

Udskriftsdato: 2. januar 2026

KEN nr 11319 af 21/12/2015 (Gældende)

Ankestyrelsens principafgørelse 97-15 om fleksjob - etablering - honorarlønnet - ansættelsesaftale

Ministerium: Social- og Boligministeriet

Journalnummer: 2015-4120-14736

Ankestyrelsens principafgørelse 97-15 om fleksjob - etablering - honorarlønnet - ansættelsesaftale

Resumé:

Det er ikke en betingelse for at få etableret et fleksjob, at den ansatte i fleksjob giver kommunen en kopi af den aftale, der er indgået mellem den ansatte i fleksjob og arbejdsgiveren.

Kommunen skal ved etableringen af et fleksjob sikre sig, at den pågældende udnytter sin arbejdsevne bedst muligt, og at pågældendes skånebehov bliver tilgodeset.

Kommunen skal give en vurdering af pågældendes arbejdsevne i det konkrete fleksjob, når dette etableres.

Kommunen kan ikke stille krav om at få en kopi af den aftale, der bliver indgået mellem den ansatte og arbejdsgiveren. Kommunen kan tilbyde den ansatte den beskyttelse, der ligger i, at kommunen får en kopi af aftalen.

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.

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg ophævede derfor i den konkrete sag kommunens afgørelse om ophør af fleksjob hos de konkrete arbejdsgivere, medmindre kommunen fik kopi af ansættelsesaftaler.

Lovgivning:

Lov om lov om en aktiv beskæftigelsesindsats - lovbekendtgørelse nr. 807 af 1. juli 2015 - § 70 e

Bekendtgørelse nr. 811 af 27. juni 2014 om beregning af og fradrag i fleksløntilskud - § 1, nr. 1

Afgørelse:

1. Baggrund for at behandle sagen principielt

Ankestyrelsen har behandlet sagen principielt for at afklare, om en skriftlig ansættelsesaftale er en betingelse for, at kommunen kan bevilge et fleksjob til en person, der er ansat som lønmodtager.

2. Reglerne

Det fremgår af § 70 e, stk. 1, at arbejdsgiveren betaler løn til den ansatte i fleksjob for det arbejde, der bliver udført.

Lønnen suppleres med et fleksløntilskud, der reguleres på baggrund af lønindtægten og udbetales af kommunen til den ansatte.

Efter § 70 e, stk. 2, skal jobcenteret i forbindelse med etableringen af et fleksjob på en virksomhed hurtigst muligt komme med en vurdering af arbejdsevnen i fleksjobbet, herunder hvor mange timer personen kan arbejde i fleksjobbet, og af arbejdsintensiteten. Efter § 70 e, stk. 4, modtager jobcenteret efter aftale mellem arbejdsgiver og den ansatte kopi af aftalen om fleksjob.

Det fremgår af § 1, nr. 1, i bekendtgørelse om beregning af og fradrag i fleksløntilskud, at lønindtægt blandt andet er B-indkomst, hvoraf der skal betales arbejdsmarkedsbidrag.

3. Andre principafgørelser

Ankestyrelsen har ikke andre principafgørelser på området.

4. Den konkrete afgørelse

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg har i møde truffet afgørelse i din sag om klage over X Kommunes afgørelse truffet den 30. januar 2015.

Resultatet er

- Kommunens afgørelse ophæves

Det betyder, at vi ændrer kommunens afgørelse.

Du har derfor fortsat ret til fleksjob. Det betyder også, at du har ret til fleksløntilskud som supplement til din løn efter den 1. februar 2015.

Kommunen skal tage stilling til spørgsmålet om, hvorvidt du anses for at være lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende.

Kommunen vil kontakte dig.

Der var enighed på mødet.

Begrundelsen for afgørelsen

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg vurderer, at kommunen ikke kan stille som betingelse for dit fleksjob, at du giver kommunen en kopi af den aftale, som du har indgået med dine arbejdsgivere.

Vi lægger vægt på, at kommunen har alle nødvendige oplysninger til bevilling af et fleksjob uden en kopi af aftalen mellem dig og dine arbejdsgivere.

Vi har lagt vægt på, at kommunen ved etableringen af et fleksjob skal sikre sig, at du udnytter din arbejdsevne bedst muligt, og at dine skånebehov bliver tilgodeset.

Kommunen skal desuden give en vurdering af din arbejdsevne i det konkrete fleksjob.

Kommunens vurdering tager udgangspunkt i de foreliggende oplysninger i sagen, herunder rehabiliteringsplanens forberedende del, der er lagt til grund for visitationen til fleksjob og din deltagelse i aktive tilbud m.v., der kunne udvikle din arbejdsevne.

