



28. september 2023
Side 1 af 2

Notat

Til	Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Til	Drøftelse

Bemærkninger til høringsudkast til lovforslag om lov om ændring af lov om social pension og flere andre love (Mulighed for dispensation til eksport af pensionstillæg, m.v., forenklet beregning af fleksløntilskud herunder i forhold til tabt arbejdsfortjeneste m.v., aftalefrihed i fleksjob-ordningen og ændring af mellemkommunal refusion for førtidspension og seniorpension)

Aarhus Kommune sender hermed bemærkninger til høringsudkast til lovforslag om lov om ændring af lov om social pension og flere andre love (Mulighed for dispensation til eksport af pensionstillæg, m.v., forenklet beregning af fleksløntilskud herunder i forhold til tabt arbejdsfortjeneste m.v., aftalefrihed i fleksjobordningen og ændring af mellemkommunal refusion for førtidspension og seniorpension) som Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, har sendt i høring den 08. september 2023.

Aarhus Kommune finder overordnet udkast til lovforslaget positivt, og ser at fremsatte forslag i forhold til fleksjob og fleksløntilskud kan forenkle kommuners arbejde og tage bedre hensyn til borgere og dennes situation.

Lovforslagets §1

Aftalefrihed for parterne på områder, der ikke er dækket af overenskomst

Aarhus Kommune stiller sig positiv over for lovændringen, og finder den kærkommen.

Vi er på linje med beskæftigelsesministerens overvejelse om, at landsretsdømmen af den 23. marts 2023 potentielt kan medføre, at der bliver oprettet færre fleksjob på virksomheder, som ikke er dækket af overenskomst. Dette skyldes, at fleksjobansatte i mange tilfælde vil skulle have særlige arbejdsvilkår, der adskiller sig fra de arbejdsvilkår, som gælder for de øvrige ansatte på samme virksomhed og arbejdsområde. Dette vil endvidere kunne indebære en administrativ byrde for arbejdsgiveren.

Sociale Forhold og Beskæftigelse

Fagligt sekretariat
Aarhus Kommune

FAS Kvalitet og Jura
Jægergården, Værkmestergade
15 B
8000 Aarhus C

Direkte telefon: 61 92 34 82

Sagsbehandler:
Dorthe Margrethe Hansen og
Emma Læsøe



28. september 2023
Side 2 af 2

Beregning af lønloft i et fleksjob

Aarhus Kommune stiller sig positiv over for lovpræciseringen om at det er arbejdsgiveren, der skal oplyse om den løn, der vil blive udbetalt for ansættelse på fuld tid på ordinære vilkår i den pågældende stilling inkl. tillæg, pensionsbidrag, feriegodtgørelse m.v.

Samtidigt stiller vi os meget positive over for, at kommunerne kan få adgang til at beregne lønloftet på baggrund af oplysninger fra arbejdsgiveren om løn, tillæg, pensionsbidrag, feriegodtgørelse m.v., når arbejdsgiveren ikke har indberettet oplysninger om den samlede fulde månedsløn.

Forenklet beregning af fleksløntilskud under sygdom, barsel og jobafklaringsforløb.

Aarhus Kommune stiller sig positiv over for lovændringen.

Beregning af fleksløntilskud ved ferie med ledighedsydelse og beregning af fleksløntilskud om hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste

Aarhus Kommune stiller sig positiv over for lovændring i forhold til beregning af fleksløntilskud ved ferie med ledighedsydelse, og den forventede effekt med både en mindre administrativ lettelse for kommunerne, og at det bliver lettere for den fleksjobansatte at overskue sin økonomi.

Aarhus Kommune stiller sig ligeledes positiv over for lovændringen om beregning af fleksløntilskud om hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste, og finder den kærkommen.

Vi er på linje med beskæftigelsesministerens forslag om, at borgere, der modtager hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste eller plejevederlag efter serviceloven og barnets lov, kan få udbetalt fleksløntilskud som supplement til den tabte arbejdsfortjeneste eller plejevederlaget på samme måde som ved lønindtægter.

Lovforslagets §§ 2, 3, 4 og 5

Aarhus Kommune har ikke nogen bemærkninger til lovforslagets §§ 2, 3, 4 og 5.

Styrelsen for Arbejdsmarked og
Rekruttering
Vermundsgade 38
2100 København Ø

**Ankestyrelsens bidrag til høring om forslag til lov om ændring af
lov om social pension og flere andre love – jeres j.nr. 23-09797**

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) har ved mail af 8.
september 2023 bedt Ankestyrelsen om bidrag til besvarelse af høring om
forslag til lov om ændring af lov om social pension og flere andre love.

Ankestyrelsens bemærkninger

Til § 1, nr. 2.

Det fremgår af bemærkningerne til § 1, nr. 2, at kommunen vil kunne
beregne lønloftet på baggrund af oplysninger fra arbejdsgiveren.

Vi foreslår, at det tydeliggøres, at kommunen vil kunne beregne lønloftet
på baggrund af oplysninger fra arbejdsgiveren, også i de situationer,
hvor lønloftet skal forhøjes som følge af diverse ekstra udbetalinger,
eksempelvis feriegodtgørelse, ferietillæg, m.v. (se Ankestyrelsens
principmeddelelse 14-22).

*Til § 4, nr. 1 om ændring af § 9 c, stk. 8, i lov om retssikkerhed og
administration på det sociale område (retssikkerhedsloven).*

Det foreslåede nye 3. pkt.

Vi foreslår, at der i det foreslåede 3. pkt. indsættes en henvisning til § 9
c, stk. 1, i sammenhæng med henvisningen til stk. 2-6. Dette for at
præcisere, at refusionen ydes efter § 9 c, stk. 1, når betingelserne i § 9
c, stk. 2, 3, 4, 5 eller 6 er opfyldt.

Det foreslåede nye 4. pkt.

25. september 2023

J.nr. 23-75232

Ankestyrelsen
7998 Statsservice

Tel +45 3341 1200

ast@ast.dk
sikkermail@ast.dk

EAN-nr.:
57 98 000 35 48 21

Åbningstid:
man-fre kl. 9.00-15.00

Vi gør opmærksom på, at den foreslåede formulering af et nyt 4. pkt. ikke tager højde for, at kommunerne kan aftale, at en tidligere handlekommune fortsat er handlekommune for pensionisten.

Når kommunerne – efter den kommende § 9, stk. 9, der træder i kraft 1. januar 2024 - med samtykke fra borgeren, og når der er særlige grunde – har aftalt, at den tidligere handlekommune fortsat er handlekommune, er det denne kommune, der har kompetence til at tilkende førtidspension. Ligeledes vil det være den kommune, der efter aftale fortsat er handlekommune, når borgeren er flyttet, der er handlekommune på tidspunktet for tilkendelse af seniorpension, når pensionen tilkendes efter flytningen.

Det foreslåede 4. pkt. kan derfor opfattes sådan, at de seks år skal regnes fra det tidspunkt, hvor pensionisten fraflyttede den kommune, der efter aftale fortsat var handlekommune, og ikke seks år fra det tidspunkt, hvor pensionisten fraflyttede den kommune, der uden en aftale ville have tilkendt førtidspension eller have været handlekommune på tilkendelsestidspunktet for seniorpension.

Vi foreslår, at det præciseres i lovforslaget, hvilken betydning det har for en handlekommunes ret til refusion for udgifter til førtidspension, jf. de foreslåede ændringer, når to tidligere handlekommuner har indgået aftale efter retssikkerhedslovens § 9, stk. 9.

Lovbemærkninger i pkt. 2.6.1. om gældende ret

Det fremgår af 2. afsnit på side 36, der starter med "Reglerne om mellemkommunal refusion for førtids- og seniorpension blev ændret...", sidst i afsnittet, at kommunen, der har tilkendt pensionen, har ret til refusion fra den tidligere opholdskommune efter lovens § 9 c, stk. 2, 3, 5 eller 6.

Vi bemærker, at dette gælder tilsvarende for refusion efter retssikkerhedslovens § 9 c, stk. 4.

Lovbemærkninger i pkt. 2.6.2. om beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det fremgår af 2. afsnit på side 38, der starter med "Ministeriet vurderer endvidere, at 6-årsreglen bør regnes...", at den nye handlekommune bør kunne få refusion fra den tilkendende kommune for førtidspension eller seniorpension. Det fremgår ligeledes af det efterfølgende afsnit.

Vi bemærker hertil, at kommunen ikke tilkender seniorpension, men at pågældende kommune er handlekommune på tidspunktet for seniorpension.

Det fremgår af sidste afsnit på s. 38, der fortsætter på side 39, og starter med "Forslaget vil få betydning i forhold til sager, hvor der vil være tre eller flere handlekommuner...", at refusion efter "institutionsreglen" allerede har forrang efter gældende § 9 c, stk. 8, i sager, hvor der kun er to kommuner involveret.

Vi bemærker hertil, at hvis kommune 1 bliver refusionspligtig over for kommune 2 for ophold i tilbud omfattet af § 9 c, stk. 2-6, i kommune 2, og kommune 2 tilkender førtidspension eller er opholdskommune på tidspunktet for tilkendelse af seniorpension, vil refusionsretten ikke være reguleret af § 9 c stk. 8, men alene af § 9 c, stk. 1-6.

