

Udskriftsdato: 5. januar 2026

VEJ nr 10586 af 24/09/2015 (Gældende)

Vejledning om seniorjob

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, j.nr. 15/05799

Vejledning om seniorjob

Indholdsfortegnelse:

Indledning

Kapitel 1. Lovens anvendelsesområde og målgruppe	pkt. 1-3
Kapitel 2. Om ansættelse af personer i seniorjob	pkt. 4-14
Kapitel 3. Kompensation ved overskridelse af frister m.v.	pkt. 15-18
Kapitel 4. Pligt til at stå til rådighed for henvist arbejde	pkt. 19
Kapitel 5. Ophør af seniorjob	pkt. 20-22
Kapitel 6. Klageadgang	pkt. 23
Kapitel 7. Merbeskæftigelse	pkt. 24
Kapitel 8. Finansiering	pkt. 25
Kapitel 9. Om samspillet mellem kommunen, jobcenteret og a-kassen ved seniorjob	pkt. 26

Indledning

Denne vejledning bygger på lov nr. 1543 af 20. december 2006 om seniorjob med senere ændringer, forarbejderne til loven, bekendtgørelse om seniorjob samt afgørelser fra Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg og vejledende udtalelser fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Målgruppen for seniorjob er ledige medlemmer af en arbejdsløshedskasse (a-kasse), hvis dagpengeperiode udløber tidligst 5 år før efterlønsalderen. Det er en betingelse for at få ret til et seniorjob, at medlemmet ved fortsat medlemskab af og indbetaling af efterlønsbidrag til en a-kasse vil kunne opfylde anciennitetskravet for efterløn, når medlemmet når efterlønsalderen.

I januar 2013 blev målgruppen for personer med ret til seniorjob udvidet, se punkt 2 og 3.

Formålet med seniorjobordningen er at give målgruppen mulighed for beskæftigelse i et seniorjob i bopælskommunen. Kommunen får et årligt statsligt tilskud til ansættelsen på 136.410 kr. (2015-niveau). Kommunen fastsætter arbejdsområdet og indholdet af seniorjobbet, og der tages udgangspunkt i personens forudsætninger og interesser.

Kapitel 1

Lovens anvendelsesområde og målgruppe

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

Stk. 2. Uanset stk. 1, 1. pkt., har et medlem, der er født i perioden fra den 1. juli 1955 til og med den 31. december 1957, og hvis dagpengeperiode efter § 55, stk. 1, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. er udløbet eller vil udløbe i perioden fra den 1. januar 2012 til og med den 30. juni 2013, ret til ansættelse i et seniorjob. Medlemmet kan dog ikke få ret til seniorjob, såfremt dagpengeretten er udløbet før det fyldte 55. år.

Stk. 3. Et medlem, som er omfattet af stk. 2, og som i perioden fra den 1. januar 2012 til og med den 16. november 2012 har anmodet om tilbagebetaling af sine efterlønsbidrag, kan anmode sin bopælskommune om seniorjob, selv om medlemmet ikke har ret til efterløn. Det er en betingelse, at personen ved anmodningen om tilbagebetaling ville kunne opfylde anciennitetskravet for ret til efterløn ved efterlønsalderen, jf. § 74 a i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., ved fortsat indbetaling af efterlønsbidrag. Har personen i denne periode meldt sig ud af a-kassen, er det en betingelse for ret til seniorjob, at personen melder sig ind på ny og betaler medlemsbidrag. Personen kan tidligst anmode om seniorjob samtidig med genindmeldelsen.

Betingelser for ret til seniorjob

1. En person har ret til ansættelse i et seniorjob i bopælskommunen, hvis følgende betingelser er opfyldt:
 - Personen er medlem af en a-kasse,
 - Personen er ledig,
 - Personens dagpengeperiode, jf. § 55, stk. 1, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., er udløbet,
 - Personens dagpengeperiode udløber tidligst 5 år før efterlønsalderen, jf. § 74 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. (se tabellen under pkt. 3 vedrørende alder og årstal i forhold til seniorjob og efterløn),
 - Personen skal have brugt sin ret til midlertidig arbejdsmarkedsydelse, jf. Aftalen om midlertidig arbejdsmarkedsydelse, hvis retten til dagpenge ophører i perioden fra den 6. januar 2014 til og med den 3. juli 2016, og
 - Personen skal ved fortsat medlemskab af og indbetaling af efterlønsbidrag til en a-kasse kunne opfylde anciennitetskravet for efterløn, når pågældende når efterlønsalderen.
2. Ved lov nr. 1379 af 23. december 2012 om ændring af lov om seniorjob m.v. blev der indført en overgangsordning for de målgrupper, der umiddelbart fik udskudt retten til seniorjob på grund af fremrykningen af den gradvise forhøjelse af efterlønsalderen.

Overgangsordningen omfatter personer, der er født i perioden fra den 1. juli 1955 til og med den 31. december 1957, og hvis dagpengeperiode er udløbet eller vil udløbe i perioden fra den 1. januar 2012 til og med den 30. juni 2013. Disse personer har dog, på samme måde som andre personer, ikke ret til seniorjob, hvis retten til dagpenge er udløbet før det fyldte 55. år.

3. Personer omfattet af ovenfor omtalte overgangsordning, som i perioden fra den 1. januar 2012 og frem til fremsættelsen af lovforslaget om en overgangsordning den 16. november 2012 havde fravalgt efterlønsordningen og anmodet om at få tilbagebetalt deres efterlønsbidrag, fik mulighed for at få seniorjob

på trods af deres fravalg. Disse personer skulle forblive eller genindmelde sig i a-kassen og fik dermed ret til seniorjob frem til efterlønsalderen. Disse personer har dog fortsat ikke ret til efterløn.

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

Målgruppen for ordningen er ledige personer, som har opbrugt deres dagpengeret 5 år eller mindre, før de når efterlønsalderen, jf. dog lovens § 1, stk. 2, og som ved fortsat medlemskab af en a-kasse og indbetaling af efterlønsbidrag vil kunne opfylde anciennitetskravet for at kunne gå på efterløn, når efterlønsalderen indtræder, jf. nedenstående skema. Reglerne om dagpengeperiodens længde fremgår af § 55, stk. 1, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Det fremgår heraf, at et medlem af en a-kasse har ret til dagpenge i sammenlagt 2 år inden for en periode på 3 år.

