

Uddrag af bogen "Fleksjob", side 29 – 34 (kapitel 4)

...

Kapitel 4. Fastholdelsesfleksjob

I forbindelse med reformen i 2013 blev reglerne for ansættelse i fleksjob på en persons hidtidige arbejdsplads ændret. Reglerne var indtil da, at kommunen alene skulle godtgøre, at den havde undersøgt muligheden for, at personer med begrænsninger i arbejdsevnen, kunne ansættes efter de sociale kapitler på den hidtidige arbejdsplads.

Det er et ønske fra politisk side, at arbejdsmarkedets parter tager ansvaret for, at arbejdsmarkedet bliver mere rummeligt. Det blev derfor fra 1. januar 2013 et krav, at den enkelte arbejdsgiver, som ønsker at ansætte en allerede ansat medarbejder i fleksjob, skal have forsøgt at fastholde medarbejderen i ordinær beskæftigelse, selv om medarbejderen bliver tiltagende dårlig og ikke længere kan klare sit arbejde på hidtidige vilkår. Arbejdsgiveren skal i første omgang gøre brug af overenskomsternes sociale kapitler eller tilrettelægge arbejdet på særlige vilkår uden brug af offentlige tilskudsordninger. Først når det er forsøgt, og medarbejderen alligevel ikke kan fastholdes på ordinære vilkår, kan der etableres fleksjob for medarbejderen på den hidtidige arbejdsplads.

En særlig regel om "fastholdelsesfleksjob" blev derfor med virkning fra 1. januar 2013 indsat i beskæftigelsesindsatslovens § 70b (nu § 119).

LAB § 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.

...

Arbejdsmarkedets løn- og arbejdsvilkår reguleres for en stor dels vedkommende af overenskomster, som fungerer i stedet for love og andre regler, når løn og arbejdsvilkår skal fastlægges for den enkelte medarbejder. I disse overenskomster kan der være vedtaget sociale kapitler, hvorefter virksomheden kan fravige den ordinære aftale i overenskomsten for den enkelte medarbejder, hvis medarbejderen har svært ved at fastholde tilknytningen til arbejdspladsen. Arbejdsgiveren kan således ændre medarbejderens arbejdstid, mødetid eller arbejdsopgaver og/eller aftale med medarbejderen, at vedkommende skal fritages fra overarbejde, ikke deltage i møder, flyttes fra storrumskontor til enkeltmandskontor, have en ugentlig fridag eller andet.

Hvis arbejdsgiveren ikke har en overenskomst, kan det særskilt aftales med medarbejderen, at vedkommende skal arbejde på særlige vilkår.

Arbejdsgiveren skal have forsøgt forskellige tiltag efter overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår i mindst 12 måneder for at fastholde medarbejderen i ordinær beskæftigelse, inden personen kan bevilliges et fleksjob på samme arbejdsplads.

LAB § 119.

...

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, og 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.

...

Før reglerne blev ændret i 2013, var det tilstrækkeligt at *godtgøre*, at arbejdsgiveren havde forsøgt at fastholde medarbejderen i ordinær beskæftigelse i virksomheden i mindst 12 måneder. Der er nu krav om, at den aftale, der laves mellem arbejdsgiveren og medarbejderen om de særlige vilkår, skal være *skriftlig*. Hvis der ikke foreligger en skriftlig aftale om de særlige vilkår, kan der ikke etableres fleksjob for medarbejderen på den hidtidige arbejdsplads – heller ikke selv om medarbejderen faktisk har arbejdet under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår i mindst 12 måneder. De 12 måneder regnes fra det tidspunkt, hvor den skriftlige aftale løber fra.

Den skriftlige aftale skal indeholde en beskrivelse af personens begrænsninger på arbejdspladsen og hvilke skånehensyn, der er aftalt. Beskrivelsen skal bl.a. anvendes af kommunen til at dokumentere, at betingelserne for fleksjob er opfyldt. Der er ikke formkrav til den skriftlige aftale, så længe dokumentationen fremstår som en aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder.

Herudover skal arbejdsgiveren være i stand til at dokumentere, at de aftalte tiltag faktisk er forsøgt iværksat uden effekt.

Principafgørelse 98-15.

En kommune gav afslag på at etablere fastholdelsesfleksjob på hidtidig arbejdsplads, da der ikke forelå en fyldestgørende skriftlig aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder om ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår.