Hvis kommune 1 tilkender førtidspension eller er opholdskommune på tidspunktet for tilkendelse af seniorpension, og fx medvirker til ophold i et botilbud i kommune 2, vil kommune 2s ret til refusion for udgifter til førtidspension blive udskudt efter gældende § 9 c, stk. 8, 3. pkt. Den foreslåede ændring har derfor også betydning i denne situation, hvor der kun er to kommuner involveret.

Lovforslagets § 5, stk. 4-6.

Der skelnes i de foreslåede § 5, stk. 4-6, mellem førtidspension tilkendt fra og med den 1. februar 2015 og før den 1. februar 2015, jf. § 30, stk. 5, i lov nr. 994 af 30. august 2015 om kommunernes finansiering af visse offentlige ydelser udbetalt af kommunerne, udbetaling Danmark og arbejdsløsheds-kasserne.

Skæringsdatoen er ifølge § 30, stk. 5, i lov nr. 994 af 30. august 2015 imidlertid den 2. februar 2015.

I lovbemærkninger henvises både til 1. februar 2015 og 2. februar 2015.

Lovforslagets § 5, stk. 4.

Vi går ud fra, at der sidst i bestemmelsen "... som affattet ved denne lovs § 3, nr. 1, jf. dog..." rigtigt bør stå "...som affattet ved denne lovs § 4, nr. 1, jf. dog...".

Det fremgår af lovbemærkninger, s. 65, 3. afsnit, der starter med "De foreslåede ændringer af § 9 c, stk. 8, betyder, at bestemmelserne i 1. og 2. pkt. om 6-årsreglen ikke skal anvendes...", at overgangsreglen i § 5, stk. 4, betyder, at muligheden for refusion efter seksårsreglen for førtidspension tilkendt før 2. februar 2015 bortfalder, hvis førtidspensionisten har opholdt sig på en institution omfattet af § 9 c, stk. 2-6, i mere end seks år fra tilkendelsestidspunktet.

Det fremgår herefter, at hvis en kommune efter lovens ikrafttræden medvirker til, at personen får et nyt ophold i et botilbud efter § 107 i lov om social service i en anden kommune, vil der blive ret til refusion efter § 9 c, stk. 1.

Vi går ud fra, at dette ligeledes gælder andre tilbud omfattet af retssikkerhedslovens § 9 c, stk. 2-6. Det kan overvejes at præcisere dette.

Der er i forslaget alene beskrevet den situation, hvor der er forløbet seks år fra tilkendelsestidspunktet, når pensionen er tilkendt før den 2. februar 2015. For førtidspension tilkendt den 2. februar 2015 eller senere kan der ligeledes være situationer, hvor der er forløbet seks år fra tidspunktet for fraflytning af handlekommunen på tilkendelsestidspunktet.

Hvis det også i disse tilfælde gælder, at en handlekommune har ret til refusion efter § 9 c, stk. 1, hvis pensionisten efter ikrafttræden af de foreslåede bestemmelser får ophold i et tilbud omfattet af § 9 c, stk. 2-6, kan det overvejes at præcisere det i lovbemærkningerne.

Det fremgår af andet afsnit på s. 66, der starter med "Når en kommune 1 har tilkendt førtidspension, og en person derefter selv flytter til en ny handlekommune 2...", at 6-årsreglen efter ændringen af § 9 c, stk. 8, 1. pkt., betyder, at kommune 1, der tilkendte førtidspension, skal refundere kommune 2s udgifter til førtidspension i seks år fraflytningstidspunktet.

Vi bemærker hertil, at dette allerede er gældende ret, og at der ikke er foreslået ændringer af § 9 c, stk. 8, 1. pkt.

Det fremgår videre i afsnittet, at ændringen også vil få den virkning, hvis borgeren med medvirken fra kommune 2 eller anden offentlig myndighed får ophold i en boform efter §§ 107-110 i lov om social service, inden der er forløbet seks år fra fraflytningstidspunktet, vil

kommune 2 skulle afholde udgifterne til boformen og førtidspensionen efter de foreslåede ændringer.

Vi foreslår, at det præciseres, at dette tilsvarende gælder andre tilbud omfattet af § 9 c, stk. 2-6.

Det fremgår af 2. afsnit på s. 67, der starter med "Det skal bemærkes, at sager...", at sager, hvor der har været mellemkommunal refusion, men hvor refusionen er ophørt efter de gældende regler, ikke vil være omfattet af de foreslåede regler.

Vi foreslår, at det præciseres, hvilken ophørt refusion, der her er tale om, dvs. om det er refusion for udgifter til førtidspension og/eller for udgifter til botilbuddet mv., der er ophørt.

Af det efterfølgende eksempel fremgår det, at hvis den mellemkommunale refusion er ophørt på tidspunktet for lovens ikrafttræden, fordi de seks år er gået fra fraflytningstidspunktet, bliver der ikke ret til refusion efter de foreslåede regler på grund af et igangværende ophold i botilbud.

Under bemærkninger til stk. 5, fremgår det ligeledes af 2. afsnit på side 68: "Det skal bemærkes, at selvom en sag er omfattet af stk. 4, vil der ikke blive ret til refusion for perioder efter lovens ikrafttræden. Hvis refusionen til førtids- eller seniorpension er ophørt efter de hidtil gældende regler, vil den foreslåede stk. 4 således ikke betyde, at der bliver en fremadrettet ret til refusion for en pensionist, det fortsat opholder sig i f.eks. et botilbud".

Vi forstår lovbemærkningerne sådan, at selvom en handlekommune før ikrafttræden af de foreslåede ændringer har fået ret til refusion fra en tidligere handlekommune, fordi en pensionisten har fået ophold i et tilbud omfattet af § 9 c, stk. 2-6, så vil handlekommunen trods de foreslåede ændringer ikke have ret til refusion for udgifter til førtidspension efter § 9 c, stk. 1, hvis der er forløbet seks år fra tilkendelse af førtidspension tilkendt før 2. februar 2015 eller fra fraflytningstidspunktet ved pension tilkendt den 2. februar 2015 eller senere.

Det foreslåede nye 3. pkt. i § 9 c, stk. 8, synes imidlertid at give hjemmel til refusion for udgifter til førtidspension fra den kommune, der er refusionspligt efter § 9 c, stk. 1-6.

Ministeret kan overveje, om der er behov for en overgangsbestemmelse, hvori det præciseres, at de nugældende regler fortsat finder anvendelse, når de seks år i § 9 c, stk. 8, 1. pkt. og tidligere § 9 c, stk. 7, 1. pkt. for pensioner tilkendt før 2. februar 2015 er gået, og pensionisten på tidspunktet for ikrafttræden af de foreslåede ændringer har ophold i et tilbud omfattet af § 9 c, stk. 2-6.

Lovforslagets § 5, stk. 5.

Det fremgår af det foreslåede § 5, stk. 5, og bemærkningerne hertil, at de foreslåede ændringer af § 9 c, stk. 8, har tilbagevirkende kraft med tre år fra lovens ikrafttræden. Denne bestemmelse er ifølge lovbemærkningerne indsat for, at kommuner med mange institutioner ikke pålægges en betydelig økonomisk byrde for gamle sager.

Vi er i tvivl om, hvordan den foreslåede § 5, stk. 5, skal forstås, og hvilke situationer, der vil være omfattet af bestemmelsen.

Vi foreslår, at dette præciseres og uddybes i lovbemærkningerne, evt. med eksempler.

Det fremgår lovbemærkningerne til § 5, stk. 5 i sidste afsnit på s. 67, der starter med "Det betyder, at kommuner, der som følge af...", at kommuner, der som følge af Ankestyrelsens ændrede praksis i forhold til § 9 c, stk. 8, har afholdt udgifter til førtidspension, vil kunne få deres udgifter refunderet fra den medvirkende kommune.

Vi bemærker hertil, at der kan være andre situationer, hvor en kommune har ret til refusion efter bestemmelserne i § 9 c, stk. 2-6, end i de tilfælde, hvor en tidligere handlekommune medvirkede til opholdet i tilbuddet.

Vi foreslår, at det præciseres, hvilken ændret praksis fra Ankestyrelsen, som ministeriet henviser til i afsnittet.

Venlig hilsen

Cathrine Due Billing

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Att: aih@star.dk, aac@star.dk og star@star.dk
Vermundsgade 38
2100 København Ø

Høringsvar om fleksløntilskud mv.

27. september 2023

JBP

Dok ID: 414497

DA har via Beskæftigelsesrådet modtaget et udkast til forslag til lov om ændring af lov om social pension og flere andre love (Mulighed for dispensation til eksport af pensionstillæg, m.v., forenklet beregning af fleksløntilskud herunder i forhold til hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste m.v., aftalefrihed i fleksjobordningen og ændring af mellemkommunal refusion for førtidspension og seniorpension) i høring.

DA har ikke konkrete bemærkninger til de foreslåede bestemmelser i lovforslaget.

