede fleksløntilskud nedsættes forholdsmæssigt i

forhold til det antal dage, som den fleksjobansatte har arbejdet i den pågældende måned. Kommunen skal desuden på ny indhente oplysninger om lønloftet hos arbejdsgiver.

Sag 3

Stadfæstelse – Borgerens partsrepræsentant har anmodet kommunen om at genberegne borgerens fleksløntilskud for hele 2020 med den begrundelse, at borgerens lønperioder varierer, og at borgeren i enkelte måneder får løn for fem uger. Partrepræsentanten mener på denne baggrund, at kommunen skal hæve lønloftet i disse måneder, da partsrepræsentanten er af den opfattelse, at dette vil føre til, at borgeren ikke vil blive ramt af lønindtægtsgrænsen og derved få nedsat sit fleksløntilskud med 55 pct. Vi stadfæster, at borgeren ikke har ret til yderligere fleksløntilskud i perioden 1. januar til 31. oktober 2020, da kommunen beregner borgerens fleksløntilskud korrekt. Borgerens fleksløntilskud er ikke blevet nedsat på grund af lønloftet i 2020, kommunen skal dog på ny indhente oplysninger om lønloftet hos arbejdsgiver.

Lønloft

Sag 4

Hjemvisning – Kommunen har truffet afgørelse om afslag på genoptagelse af borgerens sag om fleksløntilskud og genberegning af fleksløntilskud fra den 1. oktober 2019, hvor borgeren blev ansat i fleksjob. Kommunen har vurderet, at det nye lønloft, som arbejdsgiver har oplyst i juli 2020, skal anvendes ved beregning af borgerens fleksløntilskud pr. 1. juli 2020. Vi hjemviser sagen til ny afgørelse i kommunen, da kommunen skal undersøge, om det lønloft, arbejdsgiver tidligere har oplyst, har været korrekt. Kommunen skal desuden sikre, at det anvendte lønloft indeholder både arbejdsgivers og medarbejderens pensionsbidrag, da det fremgår af sagens oplysninger, at både borgeren og arbejdsgiver indbetaler til en pensionsordning som led i ansættelsesforholdet.

Sag 5

Stadfæstelse – Kommunen har efter revision i januar 2020 genoptaget borgerens sag om fleksløntilskud for perioden 1. januar 2017 til 31. december 2019 på baggrund af Ankestyrelsens principmeddelelse 16-18 om bl.a. lønloftet. Borgeren har på baggrund af kommunens genberegning af hendes fleksløntilskud for perioden fået efterbetalt 15.417,89 kr. brutto i fleksløntilskud. Borgeren er utilfreds med, at kommunen ikke genberegner hendes fleksløntilskud længere tilbage end den 1. januar 2017. Vi stadfæster kommunens afgørelse om, at borgeren ikke har ret til at få genberegnet sit fleksløntilskud for perioden før den 1. januar 2017, da et eventuelt krav på udbetaling af fleksløntilskud før dette tidspunkt er forældet som følge af den almindelige forældelsesfrist på tre år for fordringer. Der er ikke i sagen dokumentation for, at borgeren ved kontakt til kommunen om udbetalingernes rigtighed har afbrudt forældelsen på et tidligere tidspunkt.

Sag 6

Hjemvisning – Ankestyrelsen har tidligere truffet afgørelse om, at kommunen skal anvende arbejdsgiverens oplysning fra maj 2019 om ændring af lønloftet, da det er arbejdsgiveren, der skal oplyse lønloftet. Borgerens partsrepræsentant anmoder kommunen om genoptagelse af kommunens udbetalinger af fleksløntilskud forud for Ankestyrelsens tidligere afgørelse. Partsrepræsentanten oplyser, at arbejdsgiver forud for 2019 ikke blev vejledt om, hvordan lønloftet skulle fastsættes. Kommunen har i 2018 indhentet oplysninger om lønloftet telefonisk fra arbejdsgiveren. Kommunen oplyser, at arbejdsgiveren blev vejledt om lønloftet, men der er ikke lavet telefonnotat. Vi vurderer, at det ikke er godtgjort, at arbejdsgiver forud for maj 2019 er tilstrækkeligt vejledt om fastsættelse af lønloftet, hvorfor kommunen skal indhente

oplysninger om lønloftet fra arbejdsgiver og træffe en ny afgørelse. Vi henviser til principmeddelelse 16-18.

Sag 7

Stadfæstelse – Borgerens fleksløntilskud nedsættes på grund af lønloftet. Borgeren er 14dages-lønnet og arbejdsgiver har oplyst lønloftet for en 14-dages-lønnet. Kommunen har fulgt reglerne, hvorefter lønloftet for 14-dages-lønnede afhænger af, om der er indberettet to eller tre 14-dages perioder i indkomstregisteret for den pågældende måned. Borgeren er utilfreds med, at hans fleksløntilskud nedsættes på grund af lønloftet de måneder, hvor der er to lønudbetalinger. Borgeren ønsker, at fleksløntilskuddet fastsættes som et 14-dages-tilskud, således at han ikke rammes af lønloftet.

Sag 8

Hjemvisning - Kommunen har beregnet lønloft på baggrund af arbejdsgivers oplysninger om en ordinært ansats timeløn. Partsrepræsentant beder kommunen genoptage behandlingen af borgers fleksløntilskud, da lønloftet ikke er oplyst af arbejdsgiver. Kommunen har efterfølgende stillet arbejdsgiver spørgsmål om mødetillæg og personligt tillæg, og på den baggrund genoptaget en del af udbetalingerne. Kommunen fastholder i øvrigt kommunens beregning af lønloftet. Kommunen skal indhente oplysninger fra arbejdsgiver om lønloftet. Vi henviser til principmeddelelse 16-18.