Den vurdering, som kommunen foretager ved visitation til et fleksjob, danner grundlag for aftalen mellem dig og arbejdsgiveren om arbejdstid, aflønning, samt hvor mange timer, og med hvilken intensitet eller produktivitetsgrad, du vil kunne arbejde.

Med intensitet og produktivitetsgrad menes, om du fx har behov for pauser i arbejdet eller på grund af betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse ikke kan arbejde med samme effektivitet, som normalt forventes. I så fald kan det siges, at du arbejder på nedsat kraft.

Vi lægger vægt på, at kommunen vurderer, at du er omfattet af reglerne om fleksjob på grund af en væsentlig og varig nedsat arbejdsevne, og at kommunen ved bevilling af fleksjob den 24. juli 2014 vurderer, at du udnytter din arbejdsevne i arbejdsfunktioner i de to virksomheder, hvor du er beskæftiget.

Vi har også lagt vægt på, at kommunen har vurderet, at din arbejdsevne i de konkrete job svarer til fuld effektivitet i 8 timer om ugen.

Vi lægger desuden vægt på, at kommunen kun har ret til at få en kopi af aftalen mellem dig og dine arbejdsgivere, hvis du ønsker det, og vi lægger endelige vægt på, at videregivelsen fra arbejdsgiveren til jobcenteret alene sker for, at jobcenteret kan konstatere, at ansættelsesforholdene ligger i tråd med den vurdering, som jobcenteret har afgivet.

Det ændrer ikke ved din ret til fleksjob, at du er honorarmodtager, og din løn derfor er B-indkomst i skattemæssig forstand, og at dine arbejdsgivere ikke indbetaler til pension eller ferie. Det har først betydning for din ret til fleksjob, hvis du må anses for at drive selvstændig virksomhed.

Det vil bero på en konkret vurdering af de faktiske forhold, herunder om du er i et tjenesteforhold til dine to arbejdsgivere, om du driver selvstændig virksomhed.

Efter reglerne betaler arbejdsgiveren løn til den ansatte i fleksjob for det arbejde, der bliver udført.

Lønnen suppleres med et flekssløntilskud, der reguleres på baggrund af lønindtægten. Flekssløntilskud udbetales af kommunen til den ansatte. Lønindtægt er blandt andet B-indkomst, hvoraf der skal betales arbejdsmarkedsbidrag.

Jobcenteret bevilger fleksjob for en periode af 5 år, når betingelserne for fleksjob er opfyldt.

I forbindelse med etableringen af et fleksjob på en virksomhed skal jobcenteret hurtigst muligt komme med en vurdering af arbejdsevnen i fleksjobbet, herunder hvor mange timer personen kan arbejde i fleksjobbet og af arbejdsintensiteten.

Det fremgår i den forbindelse af vejledning om fleksjob, at hvis jobcenteret vurderer, at jobbet ikke skal godkendes som et fleksjob, fordi forskellen mellem det, som den pågældende kan arbejde, og arbejdstiden ifølge aftalen er for stor, så arbejdsevnen ikke udnyttes bedst muligt, kan den pågældende godt tage imod jobbet, men vil ikke kunne få fleksløntilskud.

Vurderingen danner grundlag for aftalen om fleksjob mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

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.

Det fremgår også af reglerne om fleksjob, at hvis en ansat i fleksjob udfører funktionærarbejde, men ikke er omfattet af funktionærloven, fordi den pågældende arbejder 8 timer eller derunder ugentligt, skal arbejdsgiveren ansætte vedkommende på funktionærlignende vilkår.

Der er ikke et krav i funktionærloven om, at aftaler mellem arbejdsgiver og ansat skal foreligge skriftligt.

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.

Jobcenteret modtager efter aftale mellem arbejdsgiver og den ansatte kopi af aftalen om fleksjob. Det forudsætter dog, at den ansatte giver sit samtykke.

Det fremgår af lovbemærkningerne til reglen, at aftalen indgås på baggrund af den vurdering, som jobcenteret har foretaget, og jobcenteret er derfor allerede bekendt med, hvilket timetal en person kan arbejde i fleksjobbet, arbejdsintensiteten samt de skånebehov, der skal tages til den ansatte. Videregivelsen fra arbejdsgiveren til jobcenteret sker alene for, at jobcenteret kan konstatere, at ansættelsesforholdene ligger i tråd med den vurdering, som jobcenteret har afgivet.