

Udskriftsdato: 14. december 2025

KEN nr 11092 af 30/03/2007 (Historisk)

Ankestyrelsens principafgørelse A-5-07 om arbejdsevne - ressourceprofil - forlængelse af revalideringsperiode - ny studiereform - revalidering

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: J.nr.: 2000733-06

Ankestyrelsens principafgørelse A-5-07 om arbejdsevne - ressourceprofil - forlængelse af revalideringsperiode - ny studiereform - revalidering

Resume:

Kommunen skulle behandle en ansøgning om forlængelse af revalideringsperioden efter reglerne i arbejdsevnebekendtgørelsen.

Kommunen skulle herefter på baggrund af en opdateret ressourceprofil tage stilling til, om en ansøger fortsat var tilstrækkeligt kompenseret med den allerede bevilgede revalidering eller om der forelå særlige forhold, der kunne give grundlag for en forlængelse af revalideringsperioden.

Love:

Lov om aktiv socialpolitik - lovbekendtgørelse nr. 1009 af 24. oktober 2005 - § 56

Sagsfremstilling:

En ansøger var bevilget revalideringsydelse til en musikhøjskoleuddannelse.

I forbindelse med at ansøger søgte om økonomisk støtte til et kursus kontaktede kommunen musikonservatoriet i juli 2004. Det fremgik af henvendelsen, at konservatoriet havde oplyst, at de studerende, der påbegyndte studiet i år 2004, påbegyndte et studie, der var normeret til 5 år. Studerende, der havde påbegyndt et studie i år 2003, hvilket ansøger havde, påbegyndte en uddannelse normeret til 4 år.

I april 2006 ansøgte kvinden om forlængelse af sin revalideringsstøtte. Hun oplyste, at hun på 3. år var i gang med en musikhøjskoleuddannelse på konservatoriet. Som følge af en ny studiereform var musikhøjskoleuddannelsen blevet forlænget med et ekstra studieår. Da denne nye studieordning trådte i kraft fra og med hendes 2. studieår, havde hun mulighed for at flytte over på denne, hvilket betød, at hun kunne færdiggøre sin uddannelse i år 2008. Da hun havde fået bevilget revalideringsydelse til 4 år, ville hun ansøge om bevilling til et ekstra år på revalidering.

Det ekstra studieår var blevet indført for at leve op til de stigende krav en musikhøjskolelærer ville blive stillet overfor, og for at sidestille uddannelserne på konservatoriet med en universitetsuddannelse. Uddannelsen bestod af en 3-årig bacheloruddannelse og en 2-årig kandidatuddannelse.

Kommune gav afslag på ansøgningen.

Kommunen begrundede afgørelsen med, at det fremgår af aktivlovens § 49, at kommunen skal tilrettelægge en revalidering således, at den kan gennemføres på så kort tid som muligt, og således at revaliderendens behov tilgodeses.

Den oprindeligt bevilgede musikhøjskoleuddannelse var der fortsat mulighed for at gennemføre, og efterfølgende at søge arbejde på baggrund af. En eventuel konkurrence på arbejdsmarkedet var det ikke tilsigtet at revalideringsbestemmelserne skulle løse.

Der sås således ikke at være afgørende grunde for at skifte jobplan til den nye uddannelse, for at ansøgers behov for et forsørgelsesgrundlag blev tilgodeset.

Ansøger klagede over afgørelsen til det sociale nævn. I klagen blev der henvist til øgede jobmuligheder.

Ved afgørelse af 17. oktober 2006 tilbagesendte nævnet sagen til kommunen til fornyet behandling og afgørelse.

Det betød, at kommunen skulle behandle sagen på ny på baggrund af fornyet opdateret ressourceprofil og træffe en ny afgørelse med sædvanlig klagevejledning.

Nævnet begrundede afgørelsen med, at der ikke kunne træffes afgørelse på det foreliggende grundlag.

Nævnet fandt i ansøgers sag, at det var utilstrækkeligt grundlag at træffe afgørelse om ændring af jobplan, uden at der forelå fornyet opdateret ressourceprofil, og at det i den konkrete sag medførte, at kommunens afgørelse var ugyldig.

Nævnet lagde vægt på, at der ikke forelå fornyet opdateret ressourceprofil. Af bekendtgørelse om beskrivelse, udvikling og vurdering af arbejdsevne nr. 552 af 19. juni 2003, § 2, fremgår det, at denne bekendtgørelse skal anvendes, når kommunen behandler sager om revalidering og fleksjob. Da ansøgning om ændring af jobplanen i en revalideringssag var en sag om revalidering, skulle nævnte bekendtgørelse anvendes.