Sag 9

Hjemvisning – Kommunen har truffet afgørelse om afslag på genoptagelse af borgerens sag om fleksløntilskud og genberegning af fleksløntilskud fra den 26. august 2019, hvor borgeren blev ansat i fleksjob. Kommunen har også afgjort, at det nye lønloft, som arbejdsgiver har oplyst, heller ikke skal anvendes ved beregning af borgerens fleksløntilskud fremadrettet. Kommunen vurderer, at der er tale om et fiktivt lønloft, da lønloftet er baseret på en højere timeløn, end den løn, som borgeren får udbetalt i sin fleksjobansættelse. Vi hjemviser sagen til ny behandling i kommunen. Kommunen skal genoptage sagen og genberegne borgerens fleksløntilskud fra ansættelsens start på baggrund af arbejdsgivers nye oplysninger om lønloftet. Kommunen skal også fremadrettet beregne borgerens fleksløntilskud på baggrund af arbejdsgivers nye oplysninger om lønloftet. Kommunen skal, inden den afgør sagen på ny, indhente oplysninger om lønloftet uden pensionsbidrag fra arbejdsgiver, da der ikke indbetales til en pensionsordning i borgers ansættelsesforhold. Vi henviser til, at tvister om løn skal afgøres ved fagretlig behandling og endeligt ved Arbejdsretten, for så vidt angår kommunens bemærkning om, at borgeren får en lavere timeløn end arbejdsgivers fuldtidsansatte for udførelse af de samme opgaver.

Tilbagebetaling af fleksløntilskud

Sag 10

Ophævelse – Kommunen har truffet afgørelse om at stoppe udbetalingen af fleksløntilskud til borgeren samt krævet tilbagebetaling af allerede udbetalt fleksløntilskud. Begrundelsen for kommunens afgørelse er, at borgeren efter kommunens vurdering ikke medvirker til oplysningen af sin sag, og at kommunen vurderer, at borgerens ansættelse i fleksjob er en fiktiv ansættelse, samt at borgerens virksomhed må anses for at være hendes hovedbeskæftigelse. Kommunen har ikke partshørt borgeren, inden kommunen traf afgørelse i sagen. Vi ophæver kommunens afgørelse, da der er væsentligt modstridende oplysninger om de faktuelle forhold i sagen, og da borgerens oplysninger om faktum ikke har indgået ved kommunens vurdering af sagen som følge af kommunens manglende partshøring. Kommunen kan derfor ikke på det foreliggende grundlag stoppe udbetalingen af borgerens fleksløntilskud, og kommunens afgørelse er ugyldig.

Sag 11

Stadfæstelse – Borgeren har holdt tre ugers ferie med feriegodtgørelse i juli 2019. Ankestyrelsen har tidligere, ved afgørelse af den 18. august 2020, afgjort, at den afholdte ferie med feriegodtgørelse ikke skal indgå i beregningen af borgerens fleksløntilskud for oktober 2019, men derimod i beregningen af borgerens fleksløntilskud for juli 2019. Borgeren har således modtaget fleksløntilskud med urette for juli 2019. Kommunen skulle som følge af vores afgørelse af 18. august vurdere, om betingelserne for at kræve tilbagebetaling af fleksløntilskud for juli 2019 var opfyldt. Vi stadfæster i den aktuelle afgørelse, at borgeren skal tilbagebetale fleksløntilskud modtaget med urette for juli 2019, da kommunen bl.a. ved bevilling af fleksløntilskud har oplyst borgeren om, at hun har pligt til at give meddelelse til kommunen om afholdelse af ferie med feriegodtgørelse.

Sag 12

Hjemvisning – Kommunen har truffet afgørelse om tilbagebetaling af fleksløntilskud modtaget med urette for fem dage, hvor borgeren holder ferie uden løn eller feriegodtgørelse. Vi er enige i, at borgeren skal tilbagebetale fleksløntilskud for perioden. Det fremgår imidlertid ikke tydeligt af kommunens afgørelse, hvordan kommunen er kommet frem til tilbagebetalingskravets størrelse, herunder hvordan kommunen har fastsat borgerens indtægter. Det fremgår endvidere, at borgeren har en arbejdsgiverbetalt sundhedsforsikring. Det er imidlertid kun den løn, som er udbetalt, der skal modregnes i fleksløntilskuddet. Værdien af personalegoder som fx sundhedsforsikring medfører ikke fradrag i fleksløntilskuddet. Vi henviser til principmeddelelser 39-19 om personalegoder og 1-18 om ferie uden løn eller feriegodtgørelse.

Sag 13

Stadfæstelse – Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg har tidligere truffet afgørelse om, at borgeren har modtaget fleksløntilskud med urette for en fridag uden løn eller feriegodtgørelse. Det skyldes, at ferie holdes med fem dage, selvom den ansatte i fleksjob har én arbejdsdag og fire arbejdsfrie dage om ugen. Hvis der holdes ferie på den ugentlige arbejdsdag, holdes der derfor ferie hele ugen (fem feriedage). Sagen blev hjemvist til kommunen med henblik på kommunen vurdering af, om der var grundlag for et tilbagebetalingskrav.

Kommunen har nu truffet afgørelse om, at borgeren skal tilbagebetale fleksløntilskud for den fridag, borger holdt uden løn eller feriegodtgørelse. Vi vurderer, at borgeren vidste eller burde vide, at der ikke var ret til fleksløntilskud for fridagen. Vi lægger vægt på, at kommunen ved flere lejligheder har vejledt borgeren om, hvordan ferie afholdes i fleksjob. Borgeren er bl.a. oplyst om, at når den ansattes fleksjob er tilrettelagt med én arbejdsdag og fire arbejdsfrie dage på en uge, holdes der ferie hele ugen (fem feriedage), når der holdes ferie på arbejdsdagen. Vi henviser til principmeddelelse 1-18.

Sag 14

Stadfæstelse – Borgeren har holdt tre ugers sommerferie uden løn eller feriegodtgørelse, hvorfor borgeren har modtaget fleksløntilskud med urette for denne periode. Borgeren har ikke oplyst kommunen om ferien forud for feriens afholdelse. Da kommunen bl.a. ved bevilling af fleksjobbet har oplyst over for borgeren, at kommunen skal orienteres om ferie inden afholdelse, skal borgeren tilbagebetale fleksløntilskuddet modtaget med urette i de tre ugers sommerferie.