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

<i>Født</i>	<i>Efterlønsalder</i>	<i>Seniorjobalder</i>	<i>Efterlønsår</i>	<i>Seniorjobår</i>
01-01-1954	60,5	55,5	01-07-2014	01-07-2009
01-07-1954	61	56	01-07-2015	01-07-2010
01-01-1955	61,5	56,5	01-07-2016	01-07-2011
01-07-1955*	62	57	01-07-2017	01-07-2012
01-01-1956*	62,5	57,5	01-07-2018	01-07-2013
01-07-1956*	63	58	01-07-2019	01-07-2014
01-01-1957*	63	58	01-01-2020	01-01-2015
01-07-1957*	63	58	01-07-2020	01-07-2015
01-01-1958	63	58	01-01-2021	01-01-2016
01-07-1958	63	58	01-07-2021	01-07-2016
01-01-1959	63,5	58,5	01-07-2022	01-07-2017
01-07-1959	64	59	01-07-2023	01-07-2018
01-01-1960	64	59	01-01-2024	01-01-2019
01-07-1960	64	59	01-07-2024	01-07-2019

* Disse årgange kunne også få ret til seniorjob tidligst fra den 1. januar 2013, hvis deres dagpengeret udløb i perioden fra den 1. januar 2012 til og med den 30. juni 2013, dog ikke hvis retten til dagpenge udløb før det fyldte 55. år, jf. vejledningens punkt 2.

Det er en betingelse for at kunne bevare retten til et seniorjob, at personen bevarer sit medlemskab af en a-kasse og indbetaler efterlønsbidrag. Seniorjobbet skal ophøre, hvis dette ikke er tilfældet. Dette gælder dog ikke personer omfattet af overgangsordningen, som har fået tilbagebetalt deres efterlønsbidrag. Disse personer skal dog fortsat være medlem af en a-kasse. Se vejledningens punkt 2 og 3.

Får en person, der er ansat i et seniorjob, ordinær beskæftigelse, bevarer personen ved efterfølgende ledighed ret til et seniorjob, medmindre personen har genoptjent ret til arbejdsløshedsdagpenge. Der henvises til vejledningens punkt 8.

Ordningen omfatter ikke personer, der er visiteret til fleksjob.

Sagerne om seniorjob behandles efter reglerne i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område, som bl.a. fastsætter regler om sagernes oplysning og behandling af klager over kommunernes afgørelser. Der henvises til denne vejlednings punkt 23 og til vejledning om retssikkerhed og administration på det sociale område (vejledning nr. 73 af 3. oktober 2006).

Kapitel 2

Om ansættelse af personer i seniorjob

§ 2. Kommunen har pligt til at ansætte personer omfattet af § 1 med bopæl i kommunen i et seniorjob i kommunen senest 2 måneder efter den dag, hvor personen har anmodet om et seniorjob, dog tidligst ved udløbet af dagpengeperioden. Personer, hvis dagpengeperiode efter § 55, stk. 1, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. udløber i perioden fra den 6. januar 2014 til og med den 3. juli 2016, kan tidligst ansættes i seniorjob efter udløbet af den periode, hvor personen har ret til midlertidig arbejdsmarkedsydelse, jf. § 52 k i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 2. Ansøgning om ansættelse i seniorjob sendes til ansøgerens bopælskommune tidligst 3 måneder før og skal være modtaget senest 2 måneder efter den dag, hvor dagpengeperioden udløber. Personer omfattet af stk. 1, 2. pkt., kan tidligst indsende ansøgning om ansættelse i seniorjob 3 måneder før udløbet af retten til midlertidig arbejdsmarkedsydelse, og ansøgningen skal være modtaget af bopælskommunen senest 2 måneder efter den dag, hvor retten til midlertidig arbejdsmarkedsydelse udløber.

Stk. 3. Hvis en person inden ansøgningsfristens udløb får ordinært arbejde og herefter bliver ledig, gælder der en ny 2-måneders-ansøgningsfrist fra ledighedens indtræden.

Stk. 4. Kommunen skal tilbyde ansættelse i seniorjob på fuld overenskomstmæssig arbejdstid til personer, der er fuldtidsforsikrede medlemmer af en arbejdsløshedskasse.

Stk. 5. Kommunen skal tilbyde deltidsansættelse i seniorjob til deltidsforsikrede medlemmer af en arbejdsløshedskasse.

Kommunens ansættelsesområde

4. Det følger af lovens § 2, at kommunen har pligt til at ansætte personer i seniorjob inden for kommunens område. Personens bopælskommune kan etablere seniorjob inden for hele kommunens ansættelsesområde.

Ansættelse i seniorjob vil således ikke kunne ske i en selvejende institution og heller ikke i organisationer, foreninger e.l., hvis udgifter dækkes med mindst 50 pct. offentlige tilskud.

Kommunen kan placere en person, som er ansat i seniorjob i kommunen, i en stilling, hvor tjenestestedet er et andet, end hvor den ansættende kommune fysisk er placeret, i samme omfang som kommunen er berettiget til at placere kommunens ordinært ansatte.

Det er forudsat, at det fortsat er bopælskommunen, der har arbejdsgiveransvaret for den pågældende person, og at ansættelsen er på overenskomstmæssige vilkår. Det er også en forudsætning, at personen udfører arbejdsopgaver, der ligger inden for kommunens område.

5. Det følger af § 7 f i lov om frikommuner m.v., jf. lovekendtgørelse nr. 1027 af 20. august 2013, at kommunalbestyrelsen i en frikommune kan træffe beslutning om at fravige § 2 i lov om seniorjob således, at personer, der opfylder betingelserne i lovens § 1, kan tilbydes ansættelse i seniorjob i private virksomheder. Det er frivilligt for den seniorjobberettigede at tage imod tilbud om et seniorjob i en privat

virksomhed. Ansætter en privat virksomhed en person i seniorjob, modtager virksomheden tilskuddet efter § 15 i lov om seniorjob. Tilskuddet udbetales til virksomheden af frikommunen. Hvis den ansatte i seniorjob flytter til en anden kommune, som ikke har iværksat et sådant forsøg efter stk. 1, har personen ret til at fortsætte ansættelsen i seniorjob i den private virksomhed. Tilskuddet til virksomheden udbetales af den frikommune, som personen er flyttet fra. Frikommuner kan indtil den 30. juni 2017 gennemføre forsøg efter frikommuneloven. Det betyder, at det ikke er muligt at være ansat i et seniorjob i en privat virksomhed længere end til og med den 30. juni 2017.