Kommunen klagede over afgørelsen.

Kommunen begrundede klagen med, at da ansøger hverken i sin ansøgning eller i sin klage havde anført punkter, der havde med arbejdsevnen at gøre, men udelukkende om muligheden for udvidelse af sine jobmuligheder, vurderedes det ikke relevant at bringe denne sagsbehandlingsmetode i anvendelse.

Ifølge retssikkerhedslovens § 10 havde myndigheden ansvaret for, at sagen var oplyst i tilstrækkeligt omfang til at myndigheden kunne træffe afgørelsen. Myndigheden måtte kun bede om at få oplysninger fra borgeren om forhold, som direkte havde betydning for den foreliggende sag.

Kommunen vurderede, at det sociale nævns beslutning om, at kommunen skulle indkalde borgeren for at udarbejde ressourceprofil i denne sag, ville være at indhente flere oplysninger, end det var nødvendigt.

Der var mange uddannelser, der ændredes i disse år, og lignende overgangsordninger kendtes fra flere andre uddannelser, og hvor det var fælles for dem, at studerende kunne færdiggøre uddannelser påbegyndt efter de gamle studieordninger, og at disse var brugbare på arbejdsmarkedet.

Det vurderedes at være helt unødigt overadministration at pålægge kommunerne at udarbejde ressourceprofil i disse sager.

Sagen blev behandlet i principielt møde som supplement til SM A-18-04 og til belysning af praksis vedrørende anvendelse af ressourceprofil i forbindelse med forlængelse af revalideringsperioden.

Afgørelse:

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg fandt, at en ansøgning om forlængelse af revalideringsperioden skulle behandles efter reglerne i arbejdsevnebekendtgørelsen.

Det betød, at det var berettiget, at kommunen skulle behandle sagen på ny på baggrund af en opdateret ressourceprofil.

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg lagde til grund, at det fremgår af bekendtgørelsen om beskrivelse, udvikling og vurdering af arbejdsevne, § 2, at bekendtgørelsen skal anvendes, når kommunen behandler sager om revalidering og fleksjob.

Det fremgår af vejledningen til bekendtgørelsen, at reglerne tillige skal anvendes, når der skal ske opfølgning på allerede tildelte tilbud om revalidering og fleksjob.

Af ikrafttrædelsesbestemmelsen i bekendtgørelsens § 11, stk. 2, fremgår, at metoden også anvendes ved kommunens tilbud om en ny foranstaltning i en verserende sag.

Ankestyrelsen har tidligere taget stilling til forlængelse af revalideringsperioden og anvendelse af reglerne i arbejdsevnebekendtgørelsen, jf. SM A-18-04.

Ankestyrelsen udtalte heri, at afgørelsen af, om en revalidend fortsat havde ret til forlængelse af revalideringsperioden måtte betragtes som en afgørelse om, hvorvidt der skulle foretages en ny foranstaltning.

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg lagde ved afgørelsen til grund, at kommunen vurderede, at da ansøger ikke havde anført punkter, der efter kommunens opfattelse havde med arbejdsevnen at gøre, vurderedes det ikke relevant at bringe denne sagsbehandlingsmetode i anvendelse.

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg lagde ved afgørelsen vægt på, at metoden skulle anvendes i sager om revalidering, og at udtalelsen i SM A-18-04 skulle forstås således at metoden også skulle anvendes ved behandling af igangværende revalideringssager, hvor der ansøgte om forlængelse af revalideringsperioden.

Som det fremgik af SM A-48-02 var ansøgninger om forlængelse en samlet vurdering af, om ansøger fortsat kunne anses for kompenseret set i relation til en ændret studieordning.

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg fandt således ikke grundlag for at tilsidesætte nævnets afgørelse om at ressourceprofilen skulle opdateres.

Hvor omfattende opdateringen af ressourceprofilen skulle være i det enkelte tilfælde måtte bero på en konkret vurdering af den enkelte sag, herunder de ændrede forhold.

Ved overtrædelse af reglerne måtte bebyrdende afgørelser som udgangspunkt antages at blive ugyldige. I den aktuelle sag var der tale om en bebyrdende afgørelse.

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg fandt ikke, at der forelå særlige forhold, der kunne give grundlag for at ændre nævnets afgørelse om ugyldighed.

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg fandt således ikke, at det kunne udelukkes, at den manglende overholdelse af anvendelsen af metoden kunne have påvirket afgørelsens resultat.

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg kom således til samme resultat som det sociale nævn.