

Udskriftsdato: 10. januar 2026

VEJ nr 9635 af 24/08/2023 (Gældende)

Vejledning om fleksjob m.v.

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, j.nr. 22/00872

Vejledning om fleksjob m.v.

Indledning

Vejledningen knytter sig til kapitel 20 om fleksjob i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og omhandler de regler, der trådte i kraft den 1. januar 2013 som følge af reformen af førtidspension og fleksjob. Vejledningen omhandler endvidere reglerne om indsatsen for ledige i fleksjobordningen i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Reglerne om fleksløntilskuddet behandles i Vejledning om fleksløntilskud m.v..

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

Vejledningen har følgende indhold:

- 1) Målgruppe
- 2) Indhold
- 3) Visitation
- 4) Fastholdelsesfleksjob
- 5) Midlertidige fleksjob
- 6) Etablering af fleksjob
- 7) Løbende opfølgning i fleksjob og udarbejdelse af status
- 8) Løn- og arbejdsvilkår i fleksjobbet
- 9) Den aktive indsats for ledige fleksjobvisiterede
- 10) Overgangsregel

1. Målgruppe

§ 116. Fleksjob er en ordning for personer, som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, og som ikke modtager førtidspension eller seniorpension efter lov om social pension eller lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension m.v., og som ikke har udnyttet sin ret til Tidlig Pension, jf. § 26 g i lov om social pension, eller som er under folkepensionsalderen, jf. § 1 a i lov om social pension. Det er en betingelse, at personen har varige og væsentlige begrænsninger i arbejdsevnen.

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

Stk. 3. Fleksjob kan først tilbydes, når alle relevante tilbud efter denne lov samt andre foranstaltninger, herunder eventuelt forsøg på omplacering på arbejdspladsen, har været afprøvet for at

bringe eller fastholde den pågældende i ordinær beskæftigelse. Dette gælder dog ikke, hvis det er åbenbart formålsløst at gennemføre de nævnte foranstaltninger forud for visitationen.

1.1. Arbejdsevnen skal være varigt og væsentligt begrænset

Fleksjob er en ordning for personer, som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, som ikke modtager førtidspension eller seniorpension efter lov om social pension eller lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension m.v., og som ikke modtager Tidlig Pension, jf. § 26 g i lov om social pension, eller som er under folkepensionsalderen, jf. § 1 a i lov om social pension. Evt. bevilling af kompenserende støtte i form af hjælpemidler eller personlig assistance efter Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. indgår i vurderingen af, om personen kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår.

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 væsentligt nedsat, fortsat finder anvendelse uanset, at en person nu modtager et flekslønstilskud, 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 personen 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 ellers er gode ressourcer
- Når oplysningerne om funktionsnedsættelse er i modstrid med funktionsniveauet i hjemmet
- Når der ikke er dokumentation for en væsentlig funktionsnedsættelse
- Når personen 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 personens daglige livsførelse.

I 150-11 fandt Ankestyrelsen, at en person 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 personen 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. Personen 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 personens 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, lænderygsbesvær og bevægeindskrænkning samt neuropsykologisk undersøgelse, hvorefter arbejdshastigheden var stærkt nedsat, og revalidering blev frarådet.

I N-14-06 fandt Ankestyrelsen, at en person 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 en praksisundersøgelse fra oktober 2014 om kommunernes anvendelse af rehabiliteringsteams bemærker Ankestyrelsen, at for at kunne træffe en afgørelse skal sagerne indeholde tilstrækkelige oplysninger om personens helbredsforhold, herunder mulighed for behandling. Derudover skal personens arbejdsevne være tilstrækkeligt afklaret, ligesom det er nødvendigt, at det nærmere indhold af den beskæftigelsesmæssige afklaring tilgodeser personens 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 person i en lang årrække havde arbejdet som maskinarbejder. Ifølge egen læge led personen af en dokumenteret demylerende 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. Personen 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 personen 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 tilstrække-

ligt, at den pågældende er afprøvet i forskellige arbejdsfunktioner i nuværende job. Personen burde have været afklaret eksternt, inden kommunen traf afgørelse. Der var ikke oplysninger om risiko for forværring af lidelsen, hvis personen blev afklaret i et andet erhverv end det nuværende. Personens arbejdsevne var derfor ikke tilstrækkeligt belyst.

Se også afsnit 1.2. Krav om afklaring af personens arbejdsevne og afsnit 3. Visitation.

Det er en betingelse for at blive visiteret til fleksjob, at personen ikke modtager bl.a. førtidspension eller seniorpension. Hvis personen modtager førtidspension eller seniorpension og overgår til fleksjob, skal førtidspensionen eller seniorpensionen gøres hvilende. *Se afsnit 1.3. Overgang fra førtidspension til fleksjob.*

Fleksjob til personer med en aktuelt meget begrænset arbejdsevne

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 inden for en rimelig periode. Hvis arbejdsevnen ikke vurderes at kunne forbedres, og den pågældende kun kan arbejde få timer om ugen, skal kommunen vurdere, om der skal indledes en sag om førtidspension. Personer, hvis arbejdsevne permanent er meget begrænset, 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 personens 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 personens sag er fuldt ud oplyst inden rehabiliteringsteamets behandling af sagen. *Se nærmere under afsnit 3.1.*

Den "rimelige periode", som personens arbejdsevne skal udvikles indenfor, er ikke nærmere fastsat i loven. Visiteres en person med en aktuelt meget begrænset arbejdsevne ind i fleksjobordningen, skal der altid anlægges et udviklingsperspektiv. Kommunen skal løbende følge op på, om personens arbejdsevne udvikler sig som forudsat. Hvis arbejdsevnen ikke udvikles som forventet, skal kommunen overveje, om der skal indledes en sag om førtidspension. Hvis personen i sådanne sager selv ønsker at fastholde en tilknytning til arbejdsmarkedet i et fleksjob, uanset at personens arbejdsevne er meget begrænset, og der ikke er mulighed for udvikling, vil personen kunne fortsætte i fleksjobbet på få timer. Personens egen motivation og ønsker bør således tillægges afgørende vægt, når kommunen vurderer, hvorvidt personen kan fortsætte i fleksjobbet, selvom der ikke er sket en udvikling.

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 personen 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.

Anmodning om fleksjob

I 6-14 fandt Ankestyrelsen, at en person 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 personen 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 personen 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 personens 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 personen 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 om fleksjob og ledighedsydelse 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 afprøvning,
- 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, beskæftigelsesrettede tilbud 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 personen fokusere på personens 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 4 Fastholdelsesfleksjob.

1.3. Overgang fra førtidspension eller seniorpension til fleksjob

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

I praksis vil det derfor være mest hensigtsmæssigt, hvis jobcenteret først visiterer personen til fleksjobordningen i forbindelse med et konkret fleksjob, og at førtidspensionen 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 førtidspension 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 tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats for at afklare arbejdsevnen.

Når et eventuelt aktiv tilbud er afsluttet, skal jobcenteret i samarbejde med personen udarbejde rehabiliteringsplanens forberedende del samt indhente personens praktiserende læges vurdering af personens 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 personen og sagsbehandleren, indstiller rehabiliteringsteamet til jobcenteret, om personen 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 § 74, 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.