Kommunens pligt til at ansætte i seniorjob

6. Personer, der er omfattet af målgruppen, har ret til ansættelse i et seniorjob i forbindelse med, at den periode, hvor man har ret til arbejdsløshedsdagpenge, udløber.

Personer, der opbruger retten til dagpenge i perioden fra den 6. januar 2014 til og med den 3. juli 2016, får ret til midlertidig arbejdsmarkedsydelse.

Den midlertidige arbejdsmarkedsydelse udbetales i forlængelse af dagpengeretten, og personer, som opfylder betingelserne for ret til seniorjob, kan tidligst få tilbud om seniorjob efter udløbet af retten til midlertidig arbejdsmarkedsydelse. Disse personer vil derfor først kunne få tilbudt et seniorjob, når retten til midlertidig arbejdsmarkedsydelse er opbrugt. Det betyder, at en person ikke kan fravælge at modtage midlertidig arbejdsmarkedsydelse og derigennem få ret til seniorjob på et tidligere tidspunkt. Det betyder også, at hvis personens periode med midlertidig arbejdsmarkedsydelse forlænges, udskydes tidspunktet for overgang til seniorjob tilsvarende. Hvis retten til midlertidig arbejdsmarkedsydelse ophører på grund af tidsbegrænsningen af retten til supplerende midlertidig arbejdsmarkedsydelse, kan personen først overgå til seniorjob efter udløbet af den ordinære periode med ret til midlertidig arbejdsmarkedsydelse. Endvidere kan en person, som mister retten til midlertidig arbejdsmarkedsydelse, fx ved gentagne afslag på tilbud, heller ikke overgå til seniorjob på et tidligere tidspunkt.

Retten til seniorjob er fortsat betinget af, at personen opbruger retten til dagpenge fem år eller mindre før efterlønsalderen. En person, som har opbrugt dagpengeretten 5 år og 2 måneder før efterlønsalderen og herefter har opbrugt sin ret til midlertidig arbejdsmarkedsydelse mindre end 5 år før efterlønsalderen, har således ikke ret til et seniorjob.

For nogle i målgruppen vil det betyde, at de ikke når at få mulighed for at få tilbudt et seniorjob, fordi de når efterlønsalderen, inden de opbruger retten til midlertidig arbejdsmarkedsydelse. Dette skyldes, at retten til seniorjob ophører, når personen når efterlønsalderen.

A-kassen skal vejlede et medlem om betingelserne, mulighederne og fristerne for et seniorjob, jf. bekendtgørelse nr. 700 af 27. maj 2015 om en a-kasses pligt til at vejlede m.v. Ansættelsen af personer i seniorjob hører under kommunen som arbejdsgiver, og kommunen tilrettelægger selv, hvorledes dette skal ske. Det følger af § 5 i lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v., at kommunalbestyrelsen kan beslutte, at jobcenteret også kan varetage andre opgaver end dem, der følger af den kommunale beskæftigelsesindsats. Det betyder bl.a., at kommunalbestyrelsen kan beslutte at lade jobcenteret varetage opgaven med at ansætte, matche eller henvise personer i forhold til et seniorjob.

Frister for ansøgning og ansættelse

7. En person, der ønsker at blive ansat i et seniorjob, skal inden for en frist på 3 måneder før og senest 2 måneder efter den dag, hvor dagpengeperioden/den midlertidige arbejdsmarkedsydelse udløber, anmode bopælskommunen om ansættelse i et seniorjob. A-kassen skal vejlede deres berørte medlemmer om fristerne.

Eksempel 1) En person med ret til midlertidig arbejdsmarkedsydelse opbruger sin ret til dagpenge den 18. oktober 2015, hvor personen har mindre end 5 år til efterlønssalderen

En person, hvis dagpengeperiode udløber den 18. oktober 2015, har mindre end 5 år til efterlønssalderen ved dagpengerettens ophør. Personen har herefter ret til midlertidig arbejdsmarkedsydelse i et halvt år. Retten til midlertidig arbejdsmarkedsydelse udløber den 17. april 2016. Personen kan søge om et seniorjob i sin bopælskommune 3 måneder før udløbet af den periode, hvor personen har ret til midlertidig arbejdsmarkedsydelse, dvs. fra den 18. januar 2016 til senest to måneder efter den dag, hvor perioden med ret til midlertidig arbejdsmarkedsydelse er udløbet, dvs. den 16. juni 2016, hvor ansøgningen skal være modtaget af kommunen.

Personen kan først overgå til seniorjob efter udløbet af perioden med ret til midlertidig arbejdsmarkedsydelse.

Eksempel 2) En person opbruger retten til dagpenge tidligere end 5 år før efterlønssalderen og har ret til midlertidig arbejdsmarkedsydelse

En person har en dagpengeperiode, der udløber den 18. oktober 2015, 5 år og 2 måneder før efterlønssalderen. Retten til midlertidig arbejdsmarkedsydelse udløber den 17. april 2016, dvs. 4 år og 8 måneder før efterlønssalderen. Fordi dagpengeperioden udløber, når der er mere end 5 år til efterlønssalderen, har den ledige ikke ret til et seniorjob. Dette gælder uanset, at retten til midlertidig arbejdsmarkedsydelse først udløber, når der er mindre end 5 år til efterlønssalderen.

Kommunen har pligt til at ansætte den ledige senest 2 måneder efter den dag, hvor vedkommende har anmodet om et seniorjob. Personen kan dog tidligst ansættes fra dagen efter, at dagpengeperioden/den midlertidige arbejdsmarkedsydelse er udløbet. Kommunen skal sikre sig, at personen opfylder betingelserne for seniorjob – fx betingelserne om a-kasse-medlemskab og indbetaling af efterlønsbidrag med ret til efterløn ved efterlønssalderen. Dette sker ved, at kommunen henvender sig til personens a-kasse.

