

Udskriftsdato: onsdag den 17. juni 2026

VEJ nr 9855 af 31/08/2016 (Historisk)

Vejledning om fleksjob m.v.

Ministerium: Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering j.nr. 15/18188

Senere ændringer til forskriften

VEJ nr 9345 af 07/04/2017

Vejledning om fleksjob m.v.

Indledning

I vejledningen gøres der rede for regler og praksis vedrørende fleksjobordningen. Vejledningen retter sig især mod de ændringer i reglerne for fleksjob, der blev gennemført med reformen af førtidspension og fleksjob, der trådte i kraft den 1. januar 2013.

Vejledningen knytter sig således til kapitel 13 om fleksjob m.v., i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, bekendtgørelse nr. 2 af 4. januar 2016 om fleksjob og bekendtgørelse nr. 811 af 27. juni 2014 om beregning af og fradrag i fleksløntilskud. Støtte i form af tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende tilkendt efter den 1. januar 2013, jf. § 70 g og bekendtgørelse nr. 22 af 17. januar 2013, er behandlet i en særskilt vejledning.

Fleksjobreglerne fra før 1. januar 2013 finder fortsat anvendelse for personer, der før dette tidspunkt er ansat i fleksjob eller modtager støtte i form af tilskud til selvstændig virksomhed, men vil ikke blive direkte behandlet i denne vejledning.

Vejledningen har følgende indhold:

- 1) Visitation
- 2) Fastholdelsesfleksjob
- 3) Midlertidige fleksjob
- 4) Etablering af fleksjob
- 5) Løbende opfølgning i fleksjob og udarbejdelse af status
- 6) Løn- og arbejdsvilkår i fleksjobbet
- 7) Flexløntilskud
- 8) Kontaktforløb, jobrettet uddannelse, andre aktører, CV m.v.
- 9) Overgangsregel

Lovhenvisningerne i denne vejledning er til lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, medmindre andet er nævnt.

1. Visitation til fleksjob

§ 69. Jobcenteret sørger for, at personer under folkepensionsalderen, jf. § 1 a i lov om social pension, med varige og væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen, jf. § 2, nr. 7, har mulighed for

- 1) ansættelse hos private eller offentlige arbejdsgivere i fleksjob efter § 70 eller
- 2) støtte til at fastholde beskæftigelsen i egen virksomhed efter § 70 g.

Stk. 2. Beskæftigelsesministeren kan under hensyn til Danmarks internationale forpligtelser fastsætte regler om, at der inden for visse erhvervsområder ikke er adgang til at beskæftige personer efter stk. 1.

Stk. 3. Fleksjob kan alene oprettes hos en arbejdsgiver med hjemsted i Danmark.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om fleksløntilskud til ansatte i fleksjob hos en arbejdsgiver med hjemsted i Danmark, hvor arbejdet skal udføres i udlandet.

§ 70. Jobcenteret giver tilbud om fleksjob til personer, som ikke modtager førtidspension efter lov om social pension eller lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension m.v., og som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet.

Stk. 2. Jobcenteret kan endvidere give tilbud om fleksjob til personer, der aktuelt har en meget begrænset arbejdsevne, 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. Undtaget herfra er tilfælde, hvor det er åbenbart formålsløst at gennemføre de nævnte foranstaltninger forud for visitationen.

1.1. Arbejdsevnen skal være varigt og væsentligt begrænset

Jobcenteret kan give tilbud om fleksjob til personer, som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, og som ikke modtager førtidspension efter lov om social pension eller lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension m.v. Evt. bevilling af kompenserende støtte i form af hjælpemidler eller personlig assistance efter Lov om kompensation til handicappede i erhverv indgår i vurderingen af, om personen kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår.

En person, hvis arbejdsevne er varigt og væsentligt nedsat, og hvor det vurderes, at personen aktuelt har en meget lille arbejdsevne, kan blive visiteret til et fleksjob, hvis der er mulighed for, at den pågældendes arbejdsevne kan udvikles, således at personen kan øge sin arbejdsindsats indenfor 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, eller personer, der er så syge eller har så betydelige funktionsnedsættelser, at arbejdsevnen ikke vil kunne forbedres, vil kunne tilkendes førtidspension.

I sager om fleksjob til personer med en aktuelt meget begrænset arbejdsevne, skal det altid fremgå af borgerens sag, at kommunen har vurderet, at personens arbejdsevne kan udvikles inden for en rimelig periode. Kommunen skal sikre sig, at sagens oplysninger fremgår af rehabiliteringsplanens forberedende del med henvisning til den nødvendige dokumentation for oplysningerne. Planens forberedende del skal skabe et overblik, således at borgerens sag er fuldt ud oplyst inden rehabiliteringsteamets behandling af sagen. Se nærmere under afsnit 1.3.2.

Ankestyrelsen har i sin praksisundersøgelse fra marts 2016 om fleksjob til borgere med aktuelt meget begrænset arbejdsevne anbefalet, at kommunerne er opmærksomme på muligheden for at iværksætte et individuelt tilrettelagt ressourceforløb i sager, hvor borgeren har en meget begrænset arbejdsevne, og det er uafklaret, om arbejdsevnen kan udvikles. Det er et krav, at personen har så varige og væsentlige

begrænsninger i arbejdsevnen, at personen ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, og at alle muligheder for at bringe eller fastholde personen i ordinær beskæftigelse er afprøvet eller er vurderet ikke at være relevante. Fx er det ikke et krav, at personen skal have været afprøvet i et ressourceforløb, før der kan visiteres til et fleksjob, hvis dette ikke vurderes at være relevant. Ressourceforløb kan gives til personer, der har komplekse problemer ud over ledighed, og som risikerer at komme på førtidspension. Ved at komme i ressourceforløb kan de bl.a. få udviklet arbejdsevnen og på sigt komme ind på arbejdsmarkedet.

Det skal være dokumenteret, at personen har en væsentlig og varigt nedsat arbejdsevne, der medfører, at personen hverken nu eller på sigt kan arbejde på ordinære vilkår, herunder også 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.

Det fremgår af bemærkningerne til lovforslag L 53 (2012-2013), at Ankestyrelsens praksis i forhold til, hvornår arbejdsevnen anses for varigt og væsentlig nedsat, fortsat finder anvendelse uanset, at en person nu modtager et fleksløn tilskud, mens det tidligere var arbejdsgiveren, som modtog et tilskud til den fleksjobansattes løn på halvdelen eller totredjedele 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 vil sige, at arbejdsevnen ikke alene skal vurderes på grundlag af antallet af arbejdstimer, som borgeren kan klare, men arbejdsevnen skal også vurderes i forhold til effektiviteten i de præsterede timer.

Ankestyrelsen gjorde i sin praksisundersøgelse fra 2010 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 m.v.
- 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

Det er ikke nok at forholde sig generelt til personens funktionsnedsættelse. Der kræves dokumentation for en væsentlig funktionsnedsættelse fx ved specificering af ryglidelse med detaljerede oplysninger om, hvordan, hvornår og hvor hyppigt smerterne opstår, og hvilke begrænsninger smerterne medfører i borgerens daglige livsførelse.

I 150-11 fandt Ankestyrelsen, at en borger ikke havde ret til fleksjob, da hans arbejdsevne ikke kunne anses for nedsat i så væsentligt et omfang, som det forudsatte for at få fleksjob. Ankestyrelsen lagde vægt på, at borgeren i forbindelse med virksomhedspraktik og revalideringsforløb arbejdede 25-26 timer om ugen, og at han under en virksomhedspraktik arbejdede 37 timer om ugen, hvorefter han raskmeldte sig og overgik til arbejdsløshedsdagpenge. Borgeren havde endvidere betydelige ressourcer i form af

længerevarende og stabil tilknytning til arbejdsmarkedet med erfaring fra flere arbejdsområder, stærkt netværk med familie og venner samt mange fritidsinteresser i form af madlavning, EDB m.v.. Det forhold, at borgerens effektive arbejdstid i forbindelse med revalideringen var 12-18 timer om ugen, kunne henset til sagens øvrige oplysninger ikke medføre, at hans arbejdsevne kunne anses for væsentligt nedsat.

I N-11-06 fandt Ankestyrelsen, at vurderingen af arbejdsevnen skulle ses i lyset af, at kommunens tilskud mindst var halvdelen af lønnen. Arbejdsevnen kunne ikke alene vurderes på grundlag af antallet af arbejdstimer, som ansøgeren kunne klare, men skulle også vurderes i forhold til beskæftigelsesniveauet. Den nedsatte arbejdsevne kunne vise sig både ved, at den pågældende ikke kunne arbejde fuldt effektivt på fuld tid og ved, at den pågældende kunne arbejde fuldt effektivt, men da kun på nedsat tid. Der kunne ikke alene lægges vægt på ansøgerens samlede arbejdstid; der måtte også lægges vægt på de øvrige oplysninger, herunder om smerter efter amputation af det ene ben, lænderygbesvær og bevægeindskrænkning samt neuropsykologisk undersøgelse, hvorefter arbejdshastigheden var stærkt nedsat, og revalidering blev frarådet.

I N-14-06 fandt Ankestyrelsen, at en borger ikke havde ret til fleksjob, da arbejdsevnen ikke var nedsat i så væsentligt omfang, at det berettigede til et fleksjob. Ankestyrelsen lagde vægt på, at det ved ophævelsen af muligheden for at yde tilskud med 1/3 blev præciseret i lovbemærkningerne, at ordningen var rettet mod personer med væsentlig nedsættelse af arbejdsevnen, og at alle muligheder for at opnå eller fastholde ordinær beskæftigelse skulle være undersøgt, herunder ansættelse efter overenskomsternes sociale kapitler. Arbejdsevnen skulle ikke alene vurderes på grundlag af antallet af arbejdstimer, som ansøgeren kunne klare, men skulle også vurderes i forhold til effektiviteten i de præsterede timer.

I N-8-07 fandt Ankestyrelsen, at det var åbenbart formålsløst at arbejdsprøve ansøger under hensyn til ansøgers alder, tidligere erhvervsforløb og kompetencer samt de lægelige oplysninger om lidelsens art og omfang. Ansøger var derfor berettiget til fleksjob. Ansøger led af tilbagevendende mani og depression. Hun var uddannet lærer og havde arbejdet som sådan siden 1997. Hun havde i en årrække været ansat som lærer på en specialskole for børn med autisme og aspergersyndrom. Hun havde været sygemeldt siden oktober 2005, men delvist raskmeldt fra marts 2006, hvor hun i en periode på 3 måneder havde nedsat tjeneste - ca. 12-14 timer om ugen, og skulle langsomt stige til 22 timer pr. 1. juni 2006. Kommunen gav afslag på fleksjob. I den forbindelse havde kommunen henvist til, at det var en forudsætning for visitering til fleksjob, at arbejdsevnen var varigt nedsat indenfor ethvert erhverv. Derudover kunne fleksjob først tilbydes, når alle relevante tilbud havde været afprøvet for at fastholde eller bringe borgeren tilbage på arbejdsmarkedet i ordinær beskæftigelse. Beskæftigelsesankenævnet ændrede kommunens afgørelse. Nævnet vurderede, at hendes arbejdsevne var varigt nedsat i et sådant omfang, at det ikke var muligt for hende at opnå ansættelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, herunder efter de sociale kapitler. Nævnet fandt det åbenbart formålsløst at gennemføre foranstaltninger efter de sociale kapitler, da hun var optimalt behandlet, og da der ikke kunne forventes en forbedring af hendes tilstand, men snarere en gradvis forværring. Nævnet lagde vægt på de lægelige oplysninger, udtalelsen fra ansættelsesstedet, samt sagsbehandlerens vurderinger i ressourceprofilen.

I praksisundersøgelsen fra oktober 2014 om kommunernes anvendelse af rehabiliteringsteams bemærker Ankestyrelsen, at for at kunne træffe en afgørelse skal sagerne indeholde tilstrækkelige oplysninger om borgerens helbredsforhold, herunder mulighed for behandling. Derudover skal borgerens arbejdsevne være tilstrækkeligt afklaret, ligesom det er nødvendigt, at det nærmere indhold af den beskæftigelsesmæssige afklaring tilgodeser borgerens skånebehov, og dermed om afklaringen har været retvisende.

Som eksempel på, at oplysningsgrundlaget var utilstrækkeligt, refererer undersøgelsen fra en konkret sag, hvor en 52-årig borger i en lang årrække havde arbejdet som maskinarbejder. Ifølge egen læge led borgeren af en dokumenteret demyeliserende lidelse i hjernen. Følgerne af lidelsen var smerter, træthed, til tider påvirket balance, påvirket gangfunktion og en vis påvirkning af venstre arm. Det forventedes, at lidelsen ville forværres. Borgeren havde været afklaret beskæftigelsesmæssigt i omkring et halvt år på nuværende arbejdsplads, hvor han havde kunnet arbejde effektivt i to timer og 50 minutter hver dag med betjening af den slags maskiner, han var vant til. Rehabiliteringsteamet indstillede til fleksjob med fortsat bevilling af personlig assistance og eventuelt inden for programmering ved maskiner, som borgeren var vant til at arbejde med. Kommunen traf efterfølgende afgørelse om fleksjob. Ankestyrelsen vurderede, at afgørelsen ikke var i overensstemmelse med praksis. Ankestyrelsen henviste til principafgørelse N-9-07, hvorefter alle muligheder for fortsat udnyttelse af arbejdsevnen skal være afprøvet. Det er ikke tilstrækkeligt, at den pågældende er afprøvet i forskellige arbejdsfunktioner i nuværende job. Borgeren burde have været afklaret eksternt, inden kommunen traf afgørelse. Der var ikke oplysninger om risiko for forværring af lidelsen, hvis borgeren blev afklaret i et andet erhverv end det nuværende. Borgerens arbejdsevne var derfor ikke tilstrækkeligt belyst.

Se også afsnit 1.2. *Krav om afklaring af borgerens arbejdsevne* og afsnit 1.3. *Dokumentationsgrundlaget.*

Det er en betingelse for at blive visiteret til fleksjob, at personen ikke modtager førtidspension. Hvis personen modtager førtidspension og overgår til fleksjob, skal førtidspensionen gøres hvilende. *Se afsnit 1.4. Overgang fra førtidspension til fleksjob.*

Anmodning om fleksjob

I 6-14 fandt Ankestyrelsen, at en borger ikke kan anmode om, at kommunen alene tager stilling til spørgsmålet om fleksjob, da kommunen skal se en ansøgning om fleksjob i lyset af alle de muligheder, der findes for hjælp efter den sociale lovgivning. Kommunen skal således i det enkelte tilfælde vurdere, om og i givet fald hvilken indsats, der skal iværksættes.

Der er ikke hjemmel i fleksjobreglerne til at se bort fra den helhedsvurdering, der efter reglerne skal foretages i forbindelse med en ansøgning om fleksjob.

Kommunen skal vurdere, om der er grundlag for at påbegynde behandling af sag om fleksjob eller at iværksætte andre initiativer. Kommunen skal kun påbegynde behandling af sag om fleksjob i de tilfælde, hvor der er noget, der taler for, at borgeren er i målgruppen for fleksjob.

Et afslag på at påbegynde behandling af sag om fleksjob vil efter Ankestyrelsens praksis være at betragte som en afgørelse, som borgeren kan klage over. Ankestyrelsen henviser til principafgørelse 64-11, hvorefter jobcentrets afslag på at afklare arbejdsevnen måtte anses for en afgørelse, der tilsigtede at have retsvirkning efter sit indhold, det vil sige afslag på fleksjob på det foreliggende grundlag.

1.2. Krav om afklaring af borgerens arbejdsevne

Jobcenteret kan først give tilbud om fleksjob, når alle *relevante* tilbud samt andre foranstaltninger, herunder forsøg på omplacering på arbejdspladsen, har været afprøvet for at bringe eller fastholde personen i ordinær beskæftigelse.

Jobcenteret skal således se på alle lovgivningens muligheder for at hjælpe borgeren med at blive i stand til at arbejde gennem tilbud som behandling, aktive tilbud, omplacering, revalidering, ressourceforløb og andre foranstaltninger, inden der kan tages stilling til, om betingelserne for fleksjob er opfyldt. Jobcenteret skal herunder se på, om brug af en kompenserende ordning kan medvirke til, at en person derved hjælpes til at blive fastholdt på det ordinære arbejdsmarked. En kompenserende ordning kan være tilbud om hjælpemiddel eller personlig assistance. Der kan også være tale om støtte til en mentorfunktion.

Ankestyrelsen har i sin praksisundersøgelse fra 2010 anbefalet, at afklaring af arbejdsevnen:

- primært skal tage sigte på beskæftigelse på normale vilkår og ikke på bevilling af fleksjob,
- skal tilrettelægges under hensyn til individuelle forhold og ikke begrænses til standardiseret afprøvelse,
- skal tilrettelægges så varighed og fremmøde er så væsentligt, at det kan danne grundlag for vurdering af arbejdsevnen,
- skal have fokus på belysning af ressourcer.

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 Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats 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 borgeren fokusere på borgerens muligheder for aktuelt eller i fremtiden at blive i stand til at komme i arbejde. 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.

Afdækning og udvikling af arbejdsevnen kan kun undlades, hvis det er åbenbart formålsløst at gennemføre tiltag, fx ved visse meget alvorlige sygdomstilstande.

Se også afsnit 2. Fastholdelsesfleksjob.

1.3. Dokumentationsgrundlaget

§ 70 a. Grundlaget for en afgørelse om fleksjob består af rehabiliteringsplanens forberedende del, som har været behandlet i et rehabiliteringsteam, jf. § 30 a og kapitel 3 a i lov om ansvaret for og styringen af den aktive beskæftigelsesindsats.

Rehabiliteringsplanen skal indeholde følgende:

- 1) Dokumentation for, at personens ressourcer og udfordringer er fuldt afklarede i forhold til uddannelse og beskæftigelse,
- 2) dokumentation for, at alle relevante indsatser efter denne lov samt andre foranstaltninger har været afprøvet for at bringe eller fastholde den pågældende i ordinær beskæftigelse,
- 3) dokumentation for, at den pågældendes arbejdsevne anses for varigt og væsentligt begrænset og ikke kan anvendes til at opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår, og

4) dokumentation for, at den pågældende har været ansat under de sociale kapitler m.v., jf. § 70 b, i mindst 12 måneder, hvis personen skal ansættes i fleksjob på den hidtidige arbejdsplads.

Grundlaget for en afgørelse om visitation til fleksjobordningen skal dokumenteres i rehabiliteringsplanens forberedende del med det formål at sikre kvaliteten i sagsbehandlingen samt at få større gennemskuelighed og ensartethed i afgørelserne. Rehabiliteringsteamet udarbejder på baggrund af rehabiliteringsplanens forberedende del en begrundet indstilling om, hvorvidt personen opfylder betingelserne for fleksjob. Jobcenteret træffer på baggrund af rehabiliteringsteamets indstilling afgørelse om fleksjob. Det skal fremgå tydeligt af sagen, hvornår der er foretaget en vurdering, hvad vurderingen går ud på og begrundelsen herfor.

Grundlaget for vurderingen skal dokumenteres på borgerens sag.

1.3.1. Rehabiliteringsplanens forberedende del

Jobcenteret skal anvende rehabiliteringsplanens forberedende del i forbindelse med påbegyndelse og behandling af sager om fleksjob. Der er fastsat nærmere regler om rehabiliteringsplanens forberedende del i bekendtgørelse om rehabiliteringsplan og rehabiliteringsteamets indstilling om ressourceforløb, fleksjob, tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende eller førtidspension.

Rehabiliteringsplanens forberedende del skal indeholde en systematisk beskrivelse af den enkelte borgers ressourcer og udfordringer. Alle relevante forhold i borgerens samlede situation skal indgå, fx også borgers sociale kompetencer, fritidsinteresser m.v. Beskrivelsen skal tage udgangspunkt i og dokumentere den forudgående indsats. En forudgående ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår vil kunne medvirke til afklaringen af, om personen er berettiget til fleksjob.

Rehabiliteringsplanen skal indeholde dokumentation for:

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

Det betyder bl.a., at den forberedende del skal beskrive de tilbud, som borgeren har deltaget i, og hvordan forløbet i tilbuddet har været, fx om det er afbrudt før tiden, fordi personen ikke var i stand til at gennemføre tilbuddet, eller hvor mange timer personen har deltaget i et tilbud om fx virksomhedspraktik. Den forberedende del bør indeholde beskrivelse af, om der er anvendt handicapkompenenserende ordninger i form af hjælpemidler eller personlig assistance.

Hvis der er tale om en person, der ønsker fleksjob på sin hidtidige arbejdsplads, skal det herudover dokumenteres, at personen har været ansat under de sociale kapitler eller på særlige vilkår i mindst 12 måneder. *Se også afsnit 2. Fastholdelsesfleksjob.*

Rehabiliteringsplanens forberedende del udarbejdes af borgeren og sagsbehandleren i jobcenteret i fællesskab.

Jobcenteret skal som led i rehabiliteringsplanens forberedende del indhente borgerens praktiserende læges vurdering af borgerens helbredsmæssige situation i forhold til at kunne arbejde. Lægens vurdering skal indeholde en beskrivelse af personens ressourcer og muligheder for at arbejde eller påbegynde uddannelse.

1.3.2. Rehabiliteringsteam

Når jobcenteret har udarbejdet rehabiliteringsplanens forberedende del, skal sagen forelægges for rehabiliteringsteamet. Teamet skal behandle sagen på et møde, hvor sagsbehandleren og borgeren også deltager. Borgeren har mulighed for at tage en bisidder med til mødet. På baggrund af dokumentationen i rehabiliteringsplanens forberedende del og rehabiliteringsteamets behandling af sagen indstiller rehabiliteringsteamet til kommunen, om borgeren skal have et ressourceforløb, fleksjob, tilskud til selvstændig virksomhed, førtidspension eller anden indsats.

Hvis rehabiliteringsteamet indstiller, at borgeren bevilges et fleksjob, skal det fremgå af indstillingen, hvilke beskæftigelsesmæssige, sociale og helbredsmæssige forhold teamet har lagt vægt på. Rehabiliteringsteamet skal herudover:

- 1) Begrunde, at borgeren er afklaret i forhold til uddannelse og beskæftigelse, og at borgeren ikke kan arbejde på ordinære vilkår, og
- 2) angive, hvilken type fleksjob eller arbejdsfunktion rehabiliteringsteamet vurderer, at borgeren skal have, og om der eventuelt bør tages særlige hensyn til borgeren, herunder om der er behov for støtte fra kommunen i overgangsperioden.

Teamet skal endvidere begrunde, at borgeren kan udvikle sin arbejdsevne inden for en rimelig periode, hvis teamet indstiller fleksjob til en borger, der aktuelt har en meget begrænset arbejdsevne (§ 70, stk. 2).

Herudover *anbefales det*, at rehabiliteringsteamet i videst muligt omfang også kommer med en vurdering af, inden for hvilket timeinterval borgeren realistisk kan arbejde i et fleksjob og med hvilken intensitet. Teamet bør også gøre det klart for borgeren, at arbejdstiden vil kunne ændre sig, fx hvis arbejdsevnen kan udvikles, således at borgeren på sigt kan øge sin arbejdsindsats (progression).

Det endelige antal timer og muligheden for progression i fleksjobbet vil dog altid afhænge af det konkrete fleksjob.

Jobcenteret træffer på baggrund af rehabiliteringsteamets indstilling afgørelse i sagen. Der skal foretages en samlet vurdering af alle sagens oplysninger, herunder en vurdering af oplysninger, der taler henholdsvis for eller imod, at personen opfylder betingelserne for fleksjob. Hvis jobcenteret ikke kan følge teamets indstilling, skal sagen forelægges for teamet på ny med begrundelse for, hvorfor jobcenteret ikke kan følge indstillingen. Når rehabiliteringsteamet har revurderet sagen, træffer jobcenteret afgørelse.

Se mere i Skrivelse af 10. september 2015 om rehabiliteringsteam og rehabiliteringsplan.

1.4. Overgang fra førtidspension til fleksjob

§ 70 i loven er ikke til hinder for, at en person, der modtager førtidspension, kan blive visiteret og ansat i et fleksjob. Personen kan imidlertid ikke være ansat i et fleksjob og samtidig modtage førtidspension, jf. princippet om dobbeltforsørgelse. Ved ansættelse i fleksjob skal førtidspensionen derfor gøres hvilende eller frakendes.

I praksis vil det derfor være mest hensigtsmæssigt, hvis jobcenteret først visiterer en person til fleksjobordningen i forbindelse med et konkret fleksjob, og at pensionen indledningsvist gøres hvilende. Først herefter vurderes behovet for en evt. frakendelse af førtidspension med begrundelsen, at personen kan bestride et fleksjob.

Det er kommunen, der tager stilling til, om førtidspensionen kan gøres hvilende. At pensionen gøres hvilende vil sige, at pensionsudbetalingen ophører i den periode, hvor pensionen er hvilende. Der er adgang til at få pensionsudbetalingen genoptaget for fremtiden ved henvendelse til kommunen. Der skal ikke søges om og tilkendes pension på ny.

Muligheden for, at førtidspensionen kan gøres hvilende, er en beskyttelsesforanstaltning, og dens formål er at støtte førtidspensionisters forsøg på at gå i arbejde. Ved ordningen skabes der tryghed for, at der er et stabilt forsørgelsesgrundlag at falde tilbage på, hvis bestræbelserne mislykkes.

I P-18-04, fandt Ankestyrelsen, i en sag, der vedrørte en førtidspensionist på gammel ordning, der ønskede at komme i fleksjob, at det var i overensstemmelse med tankerne bag reglerne om hvilende pension og formålet med fleksjob, at pensionen i det konkrete tilfælde først skulle gøres hvilende fra det tidspunkt, hvor et konkret tilbud om fleksjob forelå.

I N-1-03 fandt Ankestyrelsen, at betingelserne for at visitere ansøgeren til fleksjob var opfyldt fra ansøgningsdatoen. Begrundelsen for afgørelsen var, at kommunen kan tilbyde fleksjob til personer, der allerede modtager social pension, såfremt det efter en konkret vurdering skønnes, at den pågældende i relation til alder, tidligere tilknytning til arbejdsmarkedet og jobmulighed kan klare et fleksjob og selv ønsker det og under forudsætning af, at pensionen gøres hvilende. Efter reglerne skal fleksjob tilbydes personer, som ikke modtager førtidspension og ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet. Efter forarbejderne til lovændringen i 2003 om fleksjob og Socialministeriets vejledning om lov om aktiv socialpolitik er der ikke noget til hinder for, at personer, der allerede er tilkendt førtidspension, tilbydes fleksjob. Det fremgår blandt andet, at tilbud om fleksjob er uafhængigt af det hidtidige forsørgelsesgrundlag.

Hvis en person, der modtager førtidspension, ønsker at overgå til fleksjobordningen, skal jobcenteret vurdere, om der er en mulighed for, at personens arbejdsevne kan udvikles inden for en rimelig periode.

Det kan betyde, at personen skal have et aktivt tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats for at afklare arbejdsevnen.

Når et eventuelt aktiv tilbud er afsluttet, skal jobcenteret i samarbejde med borgeren udarbejde rehabiliteringsplanens forberedende del samt indhente borgerens praktiserende læges vurdering af borgerens helbredsmæssige situation i forhold til at kunne arbejde.

Derefter skal sagen forelægges rehabiliteringsteamet. På baggrund af dokumentationen i rehabiliteringsplanens forberedende del og rehabiliteringsteamets behandling af sagen på et møde med deltagelse af borgeren og sagsbehandleren, indstiller rehabiliteringsteamet til jobcenteret, om borgeren skal bevilges et fleksjob. Det er herefter jobcenteret, der på baggrund af indstillingen træffer afgørelse om fleksjob.

Førtidspensionen kan gøres hvilende, når pågældende starter i et konkret fleksjob, jf. tidligere nævnte P-18-04.