Hvis en person, som modtager seniorpension, ønsker at overgå til fleksjob, skal sagen ligeledes forelægges rehabiliteringsteamet, som skal vurdere, om personen er i målgruppen for fleksjob. Personer, der modtager seniorpension, er ikke nødvendigvis i målgruppen for fleksjob, idet deres arbejdsevne kun er vurderet i forhold til seneste job ved tilkendelsen af seniorpension. Hvis kommunen bevilger fleksjob til en person, der modtager seniorpension, skal Seniorpensionsenheden orienteres. Det er Seniorpensionsenheden, der træffer afgørelse om, at seniorpensionen skal gøres hvilende.

2. Indhold

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

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

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

Stk. 3. En person, der er visiteret til fleksjob, og som er ledig, modtager ledighedsydelse efter kapitel 7 i lov om aktiv socialpolitik. Personen er omfattet af indsats efter denne lov, jf. afsnit III og IV. En person, der er visiteret til fleksjob, kan anmode kommunen om at udstede et fleksjobbevis, som indeholder oplysninger om fleksjobordningen, de handicapkompenserende ordninger og personens skånebehov. Kommunen skal anvende den skabelon, som Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering udarbejder.

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

En person, der er visiteret til fleksjob, kan få ansættelse hos private eller offentlige arbejdsgivere i fleksjob med fleksløntilskud efter § 123.

Fleksjob kan alene oprettes hos en arbejdsgiver med hjemsted i Danmark. Det betyder, at der kun kan udbetales fleksløntilskud til en person, der er ansat i fleksjob hos en arbejdsgiver med hjemsted i Danmark. Hvis en ansat er grænsegænger i EU-rettens forstand, kan den ansatte i fleksjob modtage fleksløntilskud, så længe den pågældende er ansat hos en arbejdsgiver med hjemsted i Danmark. Ved vurderingen af, om en arbejdsgiver har hjemsted i Danmark, henvises til SKAT's regler herom.

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

Personer, der er ansat i fleksjob, har mulighed for at blive udstationeret i udlandet. Udstationering i et fleksjob i udlandet forudsætter, at

- personen er ansat hos en arbejdsgiver med hjemsted i Danmark,
- udstationeringen er frivillig for personen,
- der ydes danske overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår efter § 134 eller løn- og arbejdsvilkår efter § 122,
- udstationeringen højst er af et års varighed, og
- personen er sikret hjemrejse.

Det betyder, at der kun kan udbetales fleksløntilskud til en person, der er ansat i fleksjob hos en arbejdsgiver med hjemsted i Danmark. For personer, der er ansat i fleksjob før den 1. januar 2013, kan arbejdsgiveren kun modtage tilskud til lønnen for en person, der er ansat i fleksjob hos en arbejdsgiver med hjemsted i Danmark.

En person, der er visiteret til fleksjob, og som er ledig, modtager ledighedsydelse efter kapitel 7 i lov om aktiv socialpolitik. Personen er omfattet af indsats efter afsnit III og IV i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

En person, der er visiteret til fleksjob, kan anmode kommunen om at udstede et fleksjobbevis, som indeholder oplysninger om fleksjobordningen, de handicapkompenserende ordninger og personens skånebehov. Kommunen skal anvende blanketten SFR 320, som er udarbejdet af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR).

Det betyder, at en person, der er visiteret til fleksjob – og som enten er ledig eller i job – kan anmode om at få et bevis på, at personen er berettiget til fleksjob samt en beskrivelse af personens kompetencer og eventuelle særlige behov.

2.1. *Fleksjob og grænsegængere*

Ifølge EU-forordning om arbejdskraftens fri bevægelighed inden for Unionen, nyder en arbejdstager samme sociale og skattemæssige fordele som indenlandske arbejdstagere.

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.

2.2. *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. bekendtgørelse om retssikkerhed og administration på det sociale område.

Personen 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.

3. Visitation

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

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

1) Personens ressourcer og udfordringer er fuldt afklarede i forhold til uddannelse og beskæftigelse.

2) Alle relevante indsatser efter denne lov samt andre foranstaltninger har været afprøvet for at bringe eller fastholde den pågældende i ordinær beskæftigelse.

3) Personens arbejdsevne anses for varigt og væsentligt begrænset og kan ikke anvendes til at opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår.

4) Personen har været ansat under de sociale kapitler m.v. i mindst 12 måneder, hvis personen skal ansættes i fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, jf. § 119.

Stk. 3. Afviser en person at modtage behandling foretaget af en læge i form af operation, lægeordineret medicin eller lægebehandling af tilsvarende indgribende karakter, kan dette ikke tillægges betydning for jobcenterets afgørelse om visitation til fleksjob.

3.1. Dokumentationsgrundlaget

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 gennemsækelighed 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 personens sag.

Det kan ikke tillægges betydning for afgørelsen om visitation til fleksjob, hvis personen afviser at modtage behandling af en læge i form af operation, lægeordineret medicin eller lægebehandling af tilsvarende indgribende karakter.

Der menes alene lægebehandling i snæver forstand. Lægebehandling af tilsvarende indgribende karakter kan fx være ECT-behandling (elektrochokbehandling).

Der menes ikke genoptræning efter operation eller behandling hos en fysioterapeut, uanset at det er en læge, der har anbefalet behandlingen, idet personen skal bidrage til egen helbredelse. Endvidere menes ikke samtaleforløb og behandling hos psykolog, da disse behandlingstyper ikke betragtes som lægebehandling i snæver forstand.

Personen har pligt til at medvirke og deltage i sagens oplysning, herunder lade sig undersøge, jf. § 11, stk. 1, nr. 2, i lov om retssikkerhed og administration på det sociale område. Personen har også pligt til at medvirke til, at egen læge udarbejder en lægeattest til brug for opfølgning, hvis kommunen beder om dette.

3.2. 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, førtidspension mv.

Rehabiliteringsplanens forberedende del skal indeholde en systematisk beskrivelse af den enkelte persons ressourcer og udfordringer. Alle relevante forhold i personens samlede situation skal indgå, fx også perso-

nens 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 personen 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 handicapkompenserende 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 4 Fastholdelsesfleksjob.*

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

Jobcenteret skal som led i rehabiliteringsplanens forberedende del indhente personens praktiserende læges vurdering af personens 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.

3.3. Rehabiliteringsteam

Når jobcenteret har udarbejdet rehabiliteringsplanens forberedende del, skal sagen forelægges for rehabiliteringsteamet. Teamet skal behandle sagen på et møde, hvor sagsbehandleren og personen også deltager. Personen 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 personen skal have et ressourceforløb, fleksjob, tilskud til selvstændig virksomhed, førtidspension eller anden indsats.

Hvis rehabiliteringsteamet indstiller, at personen 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 personen er afklaret i forhold til uddannelse og beskæftigelse, og at personen ikke kan arbejde på ordinære vilkår, og

2) angive, hvilken type fleksjob eller arbejdsfunktion rehabiliteringsteamet vurderer, at personen skal have, og om der eventuelt bør tages særlige hensyn til personen, herunder om der er behov for støtte fra kommunen i overgangsperioden.

Teamet skal endvidere begrunde, at personen kan udvikle sin arbejdsevne inden for en rimelig periode, hvis teamet indstiller fleksjob til en person, der aktuelt har en meget begrænset arbejdsevne (§ 116, stk. 2).