DA finder, at det er hensigtsmæssigt, at det med lovforslaget gøres tydeligt, at der skal være aftalefrihed mellem arbejdsgiveren og den fleksjobansatte, således at den nuværende praksis bliver fastholdt.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING


Jørgen Bang-Petersen





DANSKE HANDICAPORGANISATIONER

Til: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Blekinge Boulevard 2
2630 Taastrup, Danmark
Tlf.: +45 3675 1777
dh@handicap.dk
www.handicap.dk

02. oktober 2023 / tk_dh
Sag 2-2023-00393
Dok. 628911

Høringsvar om ændring af lov om social pension og flere andre love (fleksjob mv)

Indledning

DH takker for muligheden for at afgive høringssvar.

Helt overordnet: Lovforslaget indeholder forringelser for personer i fleksjobordningen. Vi er derfor kritiske over for lovforslaget. Mest bekymret er vi for den udvidede ret til at aftale fravigelser fra den sammenlignelige overenskomst.

Vi anerkender behovet for at forenkle og tydeliggøre reglerne om fleksjob. For de er indviklede at forstå og anvende. Både for borgere, kommuner og virksomheder. Men vi havde foretrukket et samlet eftersyn af reformen fra 2013. Sådan som tidligere regeringer har stillet i udsigt. Fleksjobordningen er på mange måder en succes – men den kan blive endnu bedre.

Forslaget indeholder flere forslag, der har den erklærede hensigt at forenkle. Vi har ikke haft tid en grundig proces ift. de enkelte forslag. Vi kan dog konstatere, at en række forhold, der er med til at gøre især reglerne om fleksløntilskud svært gennemskuelige, ikke er med i lovforslaget (fx bruttoficering af feriepenge).

Vi opfordrer derfor til en grundig revision – bl.a. med fokus på forenkling af fleksløntilskud inkl. modregningsregler - baseret på en forudgående inddragende af berørte parter.

Løn og arbejdsvilkår i fleksjob på områder, der ikke er dækket af overenskomst

I dag er det sådan, at løn og arbejdsvilkår i fleksjobbet aftales mellem arbejdsgiver og den ansatte. Er der en sammenlignelig overenskomst, skal der tages udgangspunkt i denne. Muligheden for fravigelser er afgrænset til alene at have til formål at tilpasse aflønningen til den ansattes arbejdsevne – og være nødvendig herfor og have konkret karakter.

Lovforslaget foreslår en meget vidtgående mulighed for at aftale fravigelser fra den sammenlignelige overenskomst. Af bemærkningerne fremgår: "Med den foreslåede ændring vil parterne kunne aftale at fravige enkelte bestemmelser i overenskomsten (...), dele heraf eller hele overenskomsten." (s. 11-12 (vores understregning))

Det finder vi alt for vidtgående. Formålet med de nuværende regler er at beskytte den udsatte part på et arbejdsmarked, der i flere henseender adskiller sig fra det ordinære arbejdsmarked. Det bør vi holde fast i.

Vi opfordrer derfor til at droppe forslaget om den vidtgående aftalefrihed.

Med venlig hilsen

Thorkild Olesen, formand



Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Vermundsgade 38
2100 København Ø

Hørings svar om lovforslag, om ændring af lov om social pension og flere andre love (Mulighed for dispensation til eksport af pensionstillæg, m.v., forenklet beregning af fleksløntilskud herunder i forhold til tabt arbejdsfortjeneste m.v., aftalefrihed i fleksjobordningen og ændring af mellemkommunal refusion for førtidspension og seniorpension)

Tak for høringsmateriale

Den Uvildige Konsulentordning på Handicapområdet (DUKH) hæfter sig ved at Beskæftigelsesministeren vil få bemyndigelse til at fastsætte regler, hvorvidt hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste og plejevederlag efter henholdsvis serviceloven og barnets lov, vil skulle indgå i beregningen om fleksløntilskud på samme måde som lønindtægt.

At det forventes, at der vil blive fastsat regler, der vil medføre, at udbetaling af hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste eller plejevederlag vil indgå i beregningen af fleksløntilskud på samme måde som lønindtægt fra fleksjob, anden lønindtægt og indtægt fra selvstændig bibeskæftigelse.

DUKH finder generelt at lovændringerne bidrager til at sikre borgerne en større retssikkerhed på området, idet reglerne bliver mere gennemskuelige, sammenhængende og klare.

Imidlertid hæfter vi os ved, at der i høringsmaterialet står, at ændringen vil betyde, at der kan ske udbetaling med fradrag i fleksløntilskud, når der samtidig sker udbetaling af henholdsvis hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste. Det fremgår dog ikke klart om supplementet fortsat vil være betinget af, at der er en lønudbetaling fra arbejdsgiver fx i det tilfælde hvor den ansatte i fleksjob modtager tabt arbejdsfortjeneste eller plejevederlag for sin fulde arbejdstid i fleksjobbet.

På denne baggrund er det således fortsat uklart, hvorvidt der skal ske supplement i form af fleksløntilskud eller i form af ledighedsydelse, i de tilfælde hvor en borger i fleksjob modtager tabt arbejdsfortjeneste for sin

**Den Uvildige Konsulentordning
på Handicapområdet**

Jupitervej 1 | 6000 Kolding

Tlf. 76 30 19 30

mail@dukh.dk

sikkerpost@dukh.dk

www.dukh.dk

15.09.2023



Uvildige

Den Uvildige Konsulentordning på Handicapområdet

fulde arbejdstid i fleksjobbet, men fortsat er i et ansættelsesforhold og som udgangspunkt ikke vil kunne betragtes som ledige.

DUKH vil derfor opfordre til en yderligere præcisering af retstilstanden.

Venlig hilsen

Ditte Lindegaard
Juridisk konsulent

DUKH

Den Uvildige Konsulentordning på Handicapområdet

Jupitervej 1 | 6000 Kolding | Tlf. 76 30 19 30 |

Læs mere om os på: <https://www.dukh.dk/>

[Sådan behandler vi dine personoplysninger](#)



Styrelsen for Arbejdsmarked
og Rekruttering
Vermundsgade 38
2100 København Ø

Esbjerg, 27. september 2023

SagsID: MABO-27092023

Martin Bondesen
mabo@detfagligehus.dk
Direkte tlf.: 7912 81 80

Sendt pr. mail til

Anne Hedegaard – aih@star.dk,
Aynur Cartilli – aac@star.dk
og star@star.dk.

J.nr. 23/09797

**Høring om udkast til forslag om lov om ændring af lov om social pension og flere andre love
(Mulighed for dispensation til eksport af pensionstillæg, m.v., forenklet beregning af fleksløntilskud
herunder i forhold til tabt arbejdsfortjeneste m.v., aftalefrihed i fleksjobordningen og ændring af
mellemkommunal refusion for førtidspension og seniorpension)**

Det Faglige Hus skal indledningsvis bemærke, at vi er enige med STAR i at der må laves en forenkling af beregningen af fleksløntilskud under sygdom, barsel og jobafklaringsforløb.

I forbindelse med det fortsatte lovforarbejde mener vi lovgiver bør være opmærksom på to vigtige ting:

1)

Sygedagpenge udbetales ikke pr. måned, men derimod for 4 og 5 uger.

Sygedagpengeudbetalinger kan således dække perioder, som ligger i 2 forskellige måneder. Dette giver skæve udbetalinger, som der skal tages hensyn til under beregning af fleksløntilskud.

Ankestyrelsen vurderer, at kommunerne skal bruge sygedagpenge i den efterfølgende måned de oprindelig dækker, og ikke i måneden efter de udbetales. Dette betyder, at borgere får reguleringer fra kommunen, når sygedagpenge udbetales, og man kan se, hvilken periode og måned de dækker. Ankestyrelsen har vurderet, at der ikke er grundlag for regulering i disse tilfælde, men at kommunen i stedet skal se på tilbagebetaling. Det vil betyde, at borgeren kommer til at betale brutto beløbet tilbage og dermed først får det for meget betalte skat retur ved næste årsopgørelse.

Uanset om det er regulering eller tilbagebetaling, er det ikke en holdbar situation for en fleksjobber, at de gentagne gange skal modtage reguleringer og/eller tilbagebetalingskrav. Det bliver fuldstændig uigennemskueligt, hvad fleksjobbereren får i udbetaling hver måned, ligesom fleksjobbereren ikke kan tjekke om de brugte indtægter stemmer, da de brugte sygedagpenge i beregningen af fleksløntilskuddet ikke vil stemme med de udbetalte sygedagpenge.

Vi foreslår, at sygedagpenge kommer til at indgå i beregningen af fleksløntilskud måneden efter de udbetales, også selvom de evt. dækker noget af en tidligere måned.

Eksempel på problematikken:

X er sygemeldt fra medio juni - slut juli. X får den sidste torsdag i juli måned udbetalt sygedagpenge som dækker en del juni og en del af juli. Kommunen har beregnet julis fleksløntilskud på baggrund af løn fra juni. Kommunen laver nu en regulering/tilbagebetaling, da Ankestyrelsen vurderer, at sygedagpengene for juni skulle være indgået i beregning af fleksløntilskud for juli.