I sager, hvor en førtidspensionist, der er i løntilskud efter lovens § 57, ønsker at konvertere jobbet til et fleksjob, skal jobcenteret udarbejde rehabiliteringsplanens forberedende del. I planen beskrives tilbuddet om ansættelse med løntilskud, som personen er i, og hvordan forløbet i tilbuddet er, fx hvor mange timer personen arbejder.

Sagen skal følge samme procedure som beskrevet ovenfor.

1.5. Fleksjob i udlandet

Muligheden for fleksjobansættelse omfatter som udgangspunkt personer, der har bopæl og arbejdsplads i Danmark. Dette skyldes navnlig, at fleksjobordningen er en beskæftigelsesfremmende ordning, der skal fastholde tilknytningen til det danske arbejdsmarked, og at jobcenteret i forbindelse med et fleksjob skal have mulighed for at følge op på ansættelsen, hver gang der er gået 2 ½ år.

Det er kun muligt at oprette fleksjob hos en arbejdsgiver, der har hjemsted i Danmark. Det betyder, at der kun kan udbetales fleksløntilskud til en person, der er ansat i fleksjob hos en arbejdsgiver med hjemsted i Danmark.

Der kan ikke udbetales fleksløntilskud til en person, der er bosiddende i Danmark, men arbejder hos en arbejdsgiver med hjemsted i udlandet, idet der ikke kan oprettes fleksjob efter danske regler uden for landets grænser.

En ansat i fleksjob har dog mulighed for at være udstationeret i maksimalt et år. Udstationering i et fleksjob i udlandet forudsætter, at virksomheden har hjemsted i Danmark, ansættelsen er frivillig, lønnen fastsættes efter danske overenskomster, og den ansatte er sikret hjemrejse.

1.5.1. Fleksjob og grænsegængere

Ifølge forordning 1612/68 nyder en arbejdstager samme sociale og skattemæssige fordele som indenlandske arbejdstagere (art. 7, stk. 2).

Det medfører, at en arbejdstager, der bor i for eksempel Sverige og arbejder i Danmark, nyder samme sociale og skattemæssige fordele som en person, der både arbejder og bor i Danmark. Efter de danske regler forudsætter retten til fleksjob ophold i Danmark.

En person ansat i fleksjob kan godt være grænsegænger i EU-rettens forstand og modtage fleksløntilskud, så længe personen er ansat hos en arbejdsgiver med hjemsted i Danmark. Det er således muligt at bevare et fleksjob, hvis man er grænsegænger og pendler til arbejde i Danmark fra fx Sverige eller Tyskland.

I principafgørelse 22-09 fandt Ankestyrelsen, at en kvinde, der boede i Sverige og arbejdede i Danmark, havde ret til at få behandlet sin ansøgning om fleksjob i Danmark. Kvinden, der havde boet i Sverige i nogle år, søgte om fleksjob. Hun var i 2005 blevet sygemeldt fra et job i Danmark og havde været i arbejdsprøvning i Danmark. Hun modtog sygedagpenge indtil 15. november 2007. Kvinden var fortsat beskæftiget på den arbejdsplads, hvor hun gennemførte arbejdsprøvningen.

Dog vil en person med en nedsat arbejdsevne, som tidligere har arbejdet i Danmark, men som nu er omfattet af fx svensk lovgivning, fordi personen har bosat sig i Sverige, ikke kunne blive visiteret til fleksjob i Danmark. Det skyldes, at personen har mistet tilknytningen til det arbejdsforhold, som lå til grund for, at personen blev anset som arbejdstager i Danmark. Personen kan i denne situation ikke betragtes som arbejdstager i Danmark.

1.5.2. Handlekommune

I sager, hvor en arbejdstager har haft en dansk bopælskommune og flytter til fx Sverige, er det den kommune, hvor beskæftigelsen udføres, som er handlekommune i forhold til den ansatte i fleksjobbet, jf. § 6, stk. 1-3, i bekendtgørelse nr. 722 af 19. juni 2013 om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Borgeren skal give den nye handlekommune besked om, at den pågældende er beskæftiget i et fleksjob i kommunen, således at kommunen kan udbetale fleksløntilskud og foretage opfølgning m.v.

I situationer, hvor arbejdstageren hele tiden har været bosat i Sverige, er det arbejdsgiverens hjemsteds-kommune, der er handlekommune.

2. Fastholdelsesfleksjob

§ 70 b. 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.

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, samt hvilke konkrete skånehensyn, der er aftalt. Arbejdsgiveren skal endvidere dokumentere, at der er gjort et reelt forsøg på at etablere et vedvarende ustøttet 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.

Forud for ansættelse i et fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, hvor man senest har været ansat på ordinære vilkår - et såkaldt fastholdelsesfleksjob - skal personen som hovedregel have været ansat i

mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår. Undtagelser til denne hovedregel er beskrevet i 2.7. *Undtagelse fra 12-måneders-kravet.*

Kravene til ansættelse i et fastholdelsesfleksjob skal fremme brugen af andre ansættelsesformer end fleksjob, der tager de fornødne skånehensyn og således kan medvirke til at forebygge yderligere nedsættelse af arbejdsevnen. Arbejdsmarkedets parter skal tage ansvar for at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt uden brug af offentlige tilskudsordninger ved at fastholde medarbejdere, der får en nedsat arbejdsevne.

For at få et fastholdelsesfleksjob skal borgeren opfylde samtlige de almindelige betingelser for at blive visiteret til fleksjobordningen. Reglen i § 70 b er således en ekstra betingelse, der skal være opfyldt, hvis man ønsker fleksjobansættelse hos den hidtidige arbejdsgiver (fastholdelsesfleksjob). Det er ikke dokumentation nok til bevilling af fleksjob, at personen har været ansat i 12 måneder eller mere efter de sociale kapitler m.v. Men en forudgående ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår vil kunne medvirke til afklaringen af, om personen opfylder de almindelige betingelser for at blive visiteret til fleksjob.

Personer, der opfylder de almindelige betingelser for at blive visiteret til fleksjob, men som ikke opfylder betingelserne for at blive ansat i et fastholdelsesfleksjob, mister ikke af den grund retten til at være i fleksjobordningen. Personen kan i stedet blive ansat i et fleksjob på en anden arbejdsplads.

2.1. Betingelserne for at blive ansat i fleksjob på den hidtidige arbejdsplads

Ved vurderingen af, om betingelsen i § 70 b, stk. 1 og 2 er opfyldt, skal jobcenteret sikre sig, at

- 1) personen har været ansat under de sociale kapitler eller på særlige vilkår i mindst 12 måneder,
- 2) der er lavet en skriftlig aftale mellem arbejdsgiveren og den ansatte, hvoraf det fremgår, hvilke funktioner den ansatte har svært ved at udføre, og hvilke konkrete skånebehov der er aftalt, og
- 3) det er dokumenteret, at der er gjort et reelt forsøg på at etablere et vedvarende ustøttet job efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår.

Dette betyder, at der skal være redegjort for initiativerne i den skriftlige aftale, og at disse skal være forsøgt efterlevet i ansættelsesforholdet.

Der er ikke nogen formkrav til den skriftlige aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen. Aftalen kan være en selvstændig aftale, og det er ikke et krav efter fleksjobreglerne, at aftalen fremgår af selve ansættelsesaftalen. Aftalen kan eksempelvis også fremgå af den ansattes personalesag. Det bemærkes dog, at der kan være et krav om en ny ansættelsesaftale efter ansættelsesbevisloven, hvis der er tale om væsentlige ændringer af vilkårene i ansættelsesaftalen.

Aftalen skal indeholde oplysninger om, hvilke funktioner der er svære for medarbejderen at udføre, samt hvilke konkrete skånehensyn, der er aftalt. På den måde kan jobcenteret sikre sig, at der er tilstrækkelig dokumentation for, at betingelserne for et fastholdelsesfleksjob er opfyldt.

Betingelsen om, at der er gjort et reelt forøg på at etablere et vedvarende udstøttet job efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår, kan fx være opfyldt, hvis arbejdsgiveren og den ansatte har aftalt en nedsat arbejdstid og/eller en ændring af arbejdsopgaverne for at forebygge yderligere belastning af den ansatte. Dette kan eventuelt kombineres med støtte til arbejdspladsindretning, hjælpemidler efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og/eller hjælp til en personlig assistent efter lov om kompensation til handicappede i erhverv.

Derimod vil det forhold, at den ansatte er sygemeldt, herunder med en § 56-aftale efter sygedagpengeloven, ikke i sig selv være tilstrækkeligt til at anse det som et reelt forsøg på at etablere et vedvarende udstøttet job efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår. Dette hindrer dog ikke, at der i 12-månedersperioden kan forekomme sygemeldinger. *Se punkt 2.2. Sygdom under ansættelsen efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår.*

I principafgørelse 98-15 fandt Ankestyrelsen, at der forelå en fyldestgørende skriftlig aftale mellem arbejdsgiver og borger om ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår. Det måtte også anses for dokumenteret, at arbejdsgiver havde gjort et reelt forsøg på at etablere et vedvarende udstøttet job efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår. Der forelå en skriftlig aftale i form af en handlingsplan for borgerens tilbagevenden til arbejde. Der forelå også statusopdateringer fra borgeren til arbejdsgiver, hvor borgeren blandt andet havde oplyst om arbejdstid og fridage. Ifølge arbejdsgivers oplysninger var der efterfølgende blevet lagt en ny plan for borgeren, hvor han blev flyttet over i en særlig tilrettelagt funktion uden deadlines og projektarbejde samt med en mentor tilknyttet. Der havde desuden været flere møder mellem borgeren, arbejdsgiveren og kommunen om arbejdstid og arbejdsopgaver. Det fremgik af kommunens notat, at arbejdsgiver blandt andet havde iværksat ordning med henblik på erhvervspsykologsamtaler, fleksibilitet i forhold til mødetid, ferieafholdelse, hjemmearbejdsplads, mødeaktivitet og arbejdsopgaver. Der havde også været en plan for dagligt timetal, arbejdsdage og telefonvækning.

Hvis personens arbejdsevne nedsættes yderligere, eller arbejdsgiveren ikke er tilfreds med ordningen, kan den ansatte efter 12 måneder blive ansat i et fleksjob på arbejdspladsen, forudsat at betingelserne for fleksjob i øvrigt er opfyldt. Det er i den forbindelse ikke et krav, at personen opfylder betingelserne for fleksjob på det tidspunkt, hvor personen er ansat efter det sociale kapitel eller på særlige vilkår.

Arbejdsgiver og medarbejder kan også indgå aftale om ansættelse på særlige vilkår, fx hvis arbejdsgiver ikke er omfattet af en overenskomst, eller der ikke findes sociale kapitler i overenskomsten, der kan bruges i den konkrete sag. Det er således tilstrækkeligt, at personen har været ansat på særlige vilkår og ikke nødvendigvis efter de sociale kapitler.

Eksempel:

En medarbejder, der har været ansat på samme arbejdsplads de sidste 15 år, bliver tiltagende dårligere og kan ikke længere klare sit arbejde på de hidtidige vilkår. Medarbejderen og arbejdsgiveren indgår skriftlig aftale om, at medarbejderen går ned i tid fra fuld tid til 32 timer om ugen med en tilsvarende lavere løn, men med bevarelse af sin fulde pensionsindbetaling for 37 timer om ugen. Medarbejderen får det imidlertid fortsat tiltagende dårligere, og efter 15 måneders ansættelse på de særlige vilkår synes arbejdsgiveren ikke længere, at ordningen fungerer. Medarbejderen bliver herefter visiteret til fleksjobordningen og kan blive ansat i et fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, fordi han opfylder betingelsen om ansættelse i mindst 12 måneder på særlige vilkår.

2.2. Sygdom under ansættelsen efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår

Personer, der kommer i en situation, hvor arbejde efter overenskomstens sociale kapitel eller på særlige vilkår kommer på tale, vil i mange tilfælde have haft et forudgående sygdomsforløb. Bestemmelsen vurderes derfor ikke at være til hinder for, at der også under sygdomsperioder kan indgås aftaler om arbejde efter overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår.

En sygdomsperiode under en ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår m.v. – herunder hvor arbejdsgiveren modtager sygedagpengerefusion eller er omfattet af en § 56-aftale efter sygedagpengeloven – vil heller ikke være til hinder for, at betingelsen vil være opfyldt.

Men sygdomsperioden – herunder hvor arbejdsgiveren modtager sygedagpengerefusion eller er omfattet af en § 56-aftale efter sygedagpengeloven – vil ikke i sig selv kunne betragtes som ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår.

2.3. Hittidig arbejdsplads

Når der ved fastholdelsesfleksjob henvises til ”hittidig arbejdsplads”, menes der den arbejdsplads, hvor personen er eller senest har været ordinært ansat.

Der vil også være tale om ”hittidig arbejdsplads”, selvom der ligger en ledighedsperiode mellem ansættelsen i en virksomhed og anmodningen om fleksjob i samme virksomhed. Hvis personen i den mellemliggende periode har været ansat i en anden virksomhed, gælder betingelsen om 12 måneders ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår ikke.

Eksempel:

En medarbejder bliver afskediget efter langvarig sygdom og bliver efter 6 måneder tilbudt at komme tilbage til virksomheden i et fleksjob. Da medarbejderen senest har været ansat i samme virksomhed, vil der – uanset at hun opfylder betingelserne for fleksjob – blive stillet krav om, at hun bliver tilbudt job efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår, inden hun kan komme i fleksjob på den hittidige arbejdsplads.

Det vurderes, at den seneste reelle ansættelse, selvom ansættelsen kun har været af kortere varighed, må betragtes som den hittidige arbejdsplads. Det betyder, at en person kan få et fleksjob på en tidligere arbejdsplads, uden at der stilles krav om ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår, hvis han eller hun efterfølgende har haft en reel ansættelse på en anden arbejdsplads.

Det er ikke i § 70 b eller bemærkningerne hertil nærmere angivet, hvordan afgrænsning af ”hittidig arbejdsplads” skal ske i forhold til ny arbejdsplads. Ved vurderingen af, om der er tale om ansættelse på den ”hittidige arbejdsplads”, eller om der er tale om ansættelse på en ny arbejdsplads, kan der i stedet tages udgangspunkt i de fortolkningsbidrag og retningslinjer, der er angivet om lignende problemstillinger andetsteds i lovgivningen.

Det fremgår således af reglerne om løntilskud, at en person ikke kan blive ansat med løntilskud hos den arbejdsgiver, hvor den pågældende senest har været ansat, jf. § 56 i bekendtgørelse om en aktiv

beskæftigelsesindsats. I vurderingen af hvilken virksomhed en person senest har været ansat i, fremgår det af vejledningen om løntilskud fra december 2012 pkt. 4.2, at det som hovedregel vil være naturligt at anvende P-nummer-afgrænsningen.

Det betyder, at en virksomhed som udgangspunkt afgrænses ud fra, at der skal være tale om en produktionsenhed efter CVR-loven – dvs. den skal have selvstændigt produktionsenhedsnummer (P-nummer).

Hvis personen alene har været ansat med løntilskud på den pågældende arbejdsplads, skal arbejdspladsen ikke betragtes som den "hidtidige arbejdsplads" efter § 70 b. Det skyldes, at det i bestemmelsen og forarbejderne hertil er forudsat, at personens hidtidige ansættelse på den pågældende arbejdsplads har været ustøttet, og at bestemmelsen skal medvirke til at fastholde den pågældende medarbejder i ustøttet beskæftigelse. Ansættelse med løntilskud anses som støttet beskæftigelse. Betingelserne for fastholdelsesfleksjob skal derfor ikke være opfyldt for, at en person kan blive ansat i fleksjob på en arbejdsplads, hvor den pågældende alene har været ansat med løntilskud.

Tilsvarende gælder for personer, der alene har været ansat på arbejdspladsen i en uddannelsesaftale eller et lærlingeforløb som led i en revalidering. Det har således ikke været hensigten med bestemmelsen, at personer, der som led i en revalidering alene har været ansat på en virksomhed i en uddannelsesaftale eller et lærlingeforløb, skal være omfattet af reglerne om fastholdelsesfleksjob på grund af det tilbud, de har fået som led i en revalidering.

2.4. Hvad er sociale kapitler eller særlige vilkår?

De sociale kapitler findes i mange overenskomster og er udformet forskelligt. De handler typisk om forebyggelse, fastholdelse og integration og kan gøre 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. På den måde kan personer, der har svært ved at få eller beholde en fast tilknytning til arbejdsmarkedet, blive integreret på arbejdspladsen. Ansættelser efter de sociale kapitler sker uden løntilskud og dermed uden det offentliges medvirken.

I nogle virksomheder er aftalerne i overenskomstens sociale kapitel indarbejdet i virksomhedens personalepolitik. I de situationer ved virksomheden hvilke muligheder, der kan tages i brug, hvis en medarbejder har brug for en særlig indsats for at blive fastholdt.

Andre virksomheder har ikke tegnet overenskomst eller er omfattet af en overenskomst uden et socialt kapitel. Disse virksomheder er stadig forpligtet til selv at forsøge at fastholde medarbejderen på særlige vilkår, før et fastholdelsesfleksjob kan komme på tale.

Ansættelse på særlige vilkår svarer til, hvad der ville kunne aftales efter de sociale kapitler i overenskomsten, og anvendes i tilfælde, hvor

- der ikke findes en overenskomst,
- overenskomsten ikke indeholder et socialt kapitel, eller
- de sociale kapitler i overenskomsten ikke er tilstrækkeligt udfyldt.

Derimod vil andre offentlige forsørgelsesordninger, fx sygeperioder eller perioder med en delvis raskmelding, ikke kunne træde i stedet for ansættelse efter et socialt kapitel eller ansættelse på særlige vilkår.

Eksempel:

Der kan fx være tale om, at arbejdsgiveren og den ansatte aftaler, at den ansattes borger- eller kundekontakt skal reduceres og erstattes med administrative opgaver, og at den ansatte fritages for overarbejde eller skiftende vagter. Dette kan fx kombineres med, at den ansatte går ned i tid med en tilsvarende lavere løn.

Eksempler på tilpasninger af jobbet til den ansattes behov, som vil kunne indgå i den konkrete vurdering af, om betingelsen om ansættelse efter de sociale kapitler i overenskomsten eller på særlige vilkår er opfyldt:

- *Ændret vagtplan/ændring af arbejdstidens placering*
- *Nedsat timetal*
- *Ændring af arbejdsopgaver/omplacering til anden afdeling*
- *Ændret tilrettelæggelse af arbejdsdagen/arbejdspladsens indretning*
- *Støtte til behandling (fx fysioterapi, psykologhjælp)*

2.5. Hvornår regnes 12-måneders-perioden fra?

Medarbejderen skal forud for fastholdelsesfleksjobbet som minimum have været ansat 12 måneder efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår. Denne periode regnes fra det tidspunkt, hvor den skriftlige aftale om ansættelse under de sociale kapitler eller på særlige vilkår løber fra.

En varslingsperiode kan indgå i de 12 måneder, hvis det kan dokumenteres, at opgaverne er ændret, eller der er indført skånehensyn i varslingsperioden.

2.6. Jobcenterets vejledningspligt

Det er vigtigt, at arbejdsgiver og medarbejder har mulighed for at indrette sig på reglerne. Derfor anbefales det, at jobcenteret vejleder arbejdsgiveren om vigtigheden af at dokumentere de tiltag, der er foretaget, hvis det er sandsynligt, at medarbejderen på et tidspunkt vil have en arbejdsevne, hvor et fastholdelsesfleksjob vil kunne komme på tale. Vejledningen vil mest naturligt kunne ske i forbindelse med et sygedagpengeforløb, hvor jobcenteret som led i sygedagpengeopfølgningen holder opfølgningssamtaler med den sygemeldte medarbejder og er i dialog med arbejdsgiveren.

Efter reglerne i sygedagpengeloven tager kommunen som udgangspunkt i forbindelse med første samtale med en sygemeldt kontakt til arbejdsgiveren. Formålet hermed er at få en dialog med arbejdspladsen om, hvorvidt og hvornår den sygemeldte helt eller delvist kan vende tilbage til arbejdspladsen.

Jobcenteret taler med arbejdsgiveren om mulighederne for, at den sygemeldte kan vende tilbage til arbejdspladsen, eventuelt ved en gradvis tilbagevenden. Jobcenteret kan desuden oplyse arbejdsgiveren om de øvrige redskaber, der er til rådighed i beskæftigelseslovgivningen, som led i indsatsen for at hjælpe

den sygemeldte hurtigst muligt tilbage i arbejde. Det kan fx være virksomhedspraktik, hjælpemidler, mentorordning, personlig assistance.

Herudover skal jobcentret efter behov inddrage arbejdspladsen i opfølgningen som led i at sikre, at flest muligt fastholder tilknytningen til arbejdsmarkedet ved længerevarende sygdom.

I den forbindelse kan jobcenteret også vurdere behovet for at vejlede om reglerne for fastholdelsesfleksjob, herunder om kravene til aftalen mellem arbejdsgiver og medarbejder og til dokumentation for, at der er gjort et reelt forsøg på at etablere et vedvarende, ustøttet job efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår.

2.7. Undtagelse fra 12-måneders-kravet

Der stilles ikke krav om 12 måneders ansættelse inden et fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, hvis den ansatte har været udsat for akut opstået skade eller sygdom, og det er åbenbart formålsløst at forsøge at fastholde den pågældende på arbejdspladsen på ordinære vilkår gennem initiativer, der kan tage hensyn til personens skånebehov. Det betyder, at jobcenteret i disse tilfælde vil kunne bevilge et fleksjob på den hidtidige arbejdsplads uden forudgående indsats efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår, hvis personen i øvrigt opfylder betingelserne for et fleksjob.

Akut opstået skade eller sygdom skal ses i modsætning til glidende nedslidning eller sygdom. Der kan fx være tale om svær, uhelbredelig lammelse som følge af et alvorligt trafikuheld eller andet kompliceret ulykkestilfælde. Det kan fx være tilfældet i forbindelse med en arbejdsskade.

Der kan også være tale om en alvorlig og fremadskridende sygdom, hvor der ikke er mulighed for på arbejdspladsen at gøre noget for at undgå forværring. I en sådan situation må det bero på en konkret vurdering i forhold til den opståede sygdom, herunder prognosen i det konkrete tilfælde, om personen er omfattet af undtagelsesbestemmelsen.

Er der derimod tale om glidende nedslidning, vil der netop være mulighed for at indgå aftale om fastholdelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår.

Eksempler på akut opstået skade og sygdom, hvor personen opfylder de almindelige betingelser for fleksjob:

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 om 12 måneders ansættelse under de sociale kapitler eller på særlige vilkår.

En medarbejder bliver ramt af en blødning i hjernen, der bevirker, at hun ikke vil kunne komme til at bestride et ordinært job i virksomheden. Hun opfylder betingelserne for fleksjob. Medarbejderen opfylder betingelserne for at fortsætte i et fastholdelsesfleksjob uden at opfylde 12-måneders kravet.

Ankestyrelsen har i principafgørelse 35-15 truffet afgørelse om, at 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.

Ankestyrelsen lagde vægt på, at personen led af en alvorlig og fremadskridende sygdom med henfald af hjerneceller over tid og uden gendannelse heraf. Ankestyrelsen vurderede, at det måtte anses for åbenbart formålsløst at gennemføre foranstaltninger med henblik på job efter overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår. Ankestyrelsen vurderede, at der ikke var mulighed for på arbejdspladsen at gøre noget for at undgå forværring eller forebygge yderligere nedsættelse af arbejdsevnen. Ankestyrelsen 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.

Ankestyrelsen lagde desuden vægt på, at sygdommen allerede konkret betød, at arbejdsevnen var væsentligt nedsat.

3. Midlertidige fleksjob

§ 70 c. Jobcenteret bevilger fleksjob for en periode af 5 år, jf. dog stk. 2. Når den femårige periode udløber, tager jobcenteret stilling til, om personen fortsat opfylder betingelserne i § 70 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 omfang, så overgangen til beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked ikke er en mulighed og betingelserne for fleksjob fortsat er opfyldt.

Alle fleksjob, der etableres den 1. januar 2013 eller derefter, bevilges for en periode på 5 år. Personer, der tidligere har været ansat i fleksjob under den gamle fleksjobordning, vil også få bevilget et midlertidigt fleksjob, såfremt de skifter job efter 1. januar 2013. Den femårige periode skal beregnes fra ansættelsestidspunktet i fleksjobbet, og perioden skal være sammenhængende.

Personer under 40 år kan få bevilget et fleksjob for fem år ad gangen. Inden udløbet af en femårig periode skal jobcenteret tage stilling til, om personen fortsat er berettiget til et nyt midlertidigt fleksjob. Et nyt midlertidigt fleksjob vil typisk være i den samme stilling, som personen hidtil har haft.

Personer over 40 år får efter det første fleksjob – uanset længde – et permanent fleksjob, hvis jobcenteret vurderer, at arbejdsevnen fortsat er nedsat i et omfang, så overgang til beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked ikke er en mulighed, og betingelserne for fleksjob fortsat er opfyldt.

Eksempel:

En borger over 40 år bliver afskediget fra sit fleksjob på gammel ordning. Borgeren får efterfølgende et fleksjob på ny ordning. Dette nye fleksjob er omfattet af § 70 c om midlertidige fleksjob. Borgeren bliver imidlertid afskediget efter et år, og efter et halvt år på ledighedsydelse finder borgeren et nyt fleksjob. Dette fleksjob kan bevilges som et permanent fleksjob, hvis jobcenteret vurderer, at arbejds-

evnen fortsat er nedsat i et omfang, så overgang til beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked ikke er en mulighed, og betingelserne for fleksjob fortsat er opfyldt.

Kommunen skal efter 4 ½ år udarbejde en status, hvor der tages stilling til, om den fleksjobansatte kan overgå til ordinær beskæftigelse eller skal forblive i fleksjobordningen.

I situationer, hvor det er åbenbart, at personens arbejdsevne ikke kan forbedres, eller hvor personen har fået det værre, herunder kan arbejde færre timer, kan kommunen bevilge et nyt fleksjob uden større sagsbehandling.

Hvis jobcenteret under ansættelsen bliver bekendt med forhold, som kan tyde på, at den ansatte ikke længere er berettiget til fleksjob, skal jobcenteret træffe afgørelse om dette.

Efter udløbet af femårs-perioden kan jobcenteret endvidere vurdere, at den fleksjobansatte skal have et fleksjob på flere timer, som matcher arbejdsevnen bedre.

En ansat i fleksjob forbliver i fleksjobordningen frem til det tidspunkt, hvor jobcenteret træffer afgørelse om, hvorvidt betingelserne for fleksjob fortsat er opfyldt, herunder om personen vil være berettiget til førtidspension, hvis dette er aktuelt.

Såfremt jobcenteret træffer afgørelse om, at en person ikke længere er berettiget til fleksjob, indebærer det, at den fleksjobansatte fra afgørelsestidspunktet ikke længere vil være berettiget til fleksløntilskud.

Hvis en fleksjobansat stopper i et fleksjob, inden der er gået 5 år, skal et nyt fleksjob ligeledes bevilges for en periode på 5 år, jf. dog ovenfor om personer over 40 år og deres overgang til et permanent fleksjob.

4. Etablering af fleksjob

Jobcenteret skal sørge for, at personer, der er visiteret til fleksjob, har mulighed for ansættelse hos private eller offentlige arbejdsgivere efter § 70, jf. § 69. Samtidig fremgår det af § 70 c, at jobcenteret bevilger fleksjobbet.

Fleksjobbet kan fx findes af den fleksjobvisiterede selv, ved henvendelse fra arbejdsgiveren, via Jobnet, via private rekrutteringsfirmaer eller gennem virksomhedskonsulenter.

