

Udskriftsdato: 22. december 2025

VEJ nr 9071 af 27/02/2008 (Historisk)

Vejledning til lov om seniorjob

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: 07-200-540

Senere ændringer til forskriften

VEJ nr 10586 af 24/09/2015

Vejledning til lov om seniorjob

Indholdsfortegnelse:

Indledning

Kapitel 1. Lovens anvendelsesområde og målgruppe	pkt. 1
Kapitel 2. Om ansættelse af personer i seniorjob	pkt. 2-8
Kapitel 3. Kompensation ved overskridelse af frister m.v.	pkt. 9-12
Kapitel 4. Pligt til at stå til rådighed for formidlet arbejde	pkt. 13
Kapitel 5. Ophør af seniorjob	pkt. 14-16
Kapitel 6. Klageadgang	pkt. 17
Kapitel 7. Merbeskæftigelse	pkt. 18
Kapitel 8. Finansiering	pkt. 19
Kapitel 9. Øvrige bestemmelser i lov om seniorjob	pkt. 20
Kapitel 10. Om samspillet mellem kommuner, staten i jobcenteret og a-kasser	pkt. 21

Indledning

Denne vejledning bygger på forarbejderne til lov nr. 1543 af 20. december 2006 om seniorjob. Den består dels af en gennemgang af lovens regler (vejledningens kapitel 1-9) og dels af en beskrivelse af samspillet mellem kommuner, staten i jobcenteret og a-kasserne i forbindelse med seniorjob (vejledningens kapitel 10).

Lov om seniorjob er en del af den samlede lovgivning, der udmønter regeringens aftale af 20. juni 2006 med Socialdemokraterne, Dansk Folkeparti og Det Radikale Venstre om initiativer til sikring af fremtidens velstand og velfærd samt investeringer i fremtiden.

Seniorjob-ordningen indføres i forbindelse med, at de tidligere gældende regler om forlænget dagpengeret for 55-59-årige blev ophævet. Disse regler fremgik indtil 1. januar 2008 af § 55, stk. 2, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. En overgangsordning for personer, der var fyldt 54 år senest den 31. december 2006, er fastsat i § 6, stk. 1, i lov nr. 1540 af 20. december 2006, der bl.a. ændrer lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Nærmere oplysninger om overgangsordningen kan fås ved henvendelse til Arbejdsdirektoratet.

Efter de tidligere regler om forlænget dagpengeret kunne ledige medlemmer af en arbejdsløshedskasse, som mistede dagpengeretten på grund af dagpengeperiodens udløb, bevare retten til dagpenge indtil det fyldte 60. år, såfremt de ved udløbet af dagpengeperioden var fyldt 55 år, og ved fortsat medlemskab og indbetaling af efterlønsbidrag kunne opfylde anciennitetskravet for at kunne gå på efterløn ved det fyldte 60. år.

Formålet med seniorjob-ordningen er at give den samme målgruppe mulighed for beskæftigelse i et seniorjob i bopælskommunen. Kommunen får et årligt statsligt tilskud til ansættelsen på 115.907 kr. (2008-niveau). Kommunen fastsætter arbejdsområdet og indholdet af seniorjobbet, og der tages udgangspunkt i personens forudsætninger og interesser.

Kapitel 1

Lovens anvendelsesområde og målgruppe

§ 1. Et ledigt medlem af en arbejdsløshedskasse, hvis dagpengeperiode, jf. § 55, stk. 1, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., udløber tidligst 5 år før efterlønsalderen, jf. § 74 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., har ret til ansættelse i et seniorjob, når dagpengeperioden er udløbet. Det er en betingelse for retten til et seniorjob, at medlemmet ved fortsat medlemskab af og indbetaling

af efterlønsbidrag til en arbejdsløshedskasse vil kunne opfylde anciennitetskravet for efterløn, når medlemmet når efterlønsalderen.

Betingelser for at være i seniorjob

1. En person har ret til ansættelse i et seniorjob i bopælskommunen, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- Personen er medlem af en arbejdsløshedskasse,
- personen er ledig,
- personens dagpengeperiode, jf. § 55, stk. 1, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., er udløbet,
- personens dagpengeperiode udløber tidligst 5 år før efterlønsalderen, jf. § 74 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. - dvs. personen p.t. skal være fyldt 55 år, når dagpengeperioden er udløbet, og
- personen skal ved fortsat medlemskab af og indbetaling af efterlønsbidrag til en arbejdsløshedskasse kunne opfylde anciennitetskravet for efterløn, når pågældende når efterlønsalderen.

Målgruppen for lov om seniorjob er således personer, der den 1. januar 2008 og senere mister retten til forlænget dagpengeret på grund af ophævelsen af reglen om forlænget dagpengeret (den tidligere gældende § 55, stk. 2, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.).

Ordningen omfatter således ikke personer, der er visiteret til fleksjob.

Et seniorjob kan længst bevares indtil den dato, hvor personen når efterlønsalderen. Seniorjob er støttet arbejde og kan ikke benyttes til at optjene ret til arbejdsløshedsdagpenge.

Målgruppen for ordningen er ledige personer, som maksimalt har 5 år tilbage, før de når efterlønsalderen, og som ikke længere har dagpengeret, fordi de har opbrugt deres periode med ret til dagpenge. Reglerne om dagpengeperiodens længde fremgår af § 55, stk. 1, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., efter hvilken et medlem af en arbejdsløshedskasse har ret til dagpenge i sammenlagt 4 år inden for en periode på 6 år.

For at have ret til ansættelse i et seniorjob skal den ledige ved udløbet af dagpengeperioden p.t. være fyldt 55 år og skal ved fortsat medlemskab af en a-kasse og indbetaling af efterlønsbidrag kunne opfylde anciennitetskravet for at kunne gå på efterløn, når efterlønsalderen indtræder (p.t. ved det fyldte 60. år).

I takt med at alderen for efterløn stiger, jf. § 74 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., stiger også alderen for retten til seniorjob, således at der fortsat vil være højst 5 år fra tidspunktet, hvor man opbruger dagpengeretten, indtil man kan gå på efterløn.

Det er en betingelse for at kunne bevare retten til et seniorjob, at personen bevarer sit medlemskab af en arbejdsløshedskasse og indbetaler efterlønsbidrag. Seniorjobbet skal ophøre, hvis dette ikke er tilfældet. Se vejledningens punkt 15.

Får en person, der er ansat i et seniorjob, ordinær beskæftigelse, bevarer personen ved efterfølgende ledighed ret til et seniorjob, med mindre personen har genoptjent ret til arbejdsløshedsdagpenge. Der henvises til vejledningens punkt 3.