I august laver kommunen beregningen af fleksløntilskud for august på baggrund af den del af sygedagpenge, der blev udbetalt i juli (og som dækkede juli). Den sidste torsdag i august får X sygedagpenge, der dækker den sidste uge af juli. I september må kommunen så igen lave regulering/tilbagebetaling grundet udbetalingen af sygedagpenge for den sidste uge af juli.

Udbetalingsystemerne når således ikke at få oplysningerne om de udbetalte sygedagpenge, og hvilken måned de dækker, før de er nødt til at køre udbetalingen. Hvis de skal vente, vil det betyde, at nogle borgeres ydelse vil være forsinket.

Vi ser flere kommuner, der laver beregningen på den måde, vi også opfordrer til. Her bruger man *udbetalingstidspunktet*. Sygedagpenge udbetalt i juli, indgår dermed i beregningen af august, også selvom noget af sygedagpenge udbetalingen dækker juni. Denne metode vil være fuldstændig sammenlignelig med lønindtægter, som i nogle ansættelser optjenes fra f.eks. den 20. – den 19. Her bruger man også udbetalingstidspunktet og ikke optjeningstidspunktet.

Denne metode vil også gøre udbetalingsmeddelelsen gennemskuelig, da beløbet for sygedagpenge vil stemme.

2)

Intensitet i fleksjobbet ved progression

Vi er opmærksomme på, at der *ikke* lægges op til ændringer i forbindelse med fastsættelsen af arbejdsintensiteten. Vi har dog nogle bemærkninger hertil, som vi mener der bør tages med i betragtning, da vi ser, at i mange gange i høringen nævner nedsat intensitet.

Vi oplever, at der i praksis er alt for lidt fokus på progression i fleksjob, hvor intensitet er nedsat. En af årsagerne er, at jobcentrene ikke har nogen handlemuligheder, selvom de på et tidspunkt vurderer, at intensiteten bør være højere. Dette er alene en fagretlig problemstilling. Vi mener, det bør være lovkrav at jobcentrene har et ansvar for løbende at sikre fokus på progression, herunder retten til at kræve ændret intensitet. Med de nuværende regler kan intensiteten kun vurderes på ny og ændres, hvis arbejdsgiver og arbejdstager er enige. Arbejdsgiver har ikke noget incitament til at aftale dette, da det udelukkende betyder en større udgift, for den ydelse de allerede får.

I praksis ses arbejdsintensiteten nærmest som en handelsvare. Vi ser at større virksomheder i landet kræver nedsat intensitet, før de vil ansætte. De vil i realiteten hellere have 3 fleksjobbere til 33% eller 2 til 50% end én fleksjobber med stor arbejdsintensitet. Intensiteten er efter vores vurdering "handlet af" mellem jobkonsulent og arbejdsgiver og ikke fastsat efter fleksjobberens reelle arbejdsevne.

Fleksjobbere fortæller ofte, at de får at vide af jobkonsulenten at intensiteten ikke har nogen betydning for dem, da de jo får fleksløntilskud ved siden af lønnen. Dette er ofte ikke korrekt.

Vi har mange eksempler på nedsat intensitet, som er åbenlyst forkert. Vi har dog aldrig haft en klagesag omkring det, da fleksjobbere netop ofte er bange for at miste deres ansættelse, hvis de klager. Det betyder desværre, at Ankestyrelsen ikke har nogen praksis på området.

Af egne eksempler kan nævnes en lærer, der underviste alene 7 timer om ugen, men kun blev aflønnet for 1 time. Det siger sig selv, at når han kan løfte en opgave alene på samme måde som en lærer ansat på normale vilkår, bør hans intensitet være 100%.

Vi har et andet eksempel med en fleksjobber, der kørte en gulvaskemaskine på en stor kommunal virksomhed. Han blev sat til 50% intensitet, selvom han ikke havde nogen pauser undervejs, og maskinen kørte med samme hastighed, uanset hvem der betjente den.

Mange ansatte i detailbranchen ansættes med lav intensitet, vi ser blandt andet kasseassistenter hvis intensitet vurderes urimeligt lavt.

Omkring selve lovforslaget har Det Faglige Hus i øvrigt følgende bemærkninger, som Det Faglige Hus skal henstille til, bliver belyst og redegjort for i den videre lovgivningsproces:

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

§ 1

I lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, jf. lovbekendtgørelse nr. 701 af 22. maj 2022, som ændret senest ved § 10 i lov nr. 754 af 10. juni 2023, foretages følgende ændringer:

1. I § 122, stk. 4, indsættes efter 2. pkt. som nyt punktum: »Parterne kan aftale fravigelser fra den sammenlignelige overenskomst.«

2. I § 123, stk. 3, indsættes som 2. og 3. pkt.: »Arbejdsgiveren skal oplyse om den løn, der udbetales for ansættelse på fuld tid på ordinære vilkår i den pågældende stilling, jf. 1. pkt. Kommunerne kan på baggrund af arbejdsgiverens oplysninger beregne det beløb, der fremgår af 1. pkt.«

Bemærkninger vedr. kommunens mulighed for beregning af lønloftet:

Der lægges op til, at kommunen fremover selv må beregne lønloftet ud fra arbejdsgivers oplysninger. Her er det vigtigt for os, at det fremgår tydeligt, hvad der menes. Må kommunen f.eks. bruge en lønseddel? Det er ikke sikkert, at alle løndele oplyses eller fremgår hver måned hvis lønsedlen lægges til grund, så som f.eks. tillæg.

Derudover ser vi et problem i praksis om, at en del fleksjobbere har forkert lønloft, da alle løndele ikke indgår korrekt i lønloftet. Det kan være når der oplyses eller fremgår en pensionsprocent, men det ikke fremgår tydeligt, at der også optjenes pension af fritvalgs-ordning, SH-betaling og feriepenge. Ligeledes skal betaling til gruppelev også indgå. Disse fejl vil påvirke lønloftet negativt og dermed føre til forkerte beregninger af fleksløntilskud.

Det fremgår i høringsudkastet, at der med kommunens beføjelser ikke fremover vil være behov for regulering på grund af lønloftet. Her må vi på det kraftigste anbefale, at man tydeliggør, at der selvfølgelig fortsat er mulighed for at anmode om genoptagelse af beregningen, herunder regulering for lønloft, når der findes fejl. Dette da en del af vores sager stadig omhandler fejl i lønloftet.

Giver nærværende anledning til spørgsmål, er I meget velkomne til at kontakte undertegnede.

Med venlig hilsen
Det Faglige Hus

Line Drachmann Haag
Socialrådgiver

Hanne Julius
Socialrådgiver

Martin Bondesen
Chefadvokat (H)



Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Vermundsgade 38
2100 København Ø
Sendes til: aih@star.dk, aac@star.dk og star@star.dk

Sagsnr. 22-0546
Vores ref. CNJE
Deres ref. 23/09797
Den 25. september 2023

Høring over udkast til forslag om ændring af lov om social pension og flere andre love (herunder aftalefrihed i fleksjobordningen)

Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) har modtaget høring over udkast til forslag om lov om ændring af lov om social pension og flere andre love, som bl.a. indeholder en ændring af aftalefrihed i fleksjobordningen. FH skal takke for muligheden for at afgive høringssvar.

FHs bemærkninger centrerer sig om forslaget om ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB) § 122, stk. 4, som vedrører udvidelse af aftalefriheden i fleksjobordningen.

Det følger af udkast til lovforslaget, at lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB) § 122, stk. 4, vedrørende fastsættelse af løn og øvrige arbejdsvilkår i fleksjob på områder, der ikke er dækket af overenskomst, ændres, så det kommer til at fremgå, at der er aftalefrihed for parterne. Ændringen medfører, at parterne på områder, hvor der findes en relevant sammenlignelig overenskomst, uden begrænsninger kan aftale fravigelser heraf.

Det følger af lovforslagets generelle bemærkninger, at årsagen til forslaget skyldes Vestre Landsrets dom afsagt den 23. marts 2023. Her fastslog Vestre Landsret, at aftalefriheden, som tilkommer den fleksjobansatte og arbejdsgiveren i forhold til den sammenlignelige overenskomst, er begrænset til fravigelser, der har til formål at sikre, at aflønningen i fleksjobbet afspejler den ansattes arbejdsevne og er nødvendige herfor. Dette på baggrund af en fortolkning af loven og dens forarbejder.

Den retsstilling, som blev fastslået med Vestre Landsrets dom af 23. marts 2023 er resultatet af en mangeårig lang og hård kamp for at opnå klarhed over fleksjobbernes ansættelsesretlige beskyttelse. STAR ønsker nu at fjerne den ansættelsesretlige beskyttelse af fleksjobberne, som er blevet fastslået ved domstolene.

Forud for Vestre Landsrets dom af 23. marts 2023, har der været afsagt byretsafgørelser med samme fortolkning, og stærkest står kollegial dom fra Retten i Randers af 29. maj 2019, sag nr. BS 7-976/2017.