Sag 15

Ændring – Borgeren har holdt ferie uden løn eller feriegodtgørelse i oktober. Kommunen har truffet afgørelse om tilbagebetaling. Borgeren havde inden ferien oplyst kommunen om ferien. Meddelelsen var imidlertid ikke videresendt til rette afdeling i kommunen. Det fremgår ikke tilstrækkeligt tydeligt af bevillingen af fleksløntilskud – eller af den vejledning borgeren i øvrigt har modtaget – at der ikke er ret til fleksløntilskud, når der holdes ferie uden løn eller feriegodtgørelse. Uanset, at borgeren har modtaget fleksløntilskud med urette, har kommunen

ikke godtgjort, at borgeren ikke har opfyldt sin oplysningspligt, eller at borgeren i øvrigt vidste eller burde vide, at der ikke var ret til fleksløntilskud. Kommunen kan derfor ikke kræve fleksløntilskuddet tilbagebetalt. Vi henviser til principmeddelelser 95-15, 1-18 og 50-18.

Praksisnotat om fleksjob efter beskæftigelsesindsatsloven

Praksisnotatet er baseret på lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, lov nr. 548 af 7. maj 2019

- I. Indledning
- II. Lovgrundlag, fleksjob
- III. Fleksjob
- IV. Praksis – Ankestyrelsens principmeddelelser om fleksjob
- V. De konkrete mødesager

Indledning

På temamødet den 11. marts 2021 blev behandlet mødesager om fleksjob, herunder fastholdelsesfleksjob.

Lovgrundlag, fleksjob

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats:

Målgruppe

§ 116. Fleksjob er en ordning for personer, som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, som ikke modtager førtidspension efter lov om social pension eller lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension m.v., og som er under folkepensionsalderen, jf. § 1 a i lov om social pension. Det er en betingelse, at personen har varige og væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen.

Stk. 2. Personer, der aktuelt har en meget begrænset arbejdsevne, kan blive visiteret til fleksjob, hvis der er mulighed for, at deres arbejdsevne inden for en rimelig periode kan udvikles.

Stk. 3. Fleksjob kan først tilbydes, når alle relevante tilbud efter denne lov samt andre foranstaltninger, herunder eventuelt forsøg på omplacering på arbejdspladsen, har været afprøvet for at bringe eller fastholde den pågældende i ordinær beskæftigelse. Dette gælder dog ikke, hvis det er åbenbart formålsløst at gennemføre de nævnte foranstaltninger forud for visitationen.

Indhold

§ 117. En person, der er visiteret til fleksjob, kan få ansættelse hos private eller offentlige arbejdsgivere i fleksjob med fleksløntilskud efter § 123. Fleksjob kan alene oprettes hos en arbejdsgiver med hjemsted i Danmark.

Stk. 2. Personer, der er ansat i fleksjob, kan udstationeres i udlandet, når følgende betingelser er opfyldt:

- 1) Personen er ansat hos en arbejdsgiver med hjemsted i Danmark.
- 2) Udstationeringen er frivillig for personen.
- 3) Der ydes danske overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår efter § 134 eller løn- og arbejdsvilkår efter § 122.
- 4) Udstationeringen er højst af 1 års varighed.
- 5) Personen er sikret hjemrejse.

Stk. 3. En person, der er visiteret til fleksjob, og som er ledig, modtager ledighedsydelse efter kapitel 7 i lov om aktiv socialpolitik. Personen er omfattet af indsats efter denne lov, jf. afsnit III og IV. En person, der er visiteret til fleksjob, kan anmode kommunen om at udstede et fleksjobbevis, som indeholder oplysninger om fleksjobordningen, de handicapkompenserende

ordninger og personens skånebehov. Kommunen skal anvende den skabelon, som Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering udarbejder.

Stk. 4. En person, der driver selvstændig virksomhed som hovedbeskæftigelse, kan modtage støtte til at fastholde beskæftigelsen i egen virksomhed i form af tilskud efter § 126.

Visitation

§ 118. Afgørelse om fleksjob træffes på grundlag af rehabiliteringsplanens forberedende del, jf. § 44.

Stk. 2. For at en person kan blive visiteret til fleksjob, skal der foreligge dokumentation for følgende:

- 1) Personens ressourcer og udfordringer er fuldt afklarede i forhold til uddannelse og beskæftigelse.
- 2) Alle relevante indsatser efter denne lov samt andre foranstaltninger har været afprøvet for at bringe eller fastholde den pågældende i ordinær beskæftigelse.
- 3) Personens arbejdsevne anses for varigt og væsentligt begrænset og kan ikke anvendes til at opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår.
- 4) Personen har været ansat under de sociale kapitler m.v. i mindst 12 måneder, hvis personen skal ansættes i fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, jf. § 119.

Fastholdelsesfleksjob

§ 119. En person kan kun blive ansat i et fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, hvis personen forinden har været ansat på arbejdspladsen i mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår, jf. dog stk. 3. Den pågældende skal endvidere opfylde betingelserne for fleksjob, jf. § 116.

Stk. 2. Aftalen mellem arbejdsgiver og medarbejder om ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår efter stk. 1 skal være skriftlig og indeholde oplysninger om, hvilke funktioner medarbejderen har svært ved at udføre eller ikke kan udføre, og hvilke konkrete skånehensyn der er aftalt. Arbejdsgiveren skal endvidere dokumentere, at der er gjort et reelt forsøg på at etablere et vedvarende udstøttet job efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår.

Stk. 3. Stk. 1 finder ikke anvendelse, hvis den ansatte har været udsat for akut opstået skade eller sygdom og det er åbenbart formålsløst at gennemføre foranstaltninger med henblik på job efter overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår.

Midlertidige fleksjob

§ 120. Jobcenteret bevilger fleksjob for en periode af 5 år, jf. dog stk. 2. Når den 5-årige periode udløber, tager jobcenteret stilling til, om personen fortsat opfylder betingelserne i § 116 for et nyt fleksjob.

Stk. 2. For personer, der er fyldt 40 år, bevilger jobcenteret efter det første fleksjob et permanent fleksjob, hvis jobcenteret vurderer, at arbejdsevnen fortsat er nedsat i et sådant omfang, at overgang til beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked ikke er en mulighed, og betingelserne for fleksjob fortsat er opfyldt, jf. § 116.