Sagerne om seniorjob behandles efter reglerne i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område, som bl.a. fastsætter regler om sagernes oplysning og behandling af klager over kommunernes afgørelser. Der henvises til denne vejlednings punkt 17 og til vejledning om retssikkerhed og administration på det sociale område (vejledning nr. 73 af 3. oktober 2006).

Kapitel 2

Om ansættelse af personer i seniorjob

§ 2. Kommunen har pligt til at ansætte personer omfattet af § 1 med bopæl i kommunen i et seniorjob i kommunen senest 2 måneder efter den dag, hvor personen har anmodet om et seniorjob, dog tidligst ved udløbet af dagpengeperioden.

Stk. 2. Ansøgning om ansættelse i seniorjob sendes til ansøgerens bopælskommune tidligst 3 måneder før og skal være modtaget senest 2 måneder efter den dag, hvor dagpengeperioden udløber. Hvis en person inden ansøgningsfristens udløb får ordinært arbejde og herefter bliver ledig, gælder der en ny 2-måneders-ansøgningsfrist fra ledighedens indtræden.

Stk. 3. Kommunen skal tilbyde ansættelse i seniorjob på fuld overenskomstmæssig arbejdstid til personer, der er fuldtidsforsikrede medlemmer af en arbejdsløshedskasse.

Stk. 4. Kommunen skal tilbyde deltidsansættelse i seniorjob til deltidsforsikrede medlemmer af en arbejdsløshedskasse.

Kommunens pligt til at ansætte i seniorjob

2. Det følger af § 2, at kommunen har pligt til at ansætte personer i seniorjob inden for kommunens område. Ansættelse i seniorjob vil således ikke kunne ske i en selvejende institution og heller ikke i organisationer, foreninger e.l., hvis udgifter dækkes med mindst 50 pct. offentlige tilskud.

Personer, der er omfattet af målgruppen, har ret til ansættelse i et seniorjob i forbindelse med, at den periode, hvor man har ret til arbejdsløshedsdagpenge, udløber. Personerne vil blive orienteret af deres arbejdsløshedskasse om muligheden for at ansøge kommunen om et seniorjob, jf. Arbejdsdirektoratets rundskrivelse nr. 69/07 af 20. december 2007.

Der henvises til denne vejlednings punkt 21 for så vidt angår samspillet mellem kommuner, staten i jobcenteret og a-kasserne om seniorjob.

Ansættelsen af personer i seniorjob hører under kommunen som arbejdsgiver, og kommunen tilrettelægger selv, hvorledes dette skal ske. Kommunen kan ikke lade kommunen i jobcenteret varetage opgaven med at ansætte, matche eller formidle personer i seniorjob. Dette følger af § 13 i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats, der udtømmende angiver, hvilke opgaver der kan og skal udføres i kommunen i jobcenteret, og disse opgaver omfatter ikke ansættelse m.v. af personer i seniorjob. Kommunen i jobcenteret kan alene vejlede i forbindelse med ansættelse af personer i seniorjob, fx angående reglerne om merbeskæftigelse, jf. vejledningens punkt 18, der svarer til reglerne for ansættelse med løntilskud.

Ansættelsen i seniorjob skal heller ikke varetages af ”staten i jobcenteret”. Kommunen vil dog i forbindelse med ansættelsen af personer i seniorjob kunne samarbejde med den statslige del af jobcenteret, som har kendskab til personens arbejdsmæssige baggrund og kvalifikationer.

Frister for ansættelse

En person, der ønsker at blive ansat i et seniorjob, skal inden for en frist på 3 måneder før og senest 2 måneder efter den dag, hvor dagpengeperioden udløber, anmode bopælskommunen om ansættelse i et seniorjob.

Kommunen har pligt til at ansætte den ledige senest 2 måneder efter den dag, hvor vedkommende har anmodet om et seniorjob. Personen kan tidligst ansættes fra dagen efter, at dagpengeperioden er udløbet. Kommunen skal sikre sig, at personen opfylder betingelserne for seniorjob – fx betingelserne om efterlønsberettigende a-kasse-medlemskab. Dette sker ved at kommunen retter henvendelse til personens arbejdsløshedskasse.

Der gælder tillige en 2-måneders ansøgningsfrist, hvis en person får ordinært arbejde, inden der er gået 2 måneder fra dagpengerettens ophør. Det betyder, at i disse tilfælde skal personen, hvis pågældende bliver ledig fra det ordinære arbejde, senest 2 måneder efter ophøret, have søgt kommunen om et seniorjob.

Overholder personen ikke disse ansøgningsfrister, mister personen retten til et seniorjob. Der vil dog i særlige tilfælde være mulighed for, at kommunen kan se bort fra, at fristen ikke er overholdt. Der henvises til vejledningens punkt 5.

Ansættelse af fuldtidsforsikrede a-kassemedlemmer

Kommunen skal tilbyde fuldtidsansættelse til fuldtidsforsikrede medlemmer af en arbejdsløshedskasse. Som ledig fuldtidsforsikret har man således ikke ret til at blive ansat på deltid, men hvis kommunen mener, det er hensigtsmæssigt, vil den - som for øvrige ansatte - kunne imødekomme et ønske om deltidsansættelse. Dette vil fx kunne forekomme i forbindelse med, at en person har et ordinært deltidsjob. Er deltidsjobbet af en varighed, som medfører, at personen genoptjener dagpengeretten, mister personen dog retten til seniorjobbet, når dagpengeretten er genoptjent, jf. lovens § 1.

Ansættelse af deltidsforsikrede a-kassemedlemmer

Kommunen skal tilbyde deltidsansættelse til deltidsforsikrede medlemmer af en arbejdsløshedskasse. Kommunen skal tilbyde deltidsforsikrede et seniorjob med en varighed på 30 timer ugentligt, svarende til at 30 timers arbejdsuge er fuld sædvanlig arbejdstid for deltidsforsikrede, jf. lov om arbejdsløhedsforsikring m.v. Kommunen kan ikke for deltidsforsikrede få tilskud efter seniorjoblovens § 15 til mere end 30 timers ansættelse.

Kommunen vil kunne imødekomme et ønske om kortere arbejdstid end 30 timer ugentligt for den deltidsforsikrede, hvis det skønnes hensigtsmæssigt.

Når en person ansættes i et seniorjob, skal kommunen orientere personens arbejdsløshedskasse herom, jf. denne vejlednings punkt 21.

§ 3. Personer, som er ophørt i et seniorjob, fordi vedkommende har fået ordinær beskæftigelse, har ved ledighed ret til på ny at få et seniorjob, medmindre personen har genoptjent ret til arbejdsløshedsdagpenge, jf. § 53, stk. 6, i lov om arbejdsløhedsforsikring m.v. Kommunen har pligt til at ansætte personen i seniorjob senest 1 måned efter den dag, hvor ansøgningen om et seniorjob er modtaget.