Herudover *anbefales det*, at rehabiliteringsteamet i videst muligt omfang også kommer med en vurdering af, inden for hvilket timeinterval personen realistisk kan arbejde i et fleksjob og med hvilken intensitet. Teamet bør også gøre det klart for personen, at arbejdstiden vil kunne ændre sig, fx hvis arbejdsevnen kan udvikles, således at personen 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 Orienteringsskrivelse om rehabiliteringsteam og rehabiliteringsplan.

4. Fastholdelsesfleksjob

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

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 udstøttet job efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår.

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

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 4.7. *Undtagelse fra 12-måneders-kravet.*

Kravet omfatter alene personer med mere end 6 år til folkepensionsalderen. Det betyder, at personer med 6 år eller derunder til folkepensionsalderen kan blive ansat i et fleksjob på deres hidtidige arbejdsplads uden først at skulle opfylde de særlige betingelser for fastholdelsesfleksjob. Personen skal fortsat opfylde de almindelige betingelser for fleksjob, jf. § 116. Folkepensionsalderen fremgår af § 1 a i lov om social pension.

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 personen opfylde samtlige de almindelige betingelser for at blive visiteret til fleksjobordningen, jf. § 116. Reglen i § 119 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.

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

Ved vurderingen af, om betingelsen i § 119, 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 udstøttet 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 forsøg 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 4.2. Sygdom under ansættelsen efter de sociale kapitler eller særlige vilkår.*

I principafgørelse 98-15 fandt Ankestyrelsen, at der forelå en fyldestgørende skriftlig aftale mellem arbejdsgiver og person 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 personens tilbagevenden til arbejde. Der forelå også statusopdateringer fra personen til arbejdsgiver, hvor personen blandt andet havde oplyst om arbejdstid og fridage. Ifølge arbejdsgivers oplysninger var der efterfølgende blevet lagt en ny plan for personen, 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 personen, arbejdsgiveren og kommunen om arbejdstid og arbejdsopgaver. Det fremgik af kommunens notat, at arbejdsgiver blandt andet havde iværksat ordning med henblik på erhvervsspsykologsamtaler, 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.

4.2. 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.

4.3. 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 § 119 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. § 67 i bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats. I vurderingen af hvilken virksomhed en person senest har været ansat i, fremgår det af Vejledningen om løntilskud, 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).

4.3.1. Tidligere ansættelse med løntilskud mv.

Hvis personen alene har været ansat med løntilskud på den pågældende arbejdsplads, skal arbejdspladsen ikke betragtes som den "hidtidige arbejdsplads" efter § 119. 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.

Udsatte personer – som fx personer i ressourceforløb eller langvarige kontanthjælpsmodtagere – kan endvidere efter en konkret vurdering efterfølgende få et fleksjob på den arbejdsplads, hvor de senest har været ansat i et ordinært job på få timer uden anvendelse af reglerne om fastholdelsesfleksjob.

I principafgørelse 44-17 har Ankestyrelsen således fastslået, at det er en betingelse for bevilling af fleksjob på hidtidig arbejdsplads (fastholdelsesfleksjob), at personen forinden har været ansat på arbejdspladsen i mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår. Den pågældende skal endvidere opfylde betingelserne for fleksjob.

De særlige regler om fastholdelsesfleksjob er indført for at få arbejdsmarkedets parter til at bidrage mere til at skabe større rummelighed på arbejdsmarkedet, herunder ved brug af sociale kapitler. Reglerne skal sikre, at arbejdsmarkedets parter tager ansvar for at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt uden brug af offentlige tilskudsordninger ved fastholdelse af medarbejdere, der får en nedsat arbejdsevne.

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

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

I vurderingen af, om ansættelsen er omfattet af reglerne om fastholdelsesfleksjob, kan disse vejledende kriterier fx indgå:

- Om begrænsningerne i arbejdsevnen allerede er til stede ved begyndelsen af ansættelsen, og ansættelsen dermed er på få timer eller med lav arbejdsintensitet.*
- Om ansættelsen er etableret under et ressourceforløb eller et andet helhedsorienteret forløb for at udvikle arbejdsevnen og hjælpe personen tilbage til arbejdsmarkedet.*
- Om ansættelsen er indledt som støttet beskæftigelse.*
- Om ansættelsen er på særlige vilkår eller tilrettelagt efter personens skånebehov.*

I den konkrete sag havde personen ret til fleksjob på den arbejdsplads, hvor han under sit ressourceforløb havde været ordinært ansat i et ustøttet job 10 timer om ugen. Ankestyrelsen lagde vægt på,

at begrænsningerne i personens arbejdsevne allerede var til stede ved ansættelsens begyndelse, hvor arbejdstiden blev aftalt til 10 timer; at ansættelsen blev etableret under et ressourceforløb og oprindeligt var støttet beskæftigelse i form af en virksomhedspraktik, samt at personens skånehensyn blev tilgodeset i ansættelsen.

4.4. 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, for 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 person- 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)*

4.5. 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.

4.6. 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. Jobcentret 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, understøttet job efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår.

4.7. 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.

5. Midlertidige fleksjob

§ 120. 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 § 116 for et nyt fleksjob.

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

Personer i fleksjob skal - som andre personer - have mulighed for at udvikle deres potentiale. Hvis der er sket en forbedring af deres arbejdsevne, der gør det muligt, skal de have et job, hvor de kan være selvforsørgende. De midlertidige fleksjob skal sikre, at der bliver sat øget fokus på løbende udvikling af den enkeltes arbejdsevne.

Alle fleksjob bevilges derfor for en periode på 5 år. Reglerne om midlertidigt fleksjob gælder ikke for fleksjob, hvis ansættelsen er sket inden den 1. januar 2013. Personer, der tidligere har været ansat i fleksjob før 1. januar 2013, vil som udgangspunkt også få bevilget et midlertidigt fleksjob, hvis de skifter job. 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.

Det vurderes, at kommunen efter en konkret vurdering kan bevilge en person over 40 år et permanent fleksjob, når personen tidligere har været ansat i et fleksjob efter ordningen fra før 1. januar 2013.

Ankestyrelsen har i principafgørelse 35-18 om midlertidigt eller permanent fleksjob fastslået, at et permanent fleksjob til en person over 40 år, der fortsat er i sit første fleksjob, først kan bevilges efter 5 år. Får personen sit andet fleksjob, før personen fylder 40 år, udløser det ikke ret til et permanent fleksjob, når pågældende fylder 40 år. En person over 40 år kan få et permanent fleksjob, når personen efter ophør af sit første fleksjob ansættes i sit andet fleksjob og fortsat opfylder betingelserne for fleksjob. Det gælder uanset længden af det første fleksjob.

Er der tale om flere sideløbende fleksjob, kan personen ikke få et permanent fleksjob, før det første fleksjob er ophørt. Det vil sige, at kommunen ikke kan give permanent fleksjob til en person, der sideløbende med det første fleksjob begynder i et nyt fleksjob.

Når en person har været ansat 4 ½ år i et midlertidigt fleksjob, skal kommunen 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.

Se nærmere i afsnit 7.3. Udarbejdelse af status efter 4½ år i midlertidigt fleksjob.

6. Etablering af fleksjob

En person, der er visiteret til fleksjob, kan få ansættelse hos private eller offentlige arbejdsgivere efter § 117, stk. 1.