Forslaget til ændring af LAB § 122, stk. 2 har til formål at fratage fleksjobansatte løn- og arbejdsvilkår, som de har været tillagt i hele fleksjobordningens levetid tilbage fra 1997, jf. lov nr. 459 af 10. juni 1997.

Da Højesteret i U 2011.831 H – om en tilsvarende problemstilling på den gamle fleksjobordning - afsagde dom om pligt til at yde overenskomstmæssige vilkår på ikke-overenskomstdækkede arbejdspladser, gav det ikke anledning til omgørelse heraf fra lovgivers side. Derfor vækker det stor forundring, at STAR nu vil ændre på årtiers praksis til ensidig skade for nogle af arbejdsmarkedets mest sårbare lønmodtagere.

Den nuværende retstilstand er udtryk for et afbalanceret hensyn til lønmodtagere i fleksjob og arbejdsgiverne. Den foreslåede ændring vil stille fleksjobbere uden nogen reel beskyttelse, og øge ubalancen i magtforholdet mellem en lønmodtager visiteret til fleksjob og arbejdsgiver.

FH er meget bekymrede for, hvis den foreslåede ændring bliver gennemført, og vi er grundlæggende uenig i argumentationen for ændringen, som følger af lovforslagets generelle bemærkninger.

Der bør ikke gives videre aftalefrihed end muligheden for at aftale fravigelser fra den relevante sammenlignelige overenskomst, når fravigelserne kan begrundes med den fleksjobansattes nedsatte arbejdsevne.

FH foreslår derfor, at forslag til ændring af LAB § 122, stk. 4 ikke gennemføres.

FHs argumentation for, hvorfor forslaget ikke skal gennemføres, vil herefter være inddelt i følgende temaer:

- Processen for forslaget om lovændringen
- Intentionen med bestemmelsen
- Sikring af lønmodtagere i en særlig udsat position
- Overholdelse af konkurrenceretten ved støttet beskæftigelse
- Administrativ byrde
- Retstillingen hæmmer ikke tilgangen til fleksjob

Såfremt STAR på trods af FHs indsigelser og argumentation vælger at fremme den påtænkte lovændring, har FH bemærkninger, som fremgår afslutningsvis af høringssvaret.

Processen for forslaget om lovændringen

FH er ikke blevet involveret eller kontaktet forud for STARs høring om lovændringen, selvom der er tale om en lovændring, som ændrer en ansættelsesretlig beskyttelse, der er hæftet op på overenskomsterne, og påvirker løndannelsen for alle ikke-overenskomstdækkede fleksjobbere.

FH er meget overrasket over, at ministeriet ensidigt vil ændre i en bestemmelse for fleksjobbere, uden at inddrage arbejdsmarkedets parter først. Fleksjobberes løn- og arbejdsvilkår er også et overenskomststannende, og derfor har parterne været inddraget i udformningen af fleksjobbestemmelserne – også de bestemmelser, der regulerer fleksjobbere på det uorganiserede arbejdsmarked.

Da fleksjob- og førtidspensionsreformen i 2013 blev vedtaget, blev det aftalt, at reformen skulle evalueres senest i 2017. Denne evaluering er aldrig blevet gennemført, selvom FHs medlemsorganisationer længe har ønsket en revision af fleksjobreglerne.

Hver gang, der har været fremsat ønsker om lovændringer på dette område, er der blevet henvist til, at forligskredsen skal indkaldes til den aftalte evaluering. Det undrer os derfor meget, at man lægger op til en lovændring på et forligsbelagt område, uden at have indkaldt forligspartierne. Specielt da der ikke, som påstået, kun er tale om en lovjustering med baggrund i lovens forarbejder, men derimod om en stor forringelse af lønmodtagerbeskyttelsen af en særlig udsat gruppe på arbejdsmarkedet.

Uden at have gennemført den planlagte evaluering, uden at have indkaldt forligspartierne og uden på anden vis at inddrage FH eller vores medlemsorganisationer, har STAR besluttet at

sende et forslag om ændring af LAB § 122, stk. 4 i høring med henblik på at forringe lønmodtagerbeskyttelsen for fleksjobbere.

Efter FHs opfattelse bør forslaget forkastes, og såfremt ministeriet ønsker at ændre i LAB § 122, stk. 4, bør ministeriet i stedet snarest indkalde parterne til en drøftelse herom.

Intentionen med bestemmelsen

Det følger bl.a. af lovforslaget, at ministeriet vurderer, at parternes aftalefrihed med Vestre Landsrets afgørelse er blevet indskrænket i forhold til den oprindelige intention med bestemmelsen ved reformen af førtidspension og fleksjob i 2013.

I lovforslaget er der ikke henvist til holdepunkter i lovens forarbejder, som skulle indikere en intention om, at parterne skulle have ubegrænset aftalefrihed. Denne forståelse, vil da også udhule beskyttelsen i LAB § 122, stk. 4.

Domstolene har imidlertid flere gange taget stilling til, hvordan loven og forarbejder skal fortolkes. Forud for Vestre Landsrets dom af 23. marts 2023, har der været afsagt byretsafgørelser med samme fortolkning, bl.a. Retten i Viborgs dom 30. jan. 2018 i sag nr. BS 1-1396/2016 og kollegial dom fra Retten i Randers af 29. maj 2019, sag nr. BS 7-976/2017.

Ifølge domstolenes fortolkning var lovgivers intention at sikre overenskomstmæssig aflønning til ikke-overenskomstdækkede fleksjobansatte på såvel gammel ordning som 2013-ordningen.

I lovforslaget henvises der i øvrigt til lovforslaget i 2018-2019 vedrørende LAB § 122. Det fremgår heraf i afsnittet om § 122, at: *"Det foreslåede er en videreførelse af den gældende lovs § 70 e og medfører ikke indholdsmæssige ændringer."* Lovgivers intention med 2013-ordningen skal således fortsat udledes af lovforarbejderne fra 2012-13. Det understøtter, retspraksis er i overensstemmelse med lovens intentioner.

Sikring af lønmodtagere i en særlig udsat position

En entydig konsekvens af lovændringen vil være, at fleksjobansatte som helhed vil opleve en forringelse af deres løn- og arbejdsvilkår til et niveau lavere end det overenskomstmæssige.

Der er et væsentlig beskyttelseshensyn at tage, idet fleksjobbere i forvejen kan være ressourcetsvage, og befinder sig i en position, hvor de reelt ikke kan forhandle løn.

Personer i fleksjob kan på grund af deres væsentlige og varige nedsatte arbejdsevne også have mindre mobilitet på arbejdsmarkedet end lønmodtagere i ordinær ansættelse. Det kan gøre det sværere for dem at forhandle sig til gode løn- og arbejdsvilkår

Derudover presser kommunerne på med, at fleksjobberne kommer i arbejde, og hvis de afviser et job pga. ringe vilkår, risikerer de karantæne i forhold til at få udbetalt ledighedsydelse.

FH's medlemsorganisationer har i det hele set tydelige forringelser af fleksjobberes løn og ansættelsesvilkår efter at inddragelsen af de faglige organisation forud for etableringen af fleksjobbet blev skrevet ud af lovgivningen i 2013. FH's medlemsorganisationer oplever grotske forhold, hvor fleksjobbere med kommunens godkendelse skal møde ind 12 timer om ugen, men kun få løn for 15 minutter, hvor planlægning af dagens arbejde ikke aflønnes eller hvor deltagelse i personalemøder aflønnes med nedsat timeløn for fleksjobberens, men med fuld løn for alle andre.

De fleste fleksjobbere er derudover stærkt begrænsede i forhold til deres mulighed for at skifte arbejde, og dermed selv forbedre deres løn og arbejdsvilkår. De er begrænset i forhold til transport, i forhold til at kunne få opfyldt deres skåneforhold og endeligt så skal kommunen godkende et jobskifte.

Derfor er det også helt efter bogen, at loven sikrer fleksjobbere overenskomstmæssige løn- og arbejdsvilkår.

Det er et generelt princip, at der for ansættelse inden for det støttede beskæftigelsesområde skal ydes overenskomstmæssige vilkår – også ved beskæftigelse på ikke-overenskomstdækkede arbejdspladser. Princippet blev knæsat i 1930'erne i dagældende lov om arbejdsanvisning og arbejdsløshedsforsikring. Princippet er bibeholdt inden for de skiftende former for støttet beskæftigelse, og er blevet fastslået gentagne gange i retspraksis (f.eks. U 1987.42/2V, U 1992.265 Ø, U 1997.196 V, Østre Landsrets dom 24. feb. 2000 (B-2725-98), U 2011.831 H og Vestre Landsrets dom 16. jan. 2016 (B-2532-14)).

Princippet om overenskomstmæssig løn- og arbejdsvilkår på ikke-overenskomstdækkede arbejdspladser i 2013-fleksjobordningen er også flere gange blevet bekræftet retligt.

Princippet sikrer lønmodtagere i en særlig udsat position, og derfor genfindes princippet i regler for elever og lærlinge, løntilskud, fleksjob (gammel og ny ordning), arbejdsmiljørepræsentanter osv.

Den foreslåede ændring vil være et nybrud i negativ retning for lønmodtagere i støttet beskæftigelse.