I forbindelse med etablering af et fleksjob skal jobcenteret:

- 1) Foretage en vurdering af den fleksjobvisiteredes arbejdsevne i forhold til det konkrete job, herunder de konkrete skånebehov.
- 2) Godkende at ansættelsen sker som et fleksjob.

Aftale om etablering af et fleksjob indgås som en ansættelsesaftale mellem arbejdsgiveren og den fleksjobansatte. Det er ikke jobcenterets opgave at påse, at arbejdsgiver eksempelvis overholder almindelige ansættelsesbetingelser. Jobcenteret kan således ikke stille betingelser til fleksjobbet, udover at jobcenteret

skal sikre sig, at der er en arbejdsgiver og et job med lønudbetaling, der tilgodeser personens skånebehov. Øvrige tvivlsspørgsmål i forhold til jobbet må afklares i fagretligt regi.

Ad 1. Når jobcenteret skal godkende etablering af et konkret fleksjob, skal jobcenteret sikre, at den fleksjobvisiterede udnytter sin arbejdsevne bedst muligt i fleksjobbet, og at den pågældendes skånebehov bliver tilgodeset, jf. § 70 d, stk. 1. Jobcenteret skal endvidere foretage en opfølgning, efter at den pågældende har været ansat i fleksjobbet i 2½ år for at vurdere, om der er sket ændringer i den ansattes forhold, herunder om den pågældende fortsat opfylder betingelserne for fleksjob. *Se afsnit 5.2. Løbende opfølgning i fleksjobbet.*

Når jobcenteret vurderer den bedst mulige udnyttelse af arbejdsevnen, kan jobcenteret samtidig tage stilling til, om der er kompenserende muligheder, herunder fx mulighed for hjælpemidler, mindre arbejdspladsindretninger efter § 74 i loven og mulighed for personlig assistance efter lov om kompensation til handicappede i erhverv, som kan bidrage til, at arbejdsevnen kan udnyttes endnu bedre, end det ellers ville være muligt.

Når der etableres et fleksjob, skal jobcenteret tage stilling til, om den fleksjobvisiterede kan bestride jobbet, også i forhold til eventuelle skånehensyn. Jobcenteret skal endvidere undersøge, hvad jobbet specifikt går ud på. Disse oplysninger skal indgå i jobcenterets vurdering af den pågældendes arbejdsevne i det konkrete fleksjob, herunder hvor mange timer personen kan arbejde i fleksjobbet, og af arbejdsintensiteten, jf. § 70 e, stk. 2. Det fremgår endvidere af bestemmelsen, at vurderingen danner grundlag for aftalen om fleksjob mellem den ansatte og arbejdsgiveren. Ved vurderingen af arbejdsevnen i et konkret job kan jobcenteret anvende blanket AB 325 om vurdering af arbejdsevnen, som findes på KL's hjemmeside – www.kl.dk.

I forbindelse med jobcenterets vurdering af arbejdsevnen anbefales det, at jobcenteret drøfter mulighederne for at få progression i fleksjobbet med arbejdsgiveren og den ansatte, herunder hvordan yderligere forringelse af arbejdsevnen kan afhjælpes.

Ad 2. Jobcenteret skal sørge for, at den fleksjobvisiteredes arbejdsevne udnyttes bedst muligt i fleksjobbet. Hvis arbejdsgiveren alene kan tilbyde et job på et mindre timetal, end jobcenteret har vurderet personens arbejdsevne i det konkrete job til, og jobcenteret ikke har et andet tilbud om fleksjob, der matcher personens arbejdsevne bedre, kan den pågældende efter omstændighederne blive ansat i et fleksjob på færre timer. Det er sigtet, at fleksjobbet skal matche arbejdsevnen bedst muligt. Ved vurderingen af, om den pågældende skal ansættes i et fleksjob på færre timer, kan indgå flere forskellige forhold, herunder om jobcenteret skønner, at det vil være bedre for personen at komme ud i et job her og nu end at skulle vente på, at der findes et job, der matcher arbejdsevnen bedre. En ansættelse på færre ugentlige timer kan i nogle tilfælde være bedre for den fleksjobvisiteredes fremtidige muligheder på arbejdsmarkedet end ingen ansættelse, og dette bør indgå i den samlede vurdering. Hvis der er meget stor forskel på det tilbudte timetal og det, jobcenteret har vurderet, at den pågældende ville kunne arbejde i jobbet, kan jobcenteret undlade at etablere jobbet som et fleksjob.

Det kan fx være, hvis jobcenteret bliver bekendt med, at aftalen mellem arbejdsgiveren og den ansatte adskiller sig fra den vurdering, som jobcenteret har afgivet, eller de oplysninger om arbejdstid, som arbejdsgiveren har angivet. Hvis dette er tilfældet, bør jobcenteret undersøge, hvad baggrunden er for dette. Det kan fx være tilfældet, hvis jobcenteret har vurderet, at den pågældende kan arbejde 15 timer effektivt i det konkrete job, svarende til den arbejdstid, som arbejdsgiveren havde angivet i jobopslaget,

men det er blevet ændret til kun 5 timer i den endelige aftale om løn og timetal mellem arbejdsgiver og lønmodtager.

I denne situation må jobcenteret vurdere, om jobbet kan godkendes som et fleksjob eller ej.

Hvis jobcenteret vurderer, at jobbet ikke skal godkendes som et fleksjob, fordi forskellen mellem det, som personen kan arbejde, og arbejdstiden ifølge aftalen er for stor, således at arbejdsevnen ikke udnyttes bedst muligt, kan den pågældende godt tage imod jobbet, men vil ikke kunne få fleksløntilskud.

Personen kan modtage ledighedsydelse i denne situation, da den pågældende ikke er ansat i et fleksjob. Jobbet kan efter § 74 d i lov om aktiv socialpolitik dog alene være af kortere varighed. Der foretages fradrag i ledighedsydelsen for lønindtægter m.v., jf. § 74 d i lov om aktiv socialpolitik. Personen skal fortsat selv være aktivt arbejdssøgende og stå til rådighed for et rimeligt fleksjob, som jobcenteret tilbyder.

Når jobcenteret har bevilget et fleksjob for en periode på 5 år på færre timer, end personen kan arbejde i det konkrete job, kan jobcenteret ikke inden for den 5-årige periode trække bevillingen tilbage, medmindre personen ikke længere opfylder betingelserne for fleksjob. Jobcenteret kan løbende tilbyde personen et fleksjob, der bedre matcher arbejdsevnen. Der kan dog ikke stilles krav om, at personen opsiger det fleksjob, som jobcenteret tidligere har bevilget.

Jobcenteret kan dog i forbindelse med udløbet af et midlertidigt fleksjob vurdere, at den fleksjobansatte skal have et fleksjob på flere timer, som bedre matcher arbejdsevnen. Jobcenteret kan træffe afgørelse om, at det hidtidige fleksjob ikke længere kan betragtes som et fleksjob, og at der ikke kan udbetales fleksløntilskud. Hvis personen ønsker at beholde jobbet, vil dette eventuelt kunne ske med fradrag i ledighedsydelsen, jf. ovenfor.

5. Løbende opfølgning i fleksjob og udarbejdelse af status

§ 70 d. Jobcenteret skal sikre, at den ansatte 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. § 70 c, stk. 1, udarbejde en status efter 4 ½ 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.

5.1. Udnyttelse af arbejdsevnen i fleksjobbet

Jobcenteret skal ved etableringen af et fleksjob sikre sig, at personen udnytter sin arbejdsevne bedst muligt i jobbet, og at skånebehovene bliver tilgodeset. Det anbefales derfor, at jobcenteret drøfter den ansattes muligheder for at udvikle sin arbejdsevne i fleksjobbet med arbejdsgiveren og den ansatte, ligesom det også bør drøftes, hvordan yderligere forringelse af arbejdsevnen kan afhjælpes. Hvis fleksjobbet adskiller sig fra den vurderede arbejdsevne i det konkrete job eller det antal timer, som arbejdsgiveren har opslået, bør jobcenteret undersøge årsagen hertil.

I denne situation må jobcenteret vurdere, om jobbet skal godkendes som et fleksjob eller ej. *Se afsnit 4 om etablering af fleksjob.*

5.2. Løbende opfølgning i fleksjobbet

Jobcenteret skal følge op ved en midtvejsstatus efter 2½ års ansættelse i det midlertidige fleksjob. Opfølgningen skal ske ved en personlig samtale med den ansatte. Hvis jobcenteret vurderer, at der er behov for det, inddrages arbejdsgiveren i opfølgningen, fx vedrørende mulige initiativer, der kan forbedre den ansattes arbejdsevne.

Intentionen med reglen har været, at opfølgningen ved den personlige samtale skal foregå ved et personligt møde mellem den ansatte i fleksjobbet og jobcenteret. Hvis jobcenteret efter et konkret skøn, på baggrund af kendskabet til den ansatte i fleksjobbet og arbejdsgiveren, vurderer, at opfølgningen kan foretages ligeså kvalificeret ved en personlig samtale i telefonen som ved et personligt møde, kan jobcenteret undtagelsesvist foretage opfølgningen på denne måde. Opfølgningssamtalen kan ikke foretages skriftligt. Ved opfølgningen skal jobcenteret bl.a. se på, om det har været muligt for den ansatte at arbejde i flere timer end forudsat ved etableringen af fleksjobbet. Hvis det er tilfældet, skal jobcenteret vurdere, om arbejdsevnen fortsat skønnes at kunne udvikles.

Hvis den ansatte havde en meget begrænset arbejdsevne ved påbegyndelsen af fleksjobbet, jf. afsnittet herom i punkt 1.1., skal jobcenteret vurdere, om der har været behov for yderligere skånehensyn m.v. Hvis arbejdsevnen vurderes ikke at kunne forbedres, og den ansatte kun kan arbejde få timer om ugen, skal jobcenteret vurdere, om der skal indledes en sag om førtidspension.

For personer, der er ansat i et permanent fleksjob, skal jobcenteret foretage opfølgning hver gang, der er gået 2½ år fra sidste opfølgning.

Der er tale om et minimumskrav. Jobcenteret kan således altid følge op oftere, hvis der er behov for det. Det anbefales, at jobcenteret følger op hyppigere for fleksjobansatte, som vurderes at kunne udvikle deres arbejdsevne i fleksjobbet.

Hvis jobcenteret ved opfølgningen vurderer, at den fleksjobansatte har udviklet sin arbejdsevne i jobbet, skal jobcenteret tage stilling til, om personen skal forblive i ordningen, eller om den pågældende skal øge sin arbejdstid i fleksjobbet. Hvis jobcenteret vurderer, at den pågældendes arbejdsevne er forværret, eller at en person med en meget begrænset arbejdsevne ikke har udviklet sin arbejdsevne, skal jobcenteret vurdere, om den pågældende fortsat opfylder betingelserne for fleksjob, eller om der skal indledes en sag om førtidspension. *Se også afsnit 5.1. Udnyttelse af arbejdsevnen i fleksjobbet og nedenfor under 5.4. Tvivl om fortsat opfyldelse af betingelserne for retten til fleksjob.*

Den ansatte i fleksjobbet skal orientere jobcenteret, hvis arbejdstiden sættes ned, eller hvis der sker andre ændringer i ansættelsesforholdet af betydning for fleksjobbet. Det kan fx være oplysninger om, at der skal tages nye skånehensyn, eller at den pågældende kan arbejde i flere timer end forudsat ved ansættelsen. Når jobcenteret modtager oplysninger fra den ansatte om sådanne forhold, skal jobcenteret vurdere, hvilken betydning oplysningerne har i forhold til de betingelser, der skal være opfyldt for at have ret til fleksjob.

5.3. Udarbejdelse af status

Når en person har været ansat i et midlertidigt fleksjob i 4½ år, skal jobcenteret udarbejde en status på baggrund af eventuelle ændringer i arbejdstid, skånehensyn samt tilbagemeldinger fra den ansatte i fleksjobbet og arbejdsgiveren, hvor der tages stilling til, om den pågældende kan overgå til ordinær beskæftigelse eller skal forblive i fleksjobordningen. Jobcenteret skal også vurdere, om der er sket en forværring af den fleksjobansattes tilstand således, at det skal vurderes, om der skal indledes en sag om førtidspension.

Ved udarbejdelsen af denne status skal jobcenteret undersøge, om personen fortsat har en væsentligt og varigt nedsat arbejdsevne. Lovgivningen stiller ikke nærmere formkrav til denne vurdering af arbejdsevnen. Det afgørende er, at der på sagen foreligger en redegørelse for, på hvilket grundlag kommunen har vurderet, at arbejdsevnen fortsat er væsentligt og varigt nedsat, eller at personen kan overgå til ordinær beskæftigelse. Det beror på en konkret vurdering, om der er behov for at indhente nye helbredsoplysninger, fx hvis der er sket ændringer i personens helbredsforhold, og der er behov for en lægelig vurdering af ændringens betydning for arbejdsevnen.

For personer under 40 år, hvor det er åbenbart, at arbejdsevnen ikke kan blive bedre, eller hvor arbejdsevnen er blevet yderligere nedsat, vil jobcenteret uden større sagsbehandling kunne bevilge et midlertidigt fleksjob på ny.

For personer over 40 år, hvor det er åbenbart, at arbejdsevnen ikke kan blive bedre, eller hvor arbejdsevnen er blevet yderligere nedsat, kan jobcenteret bevilge et permanent fleksjob, hvis det vurderes, at arbejdsevnen fortsat er nedsat i et sådant omfang, så overgang til beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked ikke vil være muligt.

Jobcenteret vil normalt kunne træffe afgørelse på baggrund af den udarbejdede status og skal derfor ikke forelægge sagen for rehabiliteringsteamet, medmindre jobcenteret vurderer, at der på ny er behov for en tværfaglig afklaring eller iværksættelse af beskæftigelsesrettede, sociale eller andre initiativer for at kunne træffe afgørelse. Jobcenterets vurdering skal fremgå af personsagen.

Hvis jobcenteret vurderer, at arbejdsevnen hos en person med en meget begrænset arbejdsevne fortsat kan udvikles, vil jobcenteret kunne bevilge et nyt, midlertidigt fleksjob til personen. *Se afsnit 3. Midlertidige fleksjob.*

Den pågældende forbliver i fleksjobordningen, indtil jobcenteret har truffet afgørelse om, at personen ikke længere opfylder betingelserne for fleksjob.

Jobcenteret skal udarbejde status efter 4½ år, hvis borgeren har været ansat i det samme job.

Hvis borgeren skifter til et nyt fleksjob, inden der er udarbejdet status efter de 4½ år, skal jobcenteret i forbindelse med ansættelsen i det nye fleksjob udarbejde en vurdering af den pågældendes arbejdsevne og -intensitet i forhold til det konkrete job, jf. § 70 e, stk. 2. Jobcenteret skal endvidere sikre, at personens arbejdsevne udnyttes bedst muligt i jobbet, jf. § 70 d, stk. 1. Jobcenteret vil i denne sammenhæng få en viden om den fleksjobvisiteredes arbejdsevne, herunder om der er forhold, der gør, at jobcenteret skal foretage en vurdering af, om borgeren fortsat opfylder betingelserne for at være visiteret til fleksjob.

5.4. *Tvivel om fortsat opfyldelse af betingelserne for retten til fleksjob*

Hvis der opstår tvivl om, hvorvidt den pågældende opfylder betingelserne for fleksjob, skal jobcenteret vurdere, om der er forhold, der gør, at personen ikke længere opfylder betingelserne for visitation til fleksjob. Det kan ske på baggrund af den løbende opfølgning i fleksjobbet eller af jobcenterets vurdering af arbejdsevnen i form af antal timer og intensitet, jf. § 70 e, stk. 2, samt øvrige oplysninger i sagen.

Der skal foretages en samlet vurdering af alle sagens oplysninger – herunder en vurdering af, om der er modsatrettede hensyn, der taler for eller imod, at betingelserne for fleksjob er opfyldt. Der vil dermed kunne ske en løbende vurdering af den pågældendes ret til fleksjob også i situationer, hvor den pågældende skifter job, inden der er gået 4½ år.

6. Løn- og arbejdsvilkår i fleksjobbet

§ 70 e. Arbejdsgiveren betaler løn til den ansatte i fleksjob for det arbejde, der bliver udført, jf. stk. 3-5. Lønnen suppleres med et fleksløntilskud, der reguleres på baggrund af lønindtægten og udbetales af kommunen til den ansatte, jf. § 70 f.

Stk. 2. I forbindelse med etableringen af et fleksjob på en virksomhed skal jobcenteret hurtigst muligt komme med en vurdering af arbejdsevnen i fleksjobbet, herunder hvor mange timer personen kan arbejde i fleksjobbet, og af arbejdsintensiteten. Vurderingen danner grundlag for aftalen om fleksjob mellem den ansatte og arbejdsgiveren. Jobcenteret skal foretage en ny vurdering af arbejdsevnen i fleksjobbet, hvis arbejdsgiveren og den ansatte er enige om ændringen og i fællesskab anmoder herom.

Stk. 3. På overenskomstdækkede områder fastsættes løn og øvrige arbejdsvilkår efter de kollektive overenskomster, herunder sociale kapitler, lokalaftaler m.v. samt bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår for ansættelse og fastholdelse af personer i fleksjob. Hvis overenskomsterne m.v. ikke indeholder sådanne bestemmelser eller disse ikke kan finde anvendelse til brug for fastsættelse af løn, indgås aftale om løn mellem den ansatte og arbejdsgiveren, således at bestemmelser i overenskomsten om løn og arbejdstid kan fraviges, i det omfang det er nødvendigt for at fastsætte en løn, der er i overensstemmelse med den ansattes arbejdsevne i fleksjobbet, jf. stk. 2. Jobcenteret og den overenskomstbærende faglige organisation modtager efter aftale med den ansatte kopi af aftalen om fleksjob. Tvister om anvendelsen af overenskomsterne m.v. og om løn og arbejdsvilkår afgøres ved fagretlig behandling og endeligt ved Arbejdsretten. § 11, stk. 2, i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 4. På områder, der ikke er dækket af overenskomst, fastsættes løn og øvrige arbejdsvilkår efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren. På områder, hvor der findes en relevant sammenlignelig overenskomst, skal parterne tage udgangspunkt i overenskomsten på det sammenlignelige område. Jobcenteret modtager efter aftale mellem arbejdsgiver og den ansatte kopi af aftalen

om fleksjob. Det samme gælder den overenskomstbærende faglige organisation, hvis der er taget udgangspunkt i en sammenlignelig overenskomst. Tvister om løn og arbejdsvilkår afgøres i disse tilfælde ved fagretlig behandling og endeligt ved Arbejdsretten, såfremt en af parterne begærer det. I så fald er arbejdsgiveren stillet, som om denne havde tiltrådt den kollektive overenskomst. § 11, stk. 2, i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 5. Hvis en ansat i fleksjob udfører funktionærarbejde, jf. funktionærlovens § 1, stk. 1, men ikke er omfattet af funktionærloven, fordi den pågældende arbejder 8 timer eller derunder ugentligt, skal arbejdsgiveren ansætte vedkommende på funktionærlignende vilkår. Ved funktionærlignende vilkår forstås i denne henseende, at funktionærlovens vilkår gælder som helhed.

6.1. Løn og fleksløntilskud til den fleksjobansatte

Arbejdsgiveren betaler løn for det arbejde, som den fleksjobansatte udfører. Personer, der er ansat i et fleksjob, vil derfor i lighed med andre på arbejdsmarkedet alene modtage løn for den arbejdsindsats, de reelt yder.

Som kompensation for den nedsatte arbejdsevne modtager den fleksjobansatte et fleksløntilskud fra kommunen, der bliver reguleret på baggrund af lønindtægten fra arbejdsgiveren. *Se nærmere i afsnit 7. Fleksløntilskud.*

Den fleksjobansattes indtægt i fleksjobbet består således af løn fra arbejdsgiveren og et tilskud fra kommunen.

6.2. Arbejdsevnevurdering

Jobcenteret skal i forbindelse med etableringen af et fleksjob hurtigst muligt vurdere borgerens arbejdsevne i det konkrete fleksjob, som kan danne grundlag for en aftale om løn m.v. mellem arbejdsgiveren og den fleksjobvisiterede. Arbejdsevnevurderingen må ikke bremse for en konkret ansættelsesaftale med en deraf følgende usikkerhed for den fleksjobvisiterede og arbejdsgiveren. Vurderingen skal derfor finde sted i umiddelbar forbindelse med, at aftalen om fleksjob etableres, og skal bruges af arbejdsgiveren og den ansatte til at fastsætte, hvor mange timer den ansatte skal have løn for i fleksjobbet.

Jobcenteret videregiver oplysningerne om borgerens arbejdsevne i det aktuelle fleksjob til arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren og den ansatte får hermed et grundlag for at indgå en aftale om fleksjob, herunder om løn og arbejdstid, der afspejler den nedsatte arbejdsevne.

Ved etableringen af et fleksjob skal jobcenteret samtidig sikre sig, at personen udnytter sin arbejdsevne bedst muligt i jobbet, og at personens skånebehov bliver tilgodeset. *Se nærmere i afsnit 4. Etablering af fleksjob og afsnit 5.1. Udnyttelse af arbejdsevnen i fleksjobbet.*

Når borgerens arbejdsevne i det konkrete job skal vurderes, skal jobcenteret bl.a. tage udgangspunkt i de foreliggende oplysninger i sagen, herunder rehabiliteringsplanens forberedende del, der ligger til grund for visitationen til fleksjob, og den fleksjobvisiteredes deltagelse i aktive tilbud m.v., der skal udvikle arbejdsevnen.

Jobcenteret skal anføre, hvor mange timer og med hvilken intensitet/produktivetsgrad det vurderes, at den fleksjobvisiterede kan arbejde i jobbet.

Med intensitet menes, om borgeren fx har behov for pauser i arbejdet eller på grund af betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse ikke kan arbejde med samme produktivitet, som normalt forventes, således at personen kan siges at arbejde på nedsat kraft.

Jobcenteret skal i vurderingen af arbejdstid og -intensitet/produktionsgrad tage udgangspunkt i, om:

- Personen kan arbejde med fuld produktivitet i et reduceret antal timer.
- Personen kan arbejde fuld tid med reduceret produktivitet.
- Personen kan arbejde i et reduceret antal timer med reduceret produktivitet.

Jobcenteret angiver arbejdsevnen i arbejdstid (timer) og intensiteten som en pct. af, hvad det vurderes, at borgeren kan arbejde i det pågældende antal timer.

KL har udarbejdet en blanket til brug for vurdering af arbejdsevnen (AB 325), som findes på KL's hjemmeside – www.kl.dk.

Eksempler:

Det vurderes,

at en fleksjobvisiteret kan arbejde på nedsat tid 15 timer om ugen og med 100 pct. intensitet/produktivitet

eller

at en person kan arbejde i 30 timer om ugen, men fordi skånebehovet i jobbet medfører hvilepauser på arbejdspladsen et par gange om dagen, vurderes intensiteten at være 50 pct.

eller

at en person kan arbejde 15 timer om ugen, men fordi der er en betydelig funktionsnedsættelse på grund af psykisk ustabilitet, vurderes det, at den pågældende kun kan arbejde med 30 pct. intensitet.

Vurderingen af arbejdsevne og intensitet danner grundlag for den aftale om ansættelse i fleksjob, som arbejdsgiveren og den ansatte indgår.

Det er ikke fastsat i loven, hvordan lønnen konkret fastsættes. Det vil således afhænge af den aftale, som arbejdsgiveren og den ansatte indgår. *Der henvises til afsnit 6.4 og 6.5.*

Eksempel:

Jobcenteret vurderer, at fleksjobbereren i et job som medarbejder på et lager kan arbejde i 20 timer om ugen, men at produktiviteten i disse timer er nedsat væsentligt på grund af rygsmærter og behov for

flere pauser end de andre ansatte. Jobcenteret vurderer, at arbejdsintensiteten i dette job er 75 pct. af, hvad der normalt kan forventes at blive udført i 20 timer.

Arbejdsgiveren og den ansatte indgår aftale, hvor lønnen fastsættes, så den svarer til fuld løn for 15 timer.

Arbejdsgiveren og den ansatte kan også indgå en aftale om, at der udbetales løn på 75 pct. af den normale timeløn for 20 timer om ugen.

6.3. Ny vurdering af arbejdsevnen til brug for aftalen om ansættelsen i fleksjob

Det er muligt at afprøve jobcenterets vurdering af arbejdsevnen i jobbet. Jobcenteret skal således foretage en ny vurdering af arbejdsevnen i fleksjobbet, hvis arbejdsgiveren og den ansatte efter at have afprøvet vurderingen er enige om ændringen og i fællesskab anmoder herom. Denne revurdering af arbejdsevnen dækker i lighed med den første vurdering også en vurdering af, hvor mange timer personen kan arbejde i fleksjobbet og arbejdsintensiteten.

Hvis parterne ønsker jobcenterets medvirken i disse tilfælde – og de i fællesskab anmoder herom – har jobcenteret pligt til at foretage en ny vurdering. Der vil ikke være noget til hinder for, at arbejdsgiveren og den fleksjobansatte ved indgåelse af ansættelsesaftalen aftaler, at arbejdsevnen skal revurderes efter fx 3 måneders ansættelse.

Arbejdsgiveren og den ansatte kan også vælge at ændre arbejdstid og skånehensyn uden jobcenterets medvirken på baggrund af de erfaringer, parterne har gjort på virksomheden. Det bemærkes i den forbindelse, at det fremgår af § 70 d, stk. 2, at den fleksjobansatte skal orientere jobcenteret, hvis arbejdstiden sættes ned, eller der sker andre ændringer, der kan have betydning for fleksjobbet. *Se ovenfor under afsnit 5.2. Løbende opfølgning i fleksjobbet.*

Hvis enten arbejdsgiveren eller den ansatte ønsker en revurdering af arbejdsevnen til brug for en fornyet vurdering af lønfastsættelsen – og der ikke kan opnås enighed herom – vil en sådan tvist kunne afgøres ved en fagretlig vurdering. *Se nedenfor i afsnit 6.4.2. Tvister på overenskomstdækkede områder.*

Den fleksjobvisiterede kan, i lighed med andre afgørelser på fleksjobområdet, klage over jobcenterets vurdering til Ankestyrelsen.

6.4. Løn og arbejdsvilkår på overenskomstdækkede områder

Borgere, der på grund af deres funktionsnedsættelse ikke kan arbejde med fuld intensitet i de timer, hvor de arbejder, skal også kunne komme i fleksjob. Derfor skal lønfastsættelsen på fleksjobområdet gøre det muligt, at arbejdsgiveren alene betaler for det arbejde, som den fleksjobansatte udfører.

Ansættelser i fleksjob, der etableres på overenskomstdækkede områder, er ligesom andre ansættelser omfattet af de kollektive overenskomster. På områder, der er dækket af overenskomst, fastsættes løn- og øvrige arbejdsvilkår efter de kollektive overenskomster, herunder sociale kapitler, lokalaftaler m.v. samt bestemmelser om løn- og arbejdsvilkår for ansættelse og fastholdelse af personer i fleksjob. Med løn

og øvrige arbejdsvilkår menes de samlede vilkår, herunder fx løn, tillæg, opsigelsesvarsler, arbejdstidens placering, ferie, pension, barsel m.v., der skal gælde for arbejdsforholdet.

Nogle overenskomster, herunder sociale kapitler m.v., tager ikke højde for, at arbejdsgiveren alene skal betale for det arbejde, der udføres. Med § 70 e er der i disse tilfælde givet mulighed for, at der kan indgås aftale om løn mellem den fleksjobansatte og arbejdsgiveren.

Det betyder, at bestemmelserne i overenskomsten om løn og arbejdstid kan fraviges i det omfang, det er nødvendigt, og med det formål, at aflønningen i fleksjobbet afspejler den ansattes arbejdsevne i jobbet. Det er ikke hensigten med denne bestemmelse, at en sådan fravigelse giver adgang til at aftale andre – herunder ringere – vilkår alene med den begrundelse, at der er tale om et fleksjob. Det er heller ikke hensigten at give adgang til at fravige overenskomsternes øvrige almindelige bestemmelser om fx løn under sygdom, pension eller ret til ferie.