Løbende opfølgning i fleksjob og udarbejdelse af status

§ 121. Jobcenteret skal sikre, at personen udnytter sin arbejdsevne bedst muligt i fleksjobbet, og at den pågældendes skånebehov bliver tilgodeset. Jobcenteret skal følge op på, om der er sket ændringer i den ansattes forhold efter 2½ år i fleksjobbet, herunder vurdere, om den ansatte fortsat opfylder betingelserne for fleksjob. Herefter skal der følges op, hver gang der er gået 2½ år fra seneste opfølgning. Dette skal ske ved en personlig samtale med den ansatte i fleksjobbet. Arbejdsgiveren inddrages efter behov.

Stk. 2. Personer, der er ansat i fleksjob, skal orientere jobcenteret, hvis arbejdstiden sættes ned, eller hvis der sker andre ændringer i ansættelsesforholdet, der kan have betydning for fleksjobbet.

Stk. 3. Jobcenteret skal for personer, der er ansat i et fleksjob, jf. § 120, stk. 1, udarbejde en status efter 4½ år, hvor det vurderes, om personen kan overgå til ordinær beskæftigelse eller skal forblive i fleksjobordningen.

Stk. 4. Personer, der er ansat i fleksjob, forbliver i ordningen, indtil jobcenteret har truffet afgørelse efter stk. 3.

Lov om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (Afskaffelse af dokumentationskrav for fastholdelsesfleksjob for seniorer), lov nr. 1556 af 27. december 2019:

§ 1

I lov nr. 548 af 7. maj 2019 om en aktiv beskæftigelsesindsats foretages følgende ændring:

1. § 119, stk. 1, affattes således:

»En person, der har mere end 6 år til folkepensionsalderen, jf. § 1 a i lov om social pension, kan kun blive ansat i et fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, hvis personen forinden har været ansat på arbejdspladsen i mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår, jf. dog stk. 3. Den pågældende skal endvidere opfylde betingelserne for fleksjob, jf. § 116.«

Fleksjob

Målgruppe

Fleksjob gives til personer med varige og væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen. Det betyder, at personen hverken aktuelt eller på sigt kan opnå eller fastholde beskæftigelse på ordinære vilkår på arbejdsmarkedet, heller ikke efter de sociale kapitler i overenskomsterne.

Der skal foretages en samlet vurdering af alle sagens oplysninger, herunder en vurdering af modsatrettede oplysninger, der taler henholdsvis for eller imod, at den pågældende opfylder betingelserne for fleksjob.

Inden kommunen træffer afgørelse, skal sagen forelægges for rehabiliteringsteamet. Hvis kommunen er uenig i teamets indstilling, skal sagen forelægges for teamet igen, inden kommunen træffer afgørelse i sagen.

Det skal være dokumenteret, at personens ressourcer og udfordringer i forhold til beskæftigelse og uddannelse på ordinære vilkår er fuldt afklarede, og at alle relevante indsats, herunder revalidering, i den ordinære beskæftigelseslovgivning er udtømte, samt at personens arbejdsevne anses for varigt og væsentligt nedsat og ikke kan anvendes til at opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår inden for ethvert erhverv.

Ankestyrelsens praksis før 1. januar 2013 i forhold til, hvornår arbejdsevnen anses for varigt og væsentlig nedsat finder fortsat anvendelse uanset, at den fleksjobansatte nu modtager et flekslønstilskud, mens det tidligere var arbejdsgiveren, som modtog et tilskud til lønnen på 1/2 eller 2/3 af den mindste overenskomstmæssige løn på området.

Ankestyrelsen lægger i sin praksis vægt på, at det følger af lovgivningen om fleksjob, at arbejdsevnen skal være væsentligt og varigt nedsat. Der er ikke fastlagt et bestemt antal timer for, hvornår man kan få bevilliget et fleksjob. Det fremgår af Ankestyrelsens praksis, at der skal være dokumentation for, at arbejdsevnen er varigt og væsentligt nedsat, herunder at afklaringen af arbejdsevnen har været fyldestgørende.

Ankestyrelsen har i Principmeddelelse N-11-06 i forhold til spørgsmålet om væsentlig nedsættelse af arbejdsevnen henvist til lovbemærkningerne til L 284/2001 (LF 136/2000) i forbindelse med, at muligheden for at yde tilskud med 1/3 blev fjernet. Det fremgår heraf, at det med forslaget er præciseret, at der skal være en væsentlig og varigt nedsat arbejdsevne,

og at alle muligheder for at opnå eller fastholde ordinær beskæftigelse skal være undersøgt, herunder ansættelse efter overenskomsternes sociale kapitler. Vurderingen af borgerens arbejdsevne må derfor ses i lyset af, at kommunens tilskud mindst var halvdelen af lønnen. Arbejdsevnen kunne ikke alene vurderes på grundlag af arbejdstimer, som ansøgeren kunne klare, men skulle også vurderes i forhold til beskæftigelsesniveauet.

I praksis ser vi ved vurderingen af varighed på, om der er behandlingsmuligheder for borgerens sygdomme/lidelser, som kan føre til udvikling af arbejdsevnen. Eller om borgerens nedsatte arbejdsevne skyldes fx sociale forhold, som ændres med tiden, fx problemer med borgerens børn.

Ved vurderingen af væsentlighed ser vi på omfanget af den nedsatte arbejdsevne. Arbejdsevnen skal i praksis være nedsat til omkring halvdelen eller derunder.

Ankestyrelsen gjorde i en praksisundersøgelse fra 2010 om fleksjob opmærksom på, at arbejdsevnen ikke nødvendigvis er varigt og væsentligt nedsat i følgende tilfælde:

- når lidelsen kun medfører funktionsnedsættelse i begrænset omfang, og der i øvrigt er gode ressourcer
- når oplysningerne om funktionsnedsættelse er i modstrid med funktionsniveauet i hjemmet
 - når der ikke er dokumentation for en væsentlig funktionsnedsættelse - når borgeren har ressourcer til omfattende fritidsinteresser mv.
- når problemerne skyldes midlertidige forhold, fx pasning af børn og hjem
- når problemerne er konkrete og navnlig vedrører et bestemt erhvervsområde - når problemerne skyldes arbejdsmiljø

Aktuelt meget begrænset arbejdsevne

Personer, der aktuelt har en meget begrænset arbejdsevne, kan efter § 116, stk. 2, blive visiteret til fleksjob, hvis der er mulighed for, at deres arbejdsevne inden for en rimelig periode kan udvikles.