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

Det anbefales, at borgeren inddrages aktivt ved etablering af fleksjobbet for at sikre et godt samarbejde og tillid mellem borger, kommune og arbejdsgiver og derved opnå den bedst mulige afklaring af arbejdsevnen i forhold til det konkrete job, *se nærmere nedenfor ad 1) og afsnit 8.2*. Inddragelse af borgeren kan med fordel ske ved et møde mellem arbejdsgiveren og borgeren, hvor der kan ske en forventningsafstemning, inden fleksjobbet etableres.

Etablering af et fleksjob sker via ansøgningssystemet VITAS, og aftalen indgås efterfølgende som en ansættelsesaftale mellem arbejdsgiveren og den fleksjobansatte.

Jobcenteret skal sikre, at det er godtgjort, at der er tale om udførelse af reelt arbejde i en reel virksomhed, *se nærmere nedenfor ad 3*.

Jobcenteret skal ikke sikre, 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.

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.

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. § 121, stk. 1. Jobcenteret skal endvidere foretage 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 7.2. 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 ar-

bejdspladsindretninger efter § 179 og mulighed for personlig assistance efter lov om kompensation til handicappede i erhverv, som kan bidrage til, at arbejdssevnen kan udnyttes endnu bedre, end det ellers ville være muligt.

Når der etableres et fleksjob, skal jobcenteret derfor tage stilling til, om den fleksjobvisiterede kan bestride jobbet, også i forhold til eventuelle skånehensyn. Jobcenteret skal endvidere undersøge, hvilke konkrete arbejdsopgaver, personen skal udføre. Disse oplysninger skal indgå i jobcenterets vurdering af den pågældendes arbejdssevne i det konkrete fleksjob, herunder hvor mange timer personen kan arbejde i fleksjobbet, og af arbejdsintensiteten, jf. § 122, stk. 2. Det fremgår af § 122, stk. 2, at vurderingen danner grundlag for aftalen om fleksjob mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

I forbindelse med jobcenterets vurdering af arbejdssevnen anbefales det, at jobcenteret drøfter mulighederne for at få udvikling i fleksjobbet med arbejdsgiveren og den ansatte, herunder hvordan yderligere forringelse af arbejdssevnen kan afhjælpes. Hvis der er tale om en person, der er visiteret til fleksjob med en aktuelt meget begrænset arbejdssevne, er det en betingelse, at personens arbejdssevne kan udvikles inden for en rimelig periode, jf. § 116, stk. 2.

2) Godkende at ansættelsen sker som et fleksjob.

Jobcenteret skal sørge for, at den fleksjobvisiteredes arbejdssevne udnyttes bedst muligt i fleksjobbet. Hvis arbejdsgiveren alene kan tilbyde et job på et mindre timetal, end jobcenteret har vurderet den pågældendes arbejdssevne i det konkrete job til, og jobcenteret ikke har et andet tilbud om fleksjob, der bedre matcher den fleksjobvisiteredes arbejdssevne, kan den pågældende efter omstændighederne blive ansat i et fleksjob på færre timer. Det er sigtet, at fleksjobbet skal matche den ansattes arbejdssevne 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 den fleksjobvisiterede at komme ud i et job her og nu end at skulle vente på, at der findes et job, der matcher den pågældendes arbejdssevne 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 arbejdssevnen ikke udnyttes bedst muligt, kan den pågældende godt tage imod jobbet, men vil ikke kunne få flekslønstilskud.

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 have cv, være aktiv arbejdssøgende, søge konkrete fleksjob efter pålæg fra jobcenteret og stå til rådighed for tilbud om et rimeligt fleksjob.

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.

3) Sikre, at det er godtgjort, at der er tale om udførelse af reelt arbejde i en reel virksomhed.

Jobcenteret skal altid sikre sig, at der er tale om et reelt arbejde. I forbindelse med godkendelse af virksomheden til fleksjobbet, vil det afhænge af den konkrete sag, hvilken dokumentation der er tilstrækkelig i forhold til at sikre, at der er tale om en reel virksomhed i drift.

Kommunen skal derfor sikre sig, at der er en virksomhed i drift, og at der er tale om et arbejde, som den fleksjobansatte får udbetalt løn for at udføre. Virksomheden må ikke være oprettet ved hjælp af offentlige midler. Kommunen skal sikre sig, at der er tale om en reel virksomhed og ikke en ”proforma-virksomhed”.

Ifølge SKAT anses som lønmodtager den, der modtager vederlag for personligt arbejde i et tjenesteforhold. En lønmodtager er desuden kendetegnet ved at udføre arbejde efter arbejdsgiverens anvisninger og for dennes regning og risiko.

Ifølge *Ankestyrelsens principafgørelse 41-13* var det bl.a. en betingelse for fortsat udbetaling af støtte i form af tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende tilkendt fra den 1. januar 2013, at overskud og underskud fra virksomheden oplyses til SKAT, og at virksomheden leverer varer eller ydelser mod vederlag. Samme principper kan bruges i forhold til fleksjobansættelse i en virksomhed som lønmodtager.

Hvis personen skal ansættes i ægtefællens virksomhed, skal jobcenteret ved etableringen af fleksjobbet særligt sikre sig, at det er godtgjort, at der er dokumentation for driftsmæssige aktiviteter og i et sådant omfang, at der er tale om et ordinært ansættelsesforhold og arbejdsplads. Det kan f.eks. være via omsætningstal, indtjening, overskud og momsbevægelser, der kan udgøre grundlaget for en aflønning af den fleksjobansatte. Jobcenteret skal endvidere løbende følge op herpå. Til brug for at sikre dette, kan jobcenteret herudover sammenholde lønoplysninger fra indkomstregisteret med arbejdsevnevurderingen i det konkrete fleksjob, ligesom kommunen kan bede om en tro- og loveerklæring. Der henvises til Vejledning til bekendtgørelse om tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende med nedsat arbejdsevne og ansættelse som lønmodtager i fleksjob i en ægtefælles virksomhed.

7. Løbende opfølgning i fleksjob og udarbejdelse af status

§ 121. 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. § 120, 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.

7.1. 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 6 Etablering af fleksjob.*

7.2. 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 7.1. Udnyttelse af arbejdsevnen i fleksjobbet og nedenfor under 7.4. 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.

7.3. Udarbejdelse af status efter 4½ år i midlertidigt fleksjob

Fleksjob, der er oprettet efter 1. januar 2013, er som udgangspunkt midlertidige af 5 års varighed, og kommunen skal løbende følge op på ansættelsen. Det skal sikre fokus på, at den fleksjobansatte udnytter sin arbejdsevne bedst muligt i ansættelsen.

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 herunder vurdere, om personen fremadrettet kan udvikle sig i jobbet og udnytte sin arbejdsevne. 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.

7.3.1. Hvad skal status vise?

Statusvurderingen skal gennemføres for at vise, om fleksjobberen i det midlertidige fleksjob

- a) har udviklet sin arbejdsevne til et niveau, hvor jobmålet realistisk er selvforsørgelse, eller
- b) fortsat har en væsentligt og varigt nedsat arbejdsevne, så personen skal blive i fleksjobordningen.

Personer *under 40 år*, som fortsat opfylder betingelserne for fleksjob, får bevilget et nyt midlertidigt fleksjob.

Personer *over 40 år*, som har en arbejdsevne, der gør, at de ikke kan få et job på det ordinære arbejdsmarked, og som fortsat opfylder betingelserne for fleksjob, får bevilget et permanent fleksjob.