Stk. 2. Ansøgning om ansættelse i et seniorjob skal være modtaget i ansøgerens bopælskommune senest 2 måneder efter den dag, hvor personen er ophørt i beskæftigelsen.

Tilbagevenden til seniorjob efter ordinær ansættelse

3. Får en person, der er ansat i et seniorjob, ordinær beskæftigelse, bevarer personen sin ret til seniorjob ved efterfølgende ledighed, indtil personen på ny har genoptjent ret til arbejdsløshedsdagpenge, jf. § 53, stk. 6, i lov om arbejdsløhedsforsikring m.v.

Har personen ikke nået at genoptjene dagpengeretten, inden ledigheden indtræder, kan personen ansøge om et seniorjob. Ansøgningen skal være modtaget i kommunen senest 2 måneder efter ophøret i det ordinære job. Overholdes denne frist ikke, mister personen retten til et nyt seniorjob. Der vil dog i særlige tilfælde være mulighed for, at kommunen kan se bort fra, at fristen ikke er overholdt. Der henvises til vejledningens punkt 5.

Kommunen har pligt til at ansætte personen i et seniorjob senest 1 måned efter den dag, hvor ansøgningen er modtaget.

For at sikre, at personen har et forsørgelsesgrundlag, har personen ret til en kompensation, jf. teksten til vejledningens punkt 10.

§ 4. Flytter en person, der er ansat i et seniorjob, til en anden kommune, har personen ret til at fortsætte i sit seniorjob eller få et seniorjob i den nye bopælskommune.

Stk. 2. Hvis personen ønsker ansættelse i et seniorjob i den nye bopælskommune, kan ansøgning herom sendes tidligst 3 måneder før tilflytningen. Ansøgningen om et seniorjob skal være modtaget i den nye bopælskommune senest samtidig med, at pågældende ophører i et seniorjob i den tidligere kommune.

Stk. 3. Den nye bopælskommune skal ansætte personen senest 2 måneder efter den dag, hvor ansøgningen er modtaget, dog tidligst samtidig med tilflytningen.

Flytning til anden kommune

4. Hvis en person, der er ansat i et seniorjob, flytter til en anden kommune, har personen ret til at fortsætte i sit hidtidige seniorjob. Personen kan også vælge at søge om at få et seniorjob i den nye bopælskommune.

Ansøgning om ansættelse i seniorjob i den nye bopælskommune, kan sendes til den nye bopælskommune tidligst 3 måneder før tilflytningen. Ansøgningen skal senest være modtaget i den nye kommune samtidig med, at personen ophører med seniorjobbet i fraflytningskommunen. Den nye kommune skal ansætte personen senest 2 måneder efter den dag, hvor ansøgningen er modtaget, dog tidligst samtidig med tilflytningen.

Det følger af lovens § 3, at hvis en person, der er berettiget til seniorjob, har ordinær beskæftigelse, har vedkommende ved ledighed fra det ordinære job ret til et nyt seniorjob. En person, der er omfattet af § 3, vil efter denne bestemmelse ved flytning til en ny kommune kunne anmode denne om et seniorjob. Ansøgningen om et seniorjob skal være modtaget senest 2 måneder efter, at personen er ophørt i den ordinære beskæftigelse.

Den nye bopælskommune, der har pligt til at ansætte personen i et seniorjob, skal afholde udgifterne til løn m.v. og modtager tilskuddet efter lovens § 15.

Hvis personen vælger at bevare sit seniorjob i den tidligere kommune, er det den tidligere kommune, der afholder udgifterne til løn m.v. og modtager tilskuddet efter lovens § 15.

§ 5. Kommunen kan dispensere fra de i § 2, stk. 2, § 3, stk. 2, og § 4, stk. 2, nævnte frister, hvis årsagen til, at personen ikke har overholdt fristerne, skyldes ganske særlige forhold, som ikke kan tilregnes personen selv.

Dispensation fra ansøgningsfristerne

5. Fristerne for hvornår ansøgning om seniorjob senest kan indsendes, fremgår af lovens § 2, stk. 2, § 3, stk. 2, og § 4, stk. 2.

Kommunen kan dispensere, hvis en person ikke overholder fristerne for, hvornår personen senest skal søge om et seniorjob. Det gælder både i forbindelse med ansøgning, når dagpengereetten udløber, jf. § 2, stk. 2, hvis pågældende har haft et ordinært arbejde, jf. § 3, stk. 2, eller flytter til en ny kommune, jf. § 4, stk. 2. Det er en forudsætning, at årsagen til, at personen ikke har overholdt fristerne, skyldes ganske særlige forhold, som ikke kan tilregnes personen selv.

Som eksempler på ganske særlige forhold kan nævnes, at

- staten i jobcenteret, en kommune eller a-kasse ikke har vejledt korrekt om betingelserne for at få et seniorjob, herunder om ansøgningsfristerne,
- a-kassen ikke har været opmærksom på, hvornår personens dagpengeperiode udløber,

- a-kassen ved dagpengeperiodens udløb har truffet en afgørelse om, at personen kan genindplaceres i en ny dagpengeperiode, hvilket efterfølgende viser sig ikke at være tilfældet, eller
- der har været alvorlig sygdom i ansøgningsperioden hos personen selv eller hos dennes nærmeste pårørende.

Kommunens afgørelser om dispensation vil kunne indbringes for beskæftigelsesankenævnet. Der henvises til vejledningens punkt 17.

§ 6. Kommunen fastsætter seniorjobbets indhold og omfang efter samtale med ansøgeren og bl.a. under hensyn til vedkommendes kvalifikationer og interesser.

Stk. 2. Repræsentanter for de ansatte i den kommunale virksomhed, hvori der tilbydes et seniorjob, deltager i fastlæggelsen af indholdet af seniorjobbet for at sikre, at jobbet har et rimeligt indhold.

Indholdet af seniorjobbet

6. Personens bopælskommune kan etablere seniorjob inden for hele kommunens ansættelsesområde.

Ligesom ved ordinære job skal der være tale om arbejde med et reelt indhold, så den enkelte ikke mister motivation og udvikling i jobbet. Det er kommunen, der fastsætter arbejdsområdet og det konkrete indhold af seniorjobbet. Det skal ske på baggrund af samtale med den ledige, og der skal ved fastlæggelsen heraf tages udgangspunkt i personens forudsætninger og interesser. Personen har ikke noget krav på ansættelse inden for bestemte områder, men kommunerne bør bl.a. lægge vægt på personens kvalifikationer, herunder uddannelses- og erhvervsmæssige baggrund samt interesser.