Adgangen til at fravige bestemmelserne i overenskomsterne m.v. er alene møntet på de fravigelser, der er nødvendige for at kunne fastsætte en løn, der afspejler den nedsatte arbejdsevne. Bestemmelsen regulerer heller ikke, hvilken løn den fleksjobansatte skal have, herunder om det skal være en mindsteløn eller en gennemsnitlig løn. Dette afgøres alene efter overenskomsternes bestemmelser, herunder de sociale kapitler.

6.4.1. Orientering af faglige organisationer og jobcenter

Det er arbejdsgiveren og den ansatte, der kan aftale fravigelsen af overenskomsten. Arbejdsgiveren sender kopi af aftalen om fleksjob til den overenskomstbærende faglige organisation og jobcenteret, hvis den ansatte giver samtykke hertil. Ved "overenskomstbærende faglige organisation" forstås den faglige organisation, som er part i den relevante overenskomst.

Organisationen får hermed mulighed for at medvirke til at sikre, at en eventuel fravigelse af overenskomsten afspejler den ansattes reelle arbejdsevne.

Jobcenteret kan, hvis de fx bliver opmærksomme på væsentlige afvigelser i lønnen i forhold til den sædvanlige løn for lignende arbejde, vejlede om lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Loven indeholder en beskyttelse mod forskelsbehandling, der betyder, at alle, uanset handicap, er beskyttet mod forskelsbehandling i forbindelse med ansættelse, under ansættelse og i forbindelse med afskedigelse.

Hvis den fleksjobansatte ikke ønsker, at kopi af aftalen om fleksjob videregives, har jobcenteret ikke krav på at få aftalen.

6.4.2. Tvister på overenskomstdækkede områder

Tvister om anvendelsen af overenskomsterne, herunder om fravigelse heraf og om løn og øvrige arbejdsvilkår, herunder tvister om arbejdsevnen i fleksjobbet, afgøres ved fagretlig behandling efter de gældende regler på området, og endeligt ved Arbejdsretten, eller andet aftalt konfliktløsningssystem på det pågældende område. Et andet aftalt konfliktløsningssystem kan fx være det fasesystem, som gælder på det regionale område.

Det er lønmodtagerorganisationer og arbejdsgiverorganisationer – eller en enkeltstående uorganiseret arbejdsgiver – som kan indbringe en sag for Arbejdsretten. Den enkelte lønmodtager kan ikke selv optræde som part i Arbejdsretten. Ifølge arbejdsretslovens § 11, stk. 2, kan en lønmodtager anlægge sag ved de almindelige domstole, hvis lønmodtageren godtgør, at den vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af et krav.

At en sag afgøres ved fagretlig behandling betyder, at der tages stilling til sagen enten ved Arbejdsretten eller ved faglig voldgift. Arbejdsretten behandler sager om, hvorvidt der er sket brud på en overenskomst fx med hensyn til, om arbejdsgiveren har betalt korrekt løn efter overenskomsten. En sag afgøres ved faglig voldgift, hvis der mellem overenskomstens parter er uenighed om selve forståelsen af fx en bestemmelse i overenskomsten.

Hvis overenskomstparterne på området ikke har aftalt regler om fagretlig behandling, finder ”Normen” anvendelse. Normen er betegnelsen for de regler, som DA og LO har aftalt skal finde anvendelse ved behandling af en faglig konflikt eller uenighed mellem parterne i et overenskomstforhold.

6.5. Løn og arbejdsvilkår på ikke-overenskomstdækkede områder

På områder, der ikke er dækket af overenskomst, fastsættes løn og øvrige arbejdsvilkår efter aftale mellem den fleksjobansatte og arbejdsgiveren.

Hvis der findes en relevant sammenlignelig overenskomst på området, skal parterne ved fastsættelsen af løn og arbejdsvilkår tage udgangspunkt i denne overenskomst. Det betyder, at parterne ikke nødvendigvis skal følge alle områder i den sammenlignelige overenskomst, men har mulighed for at aftale afvigelser herfra.

Sådanne fravigelser kan også gælde andre vilkår end løn og arbejdstid. I den forbindelse henledes opmærksomheden på forskelsbehandlingsloven, der forpligter arbejdsgivere til at yde lige løn for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Det betyder også, at den fleksjobansatte skal ansættes på mindst samme vilkår som dem, der gælder for de øvrige ansatte på arbejdspladsen.

Der er hverken i lovgivningen om fleksjob eller i forarbejderne hertil fastsat særlige krav til dokumentationen for en konkret fravigelse af den sammenlignelige overenskomst – eller til om aftalen skal forholde sig til alle punkterne i den sammenlignelige overenskomst.

Det følger af lovgivningen om fleksjob, at hvis der er indgået en aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren om løn- og øvrige arbejdsvilkår efter en relevant sammenlignelig overenskomst, bliver arbejdsgiveren forpligtet af overenskomsten. I de tilfælde afgøres eventuelle sager om løn og arbejdsvilkår ifølge lovgivningen ved fagretlig behandling og Arbejdsretten.

Er der tale om ikke-overenskomstdækkede områder, hvor der ikke er en sammenlignelig relevant overenskomst, vil sager om løn og øvrige arbejdsvilkår skulle afgøres af de almindelige domstole og ikke af Arbejdsretten eller ved faglig voldgift.

Jobcenteret skal efter samtykke fra den ansatte have en kopi af aftalen om fleksjob. I det omfang, der er taget udgangspunkt i en overenskomst, modtager den overenskomstbærende faglige organisation, ligeledes efter aftale med den ansatte, også kopi af aftalen om fleksjob. *Se afsnit 6.8. Persondataloven m.v.*

6.5.1. Tvister på ikke-overenskomstdækkede områder

Hvis der er taget udgangspunkt i en relevant sammenlignelig overenskomst, afgøres tvister ved fagretlig behandling - og endeligt ved Arbejdsretten, hvis en af parterne ønsker det. Ved den fagretlige behandling kan der ske en prøvelse i forhold til den ansattes rettigheder (fx pensionsudbetaling) og pligter i henhold til den overenskomst, der er taget udgangspunkt i. I så fald er arbejdsgiveren i relation til at føre sagen stillet, som om arbejdsgiveren havde tiltrådt den kollektive overenskomst. Dette svarer til den lignende ordning i virksomhedsoverdragelseslovens § 4 a, stk. 2. Efter denne bestemmelse skal spørgsmål om overtrædelse af de berørte lønmodtageres rettigheder og pligter i henhold til en kollektiv overenskomst – hvis erhververen ikke tiltræder overenskomsten – afgøres ved fagretlig behandling og endeligt ved Arbejdsretten, såfremt en af parterne begærer det. I så fald er erhververen stillet, som om denne havde tiltrådt den kollektive overenskomst.

Ved den fagretlige behandling kan der ske en prøvelse i forhold til den ansattes rettigheder og pligter i henhold til den overenskomst, der er taget udgangspunkt i.

Ifølge arbejdsretslovens § 11, stk. 2, kan en lønmodtager anlægge sag ved de almindelige domstole, hvis lønmodtageren godtgør, at den vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af et krav.

I øvrige tilfælde vil tvister kunne afgøres ved de almindelige domstole.

6.6. Funktionærarbejde

Ansatte i fleksjob, som arbejder 8 timer eller derunder ugentligt, og som udfører funktionærarbejde, ansættes hos arbejdsgiveren på funktionærlignende vilkår. Ved funktionærlignende vilkår forstås i denne sammenhæng, at funktionærlovens vilkår som helhed skal gælde for ansættelsesforholdet.

Funktionærstatus efter funktionærlovens regler er betinget af, at den pågældende beskæftiges hos arbejdsgiveren gennemsnitligt mere end 8 timer ugentligt og i øvrigt udfører funktionærarbejde. Varierende arbejdstider, der gennemsnitlig udgør mere end 8 timer ugentligt, er tilstrækkeligt til funktionærstatus. Det er således muligt at arbejde mere den ene uge og mindre den anden uge.

Funktionærloven sikrer funktionærer en række minimumskrav i relation til blandt andet barsel, løn under sygdom, varsel ved opsigelse og beskyttelse mod usaglig afskedigelse.

Ansatte i fleksjob, som udfører funktionærarbejde, og som arbejder 8 timer eller mindre om ugen, har de samme rettigheder, som hvis de havde været direkte omfattet af loven.

6.7. Forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap

Forskelsbehandlingsloven forbyder direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af en række forskellige kriterier, herunder bl.a. handicap. Loven retter sig primært mod forholdet mellem arbejdsgivere og lønmodtagere. En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle ansatte eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår, jf. lovens § 2. Forskelsbehandling med hensyn til lønvilkår foreligger, hvis der ikke ydes lige løn for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.

6.7.1. Rimelige foranstaltninger

Det følger af forskelsbehandlingsloven, at en arbejdsgiver har pligt til at træffe passende foranstaltninger med hensyn til at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, til at udøve beskæftigelse eller til at have fremgang i beskæftigelse, jf. lovens § 2 a. Det vil sige, at en arbejdsgiver har pligt til tilpasse en arbejdsplads således, at en medarbejder med handicap kan udføre sit arbejde på lige fod med sine kolleger. De tilpasninger, som stilles til rådighed for den handicappede, skal være effektive og praktiske. Arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse kan både angå den fysiske arbejdsplads, men også fx arbejdsprocesserne.

En arbejdsgiver skal dog ikke pålægges en uforholdsmæssig stor byrde i denne sammenhæng. Lettes denne byrde i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor.

6.7.2. Forskelsbehandlingsloven og sammenhængen med fleksjobordningen

Ansatte i fleksjob er ved ansættelse, under ansættelse og i forbindelse med ansættelsens ophør omfattet af beskyttelsen i forskelsbehandlingsloven, hvis kriterierne herfor er opfyldt. Det bemærkes i den sammenhæng, at det forhold, at man er tilkendt et fleksjob, ikke nødvendigvis er ensbetydende med, at man fx har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand og dermed er omfattet af arbejdsgiverens tilpasningsforpligtelse.

6.8. Persondataloven m.v.

6.8.1. Oplysninger fra jobcenter til arbejdsgiver om arbejdsevnevurdering

Jobcenterets vurdering af den ansattes arbejdsevne i fleksjobbet, herunder hvor mange timer den pågældende kan arbejde i det konkrete job, hvilken intensitet arbejdet kan udføres med samt hvilke skånebehov, der skal tages i ansættelsen, videregives til arbejdsgiveren, således at arbejdsgiveren sammen med den ansatte kan indgå en aftale om fleksjob og aflønning baseret på jobcenterets vurdering.

Formålet er at give arbejdsgiveren og den ansatte det bedste grundlag for at indgå en aftale om løn og skånebehov, der sikrer, at den ansatte får løn for den arbejdsindsats, den pågældende yder, og at arbejdsgiveren betaler løn for denne arbejdsindsats. Samtidig sikres det, at de skånebehov, som den ansatte i fleksjobbet har, bliver indarbejdet i aftalen mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

Hvis arbejdsgiveren ikke får disse oplysninger, er der risiko for, at der ikke kan etableres en ansættelse i fleksjob.

6.8.2. Kopi af aftalen mellem arbejdsgiver og ansat til jobcenter og faglig organisation

Jobcenteret og den overenskomstbærende faglige organisation skal endvidere have kopi af den aftale, som arbejdsgiveren og den ansatte i fleksjobbet har indgået. Dette gælder også i de tilfælde, hvor den ansatte i fleksjobbet ikke er medlem af den overenskomstbærende faglige organisation. I bestemmelsen stilles der krav om, at videregivelsen til jobcenteret og den overenskomstbærende organisation alene kan ske efter aftale med den ansatte i fleksjobbet, således at der gives et udtrykkeligt samtykke til videregivelsen.

De oplysninger, der vil fremgå af aftalen, vil endvidere ikke være oplysninger om den pågældendes diagnose og prognose m.v., men vil alene være, hvor mange timer, den pågældende skal have løn for set i forhold til arbejdstid og -intensitet samt eventuelt hvilke skånebehov, den pågældende har.

Jobcenteret og den overenskomstbærende faglige organisation vil alene kunne modtage oplysninger om aftalen, som er indgået mellem arbejdsgiveren og den ansatte, hvis det er aftalt med den ansatte i fleksjobbet, som dermed har givet sit udtrykkelige samtykke til videregivelsen.

Den overenskomstbærende faglige organisation skal følge persondatalovens regler og skal herunder sørge for, at der forinden iværksættelsen af behandling af oplysninger, som foretages for en privat dataansvarlig, sker anmeldelse til Datatilsynet, som skal give tilladelse til behandlingen, jf. persondatalovens §§ 48-50.

6.8.3. Videregivelse af oplysninger mellem jobcenter og arbejdsgiver

Jobcenterets videregivelse af oplysninger om den fleksjobansattes arbejdsevne og arbejdsgiverens videregivelse af oplysninger til jobcenteret og den overenskomstbærende faglige organisation skal ske inden for rammerne af persondataloven. Det vil bl.a. sige, at jobcenteret, den overenskomstbærende faglige organisation og arbejdsgiveren skal overholde persondatalovens § 5, stk. 2, hvorefter senere behandling af oplysninger ikke må være uforenelige med de formål, som oplysningerne er indsamlet til. Der må herudover kun indhentes og videregives oplysninger, der er relevante og nødvendige, og oplysningerne må ikke omfatte mere, end hvad der kræves til opfyldelse af det formål, som oplysningerne er indsamlet til.

Efter persondataloven (§ 8, stk. 3) må forvaltningsmyndigheder, der udfører opgaver inden for det sociale område – dvs. i dette tilfælde jobcenteret – kun videregive oplysninger om bl.a. væsentlige sociale problemer og andre private forhold, jf. persondatalovens § 8, stk. 1, og om helbredsmæssige forhold, jf. persondatalovens § 7, stk. 1, under visse betingelser. Ifølge persondatalovens § 8, stk. 3, kan de sociale myndigheder videregive de nærmere angivne særligt følsomme oplysninger, hvis

- 1) den registrerede har givet sit udtrykkelige samtykke til videregivelsen,
- 2) videregivelsen sker til varetagelse af private eller offentlige interesser, der klart overstiger hensynet til de interesser, der begrunder hemmeligholdelse, herunder hensynet til den, oplysningen angår,
- 3) videregivelsen er et nødvendigt led i sagens behandling, eller
- 4) videregivelsen er nødvendig for, at en myndighed kan gennemføre tilsyns- eller kontrolopgaver.

Det er forudsat, at jobcenterets videregivelse af oplysninger til og modtagelse af oplysninger fra arbejdsgiveren er et nødvendigt led i behandlingen af kommunens egen sag vedrørende muligheden for at give den fleksjobvisiterede tilbud om et fleksjob.

7. Fleksløntilskud

Fleksløntilskud

§ 70 f. Kommunen udbetaler fleksløntilskud til personer i fleksjob som supplement til den løn, der udbetales af arbejdsgiver efter § 70 e. Tilskuddet beregnes med udgangspunkt i et beløb, der svarer til 98 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb¹⁾, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Kommunen udbetaler fleksløntilskuddet efter stk. 2-5 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 13.000 kr. (2012-niveau)²⁾, og herefter med 55 pct. 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 arbejdsgiver efter § 70 e kan tilsammen højst udgøre et beløb, der svarer til den løn, der udbetales for ansættelse på fuld tid i den pågældende stilling.

Stk. 4. Personer, der under ferie modtager løn eller feriegodtgørelse, er berettiget til fleksløntilskud under ferien. Stk. 2 finder tilsvarende anvendelse. Fleksløntilskuddet kan udbetales under ferieophold i udlandet.

Stk. 5. Personer, der modtager løn under sygdom eller barsel, er berettiget til fleksløntilskud i sygdoms- eller barselperioden. Stk. 2 finder tilsvarende anvendelse. 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 § 34 i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel 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 arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Reglerne om mulighed for ophold uden for Danmark i lov om sygedagpenge og lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel finder tilsvarende anvendelse for fleksløntilskuddet, når en ansat i fleksjob modtager syge- eller barseldagpenge.

Stk. 6. Hvis en person, der er ansat i et fleksjob, og som ikke modtager løn under sygdom, mister 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 efter kapitel 6 b i lov om aktiv socialpolitik. 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. 7. Hvis ansættelsen i fleksjob ophører 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. 8. Hvis ansættelsen i fleksjob ophører under barsel, ophører fleksløntilskuddet, og personen overgår til barseldagpenge, jf. § 34 i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel.

Stk. 9. Personer, der er ansat i fleksjob, bevarer retten til fleksløntilskud ved flytning til en anden kommune.

Stk. 10. Kommunen træffer afgørelse om tilbagebetaling af fleksløntilskud, hvis den ansatte mod bedre vidende har undladt at give kommunen oplysninger efter stk. 2, 3. 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. 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 hvis det ikke har været muligt at efterregulere lønindtægten m.v. i de følgende måneders fleksløntilskud eller ledighedsydelse. Tilbagebetalingskravet efter 1. og 2. pkt. bortfalder, når der er gået 3 år efter fleksløntilskuddet eller ledighedsydelsens ophør, uden at der har været økonomisk mulighed for at gennemføre kravet.

Stk. 11. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om, hvilken indkomst der indgår i lønindtægten, og om beregning af og fradrag i fleksløntilskuddet, herunder regler om, hvordan indtægter, der dækker flere måneder, skal fordeles. Beskæftigelsesministeren kan endvidere fastsætte regler om, at kommunen ved beregning af og fradrag i fleksløntilskuddet skal anvende oplysninger om løn m.v., som fremgår af indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister.

¹⁾ Flexløntilskud udgør 17.745 kr. pr. måned i 2016-niveau.

²⁾ Lønindtægten udgør 13.839 kr. pr. måned i 2016-niveau.

7.1. Generelt

Arbejdsgiveren skal betale løn for det arbejde, en person i fleksjob udfører, således at personen i fleksjob får løn for den arbejdsindsats, personen reelt yder. Den fleksjobansatte kompenseres for den nedsatte arbejdsevne med et fleksløntilskud, som kommunen udbetaler. Den fleksjobansattes indtægt i fleksjobbet består således af løn fra arbejdsgiveren suppleret med et tilskud fra kommunen.

Udbetaling af fleksløntilskud fra kommunen 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. Lønnen behøver ikke at komme til udbetaling samtidig med flexløntilskuddet, fx i tilfælde hvor en lønudbetaling dækker flere måneder. Det afgørende er, at den fleksjobansatte modtager løn fra arbejdsgiveren for det udførte arbejde. Der kan således ikke udbetales flexløntilskud til job, hvor der ikke udbetales løn. Dette gælder fx, hvis arbejdsgiveren ikke udbetaler løn i forbindelse med konkurs. Hvis den fleksjobansatte efterfølgende får udbetalt erstatning fra Lønmodtagernes Garantifond, kan kommunen efterfølgende udbetale flexløntilskud.

Flexløntilskuddet beregnes med udgangspunkt i et beløb, der svarer til 98 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, svarende til 17.745 kr. pr. måned (2016-niveau). Flexløntilskuddet nedsættes på baggrund af lønindtægten fra fleksjobbet (inkl. pension), evt. anden lønindtægt og evt. indtægt fra selvstændig bibeskæftigelse. *Se mere i afsnit 7.2 om Beregning af og fradrag i flexløntilskud.*

Kommunen skal ved beregning af flexløntilskuddet anvende oplysninger fra indkomstregisteret om løn, løn under sygdom eller barsel, syge- og barselsdagpenge, ferie m.v. Hvis oplysninger om løn m.v. ikke fremgår af indkomstregisteret, skal kommunen indhente oplysningerne fra den fleksjobansatte. Det samme gælder oplysninger om indtægter fra selvstændig bibeskæftigelse, feriegodtgørelse, periode for ferieafholdelse m.v. Flexløntilskuddet ydes i lighed med ledighedsydelse for indtil 5 dage om ugen. *Se*

mere i afsnit 7.3. Oplysninger fra indkomstregisteret, den fleksjobansatte og arbejdsgiveren til beregning af fleksløntilskuddet.

Fleksløntilskud er en offentlig forsørgelsesydelse, og der skal derfor ikke beregnes AM-bidrag af fleksløntilskuddet.

Der reserveres en andel på 5 pct. af fleksløntilskuddet til ATP, dog maksimalt 500 kr. pr. måned. Den del af tilskuddet, der er afsat til ATP, indbetales af kommunen til ATP. Derudover indbetales et bidrag til ATP af det offentlige tilskud, der beregnes på grundlag af forskellen mellem det ugentlige antal timer, der udbetales løn for, og 37 timer. *Se mere i afsnit 7.10. Indbetaling af ATP-bidrag af fleksløntilskud.*

Det er kommunen, der beregner og udbetaler fleksløntilskuddet direkte til den fleksjobansatte. Kommunen udbetaler fleksløntilskuddet månedsvist bagud til den fleksjobansattes NemKonto. Når kommunen udbetaler fleksløntilskud til den fleksjobansatte, træffer kommunen en afgørelse over for den fleksjobansatte, og kommunen skal derfor lave en udbetalingsspecifikation, som skal indeholde oplysninger om grundlaget for beregningen af fleksløntilskuddet, som gør det muligt for den fleksjobansatte at kontrollere, at beløbet er korrekt beregnet. Samtidig skal kommunen vejlede den fleksjobansatte om, at pågældende kan klage over kommunens beregning af fleksløntilskuddet.

7.2. Beregning af og fradrag i fleksløntilskud

Bekendtgørelse om beregning af og fradrag i fleksløntilskud (bekendtgørelse nr. 811 af 27. juni 2014)

Begreber m.v.

§ 1. I denne bekendtgørelse forstås ved:

- 1) Lønindtægt: 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.
- 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, inklusive løn eller andre beløb, der er udtaget til eget forbrug.

Beregning af og fradrag i fleksløntilskud

§ 3. Kommunen udbetaler fleksløntilskud 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 13.446 kr. (2014-niveau)³). For den lønindtægt, der ligger over 13.446 kr. (2014-niveau) pr. måned før skat, nedsættes flexløntilskuddet med 55 pct.

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

§ 8. Flexløntilskuddet udbetales månedsvis bagud. Nedsættelsen af flexløntilskuddet sker bagud i den følgende måned på baggrund af beregning af og fradrag i tilskuddet efter §§ 3-7.

Stk. 2. Den første måned 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 månedsvis over denne periode.

Stk. 4. Der skal ske efterregulering af flexløntilskuddet, hvis lønindtægten efter § 3 efterfølgende ændres. Efterregulering kan foretages for en periode på op til 12 måneder.

³⁾ Lønindtægtsgrænsen udgør 13.839 kr. pr. måned i 2016-niveau.

7.2.1. Beregning af flexløntilskud

Flexløntilskuddet beregnes med udgangspunkt i et beløb, der svarer til 98 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, svarende til 17.745 kr. pr. måned (2016-niveau).

Flexløntilskuddet nedsættes med 30 pct. af en løn før skat på op til 13.839 kr. inkl. arbejdsgiverens og den fleksjobansattes pensionsbidrag pr. måned (2016-niveau). Når lønnen inkl. pensionsbidrag overstiger 13.839 kr. (2016-niveau) pr. måned før skat, bliver flexløntilskuddet nedsat med 55 pct. for den del af lønnen, der ligger over 13.839 kr.

Flexløntilskuddet nedsættes på grundlag af den fleksjobansattes lønindtægt i fleksjobbet og eventuel anden lønindtægt. Ved beregning af flexløntilskuddet skal der derfor ikke anvendes oplysninger om den fleksjobansattes antal arbejdstimer i jobbet. Antallet af arbejdstimer indgår heller ikke ved fastlæggelsen af "loftet" for, hvad flexløntilskud og lønnen fra arbejdsgiveren i alt kan udgøre. *Se mere i afsnit 7.2.3. Loft for flexløntilskud og løn.*

I den første måned/de første måneder af ansættelsen skal flexløntilskuddet beregnes på baggrund af den forventede lønindtægt. Flexløntilskuddet skal efterfølgende reguleres på baggrund af den faktisk udbetalte lønindtægt. Den forventede lønindtægt 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, vil 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 ikke foreligger i indkomstregisteret. Først ved beregningen af fleksløntilskuddet ultimo marts, hvor der foretages beregning på baggrund af lønoplysninger for februar, kan oplysninger fra indkomstregisteret anvendes.

Beregningen af fleksløntilskuddet sker herefter løbende forskudt på baggrund af lønoplysninger m.v. i den forudgående måned, da indkomstoplysninger som oftest ikke er tilgængelige i den aktuelle måned. Det betyder, at fleksløntilskuddet for fx august måned bliver beregnet på baggrund af lønoplysninger fra juli måned.

I lønindtægten indgår den fleksjobansattes eget og arbejdsgiverens samlede bidrag til en pensionsordning, som er led i et ansættelsesforhold, og som er af en sådan karakter, at det er sædvanligt, at arbejdsgiveren bidrager til pensionen. Det kan være på baggrund af en overenskomst eller en aftale mellem arbejdsgiveren og den ansatte i fleksjobbet.

Den fleksjobansattes og arbejdsgiverens bidrag til ATP indgår ikke i lønindtægten.

Der skal ske efterregulering i fleksløntilskuddet, hvis lønnen efterfølgende ændres, fx fordi den fleksjobansatte får et varigt tillæg med tilbagevirkende kraft, eller hvis arbejdsgiveren har indberettet et forkert lønbeløb i indkomstregisteret. Der skal 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, vil fleksløntilskuddet som udgangspunkt blive beregnet 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 foretages i fleksløntilskuddet i de(n) følgende måned(er), og der kan ske efterregulering af fleksløntilskuddet i op til 12 måneder, efter udbetalingen er foretaget.

Eksempel:

Hvis en person påbegynder et fleksjob den 1. juli, skal kommunen anvende den beregnede lønindtægt, når fleksløntilskuddet for juli måned beregnes. Juli måneds løn fremgår af indkomstregisteret og anvendes til beregningen af fleksløntilskuddet for august måned. Da der ikke er forskel på den beregnede lønindtægt og den løn, der fremgår af indkomstregisteret, skal der ikke ske regulering af fleksløntilskuddet for juli måned.

Eksempel:

Hvis en person påbegynder et fleksjob den 1. juli, skal kommunen anvende den beregnede lønindtægt, når fleksløntilskuddet for juli måned beregnes. Juli måneds løn fremgår af indkomstregisteret og anvendes til beregningen af fleksløntilskuddet for august måned. Da der er en forskel på den beregnede lønindtægt og den løn, der fremgår af indkomstregisteret, således at den beregnede løn er 1.000 kr. mindre end den løn, som fremgår af indkomstregisteret, skal der ske regulering af fleksløntilskuddet for juli måned.

Der skal således foretages en ny beregning, jf. eksempel 1, og det fleksløntilskud, der er for meget udbetalt i juli måned, reguleres i det beregnede fleksløntilskud for august måned, som således nedsættes med 300 kr.

Eksempel 1 – Beregning af fleksløntilskud og regulering i de første måneder

Person (P) ansættes i et fleksjob i juli måned og skal have løn for 8 timer om ugen (knap 35 timer om måneden) med en månedsløn på 5.200 kr. (inkl. 15 pct. i pensionsbidrag). Arbejdsgiveren har oplyst, at månedslønnen for fuldtidsarbejde (37 timer/uge) udgør 24.050 kr. pr. måned.

Fleksløntilskuddet for juli måned beregnes på grundlag af den forventede indkomst. Tilskuddet beregnes derfor med udgangspunkt i 17.745 kr. (2016-niveau), og fra dette beløb fratrækkes 30 pct. af den forventede lønindtægt for juli måned på 5.200 kr., som udgør 1.560 kr.