Ministeriet henviser til, at der vil blive en forskel i arbejdsvilkår for fleksjobansatte og øvrige medarbejdere.

Hertil skal FH bemærke, at der allerede i kraft af pligten til at yde betydelige skånehensyn, er pligt til væsentlig forskellig behandling af fleksjobansatte i forhold til øvrige medarbejdere.

Derudover har arbejdsgivere også mange andre særlige lønmodtagergrupper, hvor de har pligt til at yde andre (overenskomstmæssige) løn- og arbejdsvilkår end til ordinært ansatte, som nævnt ovenfor. Herunder personer i fleksjob på gammel ordning, jf. LAB § 134.

Overholdelse af konkurrenceretten ved støttet beskæftigelse

Det gælder generelt, at støttet beskæftigelse er omfattet af de konkurrenceretlige regler og statsstøttereglerne, da staten ved støttet beskæftigelse subsidierer beskæftigelsen på et ellers frit marked.

Professor i arbejdsret, Jens Kristiansen, anfører følgende: *"Den vidererækkende forpligtelse til at give overenskomstmæssige vilkår ved løntilskudsjob er begrundet i et hensyn til at mindske de konkurrenceforvridende virkninger, som offentlig lønstøtte kan forårsage."* jf. s. 245 i Jens Kristiansen: Grundlæggende Arbejdsret, 5. udgave (2020).

Danmark søgte da også EU-Kommissionen om vurdering af fleksjobordningen, da den blev ændret i 2012-13 (C(2012) 9470 Final (N 606/2008)). Ændringen af fleksjobordningen blev af Kommissionen vurderet til ikke at udgøre statsstøtte til arbejdsgiverne, fordi *"arbejdsgiveren betaler for det arbejde, der rent faktisk udføres af arbejdstageren"*.

Men såfremt der fremadrettet vil være *fuldstændig aftalefrihed* på det ikke-overenskomstdækkede fleksjobområde, tillades det, at arbejdsgiveren ikke betaler den markeds-mæssige værdi

af arbejdet, der faktisk udføres. Navnlig da vi i Danmark ikke har nogle generelle mindstelønslovregler.

Løntilskuddet til fleksjobberer er på (op til) 98 % af højeste dagpengesats, jf. § 123 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Det muliggør, at fleksjobansatte vil kunne få økonomien til at hænge sammen, uden at få markedsmaessig eller overenskomstmæssig løn fra arbejdsgiveren. Derfor vil arbejdsgiveren efter den påtænkte lovændring kunne opnå en begunstiggelse af statsstøtte-karakter i strid med de konkurrenceretlige og statsstøtteretlige regler.

Dette kan opnås ved at aftale en kunstigt lav løn med fleksjobansatte; det er nemlig muligt uden kravet om overenskomstmæssig løn i § 122, stk. 4.

Som minimum bør regeringen forelægge og få vurderet den påtænkte ændring af EU-Kommisjonen, således som det blev gjort, da fleksjobordningen sidst blev revideret i 2012-13.

Administrativ byrde

I lovforslaget er der henvist til en administrativ lettelse som begrundelse for lovændringen.

Opgørelsen af arbejdsevnebaseret overenskomstmæssig løn er ikke videre administrativt byrdefuld. Det har ikke været vanskeligere at håndtere opgørelsen af retmæssig overenskomstmæssig betaling, end at domstolene har formået at håndtere kravopgørelserne om efterbetaling af manglende løn i forbindelse med ansættelse på ikke-overenskomstdækkede arbejdspladser.

Såfremt den påtænkte lovændring vedtages, vil den nuværende ordning om overenskomstmæssig aflønning med arbejdsevnebetingede fravigelser herfra *stadig* være den ordning, der gør sig gældende for fleksjobansatte på overenskomstdækkede arbejdspladser.

Nuværende retstilstand er altså ikke mere administrativ uhensigtsmæssig, end at lovgiver fortsat beder majoriteten af arbejdsgiverne om at følge den selv efter nærværende lovforslag.

Derudover fastholder ministeriet fortsat i al væsentlighed det nuværende administrative arbejde:

- Den arbejdsevne-vurdering, der skal ligge til grund for den arbejdsevnebaserede aflønning, skal fortsat foretages, jf. § 122, stk. 2, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.
- Arbejdsevnevurderingen skal endvidere fortsat danne "*grundlag for aftalen om fleksjob mellem den ansatte og arbejdsgiveren*". Ministeriet fastholder altså endvidere denne model om arbejdsevnebetings aflønning og administrationen forbundet hermed, jf. s. 12 i udkastet.
- De ikke-overenskomstdækkede skal fortsat fremfinde den relevante sammenlignelige overenskomst og gennemgå den med henblik på at indgå evt. aftaler om fravigelser herfra.

Faktisk åbner lovændringen for alle mulige kombinationer af fravigelse af overenskomsternes indhold. Det giver mulighed for en større mangfoldighed af aftaler på samme arbejdsplads, fx hvis der ansættes flere i fleksjobordning. Den påtænkte lovændring som sådan vil altså være mere administrativt byrdefuld end den mere ensartede overholdelse af overenskomsterne, som nuværende retstilstand påbyder.

Der er således med lovændringen egentlig ikke tale om en administrativ byrdelettelse, men alene en forrykkelse af lønkroner fra fleksjobansatte til arbejdsgivere.

FH skal i øvrigt henlede opmærksomheden på, at enhver ansættelsesretlig beskyttelseslov indebærer en grad af administrativ byrde for arbejdsgivere. Argumentationen kan således påberåbes til at afskaffe enhver lønmodtagerbeskyttelseslov.

Derudover blev et sådant hensyn ikke anført ved den oprindelige indførelse af 2013-fleksjobordningens løn- og arbejdsvilkår.

Retstillingen hæmmer ikke tilgangen til fleksjob

I lovforslaget bliver der også udtrykt bekymring for, om den nuværende retstilstand vil hæmme tilgangen til fleksjob. Denne bekymring er udokumenteret.

Retstilstanden som den er blevet bekræftet af Vestre Landsret, har været praktiseret siden reformen, og ordningen er kun vokset i antal.

Den 29. maj 2019 blev den første dom, der afviste generelt, at 2013-ordningen skulle indebære en generel aftalefrihed i forhold til overenskomstmaessige vilkår på ikke-overenskomstdækkede arbejdspladser, afsagt. Herudover blev der afsagt dom i Vestre Landsret 23. marts 2023 med samme udfald.

Retspraksis har ikke betydet mindsket tilgang til den nye fleksjobordning; ordningen er vokset i antal uafbrudt siden begge domme.

FH har indsat dokumentation herfor:

		Hele landet
		Antal personer
Maj 2019	Fleksjobtype i alt	78.106
	Fleksjob efter ny ordning	53.770
	Fleksjob efter gammel ordning	24.346
Maj 2020	Fleksjobtype i alt	80.907
	Fleksjob efter ny ordning	58.881
	Fleksjob efter gammel ordning	22.058
Maj 2021	Fleksjobtype i alt	85.112
	Fleksjob efter ny ordning	65.407
	Fleksjob efter gammel ordning	19.719
Maj 2022	Fleksjobtype i alt	91.123
	Fleksjob efter ny ordning	73.328
	Fleksjob efter gammel ordning	17.809

		Hele landet
		Antal personer
Marts 2023	Fleksjobtype i alt	94.400
	Fleksjob efter ny ordning	78.155
	Fleksjob efter gammel ordning	16.251
Juli 2023	Fleksjobtype i alt	95.168

		Hele landet
		Antal personer
	Fleksjob efter ny ordning	79.625
	Fleksjob efter gammel ordning	15.549

		Hele landet
		Antal tilgåede personer
2016		7.779
2017		8.888
2018		9.512
2019		10.642
2020		9.647
2021		9.191
2022		11.921

Kilde: KMD's register for sociale pensioner, registeret for arbejdsmarkedsstatistik (RAM)

Anm.: Pga. efterregistreringer vil specielt den seneste måned, der findes data for, blive øget ved næste opdatering. Antal tilgåede personer viser antal unikke personer, der inden for den valgte periode for første gang tilgår fleksjobordningen, dvs. enten tiltræder et fleksjob eller modtager ledighedsydelse.

Såfremt den påtænkte lovændring gennemføres

Såfremt ministeriet på trods af FHs indsigelser og argumentation vælger at fremme den påtænkte lovændring har FH følgende bemærkninger.

Præcisering i forhold til Arbejdsrettens dom

Det følger af bemærkningerne til lovforslaget, at "*med den foreslåede ændring vil arbejdsgiveren og den fleksjobansatte stadig skulle tage udgangspunkt i overenskomsten på det sammenlignelige område*".

I tråd med Arbejdsrettens dom af 20. april 2023 (sag 2022-240) bør det præciseres i loven, at arbejdsgiveren ved ansættelsen skal identificere den sammenlignelige overenskomst, og at personen, der tilbydes ansættelse i fleksjob, skal oplyses om overenskomsten, således at personen - efter mulig rådgivning fra den overenskomstbærende faglige organisation om rettighederne - kan tage stilling til, om vedkommende er indforstået med at fravige overenskomsten. Det bemærkes dog, at for de fleste fleksjobansatte vil der være tale om et ansættelsestilbud, de reelt ikke kan afslå eller forhandle.