Repræsentanter for de ansatte i den kommunale virksomhed, hvori der tilbydes et seniorjob, skal medvirke ved fastlæggelse af seniorjobbets indhold for herved at bidrage til, at arbejdet har et rimeligt indhold, så den enkelte oplever kvalitet i jobbet. Der henvises endvidere til vejledningens punkt 18 og kap. 5 i bekendtgørelse om seniorjob for så vidt angår medarbejderinddragelse.

Personer, der er ansat i seniorjob, vil kunne deltage på lige fod med andre offentligt ansatte i relevant videre- og efteruddannelse.

Som nævnt i punkt 2 skal kommunen tilbyde ansættelse på fuld overenskomstmæssig arbejdstid til personer, der er fuldtidsforsikrede medlemmer af en arbejdsløshedskasse og deltidsansættelse til deltidsforsikrede medlemmer af en arbejdsløshedskasse. Som det også fremgår, vil kommunen dog også kunne tilbyde deltidsansættelse til fuldtidsforsikrede medlemmer af en arbejdsløshedskasse i tilfælde, hvor kommunen og et fuldtidsforsikret medlem er enige herom.

§ 7. Løn- og arbejdsvilkårene for personer i seniorjob skal være overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende, jf. dog § 11, stk. 1. Personer, der ansættes i seniorjob, er omfattet af den lovgivning, der gælder for lønmodtagere.

Stk. 2. Nedlægges arbejdsfunktionen, der er etableret som et seniorjob, er kommunen forpligtet til at anvise personen et nyt seniorjob.

Løn- og arbejdsvilkår

7. Løn- og arbejdsvilkårene for personer i seniorjob skal være overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende. Dog gælder der særlige regler for, hvornår et seniorjob skal ophøre. Der henvises til vejledningens punkt 14-16. Desuden gælder det, at personer, der ansættes i seniorjob, i øvrigt skal være omfattet af den lovgivning, der gælder for lønmodtagere.

Under ansættelse i seniorjob optjener man ret til ferie med løn i henhold til de vilkår, der gælder for det pågældende ansættelsesområde. I perioder, hvor en person modtager kompensation, jf. vejledningens punkt 9-10, optjener personen ikke ret til ferie med løn, idet man i denne periode ikke er ansat i seniorjob.

Under ansættelse i seniorjob har man ikke ret til feriedagpenge, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Dette skyldes, at personer i seniorjob har opbrugt dagpengeperioden, og at retten til feriedagpenge bl.a. er betinget af, at man opfylder betingelserne for ret til dagpenge.

For at sikre, at personer, der er ansat i seniorjob, kan være i beskæftigelse, indtil de kan gå på efterløn, kan der ikke ske afskedigelse fra et seniorjob, selvom arbejdsområdet for seniorjobbet nedlægges. Sker dette, eller sker der omorganiseringer, således at der ikke er behov for personen det pågældende sted, skal kommunen sørge for et nyt seniorjob til personen. Dog gælder det også i disse situationer, at et seniorjob vil kunne ophøre i de særlige situationer, som fremgår af vejledningens punkt 14-16.

8. Seniorjob er støttet arbejde, og der vil derfor ikke kunne ske genoptjening af dagpengeretten på grundlag af beskæftigelse i seniorjob, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. § 53, stk. 4.

Personer i seniorjob vil ikke kunne modtage tillægsydelse efter kapitel 14 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, da seniorjob ikke er et tilbud om aktivering. Der vil kunne gives tilskud til hjælpemidler efter reglerne i § 100 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, jf. vejledningens punkt 20.

Kapitel 3

Kompensation ved overskridelse af frister m.v.

§ 8. Ansætter kommunen ikke en person i et seniorjob inden for tidsfristerne i § 2, stk. 1, § 3, stk. 1, og § 4, stk. 3, skal kommunen betale personen en kompensation, jf. § 9.

Stk. 2. Ved overskridelse af fristerne i § 2, stk. 1, og § 4, stk. 3, skal kompensationen dække perioden fra det tidspunkt, hvor fristen for at ansætte personen udløber, og indtil pågældende ansættes i et seniorjob.

Stk. 3. Har den ledige søgt om et nyt seniorjob efter § 3, skal kompensationen dække perioden fra det tidspunkt, hvor pågældende ansøger om et nyt seniorjob, og indtil personen ansættes i seniorjobbet. Kompensationen skal dog alene betales fra det tidspunkt, hvor lønudbetalingen fra arbejdsgiveren i den ordinære beskæftigelse er ophørt. Der er ikke ret til kompensation, hvis ledigheden skyldes, at personen har misligholdt ansættelsesaftalen, eller hvis ledigheden på anden måde kan tilregnes den pågældendes egne forhold.

Kompensation til personer, der afventer seniorjob

9. Hvis en kommune ikke ansætter en person i seniorjob inden for de tidsfrister, som fremgår af § 2, stk. 1, § 3, stk. 1, og § 4, stk. 3, skal kommunen betale en kompensation til personen, jf. vejledningens punkt 9-12.

Betaling af kompensationen tilsidesætter ikke kommunens pligt efter loven til at ansætte personen i et seniorjob. Efterlever kommunen ikke sin forpligtelse til at ansætte personen inden for de i loven fastsatte frister, vil det spørgsmål kunne tages op af kommunaltilsynet.

Hvis kommunen ikke senest 2 måneder efter at have modtaget en ansøgning om seniorjob ansætter personen i seniorjob, skal kommunen betale en kompensation, der dækker perioden fra det tidspunkt hvor fristen for at ansætte pågældende udløb, og indtil personen ansættes i seniorjobbet. Dette gælder både, når en person efter § 2 i forbindelse med ophør af dagpengeretten søger om seniorjob, og når en person flytter til en ny kommune og ønsker at udnytte sin mulighed efter § 4 for at få et seniorjob i den nye kommune.

10. I de situationer, hvor en person er ophørt i et seniorjob med henblik på ordinær beskæftigelse, og pågældende på ny bliver ledig og ansøger om nyt seniorjob, skal kompensationen dække perioden fra, at pågældende ansøger om et nyt seniorjob, og indtil ansættelsen i seniorjobbet finder sted. Kompensationen kan tidligst dække fra det tidspunkt, hvor lønudbetalingen fra den ordinære arbejdsgiver er ophørt.

I disse situationer, hvor pågældende anmoder om nyt seniorjob, har kommunen pligt til at ansætte personen senest 1 måned efter at have modtaget anmodningen. Hvis personen søger om et nyt seniorjob,

så snart vedkommende har modtaget sin opsigelse, vil pågældende kunne få en kompensation, der dækker perioden fra ophør af lønudbetaling fra den ordinære arbejdsgiver og indtil ansættelsen i nyt seniorjob.