Det betyder, at personer, hvis arbejdsevne er varigt og væsentligt nedsat i sådan en grad, at førtidspension ville være en mulighed, også kan blive visiteret til fleksjob. Det forudsætter dog, at kommunen vurderer, at personen trods sin aktuelt meget begrænsede arbejdsevne har mulighed for at udvikle sin arbejdsevne inden for en rimelig periode.

Hvis arbejdsevnen ikke vurderes at kunne forbedres, og den pågældende kun kan arbejde få timer om ugen, skal kommunen vurdere, om der skal indledes en sag om førtidspension. Personer, hvis arbejdsevne permanent er meget begrænset, og personer, der er så syge eller har så betydelige funktionsnedsættelser, at arbejdsevnen ikke vil kunne forbedres, vil således stadig kunne tilkendes førtidspension.

Reglen, som kom ind i 2013, betyder dog, at betingelsen for at blive berettiget til førtidspension blev skærpet. Hvis arbejdsevnen vurderes ikke at kunne forbedres, og borgeren varigt kun kan arbejde få timer om ugen, skal kommunen imidlertid vurdere, om der skal indledes en sag om førtidspension. I kommunens vurdering kan der i forhold til kravet om nedsættelse af arbejdsevnen henses til hidtil gældende praksis for tilkendelse af førtidspension. Afgørelsen skal dog træffes under hensyn til de foreslåede ændrede regler om aldersgrænser, deltagelse i ressourceforløb, timetal i fleksjob m.v., samt til fremtidig praksis på området.

Relevante tilbud skal være afprøvet

Fleksjob kan først tilbydes, når alle relevante tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats samt andre foranstaltninger, herunder eventuelt forsøg på omplacering på arbejdspladsen, har været afprøvet for at bringe eller fastholde personen i ordinær beskæftigelse.

Det kan fx være behandling, aktive tilbud, omplacering, revalidering, ressourceforløb og andre foranstaltninger. Det kan også være en kompenserende ordning, fx tilbud om hjælpemiddel eller personlig assistance. Der kan også være tale om støtte til en mentorfunktion.

Der er tale om udviklingsforanstaltninger gennem en aktiv indsats, der har et konkret sigte mod arbejdsmarkedet eller uddannelse. Vejen til arbejdsmarkedet skal understøttes gennem sociale støttetilbud, beskæftigelsestilbud efter denne lov og sundhedsrettede tilbud. Dette kan fx være i form af et virksomhedspraktikforløb hos en privat eller offentlig arbejdsgiver eller en institution. Formålet er en afklaring af, hvad personen med sit helbred og sine ressourcer kan klare arbejdsmæssigt.

Jobcenteret skal i samarbejde med personen fokusere på personens muligheder for aktuelt eller i fremtiden at blive i stand til at komme i job.

Det afgørende er, hvad personen kan eller vil kunne efter en aktiv indsats vurderet i forhold til enhver form for arbejde på det ordinære arbejdsmarked. Der skal derfor ikke alene ses på eventuelle tidligere erhverv eller på personens ønsker til et bestemt erhverv, men derimod bredt på nuværende og fremtidige beskæftigelsesmuligheder.

Der er et vist overlap mellem fleksjob og ressourceforløb.

Åbenbart formålsløst

Afdækning og udvikling af arbejdsevnen kan undlades, hvis det er åbenbart formålsløst at gennemføre foranstaltninger. Det betyder, at der ikke skal gennemføres foranstaltninger forud for visitationen til fleksjob, hvis det er åbenbart formålsløst.

Det kan fx være åbenbart formålsløst ved visse meget alvorlige sygdomstilfælde eller handicap, der allerede konkret betyder, at arbejdsevnen er væsentligt og varigt nedsat, og at det derfor ikke giver mening at forsøge at hjælpe personen med at blive i stand til at arbejde på det ordinære arbejdsmarked.

Fastholdelsesfleksjob

En person kan blive ansat i fleksjob på sin hidtidige arbejdsplads, men kun hvis personen har været ansat på arbejdspladsen i mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår. Borgeren skal herudover opfylde de almindelige betingelser for fleksjob i § 116.

Kravet kan ikke opfyldes ved at være ansat i 12 måneder i et fleksjob på arbejdspladsen efter overenskomstens sociale kapitler, som nogle overenskomster indeholder bestemmelser om.

Aftalen mellem arbejdsgiver og medarbejder om ansættelsen efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår skal være skriftlig og indeholde oplysninger om, hvilke funktioner medarbejderen har svært ved at udføre eller ikke kan udføre, og hvilke konkrete skånehensyn, der er aftalt. Arbejdsgiveren skal desuden dokumentere, at der er gjort et reelt forsøg på at etablere et vedvarende understøttet job efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår.

Med sociale kapitler menes kapitler i overenskomsterne, som gør det muligt at fravige overenskomstens ordinære aftaler om løn- og ansættelsesvilkår i tilfælde, hvor det er relevant at forsøge at fastholde en medarbejder på arbejdspladsen. Ansættelser efter de sociale kapitler sker uden løntilskud og dermed uden det offentlige medvirken.

Med særlige vilkår menes vilkår svarende til dem, der typisk findes i de sociale kapitler. Arbejdsgiver og lønmodtager kan indgå aftale om ansættelse på særlige vilkår, fx hvis

arbejdsgiveren ikke er omfattet af en overenskomst. Det betyder, at uanset at den pågældende overenskomst ikke indeholder et socialt kapitel, at det sociale kapitel ikke er tilstrækkeligt udfyldt, eller at virksomheden ikke er omfattet af en overenskomst, er virksomheden stadig forpligtet til selv at forsøge at fastholde medarbejderen på særlige vilkår, før et fastholdelsesfleksjob kan komme på tale.