Det bør endvidere præciseres, at i de tilfælde, hvor der foreligger en relevant sammenlignelig overenskomst, og arbejdsgiveren bevidst eller ubevidst undlader at tage udgangspunkt i denne ved ansættelsen eller undlader at oplyse om overenskomsten, eller ikke konkret aftaler eventuelle fravigelser herfra, vil den fleksjobansatte være berettiget til mindst de rettigheder, som følger af den sammenlignelige overenskomst, jf. Arbejdsrettens dom af 20. april 2023 (sag 2022-240).

Mest repræsentative arbejdsmarkedsparter

Der kan inden for et ansættelsesområde være flere relevante sammenlignelige overenskomster. Det foreslås, at det i loven præciseres, at den for området sammenlignelige overenskomst vil være den overenskomst, der er indgået af de mest repræsentative arbejds-

markedsparter i Danmark. Den tilgang kendes fra anden ansættelseslovgivning, f.eks. vikar-loven, ferieloven, udstationeringsloven og aftalen om vejtransport.

Opdeling af LAB § 122, stk. 4

Det foreslås, at man udskiller ansættelsesområder, hvor der ikke er relevante sammenlignelige overenskomster fra bestemmelsen i § 122, stk. 4, til et nyt stk. 5. Den udskillelse vil gøre loven mere forståelig og overskuelig, da der vil være ét stykke for hvert af de tre regulerede områder; 1) overenskomstdækket arbejde, 2) ikke-overenskomstdækket arbejde, hvor der er en relevant sammenlignelig overenskomst og 3) ikke-overenskomstdækket arbejde, hvor der ikke er en relevant sammenlignelig overenskomst.

Lovændringens vedtagelse

FH bemærker i øvrigt, at lovændringen kun bør gælde for fleksjobansættelser, der indgår *efter* lovændringens vedtagelse. Dette princip fulgtes også, da man etablerede seneste ændring af fleksjobordningen per 1. januar 2013.

Med venlig hilsen

Flemming H. Grønsund



Forhandlings
fællesskabet

Til
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Sendt til: aih@star.dk, aac@star.dk og star@star.dk

Aktivitetensnr.: 23-0199.7.
EA
Direkte tlf.nr.: 3347 0615
28 . september 2023

Vedr.: Høring om udkast til forslag om lov om ændring af lov om social pension og flere andre love (Mulighed for dispensation til eksport af pensionstillæg, m.v., forenklet beregning af fleksløntilskud herunder i forhold til tabt arbejdsfortjeneste m.v., aftalefrihed i fleksjobordningen og ændring af mellemkommunal refusion for førtidspension og seniorpension)

Forhandlingsfællesskabet har ved mail af 8. september 2023 modtaget høring over udkast til forslag om lov om ændring af lov om social pension og flere andre love (Mulighed for dispensation til eksport af pensionstillæg, m.v., forenklet beregning af fleksløntilskud herunder i forhold til tabt arbejdsfortjeneste m.v., aftalefrihed i fleksjobordningen og ændring af mellemkommunal refusion for førtidspension og seniorpension), med frist for eventuelle bemærkninger den 28. september 2023 kl. 14.

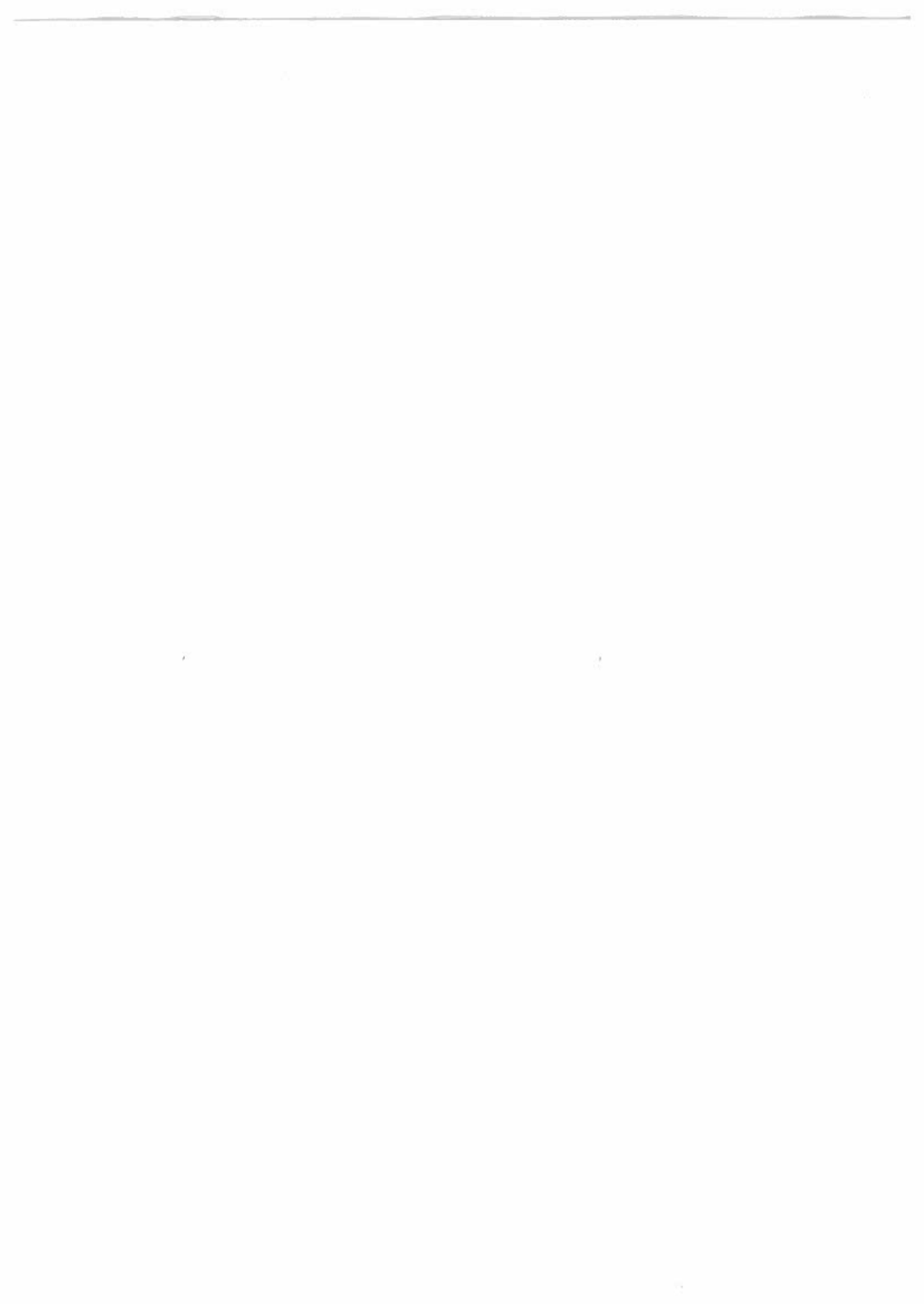
Forhandlingsfællesskabet har ikke bemærkninger til høringen, idet det ikke skønnes at have løn- og ansættelsesmæssige konsekvenser for ansatte i kommuner og regioner.

Forhandlingsfællesskabet henviser til eventuelle høringssvar fra Fagbevægelsens Hovedorganisation og Akademikerne samt fra Forhandlingsfællesskabets medlemsorganisationer.

Med venlig hilsen


Helle Basse


Eva Agerlin





KL's høringsvar til forslag om mellemkommunal refusion samt forenkling af regler om flekslønstilskud

KL har modtaget forslag til ændring af lov om social pension og flere andre love (Mulighed for dispensation til eksport af pensionstillæg, m.v., forenklet beregning af flekslønstilskud herunder i forhold til hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste m.v., aftalefrihed i fleksjobordningen og ændring af mellemkommunal refusion for førtidspension og seniorpension) i høring.

Justering af regler om mellemkommunal refusion ved tilkendelser af førtidspension

KL vil gerne kvittere for, at reglerne mellemkommunal refusion ændres, så reglerne igen afspejler intentionen bag indførelsen af den særlige 6-årsregler. Det vil helt konkret betyde, at institutionsreglen altid har forrang for 6-årsreglen. Det vil betyde, at kommuner, som medvirker til ophold i andre kommuner, altid skal afholde udgifter til førtids- og seniorpension, også selv om borgeren flyttes til en nye institution i 3. eller 4. kommune.