Eksempel 3) Kommunens frist til at ansætte den ledige

3.1. En persons midlertidige arbejdsmarkedsydelse udløber den 26. maj 2015. Personen søger om et seniorjob den 21. maj 2015. Kommunen skal ansætte den ledige i et seniorjob senest 2 måneder efter den dag, hvor den ledige har anmodet om et seniorjob, dvs. i dette tilfælde senest den 20. juli 2015. Ansættelsen kan dog tidligst ske fra dagen efter den midlertidige arbejdsmarkedsydelse er udløbet.

3.2. En persons midlertidig arbejdsmarkedsydelse udløber den 26. maj 2015. Personen søger om et seniorjob den 10. marts 2015. Kommunen skal ansætte den ledige i et seniorjob senest 2 måneder efter den dag, hvor den ledige har anmodet om et seniorjob, dog tidligst fra dagen efter den midlertidige arbejdsmarkedsydelse er udløbet, dvs. i dette tilfælde den 27. maj 2015, som er dagen efter udløbet af den midlertidige arbejdsmarkedsydelse.

En person, der har søgt om seniorjob, og som bliver syg, skal ikke indgive en ny ansøgning om seniorjob, hvis sygdommens varighed ikke overskrider kommunens ansættelsesfrist.

Eksempel 4) Frister, når den ledige bliver syg

En persons midlertidige arbejdsmarkedsydelse udløber den 4. maj 2015. Personen søger om et seniorjob den 21. april 2015. Kommunen skal ansætte den ledige i et seniorjob senest den 20. juni 2015. I en kortere periode, fra den 5. - 9. juni 2015, er den ledige syg. Da sygdommens varighed ikke overskrider kommunens ansættelsesfrist, skal den ledige ikke sende en ny ansøgning om seniorjob. Er den ledige derimod syg i perioden 11. - 24. juni 2015, overskrider sygdommen kommunens ansættelsesfrist, og den ledige skal i forbindelse med raskmelding søge på ny.

For ret til kompensation i de ovennævnte tilfælde henvises til vejledningens punkt 15.

Overholder personen ikke ansøgningsfristerne, jf. § 2, stk. 2, § 3, stk. 2 og § 4, stk. 2, mister personen retten til et seniorjob. Der vil dog i særlige tilfælde være mulighed for, at kommunen kan se bort fra, at fristen ikke er overholdt. Der henvises til vejledningens punkt 10.

Når en person ansættes i et seniorjob, skal kommunen orientere personens a-kasse herom, jf. denne vejlednings punkt 26.

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

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

Tilbagevenden til seniorjob efter ordinær ansættelse

8. Får en person, der er ansat i et seniorjob, ordinær beskæftigelse, bevarer personen sin ret til seniorjob ved efterfølgende ledighed, indtil personen på ny har genoptjent ret til arbejdsløshedsdagpenge, jf. § 53 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Bestemmelsen anvendes analogt på personer, der har modtaget kompensation inden ordinær beskæftigelse. Har personen ikke nået at genoptjene dagpengeretten, inden ledigheden indtræder, kan personen ansøge om et nyt seniorjob. Ansøgningen skal være modtaget i kommunen senest 2 måneder efter ophøret i det ordinære job. Overholdes denne frist ikke, mister personen retten til et nyt seniorjob. Der gælder dog ikke en ny 2-måneders ansøgningsfrist, hvis den ordinære beskæftigelse er af så kort varighed, at den ophører, inden kommunens ansættelsesfrist indtræder, eller tilbud om seniorjob gives – i disse situationer skal der ikke indgives ny ansøgning.

I særlige tilfælde vil der være mulighed for, at kommunen kan se bort fra, at 2-måneders fristen ikke er overholdt. Der henvises til vejledningens punkt 10.

Eksempel 5) Frister, når den ledige får et ordinært arbejde

En persons midlertidige arbejdsmarkedsydelse udløber den 4. maj 2015. Personen søger om et seniorjob den 21. april 2015, og kommunens ansættelsesfrist er derfor den 20. juni 2015. Den 2. juni 2015 tiltræder personen et ordinært arbejde, dvs. under en måned efter den midlertidige arbejdsmarkedsydelse er udløbet. Hvis personen igen fratræder jobbet, gælder der en ny 2-måneders ansøgningsfrist, og kommunens ansættelsesfrist er senest 1 måned efter den dag, hvor ansøgningen om et seniorjob er modtaget. Fratræder personen allerede inden kommunens oprindelige ansættelsesfrist indtræder, dvs. senest den 20. juni 2015, fx den 16. juni 2015, skal den ledige ikke sende en ny ansøgning.

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

For at sikre, at personen har et forsørgelsesgrundlag, har personen ret til en kompensation, jf. teksten til vejledningens punkt 16.

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

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

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

Flytning til anden kommune

9. Hvis en person, der er ansat i et seniorjob, flytter til en anden kommune, har personen ret til at fortsætte i sit hidtidige seniorjob. Personen kan også vælge at søge om at få et seniorjob i den nye bopælskommune. Hvis en person vælger at beholde sit hidtidige seniorjob efter fraflytningen, har personen mulighed for efterfølgende at ansøge om seniorjob i den nye bopælskommune. For at sikre, at fraflytningskommunen har modtaget en opsigelse af det hidtidige seniorjob, således at den fraflyttende person efter endt opsigelsesvarsel, i en fritstillingsperiode eller efter anden aftale kan tiltræde et seniorjob i den nye kommune rettidigt, kan den nye kommune, når denne modtager en ansøgning om seniorjob, få bekræftet hos pågældende med dokumentation for opsigelsen, at denne har opsagt sit hidtidige seniorjob. Ansøgning om ansættelse i seniorjob i den nye bopælskommune kan sendes til den nye bopælskommune tidligst 3 måneder før tilflytningen. Ansøgningen skal senest være modtaget i den nye kommune samtidig med, at personen fratræder seniorjobbet i fraflytningskommunen. Hvis personen modtager kompensation i fraflytterkommunen, er fristen for ansøgning i den nye bopælskommune senest flyttedagen. Den nye kommune skal ansætte personen senest 2 måneder efter den dag, hvor ansøgningen er modtaget, dog tidligst samtidig med tilflytningen. § 4, stk. 2 og 3, anvendes analogt på personer, der modtager kompensation. Der henvises til vejledningens punkt 15-17 om kompensation.