7.3.2. Hvornår skal der udarbejdes status?

Jobcenteret skal udarbejde en status, når personen har været ansat i det midlertidige fleksjob i 4 ½ år. Der skal være tale om det samme, ubrudte ansættelsesforhold i 4½ år.

Hvis personen skifter fleksjob inden 4½ år, skal jobcenteret ikke udarbejde status. Når en person skifter til et nyt job, vurderer jobcenteret i stedet personens arbejdsevne og -intensitet i det nye fleksjob og får herigennem viden om personens arbejdsevne mv. Jobcenteret vil på den måde få viden om eventuelle forhold, der gør, at jobcenteret skal foretage en vurdering af, om personen fortsat opfylder betingelserne for at være visiteret til fleksjob.

Jobcenteret skal heller ikke udarbejde en status for personer over 40 år, der har et permanent fleksjob, men skal i stedet foretage en opfølgning i fleksjobbet, hver gang der er gået 2½ år.

Flere fleksjob på samme tid

Hvis personen har flere fleksjobansættelser på samme tid, skal jobcenteret i forbindelse med status efter 4½ år inddrage viden om alle ansættelser, således at det er en helhedsvurdering af personens samlede arbejdsevne, der lægges til grund. Det vurderes, at jobcenteret derfor ikke skal foretage en særskilt status for hver enkelt ansættelse. Den nye status skal foretages efter yderligere 4½ år, hvis jobcenteret træffer afgørelse om, at personen kan fortsætte i midlertidigt fleksjob.

Eksempel:

En person er ansat i midlertidigt fleksjob pr. 1. januar 2013. Personen udnytter ikke sin arbejdsevne fuldt ud i dette job og bliver pr. 1. juli 2014 ansat i endnu et fleksjob. Jobcenteret skal gå i gang med at udarbejde en status efter 4½ år fra ansættelsen i det første fleksjob, dvs. pr. 1. juli 2017. I denne statusvurdering indgår personens samlede arbejdsevne i de to fleksjob. Hvis der træffes afgørelse om, at personen bliver i ordningen og fortsætter i en ny midlertidig fleksjobperiode, skal jobcenteret på ny foretage status efter 4½ år fra påbegyndelsen af den ny midlertidige periode.

Afbrudt ansættelse

Status skal foretages efter 4½ års ubrudt ansættelse i et fleksjob. Hvis ansættelsen har været afbrudt, fordi ansættelsesforholdet er ophørt, og personen herefter er blevet genansat, regnes 4½-års perioden fra det nye ansættelsesforholds begyndelse. Jobcenteret vil i den situation have vurderet arbejdsevnen i forbindelse med etableringen af "det nye" fleksjob. Hvis ansættelsesforholdet ikke har været ophørt, vil 4½ års perioden løbe – uanset at der har været midlertidige afbrydelser pga. af fx vejrlig. Det beror således på en konkret vurdering, om ansættelsesforholdet har været ophørt.

Permanent fleksjob til personer over 40 år

Personer, der er fyldt 40 år, kan få et permanent fleksjob, uanset længden af det midlertidige fleksjob. Der kan derfor forekomme tilfælde, hvor jobcenteret ikke skal udarbejde en status efter 4½ år for personer over 40 år.

Eksempel:

En person på 41 år bliver ansat i midlertidigt fleksjob pr. 1. januar 2016. Personen får et nyt fleksjob den 1. juli 2017. Dette fleksjob er permanent, da personen opfylder betingelserne, og der skal derfor ikke udarbejdes status. Jobcenteret skal derimod vurdere arbejdsevne og -intensitet i det nye fleksjob og får herigennem viden om personens arbejdsevne mv. Jobcenteret vil på den

måde få viden om eventuelle forhold, der gør, at jobcenteret skal foretage en vurdering af, om personen fortsat opfylder betingelserne for at være visiteret til fleksjob.

Personer over 40 år, der får et nyt fleksjob efter at have været ansat i et fleksjob fra før 2013, er efter lovens overgangsregler omfattet af reglerne om bl.a. midlertidige fleksjob (§ 120). Det vurderes, at kommunen efter en konkret vurdering kan bevilge en person over 40 år et permanent fleksjob, når denne har haft et fleksjob fra før 2013.

7.3.3. Jobcenterets tilrettelæggelse af statusvurderingen

Jobcenteret vurderer på baggrund af den konkrete sag, hvordan status tilrettelægges bedst muligt for den enkelte fleksjobber.

Der kan derfor ikke opstilles faste krav og retningslinjer for tilrettelæggelsen af status, da det er forskelligt fra person til person, hvad der giver det bedste grundlag for at kunne udarbejde statusvurderingen. Omdrejningspunktet for status skal være at sikre, at der er fokus på personens muligheder for at udvikle sin arbejdssevne bedst muligt.

Hvem kan inddrages?

Personen

Personen vil som udgangspunkt altid skulle inddrages. Jobcenteret vurderer konkret, hvordan personen skal inddrages. Det vil ofte være ved en personlig samtale. Samtalen vil typisk finde sted på arbejdspladsen eller i jobcenteret. Der er ikke – som ved 2½ års opfølgningen – formelle krav til, at statusvurderingen skal foregå på en bestemt måde.

Hvis den fleksjobansatte ikke møder op eller ikke vil medvirke, må vurderingen finde sted på det foreliggende grundlag – eventuelt efter kontakt til arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren

Jobcenteret kan fx inddrage arbejdsgiveren ved et møde på virksomheden eller ved at bede arbejdsgiveren om en skriftlig besvarelse af nogle spørgsmål om, hvordan fleksjobbereren fungerer i jobbet, om personen har udviklet sig i jobbet, og om der er sket ændringer i personens skånehensyn.

Evt. andre forvaltninger i kommunen

Jobcenteret kan vurdere, om der er behov for at inddrage andre forvaltninger/aktører i kommunen. Fx kan bevilling af særlige hjælpemidler, mentor mv. give behov for en nærmere uddybning.

Hvad indgår i statusvurderingen?

I statusvurderingen kan bl.a. indgå:

- Udvikling i personens arbejdssevne
- hvilke opgaver har personen fået siden sidst?
- har personen fået tilført flere/færre opgaver?
- er arbejdstiden ændret?

- har personen øget/nedsat sin arbejdsintensitet?
- Udvikling i personens skånebehov
- har personen fået flere/færre skånebehov?
- Personens syn på, hvordan han eller hun fungerer på arbejdspladsen
- Eventuelle oplysninger fra arbejdsgiver
- Andre relevante oplysninger

Jobcentret skal altid vurdere, om der er behov for yderligere oplysninger. Det kan fx være, om der er behov for at indhente nye helbredsoplysninger, fordi der er sket ændringer i personens helbredsmæssige situation.

Skal der indhentes yderligere helbredsmæssige oplysninger?

Jobcenteret vurderer, om der er sket ændringer i personens helbredsmæssige situation, der kan begrunde, at der er behov for en lægelig vurdering af, hvad det betyder for personens arbejdsevne.

Skal sagen til genbehandling i rehabiliteringsteamet?

Jobcenteret vil normalt kunne træffe afgørelse på baggrund af den udarbejdede status uden at inddrage teamet.

Hvis personens arbejdsevne er blevet dårligere, og jobcenteret derfor overvejer, om der skal indledes en sag om førtidspension skal sagen forelægges for rehabiliteringsteamet.