11. Der er ikke ret til en kompensation, hvis afskedigelsen fra det ordinære job er begrundet i, at personen har misligholdt sin ansættelsesaftale. Dette gælder både i de situationer, hvor pågældende er bortvist, og hvor arbejdsgiveren i øvrigt har begrundet afskedigelsen med misligholdelse. I disse sager vil der kunne være uenighed mellem arbejdsgiver og arbejdstager om, hvorvidt bortvisningen eller afskedigelsen var berettiget. Dette spørgsmål vil ofte skulle finde en retlig afgørelse. I disse situationer vil kompensationen først kunne udbetales, når der foreligger en endelig afgørelse om, at der ikke foreligger misligholdelse.

Personen har heller ikke ret til kompensationen, hvis ledigheden på anden måde kan tilregnes pågældendes egne forhold. Vurderingen, der i forbindelse hermed skal lægges til grund, svarer til den vurdering, som kommunerne foretager i forbindelse med beslutning om tilbagebetaling af kontanthjælp, når modtageren ubegrundet har opsagt et arbejde, jf. § 93, stk. 1, nr. 2, i lov om aktiv socialpolitik.

§ 9. Kompensationen i § 8 fastsættes til det beløb, som personen modtog i arbejdsløshedsdagpenge ved dagpengeperiodens udløb fratrukket de arbejdsindtægter, som personen modtager i perioden med kompensation. Personen har pligt til at oplyse kommunen om sine arbejdsindtægter. Kompensationen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 2. Kompensationen reguleres med satsreguleringsprocenten, jf. lov om en satsreguleringsprocent.

Stk. 3. Fradraget i kompensationen som følge af arbejdsindtægter sker i forhold til den arbejdstid, som den pågældende har i arbejdet. For personer, der ikke har en dokumenterbar arbejdstid, beregnes timetallet ud fra indtægten divideret med den til enhver tid gældende omregningssats, som er fastsat efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 4. Kompensationen nedsættes med det beløb, som den pågældende eventuelt modtager fra arbejdsgiveren eller Lønmodtagernes Garantifond i forbindelse med ophør af ansættelsen.

Stk. 5. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler for beregning af kompensationen, herunder regler om fradrag i kompensationen.

Kompensationens størrelse

12. Der henvises til kap. 2-4 i bekendtgørelse om seniorjob (bekendtgørelse nr. 1119 af 27. september 2007) for så vidt angår de nærmere fastsatte regler om kompensationens størrelse, om fradrag i kompensationen og om ferie med kompensation og varsling af ferie.

Reglerne i bekendtgørelse om seniorjob om fradrag i kompensationen svarer til reglerne om fradrag i ledighedsydelse (§§ 3-17 i bekendtgørelse nr. 522 af 7. juni 2001 om beregning af ledighedsydelse, fradrag i ledighedsydelse og varsling af ferie med ledighedsydelse).

Reglerne i bekendtgørelse om seniorjob om ferievarsling og ferie med kompensation svarer til reglerne om ferievarsling og ferie med ledighedsydelse, dog således at der ved ferie med kompensation sker fradrag i kompensationen for udbetalinger fra arbejdsgiveren eller Lønmodtagernes Garantifond i forbindelse med ophør af en ansættelse, jf. seniorjoblovens § 9, stk. 4, (§ 18 i bekendtgørelse nr. 522 af 7. juni 2001 om beregning af ledighedsydelse, fradrag i ledighedsydelse og varsling af ferie med ledighedsydelse og § 74 e i lov om aktiv socialpolitik).

Vejledning om reglerne om kompensation i bekendtgørelsen, der svarer til de tilsvarende regler for ledighedsydelse, kan fås ved henvendelse til Arbejdsdirektoratet.

Kapitel 4

Pligt til at stå til rådighed for formidlet arbejde

§ 10. En person, der er ansat i et seniorjob eller modtager kompensation efter § 8, kan formidles ordinært arbejde. Personen skal være registreret som arbejdssøgende uden ydelse hos staten i jobcenteret og have indlagt oplysninger om sin arbejds- og uddannelsesmæssige baggrund m.v. (cv) i Beskæftigelsesministeriets database (Jobnet).

Formidling af ordinært arbejde

13. Personer, der er ansat i seniorjob, og personer, der modtager kompensation efter lovens § 8, skal kunne formidles til ordinært arbejde efter reglerne i § 5, stk. 2, nr. 1, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, hvorefter formidling kan ske ved, at en arbejdssøgende direkte sættes i forbindelse med en arbejdsgiver, der har brug for arbejdskraft.

Der skal således være tale om en formidling, hvor arbejdsgiveren har bedt om at få henvist arbejdskraft, hvorefter staten i jobcenteret har pålagt den ansatte i seniorjob at søge dette arbejde.

Formidlingen skal ske således, at personen i seniorjob kan overholde sine forpligtelser overfor kommunen som arbejdsgiver med hensyn til, hvornår pågældende kan forlade seniorjobbet.

Personen skal under ansættelsen i seniorjobbet være registreret som arbejdssøgende hos staten i jobcenteret og have indlagt sine formidlingsrelevante oplysninger (CV-oplysninger) i Beskæftigelsesministeriets database (Jobnet). Oplysningerne skal være fyldestgørende med hensyn til tidligere beskæftigelse, uddannelse, kvalifikationer og øvrige forhold af betydning for formidling af arbejde.

Personer i seniorjob modtager ikke dagpenge og vil ikke være omfattet af reglerne om individuelt kontaktfølgeløb, løbende opfølgning, jobplan mv., eller af kravet om ugentlig bekræftelse af tilmelding til jobcenteret.

Kommunen skal underrette staten i jobcenteret om, at en person bliver ansat i seniorjob, så staten i jobcenteret kan registrere personen "uden ydelse" og med et periodisk forhold: "fritaget for rådighed" med fritext: Seniorjob. Markeringen betyder, at der ikke stilles krav til personen om ugentlig bekræftelse af jobsøgning. Orienteringen kan foretages ved at registrere markeringen i det fælles datagrundlag. Der vil blive lavet et nyt særskilt periodisk forhold: ansat i seniorjob. Dette vil blive implementeret i løbet af foråret 2008. Herefter er det dette forhold, som skal anvendes.