Kravet gælder ikke, hvis den ansatte har været udsat for akut opstået skade eller sygdom, og det er åbenbart formålsløst at gennemføre foranstaltninger med henblik på job efter overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår.

Med akut opstået skade eller sygdom menes fx svær, uhelbredelig lammelse som følge af et alvorligt trafikuheld eller andet kompliceret ulykkestilfælde (fx i forbindelse med en arbejdsskade). Der kan også være tale om en alvorlig og fremadskridende sygdom. Det vil således altid bero på en konkret vurdering, om en person er omfattet af undtagelsesbestemmelsen. Som eksempel kan nævnes, at en medarbejder pådrager sig et alvorligt brud på rygsøjlen efter fald fra et stillads. Medarbejderen opfylder betingelserne for et fleksjob og kan fortsætte i et fleksjob på den hidtidige arbejdsplads uden at skulle opfylde betingelsen i § 119, stk. 1.

Hvis borgeren har 6 år eller mindre til folkepensionsalderen, gælder betingelsen om mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår ikke.

Frakendelse af fleksjob

Efter §§ 120 og 121 skal der følges op på fleksjob efter 5 år og løbende. I praksis er det vurderet, at både et egentligt fleksjob og retten til fleksjob kan frakendes, hvis borgeren ikke længere opfylder betingelserne for at være i målgruppen for fleksjob. Det vil sige hvis der ikke længere er varige og væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen.

Praksis – Ankestyrelsens principmeddelelser om fleksjob

Principmeddelelserne er udvalgt i sammenhæng med de konkrete sager for at belyse vores praksis på de relevante områder. Der er ikke tale om en udtømmende liste.

N-11-06

Det var en forudsætning for fleksjob, at begrænsningen af arbejdsevnen var varig og væsentlig. Ved vurdering af arbejdsevnen indgik både antallet af arbejdstimer og arbejdspræstationen, og vurderingen skulle ses i lyset af, at løntilskuddet ikke kunne udgøre mindre end halvdelen.

N-14-06

Arbejdsevnen var ikke nedsat i så væsentligt omfang, at det gav ret til fleksjob. Arbejdsafklaring og praktik havde vist, at hun kunne klare en arbejdstid på 32,5 timer, dog med strukturerede opgaver og en vis hensyntagen.

N-9-07

Ikke ret til fleksjob. Alle muligheder for fortsat udnyttelse af arbejdsevnen var ikke afklaret. Det var ikke tilstrækkeligt, at ansøger var afklaret i forskellige arbejdsfunktioner i nuværende job.

149-11

Ved ansøgning om visitation til fleksjob skulle kommunen vurdere nedsættelsen af ansøgerens arbejdsevne i forhold til normalt fuldtidsarbejde (37 timer), uanset at ansøgeren arbejdede mindre end fuldtid forud for ansøgningen om fleksjob.

150-11

Ikke ret til fleksjob, da arbejdsevnen ikke kunne anses for nedsat i så væsentligt et omfang, som det forudsatte for at få fleksjob. Vi lagde vægt på, at borgeren i forbindelse med virksomhedspraktik og revalideringsforløb havde arbejdet 25-26 timer om ugen, og at han i øvrigt havde betydelige ressourcer i form af blandt andet længerevarende tilknytning til arbejdsmarkedet.

24-14

Det er ikke en betingelse for at give ressourceforløb, at kommunen forinden har vurderet, at fleksjob er udelukket. Det er heller ikke en betingelse, at personen har været visiteret til fleksjob, inden et ressourceforløb iværksættes. Kommunen kan give ressourceforløb både i tilfælde, hvor der kan være udviklingsmuligheder i forhold til senere at opnå beskæftigelse på normale vilkår, og i tilfælde, hvor udviklingsmulighederne alene vurderes at kunne føre til et fleksjob.

25-14

Kommunen kan give tilbud om fleksjob til en borger, der aktuelt har en meget begrænset arbejdsevne. Det er dog en betingelse, at kommunen vurderer, at der er mulighed for, at borgerens arbejdsevne kan udvikles, således at borgeren kan øge sin arbejdsindsats inden for en rimelig periode. Kommunen skal ved denne vurdering bl.a. inddrage oplysninger om borgerens helbredsmæssige forhold, gennemførte afklarings- eller praktikforløb, herunder oplysninger om de opgaver borgeren har kunnet udføre, arbejdstid, og borgerens evne til at fungere på en arbejdsplads.

I en sag, hvor borgeren havde en effektiv arbejdstid på ca. 2 timer om ugen, var borgeren omfattet af personkredsen, der har ret til fleksjob.

I en anden sag, hvor borgeren havde en effektiv arbejdstid på ca. 40 minutter om ugen, var borgeren ligeledes omfattet af personkredsen, der har ret til fleksjob.

35-15

En person, som led af Parkinsons sygdom, havde ret til fastholdelsesfleksjob, uanset at han ikke havde været ansat på sin arbejdsplads i mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår.

Beskæftigelsesudvalget lagde vægt på, at personen led af en alvorlig og fremadskridende sygdom med henfald af hjerneceller over tid og uden gendannelse heraf. Det måtte anses for åbenbart formålsløst at gennemføre foranstaltninger med henblik på job efter overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår. Der var ikke mulighed for på arbejdspladsen at gøre noget for at undgå forværring eller forebygge yderligere nedsættelse af arbejdsevnen. Udvalget lagde herved vægt på oplysningerne om, at personens sygdom ville forværres over tid, og at prognosen var dårlig med gradvis forværring uden mulighed for at bremse sygdommen. Udvalget lagde desuden vægt på, at sygdommen allerede konkret betød, at arbejdsevnen var væsentligt nedsat.

98-15

Aftalen mellem arbejdsgiver og medarbejder om ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår skal være skriftlig og indeholde oplysninger om, hvilke funktioner medarbejderen har svært ved at udføre eller ikke kan udføre, og hvilke konkrete skånehensyn der er aftalt.

Arbejdsgiveren skal også dokumentere, at der er gjort et reelt forsøg på at etablere et vedvarende understøttet job efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår.