Hvordan skal dokumentationen ske?

Jobcentrets vurdering skal dokumenteres på baggrund af oplysningerne om personens arbejdsevne, herunder udviklingen af denne. Det afgørende er, at der på sagen ligger en redegørelse for, på hvilket grundlag det er vurderet, at arbejdsevnen fortsat er væsentligt og varigt nedsat, eller at personen kan overgå til ordinær beskæftigelse. Det kan fx ske i rehabiliteringsplanens forberedende del – men det er ikke et krav.

For personer med meget begrænset arbejdsevne skal der være særlig fokus på, om personen har udviklet sin arbejdsevne inden for en rimelig periode, eller om der skal indledes en sag om førtidspension.

Skal der træffes afgørelse?

Der skal altid træffes en afgørelse om udfaldet af jobcentrets vurdering af status efter 4½ år.

Før der træffes afgørelse, skal der 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 fortsat er opfyldt.

Personen bliver i fleksjobordningen frem til det tidspunkt, hvor jobcenteret træffer afgørelsen, selvom jobcenteret først træffer afgørelsen efter udløbet af 5-års-perioden.

Skal personen have et nyt fleksjob – andet job?

Hvis jobcenteret træffer afgørelse om, at personen skal blive i fleksjobordningen, vil personen i de fleste tilfælde kunne fortsætte i det samme job som hidtil. Men hvis jobcenteret vurderer, at der er sket ændringer i personens arbejdsevne, der kan begrunde, at der skal findes et nyt fleksjob, vil der i forbindelse

med udløbet af det midlertidige fleksjob, være mulighed for at bringe større overensstemmelse mellem arbejdsevne og job.

Jobcenteret skal sørge for, at den fleksjobvisiterede udnytter sin arbejdsevne bedst muligt i fleksjobbet. Status i forbindelse med udløbet af det midlertidige fleksjob giver mulighed for at undersøge, om

- fleksjobberen kan gå op i tid i sit aktuelle fleksjob,
- der skal tilbydes et nyt fleksjob, der bedre matcher personens arbejdsevne, eller
- der skal tilbydes et supplerende fleksjob.

Hvis jobcenteret har godkendt et konkret 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 godkendelsen 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 opsiges det fleksjob, som jobcenteret tidligere har godkendt.

Vurderingen af om en fleksjobbers arbejdsevne matcher jobbet bliver yderligere aktualiseret, når personen står overfor at skulle have et permanent fleksjob.

Eksempel:

En person på 30 år fik - efter en længere periode på ledighedsydelse - pr 1. juli 2015 et midlertidigt fleksjob på 8 timer (effektiv arbejdstid) om ugen med forefaldende kontorarbejde. Jobcenteret vurderede ved etableringen af jobbet, at personen ville kunne arbejde ca. 15 timer (effektiv arbejdstid) i jobbet eller med tilsvarende jobfunktioner. Personens arbejdsgiver har ikke haft mulighed for at øge arbejdstiden, og jobcenteret har derfor i 2017 og 2018 givet tilbud om fleksjob hos en anden arbejdsgiver med samme type arbejde, som bedre matchede personens arbejdsevne. Personen har imidlertid ikke ønsket at skifte job. Jobcenteret kan, når det midlertidige job udløber pr 1. juli 2020, tilbyde personen job hos en anden arbejdsgiver, der bedre matcher personens arbejdsevne.

Partshøring og klagevejledning?

Der skal træffes en afgørelse, som kan påklages til Ankestyrelsen, når kommunen bevilger et nyt midlertidigt eller et permanent fleksjob til en person, der tidligere har haft et midlertidigt fleksjob. Hermed menes, at den er bindende og regulerer personens eller kommunens rettigheder og pligter i sagen.

Det vil altid afhænge af en konkret vurdering, om kommunen skal partshøre personen.

Der vil som udgangspunkt ikke være behov for at foretage partshøring i forbindelse med, at kommunen træffer afgørelse om et nyt midlertidigt eller et permanent fleksjob, hvis personen er blevet tilstrækkeligt orienteret om kommunens afgørelse i forbindelse med vurderingen undervejs i sagsbehandlingen, og personen har haft lejlighed til at komme med bemærkninger til kommunens vurdering.

7.4. Tvivl 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. § 122, stk. 2, samt øvrige oplysninger i sagen.

Der skal således 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.

8. Løn- og arbejdsvilkår i fleksjobbet

§ 122. Arbejdsgiveren betaler løn til den ansatte i fleksjob for det arbejde, der bliver udført, jf. stk. 3-5. Lønnen suppleres med et flekssløntilskud, der reguleres på baggrund af lønindtægten og udbetales af kommunen til den ansatte, jf. § 123.

Stk. 2. I forbindelse med etableringen af et fleksjob i 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. Indeholder overenskomsterne m.v. ikke sådanne bestemmelser, eller kan disse ikke 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. Den overenskomstbærende faglige organisation modtager efter aftale mellem arbejdsgiveren og den ansatte kopi af aftalen om fleksjob, 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. Udfører en ansat i fleksjob funktionærarbejde, jf. § 1, stk. 1, i lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer, men er den pågældende ikke omfattet af loven, fordi den pågældende arbejder 8 timer eller derunder ugentligt, skal arbejdsgiveren ansætte vedkommende på funktionær-

lignende vilkår. Ved funktionærlignende vilkår forstås i denne henseende, at vilkårene i lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer gælder som helhed.

8.1. 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 vejledningen om fleksløntilskud.*

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

8.2. Arbejdsevnevurdering

Jobcenteret skal i forbindelse med etableringen af et konkret fleksjob hurtigst muligt vurdere personens 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 skal træffe en skriftlig afgørelse om arbejdsevnevurderingen efter § 122, stk. 2. I begrundelsen skal indgå stillingtagen til timetal og arbejdsintensitet, herunder de konkrete skånehensyn. Desuden kan indgå stillingtagen til eventuelle afvigelser i arbejdsevnen i forhold til udgangspunktet ved visitationen til fleksjob. Afgørelsen skal endeligt også indeholde en klagevejledning.

Jobcenteret videregiver oplysningerne om personens 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 6. Etablering af fleksjob og afsnit 7.1. Udnyttelse af arbejdsevnen i fleksjobbet.*

Når personens 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/produktivitetsgrad det vurderes, at den fleksjobvisiterede kan arbejde i jobbet.

Med intensitet menes, om personen 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 personen kan arbejde i det pågældende antal timer.

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 8.4. Løn og arbejdsvilkår på overenskomstdækkede områder og 8.5. Løn og arbejdsvilkår på ikke-overenskomstdækkede områder.*

Eksempel:

Jobcenteret vurderer, at fleksjobberen 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 rygsmerter 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.

8.3. 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 § 121, 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 7.2. 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 8.4.2. Tvister på overenskomstdækkede områder.*

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

8.4. Løn og arbejdsvilkår på overenskomstdækkede områder

Personer, 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 § 122 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.

8.4.1. 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 arbejdssevne.

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.

8.4.2. Tvister på overenskomstdækkede områder

Tvister om anvendelsen af overenskomsterne, herunder om fravigelse heraf og om løn og øvrige arbejdsvilkår, herunder tvister om arbejdssevnen 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 FH har aftalt skal finde anvendelse ved behandling af en faglig konflikt eller uenighed mellem parterne i et overenskomstforhold.