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

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

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

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

Dispensation fra ansøgningsfristerne

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

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

Som eksempler på ganske særlige forhold kan nævnes, at

- kommunen eller a-kassen ikke har vejledt korrekt om betingelserne for at få et seniorjob, herunder om ansøgningsfristerne,
- a-kassen ikke har været opmærksom på, hvornår personens dagpengeperiode udløber,
- a-kassen ved dagpengeperiodens udløb har truffet en afgørelse om, at personen kan genindplaceres i en ny dagpengeperiode, hvilket efterfølgende viser sig ikke at være tilfældet, eller at
- der har været alvorlig sygdom i ansøgningsperioden hos personen selv eller hos dennes nærmeste pårørende.

Bestemmelsen kan ikke anvendes som hjemmel til at udbetale kompensation fra et tidligere tidspunkt end den frist, der fremgår af bestemmelsen, der dispenseres fra.

Kommunens afgørelser om dispensation vil kunne indbringes for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg. Der henvises til vejledningens punkt 23.

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

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

Indholdet af seniorjobbet

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

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

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg har i en principafgørelse nr. 63-13 fastslået:

- Ved fastlæggelsen af indhold og omfang af et seniorjob gælder de samme principper for arbejdets indhold, som for arbejde på det ordinære arbejdsmarked, der bliver anvist en ledig, der modtager arbejdsledighedsunderstøttelse.
- Kommunen fastsætter seniorjobbets indhold og omfang efter samtale med ansøgeren og blandt andet under hensyntagen til vedkommendes kvalifikationer og interesser.

- Et seniorjob svarer til et arbejde på det ordinære arbejdsmarked. Kommunen anses for arbejdsgiver i forhold til seniorjob. Det gælder generelt i arbejdsforhold, at det er arbejdsgiver, der fastsætter arbejdets indhold.
- Seniorjobbets indhold skal være i overensstemmelse med gældende arbejdsretlige principper og svare til arbejde, der kunne blive udbudt som hovedbeskæftigelse.

Der er tale om et rimeligt tilbud om seniorjob, hvis personen kan varetage seniorjobbet efter et kortere uddannelsesforløb, og personen får tilbudt den fornødne oplæring.

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

Repræsentanter for de ansatte i den kommunale virksomhed, hvori der tilbydes et seniorjob, skal medvirke ved fastlæggelse af seniorjobbets indhold for herved at bidrage til, at arbejdet har et rimeligt indhold, så den enkelte oplever kvalitet i jobbet. Der henvises endvidere til vejledningens punkt 24 og kap. 6 i bekendtgørelse om seniorjob for så vidt angår medarbejderinddragelse.

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

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

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

Løn- og arbejdsvilkår

12. Løn- og arbejdsvilkårene for personer i seniorjob skal være overenskomstmæssige eller de for tilsvarende arbejde sædvanligt gældende. Desuden gælder det, at personer, der ansættes i seniorjob, i øvrigt er omfattet af den lovgivning, der gælder for lønmodtagere; herunder regler om afskedigelse, opsigelsesvarsler m.v. Dog gælder der særlige regler for, hvornår et seniorjob skal ophøre, jf. lovens § 11.

Såfremt en person afskediges fra et seniorjob, uden at personen har misligholdt sin ansættelsesaftale, mister personen ikke retten til et nyt seniorjob. I disse tilfælde anvendes § 3 analogt, jf. vejledningens punkt 8.

Personer ansat i seniorjob er som andre lønmodtagere omfattet af lov om sygedagpenge.

12.1 Ferie

Under ansættelse i seniorjob optjener man ret til ferie med løn i henhold til de vilkår, der gælder for det pågældende ansættelsesområde. Under ansættelse i seniorjob har man ikke ret til feriedagpenge, jf. lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. Dette skyldes, at personer i seniorjob har opbrugt dagpengeperioden, og at retten til feriedagpenge bl.a. er betinget af, at man opfylder betingelserne for ret til dagpenge.

I perioder, hvor en person modtager kompensation, jf. vejledningens punkt 15-16, optjener personen ikke ret til ferie med løn, idet man i denne periode ikke er ansat i seniorjob. Personer, der modtager kompensation, kan få udbetalt kompensation under ferie, jf. § 18 i bekendtgørelse om seniorjob.

12.2. Nedlæggelse af seniorjobbet

For at sikre, at personer, der er ansat i seniorjob, kan være i beskæftigelse, indtil de kan gå på efterløn, ophører retten til seniorjob ikke, selv om arbejdsområdet for seniorjobbet nedlægges. Retten til seniorjob ophører således ikke, hvis seniorjobbet nedlægges, uanset årsag.

Nedlægges seniorjobbet, eller sker der omorganiseringer, således at der ikke er behov for personen det pågældende sted, skal kommunen sørge for et nyt seniorjob til personen. Kommunen vil således kunne planlægge overgang fra et seniorjob til et andet uden afbrydelse. Hvis dette i særlige situationer ikke har været muligt, anvendes § 8, stk. 3, analogt til udbetaling af kompensation, indtil et nyt seniorjob er fundet til personen, jf. vejledningens punkt 16. Det betyder, at udbetaling af kompensation i denne situation skal ske allerede fra tidspunktet for ophør med lønudbetalingen.

12.3. Misligholdelse af ansættelsesaftale

En person i seniorjob vil i øvrigt kunne afskediges, hvis denne misligholder ansættelsesaftalen på en sådan måde, at kommunen efter almindelige regler og principper er berettiget til at afskedige ansatte. Hvis den pågældende person anfægter, at arbejdsgiveren har været berettiget til at bringe ansættelsen til ophør som følge af misligholdelse, skal dette behandles efter de almindelige regler, dvs. i det fagretlige system eller ved de ordinære domstole. Vurderingen af, om der er tale om misligholdelse, følger således de almindelige ansættelsesretlige regler. Hvis det i den forbindelse påvises, at afskedigelsen ikke er begrundet i misligholdelse, har den afskedigede efterfølgende ret til et nyt seniorjob.