Fleksløntilskuddet for juli måned udgør herefter 16.185 kr. (17.745 kr., som er højeste fleksløntilskud minus 1.560 kr., som er 30 pct. af lønindtægten).

I august måned kan det via oplysningerne i Indkomstregistret kontrolleres om P's indkomst i juli måned rent faktisk var 5.200 kr. Hvis dette er tilfældet beregnes fleksløntilskud på samme måde for august måned.

Hvis indkomsten i juli måned i stedet viser sig at være højere – fx 6.200 kr. – skal fleksløntilskuddet i august måned beregnes på dette grundlag og tilskuddet for juli måned skal efterreguleres.

Fleksløntilskuddet for august måned beregnes på grundlag af den faktiske indkomst i juli måned. Tilskuddet beregnes derfor med udgangspunkt i 17.745 kr. (2016-niveau), og fra dette beløb fratrækkes 30 pct. af den faktiske lønindtægt for juli måned på 6.200 kr., som udgør 1.860 kr.

Fleksløntilskuddet for august måned udgør herefter 15.885 kr. (17.745 kr., som er højeste fleksløntilskud minus 1.860 kr., som er 30 pct. af lønindtægten).

Da der er udbetalt 300 kr. for meget i fleksløntilskud for juli måned (16.185 kr. - 15.885 kr.), hvor den faktiske indtægt var højere end den forventede indtægt, reduceres fleksløntilskuddet for august måned med 300 kr.

Eksempel 2 - Nedsættelse af fleksløntilskud med 30 pct.

Person (P) får løn for 8 timer om ugen (knap 35 timer om måneden) med en månedsløn på 5.200 kr. (inkl. 15 pct. i pensionsbidrag). Arbejdsgiveren har oplyst, at månedslønnen for fuldtidsarbejde (37 timer/uge) udgør 24.050 kr. pr. måned.

Lønnen for juli måned indgår i beregningen af fleksløntilskuddet for august måned.

Fleksløntilskuddet for august måned beregnes med udgangspunkt i 17.745 kr. (2016-niveau), og fra dette beløb fratrækkes 30 pct. af lønindtægten for juli måned på 5.200 kr., som udgør 1.560 kr.

Fleksløntilskuddet i august måned udgør herefter 16.185 kr. (17.745 kr., som er højeste fleksløntilskud minus 1.560 kr., som er 30 pct. af lønindtægten).

Der indbetales et forhøjet ATP-bidrag på 5 pct. af det beregnede fleksløntilskud, dog maksimalt 500 kr./måneden. Da 5 pct. af 16.185 kr. er mere end 500 kr., indbetales 500 kr. om måneden. Fleksløntilskuddet for august måned er efter fradrag af ATP-bidraget på 15.685 kr. (16.185 kr. fleksløntilskud minus 500 kr. i ATP-bidrag)

P's månedsindtægt i august beregnes således: Fleksløntilskud efter fradrag for ATP-bidraget = 15.685 kr. plus lønindtægten fratrukket pension 4.420 kr. (5.200 kr. minus 15. pct. pension (780 kr.)) = 20.105 kr.

Når lønnen inkl. pensionsbidrag overstiger 13.839 kr. (2016-niveau) pr. måned før skat, bliver fleksløntilskuddet nedsat med 55 pct. for den del af lønnen, der ligger over 13.839 kr.

Eksempel 3 - Nedsættelse af fleksløntilskud med henholdsvis 30 pct. og 55 pct.

Person (P) får løn for 20 timer om ugen (86,66 timer om måneden) med en månedsløn på 17.333 kr. (inkl. 15 pct. pension). Arbejdsgiveren har oplyst, at månedslønnen for fuldtidsarbejde (37 timer/uge) udgør 32.067 kr. pr. måned.

Lønnen for juli måned indgår i beregningen af fleksløntilskuddet for august måned.

Fleksløntilskud beregnes i august måned med udgangspunkt i 17.745 kr. (2016-niveau), og fra dette beløb fratrækkes 30 pct. af lønindtægten for juli måned op til 13.839 kr. (2016-niveau) og 55 pct. af den del af månedslønnen, der ligger udover 13.839 kr.

30 pct. af lønindtægten op til 13.839 kr. = 4.152 kr., og 55 pct. af lønindtægten, der ligger ud over 13.839 kr. = 1.922 kr. Samlet medfører lønindtægten for juli måned fradrag på i alt 6.073 kr.

Fleksløntilskuddet med fradrag for lønindtægten udgør for august måned 17.745 kr. – 6.073 kr. = 11.672 kr. Da tilskud (11.672 kr.) og løn (17.333 kr.) tilsammen ikke overstiger lønnen for fuldtidsarbejde, nedsættes tilskuddet ikke yderligere.

Der indbetales et forhøjet ATP-bidrag på 5 pct. af det beregnede fleksløntilskud, dog maksimalt 500 kr./måneden. Da 5 pct. af 11.672 kr. er mere end 500 kr., indbetales 500 kr. om måneden. Fleksløntilskuddet for august måned er efter fradrag af ATP-bidraget på 11.172 kr.

P's månedsindtægt i august beregnes således: Fleksløntilskud efter fradrag for ATP-bidraget = 11.172 kr. plus lønindtægten fratrukket pension 14.733 kr. (17.333 kr. minus 15 pct. pension (2.600 kr.)) = 25.905 kr.

Fleksløntilskuddet er fuldt aftrappet ved en lønindkomst inkl. pensionsbidrag på 38.367 kr. pr. måned (2016-niveau).

Lønindtægt, der dækker flere måneder

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 resultatløns, skal lønudbetalingen fordeles ligeligt over de måneder, som lønnen dækker. Fleksløntilskuddet skal ligeledes beregnes eller genberegnes for de måneder, som lønnen dækker.

Hvis en fleksjobansat, der løbende har fået udbetalt fleksløntilskud, får udbetalt resultatløns, 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, og 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 foretaget fradrag for, skal herefter fradrages i den eller de kommende måneders fleksløntilskud.

Efterreguleringen foretages i de månedlige udbetalinger af fremtidige fleksløntilskud. Hvis efterreguleringen ikke kan foretages fuldt ud i den følgende måneds fleksløntilskud, foretages fradraget i de følgende måneders fleksløntilskud.

Det bemærkes, at efterreguleringen ligeledes kan foretages i ledighedsydelse, hvis den fleksjobansatte ophører i fleksjobbet og modtager ledighedsydelse.

Eksempel:

En person får udbetalt provision den 31. august 2015. Provisionen dækker maj, juni og juli måned 2015 og udgør 6.000 kr. Der skulle derfor være beregnet og foretaget fradrag i fleksløntilskuddet for maj, juni og juli måned 2015 med i gennemsnit 2.000 kr. mere end det, der er indgået i beregningen af fleksløntilskuddet for hver af disse måneder. Kommunen skal derfor beregne, dels hvad der skulle have været foretaget fradrag for i fleksløntilskuddet for maj, juni og juli måneder 2015, og dels forskellen mellem det beløb, der er foretaget fradrag for i disse måneder i 2015, og det beløb der skulle have været foretaget fradrag for i disse måneder i 2015. Det beløb, der ikke er foretaget fradrag for, skal herefter fradrages i den eller de kommende måneders fleksløntilskud. Fradraget foretages efter, at der er sket beregning af og foretaget fradrag i den aktuelle måneds fleksløntilskud.

Stopper fleksjob midt i en måned

Hvis en person stopper i et fleksjob midt i en måned, foretages en forholdsmæssig nedsættelse af fleksløn-tilskuddet i forhold til den periode (antal dage), som den ansatte har arbejdet. Beregningen af fleksløn-tilskuddet foretages på baggrund af den forrige måneds løn, således at beregningen tager udgangspunkt i det fulde fleksløn-tilskud og løn. Fleksløn-tilskuddet nedsættes derefter forholdsmæssigt. Se eksempel 2 og 3.

Eksempel 4 – Den fleksjobansatte stopper i fleksjob midt i måneden

Person (P) får løn for 20 timer om ugen (86,66 timer om måneden) med en månedsløn på 13.000 kr. (inkl. 15 pct. pension). Månedslønnen for fuldtidsarbejde (37 timer/uge) udgør 24.050 kr. pr. måned.

P stopper 15 arbejdsdage inde i måneden.

Fleksløn-tilskuddet beregnes, som tidligere, med udgangspunkt i 98 pct. af den højeste dag- pengesats, dvs.. 17.745 kr. (2016-niveau). Tilskuddet nedsættes med 30 pct. af lønindtægten, dvs.. $17.745 \text{ kr.} - 0,3 * 13.000 \text{ kr.} = 13.845 \text{ kr.}$ Tilskuddet nedsættes herefter forholdsmæssigt med de 15 arbejdsdage ved at tilskuddet for måneden divideres med 4,3333 og ganges med 3, svarende til 3 uger, dvs.. $13.845 \text{ kr.} / 4,3333 * 3 = 9.585 \text{ kr.}$

Da månedslønnen inkl. pension og tilskuddet ikke overstiger månedslønnen, nedsættes fleksløn-tilskuddet ikke yderligere.

Der indbetales et forhøjet ATP-bidrag på 5 pct. af fleksløn-tilskuddet, dog maksimalt 500 kr./måneden. Da 5 pct. af 9.585 kr. er lavere end 500 kr., indbetales 5 pct. af 9.585 kr. eller 479 kr. om måneden. Fleksløn-tilskuddet efter ATP-bidrag er således 9.106 kr.

P's nedsatte løn for den pågældende måned vil efterfølgende fremgå af indkomstregisteret.

7.2.2. Fradrag i fleksløn-tilskud

Indtægter, der medfører fradrag i fleksløn-tilskuddet

Der foretages fradrag i fleksløn-tilskuddet for lønindtægten fra fleksjobbet, inkl. den fleksjobansattes og arbejdsgiverens pensionsbidrag til en pensionsordning, der er led i ansættelsesforholdet. Der foretages også fradrag i fleksløn-tilskuddet for den fleksjobansattes eventuelle andre lønindtægter samt indtægter fra selvstændig bibeskæftigelse.

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

Lønindtægt defineres i bekendtgørelse om beregning af og fradrag i fleksløntilskud som løn, der er A-indkomst eller B-indkomst, hvoraf der skal betales arbejdsmarkedsbidrag. Når en ansat i fleksjob aflønnes med B-indkomst, skal den pågældende selv indbetale skat og arbejdsmarkedsbidrag til SKAT. En person kan være ansat med B-indkomst ved ansættelse i fx en privat husholdning som hushjælp eller anden medhjælp, hvor arbejdsgiveren ikke er forpligtet til at tilbageholde og indbetale A-skat.

Lønindtægt fra andre job fradrages på samme måde i fleksløntilskuddet som lønindtægt fra fleksjobbet.

I lønnen indgår ikke den skattepligtige værdi, som skattemyndighederne har fastsat for fri bil, fri telefon, fri kost og logi m.v. Den fleksjobansattes og arbejdsgiverens bidrag til ATP indgår heller ikke i lønindtægten.

Udbetaling af den 6. ferieuge, som ikke er omfattet af ferielovens regler, betragtes som en lønindtægt, der medfører fradrag i fleksløntilskuddet.

Pensionsbidrag indgår som en del af lønindtægten. Det samlede *bidrag til en pensionsordning* defineres i bekendtgørelse om beregning af og fradrag i fleksløntilskud som den ansattes og arbejdsgiverens bidrag til en pensionsordning, som er led i et ansættelsesforhold, og som er fastsat på baggrund af en overenskomst, herunder lokaloverenskomst eller aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

Indtægter fra selvstændig bibeskæftigelse defineres i bekendtgørelse om beregning af og fradrag i fleksløntilskud som overskud af selvstændig virksomhed, inkl. løn eller andre beløb, der er udtaget til eget brug.

Der skal altid foretages en konkret vurdering af, om en given aktivitet skal anses som selvstændig bibeskæftigelse, eller om der er tale om formueforvaltning. I vurderingen indgår bl.a. oplysninger om, hvorvidt der er sket momsregistrering, skattemæssigt angivelse af overskud eller underskud af selvstændig virksomhed, og om der er forbundet arbejdsopgaver med aktiviteten. Der henvises til §§ 2 og 3 i bekendtgørelse om drift af selvstændig virksomhed, som fastlægger, hvornår der er tale om selvstændig virksomhed.

Indtægter fra selvstændig bibeskæftigelse medfører fradrag i fleksløntilskuddet, hvorimod indtægter fra formueforvaltning ikke har betydning for fleksløntilskuddet.

Indtægter fra udlejning, fx udlejning af en beboelsesejendom eller flere lejligheder, vil som udgangspunkt have erhvervsmæssig karakter, som medfører fradrag i fleksløntilskuddet. Udlejning af et værelse i egen bolig, vil derimod som udgangspunkt ikke blive betragtet som erhvervsmæssig.

Det er virksomhedens reelle overskud, der foretages fradrag for i fleksløntilskuddet, dvs.. overskud efter renter. Fradraget foretages i den løbende udbetaling af fleksløntilskud og baserer sig på resultatet fra seneste årsregnskab, hvis dette foreligger, eller på den fleksjobansattes oplysninger om forventet indtægt fra virksomheden. Hvis der foreligger et årsregnskab, skal indtægten fra virksomheden fordeles ud som en månedlig indtægt, der medfører fradrag i fleksløntilskuddet på samme måde som en lønindtægt.

Der foretages endvidere fradrag i fleksløntilskuddet for *udbetalt løn under ferie eller feriegodtgørelse, og for sygedagpenge/ressourceforløbsydelse eller barselsdagpenge*, som en fleksjobansat modtager under

sygdom eller barsel, og som træder i stedet for den fleksjobansattes lønindtægt. Herudover foretages fradrag i fleksløntilskuddet med det beløb, som den pågældende kunne have fået i sygedagpenge eller ressourceforløbsydelse, hvis den fleksjobansatte har mistet retten til sygedagpenge eller ressourceforløbsydelse, eller ressourceforløbsydelsen er nedsat på grund af en sanktion. *Se nærmere afsnit 7.4. Ferie og afsnit 7.5. Fleksløntilskud under sygdom og barsel.*

Vederlag/indtægter, der ikke medfører fradrag i fleksløntilskuddet

Der skal ikke ske fradrag i fleksløntilskuddet for arbejdsfrie indtægter.

Arbejdsfrie indtægter er fx:

- Udbetaling af Koda-Gramex-afgifter.
- Kapitalpensioner og kapitalforsikringer.
- Indtægter fra opsparings- og forsikringsordninger, herunder livrente, der er uden forbindelse med et arbejdsforhold.
- Ydelser efter lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension og udbetalinger efter lov om Lønmodtagernes Dyrtingsfond.
- Pension efter ægtefælle eller samlever samt børnepension.
- Pension, der udbetales som følge af tab af erhvervs-/arbejdsevne.
- Løbende udbetaling af pension fx fra en pensionsopsparing, eller en gruppelevsforikring.
- Erstatninger, herunder erstatninger efter lov om arbejdsskadesikring.
- Krigserstatning, renteudbetaling til besættelsestidens ofre og hædersgaver.
- Livsvarige ydelser på finansloven til kunstnere og deres efterladte.
- Invaliditetsydelse efter lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension m.v.
- Efterløn efter funktionærlovens § 8, efterindtægt efter kapitel 6 i lov om tjenestemandspension, godtgørelse for usaglig afskedigelse efter hovedaftalens § 4, stk. 3, og funktionærlovens § 2 b m.v., fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2 a og godtgørelse efter ligebehandlingsloven.
- Indtægter ved salg af erhvervsvirksomhed og fast ejendom.
- Forpagtningsafgift og indtægt ved udlejning, der ikke kan betragtes som erhvervsmæssig, og overskud af egen bolig.
- Renter, aktieudbytte og lignende, arv, gaver og gevinster.
- Underholdsbidrag.
- Pension, der udbetales som følge af tab af erhvervs-/arbejdsevne.
- Den forhøjelse af pensionen, som en tjenestemand modtager som følge af arbejdsskade (tilskadekomspension).
- Vederlag, der modtages for at overholde konkurrence- eller kundeklausuler.
- Feriepenge (feriegodtgørelse), der udbetales, uden at ferien afholdes på grund af feriehindring efter ferielovens regler.
- Indtægter fra de særlige feriefridage, der udbetales uden at ferien afholdes på grund af en feriehindring efter ferielovens regler.

Det bemærkes, at listen ikke er udtømmende. Indtægter, der kan sidestilles med de ovenfor nævnte, medfører ikke fradrag.

Der skal endvidere ikke ske fradrag i fleksløntilskuddet for vederlag for deltagelse i borgerligt ombud fx som domsmænd, honorar for bestyrelsesarbejde m.v.

7.2.3. Loft for fleksløntilskud og løn

Fleksløntilskuddet og lønnen m.v. kan tilsammen maksimalt udgøre niveauet for lønnen ved ansættelse på fuld tid på ordinære vilkår i den pågældende stilling, dvs. hvad den fleksjobansatte ville få i løn, hvis den pågældende var ansat på fuld tid i samme stilling på ordinære vilkår. Derved vil personer på sammenlignelige ansættelsesvilkår ikke kunne opleve en indkomstfremgang ved overgang fra ordinær beskæftigelse til fleksjob samtidig med, at ordinært ansatte medarbejdere ikke vil opleve, at en ansat i fleksjob samlet set vil have en højere indtægt pr. måned end en ordinært ansat.

Lønnen i en fuldtidsstilling skal fremgå af aftalen om fleksjobansættelsen. Det er arbejdsgiveren, som skal oplyse, hvad den ansatte i fleksjobbet ville være berettiget til i løn, hvis den pågældende var ansat på fuld tid på ordinære vilkår i den pågældende stilling. Arbejdsgiverens oplysning om, hvad lønnen på fuld tid på ordinære vilkår er, udgør lønloftet for, hvad fleksløntilskud og løn tilsammen højst kan udgøre. Der skal ikke foretages beregninger af lønloftet, da det er arbejdsgiverens oplysninger om lønnen, der lægges til grund.

Med løn på fuld tid forstås den fleksjobansattes løn omregnet til lønnen på fuld tid på det pågældende arbejdsområde, 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 pågældende modtager 22.000 kr. i gennemsnitløn om måneden, vil 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 den pågældende stilling, udgør.

Hvis den fleksjobansattes løn stiger, hæves loftet for fleksløntilskud og løn, således at loftet udgør lønnen ved ansættelse på fuld tid inkl. lønstigningen. Hvis den fleksjobansatte får tillæg som fx anciennitetstillæg og funktionstillæg eller overarbejdsbetaling, indgår disse tillæg også i loftet for, hvad fleksløntilskud og lønnen tilsammen højst kan 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 modtage i løn inkl. evt. tillæg.

Hvis løn og fleksløntilskud tilsammen udgør mere end lønnen på fuld tid (inkl. evt. tillæg) i den pågældende stilling, nedsættes fleksløntilskuddet med det overskydende beløb. *Se eksempel 4.*

Hvis den fleksjobansatte får udbetalt en reduceret timeløn på baggrund af en nedsat arbejdsintensitet, skal arbejdsgiveren også oplyse fuldtidslønnen for ordinært ansatte i den pågældende stilling. *Der henvises til eksemplerne i afsnit 6.2. Arbejdssevnevurdering.*

I tilfælde, hvor en fleksjobansat er beskæftiget i flere fleksjob, er det den samlede lønindtægt (inkl. pensionsbidrag), der danner grundlag for beregningen af tilskuddet. Loftet for fleksløntilskud og lønnen i fleksjobbet fastsættes som fuldtidslønnen i den stilling, som giver den højeste fuldtidsløn.

Loftet over løn og fleksløntilskud vil som hovedregel udgøre samme beløb hver måned, medmindre den pågældende er 14-dages-lønnet. I denne situation vil loftet over løn og fleksløntilskud afhænge af, om der er indberettet 2 eller 3 14-dages perioder i indkomstregisteret for den pågældende måned. Arbejdsgiveren skal således oplyse om 14-dages lønnen på fuldtid for den pågældende stilling.

Eksempel 5 – Fleksløntilskud og løn overstiger lønnen for fuldtidsarbejde

Person (P) får løn for 20 timer om ugen (86,66 timer om måneden) med en månedsløn på 13.000 kr. (inkl. 15 pct. pension). Arbejdsgiveren har oplyst, at månedslønnen for fuldtidsarbejde (37 timer/uge) udgør 24.050 kr. pr. måned.

Lønnen for juli måned indgår i beregningen af fleksløntilskuddet for august måned.

Fleksløntilskud for august måned beregnes med udgangspunkt i 17.745 kr. (2016-niveau), og fra dette beløb fratrækkes 30 pct. af 13.000 kr. som er lønnen i juli måned = 3.900 kr.

Fleksløntilskuddet med fradrag for lønindtægten udgør i august måned $17.745 \text{ kr.} - 3.900 \text{ kr.} = 13.845 \text{ kr.}$

Den fleksjobansattes fleksløntilskud og løn vil på baggrund af denne beregning for august måned udgøre $13.845 \text{ kr.} + 13.000 \text{ kr.} = 26.845 \text{ kr.}$

Da tilskud og løn tilsammen maksimalt kan udgøre lønnen for fuldtidsarbejde, svarende til 24.050 kr., nedsættes tilskuddet yderligere med forskellen på $26.845 \text{ kr.} - 24.050 \text{ kr.}$, svarende til 2.795 kr.

Fleksløntilskuddet for august måned udgør herefter $13.845 \text{ kr.} - 2.795 \text{ kr.} = 11.050 \text{ kr.}$

Der indbetales et forhøjet ATP-bidrag på 5 pct. af fleksløntilskuddet, dog maksimalt 500 kr./måneden. Da 5 pct. af 11.050 kr. er mere end 500 kr., indbetales 500 kr. om måneden. Fleksløntilskuddet er efter ATP-bidraget på 10.550 kr.

P's månedsindtægt i august beregnes således: Fleksløntilskud efter fradrag for ATP-bidraget = 10.550 kr. plus lønindtægten fratrukket pension (13.000 kr. minus 15 pct. pension (1.950 kr.)) = 11.050 kr.

P's samlede månedsindtægt i august udgør herefter 21.600 kr. (fleksløntilskud 10.550 kr. plus løn 11.050 kr.).

7.3. Oplysninger fra indkomstregisteret, den fleksjobansatte, arbejdsgiveren og FerieKonto til brug for beregning af fleksløntilskud

Bekendtgørelse om beregning af og fradrag i fleksløntilskud (bekendtgørelse nr. 811 af 27. juni 2014)

§ 7. Kommunen skal ved beregningen af fleksløntilskuddet anvende oplysninger om løn, løn under sygdom eller barsel, syge- og barseldagpenge m.v., som er indberettet til indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister.

Stk. 2. Kommunen skal indhente oplysninger om beløb hensat til ferie og feriegodtgørelse i indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister. Det beløb, der skal anvendes ved beregning af fleksløntilskuddet efter § 3, stk. 2, beregnes som en forholdsmæssig del af det samlede bruttobeløb i forhold til det antal feriedage, der afholdes. Kommunen kan endvidere indhente oplysninger om ferie og feriegodtgørelse, som er registreret i Feriekonto via den elektroniske adgang, som Feriekonto stiller til rådighed, hvis oplysningerne om ferie m.v. ikke fremgår af indkomstregistret.

Stk. 3. Kommunen skal indhente oplysninger, som ikke fremgår af indkomstregisteret, om fx lønindtægter, indtægter fra selvstændig bibeskæftigelse, feriegodtgørelse, periode for ferieafholdelse m.v., fra den ansatte i fleksjobbet efter reglerne i § 11, stk. 1, i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Stk. 4. Kommunen skal beregne det beløb, som den pågældende ville have været berettiget til, jf. § 4, stk. 3, efter reglerne fastsat i § 49 i lov om sygedagpenge.

Bekendtgørelse af lov om retssikkerhed og administration på det sociale område

§ 11. Myndigheden kan anmode personer, der søger om eller får hjælp, om

- 1) at medvirke til at få de oplysninger frem, som er nødvendige for at afgøre, hvilken hjælp de er berettiget til, og
- 2) at lade sig undersøge hos en læge eller blive indlagt til observation og behandling som led i sagsbehandlingen.

Stk. 2. Personer, der får hjælp, har pligt til at oplyse om ændringer, der kan have betydning for hjælpen.

§ 11 a. Myndigheden kan efter forudgående samtykke fra den, der søger om eller får hjælp, forlange, at andre offentlige myndigheder, uddannelsesinstitutioner, sygehuse, læger, psykologer, autoriserede sundhedspersoner i øvrigt og personer, der handler på disses ansvar, arbejdsløsheds-kasser, pengeinstitutter, arbejdsgivere og private, der udfører opgaver for det offentlige, giver oplysninger om den pågældende, der er nødvendige for at behandle sagen. Dette gælder også oplysninger om en persons rent private forhold og andre fortrolige oplysninger, ligesom myndigheden kan indhente lægejournaler, sygehusjournaler eller udskrifter heraf. Myndigheden kan forlange, at der optages retsligt forhør i overensstemmelse med retsplejelovens § 1018, hvis oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2. Myndigheden kan uden samtykke til brug for behandlingen af en enkelt sag eller til brug for generel kontrol kræve oplysninger om økonomiske forhold og ferieforhold om den, der ansøger om eller får hjælp, og dennes ægtefælle eller samlever, fra andre offentlige myndigheder samt fra arbejdsløsheds-kasser. Tilsvarende oplysninger kan indhentes om andre husstandsmedlemmer. Oplysninger kan samkøres og sammenstilles med data fra myndighedens egne, andre myndigheders og arbejdsløsheds-kassers it-systemer, når dette er nødvendigt for at kontrollere, om betingelserne for at yde hjælp er opfyldt, herunder med henblik på efterfølgende kontrol af, om der er sket fejl eller misbrug i forbindelse med ydelse af hjælp. Oplysningerne kan indhentes, selv om den person, som oplysningerne vedrører, ikke bor i den kommune, som indhenter oplysningerne.

Stk. 3. Kommunalbestyrelsen kan uden samtykke fra borgeren forlange at få nødvendige oplysninger om økonomiske forhold fra pengeinstitutter og arbejdsgivere til brug for stikprøvekontrol i sager efter lov om social pension og lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension m.v. med

henblik på at kontrollere pensionistens indkomst- og formueforhold. Oplysningerne kan sammenstilles med øvrige oplysninger om økonomiske forhold, som kommunen er i besiddelse af med henblik på kontrol af, om der er sket misbrug i forbindelse med udbetaling af social pension.

Stk. 4. Adgang til oplysninger efter stk. 2, som vedrører optjente feriedage, optjent feriegodtgørelse, tidspunktet for afholdelse af ferie og udbetalinger af feriepenge, og som er registreret i Feriekonto, skal ske via den elektroniske adgang, som Feriekonto stiller til rådighed.

Stk. 5. Myndigheden kan få terminaladgang til de nødvendige oplysninger som nævnt i stk. 1 og 2 i indkomstregisteret, jf. § 7 i lov om et indkomstregister. I det omfang oplysningerne som nævnt i stk. 1 eller 2 findes i indkomstregisteret, skal myndigheden indhente oplysningerne herfra, jf. dog stk. 4.

Stk. 6. (...)

§ 12. Myndigheden skal give borgeren skriftlig besked om

- 1) myndighedens adgang til at indhente oplysninger efter §§ 11 a og 11 c og til at foretage kontrol efter § 12 a,
- 2) adgangen til at udveksle oplysninger og foretage kontrol efter kapitel 3 i lov om Udbetaling Danmark,
- 3) konsekvenserne, hvis borgeren ikke medvirker, jf. § 11 b,
- 4) hvilke typer af ændringer der kan have betydning for hjælpen og
- 5) muligheden for, at borgeren kan blive mødt med et tilbagebetalingskrav og eventuelt blive tiltalt for overtrædelse af straffelovens § 289 a og efter § 12 b i denne lov eller § 14 i lov om Udbetaling Danmark, hvis borgeren ikke oplyser om ændringer, der kan have betydning for hjælpen.