Der er ikke nogen formkrav til den skriftlige aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. Det betyder, at mødereferater, notater i personalemappen og lignende efter en konkret vurdering vil kunne anses for tilstrækkelig dokumentation, i det omfang det kan anses som en aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder.

44-17

Lovteksten sammenholdt med lovforarbejderne fører til, at "hidtidig arbejdsplads" må fortolkes indskrænkende. Reglerne finder således kun anvendelse i de tilfælde, hvor ansatte, der har været ansat på normale vilkår i ustøttet beskæftigelse, på grund af sygdom, nedslidning m.v. under ansættelsen får en nedsat arbejdsevne.

Reglerne om fastholdelsesfleksjob skal derfor efter en konkret vurdering ikke anvendes i tilfælde, hvor borgeren allerede ved ansættelsens begyndelse har begrænsninger i arbejdsevnen, og hvor ansættelsen er etableret under eller som en del af en samlet indsats for at udvikle borgerens arbejdsevne og hjælpe borgeren tilbage på arbejdsmarkedet.

De konkrete mødesager

Målgruppe

Sag 16

Hjemvisning - Afslag på fleksjob. Sagen er ikke forelagt for rehabiliteringsteamet. Der er tale om mangeårig sygdom i form af angst samt depression og langvarig ledighed. Har senest arbejdet i 2007. Har tidligere deltaget i beskæftigelsesrettede indsatser, uden at det har medført en varig tilknytning til arbejdsmarkedet som selvforsørgende. Der er væsentlig uoverensstemmelse mellem kommunens og borgerens opfattelse af dennes arbejdsevne, og tvivlen er ikke afklaret. Vi kan derfor ikke afgøre, om oplysninger fra rehabiliteringsplanens forberedende del og fra rehabiliteringsteamet kan føre til en anden vurdering af sagen. Sagen hjemvises til forelæggelse for rehabiliteringsteamet.

Sag 17

Hjemvisning - Kommunen har givet afslag på fleksjob, men kommunen er ikke enig i rehabiliteringsteamets vurdering af, at borgerens arbejdsevne skal afklares via den almindelige beskæftigelsesrettede indsats, da dette tidligere ikke har ført til en tættere tilknytning til arbejdsmarkedet. Kommunen vurderer, at borgeren har komplekse problemer. Hvis kommunen ikke følger rehabiliteringsteamets indstilling, skal kommunen forelægge sagen for rehabiliteringsteamet på ny. Kommunen skriver i afgørelsen, at de vil genforelægge sagen for teamet, men har ikke afventet en forelæggelse for teamet, inden de træffer afgørelse om, at borger ikke er i målgruppen for et fleksjob. Kommunen kan først træffe afgørelse i sagen, når rehabiliteringsteamet har haft mulighed for at revurdere sagen. Af principmeddelelse 2014 fremgår, at pligten til at forelægge sagen for rehabiliteringsteamet på ny er lovbestemt og en garantiforskrift etableret af hensyn til borgeren for at sikre, at der træffes en indholdsmæssig rigtig afgørelse.

Sag 18

Stadfæstelse - Afslag på fortsat fleksjob. Sagen omhandler en borger som er overgået til folkepension, men ønsker opretholdelse af fleksjob, herunder fleksløntilskud. Der kan efter reglerne ikke bevilliges fleksjob og ydes fleksløntilskud, når borger er nået til folkepensionsalderen.

Sag 19

Stadfæstelse - Afslag på fleksjob. Borgeren lider af Aspergers syndrom, kronisk træthed og øget ængstelse. Borgeren er uddannet pædagog og har i det seneste år arbejdet som pædagog med en arbejdstid på 32 timer om ugen, hvor der ikke har været skånehensyn. Borgeren har arbejdet på lige fod med kollegaer. Borgeren har udvist en ikke ubetydelig arbejdsevne, og der er ikke dokumenteret væsentlige begrænsninger i borgerens arbejdsevne. Borgeren er dermed ikke i målgruppen for fleksjob.

Sag 20

Stadfæstelse – Afslag på fleksjob. Borgeren lider af kronisk stressbelastningsreaktion. Borgeren er ansat som projektleder. Borgeren har forsøgt at trappe op i tid uden held. Arbejdsgiver har svært ved at give borger flere timer som følge af Corona. Vi lægger vægt på, at borgerens arbejdsevne ikke er afklaret. Der er behov for afklaring af de helbredsmæssige forhold og for en afklaring af arbejdsevnen.

Sag 21

Stadfæstelse – Ret til fleksjob. Borger lider af diskusprolaps og kronisk spondyloliteose i lænden. Borgeren har fået certificering i kommunikation og administration og i regnskab og virksomhedsøkonomi. Borgeren har deltaget i længere praktik som administrativ medarbejder. Borgeren har udvist en arbejdsevne på 9 timer om ugen. Arbejdsgiver vurderer, at borger har en effektiv arbejdstid på 10 timer om ugen, og at borger arbejder lige så effektivt som andre medarbejdere. Skånehensynene var tilgodeset i praktikken. Rehabiliteringsteamet har indstillet til fleksjob.

Sag 22

Stadfæstelse – Ret til fleksjob. Kommunen bevilger borger fleksjob, men borger ønsker fleksjobbet fra et tidligere tidspunkt end afgørelsetidspunktet. Fleksjobbevillingen er gældende fra den dato kommunen har truffet afgørelse i sagen. Sagen skulle først forelægges rehabiliteringsteamet og kommunen skulle oplyse sagen, inden der kunne træffes afgørelse om fleksjob. Der er ikke forhold i sagen, som medfører, at borgeren er berettiget til at få fleksjobbet med tilbagevirkende kraft.