12.4. Sygdom i et seniorjob

Ansatte i seniorjob kan afskediges som følge af sygdom efter almindelige ansættelsesretlige regler. Afsked fra et seniorjob som følge af sygdom indebærer som udgangspunkt ikke, at der er tale om misligholdelse, og at retten til seniorjob dermed fortabes. Personen har derfor som udgangspunkt ret til et nyt seniorjob, når personen er raskmeldt. Personen har i den forbindelse ret til kompensation efter raskmelding fra det tidspunkt, hvor kommunens pligt er indtrådt, jf. § 3 analogt.

Kommunen skal altid foretage en konkret samlet vurdering af omstændighederne i den enkelte afskedigelsessag med henblik på at træffe afgørelse om, hvorvidt der er tale om misligholdelse eller ej.

Fuldtids- og deltidsansættelse

13. Ansættelse af fuldtidsforsikrede a-kassemedlemmer

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

Ansættelse af deltidsforsikrede a-kassemedlemmer

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

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

Når en person ansættes i et seniorjob, skal kommunen orientere personens a-kasse herom, jf. denne vejlednings punkt 26.

14. Seniorjob er støttet arbejde. Dagpengeretten kan derfor ikke genoptjenes på grundlag af beskæftigelse i seniorjob, jf. § 53, stk. 4, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Personer i seniorjob vil ikke kunne modtage tillægsydelse efter kapitel 14 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, da seniorjob ikke er et tilbud om aktivering. Der vil kunne gives tilskud til hjælpemidler efter reglerne i § 100 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. En kommune har også mulighed for at bevillige mentorstøtte til en borger i seniorjob. Kommunen kan dog ikke hjemtage refusion efter § 120, stk. 2, og § 121a i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, idet personer i seniorjob ikke er omfattet af målgrupperne i § 2 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Kapitel 3

Kompensation ved overskridelse af frister m.v.

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

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

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

Kompensation til personer, der afventer seniorjob

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

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

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

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har til Folketinget i BEU 482 2013-14 svaret, at det ud fra en overordnet formålsfortolkning af lov om seniorjob ikke vil være i overensstemmelse med lovens formål, hvis personer som følge af korterevarende sygdom mister deres forsørgelsesgrundlag. Kommunen kan fortsat udbetale kompensation til personer, der er blevet tilbudt et seniorjob af kommunen, men som i en kortvarig periode ikke kan påbegynde det pågældende seniorjob på grund af sygdom.

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

I disse situationer, hvor pågældende anmoder om nyt seniorjob, har kommunen pligt til at ansætte personen senest 1 måned efter at have modtaget anmodningen. Hvis personen søger om et nyt seniorjob, så snart vedkommende har modtaget sin opsigelse, vil pågældende kunne få en kompensation, der dækker perioden fra ophør af lønudbetaling fra den ordinære arbejdsgiver og indtil ansættelsen i nyt seniorjob.

Ikke ret til kompensation

17. Der er ikke ret til kompensation, hvis afskedigelsen fra det ordinære job er begrundet i, at personen har misligholdt sin ansættelsesaftale. I sådanne sager vil der kunne være uenighed mellem arbejdsgiver og arbejdstager om, hvorvidt bortvisningen eller afskedigelsen var berettiget. Dette spørgsmål vil ofte skulle finde en retslig afgørelse. I disse situationer vil kompensationen først kunne udbetales, når der foreligger en endelig afgørelse om, at der ikke foreligger misligholdelse.

Personen har heller ikke ret til kompensation, hvis ledigheden på anden måde kan tilregnes pågældendes egne forhold. Vurderingen, der i forbindelse hermed skal lægges til grund, svarer til den vurdering, som kommunerne foretager i forbindelse med afgørelse om en punktsanktion, hvis en person uden rimelig grund ophører med sit arbejde, jf. § 39, nr. 1, i lov om aktiv socialpolitik.

Udover de tilfælde, hvor ledigheden kan tilregnes pågældendes egne forhold, jf. ovenstående, har personen ikke ret til kompensation, når en kommune har udfoldet rimelige bestræbelser på at ansætte personen i et seniorjob, men hvor personen ikke kan tiltræde, og hvor kommunens ansættelsesfrist derfor er overskredet.

Det kan fx være tilfældet, hvor en person på grund af sygdom ikke kan tiltræde et tilbudt seniorjob, og hvor kommunens ansættelsesfrist således er overskredet på grund af personens egne forhold.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har til Folketinget i BEU 482 2013-14 om længerevarende sygdom og udbetaling af kompensation svaret, at hvis der er tale om længerevarende sygdom, hvor der kan rejses tvivl om, hvorvidt personen bliver i stand til at varetage et seniorjob, er kommunen ikke forpligtet til at udbetale kompensation i de tilfælde, hvor personens egne forhold betyder en længerevarende overskridelse af fristen for ansættelsen i seniorjob.

Hvis der derudover kan rejses tvivl om, hvorvidt personen fortsat kan anses for at være en reel ansøger til et seniorjob, skal kommunen vejlede om andre tilbud om hjælp til personen.

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

Stk. 2. Kompensationen reguleres med satsreguleringsprocenten efter lov om en satsreguleringsprocent og efter stk. 3 og 4.

Stk. 3. Ved den årlige regulering, jf. stk. 2, anvendes satsreguleringsprocenten for det pågældende finansår med fradrag af en procentsats, jf. stk. 4.

Stk. 4. For finansåret 2016 udgør procentsatsen 0,3. For finansåret 2017 udgør procentsatsen 0,4. For finansårene 2018-2023 udgør procentsatsen 0,75.

Stk. 5. Fradraget i kompensationen som følge af arbejdsindtægter sker i forhold til den arbejdstid, som den pågældende har i arbejdet. For personer, der ikke har en dokumenterbar arbejdstid, beregnes timetallet ud fra indtægten divideret med den til enhver tid gældende omregningssats, som er fastsat efter lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Stk. 6. Kompensationen nedsættes med det beløb, som den pågældende eventuelt modtager fra arbejdsgiveren eller Lønmodtagernes Garantifond i forbindelse med ophør af ansættelsen.

Stk. 7. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler for beregning af kompensationen, herunder regler om fradrag i kompensationen.