7.3.1. Indhentelse af oplysninger til beregning af fleksløntilskud

Oplysninger fra Indkomstregisteret

Udgangspunktet er, at kommunen skal anvende oplysninger i indkomstregisteret til brug for beregning af fleksløntilskuddet, jf. § 70 f, stk. 11, og § 7 i bekendtgørelse om beregning af og fradrag i fleksløntilskud. Dette gælder oplysninger om løn, løn under sygdom eller barsel, syge- og barselsdagpenge, ferie og feriegodtgørelse. Kommunen kan indhente oplysninger i indkomstregistret uden den fleksjobansattes samtykke til brug for behandling af en konkret sag, da der er tale om økonomiske oplysninger. Dette følger af retssikkerhedslovens § 11 a, stk. 2.

Det beløb, der skal anvendes fra indkomstregisteret om lønindtægt i fleksjobbet er lønnen før skat og før Arbejdsmarkedsbidrag fratrukket den fleksjobansattes eget bidrag til ATP. Der henvises til Skats Indberetningsvejledning om eIndkomst, som kan ses på SKATs hjemmeside – www.skat.dk. For anden lønindtægt er det også lønnen før skat og Arbejdsmarkedsbidrag fratrukket den fleksjobansattes eget bidrag til ATP, der skal anvendes ved beregning af fleksløntilskuddet. Det samme gælder løn under sygdom eller barsel, syge- eller barselsdagpenge og oplysninger om feriegodtgørelse. *Vedrørende oplysninger om ferie se nedenfor om oplysninger fra FerieKonto samt afsnit 7.4. Ferie.*

Hvis der forekommer unøjagtigheder i indberetningen af lønoplysninger, bl.a. hvis arbejdsgiveren har indberettet et forkert lønbeløb i indkomstregisteret, skal der foretages efterregulering i fleksløntilskuddet i de(n) følgende måned(er) for den faktiske udbetalte lønindtægt. Der kan ske efterregulering af fleksløntilskuddet i op til 12 måneder, efter udbetalingen er foretaget, jf. § 8, stk. 4, i bekendtgørelse om beregning af og fradrag i fleksløntilskud.

Oplysninger fra arbejdsgiveren

Hvis kommunen bliver opmærksom på, at der er forskel på den indberettede løn i indkomstregisteret og oplysninger fra fx lønsedlen, skal kommunen rette henvendelse til arbejdsgiveren for at få oplyst de korrekte lønoplysninger. Kommunen kan uden den fleksjobansattes samtykke indhente oplysninger om løn og beskæftigelsesperioder fra arbejdsgiveren, hvis det er nødvendigt til brug for kontrol af udbetalinger i en enkelt sag, jf. § 54, stk. 2, i lov om organiseringen og understøttelsen af beskæftigelsesindsatsen m.v.

Arbejdsgiveren har pligt til at give oplysninger om den fleksjobansattes løn m.v. til kommunen.

Oplysninger fra den fleksjobansatte

Når en borger henvender sig til kommunen for at få hjælp efter den sociale lovgivning, kan kommunen anmode borgeren om at medvirke til at få de oplysninger, der er nødvendige for at beregne hjælpen. Det følger af retssikkerhedslovens § 11, stk. 1, nr. 1, at kommunen kun må bede om at få oplysninger fra den fleksjobansatte om forhold, som direkte har betydning for beregningen af fleksløntilskuddet.

Hvis oplysningerne om lønindkomst m.v. ikke fremgår af indkomstregisteret, kan kommunen anmode den fleksjobansatte om oplysningerne, jf. § 7, stk. 3, i bekendtgørelse om beregning af og fradrag i fleksløntilskud. For oplysninger om løn kan den fleksjobansatte indsende lønsedler, og for oplysninger om indtægter fra selvstændig virksomhed kan kommunen ved regnskabsårets udgang anmode den fleksjobansatte om at få oplyst årets overskud fra den selvstændige virksomhed fx i form af regnskab, og indtil årsregnskabet foreligger, skal den fleksjobansatte oplyse kommunen om eventuel forventet indtægt fra den selvstændige bibeskæftigelse.

Oplysninger til brug for beregningen skal i første omgang komme fra den fleksjobansatte selv. Det gælder, både når den fleksjobansatte skal have udbetalt fleksløntilskuddet første gang og ved efterfølgende udbetalinger, da fleksløntilskuddets størrelse er afhængig af den aktuelle indtægt og skal reguleres som følge af eventuelle nye arbejdsindtægter eller bortfald af arbejdsindtægter. Udgangspunktet er, at lønoplysninger indhentes via indkomstregisteret, således at det er i forbindelse med ændringer af løn m.v., at kommunen skal indhente oplysningerne fra den fleksjobansatte.

Kommunen skal vejlede den fleksjobansatte om, hvilke oplysninger der har betydning for udbetaling af fleksløntilskuddet. Dette følger af retssikkerhedslovens § 12, nr. 4. Kommunen skal endvidere oplyse om muligheden for, at borgeren kan blive mødt med et tilbagebetalingskrav og eventuelt blive tiltalt for overtrædelse af straffelovens § 289 a og efter § 12 b i denne lov eller § 14 i lov om Udbetaling Danmark, hvis borgeren ikke oplyser om ændringer, der kan have betydning for hjælpen, jf. retssikkerhedslovens § 12, nr. 5.

Hvis den fleksjobansatte mod bedre vidende ikke opfylder sin oplysningspligt, skal kommunen træffe afgørelse om tilbagebetaling af det beløb, der evt. er modtaget med urette. *Se mere afsnit 7.8 Tilbagebetaling af fleksløntilskud.*

Efter retssikkerhedslovens § 11, stk. 2, har en person pligt til at oplyse om ændringer, der kan have betydning for fleksløntilskuddet.

Oplysninger om pensionsbidrag

Den fleksjobansatte har pligt til at give kommunen oplysninger om sit eget og arbejdsgiverens bidrag til en pensionsordning, som er oprettet som led i ansættelsesforholdet, da disse oplysninger ikke fremgår entydigt af indkomstregistret, og pensionsbidraget indgår som en del af lønindtægten ved beregning af fleksløntilskuddet. Den fleksjobansatte skal derfor oplyse kommunen om det samlede pensionsbidrag. Det kan fx ske ved, at den fleksjobansatte sender sin første lønseddel eller anden dokumentation for størrelsen af det samlede pensionsbidrag til kommunen, således at bidraget til pension kan indgå i beregningen af fleksløntilskuddet.

Har den fleksjobansatte flere arbejdsforhold hos forskellige arbejdsgivere, skal der gives oplysninger om pensionsbidrag fra alle arbejdsgivere. Hvis der efterfølgende sker ændringer i pensionsbidraget, skal den fleksjobansatte oplyse kommunen om dette, da det kan have betydning for beregningen af fleksløntilskuddet. Der stilles således ikke krav om, at den fleksjobansatte skal bekræfte oplysningerne m.v. til kommunen hver måned, men alene hvis der sker ændringer.

Kommunen skal orientere den fleksjobansatte om, hvilken betydning det kan få for den ansattes fleksløntilskud, hvis der ikke oplyses om pensionsbidraget, da kommunen ikke kan beregne fleksløntilskuddet uden denne oplysning. Dette følger af retssikkerhedslovens § 12.

Oplysninger fra FerieKonto

Hvis oplysninger om ferie ikke fremgår af indkomstregisteret, kan kommunen indhente oplysninger om ferie med feriegodtgørelse hos FerieKonto via den elektroniske adgang, som FerieKonto har stillet til rådighed for kommunerne. Beløbet fra FerieKonto er angivet som et nettobeløb, og beløbet skal omregnes fra netto- til bruttobeløb. Dette gøres ved at dividere nettobeløbet med 1 fratrukket trækpct.en. Hvis feriegodtgørelsen udgør et nettobeløb på 20.000 kr., og den fleksjobansatte har en trækpct. på 36 pct., kan bruttobeløbet findes således: $20.000/0,64 = 31.250$ kr.

7.3.2. Kommunens oplysningspligt

En forudsætning for, at den fleksjobansatte kan overholde sin oplysningspligt, er, at myndigheden har oplyst den fleksjobansatte om, hvilke oplysninger, der er relevante at give. Det er vigtigt, at den fleksjobansatte opfylder sin oplysningspligt, da manglende overholdelse kan betyde, at den fleksjobansatte skal betale den modtagne ydelse tilbage. *Se mere i afsnit 7.8. Tilbagebetaling af fleksløntilskud.*

Den fleksjobansatte skal have skriftlig besked om kommunens adgang til at indhente oplysninger, jf. retssikkerhedslovens § 12, nr. 1. Kommunen skal desuden give den fleksjobansatte skriftlig besked om konsekvenserne, hvis den fleksjobansatte ikke opfylder sin oplysningspligt. Dette følger af retssikkerhedslovens § 12, nr. 4. Kommunen skal efter retssikkerhedslovens § 12, nr. 3 og 5, vejlede den fleksjobansatte om, at manglende oplysninger kan føre til tilbagebetaling af fleksløntilskuddet og eventuel tiltale for socialt bedrageri efter straffeloven eller retssikkerhedslovens § 12 b.

Kommunen skal endvidere oplyse den fleksjobansatte om, hvilken betydning det kan få for den ansattes fleksløntilskud, hvis der ikke oplyses om fx pensionsbidraget, da kommunen ikke kan beregne fleksløntilskuddet uden denne oplysning, jf. retssikkerhedslovens § 12, nr. 3.

Kommunen skal give den fleksjobansatte skriftlig besked om, at hvis der sker ændringer i de afgivne oplysninger, så skal kommunen have besked om dette. Kommunen skal derfor oplyse den fleksjobansatte om, hvilke ændringer der kan have betydning for fleksløntilskuddet, samt hvilke konsekvenser det kan have ikke at give de korrekte oplysninger. Dette skal ses i sammenhæng med den fleksjobansattes pligt til at oplyse om ændringer, der kan have betydning for fleksløntilskuddet. Dette følger af retssikkerhedslovens §§ 11, stk. 2, og 12, nr. 3-5.

Den information, som kommunen skal give, skal være tilstrækkelig til, at den fleksjobansatte kan eller bør kunne indse, at oplysningerne fører til, at den fleksjobansatte ikke længere helt eller delvist har ret til fleksløntilskuddet, og at kommunen derfor skal have besked om ændringen. Den fleksjobansatte skal ikke senere med rette kunne hævde at have været i god tro med hensyn til sin ret til fleksløntilskuddet. Det er således kommunen, der skal kunne dokumentere, at den fleksjobansatte har fået vejledning om sin oplysningspligt, og at vejledningen har været tilstrækkelig præcis til, at den fleksjobansatte burde forstå, hvilke ændringer, der skal oplyses om.

7.3.2.1. Kommunens og Udbetaling Danmarks udveksling af oplysninger

Kommunen skal uden samtykke fra borgeren videregive oplysninger til Udbetaling Danmark om borgere, der søger om eller får hjælp fra kommunen, herunder oplysninger om rent private forhold, hvis oplysningerne er nødvendige for at foretage omberegning m.v. af kontante ydelser. Desuden skal Udbetaling Danmark uden samtykke fra borgeren videregive oplysninger om borgere, der søger om eller modtager kontante ydelser og økonomisk tilskud fra Udbetaling Danmark, hvis oplysningerne er nødvendige for at foretage efterregulering, fradrag m.v. af den kontante ydelse. Dette følger af henholdsvis §§ 6 og 7 i lov om Udbetaling Danmark.

7.4. Ferie i fleksjob

Ferie i relation til ferieloven

Den ansatte i fleksjob er lønmodtager og er omfattet af ferielovens regler. Under ansættelsen optjenes ret til betalt ferie, som enten er løn under ferie eller feriegodtgørelse. Retten til betalt ferie optjenes med 2,08 dage for hver måneds ansættelse i optjeningsåret uanset antallet af arbejdstimer i ansættelse. Ved ansættelse i hele optjeningsåret optjenes ret til i alt 25 dages ferie. Optjeningsåret følger kalenderåret, og ferien skal holdes i ferieåret, der går fra den 1. maj til den 30. april i det følgende år.

Ved feriens afholdelse skal ferielovens regler følges, og arbejdsgiveren skal derfor efter forhandling med lønmodtageren fastsætte tidspunktet for feriens afholdelse. Lønmodtageren har dog ret til mindst 15 dages sammenhængende ferie i perioden fra 1. maj til 30. september.

Ferien holdes med 5 dage om ugen. Dette gælder også, selvom den fleksjobansatte ikke arbejder 5 dage om ugen. Dage, hvor den fleksjobansatte ikke arbejder, indgår i ferien med et forholdsmæssigt antal dage, og ferien skal derudover holdes på samme måde som arbejdet er tilrettelagt. Ferie kan ikke holdes på det egentlige fridøgn, på søgnehelligdage eller overenskomstmæssige fridage.

Eksempel: Hvis en fleksjobansat arbejder 3 dage om ugen med 5 timer pr. dag, indgår der i én uges ferie 3 arbejdsdage og 2 arbejdsfrie dage. Hvis den fleksjobansatte efter aftale med arbejdsgiveren holder ferie på enkelte dage, hvor den pågældende normalt arbejder, vil 3 enkelte feriedage udgøre 1 uges ferie, da der skal indgå et forholdsmæssigt antal arbejdsfrie dage i ferien. En uges ferie udgør således 3 arbejdsdage og 2 arbejdsfrie dage.

Hvis den fleksjobansatte, som arbejder 3 dage om ugen, har optjent 25 feriedage til 5 ugers ferie, indgår der således i de 5 ugers ferie $3 \times 5 = 15$ feriedage, som skal lægges på arbejdsdage, og $2 \times 5 = 10$ feriedage, som skal lægges på arbejdsfrie dage.

Fleksløntilskud under ferie

Den ansatte i et fleksjob, som modtager løn eller feriegodtgørelse under ferie, kan få fleksløntilskud under ferien. Hvis den fleksjobansatte ved ansættelse i optjeningsåret (enten i ordinær ansættelse eller ansættelse med tilskud) har optjent ret til enten ferie med løn eller feriegodtgørelse, fradrages den udbetalte løn eller feriegodtgørelse i fleksløntilskuddet, når den fleksjobansatte holder den optjente ferie.

Fradraget i fleksløntilskuddet for løn under ferie eller feriegodtgørelse foretages på samme måde som fradrag for en lønindtægt. Dvs.. at ferie med løn eller feriegodtgørelse indgår i beregningen af fleksløntilskuddet måneden efter feriens afholdelse. Hvis der fx holdes ferie med løn eller feriegodtgørelse i juni måned, skal den udbetalte ferie med løn eller feriegodtgørelse indgå i beregningen af fleksløntilskuddet for juli måned sammen med en eventuel lønindtægt for juni måned. Der henvises til § 3, stk. 2, i bekendtgørelse om beregning af og fradrag i fleksløntilskud samt eksempel 2 – 4.

Det er bruttoferiepengebeløbet, der skal anvendes ved beregning af fleksløntilskuddet. Da oplysninger om feriegodtgørelse i FerieKonto er indberettet som et nettobeløb, skal beløbet omregnes til brutto. Dette gøres ved at dividere nettobeløbet med 1 fratrukket trækpct.en. Hvis feriegodtgørelsen udgør et nettobeløb på 20.000 kr., og den fleksjobansatte har en trækpct. på 36 pct., kan bruttobeløbet findes således: $20.000/0,64 = 31.250$ kr.

Der kan indhentes oplysninger om ferie og feriegodtgørelse hos FerieKonto via den elektroniske adgang, som FerieKonto stiller til rådighed, hvis oplysningerne om ferie ikke fremgår af indkomstregisteret.

Udbetaling af feriepenge efter ferieloven, som ikke medfører fradrag

Efter ferieloven er der enkelte muligheder for at få udbetalt feriepenge, uden at lønmodtageren holder ferien. Det gælder fx udbetaling af feriepenge for den 5. ferieuge og feriepenge fra et ophørt ansættelsesforhold, som kan udbetales efter ferieårets udløb. Det gælder også udbetaling af feriepenge, når der foreligger en feriehindring.

Feriepenge, der udbetales for den 5. ferieuge eller fra et ophørt ansættelsesforhold, medfører ikke fradrag i fleksløntilskuddet. Der skal dog gøres opmærksom på, at hvis den fleksjobansatte i ferieåret har modtaget forskellige offentlige ydelser, som fremgår af ferielovens § 34 b, stk. 3, skal der foretages fradrag for disse ydelser i antallet af dage med uhævede feriepenge, før feriepenge for den 5. ferieuge eller fra et ophørt ansættelsesforhold kan komme til udbetaling. Udbetaling sker efter anmodning fra lønmodtageren,

og kræver godkendelse fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Hvis der sker udbetaling af uhævede feriepenge efter denne bestemmelse, medfører udbetalingen ikke fradrag i fleksløntilskuddet.

Der skal heller ikke ske fradrag for feriepenge, der udbetales, uden at ferien holdes, hvis den fleksjobansatte har haft en feriehindring efter ferielovens regler i ferieåret.

Hvis den fleksjobansatte derimod får udbetalt et ferietillæg, som efter ferieloven udgør 1 pct. af lønnen i optjeningsåret, medfører det fradrag i fleksløntilskuddet på samme måde som anden lønindtægt. Ferietillæg sidestilles med lønindtægt.

Udbetaling af den 6. ferieuge, som ikke er omfattet af ferielovens regler, betragtes ligeledes som en lønindtægt, der medfører fradrag i fleksløntilskuddet på samme måde som anden lønindtægt.

Feriegodtgørelse hæves, uden at ferien samtidig holdes

Der kan kun foretages fradrag i fleksløntilskuddet for udbetalt feriegodtgørelse, når den fleksjobansatte holder ferien. Der henvises til § 3, stk. 6, i bekendtgørelse om beregning af og fradrag i fleksløntilskud. Hvis en fleksjobansat hæver feriegodtgørelse, uden at ferien holdes, er der tale om en overtrædelse af ferielovens regler. Efter ferieloven kan Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kræve, at den fleksjobansatte indbetaler feriegodtgørelsen til Arbejdsmarkedets Feriefond. Dette fremgår af ferielovens § 37, som fastslår, at hvis en lønmodtager arbejder mod vederlag under ferien, kan styrelsen kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg skal indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond.

Procedure i sager, hvor feriepenge er hævet, uden at ferien er holdt

I sager, hvor kommunen bliver opmærksom på, at den fleksjobansatte har hævet feriepenge uden at holde ferien, dvs.. den fleksjobansatte fortsætter sit arbejde i fleksjobbet i den periode, hvor pågældende over for enten FerieKonto eller en privat ferieordning har oplyst at holde ferie, skal følgende procedure følges:

1. Kommunen kontakter den fleksjobansatte og oplyser, at der er en forpligtelse til at holde ferie svarende til de hævede feriepenge, og at den fleksjobansatte skal give kommunen besked om, hvornår ferien efterfølgende holdes i ferieåret.
2. Hvis den fleksjobansatte oplyser, at den pågældende har påtænkt at holde ferien i en bestemt periode senere i samme ferieår, noterer kommunen ferieperioden. På tidspunktet for feriens afholdelse foretager kommunen fradrag i fleksløntilskuddet for de feriepenge, der svarer til de afholdte feriedage, jf. § 3, stk. 2, i bekendtgørelse om beregning af og fradrag i fleksløntilskud.
3. Hvis den fleksjobansatte derimod ikke kan oplyse kommunen om, at ferien påtænkes afholdt i en bestemt periode senere i samme ferieår, sender kommunen sagen til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, der vil undersøge sagen nærmere og eventuelt træffe afgørelse over for den fleksjobansatte om indbetaling af feriepengene til Arbejdsmarkedets Feriefond. Sagen skal sendes til: star@star.dk.

Hvis den fleksjobansatte senere i ferieåret holder ferie, kan kommunen på tidspunktet for feriens afholdelse foretage fradrag i fleksløntilskuddet for feriepenge, der svarer til de afholdte feriedage, jf. § 3, stk. 2, i bekendtgørelse om beregning af og fradrag i fleksløntilskud.

4. Hvis ferien ikke holdes inden udløbet af ferieåret (ferieåret går fra den 1. maj til den 30. april i det følgende år), skal sagen altid sendes til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Ledighedsydelse under ferie

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, jf. § 74 e, stk. 1-3 og 5, i lov om aktiv socialpolitik. Den fleksjobansatte kan ikke modtage fleksløntilskud for de samme feriedage, som der udbetales ledighedsydelse for. Det betyder, at fleksløntilskuddet alene kan udbetales for de feriedage, hvor der enten modtages løn eller feriegodtgørelse under ferie. Der skal således ske en forholdsmæssig reduktion af fleksløntilskuddet med det antal dage, som der udbetales ledighedsydelse for. Antallet af dage, hvor der kan udbetales ledighedsydelse under ferie, fremgår af § 74 e, stk. 3, i lov om aktiv socialpolitik, jf. nedenstående.

Antallet af feriedage med ledighedsydelse afhænger af, fra hvilket tidspunkt personen er visiteret til fleksjob. Hvis ledighedsydelsesmodtageren senere ansættes i fleksjob, skal der ikke ske en ny fastlæggelse af antallet af feriedage.

I det ferieår, hvor personen bliver visiteret til fleksjob, har den pågældende ret til:

- 15 feriedage, svarende til sammenlagt 3 uger, hvis ansættelsen er sket eller retten til ledighedsydelse er opnået i perioden 1. maj til 31. juli,
- 10 feriedage, svarende til sammenlagt 2 uger, hvis ansættelsen er sket eller retten til ledighedsydelse er opnået i perioden 1. august til 31. december, eller
- 5 feriedage, svarende til sammenlagt 1 uge, hvis ansættelsen er sket, eller retten til ledighedsydelse er opnået i perioden 1. januar til 30. april.

I alle efterfølgende ferieår har den pågældende ret til 25 feriedage, svarende til sammenlagt 5 uger, med ledighedsydelse.

Kommunen skal gøre den fleksjobansatte opmærksom på, at det er en betingelse for at modtage ledighedsydelse under ferien, at den fleksjobansatte har givet kommunen besked om feriens afholdelse før ferien, jf. § 19, stk. 1, i bekendtgørelse om beregning af og fradrag i ledighedsydelsen samt varsling af ferie med ledighedsydelse.

Eksempel 6 – Fleksløntilskud og ferie med ledighedsydelse i samme periode

Person (P) får løn for 20 timer om ugen (86,66 timer om måneden) med en månedsløn på 13.000 kr. (inkl. 15 pct. pension). Arbejdsgiveren har oplyst, at månedslønnen for fuldtidsarbejde (37 timer/uge) udgør 24.050 kr. pr. måned.

P vælger at holde 5 dages ferie med ledighedsydelse, idet vedkommende ikke har optjent ret til løn under ferie, svarende til i alt 3.720 kr. I samme periode kan der ikke modtages fleksløntilskud.

P's fleksløntilskud for august måned ville, hvis P ikke holdt ferie, normalt udgøre 17.745 kr. minus 30 pct. af 13.000 kr. = 13.845 kr.

Fleksløntilskuddet udgør 13.845 kr./måneden, svarende til 639 kr. pr. feriedag (13.845 kr. / 21,6667). Fleksløntilskuddet for august måned nedsættes derfor med 5 dage * 639 kr. = 3.195 kr.

P's indtægt i den måned, hvor han holder 5 dages ferie med ledighedsydelse, udgør herefter:

Fleksløntilskud: 13.845 kr. – 3.195 kr. = 10.650 kr., ledighedsydelse for 5 feriedage = 3.720 kr. samt august måneds lønindtægt.

Da fleksløntilskuddet for august måned er beregnet på baggrund af lønoplysninger fra juli måned indgår hele lønindtægten for juli måned i beregningen af fleksløntilskud m.v.

I beregningen af fleksløntilskuddet for september måned indgår oplysningerne om lønnen i august måned, hvor der blev holdt 5 feriedage. Fleksløntilskuddet beregnes derfor i september måned på baggrund af den lavere lønindtægt i august måned.

Kommunen skal efterfølgende foretage efterregulering vedrørende september måneds fleksløntilskud på baggrund af udbetalingen af den faktiske løn for september. Se eksempel 1.

Fleksløntilskuddet kan udbetales til personer, der under ferie opholder sig i udlandet, jf. § 70 f, stk. 4.

Kommunen kan få oplysninger om optjente feriedage, optjent feriegodtgørelse, tidspunktet for afholdelse af ferie og udbetalinger af feriegodtgørelse, som er registeret i Feriekonto via den elektroniske adgang, som Feriekonto stiller til rådighed for kommunerne. Oplysningerne kan indhentes uden den fleksjobansattes samtykke, jf. retssikkerhedslovens § 11 a, stk. 4.

Hvis der ikke er registeret oplysninger om feriegodtgørelse i Feriekonto, eller oplysningerne ikke fremgår af indkomstregisteret, kan kommunen anmode den fleksjobansatte om disse oplysninger, jf. § 7, stk. 3, i bekendtgørelse om beregning af og fradrag i fleksløntilskud.

7.5. Fleksløntilskud under sygdom og barsel

Bekendtgørelse om beregning af og fradrag i fleksløntilskud (bekendtgørelse nr. 811 af 27. juni 2014)

Fradrag i fleksløntilskud for udbetalt løn under sygdom eller barsel

§ 3....

Stk. 2. Fleksløntilskuddet nedsættes med 30 pct. af lønindtægten, indtil indtægten inkl. arbejdsgiverens og den ansattes pensionsbidrag pr. måned før skat udgør 13.446⁴⁾ kr. (2014-niveau). For den lønindtægt, der ligger over 13.446 kr. (2014-niveau) pr. måned før skat, nedsættes fleksløntilskuddet med 55 pct.

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.

Fradrag i fleksløntilskud under sygdom, hvor der ikke udbetales løn

§ 4. Hvis en ansat i fleksjob ikke modtager løn under sygdom, modtager den pågældende sygedagpenge efter reglerne fastsat i § 49 i lov om sygedagpenge eller ressourceforløbsydelse efter § 69 j i lov om aktiv socialpolitik. Der sker fuldt fradrag for de udbetalte sygedagpenge eller ressourceforløbsydelse i fleksløntilskuddet, således at der sammenlagt udbetales et beløb svarende til 98 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb.

Fradrag i fleksløntilskud under barsel, hvor der ikke udbetales løn

§ 6. Hvis en ansat i fleksjob ikke modtager løn under barsel, modtager den pågældende barseldagpenge efter reglerne fastsat i § 34 i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel. Der sker fuldt fradrag for de udbetalte barseldagpenge i fleksløntilskuddet, således at der sammenlagt udbetales et beløb svarende til 98 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb.

Lov om aktiv socialpolitik – fradrag i fleksløntilskud, når personen er i et jobafklaringsforløb

Ressourceforløbsydelse til personer i jobafklaringsforløb

§ 69 j. Personer, der har ret til et jobafklaringsforløb efter kapitel 12 b i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, modtager ressourceforløbsydelse. Retten til ressourceforløbsydelse gælder uden hensyn til egen formue og en eventuel ægtefælles eller samlevers, jf. §§ 2 a og 2 b, indtægts- og formueforhold.

Stk. 2. Ressourceforløbsydelsen under jobafklaringsforløb udgør et månedligt beløb svarende til

1) kontanthjælp efter § 25, stk. 2, nr. 1, for personer, der har forsørgelsespligt over for et barn, jf. dog stk. 4,

2) kontanthjælp efter § 25, stk. 2, nr. 2, for personer, der ikke har forsørgelsespligt over for et barn, jf. dog stk. 4,

3) kontanthjælp efter § 25, stk. 3, nr. 10, for personer under 25 år, der bor hos en forælder eller begge forældre og ikke har forsørgelsespligt over for et barn, jf. dog stk. 4, eller

4) kontanthjælp efter § 25, stk. 3, nr. 10, og et månedligt tillæg, der beregnes efter § 25, stk. 4, for personer under 25 år, der bor hos en forælder eller begge forældre og har en dokumenteret bidragspligt over for et barn, jf. dog stk. 4.