Ankestyrelsen fastslog, at der ikke er formkrav til den skriftlige aftale. I sagen fandtes en handlingsplan indgået mellem arbejdsgiver og medarbejder for medarbejderens tilbagevenden til arbejdspladsen med senere opdateringer. Der var mødereferater og notater fra kommunens møder med arbejdsgiver og medarbejder, hvoraf det fremgik, at medarbejderen havde lavet aftale med arbejdsgiver om mødetid, hjemmearbejdsplads, psykologsamtaler, ferieafholdelse og arbejdsopgaver. Herudover havde medarbejderen selv undervejs sendt statusopdateringer til arbejdsgiveren med oplysninger om arbejdstid og fridage. Dokumentationen strakte sig over en periode på 3 år. Ankestyrelsen vurderede, at betingelsen om skriftlig aftale om ansættelse under de sociale kapitler eller på særlige vilkår var opfyldt.

Ankestyrelsen fandt desuden, at arbejdsgiver havde dokumenteret, at der var gjort et reelt forsøg på at etablere et vedvarende udstøttet job.

Ankestyrelsen ændrede kommunens afgørelse og fastslog, at medarbejderen havde ret til fastholdelsesfleksjob på den hidtidige arbejdsplads.

Ankestyrelsen fastslår altså her, at der ikke er krav om, at arbejdsgiver og medarbejder udfylder særlige blanketter, eller at den skriftlige aftale f.eks. er udformet som en del af ansættelseskontrakten.

Kravet om ansættelse efter overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår i mindst 12 måneder, inden der kan etableres fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, er en hovedregel. Der kan undtagelsesvist

bevilliges fastholdelsesfleksjob, selv om hovedreglen ikke er opfyldt. Det fremgår af beskæftigelsesindsatslovens § 119 stk. 3.

LAB § 119.

...

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.

Betingelsen om, at der skal være forsøgt etableret foranstaltninger efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår i mindst 12 måneder for at blive ansat i fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, finder ikke anvendelse, hvis medarbejderen har været udsat for en ulykke eller er ramt af alvorlig sygdom.

Skaden eller sygdommen skal være akut opstået. Det kan f.eks. være en alvorlig trafikulykke eller en arbejdsskade, hvor medarbejderen er kommet slemt til skade. Det kan ifølge loven også være sygdom, hvilket ifølge lovbemærkningerne i dette tilfælde skal forstås som *"en alvorlig og fremadskridende sygdom"*.

Selv om personen har været udsat for en alvorlig ulykke eller har fået en alvorlig og fremadskridende sygdom, skal det dog vurderes, om det vil være *åbenbart formålsløst* at gennemføre foranstaltninger efter overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår. Hvis kommunen vurderer, at de tiltag, der kan iværksættes af arbejdsgiveren, vil kunne kompensere for den nedsatte arbejdsevne, medarbejderen har fået som følge af ulykken eller sygdommen, kan der ikke bevilliges fastholdelsesfleksjob, før betingelserne om mindst 12 måneders forudgående forsøg på at fastholde medarbejderen i ustøttet beskæftigelse er opfyldte.

Principafgørelse 35-15.

En kommune gav afslag på fastholdelsesfleksjob til en person med Parkinsons sygdom, idet personen ikke forud for ansøgningen havde været ansat under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår i mindst 12 måneder.

Ankestyrelsen fastslog, at Parkinsons sygdom er en alvorlig og fremadskridende sygdom. Ankestyrelsen fastslog endvidere, at det ville være åbenbart formålsløst at iværksætte foranstaltninger på arbejdspladsen med henblik på at undgå forværring eller forebygge yderligere nedsættelse af arbejdsevnen henset til sygdommens karakter med dårlig prognose og gradvis forværring uden mulighed for at bremse sygdommen. Sygdommen bevirkede allerede, at arbejdstiden var nedsat til ca. 13 timer ugentligt, og Ankestyrelsen vurderede, at betingelserne for fleksjob var opfyldte.

Ankestyrelsen ændrede kommunens afgørelse og fastslog, at personen havde ret til fastholdelsesfleksjob på hidtidig arbejdsplads.

Det er yderligere en betingelse for at bevillige fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, at de almindelige betingelser for fleksjob er opfyldte. Det er ikke tilstrækkeligt, at betingelserne er opfyldte i forhold til den nuværende arbejdsplads – betingelserne skal være opfyldt i forhold til hele arbejdsmarkedet.

LAB § 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.**

...

Hvis en person f.eks. har et fysisk hårdt arbejde og ikke længere kan varetage dette på grund af nedslidning, kan der ikke nødvendigvis bevilliges fastholdelsesfleksjob, selv om der er lavet skriftlig aftale om arbejde på særlige vilkår på arbejdspladsen. Det skyldes, at det skal undersøges, om personen kan varetage en anden funktion på arbejdsmarkedet, som f.eks. ikke er så fysisk hård som den nuværende funktion.