Kompensationens størrelse

18. Der henvises til kap. 1-5 i bekendtgørelse om seniorjob (bekendtgørelse nr. 1450 af 16. december 2013) for så vidt angår de nærmere fastsatte regler om kompensationens størrelse, om fradrag i kompensationen og om ferie med kompensation og varsling af ferie.

Reglerne i bekendtgørelse om seniorjob om fradrag i kompensationen svarer til fradragsreglerne på dagpenge- og ledighedsydelsesområdet.

Ferie med kompensation

Reglerne i bekendtgørelse om seniorjob om ferievarsling og ferie med kompensation svarer til reglerne om ferievarsling og ferie med ledighedsydelse, dog således at der ved ferie med kompensation sker fradrag i kompensationen for udbetalinger fra arbejdsgiveren eller Lønmodtagernes garantifond i forbindelse med ophør af en ansættelse, jf. seniorjoblovens § 9, stk. 6, (§ 19 i bekendtgørelse nr. 812 af 27. juni 2014 om beregning af ledighedsydelse, fradrag i ledighedsydelse og varsling af ferie med ledighedsydelse og § 74 e i lov om aktiv socialpolitik).

Kapitel 4

Pligt til at stå til rådighed for henvist arbejde

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

Henvisning til ordinært arbejde

19. Personer, der er ansat i seniorjob, og personer, der modtager kompensation efter lovens § 8, skal kunne henvises direkte til et konkret job efter aftale med en arbejdsgiver efter reglerne i § 5, stk. 2, nr. 1, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats,.

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

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

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

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

Kommunen skal underrette jobcenteret om, at en person bliver ansat i seniorjob, så jobcenteret kan registrere personen "uden ydelse" og med et periodisk forhold: "ansat i seniorjob". Markeringen betyder, at der ikke stilles krav til personen om ugentlig bekræftelse af jobsøgning. Orienteringen kan foretages ved at registrere markeringen i det fælles datagrundlag.

Kapitel 5

Ophør af seniorjob

§ 11. Ansættelsen i seniorjob skal ophøre

På den dato, hvor personen når efterlønsalderen, jf. § 74 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.,

hvis personen afslår et rimeligt ordinært arbejde, som personen er henvist til af jobcenteret efter § 5, stk. 2, nr. 1, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats eller

hvis personen på grund af manglende indbetaling af medlemsbidrag eller efterlønsbidrag til sin arbejdsløshedskasse eller udmeldelse af arbejdsløshedskassen ikke længere vil kunne gå på efterløn, når personen når efterlønsalderen, jf. § 74 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

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

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

Ophørsgrundene i § 11, stk. 1 medfører, at personen mister sin ret til seniorjob. Personer, som afskediges fra et seniorjob efter § 11, stk. 3, mister ligeledes retten til fortsat seniorjob. Der henvises til vejledningspunkt 12.

Når efterlønsalderen indtræder

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

Hvis man afslår et rimeligt ordinært job

21. Seniorjobbet ophører desuden, hvis en person i seniorjob afslår et rimeligt ordinært arbejde, som er henvist af jobcenteret efter § 5, stk. 2, nr. 1, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Der skal være tale om et konkret job, der er henvist til efter aftale med arbejdsgiveren.

Hvis en person afslår et henvist ordinært arbejde, skal jobcenteret meddele dette til kommunen, hvorefter personen mister retten til seniorjobbet. Kommunen skal derfor bringe seniorjobbet til ophør, dog først

når klagefristen for afgørelsen er udløbet, jf. nedenfor. Ved vurdering af, hvad der er et rimeligt ordinært arbejde, finder kriterierne i § 13 i lov om aktiv socialpolitik anvendelse.

Personen vil kunne klage til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg over rimeligheden af det henviste arbejde, jf. reglerne i kapitel 10 i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område. Der henvises til vejledningens punkt 23. Klagen har opsættende virkning på ophøret af seniorjobbet, jf. nedenfor.

Hvis man mister muligheden for at kunne gå på efterløn

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

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

A-kassen vil give kommunen besked, hvis personen på et tidspunkt under ansættelsen ikke længere opfylder betingelserne for at kunne gå på efterløn. En person, der er blevet meldt ud af a-kassen eller af efterlønsordningen på grund af dette, kan klage over a-kassens afgørelse om udmeldelse efter de almindelige regler herom i §§ 98 og 99 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

De personer, der har ret til seniorjob efter lovens § 1, stk. 3, er ikke omfattet af betingelsen om ret til efterløn.

Ang. opsigelsesvarsler og udnyttelse af klagemuligheden

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

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

Kapitel 6

Klageadgang

§ 12. Kommunens afgørelser efter § 4, stk. 1, § 5, § 6, stk. 1, § 8, § 9, § 11, stk. 1, nr. 2 og 3, og § 15, stk. 5, kan indbringes for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, jf. § 59 a i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område.

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

klager til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg over, at det ordinære henviste arbejde ikke har været rimeligt, eller

klager til Arbejdsskadestyrelsen efter reglerne i § 98 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. over afgørelsen om manglende indbetaling af medlems- eller efterlønsbidrag.

§ 13. Klage over afgørelser i spørgsmål om konkurrenceforvridning efter § 15, stk. 5, kan ud over af parterne i sagen indbringes for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg af andre, som har en væsentlig interesse i afgørelsen.