Stk. 3. Hjælp efter stk. 2, nr. 1, er betinget af, at børnene opholder sig her i landet. Dette gælder dog ikke for EU-/EØS-borgere, i det omfang disse efter EU-retten er berettiget til hjælpen, eller for personer, der er omfattet af bilaterale overenskomster.

Stk. 4. Til selvstændigt erhvervsdrivende, som er delvis uarbejdsdygtige på grund af sygdom, udbetales ressourceforløbsydelse med et beløb svarende til

1) 75 pct. af ressourceforløbsydelsen efter stk. 2, når den selvstændigt erhvervsdrivende ved påbegyndelsen af jobafklaringsforløbet højst kan udføre en fjerdedel af sit normale arbejde, eller

2) 50 pct. af ressourceforløbsydelsen efter stk. 2, når den selvstændigt erhvervsdrivende ved påbegyndelsen af jobafklaringsforløbet højst kan udføre halvdelen af sit normale arbejde.

Stk. 5. Har modtageren af ressourceforløbsydelsen indtægter, trækkes disse fra i ydelsen, jf. dog stk. 7-12.

Stk. 6. For personer, der ved påbegyndelsen af jobafklaringsforløbet modtager løn under sygdom, og personer, der er ansat i fleksjob, jf. § 70 c i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, og modtager løn under sygdom suppleret med fleksløntilskud, medfører løn og fleksløntilskud fuldt fradrag i ressourceforløbsydelsen under jobafklaringsforløb.

Stk. 7. For personer, som ved påbegyndelsen af jobafklaringsforløbet er ansat i fleksjob, jf. § 70 c i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, og som ikke modtager løn under sygdom, medfører fleksløntilskud, der udbetales som supplement til ressourceforløbsydelsen, jf. § 70 f, stk. 5, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, ikke fradrag i ressourceforløbsydelsen under jobafklaringsforløb.

Stk. 13. Personer, der modtager ressourceforløbsydelse, bevarer retten til ydelse ved sygdom og barsel og ved flytning til en anden kommune.

Stk. 14. En person er ikke længere berettiget til ressourceforløbsydelse, når ansættelsen i et fleksjob efter § 70 c i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats ophører.

§ 69 t. En arbejdsgiver, der udbetaler løn under sygefravær til en sygemeldt, der overgår fra sygedagpenge til et jobafklaringsforløb, har ret til refusion for det antal timer, som arbejdsgiveren udbetaler løn for.

Stk. 2. Arbejdsgiverens refusion udgør et beløb pr. time, der beregnes ud fra den ressourceforløbsydelse, den sygemeldte ville have haft ret til, hvis den sygemeldte ikke havde haft indtægter, der medfører fradrag i ressourceforløbsydelsen efter § 69 j. Refusionen kan dog højst udgøre et beløb svarende til den udbetalte løn og kan højst ydes for 37 timer pr. uge.

Stk. 3. Får lønmodtageren udbetalt løn under fravær fra flere arbejdsgivere, udbetales refusionen til den enkelte arbejdsgiver forholdsmæssigt ud fra antallet af timer i det enkelte arbejdsforhold.

⁴⁾ Udgør 13.839 kr. i 2016-niveau.

Hvis arbejdsgiveren udbetaler løn under sygdom eller barsel

Hvis arbejdsgiveren udbetaler løn under sygdom eller barsel, vil den fleksjobansatte fortsat modtage fleksløntilskuddet under sygdom eller barsel. Der foretages fradrag i fleksløntilskuddet for lønnen under sygdom eller barsel efter § 3, stk. 2, i bekendtgørelse om beregning af og fradrag i fleksløntilskud, hvorefter fleksløntilskuddet nedsættes med 30 pct. af lønindtægten, indtil indtægten inkl. arbejdsgiverens og den ansattes pensionsbidrag pr. måned før skat udgør 13.839 kr. (2016-niveau). For den lønindtægt, der ligger over 13.839 kr. (2016-niveau) pr. måned før skat, nedsættes fleksløntilskuddet med 55 pct.

Hvis den pågældende er overgået fra sygedagpenge til jobafklaringsforløb med ressourceforløbsydelse, foretages der fradrag i ressourceforløbsydelsen for løn og fleksløntilskud krone for krone.

En arbejdsgiver, som udbetaler løn under sygdom eller barsel, kan modtage det beløb, som den fleksjobansatte kunne have modtaget i syge- eller barseldagpenge eller ressourceforløbsydelse under jobafklaringsforløb fra kommunen. Der kan dog ikke udbetales refusion til arbejdsgiveren fra det tidspunkt, hvor den fleksjobansatte mister retten til sygedagpenge efter sygedagpengeloven eller ressourceforløbsydelse

under et jobafklaringsforløb efter lov om aktiv socialpolitik, se afsnit 7.5.1. *Mistet ret til sygedagpenge og ressourceforløbsydelse.*

Hvis arbejdsgiveren ikke udbetaler løn under sygdom

Udbetaler arbejdsgiveren ikke løn under sygdom, får den fleksjobansatte udbetalt sygedagpenge eller ressourceforløbsydelse. Sygedagpenge udbetales for det antal timer, som personen op til sygdomsperioden er ansat til og beregnes efter § 49 i lov om sygedagpenge. Ressourceforløbsydelsen udbetales med et månedligt beløb, der afhænger af, om den pågældende er forsørger eller ej, samt om den pågældende er under 25 år og bor hjemme hos en eller begge forældre, jf. § 69 j i lov om aktiv socialpolitik.

Sygedagpenge og ressourceforløbsydelse suppleres med fleksløntilskuddet

Der sker fuldt fradrag for de udbetalte sygedagpenge eller ressourceforløbsydelse i fleksløntilskuddet, således at der sammenlagt udbetales et beløb svarende til 98 pct. af højeste dagpengesats, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Når der i en måned udbetales sygedagpenge eller ressourceforløbsydelse suppleret med fleksløntilskud, og i samme måned udbetales løn og fleksløntilskud, opdeles måneden i to perioder, hvor fleksløntilskuddet beregnes forskelligt i de to perioder.

Hvis der er 21 hverdage i en måned, og den fleksjobansatte er syg på 10 hverdage, fordeles fleksløntilskuddet med 10 dage, hvor der udbetales sygedagpenge og fleksløntilskud svarende til 98 pct. af den maksimale dagpengesats, og 11 dage hvor fleksløntilskuddet beregnes med fradrag for lønindtægten. Fleksløntilskuddet beregnes først med fradrag af lønindtægten og nedsættes derefter forholdsmæssigt svarende til det antal dage, som der udbetales løn for.

Eksempel 7 – Fleksløntilskud og sygedagpenge i samme periode

Beregning af fradrag i fleksløntilskuddet foretages på samme måde, hvis den fleksjobansatte i stedet for sygedagpenge modtager ressourceforløbsydelse eller barselsdagpenge.

Person (P) får løn for 20 timer om ugen (86,66 timer om måneden) med en månedsløn på 17.333 kr. (inkl. 15 pct. pension). Arbejdsgiveren har oplyst, at månedslønnen for fuldtidsarbejde (37 timer/uge) udgør 32.067 kr. pr. måned.

P's normale fleksløntilskud udgør 11.672 kr. (Beregnet som i eksempel 2). Da tilskud og løn tilsammen ikke overstiger lønnen for fuldtidsarbejde nedsættes tilskuddet ikke yderligere.

P er syg på 10 hverdage ud af månedens 21 hverdage.

Udbetaling for de 10 sygedage med sygedagpenge og fleksløntilskud

P modtager sygedagpenge i perioden på 4.520 kr. Dette beregnes ved P's antal arbejdstimer pr. dag (4 timer) * 10 dage * 113 kr. i sygedagpenge pr. time.

Herudover modtager P fleksløntilskud i den periode, P er syg, svarende til 5.558 kr. (fleksløntilskud pr. dag = $11.672 / 21 \text{ dage} * 10 \text{ dage} = 5.558 \text{ kr.}$).

Der kan dog i samme periode maksimalt udbetales sygedagpenge og fleksløntilskud svarende til 98 pct. af den maksimale dagpengesats i samme periode. Det maksimale beløb er $0,98 * 17.918 \text{ kr.} = 17.560 \text{ kr.}$ pr. måned eller i sygeperioden $17.560 / 21 \text{ dage} * 10 \text{ dage} = 8.362 \text{ kr.}$

Fleksløntilskud og sygedagpenge udgør $5.558 \text{ kr.} + 4.520 \text{ kr.} = 10.078$, der er højere end 8.362. Flexløntilskuddet nedsættes derfor i sygdomsperioden med forskellen mellem loftet og fleksløntilskud inkl. sygedagpenge, dvs.. $10.078 \text{ kr.} - 8.362 \text{ kr.} = 1.716 \text{ kr.}$, svarende til et fleksløntilskud på $5.558 \text{ kr.} - 1.716 \text{ kr.} = 3.842 \text{ kr.}$

Indtægten for sygeperioden er derfor sygedagpenge på 4.520 kr. samt fleksløntilskuddet på 3.842 kr. svarende til en indtægt på 8.362 kr.

Udbetaling for 11 dage med løn og fleksløntilskud

Fleksløntilskuddet for de resterende dage i måneden vil være $11.672 \text{ kr.} / 21 * 11 = 6.114 \text{ kr.}$

Pågældendes samlede indtægt i august måned vil derfor bestå af fleksløntilskud og sygedagpenge på 8.362 kr. i sygeperioden, fleksløntilskud på 6.114 kr. samt den pågældendes løn.

Da fleksløntilskuddet for august måned er beregnet på baggrund af lønoplysninger fra juli måned indgår hele lønindtægten for juli måned i beregningen af fleksløntilskud m.v.

I beregningen af fleksløntilskuddet for september måned indgår oplysningerne om lønnen i august måned, hvor der var 10 sygedage uden lønudbetaling. Flexløntilskuddet beregnes derfor i september måned på baggrund af den lavere lønindtægt i august måned.

Uanset om den fleksjobansatte får løn under sygdom eller ej, er personen omfattet af sygedagpengeloven, og kommunen skal iværksætte sygeopfølgning efter lovens bestemmelser. Reglerne om anmeldelse af sygefravær, anmodning om sygedagpenge, pligten til at medvirke i sygeopfølgningen m.v. finder tilsvarende anvendelse.

Når den fleksjobansatte overgår til et jobafklaringsforløb med ressourceforløbsydelse skal regler om opfølgning og rådighed m.v. følges. Disse regler kan ses i kapitel 12 b i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og kapitel 6 b i lov om aktiv socialpolitik.

Den nedre grænse for, hvor mange timers sygefravær om ugen den fleksjobansatte skal have, for at der kan udbetales sygedagpenge og dermed refusion til arbejdsgiveren, er fjernet. Derved sikres, at en arbejdsgiver, der har en person ansat i fleksjob i få timer om ugen, vil være berettiget til at modtage sygedagpengerefusion under den ansattes sygefravær.

Hvis arbejdsgiveren ikke udbetaler løn under barsel

Udbetaler arbejdsgiveren ikke løn under barsel, får den fleksjobansatte udbetalt barselsdagpenge for det antal timer, som personen op til barselsperioden er ansat til. Beløbet er beregnet efter reglerne fastsat på baggrund af § 34 i barselsloven.

Barselsdagpengene suppleres med fleksløntilskuddet.

Barselsdagpengene og fleksløntilskuddet kan tilsammen maksimalt udgøre 98 pct. af højeste dagpengesats, jf. § 47 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Når der i en måned udbetales barselsdagpenge suppleret med fleksløntilskud, og i samme måned udbetales løn og fleksløntilskud, opdeles måneden i to perioder, hvor fleksløntilskuddet beregnes forskelligt i de to perioder.

Hvis der er 21 hverdage i en måned, og den fleksjobansatte starter barselsorlov efter 10 hverdage, fordeles fleksløntilskuddet med 10 dage, hvor der højst kan udbetales barselsdagpenge og fleksløntilskud svarende til 98 pct. af den maksimale dagpengesats, og 11 dage hvor fleksløntilskuddet beregnes med fradrag for lønindtægten. Fleksløntilskuddet beregnes først med fradrag af lønindtægten og nedsættes derefter forholdsmæssigt. Se eksempel 7.

I det omfang en person har ret til at opholde sig i udlandet i forbindelse med sygdom eller barsel efter sygedagpengeloven eller barselsloven finder de nævnte love også anvendelse på fleksløntilskuddet i perioder, hvor der udbetales syge- eller barselsdagpenge samtidig med fleksløntilskud.

Hvis arbejdsgiveren ikke udbetaler løn, mens borgeren er i et jobafklaringsforløb med ressourceforløbsydelse

Hvis arbejdsgiveren ikke udbetaler løn under sygdom, mens den pågældende er i et jobafklaringsforløb med ressourceforløbsydelse, modtager borgeren ressourceforløbsydelse efter § 69 j i lov om aktiv socialpolitik suppleret med fleksløntilskud, jf. § 70 f, stk. 5, i lov om aktiv socialpolitik, således at personen modtager en samlet ydelse på 98 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb, svarende til 17.745 kr. i 2016.

Hvis den pågældende genoptager arbejdet efter sygeperioden i løbet af en måned, sker beregningen på samme måde, som hvis der i en måned udbetales sygedagpenge, jf. eksempel 7.

7.5.1. Mistet ret til sygedagpenge og ressourceforløbsydelse

Bekendtgørelse om beregning af og fradrag i fleksløntilskud (bekendtgørelse nr. 811 af 27. juni 2014)

Fradrag i fleksløntilskud under sygdom, hvor der ikke udbetales løn

§ 4 (...)

Stk. 2. Hvis en ansat i fleksjob, som ikke modtager løn under sygdom, mister retten til sygedagpenge efter reglerne i lov om sygedagpenge, herunder som følge af varighedsbegrænsningen, eller efter reglerne i §§ 69 l-q i lov om aktiv socialpolitik foretages der fradrag i fleksløntilskuddet for det fulde beløb, som den pågældende ville kunne have modtaget i sygedagpenge. Beregningen foretages på baggrund af det beløb, der er udbetalt i sygedagpenge i den forudgående måned, inden retten til sygedagpenge er mistet.

Stk. 3. Hvis en ansat i fleksjob, som ikke modtager løn under sygdom, ikke kan modtage sygedagpenge på grund af for sen anmodning om sygedagpenge, foretages der fradrag i fleksløntilskuddet for det fulde beløb, som den pågældende ville have været berettiget til at modtage i sygedagpenge.

§ 5. Hvis en ansat i fleksjob, som ikke modtager løn under sygdom, delvist genoptager arbejdet, foretages der fuldt fradrag i fleksløntilskuddet for sygedagpenge eller ressourceforløbsydelse, som den pågældende er berettiget til, og der sker samtidig nedsættelse af fleksløntilskuddet for lønindtægten, jf. § 3, stk. 2 og 3.

Der foretages fradrag i fleksløntilskuddet, hvis en fleksjobansat mister retten til sygedagpenge eller mister retten til ressourceforløbsydelse i en periode.

Hvis en person, der ikke modtager løn under sygdom, mister retten til sygedagpenge efter reglerne i sygedagpengeloven fx på grund af manglende medvirken i sygeopfølgning, varighedsbegrænsningen eller på grund af for sen anmodning om sygedagpenge, foretages der fradrag i fleksløntilskuddet for det fulde beløb, som den pågældende ville kunne have modtaget i sygedagpenge. Beregningen foretages på baggrund af det beløb, der er udbetalt i sygedagpenge i den forudgående måned, inden retten til sygedagpenge er mistet.

Det samme gælder, hvis en person mister retten til ressourceforløbsydelse i en periode efter kapitel 6 b i lov om aktiv socialpolitik, fordi kommunen har truffet afgørelse om, at den pågældende skal have en sanktion efter reglerne i §§ 69 l – q, eller hvis ressourceforløbsydelsen nedsættes som følge af en punktsanktion efter § 69 o, stk. 1, nr. 1, i lov om aktiv socialpolitik.

Kommunen skal mindst hver tredje måned følge op på, om personen, der har mistet retten til sygedagpenge eller et jobafklaringsforløb med ressourceforløbsydelse, fortsat er ansat i et fleksjob. Det skal sikre, at fleksløntilskuddet ikke udbetales til en person, der ikke længere er ansat i et fleksjob. Opfølgningen kan ske ved at kontakte personen eller arbejdsgiveren.

Når kommunen konstaterer, at der igen udbetales løn til den fleksjobansatte, skal kommunen alene foretage opfølgning efter § 70 d.

7.5.2. Delvis genoptagelse af arbejdet under sygdom

Hvis en ansat i fleksjob delvist har genoptaget arbejdet, foretages der fuldt fradrag i fleksløntilskuddet for de sygedagpenge og den ressourceforløbsydelse, som den pågældende er berettiget til, og der sker samtidig nedsættelse af fleksløntilskuddet for lønindtægten. *Se afsnit 7.2.1. Beregning af fleksløntilskud.* Flexløntilskud, lønindtægt og udbetalte sygedagpenge/ressourceforløbsydelse kan højest svare til loftet for løn og fleksløntilskud, dvs.. svare til fuldtidslønnen i det pågældende job. *Se afsnit 7.2.3. Loftet over fleksløntilskud.*

7.5.3. Ophør af fleksløntilskud ved ophør i fleksjob under sygdom

Hvis en ansættelse i fleksjob ophører, mens en person modtager sygedagpenge eller ressourceforløbsydelse samtidig med fleksløntilskud, ophører personens ret til fleksløntilskuddet, jf. § 70 f, stk. 7, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Baggrunden er, at der ikke længere foreligger et ansættelsesforhold. Endvidere bortfalder retten til sygedagpenge og ressourceforløbsydelse.

Personen kan under den fortsatte sygdom modtage ledighedsydelse efter reglerne i § 74 a, stk. 2 og 3, og § 74 d i lov om aktiv socialpolitik. Der kan således alene udbetales fleksløntilskud, når en person har en aktuel ansættelse i et fleksjob.

7.5.4. Ophør af fleksløntilskud ved ophør i fleksjob under barsel

Hvis en ansættelse i fleksjob ophører, mens en person modtager barselsdagpenge samtidig med fleksløntilskud, ophører personens ret til fleksløntilskuddet. Baggrunden er, at der ikke længere foreligger et ansættelsesforhold, jf. § 70 f, stk. 8, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Hvis en fleksjobansat under en periode med barsel ophører i sit fleksjob, overgår personen til at modtage barselsdagpenge beregnet som 98 pct. af arbejdsløshedsdagpengenes højeste beløb.

En person, der er ansat i fleksjob den 1. januar 2013 eller derefter, er ved barsel berettiget til barselsdagpenge uden at skulle opfylde de almindelige beskæftigelseskrav. Derved sikres, at personer, der er ansat i fleksjob få timer om ugen, også har ret til dagpenge efter barselsloven.

7.6. Udbetaling af fleksløntilskud

Kommunen udbetaler fleksløntilskuddet til den fleksjobansattes NemKonto. Udbetalingen sker månedsvist bagud.

7.7. Ret til fleksløntilskud ved flytning til anden kommune

Personer, der er ansat i fleksjob, har fortsat ret til at få udbetalt fleksløntilskuddet, selvom de flytter til en anden kommune, jf. § 70 f, stk. 9, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Det samme gælder for personer, der er visiteret til et fleksjob, og som modtager ledighedsydelse, jf. § 74 a, stk. 8, i lov om aktiv socialpolitik. Det er bopælskommunen, der skal udbetale fleksløntilskuddet. Den ansatte i fleksjobbet skal kontakte den nye bopælskommune vedrørende flytningen. Bopælskommunen kan herefter med samtykke fra den fleksjobansatte anmode fraflytningskommunen om oplysninger i forhold til fleksjobvisiteringen

m.v., men tilflytningskommunen skal ikke foretage en ny visitation af personen for at konstatere, at retten til fleksjob fortsat er opfyldt.

Personer, der i forbindelse med flytning til en anden kommune opsiget et fleksjob eller ophører i ansættelse i understøttet beskæftigelse efter at have været visiteret til et fleksjob, har ret til ledighedsydelse, uden at den nye kommune skal foretage en ny visitation til fleksjob. Betingelserne for at modtage ledighedsydelse skal dog være opfyldt, herunder må personen ikke være selvforskyldt ledig, se nærmere afsnittet *Flytning til en anden kommune* i Vejledning om ledighedsydelse m.v.

7.8. Ret til fleksløntilskud indtil folkepensionsalderen

Ansættelse i fleksjob kan ske, indtil personen når folkepensionsalderen, jf. § 69, stk. 1, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Da der først kan modtages folkepension fra den 1. i måneden efter, at personen er berettiget til folkepension, jf. § 12 og § 33 i lov om socialpension, kan der udbetales fleksløntilskud til en fleksjobansat indtil udgangen af den måned, hvori den pågældende når folkepensionsalderen, hvis den fleksjobansatte er ansat i jobbet i hele måneden.

7.9. Tilbagebetaling af fleksløntilskud

Kommunen kan kræve tilbagebetaling af fleksløntilskud af den fleksjobansatte i to situationer – dels hvis den fleksjobansatte har modtaget fleksløntilskuddet med urette, og dels i den situation, hvor den fleksjobansatte efterfølgende har modtaget løn, resultatløns m.v., som dækker arbejde for flere måneder, men hvor det ikke har været muligt at foretage efterregulering af fleksløntilskuddet, fordi den fleksjobansatte er udgået af fleksjobordningen, fx i forbindelse med overgang til førtidspension eller ordinær beskæftigelse.

I den første situation, hvor den fleksjobansatte har modtaget fleksløntilskuddet med urette, skal kommunen 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. Dette følger af § 70 f, stk. 10, 1. pkt., i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Kommunen skal træffe afgørelse om tilbagebetaling, hvis betingelserne for at kræve tilbagebetaling er opfyldt.

Betingelserne for at kræve tilbagebetaling er for det første, at den fleksjobansatte har været i ond tro om de ukorrekte eller mangelfulde oplysninger. Den anden betingelse er, at fleksløntilskuddet skal have været modtaget med urette. Begge betingelser skal være opfyldt for, at fleksløntilskuddet kan kræves tilbagebetalt. Ond tro betyder, at den fleksjobansatte vidste eller burde vide, at de oplysninger, som personen gav kommunen var forkerte eller mangelfulde, og at de ukorrekte oplysninger ville føre til en fejlagtig udbetaling af fleksløntilskuddet. Kravet om, at fleksløntilskuddet skal have været modtaget med urette, betyder, at den fleksjobansatte efter reglerne ikke har ret til fleksløntilskuddet.

I den anden situation, hvor der er udbetalt et højere fleksløntilskud, end den pågældende fleksjobansatte var berettiget til, hvis der var sket efterregulering for udbetalt løn, resultatløns m.v. efter § 3, stk. 4, i

bekendtgørelse om beregning af og fradrag i fleksløntilskud, skal kommunen ligeledes træffe afgørelse om tilbagebetaling af fleksløntilskud. Dette følger af lovens § 70 f, stk. 10, 2. pkt.

Det bemærkes, at der efter de gældende regler kan ske efterregulering af for meget udbetalt fleksløntilskud i ledighedsydelse, ressourceforløbsydelse, uddannelseshjælp eller kontanthjælp. Hvis der kan foretages efterregulering i en af disse ydelser, skal kommunen ikke træffe afgørelse om tilbagebetaling af fleksløntilskud, men derimod om, at der sker en efterregulering af fleksløntilskuddet i den udbetalte ydelse.

Det har ingen betydning for tilbagebetaling efter denne bestemmelse, om den pågældende tidligere fleksjobansatte var i god eller ond tro vedrørende modtagelsen af fleksløntilskuddet. Det afgørende er, at den fleksjobansatte har modtaget for meget i fleksløntilskud på grund af kommunens manglende mulighed for at foretage efterregulering af fleksløntilskuddet, fordi den pågældende ikke længere er omfattet af fleksjobordningen, og der ikke er mulighed for at foretage efterregulering i en af de øvrige nævnte ydelser.

Når der træffes afgørelse om tilbagebetaling, skal kommunen enten fastsætte en afdragsordning eller yde henstand med betalingen. En evt. afdragsordning skal fastsættes med udgangspunkt i den tabel og den beregningsmåde, der fremgår af Skatteministeriets bekendtgørelse om inddrivelse af gæld til det offentlige.

Kommunens tilbagebetalingskrav bortfalder i begge de beskrevne tilbagebetalingssituationer, når der er gået 3 år efter fleksløntilskuddets eller ledighedsydelsens ophør, uden at der har været økonomisk mulighed for at gennemføre kravet.

7.10. Indbetaling af ATP-bidrag af fleksløntilskud

Kapitel 21

Bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension

§ 114. For en person, der modtager tilskud fra kommunen under ansættelse i fleksjob, jf. § 70 f, indbetales et bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension på 5 pct. af tilskuddet, jf. § 70 f, stk. 2, dog højst 500 kr. pr. måned.

Stk. 2. Personen afholder udgiften til bidrag efter stk. 1.

Stk. 3. Kommunen tilbageholder bidraget ved udbetaling af tilskuddet.

§ 115. Ud over bidraget i § 114 indbetales et bidrag, der udgør 2/3 af det bidrag, der er fastsat efter § 15, stk. 1, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 2. Bidraget efter stk. 1 indbetales for antallet af timer med tilskud efter § 70 f. Antallet af timer beregnes på grundlag af forskellen mellem 37 timer om ugen og antallet af løntimer, som er indberettet fra ansættelsen i fleksjobbet til indkomstregisteret, jf. lov om et indkomstregister.

Stk. 3. Er antallet af løntimer efter stk. 2 mindre end 9 timer om ugen for uge- eller 14-dageslønnede eller 39 timer om måneden for månedslønnede, indbetales et ATP-bidrag, der svarer til det bidrag, der er fastsat efter § 15, stk. 1, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Stk. 4. Bidraget efter stk. 1 finansieres af staten.

Stk. 5. Bestyrelsen for Arbejdsmarkedets Tillægspension beregner størrelsen af bidraget efter stk. 2 for hver time, der udbetales tilskud for.

§ 115 a. Beskæftigelsesministeren fastsætter efter indstilling fra bestyrelsen for Arbejdsmarkedets Tillægspension nærmere regler om beregning, indberetning og indbetaling af bidrag efter §§ 114 og 115.

Alle personer i fleksjob skal indbetale et obligatorisk ATP-bidrag. Bidraget beregnes og indbetales af kommunen.

Bidraget er indført for at sikre, at de fleksjobansattes pensionsvilkår ikke forringes som følge af de ændringer af aflønningen i fleksjob, der trådte i kraft den 1. januar 2013.

Det obligatoriske ATP-bidrag af fleksløntilskuddet består af to dele – den fleksjobansattes bidrag og kommunens bidrag.

Den fleksjobansattes bidrag

Den fleksjobansatte skal indbetale et forhøjet bidrag til ATP på 5 pct. af fleksløntilskuddet uanset timetallet i ansættelsen, dog maksimalt 500 kr. om måneden. Kommunen tilbageholder bidraget til ATP ved udbetalingen af fleksløntilskuddet.

Kommunens bidrag

Derudover indbetaler kommunen et bidrag til ATP for antallet af timer med fleksløntilskud. Staten yder 100 pct. refusion for dette bidrag. Antallet af timer med fleksløntilskud beregnes som forskellen mellem 37 timer om ugen og antallet af løntimer, der er indberettet fra fleksjobansættelsen til indkomstregistret, jf. lov om et indkomstregister.

Størrelsen af kommunens ATP-bidrag er således afhængig af, hvor mange timer den fleksjobansatte er beskæftiget hos en arbejdsgiver.