Aktuelt meget begrænset arbejdsevne

Sag 23

Stadfæstelse - Ret til fleksjob. Borgeren lider af følger efter en arbejdsskade i form af smerter i knæ, ryg, psykisk komponent, smerter i højre skulder og grå stær. Han er tilkendt et lille fleksjob efter § 116, stk. 2. Arbejdsevnen er på tilkendelsestidspunktet 7,5 timer ugentligt med en effektivitet på 20-30 pct. Der er taget stilling til udvikling af arbejdsevnen. Rehabiliteringsteamet peger på, at der er mulighed for udvikling af arbejdsevnen i form af smertehåndtering, varmtvandsbassin, øvelser og motion samt afklaring af behov for hjælpemidler og hjælp fra smerteklinik. Det vurderes også, at afklaring på den arbejdsmæssige situation, vil give mere overskud og stabilitet i hverdagen.

Sag 24

Hjemvisning – Kommunen mangler at tage stilling til udviklingsperspektivet i borgerens arbejdsevne. Borgeren lider af kroniske smerter, kardiomyopati (sygdom i hjertemusklen) og nedsat pumpefunktion af hjertet. Borgeren har deltaget i praktik, hvor arbejdsevnen er forsøgt udviklet uden held. Borgeren har en effektiv arbejdstid på 4 timer og 20 minutter om ugen. Det fremgår ikke af kommunens afgørelse eller rehabiliteringsteamets indstilling, at der er taget stilling til udviklingsperspektivet for borgerens arbejdsevne.

Relevante tilbud skal være afprøvet

Sag 25

Stadfæstelse – Afslag på fleksjob. Der er ikke dokumenteret en sådan varig og væsentlig nedsættelse af borgerens arbejdsevne, at der er grundlag for fleksjob. Borgeren har bl.a. en personlighedsforstyrrelse og ADHD. Borgeren er fortsat i behandling ved lokalpsykiatrien. Borgeren har deltaget i praktik og løntilskud, som har resulteret i fastansættelse på 20 timer om ugen. Rehabiliteringsteamet peger på mulighed for personlig assistance og ændring af

arbejdsopgaverne, så borgeren ikke bliver stresset. Bemærkning om, at relevante tilbud skal være afprøvet, herunder kompenserende ordninger.

Sag 26

Stadfæstelse – Afslag på fleksjob. Efter ophør af jobafklaringsforløb søger borgeren om fastholdelsesfleksjob. Kommunen giver afslag på dette. Borgeren lider af senfølger efter hjernerystelse. Borgeren er ufaglært og har deltaget i flere beskæftigelsesrettede indsatser, der dog ikke har opfyldt borgerens skånehensyn. Alle relevante tilbud og foranstaltninger har ikke har været afprøvet, og der er behov for en afklaring og udvikling af arbejdsevnen i forhold til det brede arbejdsmarked. Der er dokumenteret en varig nedsættelse af arbejdsevnen, men det er ikke dokumenteret, at nedsættelsen er så væsentlig, at betingelserne for ret til fleksjob er opfyldt. Da betingelserne for fleksjob ikke er opfyldt, er der ikke taget stilling til, om borger opfylder betingelserne for fastholdelsesfleksjob.

Frakendelse af fleksjob

Sag 27

Stadfæstelse - Frakendelse af fleksjob. Borgeren frakendes fleksjob, som han blev bevilliget i 2019 grundet en dårlig fod, da borgeren har udvist en betydelig arbejdsevne i sin bibeskæftigelse som indehaver af en campingplads og kro. Der er i sagen oplysninger om en god omsætning i virksomheden, imens udgifter til personale er af begrænset omfang, hvorfor det kan lægges til grund, at borgeren selv driver virksomheden i væsentlig omfang. Borgeren har ansat samlever i et fleksjob på ca. 13 timer ugentlig og nogle ungarbejdere ved behov, som i alt udgør 1 årsværk. Ankestyrelsen har hjemvist sagen i 2020 til yderligere belysning, hvorefter borger har ansat yderligere personale. Dette ændrer dog ikke ved, at han i en lang periode har udvist en betydelig arbejdsevne, hvorfor han ikke er i målgruppen for et fleksjob.

Sag 28

Stadfæstelse - Frakendelse af fleksjob. Sagen omhandler frakendelse af fleksjob, grundet en ikke ubetydelig arbejdsevne udvist i fritiden. Borgeren er tilkendt fleksjob i 2016 grundet kroniske rygsmærter/kronisk komplekse non-maligne smerter samt belastningsreaktion med deraf påvirkning af kognitive funktioner. Han har siden 2016 arbejdet i fleksjob som klargøringsmand ved en autoforhandler 5 timer ugentlig, hvoraf den effektive arbejdstid udgør 2,5 timer ugentlig. Borgeren har i perioden januar 2017 til juli 2020 haft indtægter/mobilepay transaktioner udgørende kr. 465.000. Sagen er startet af kontrolteamet på baggrund af en anonym henvendelse til Skattestyrelsen. Facebook opslag bekræfter en væsentlig aktivitet i forbindelse med køb og salg af bildele, indkøbsvogne, kødfars, cement, reparationer af biler, og deltagelse i træf/ræs i ind- og udland. Borgeren har i ovennævnte periode desuden stiftet en udlejningsvirksomhed, som efter kommunens påbegyndelse af fleksjobsagen, nu er overdraget til tidligere ægtefælle.

Sag 29

Stadfæstelse - Frakendelse af fleksjob. Borgeren er bevilget fleksjob i 2014. Borgerens ægtefælle har efterfølgende overtaget selskabet, som borgeren har fleksjob i. Ægtefællen har afgørende indflydelse på selskabet. Det vurderes, at borgeren ikke har ret til fleksjob i ægtefællens virksomhed, da borgeren har afgørende indflydelse i selskabet og dermed anses som selvstændig erhvervsdrivende.

Sag 30

Stadfæstelse – Frakendelse af fleksjob. Borgeren er bevilget fleksjob i 2018 og ansat som køkkenmedhjælper. Borgeren arbejder i stedet som bestyrer, hvor borgeren har ansvar for ansættelser, fyringer, erstatninger for fraværende personale, vagtplaner, timesedler og bilag til revisor. Borgeren kører til og fra arbejde i firmabil. Borgeren har arbejdet på tidspunkter, hvor han ikke står til at skulle arbejde og kørt i firmabilen, når han har haft fri. Borgeren har udvist en betydelig arbejdsevne, hvorfor han ikke længere er i målgruppen for fleksjob.