Kapitel 5

Ophør af seniorjob

§ 11. Ansættelsen i seniorjob skal ophøre

- 1) på den dato, hvor personen når efterlønsalderen, jf. § 74 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.,
- 2) hvis personen afslår et rimeligt ordinært arbejde, som er formidlet af staten i jobcenteret efter § 5, stk. 2, nr. 1, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller
- 3) hvis personen på grund af manglende indbetaling af medlemsbidrag eller efterlønsbidrag til sin arbejdsløshedskasse eller udmeldelse af arbejdsløsheds-kassen ikke længere vil kunne gå på efterløn, når personen når efterlønsalderen, jf. § 74 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 2. Ophør af ansættelsen i seniorjob efter stk. 1, nr. 2 og 3, skal ske, når klagefristen for afgørelserne er udløbet, jf. dog § 12, stk. 2.

Stk. 3. Ansatte i seniorjob kan afskediges efter almindelige ansættelsesretlige regler, hvis pågældende misligholder ansættelsesaftalen.

Når efterlønsalderen indtræder

14. Ansættelse i et seniorjob ophører, når datoen for efterlønsalderen indtræder. Reglerne om efterlønsalderens indtræden fremgår af § 74 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Hvis man afslår et rimeligt ordinært job

15. Seniorjobbet ophører desuden, hvis en person i seniorjob afslår et rimeligt ordinært arbejde, som er formidlet af staten i jobcenteret efter § 5, stk. 2, nr. 1, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Der skal være tale om et job, hvor arbejdsgiveren har bedt om at få henvist arbejdskraft, hvorefter staten i jobcenteret har pålagt den ansatte i seniorjob at søge dette arbejde.

Hvis en person afslår et ordinært arbejde, som er formidlet af staten i jobcenteret, skal staten i jobcenteret meddele dette til kommunen, hvorefter personen mister retten til seniorjobbet. Kommunen skal derfor bringe seniorjobbet til ophør, dog først når klagefristen for afgørelsen er udløbet, jf. nedenfor. Ved vurdering af, hvad der er et rimeligt ordinært arbejde, finder kriterierne i § 13, stk. 4, i lov om aktiv socialpolitik anvendelse.

Personen vil kunne klage til beskæftigelsesankenævnet over rimeligheden af det formidlede arbejde, jf. reglerne i kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område. Der henvises til vejledningens punkt 17. Klagen har opsættende virkning på ophøret af seniorjobbet, jf. nedenfor.

Hvis man mister muligheden for at kunne gå på efterløn

Seniorjobbet ophører også, hvis en person bliver meldt ud af arbejdsløshedskassen eller efterlønsordningen på grund af manglende indbetaling af medlems- eller efterlønsbidrag og derfor ikke længere vil kunne gå på efterløn, når personen når efterlønsalderen.

Det samme gør sig gældende, hvis personen slettes som medlem af a-kassen på grund af svig og ikke genoptages på ny senest samtidig med slettelsen. Det afgørende er, at indbetalingerne af medlems- og efterlønsbidrag ikke afbrydes.

Arbejdsløshedskassen vil give kommunen besked, hvis personen på et tidspunkt under ansættelsen ikke længere opfylder betingelserne for at kunne gå på efterløn. Der henvises til Arbejdsdirektoratets rundskrivelse nr. 69/07 af 20. december 2007.

En person, der er blevet meldt ud af arbejdsløshedskassen eller af efterlønsordningen på grund af dette, kan klage over arbejdsløshedskassens afgørelse om udmeldelse efter de almindelige regler herom i §§ 98 og 99 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Ang. opsigelsesvarsler og udnyttelse af klagemuligheden

Ophøret af seniorjobbet efter lovens § 11, stk. 1, nr. 1-3, sker uden hensyntagen til evt. opsigelsesvarsler på de pågældende områder. For så vidt angår afgørelserne efter lovens § 11, stk. 1, nr. 2 og 3, skal personen have mulighed for at udnytte sin klagemulighed. Derfor kan seniorjobbet tidligst ophøre, når klagefristen på 4 uger er udløbet.

Hvis der klages, må kommunen ikke træffe afgørelse om ophør af seniorjob, før beskæftigelsesankenævnet har truffet afgørelse om, hvorvidt det ordinære formidlede arbejde ikke har været rimeligt, eller Arbejdsdirektoratet efter reglerne i § 98 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. har truffet afgørelse om manglende indbetaling af medlems- eller efterlønsbidrag.

Mislighold af ansættelsesaftale

16. Personer i seniorjob vil i øvrigt kunne afskediges, såfremt de misligholder ansættelsesaftalen på en sådan måde, at kommunen efter almindelige principper er berettiget til at afskedige ansatte, herunder som følge af sygdom. Hvis den pågældende person anfægter, at arbejdsgiveren har været berettiget til at bringe

ansættelsen til ophør som følge af misligholdelse, skal dette behandles efter de almindelige regler, dvs. i det fagretlige system eller ved ordinære domstole.

Hvis det viser sig, at en person ikke er egnet til det seniorjob, vedkommende har fået, skal indholdet af seniorjobbet tages op til overvejelse, og dialogen om arbejdets indhold skal genoptages med henblik på overvejelse om skift til andet arbejdsområde.

Kapitel 6

Klageadgang

§ 12. Kommunens afgørelser efter § 4, stk. 1, § 5 og § 6, stk. 1, § 8, § 9 og § 11, stk. 1, nr. 2 og 3, og § 15, stk. 3, kan påklages til beskæftigelsesankenævnet, jf. kapitel 8 i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats. Klagen behandles efter reglerne i kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Stk. 2. Kommunen må ikke træffe afgørelse om ophør af seniorjob, før der er truffet afgørelse i henholdsvis beskæftigelsesankenævnet og Arbejdsdirektoratet, i tilfælde, hvor den pågældende

- 1) klager til beskæftigelsesankenævnet over, at det ordinære formidlede arbejde ikke har været rimeligt, eller
- 2) klager til Arbejdsdirektoratet efter reglerne i § 98 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. over afgørelsen om manglende indbetaling af medlems- eller efterlønsbidrag.

§ 13. Klage over afgørelser i spørgsmål om konkurrenceforvridning efter § 15, stk. 3, kan ud over af parterne i sagen indbringes for beskæftigelsesankenævnet af andre, som har en væsentlig interesse i afgørelsen.