Ved beregning af ATP-bidraget skelnes der mellem, om den fleksjobansatte arbejder mindre end 9 timer pr. uge, eller om personen arbejder 9 timer eller derover.

Ved beskæftigelse *mindre* end 9 timer om ugen for uge- eller 14-dages lønnede eller mindre end 39 timer om måneden for månedslønnede, indbetaler kommunen et ATP-bidrag på 284 kr. i 2016-niveau (kommunens andel af betalingen). Kommunen betaler det fulde normale ATP-bidrag på 284 kr., fordi arbejdsgiveren ikke skal betale ATP-bidrag ved beskæftigelse under 9 timer om ugen.

Ved den fleksjobansattes beskæftigelse i *mindre* end 9 timer om ugen, kan ATP-bidraget således maksimalt udgøre 784 kr. pr. måned (den fleksjobansattes eget bidrag på højst 500 kr. + kommunens bidrag på 284 kr.).

Ved beskæftigelse *mindst* 9 timer om ugen, indbetaler kommunen et bidrag, der beregnes på grundlag af forskellen mellem det ugentlige antal timer, der udbetales løn for og 37 timer. ATP-bidraget udgør 2/3 af ATP-bidragssatsen efter § 15, stk. 1, i lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension, hvilket svarer til 1,18 kr. pr. time (2016) (kommunens andel af betalingen).

Det betyder, at ved *mindst* 9 timer om ugen, kan ATP-bidraget således maksimalt udgøre 643 kr. pr. måned (den fleksjobansattes eget bidrag på højst 500 kr. + kommunens bidrag, der er beregnet således: 37 timer * 4,3333 uger = 160,33 timer minus 38,99 timer (9 løntimer * 4,3333 uger) = 121,34 timer * med 1,18 kr. (2/3 af ATP-sats på 1,78 kr.) = 143 kr.

For beregningsperioder på mindre end en måned, beregnes ATP-bidraget forholdsmæssigt i forhold til antallet af kalenderdage i måneden.

Kommunen skal afrunde både den fleksjobansattes og kommunens del af ATP-bidraget til nærmeste hele antal kroner.

Eksempler på beregning af ATP-bidrag

Eksempel 1

Person (P) får løn for 20 timer om ugen (86,66 timer om måneden) med en månedsløn på 13.000 kr. (inkl. 15 pct. pension). Månedslønnen for fuldtidsarbejde (37 timer/uge) udgør 24.050 kr. pr. måned.

P's fleksløntilskud udgør 17.745 kr. – 30 pct. af 13.000 kr. = 13.845 kr. P's løn og fleksløntilskud bliver tilsammen 26.845 kr.

Da tilskud og løn tilsammen maksimalt kan udgøre lønnen for fuldtidsarbejde, svarende til 24.050 kr. nedsættes tilskuddet yderligere med forskellen på 26.845 kr. – 24.050 kr., svarende til 2.795 kr. Fleksløntilskuddet udgør herefter 13.845 kr. – 2.600 kr. = 11.245 kr./måned.

Der indbetales et forhøjet ATP-bidrag på 5 pct. af fleksløntilskuddet, dog maksimalt 500 kr./måneden. Da 5 pct. af 11.245 kr. er mere end 500 kr., indbetales 500 kr. om måneden. Fleksløntilskuddet er efter ATP-bidraget på 10.745 kr.

Der indbetales et ATP-bidrag på 87 kr. om måneden (160,33 timer – 86,66 løntimer * med 1,18).

Der indbetales således samlet 587 kr. om måneden i bidrag til ATP af fleksløntilskuddet.

Eksempel 2

Person (P), der får løn for 8 timer om ugen (knap 35 timer om måneden) med en månedsløn på 5.200 kr.

Fleksløntilskuddet udgør 17.745 kr. – 30 pct. af 5.200 kr. = 16.185 kr.

Kommunen betaler det fulde ATP-bidrag på 286 kr. om måneden, da personen arbejder mindre end 9 timer om ugen. Kommunen får efterfølgende 100 pct. refusion for ATP-bidraget fra staten.

Der indbetales et forhøjet ATP-bidrag på 5 pct. af fleksløntilskuddet, dog maksimalt 500 kr./måneden. Da 5 pct. af 16.185 kr. er mere end 500 kr., indbetales 500 kr. om måneden. Fleksløntilskuddet er efter ATP-bidraget på 15.685 kr.

Der indbetales således samlet 786 kr. om måneden i bidrag til ATP af fleksløntilskuddet.

8. Kontaktforløb, jobrettet uddannelse, andre aktører, CV m.v.

Den aktive indsats skal hjælpe de fleksjobvisiterede tættere på et fleksjob. Jobcentrene spiller i denne sammenhæng en central rolle i forhold til at sikre, at der gøres en ekstra indsats for denne gruppe af udsatte ledige, så flest muligt bliver en del af arbejdsmarkedet.

Personer, som er visiteret til fleksjob, og som modtager ledighedsydelse, skal selv gøre en aktiv indsats for at få et job. Ledige fleksjobvisiterede skal derfor aktivt søge fleksjob, og de skal have en jobsamtale hver tredje måned. I kontaktforløbet skal der følges op på den aktive jobsøgning samt på, hvordan den ledige fleksjobvisiterede hurtigst muligt kommer i fleksjob.

Samtidig skal ledige fleksjobvisiterede have den nødvendige hjælp og støtte fra jobcenteret til at finde job. Det betyder bl.a., at jobcenteret gennem en løbende opfølgning og gennem relevante aktive tilbud skal hjælpe den ledige med at finde et fleksjob.

Jobcenteret skal efter anmodning udstede et fleksjobbevis til den ledige fleksjobvisiterede. Fleksjobbeviset er et bevis for, at personen er visiteret til fleksjob, og beskriver personens kompetencer og eventuelle særlige behov. På bagsiden er en kort beskrivelse af fleksjobordningen samt muligheden for yderligere kompensationsordninger, primært til brug for arbejdsgiveren. Jobcenteret skal anvende blanketten om fleksjobbevis, som findes på KL's hjemmeside – www.kl.dk.

Jobcenteret har pligt til at anvende tilbud efter lovens kapitel 10 eller 11 i forbindelse med, at det skal vurderes, om personen fortsat opfylder betingelserne for fleksjob. *Se vejledning om ledighedsydelse.*

For personer, der har mistet retten til ledighedsydelse efter §§ 76, stk. 1, 77 a, stk. 3 og 4, eller 77 b, stk. 1, i lov om aktiv socialpolitik, og som opfylder betingelserne for at få kontanthjælp eller uddannelseshjælp, sker opfølgningen efter reglerne for kontanthjælp eller uddannelseshjælp.

8.1. Individuelt kontaktforløb

§ 73 a. For personer, der er visiteret til fleksjob, og som modtager ledighedsydelse efter lov om aktiv socialpolitik, tilrettelægges og gennemføres der et individuelt kontaktføreløb, med henblik på at personen hurtigst muligt kommer i fleksjob.

Stk. 2. Under kontaktføreløbet skal der afholdes individuelle jobsamtaler med personen, senest hver gang personen i sammenlagt 3 måneder har modtaget ledighedsydelse regnet første gang fra visitationen til fleksjob. Der skal under jobsamtalen følges op på, om personen er aktivt arbejdssøgende. Perioder med ledighedsydelse under barsel medregnes ikke. Samtalen afholdes ved personligt fremmøde, jf. dog § 21 f.

Stk. 3. Reglerne i § 16, stk. 2, om en særlig indsats over for sygemeldte finder tilsvarende anvendelse for personer omfattet af stk. 1.

Stk. 4. Jobsamtaler kan ske telefonisk, digitalt eller på anden måde, hvis personen deltager i tilbud efter kapitel 10 og 11.

Stk. 5. Opfølgning kan foregå uden kontakt til sygemeldte personer, der er omfattet af stk. 3, hvis der er tale om alvorlig sygdom, hvor kontakt til den sygemeldte ikke er hensigtsmæssig eller mulig på grund af den sygemeldtes helbredssituation (standby). Ved vurdering af, om en sygdom er alvorlig, indgår navnlig, om sygdommen er livstruende.

Stk. 6. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om det individuelle kontaktføreløb, herunder om sygemelding.

Det fremgår af bestemmelsen, at der skal tilrettelægges og gennemføres et individuelt kontaktføreløb med den ledige fleksjobvisiterede med henblik på, at personen hurtigst muligt kommer i fleksjob.

Under kontaktføreløbet afholdes der individuelle jobsamtaler med personen, senest hver gang personen i sammenlagt 3 måneder har modtaget ledighedsydelse. Der skal følges op på, om personen er aktivt arbejdssøgende, herunder om der skal iværksættes tilbud, som kan bringe personen tættere på arbejdsmarkedet. Samtalen afholdes ved personligt fremmøde, medmindre personen er omfattet af § 21 f – det vil sige, hvis personen kan dokumentere, at han eller hun inden for de næste 6 uger skal begynde i et fleksjob, skal på barsel, skal overgå til fleksydelse eller skal overgå til folkepension. Tilsvarende gælder, hvis personen er omfattet af en arbejdsfordelingsordning eller kan dokumentere, at personen er hjemsendt på grund af vejrlig eller mangel på materiale.

Reglerne i § 16, stk. 2, om en særlig indsats over for sygemeldte finder tilsvarende anvendelse for personer, der er visiteret til fleksjob og modtager ledighedsydelse. Det betyder, at der skal tilrettelægges en særlig indsats og opfølgning herpå som led i det individuelle kontaktføreløb for modtagere af ledighedsydelse, der er helt eller delvist sygemeldte, og som har behov for en særlig indsats for at sikre, at personen får den nødvendige hjælp til at opnå eller genvinde tilknytning til arbejdsmarkedet.

Det er jobcenteret, der tager stilling til, om der er behov for en særlig indsats for at sikre, at personen får den nødvendige hjælp til at opnå eller genvinde tilknytning til arbejdsmarkedet. Iværksættes en sådan særlig indsats, skal opfølgningen på indsatsen indgå i de jobsamtaler, som afholdes som led i det individuelle kontaktføreløb. Indsatsen vil kunne bestå i fx sygeafklaring, behandling, optræning og andre beskæftigelsesfremmende foranstaltninger.

Jobsamtaler kan ske telefonisk, digitalt eller på anden måde, hvis personen deltager i tilbud efter kapitel 10 og 11.

Opfølgning kan foregå uden kontakt til sygemeldte personer, hvis der er tale om alvorlig sygdom, hvor kontakt til den sygemeldte ikke er hensigtsmæssig eller mulig på grund af den sygemeldtes helbreds-situation (standby). Ved vurdering af, om en sygdom er alvorlig, indgår navnlig, om sygdommen er livstruende.

Der henvises til vejledning om ledighedsydelse m.v. vedrørende pligten til at stå til rådighed for jobsamtaler, der er led i det individuelle kontaktføreløb og sanktion for at udeblive fra en jobsamtale, jf. §§ 75 og 77 i lov om aktiv socialpolitik.

8.2. Jobrettet uddannelse

§ 73 b. Personer, der er visiteret til fleksjob, kan inden for de første 9 måneders sammenlagte ledighed i op til 6 uger deltage i et jobrettet kursus eller et jobrettet uddannelsesforløb, der fremgår af en positivliste, jf. § 26 a, stk. 8. Retten gælder for

1) personer, der ikke har en erhvervsrettet uddannelse, der med hensyn til niveau og varighed overstiger en erhvervsuddannelse eller anden uddannelse, der kan sidestilles med en erhvervsuddannelse, og

2) personer, der ikke har en videregående uddannelse, der med hensyn til niveau og varighed overstiger en uddannelse på erhvervsakademikerniveau, og som samtidig har en erhvervsuddannelse eller anden uddannelse, der kan sidestilles med en erhvervsuddannelse.

Stk. 2. Kursusprisen for videregående uddannelser efter positivlisten må ikke overstige et prisloft på 151.234,50 kr. eksklusive moms pr. årselev svarende til 3.780,86 kr. pr. fuldtidsuge (2015-niveau). Prisloftet reguleres en gang årligt den 1. januar med satsreguleringspct.en, jf. lov om en satsreguleringspct.

Stk. 3. Under uddannelsen modtager personen den ydelse, som den pågældende er berettiget til i henhold til lov om aktiv socialpolitik.

Stk. 4. Når en person har været i fleksjob i sammenlagt 9 måneder inden for de seneste 18 måneder, har personen igen ret til jobrettet uddannelse efter stk. 1.

Stk. 5. Ordningen administreres efter reglerne i lov om betaling for visse uddannelsesaktiviteter i forbindelse med lov om en aktiv beskæftigelsesindsats m.m.

Stk. 6. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler om støtte til dækning af deltagerbetaling, til betaling af kost og logi og til befordringsgodtgørelse under deltagelse i uddannelse.

Stk. 7. Under uddannelsen skal den ledige stå til rådighed for fleksjob.

Personer, der er visiteret til fleksjob, kan inden for de første 9 måneders sammenlagt ledighed i op til 6 uger deltage i et jobrettet uddannelsesforløb efter en positivliste, jf. nærmere nedenfor.

Jobrettet uddannelse er målrettet ledige fleksjobvisiterede, som ikke har gennemført en erhvervsrettet uddannelse, der i niveau og varighed overstiger erhvervsuddannelse eller anden uddannelse, der kan sidestilles med erhvervsuddannelse, eller en videregående uddannelse på et niveau højere end uddannelse på erhvervsakademikerniveau, når personen samtidig har en erhvervsuddannelse eller anden uddannelse, der kan sidestilles med erhvervsuddannelse. Ordningen er målrettet ufaglærte og faglærte ledighedsydelsesmodtagere samt ledighedsydelsesmodtagere med en kort videregående uddannelse, som samtidig har en erhvervsfaglig uddannelse. Ledige fleksjobvisiterede med en mellemlang og lang videregående

uddannelse samt ledige fleksjobvisiterede med en kort videregående uddannelse, der ikke samtidig har en erhvervsfaglig uddannelse, har således ikke ret til 6 ugers jobrettet uddannelse.

Ordningen omfatter kun ét kursus eller ét uddannelsesforløb. Personen kan således kun vælge ét kursus eller ét uddannelsesforløb i op til 6 uger, og det skal vælges fra positivlisten, jf. nedenfor.

De kurser og uddannelsesforløb, som det er muligt at deltage i, fremgår af en landsdækkende positivliste, udarbejdet af Beskæftigelsesministeriet. Positivlisten findes på STAR's hjemmeside. Det kan være et kursus, en uddannelse eller et kursusforløb, der er stykket sammen til en pakke, og som fremgår af positivlisten. Om personen bruger alle 6 ugers jobrettet uddannelse afhænger af længden af det forløb, som den pågældende vælger fra positivlisten, da personen kun kan vælge ét forløb.

Når der udmeldes en ny positivliste, er det muligt at ansøge om et jobrettet kursus eller uddannelsesforløb fra tidspunktet for offentliggørelsen. De personer, der på tidspunktet for offentliggørelsen af en ny positivliste har ansøgt om ét kursus eller ét uddannelsesforløb efter den eksisterende positivliste, har ret til dette, uanset at det ikke fremgår af den nye positivliste, hvis de i øvrigt opfylder betingelserne. Det betyder, at der er perioder, hvor der er personer, der deltager i et kursus eller uddannelsesforløb efter en tidligere positivliste, mens andre personer deltager i et kursus eller uddannelsesforløb efter den nye positivliste.

Udover perioden umiddelbart efter udmeldelse af en ny positivliste, kan det fx også være tilfældet, hvor

- en person har afbrudt et uddannelsesforløb på grund af beskæftigelse eller sygdom (jf. nedenfor),
- personen ved ledighed på ny genoptager forløbet, og
- der er kommet en ny positivliste i mellemtiden.

Personen genoptager forløbet, som var på en tidligere positivliste.

Uddannelsen skal være afsluttet inden for en periode med sammenlagt ledighed på 9 måneder. Hvis et påbegyndt kursus eller uddannelsesforløb afbrydes på grund af beskæftigelse eller sygdom, har personen ret til et tilsvarende kursus eller dele af et uddannelsesforløb, hvis vedkommende igen bliver ledig. Personen har ret til den del af et kursus eller uddannelsesforløb, som han eller hun ikke nåede at gennemføre før afbrydelsen. Er det ikke muligt at få et tilsvarende kursus eller dele af et uddannelsesforløb, kan personen i stedet deltage i et lignende kursus eller uddannelsesforløb. Den samlede periode med jobrettet uddannelse må dog ikke overstige 6 uger i alt og skal kunne holdes inden for de første 9 måneders sammenlagt ledighed.

Der er tale om en ret - og ikke en pligt - til at deltage i jobrettet uddannelse i op til 6 uger. Under uddannelsen modtager personen ledighedsydelse med det beløb, som vedkommende er berettiget til. Personen skal under uddannelsen stå til rådighed for fleksjob.

Der er fastsat nærmere regler om 6 ugers jobrettet uddannelse, herunder om befordringsgodtgørelse og tilskud til kost og logi, i bekendtgørelse om fleksjob.

8.3. Anden aktør

§ 73 c. Personer, der er visiteret til fleksjob, har ret til at blive henvist til anden aktør med henblik på etablering af fleksjob, når personen har modtaget ledighedsydelse i 6 måneder inden for 9 måneder efter visitationen til fleksjob. Det samme gælder, når personen har været i fleksjob eller ordinær beskæftigelse i 9 måneder inden for 18 måneder og derefter har modtaget ledighedsydelse i 6 måneder inden for 9 måneder. Perioder med ydelse under barsel medregnes ikke.

Stk. 2. Personer, der er visiteret til fleksjob, og som jobcenteret har vurderet fortsat opfylder betingelserne for fleksjob, jf. § 74 c i lov om aktiv socialpolitik, skal henvises til anden aktør med henblik på etablering af fleksjob, når personen har modtaget ledighedsydelse i 12 måneder inden for 18 måneder efter visitationen til fleksjob. Det samme gælder, når personen har været i fleksjob eller ordinær beskæftigelse i 9 måneder inden for 18 måneder og derefter har modtaget ledighedsydelse i 12 måneder inden for 18 måneder. Perioder med ydelse under barsel medregnes ikke.

Stk. 3. Personen skal have mulighed for at vælge mellem flere aktører.

Stk. 4. Jobcenteret skal vejlede om retten til at blive henvist til anden aktør efter stk. 1 og om henvisningen til anden aktør efter stk. 2.

Den fleksjobvisiterede har *ret* til at blive henvist til anden aktør med henblik på etablering af et fleksjob, når personen har modtaget ledighedsydelse i 6 måneder inden for 9 måneder efter visitationen til fleksjob. Efter 12 måneder med ledighedsydelse indenfor 18 måneder efter visitationen *skal* den fleksjobvisiterede visiteres til anden aktør, hvis jobcenteret fortsat vurderer, at personen opfylder betingelserne for fleksjob, jf. § 74 c i lov om aktiv socialpolitik om revurdering. Dvs., at den fleksjobvisiterede først skal visiteres til anden aktør, når jobcenteret har afsluttet revurderingen.

Den indsats, som skal varetages af anden aktør, omfatter myndighedsopgaver efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats som fx afgivelse af tilbud om vejledning og opkvalificering efter kapitel 10, godkendelse af virksomhedspraktik efter kapitel 11 og afgivelse af tilbud om fleksjob efter kapitel 13.

For de nærmere regler om brugen af andre aktører henvises til *vejledningen til bekendtgørelse om andre aktører*.

8.4. CV på Jobnet

§ 73 d. Oplysninger om job, arbejds- og uddannelsesmæssig baggrund m.v. (CV'er) indlægges i Beskæftigelsesministeriets database (Jobnet).

Stk. 2. Personer, der er visiteret til fleksjob, og som er ledige, skal give fyldestgørende oplysninger om tidligere beskæftigelse, uddannelse, kvalifikationer og øvrige forhold af betydning for jobcenterets bistand til at finde arbejde. Der skal endvidere angives mindst et beskæftigelsesmål.

Stk. 3. Personen skal senest 3 uger efter at have opnået ret til ledighedsydelse indlægge oplysninger som nævnt i stk. 2 i Jobnet. Personen skal løbende ajourføre oplysningerne i Jobnet.

Stk. 4. Hvis der foreligger oplysninger som nævnt i stk. 2 fra en tidligere ledighedsperiode, skal oplysningerne straks på ny gøres tilgængelige, hvis personen igen bliver ledig.

Stk. 5. Jobcenteret yder bistand, i forbindelse med at en person indlægger oplysninger i Jobnet, hvis personen anmoder herom.

Stk. 6. Staten og kommunen har adgang til de oplysninger, som personen har indlagt i Jobnet.

Med henblik på at forbedre ledige fleksjobvisiteredes chance for at komme i arbejde, og samtidig forbedre jobcentrenes og andre aktørers mulighed for at understøtte deres jobsøgning, skal ledige fleksjobvisiterede indlægge fyldestgørende oplysninger om job, arbejds- og uddannelsesmæssig baggrund m.v. (CV'er) i Jobnet. Ved at indlægge CV-oplysninger i Jobnet skabes et større overblik og gennemsigtighed i udbuddet af job og arbejdssøgende, ligesom det medvirker til at understøtte et mere fleksibelt og rummeligt arbejdsmarked.

Kravet i § 73 d, stk. 3, om løbende ajourføring af oplysningerne i Jobnet sikrer, at CV'et fortsat er fyldestgørende og opdateret. Jobcenteret skal i forbindelse med kontaktførelsen, jf. § 73 a, løbende påse, at oplysningerne i CV'et er fyldestgørende. Hvis der allerede foreligger oplysninger i Jobnet, som er nævnt i § 73 d, stk. 2, skal oplysningerne gøres tilgængelige på ny, når personen bliver ledig, jf. stk. 4.

Hvis personen ikke selv kan lægge sit CV i Jobnet fx på grund af sin funktionsnedsættelse eller læse/skrivevanskeligheder, skal jobcenteret hjælpe personen med dette, jf. § 73 d, stk. 5.

Det er fastsat i reglerne om ledighedsydelse, jf. §§ 75 og 77, stk. 2, i lov om aktiv socialpolitik, at bestemmelsen ikke gælder, hvis personen ikke står til rådighed for et fleksjob i en periode, som, jobcenteret vurderer, vil vare mere end en måned.

Det betyder, at en ledig fleksjobvisiteret person, der på grund af sygdom eller børnepasningsproblemer i en længere periode ikke kan stå til rådighed for et fleksjob, kan fritages for at lægge sit CV i Jobnet.

Det samme vil gøre sig gældende under en periode, hvor en person har ret til fravær ved graviditet, barsel eller adoption, i det omfang der under fraværet er ret til dagpenge efter barselsloven.

En person, der er visiteret til fleksjob, og som modtager støtte efter lov om social service til pasning af handicappet barn eller døende nærtstående eller efter lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel til pasning af alvorligt sygt barn, og støtten udbetales for fuld tid, vil ligeledes kunne fritages for at lægge sit CV i Jobnet.

Personen bliver samtidig fritaget fra at møde til CV-samtaler, jf. *nedenfor under 8.5*. Jobcenteret skal senest 3 uger efter, at grunden til fritagelsen for at lægge sit CV i Jobnet og møde til en CV-samtale er ophørt, sikre, at den fleksjobvisiterede har lagt sit CV i Jobnet. Jobcenteret skal endvidere holde en CV-samtale med den pågældende. Der henvises endvidere til vejledning om ledighedsydelse m.v. vedrørende pligten til at lægge sit CV på Jobnet og sanktion for manglende rettidig indlæggelse af CV.

8.5. CV-samtaler

§ 73 e. For personer, der er visiteret til fleksjob, skal der, senest 3 uger efter at de har opnået ret til ledighedsydelse, holdes en samtale, hvor det sikres, at de oplysninger, som personen indlægger i Jobnet, er fyldestgørende. Samtalen holdes ved personligt fremmøde, jf. dog § 21 f. Under samtalen skal det aftales, hvordan personens jobsøgning kan understøttes, og personen kan pålægges at søge relevante konkrete fleksjob.

Stk. 2. Samtalen skal dog ikke afholdes, hvis der, inden for de seneste 3 måneder før der er opnået ret til ledighedsydelse og efter visitationen til fleksjob, har været afholdt en samtale om personens CV.

Senest 3 uger efter at personen har opnået ret til ledighedsydelse holdes en samtale med den ledige, hvor det sikres, at de oplysninger, som personen lægger i Jobnet, er fyldestgørende.

Samtalen skal understøtte, hvordan personen aktivt kan søge job. Det skal under samtalen sikres, at de oplysninger, som personen har indlagt i Jobnet, er tilstrækkelige til, at de hjælper personen med at få et fleksjob.

Der skal dog ikke afholdes en CV-samtale, hvis der inden for de seneste 3 måneder før, personen er blevet ledig, har været afholdt en samtale om personens CV, jf. § 73 e, stk. 2.

Se ovenfor under 8.4. om fritagelse fra at møde til CV-samtaler.

Der henvises endvidere til vejledning om ledighedsydelse m.v. vedrørende pligten til at møde til en indkaldt CV-samtale og sanktion for udeblivelse fra en CV-samtale, jf. §§ 75 og 77, stk. 3, i lov om aktiv socialpolitik.

9. Overgangsregel

Personer, der ved fleksjobreformens ikrafttræden den 1. januar 2013 allerede var ansat i et fleksjob, fortsætter i fleksjobbet efter de tidligere regler. Det betyder, at den fleksjobansatte fortsætter på de hidtil gældende ansættelsesvilkår, og at arbejdsgiverens tilskud beregnes efter de gamle regler.

9.1. Fleksjob, der behandles efter reglerne efter reformens ikrafttræden den 1. januar 2013

Personer, der begynder i et nyt fleksjob efter 1. januar 2013, bliver omfattet af den nye fleksjobordning i forhold til løn, ansættelsesvilkår og udbetaling af fleksløntilskud.

Personer, der skifter til et nyt fleksjob efter den 1. januar 2013, bliver omfattet af reglerne, der trådte i kraft denne dato, selvom der ikke er en ledighedsperiode mellem de to fleksjob.

Der vil altid være tale om et nyt fleksjob, hvis der sker genansættelse i et job efter afbrydelse i ansættelsen på grund af kontraktens ophør.

9.2. Fleksjob, der kan behandles efter reglerne fra før den 1. januar 2013

Reglerne fra før den 1. januar 2013 vil fortsat være gældende for fleksjob, der er etableret før dette tidspunkt, og hvor det vurderes, at eventuelle efterfølgende ændringer m.v. ikke betyder, at der er tale om nye fleksjob.

Dette vil fx være tilfældet i følgende situationer:

- Den pågældendes skånebehov eller timetallet i fleksjobbet bliver ændret.
- Flexjobbet bliver uden andre ændringer gjort til en fast stilling, eller en tidsbegrænset stilling bliver forlænget, uden at den ansatte er stoppet i jobbet på grund af kontraktens ophør.
- Der bliver alene ændret i den fleksjobansattes jobbeskrivelse eller løn fx i forbindelse med en forfremmelse. Ansættelsesområdet og opgaverne er de samme som de hidtidige arbejdsopgaver. Det kan fx være tilfældet, hvis en fuldmægtig bliver forfremmet til specialkonsulent, men i øvrigt har de samme arbejdsopgaver.
- Den fleksjobansatte skifter tjenestested inden for fx en kommune eller fra et ministerium til et andet ministerium, fordi de hidtidige arbejdsopgaver flyttes.
- Hvis ansættelsesmyndigheden i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse eller fusion bliver en anden, men arbejdsopgaverne og ansættelsesvilkår i øvrigt fortsætter i uændret form. Det kan fx være tilfældet, hvis en statslig institution bliver overflyttet til ATP.

10. Ikrafttrædelse

Denne vejledning erstatter vejledning nr. 9602 af 7. november 2013 om fleksjob m.v.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, den 31. august 2016

JAKOB HELTOFT

/ Bent Nielsen