Klager til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg

23. Følgende afgørelser om seniorjob kan indbringes for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg:

- Kommunens afgørelser efter § 4, stk. 1, hvorefter personen ved flytning har ret til at fortsætte i sit hidtidige seniorjob eller ret til at få et nyt seniorjob i den nye kommune.
- Kommunens afgørelser efter § 5, hvorefter kommunen i særlige tilfælde kan se bort fra frister fra ansøgninger om seniorjob.
- Kommunens afgørelser efter § 6, hvorefter kommunen fastsætter indholdet af seniorjobbet efter samtale med ansøgeren. Et seniorjob kan være alt arbejde, som den pågældende kan varetage, og som udgangspunkt skal kommunen fastlægge beskæftigelsen under hensyn til personens kvalifikationer og interesser. Hvis personen klager over indholdet af seniorjobbet og ikke tager imod tilbuddet, vil der kunne træffes en foreløbig afgørelse af Ankestyrelsen i de tilfælde, hvor det skønnes, at der er tale om en pludselig opstået trangssituation. Dette følger af reglerne i § 15 i bekendtgørelse nr. 194 af 24. februar 2015 om retssikkerhed og administration på det sociale område.
- Kommunens afgørelser om kompensation, jf. §§ 8 og 9.
- Kommunens afgørelser efter § 11, stk. 1, nr. 2, om ophør af seniorjobbet, fordi personen har afslået et rimeligt ordinært henvist arbejde. Kommunens afgørelse om ophør af seniorjobbet sættes i bero ved klager over, at det ordinært henviste arbejde ikke har været rimeligt, jf. § 12, stk. 2.
- Kommunens afgørelser efter § 11, stk. 1, nr. 3, hvorefter kommunen skal sørge for, at ansættelsen i seniorjobbet ophører ved personens manglende indbetaling af medlemsbidrag eller efterlønsbidrag til a-kassen eller udmeldelse af a-kassen, således at personen ikke længere vil kunne gå på efterløn, når personen når efterlønsalderen. Kommunens afgørelser om ophør af seniorjobbet sættes i bero, hvis personen efter reglerne i § 98 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. påklager spørgsmålet om manglende indbetaling af medlems- og efterlønsbidrag, jf. § 12, stk. 2.
- Spørgsmålet om, hvorvidt kommunen overholder bestemmelsen i § 15, stk. 5, om, at tilskuddet, som kommunen modtager til seniorjobbet, ikke må være konkurrenceforvridende. Afgørelser i spørgsmål om konkurrenceforvridning kan ud over af parterne i sagen tillige indbringes af andre, som har en væsentlig interesse i afgørelsen.

For så vidt angår afgørelserne efter § 11, stk. 1, nr. 2 og 3, skal personen have mulighed for at udnytte sin klagemulighed, inden effektueringen af ophøret af seniorjobbet kan ske. Der henvises til vejledningens punkt 20-22.

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

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

Kapitel 7

Merbeskæftigelse

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

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

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

Nettoudvidelse af antal ansatte

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

I kapitel 6 i bekendtgørelse om seniorjob (bekendtgørelse nr. 1450 af 16. december 2013) er fastsat nærmere regler om merbeskæftigelseskravet, herunder regler om at medarbejderne skal inddrages forud for ansættelsen i seniorjobbet, at virksomheden som udgangspunkt skal afgrænses som en arbejdsplads med selvstændigt produktionsenhedsnummer, at merbeskæftigelse opgøres med udgangspunkt i budgettet for den pågældende kommunale virksomhed, og at der skal være skriftlige tilkendegivelser fra medarbejderne og arbejdsgeberen om, at betingelserne er opfyldt.

Reglerne svarer til reglerne om merbeskæftigelse ved løntilskudsjob i offentlige virksomheder efter bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats. Der er ikke noget forholdstalskrav (rimelighedskrav) i relation til antallet af ansatte i seniorjob og antallet af ordinært ansatte i den kommunale virksomhed.

Betingelsen om merbeskæftigelse medfører ikke begrænsninger i de arbejdsopgaver, som en person i et seniorjob kan varetage. Ansatte i et seniorjob kan udføre præcis de samme opgaver som kommunens ordinært ansatte.

Kapitel 8

Finansiering

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

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

Stk. 3. Staten yder tilskud forskudsvis i forhold til antallet af ansatte i seniorjob.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler om udbetaling samt om administration, regnskab, revision, tilsyn m.v. for de i stk. 1 omhandlede tilskud og kan herunder bestemme, at administrationen og udbetaling til kommunerne kan varetages af en anden offentlig myndighed.

Stk. 5. Tilskuddet til kommunen efter stk. 1 må ikke være konkurrenceforvridende.

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

Tilskuddets størrelse

25. Kommunen får et årligt statsligt tilskud til ansættelsen på 136.410 kr. (2015-niveau). Tilskuddet udbetales via det kommunale refusionssystem og vil kunne udbetales forskudsvist. Tilskuddet reguleres en gang årligt med satsreguleringsprocenten efter lov om en satsreguleringsprocent.

Tilskuddet til kommunen må ikke være konkurrenceforvridende.

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

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

Kapitel 9

Om samspillet mellem kommunen, jobcenteret og a-kassen ved seniorjob

26.

I. Når en person ansøger om seniorjob

Kommunen hører a-kassen om betingelserne er opfyldt

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

Som det fremgår af loven, kan en ansøgning om seniorjob indgives af den ledige til kommunen tidligst 3 måneder før og senest 2 måneder efter den dag, hvor dagpengeperioden udløber. For personer, der opbruger dagpengeretten i perioden fra den 6. januar 2014 til og med den 3. juli 2016, indtræder retten til seniorjob først, når retten til midlertidig arbejdsmarkedsydelse er opbrugt. Disse personer kan tidligst søge om seniorjob 3 måneder før, perioden med midlertidig arbejdsmarkedsydelse udløber.

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

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

II. Når en person ansættes i seniorjob

Nedenfor følger en kort orientering om samspillet mellem kommunen og jobcenteret i forbindelse med, at en person ansættes i et seniorjob i de tilfælde, hvor kommunalbestyrelsen ikke har ladet jobcenteret

varetage opgaven med at ansætte, matche eller henvise personer i seniorjob efter bestemmelserne i lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v.:

Kommunen orienterer a-kassen om, at personen ansættes

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

Kommunen orienterer jobcenteret

Kommunen skal orientere jobcenteret om, at en person er ansat i seniorjob. Dette skyldes, at personen skal stå til rådighed for henvist ordinært arbejde. Jobcenteret registrerer herefter personen som ”uden ydelse” og med et periodisk forhold ”ansat i seniorjob”. Markeringen betyder, at der ikke stilles krav til personen om ugentlig bekræftelse af jobsøgning. Orienteringen kan foretages ved at registrere markeringen i det fælles datagrundlag. Se rundskrivelse nr. 69/07 af 20. december 2007 om oplysninger fra a-kasserne til kommunerne om personer, der ønsker eller er i seniorjob.

Jobcenteret orienterer kommunen

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

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

III. Når et seniorjob skal ophøre

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

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

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

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, den 24. september 2015

CHRISTIAN SOLGAARD

/ Helle Sølvsten