Klager til beskæftigelsesankenævnet

17. Følgende afgørelser om seniorjob kan indbringes for beskæftigelsesankenævnet:

- Kommunens afgørelser efter § 4, stk. 1, hvorefter personen ved flytning har ret til at fortsætte i sit hidtidige seniorjob eller ret til at få et nyt seniorjob i den nye kommune.
- Kommunens afgørelser efter § 5, hvorefter kommunen i særlige tilfælde kan se bort fra frister fra ansøgninger om seniorjob.
- Kommunens afgørelser efter § 6, hvorefter kommunen fastsætter indholdet af seniorjobbet efter samtale med ansøgeren. Et seniorjob kan være alt arbejde, som den pågældende kan varetage, og som udgangspunkt skal kommunen fastlægge beskæftigelsen under hensyn til personens kvalifikationer og interesser. Hvis personen klager over indholdet af seniorjobbet og ikke tager imod tilbuddet, vil der kunne træffes en foreløbig formandsafgørelse af formanden for beskæftigelsesankenævnet i de tilfælde, hvor det skønnes, at der er tale om en pludselig opstået trangssituation. Dette følger af reglerne i § 27 i bekendtgørelse nr. 768 af 27. juni 2007 om retssikkerhed og administration på det sociale område.
- Kommunens afgørelser om kompensation, jf. §§ 8 og 9.
- Kommunens afgørelser efter § 11, stk. 1, nr. 2, om ophør af seniorjobbet, fordi personen har afslået et rimeligt ordinært formidlet arbejde. Kommunens afgørelse om ophør af seniorjobbet sættes i bero ved klager over, at det ordinært formidlede arbejde ikke har været rimeligt, jf. § 12, stk. 2.
- Kommunens afgørelser efter § 11, stk. 1, nr. 3, hvorefter kommunen skal sørge for, at ansættelsen i seniorjobbet ophører ved personens manglende indbetaling af medlemsbidrag eller efterlønsbidrag til arbejdsløhedskassen eller udmeldelse af arbejdsløhedskassen, således at personen ikke længere vil kunne gå på efterløn, når personen når efterlønsalderen. Kommunens afgørelser om ophør af seniorjobbet sættes i bero, hvis personen efter reglerne i § 98 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. påklager spørgsmålet om manglende indbetaling af medlems- og efterlønsbidrag, jf. § 12, stk. 2.

- Spørgsmålet om, hvorvidt kommunen overholder bestemmelsen i § 15, stk. 3, om, at tilskuddet, som kommunen modtager til seniorjobbet, ikke må være konkurrenceforvridende. Afgørelser i spørgsmål om konkurrenceforvridning kan ud over af parterne i sagen tillige indbringes af andre, som har en væsentlig interesse i afgørelsen.

For så vidt angår afgørelserne efter § 11, stk. 1, nr. 2 og 3, skal personen have mulighed for at udnytte sin klagemulighed, inden effektueringen af ophøret af seniorjobbet kan ske. Der henvises til vejledningens punkt 14-15.

Beskæftigelsesnævnets afgørelse vil kunne påklages til Ankestyrelsen, der vil kunne behandle klagen, hvis afgørelsen er principiel eller har generel betydning. Arbejdsdirektoratets afgørelse vil kunne påklages til Arbejdsmarkedets Ankenævn. Disse klager har ikke opsættende virkning.

Klagerne til beskæftigelsesankenævnet skal behandles efter kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område. Dette indebærer bl.a., at klagen skal ske inden 4 uger fra det tidspunkt, hvor personen har modtaget afgørelsen, og at klagen kan indbringes af den, som afgørelsen vedrører.

Ifølge bekendtgørelse om retssikkerhed og administration på det sociale område skal klage over staten i jobcenterets afgørelse om formidling af ordinært arbejde behandles af beskæftigelsesankenævnet inden 4 uger efter, at klagen er modtaget.

Kapitel 7

Merbeskæftigelse

§ 14. Ansættelse af personer i seniorjob skal medføre en nettoudvidelse af antallet af ansatte i den pågældende kommunale virksomhed. Ved nettoudvidelse forstås merbeskæftigelse i forhold til den normale beskæftigelse hos den kommunale virksomhed.

Stk. 2. Betingelsen om merbeskæftigelse påses af ansættelsesmyndigheden og de ansatte i fællesskab. Unighed om betingelsen om merbeskæftigelse afgøres efter de fagretlige regler om mægling og eventuel voldgift.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om indholdet af kravet om merbeskæftigelse.

Nettoudvidelse af antal ansatte

18. Ved ansættelse af en person i seniorjob skal der ske en nettoudvidelse af antallet af medarbejdere i forhold til den normale beskæftigelse for den kommunale virksomhed. Betingelsen om merbeskæftigelse påses af ansættelsesmyndigheden for den pågældende kommunale virksomhed og de ansatte i fællesskab. Unighed om betingelsen om merbeskæftigelse afgøres efter de fagretlige regler om mægling og eventuel voldgift.

I kapitel 5 i bekendtgørelse om seniorjob (bekendtgørelse nr. 1119 af 27. september 2007) er fastsat nærmere regler om merbeskæftigelseskravet, herunder regler om at medarbejderne skal inddrages forud for ansættelsen i seniorjobbet, at virksomheden som udgangspunkt skal afgrænses som en arbejdsplads med selvstændigt produktionsenhedsnummer, at merbeskæftigelse opgøres med udgangspunkt i budgettet for den pågældende kommunale virksomhed, og at der skal være skriftlige tilkendegivelser fra medarbejderne og arbejdsgiveren om, at betingelserne er opfyldt.

Reglerne svarer til reglerne om merbeskæftigelse ved løntilskudsjob i offentlige virksomheder efter bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Kapitel 8

Finansiering

§ 15. Kommunen får et årligt tilskud fra staten på 110.000 kr. (niveau 1. januar 2006) pr. helårsstilling i et seniorjob. Tilskuddet nedsættes forholdsmæssigt ved ansættelse, der varer mindre end et år, eller ved ansættelse på mindre end fuld tid.

Stk. 2. Beløbet i stk. 1 reguleres en gang årligt den 1. januar med satsreguleringsprocenten efter lov om en satsreguleringsprocent.

Stk. 3. Tilskuddet til kommunen efter stk. 1 må ikke være konkurrenceforvridende.

§ 16. Kommunen afholder endeligt udgiften til kompensationen efter § 8.

Tilskuddets størrelse

19. Kommunen får et årligt statsligt tilskud til ansættelsen på 115.907 kr. (2008-niveau). Tilskuddet udbetales via det kommunale refusionssystem og vil kunne udbetales forskudsvist. Tilskuddet reguleres en gang årligt med satsreguleringsprocenten efter lov om en satsreguleringsprocent.

Tilskuddet til kommunen må ikke være konkurrenceforvridende.

Der vil, kunne klages til beskæftigelsesankenævnet over konkurrenceforvridning. At der ikke må være konkurrenceforvridning indebærer blandt andet, at tilskuddet til personer ansat i seniorjob skal holdes uden for kommunens prisfastsættelse i det omfang, tilskuddet ydes inden for offentlige serviceområder, hvor der er konkurrence til den private sektor, herunder hvor en kommunal opgave er omfattet af regler om udbudspligt eller udbudsret.