8.5. 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. Parterne skal ikke nødvendigvis følge alle områder i den sammenlignelige overenskomst, men har mulighed for at aftale fravigelser herfra.

Vestre Landsret har i en dom afsagt den 23. marts 2023 (sag BS-15264/2021-VLR) fastslået, at arbejdsgiverens og den fleksjobansattes aftalefrihed i forhold til den sammenlignelige overenskomst er begrænset til fravigelser, der har til formål at sikre, at aflønningen i fleksjobbet afspejler den ansattes arbejdssevne og er nødvendige herfor. Fravigelser af den sammenlignelige overenskomst forudsætter endvidere, at de er aftalt konkret.

Arbejdsretten har i en dom afsagt den 20. april 2023 (sag nr. 2022-240) fastslået, at pligten til at tage udgangspunkt i en sammenlignelig overenskomst må forstås sådan, at arbejdstageren skal gøres bekendt med, hvilken overenskomst der er den sammenlignelige, således at arbejdstageren kan tage stilling til, om vedkommende er indforstået med at fravige overenskomsten. Herunder eventuelt på baggrund af rådgivning fra den overenskomstbærende faglige organisation om de rettigheder, der følger af overenskomsten. Arbejdsgiver og arbejdstager kan herefter konkret aftale fravigelser af overenskomsten.

I forbindelse med indgåelse af aftale om fravigelser af overenskomsten skal opmærksomheden henledes 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.

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.

Arbejdsretten har i en afgørelse fra den 7. september 2022 (sag nr. 2022-240) fastslået, at Arbejdsretten er kompetent til at træffe afgørelse i tvister om løn og arbejdsvilkår i fleksjob i sager, hvor der forelå i hvert fald én relevant sammenlignelig overenskomst på området, selvom arbejdsgiveren og den fleksjobansatte ved indgåelse af ansættelsesaftalen ikke har taget udgangspunkt heri.

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 8.8. Databeskyttelsesloven m.v.*

8.5.1. 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.

8.6. 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.

8.7. 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.

8.7.1. 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.

8.7.2. 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 sam-

menhæng, 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.

8.8. Databeskyttelsesloven m.v.

8.8.1. 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.

8.8.2. 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 databeskyttelseslovens regler.

8.8.3. 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 databeskyttelsesloven. Det vil bl.a. sige, at jobcenteret, den overenskomstbærende faglige organisation og arbejdsgiveren skal overholde databeskyttelseslovens § 5, stk. 1, 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.

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.

9. Den aktive indsats for ledige fleksjobvisiterede

Reglerne om den aktive indsats for ledige fleksjobvisiterede findes i lovens afsnit III og IV.

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, de skal registrere cv-oplysninger på Jobnet, og de skal have et kontaktforsøg i form af individuelle jobsamtaler.

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

Jobcenteret har pligt til at anvende tilbud efter lovens kapitel 11 eller 14 i forbindelse med, at det skal vurderes, om personen fortsat opfylder betingelserne for fleksjob. Der henvises til Vejledning om ledighedsydelse.

9.1. CV på Jobnet

Reglerne om cv-oplysninger findes i lovens kapitel 6. Personer, der er visiteret til fleksjob og modtager ledighedsydelse, skal registrere cv-oplysninger på Jobnet. Cv-oplysningerne skal indeholde oplysninger om kompetencer, erfaringer og øvrige relevante forhold. De skal være registreret på Jobnet og gjort tilgængelige for arbejdsgivere hurtigst muligt og senest 3 uger efter overgang til ledighedsydelse. Personen skal løbende opdatere oplysningerne, og jobcenteret skal løbende påse, at de er fyldestgørende. Jobcenteret skal yde bistand til registrering af cv-oplysninger, hvis personen anmoder om det.

Personen skal angive mindst ét jobmål i forbindelse med registrering af cv-oplysninger. Der skal angives stillingsbetegnelser, der kan bruges til udsøgning til job. Jobmålet eller jobmålene skal være realistiske og kunne bestrides af personen.

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. Der henvises til Vejledning om ledighedsydelse.

9.2. Kontaktforsøg

Reglerne om kontaktforsøg m.v. findes i lovens kapitel 7. Jobcenteret tilrettelægger og gennemfører et fleksibelt kontaktforsøg i form af individuelle jobsamtaler med den ledige fleksjobvisiterede med henblik på, at personen hurtigst muligt kommer i fleksjob. Der holdes mindst 4 jobsamtaler inden for de første 6 måneder. Med fleksibelt menes, at jobcentrene vil få mulighed for at tilrettelægge, hvornår samtalerne inden for de første 6 måneder skal placeres. Efter de første 6 måneder aftales kontaktforsøget mellem personen og jobcenteret. Derudover holdes jobsamtaler efter behov. Personen har efter anmodning ret til jobsamtaler.

Indholdet i jobsamtalerne skal have fokus på konkret job og jobsøgning. Den første jobsamtale skal holdes ved personligt fremmøde. Herefter vælger personen selv, om jobsamtalen skal holdes ved personligt fremmøde, telefonisk eller ved personligt digitalt fremmøde.

Jobcenteret kan dog ud fra en konkret vurdering beslutte, at samtalen skal holdes ved personligt fremmøde, såfremt jobcenteret vurderer, at der er behov for det. Det kan f.eks. være i tilfælde, hvor jobcenteret

vurderer, at der er behov for personligt fremmøde, hvis det vurderes hensigtsmæssigt for, at personen kan vejledes på bedste vis, og at man i dialog kan drøfte og planlægge den videre indsats. Det kan også være i tilfælde, hvor der er tvivl, om personen står til rådighed. Jobsamtaler for personer på barsel efter § 27, stk. 2, skal dog holdes telefonisk eller ved personligt digitalt fremmøde, hvis personen anmoder herom.

Fleksjobvisiterede, som modtager ledighedsydelse, har ikke pligt til at møde til samtaler med jobcentret, hvis personen kan dokumentere, at han eller hun inden for de næste 6 uger skal begynde i et fleksjob, skal på barsel eller overgå til fleksydelse, tidlig pension, seniorpension eller folkepension. Tilsvarende gælder, hvis personen kan dokumentere, at personen er hjemsendt på grund af vejrlig eller materialemangel, eller hvis personen er omfattet af en arbejdsfordelingsordning.

Er personen sygemeldt, kan kontaktføreløbet foregå uden kontakt til personen, hvis der er tale om alvorlig sygdom, og kontakt 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.

Efter § 41, stk. 1, i bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats, skal der for bl.a. personer, der modtager ledighedsydelse, og som er helt eller delvist sygemeldte, være fokus på behov for sygeopfølgning eller en særlig indsats i form af beskæftigelses- eller uddannelsesfremmende foranstaltninger. 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.

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 til en jobsamtale, jf. §§ 75 og 77 i lov om aktiv socialpolitik.

9.3. Anden aktør

Reglerne om brug af anden aktør til ledige fleksjobvisiterede findes i lovens § 37.

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. Retten til at blive henvist til anden aktør indtræder på ny, når personen har været i fleksjob eller ordinær beskæftigelse i 9 måneder inden for 18 måneder og har haft en ny ledighedsperiode på 6 måneder inden for 9 måneder. Perioder med ydelse under barsel medregnes ikke.