Den skriftlige aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen skal bruges til at vurdere, i hvor høj grad arbejdsevnen er nedsat, og hvilke skånehensyn det har være nødvendigt at sætte ind med. Det er dog ikke sikkert, at det er tilstrækkelig dokumentation til at fastslå, om personen er omfattet af personkredsen for fleksjob. Hvis det ikke er tilstrækkelig dokumentation, må personens arbejdsevne afklares på anden vis. Det betyder, at personen eventuelt skal i en afklarende praktik i en anden virksomhed eller deltage i forløb og indsatser som led i vurderingen af nedsættelsen af arbejdsevnen sideløbende med ansættelsen i det almindelige job.

LAB § 119.

En person, ..., kan kun blive ansat i et fleksjob på **den hidtidige arbejdsplads**, hvis personen forinden har været ansat på arbejdspladsen i mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår ...

...

Ankestyrelsen fastslår i principafgørelse nr. 44-17, at begrebet *hidtidig arbejdsplads* skal fortolkes indskrænkende. Når noget fortolkes indskrænkende, betyder det, at anvendelsesområdet for reglen formindskes eller begrænses.

I dette tilfælde fastslår Ankestyrelsen, at *den hidtidige arbejdsplads* er der, hvor personen har været ansat i ustyttet beskæftigelse på normale vilkår og på grund af sygdom eller nedslidning får nedsat arbejdsevne.

Principafgørelse nr. 44-17

I den konkrete sag havde kommunen afvist at etablere fleksjob i en virksomhed, hvor personen havde været i ordinær beskæftigelse 10 timer ugentlig. Jobbet i virksomheden havde personen fået under sit ressourceforløb – oprindeligt etableret som virksomhedspraktik, men senere som ordinær beskæftigelse. Personen havde allerede ved ansættelsen begrænsninger i arbejdsevnen, og Ankestyrelsen vurderede, at ansættelsen skulle ses som led i den samlede indsats for at udvikle personens arbejdsevne.

Ankestyrelsen udtaler, at reglerne om fastholdelsesfleksjob er indført, for at få arbejdsmarkedets parter til at bidrage mere til større rummelighed på arbejdsmarkedet for personer som ikke i forvejen er i støttet beskæftigelse.

Reglerne om fastholdelsesfleksjob finder således ikke anvendelse, hvis ansættelsen er indledt som støttet beskæftigelse, hvis der ved ansættelsen i forvejen er begrænsninger i arbejdsevnen, hvis ansættelsen er tilrettelagt efter personens skånebehov eller på særlige vilkår, eller hvis ansættelsen etableres som led i et forløb med henblik på at udvikle personens arbejdsevne og hjælpe personen tilbage til arbejdsmarkedet.

4.1. Fastholdelsesfleksjob for seniorer

Med virkning fra 1.1.2020 er der indført lempeligere vilkår for personer, der ønsker ansættelse i fleksjob på den hidtidige arbejdsplads, og som er tæt på folkepensionsalderen. Det ses ved formuleringen af beskæftigelsesindsatslovens § 119 stk. 1.

LAB § 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.

...

For personer med 6 år eller mindre til folkepensionsalderen er der ikke krav om 12 måneders forudgående ansættelse på den hidtidige arbejdsplads under de sociale kapitler eller på særlige vilkår. Der er derfor heller ikke krav om skriftlig dokumentation for eventuelle indsatser på arbejdspladsen, der har været iværksat eller hvilke funktioner personen ikke længere kan udføre mv.

Beskæftigelsesindsatslovens § 119 er formuleret på en måde, så den kun gælder for personer med mere end 6 år til folkepensionsalderen. Det betyder, at hvis folkepensionsalderen for en person f.eks. er 67 år, er personen kun omfattet af beskæftigelsesindsatslovens § 119, indtil personen fylder 61 år. Efter det fyldte 61. år er der ikke længere krav om, at personen har været ansat på den hidtidige arbejdsplads under de sociale kapitler i mindst 12 måneder for at personen kan ansættes i fleksjob på den hidtidige arbejdsplads.

Vær dog opmærksom på, at det fortsat er et krav, at personen opfylder betingelserne for fleksjob efter lovens § 116. Det betyder, at hvis der ikke foreligger dokumentation for den nedsatte arbejdsevne hos arbejdsgiveren eller andre steder, skal kommunen oplyse sagen på anden vis, hvilket eventuelt kan være i form af virksomhedspraktik eller anden indsats, som er egnet til at dokumentere en persons nedsatte arbejdsevne.