Ifølge lovens § 16 afholder kommunen endeligt udgiften til kompensationen efter § 8.

Kapitel 9

Øvrige bestemmelser i lov om seniorjob.

§ 17. Loven træder i kraft den 1. januar 2008.

§ 18. I lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, jf. lovbekendtgørelse nr. 685 af 29. juni 2005, som ændret bl.a. ved § 1 i lov nr. 564 af 9. juni 2006 og senest ved § 1 i lov nr. 565 af 9. juni 2006, foretages følgende ændring:

1. § 100, stk. 1, affattes således:

»Med henblik på at fremme, at personer opnår eller fastholder ordinær ansættelse eller ansættelse efter lov om seniorjob, eller at personer kan drive selvstændig virksomhed, kan der ydes tilskud til hjælpemidler i form af arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger.«

§ 19. I lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 55 af 29. januar 2001, som ændret bl.a. ved § 1 i lov nr. 418 af 10. juni 2003 og senest ved § 2 i lov nr. 523 af 24. juni 2005, foretages følgende ændringer:

1. I § 5, stk. 1, nr. 3, udgår » eller«.

2. I § 5, stk. 1, nr. 4, indsættes efter » lov om en aktiv beskæftigelsesindsats«: » eller«.

3. I § 5, stk. 1, indsættes som nr. 5:

»5) beskæftigelse i seniorjob efter lov om seniorjob.«

§ 20. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Lovens ikrafttræden

20. Loven træder i kraft den 1. januar 2008, således at personer kan ansættes i seniorjob fra denne dato. Da der kan ansøges om seniorjob 3 måneder før udløbet af dagpengeperioden, vil personer, hvis dagpenge udløber i 1. kvartal af 2008 kunne ansøge kommunen om et seniorjob inden 1. januar 2008.

I lov om en aktiv beskæftigelsesindsats er der indsat, at der også til personer i seniorjob vil kunne ydes hjælpemidler i form af arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger efter samme regler, som gælder for personer, der ansættes uden løntilskud.

Målgruppen for seniorjob er tillige tilføjet som målgruppe i § 5 i lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v., således at personer i seniorjob har mulighed for personlig assistance.

Lov om seniorjob gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Kapitel 10

Om samspillet mellem kommuner, staten i jobcenteret og a-kasserne ved seniorjob.

21. Nedenfor følger en kort orientering om samspillet mellem kommunen, staten i jobcenteret og a-kassen i forbindelse med seniorjob:

I. Når en person ansøger om seniorjob

Kommunen hører arbejdsledigheds-kassen om betingelserne er opfyldt

Ledige i målgruppen for seniorjob, der står overfor at miste dagpengereetten fordi deres dagpengeperiode udløber, bliver orienteret af arbejdsledigheds-kassen om muligheden for at ansøge kommunen om et seniorjob.

Som det fremgår af loven, kan en ansøgning om seniorjob indgives af den ledige til kommunen tidligst 3 måneder før og senest 2 måneder efter den dag, hvor dagpengeperioden udløber.

Når en person ansøger kommunen om et seniorjob, skal kommunen forud for ansættelsen sikre sig, at personen opfylder betingelserne for seniorjob, fx at personen har et efterlønsberettigende a-kasse-medlemsskab. Disse oplysninger får kommunen ved at rette henvendelse til pågældendes A-kasse.

Der henvises i øvrigt til Arbejdsdirektoratets rundskrivelse nr. 69/07 af 20. december 2007 om oplysninger fra a-kasserne til kommunerne om personer, der ønsker eller er i seniorjob.

II. Når en person ansættes i seniorjob.

Kommunen orienterer a-kassen om, at personen ansættes

Når en ansøgning om seniorjob fører til ansættelse, orienterer kommunen a-kassen om ansættelsen. Ligeledes orienterer kommunen a-kassen, hvis en person ophører med at være ansat i seniorjob. Begge dele er af betydning for, at a-kassen efterfølgende kan opfylde sin forpligtelse til at orientere kommunen, såfremt betingelserne for ret til seniorjob bortfalder.

Kommunen orienterer staten i jobcenteret

Kommunen skal også orientere staten i jobcenteret om, at en person er ansat i seniorjob. Dette skyldes, at personen skal stå til rådighed for formidlet ordinært arbejde. Staten i jobcenteret registrerer herefter personen som "uden ydelse" og med et periodiske forhold "fritaget for rådighed" med fritekst: Seniorjob. Markeringen betyder, at der ikke stilles krav til personen om ugentlig bekræftelse af jobsøgning. Orienteringen kan foretages ved at registrere markeringen i det fælles datagrundlag. Der vil blive lavet et nyt særskilt periodisk forhold: ansat i seniorjob. Dette vil blive implementeret i løbet af foråret 2008. Herefter er det dette forhold, som skal anvendes.

Staten i jobcenteret orienterer kommunen

Et seniorjob skal ophøre, hvis personen afslår et rimeligt ordinært arbejde, som er formidlet af staten i jobcenteret efter § 5, stk. 2, nr. 1, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Der skal være tale om et job, hvor arbejdsgiveren har bedt om at få henvist arbejdskraft, hvorefter staten i jobcenteret har pålagt den ansatte i seniorjob at søge dette arbejde.

Hvis en person afslår et ordinært arbejde, som er formidlet af staten i jobcenteret, skal staten i jobcenteret meddele dette til kommunen, hvorefter personen mister retten til seniorjobbet. Kommunen skal derfor

bringe seniorjobbet til ophør, dog først når klagefristen for afgørelsen er udløbet. Ved vurdering af, hvad der er rimeligt ordinært arbejde, finder kriterierne i § 13, stk. 4, i lov om aktiv socialpolitik anvendelse.

III. Når et seniorjob skal ophøre:

A-kassen orienterer kommunen, hvis betingelserne for seniorjobbet er bortfaldet

Hvis personen på et tidspunkt under ansættelsen ikke længere opfylder betingelserne for seniorjobbet – fx fordi personen er ophørt med at betale efterlønsbidrag – vil a-kassen orientere kommunen om dette, så kommunen kan bringe seniorjobbet til ophør. Bemærk dog, at ophøret skal sættes i bero, hvis personen efter reglerne i § 98 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. påklager spørgsmålet om manglende indbetaling af medlems- og efterlønsbidrag.

Det kan tilføjes, at kommunen af sig selv skal være opmærksom på, hvornår efterlønsalderen indtræder for personer, der er ansat i seniorjob, idet seniorjobbet skal ophøre den dato, hvor efterlønsalderen indtræder, jf. § 74 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.