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. Det samme vil gælde, 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.

Den indsats, der skal varetages af anden aktør, omfatter som minimum etablering af fleksjob, men kan også indeholde etablering af virksomhedspraktik. Det er jobcenteret, der beslutter, hvor længe indsatsen skal varetages af anden aktør.

Jobcenteret kan ikke nøjes med at henvise til en bestemt aktør. Den ledige fleksjobvisiterede skal have mulighed for at vælge mellem flere aktører. Jobcenteret skal tilstræbe en så varieret og kvalificeret kreds af andre aktører som muligt og indgå aftaler med disse. Desuden har jobcenteret pligt til at oplyse og vejlede personen om henholdsvis retten og pligten til at blive henvist til en anden aktør. Det kan ske i forbindelse med kontaktførelsen.

For de nærmere regler om brugen af andre aktører henvises til Bekendtgørelse om andre aktører med tilhørende vejledning.

9.4. Jobrettet uddannelse

Reglerne om 6 ugers jobrettet uddannelse til ledige fleksjobvisiterede findes i lovens kapitel 9 og i Bekendtgørelse om fleksjob m.v.

Personer, der er visiteret til fleksjob, kan inden for de første 9 måneders sammenlagt ledighed i op til 6 uger deltage i jobrettet uddannelse i form af kurser inden for en bestemt erhvervsgruppe efter en positivliste, jf. 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.

Personen kan selv sammensætte kurser inden for en erhvervsgruppe fra positivlisten. Det er således muligt løbende at tilmelde sig kurser inden for den valgte erhvervsgruppe, hvis kurserne sammenlagt varer højst 6 uger.

De 6 ugers jobrettet uddannelse kan påbegyndes efter 5 ugers sammenlagt ledighed. Derudover skal 6 ugers jobrettet uddannelse være afsluttet inden for de første 9 måneders sammenlagt ledighed.

Det er dog muligt for en ledig fleksjobvisiteret, der har påbegyndt et kursus eller et uddannelsesforløb inden for en erhvervsgruppe i en opsigelsesperiode, at fortsætte med kurset eller uddannelsesforløbet som jobrettet uddannelse i op til 6 uger fra første dag med ledighedsydelse. Det er en forudsætning, at det kan tages som jobrettet uddannelse. I den situation kan personen således fortsætte kurset eller uddannelsesforløbet som jobrettet uddannelse i op til 6 uger regnet fra første dag med ledighedsydelse.

De kurser og uddannelsesforløb, som det er muligt at deltage i, fremgår af en landsdækkende positivliste, udarbejdet af Beskæftigelsesministeriet. Positivlisten indeholder bl.a. kurser på voksen- og efteruddannelsesområdet (AMU-kurser) og kurser på erhvervsakademikerniveau. Positivlisten findes på STAR's hjemmeside.

Den ledige fleksjobvisiterede kan tilmelde sig de relevante kurser inden for den valgte erhvervsgruppe løbende. Kurserne kan samlet set have en varighed på op til 6 uger og skal gennemføres inden for den gældende referenceperiode for 6 ugers jobrettet uddannelse.

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.

Personer, der deltager i jobrettet uddannelse, er fritaget fra rådighed. Personen skal således ikke stå til rådighed for fleksjob i de timer, hvor personen deltager i jobrettet uddannelse. På de dage, hvor personen deltager i jobrettet uddannelse på fuld tid, vil der ikke være nogen rådighedsforpligtelse. Under deltagelse i jobrettet uddannelse på deltid må jobcenteret tage hensyn dertil ved tilrettelæggelse af indsatsen. Jobcenteret skal ved tilrettelæggelsen af indsatsen for den ledige fleksjobvisiterede tage hensyn til dennes skånebehov.

Ledige fleksjobvisiterede, der deltager i jobrettet uddannelse, skal have et aktivt cv.

Retten til 6 ugers jobrettet uddannelse omfatter i alt op til 222 timer, svarende til 37 timer pr. uge. Forbrugt af perioden med 6 ugers jobrettet uddannelse opgøres på baggrund af kursets timetal efter principperne i bekendtgørelse om 6 ugers jobrettet uddannelse til forsikrede ledige med tilhørende vejledning.

For så vidt angår retten til befordringsgodtgørelse og tilskud til kost og logi under 6 ugers jobrettet uddannelse henvises til Bekendtgørelse om fleksjob mv.

9.5. Virksomhedspraktik

Reglerne om tilbud i form af virksomhedspraktik findes i lovens kapitel 11.

Virksomhedspraktik kan tilbydes til såvel ledige fleksjobvisiterede som fleksjobansatte.

For så vidt angår tilbud om virksomhedspraktik til fleksjobansatte, betyder det fx, at en person, der har et fleksjob på fx 7 timer om ugen, kan tilbydes virksomhedspraktik sideløbende med fleksjobbet med henblik på at vurdere, om arbejdsevnen kan udvikles. Den fleksjobansatte skal dog selv have et ønske om at komme i virksomhedspraktik sideløbende med fleksjobbet. Kommunen kan således ikke pålægge personen at tage imod et tilbud om en sideløbende virksomhedspraktik, idet personen via sit fleksjob allerede opfylder sin rådighedsforpligtelse. Kommunen skal i øvrigt sikre sig, at der tages det fornødne hensyn til personens skånebehov.

En fleksjobansat, der deltager i virksomhedspraktik, bevarer retten til flekssløntilskuddet under praktikken.

Formålet med virksomhedspraktik er at afklare eller udvikle personens faglige, sociale eller sproglige kompetencer samt afklare og bringe personen tættere på jobmål ved, at personen deltager i konkrete arbejdsopgaver og indgår i kollegiale sammenhænge. Det skal aftales på forhånd mellem personen, virksomheden og jobcenteret, hvad der er det præcise formål med praktikken.

Der henvises til kap. 10 i bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats.

9.6. Vejledning og opkvalificering

Reglerne om vejledning og opkvalificering findes i lovens kapitel 14.

Vejledning og opkvalificering kan tilbydes til ledige fleksjobvisiterede, både i form af ordinær uddannelse og øvrig vejledning og opkvalificering.

Formålet med vejledning og opkvalificering er at udvikle personens faglige, sociale eller sproglige kompetencer med henblik på opkvalificering til arbejdsmarkedet eller opkvalificering til at kunne gennemføre en erhvervskompetencegivende uddannelse. Det kan fx være en person, der har behov for at få udviklet eller bygget videre på sine faglige kompetencer ved et kursus, hvor personen opnår et certifikat (fx truckcertifikat), som vil forbedre personens muligheder for at komme i fleksjob, fordi opnåelse af certifikatet giver mulighed for at søge fleksjob inden for et område med mangel på arbejdskraft.

Den henvises til kap. 13 i bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats.

10. Overgang fra tidligere fleksjobordning

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.

10.1. 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 flekssløntilskud.

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.

10.2. 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.
- Fleksjobbet 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.
- Når den fleksjobansatte bliver omfattet af en arbejdskonflikt, som medfører, at ansættelsesforholdet midlertidigt ophører, men den pågældende efter endt konflikt genindtræder i det samme ansættelsesforhold med uændrede arbejdsvilkår.

11. Ikrafttrædelse

Denne vejledning erstatter vejledning nr. 10048 af 25. november 2019 om fleksjob m.v.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, den 24. august 2023

MORTEN MADSEN