Forlængelse af virkningstidspunktet

Ankestyrelsens tolkning fra december 2019 betød, at institutionsreglen aldrig dækker en periode efter udløb af seksårsreglen. En del kommuner har formuleret krav om tilbagebetaling af refusion, som var indkrævet ud fra den tidligere tolkning. Generelt kan der gøres krav gældende 3 år efter hjælpen er ydet, og der kan således forventeligt være krav tilbage til december 2016. En del af disse tilbagebetalingskrav er fremsat, men de har været holdt tilbage med henvisning til det verserende lovarbejde. Den foreslåede formulering i ændringslovens §5 stk. 5 om tilbagevirkende kraft 3 år fra lovens ikrafttræden vil få den konsekvens, at kommuner, der i perioden fra Ankestyrelsens udmelding og frem til ændringslovens ikrafttræden har fremsendt krav ud fra Ankestyrelsens tolkning, vil have dækning for disse krav. Potentielt krav for perioden december 2016 – december 2020.

KL foreslår derfor at loven formuleres med en længere gyldighedsperiode eller uden begrænsning således at tvist om tilbageholdte krav falder ud til fordel for den tolkning, der ligger bag ændringsloven. Den generelle regel om 3 års forældelsesfrist vil under alle omstændigheder sørge for, at der ikke formuleres nye krav mere end 3 år tilbage, og hensigten med ændringsloven om at beskytte kommuner med mange institutioner bliver bedre varetaget.

Dato: 28. september 2023

Sags ID: SAG-2014-02113
Dok. ID: 3373443

E-mail: BRS@kl.dk
Direkte: 3370 3450

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 2



Fælles begreber i loven

I loven henvises gentagne gange til en handlekommunes udgifter til førtidspension og seniorpension og ret til refusion. I Retssikkerhedsloven som senest udfærdiget den 23. august 2023 refereres til opholdskommunens udgifter og ret til refusion. Selv om begge begreber oftest henviser til den samme kommune, vil det dog give anledning til uhensigtsmæssige tolkninger, hvis det ikke formuleres konsekvent.

Forenkling af regler om beregning af flekslønstilskud

Flekslønstilskud er i mange kommuner den ydelse med flest udbetalinger hver måned, hvilket betyder, at det er en stor arbejdsopgave at udbetale ydelsen til alle borgere i fleksjob (ny ordning). KL er derfor også meget tilfreds med at reglerne forenkles. Det er samtidig en fordel for både borgere og virksomheder. Bl.a. muligheden for at beregne "flekslønsloftet" vil blive mere enkelt for alle de berørte parter, uden at det vil ændre størrelsen af den udbetalte ydelse.

- Det fremgår af § 123, stk. 3, at kommunen på baggrund af oplysninger fra arbejdsgiver kan beregne loftet. I praksis vil kommunerne ofte bruge en lønseddel (som netop stammer fra en arbejdsgiver). Derfor bør det i bemærkningerne præciseres, at oplysninger fra en lønseddel også kan ligge til grund for beregningen af flekslønsloftet.
- Det fremgår ikke af lovforslaget, hvorledes kommunerne skal beregne ydelsen, hvis borgeren overgår til ledighedsydelse umiddelbart efter der er afholdt ferie med ledighedsydelse i et fleksjob. Det kan med fordel præciseres i den kommende bekendtgørelse og vejledning.
- Der er på baggrund af konkrete afgørelser fra Ankestyrelsen opstået tvivl, om borgerens egenandel af indbetalt pension skal indgå i flekslønsloftet. Derfor anbefaler KL, at det præciseres, at borgerens egenandel af pensionsbidraget fortsat ikke skal indgå i flekslønsloftet.

Dato: 28. september 2023

Sags-ID: SAG-2014-02113
Dok. ID: 3373448

E-mail: BRG@kl.dk
Direkte: 3370 3450

Weldekamsgade 10
Postboks: 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 2 af 2

Med venlig hilsen

Brian Siggaard

Nanna Lindvad

Anne Inger Hedegaard

Fra: Per Dyrholm <ped@krifa.dk>
Sendt: 28. september 2023 14:38
Til: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering; Anne Inger Hedegaard; Aynur Akdogan Cartilli
Emne: SV: om udkast til forslag om lov om ændring af lov om social pension og flere andre love Deres J.nr. 23/09797

Styrelsen bedes venligst se bort fra vores mail af 27. september hvor vi tilkendegav at vi ikke havde bemærkninger til forslaget. Ved en nærmere gennemgang af forslaget ønsker vi at bemærke følgende:

2.3 Beregning af lønloft i fleksjob.

Som vi læser forslaget, er det fortsat arbejdsgiver, der som udgangspunkt skal beskrive fuldstidslønnen / lønloftet. Såfremt arbejdsgiver ikke beskriver lønloftet, må kommunen selv beregne lønloftet.

Vi har haft eksempel på, at lønloftet burde have været ændret grundet lønstigning i ansættelsen, men at arbejdsgiver ikke vil beskrive lønloftet igen.

Efter de nuværende regler må kommunen ikke selv beregne lønloftet, og derved er kommunen nødt til at anvende det eksisterende lønloft, selvom dette er for lavt, og medlemmet derved bliver ukorrekt modregnet.

Denne modregning kunne undgås, såfremt kommunen havde mulighed for at beskrive lønloftet korrekt.

Der har ligeledes været eksempel på, at kommune ved opstart af et fleksjob har afventet et lønloft fra arbejdsgiver, før de kunne beregne fleksløntilskuddet, hvilket bliver ret kompliceret, såfremt arbejdsgiver ikke får beskrevet lønloftet.

Så derfor ser vi en fordel ved, at kommunen må beregne lønloftet i disse mere specifikke situationer.

Vi ser dog at også, at der kan være en ulempe ved, at det er kommunen, der beregner lønloftet på baggrund af de indberettede lønindtægter, da kommunen ikke er vidende om, hvilke tillæg der vil skulle med i lønloftsbeskrivelsen. Tillæg der ikke nødvendigvis vil fremgå af lønseddel eller E-indkomst.

Krifa skal derfor foreslå, at kommunen i samarbejde med de faglige organisationer skal udarbejde lønloftet, såfremt arbejdsgiver ikke gør det. Dette vil give et kvalitetsløft og på den lange bane spare alle parter for unødige sager, der ellers let ville kunne forebygges.

Venlig hilsen

Per Dyrholm
politisk konsulent

ped@krifa.dk

Mobil: 25444093

krifa

Kommunikation - Samfund
Klokhøjen 4 - 8200 Aarhus N
krifa.dk - [facebook](#) - [persondatapolitik](#)

Fra: Per Dyrholm
Sendt: 27. september 2023 14:06

Til: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering <star@star.dk>; Anne Inger Hedegaard <aih@star.dk>; aac@star.dk
Emne: om udkast til forslag om lov om ændring af lov om social pension og flere andre love Deres J.nr. 23/09797

Lovforslaget giver ikke anledning til bemærkninger fra Kristelig Fagforening

Venlig hilsen

Per Dyrholm
politisk konsulent

ped@krifa.dk

The logo for Krifa, consisting of the word "krifa" in a bold, lowercase, sans-serif font. The letters are dark red or maroon in color.

Kommunikation - Samfund
Klokhøjen 4 - 8200 Aarhus N
krifa.dk - [facebook](#) - [persondatapolitik](#)

Hørings svar

Københavns Kommunes hørings svar til forslag til lov om ændring af lov om social pension og flere andre love

(Mulighed for dispensation til eksport af pensionstillæg m.v., forenklet beregning af fleksløn tilskud herunder i forhold til hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste m.v., aftalefrihed i fleksjobordningen og ændring af mellemkommunal refusion for førtidspension og seniorpension).

Bemærkninger til beregning af lønloft i et fleksjob, jf. bemærkningerne til lovforslaget pkt. 2.3.2.

Vedr. oplysninger fra arbejdsgiveren

Det fremgår af pkt. 2.3.2, vedr. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning, at det foreslås, at "kommunerne vil få adgang til at beregne lønloftet på baggrund af oplysninger fra arbejdsgiveren om løn, tillæg, pensionsbidrag, feriegodtgørelse m.v., når arbejdsgiveren ikke har indberettet oplysninger om den samlede fulde månedsløn."

Københavns Kommune kan ikke ud af lovforslaget i høring og bemærkningerne hertil udlede, hvorvidt der vil blive indført et minimumskrav for, hvad arbejdsgiver skal oplyse kommunen om. Københavns Kommune oplever under de gældende regler, at arbejdsgiver ofte kun oplyser en time - eller månedsløn, og kan ikke ud af lovforslaget i høring udlede, hvorvidt dette vil være tilstrækkeligt. Københavns Kommune vil gøre opmærksom på, at vi kun kan beregne et lønloft, hvis vi har en korrekt time-/eller månedsløn oplyst af arbejdsgiver, og vi derfor som minimum har behov for at, at arbejdsgiver oplyser time - eller månedsløn for den pågældende borger.

Vedr. efterregulering

Følgende fremgår af pkt. 2.3.2, 5. afsnit: "Kommunerne vil ikke skulle bruge ressourcer på at få arbejdsgiveren til at oplyse om den samlede fulde månedsløn, når kommunerne på baggrund af andre oplysninger givet af arbejdsgiveren, vil kunne beregne lønloftet. Desuden vil kommunerne ikke skulle efterregulere flekssløntilskuddet, da der fra første udbetalingsmåned, vil kunne udbetales et korrekt flekssløntilskud."

Københavns kommune finder, at ovenstående er misvisende. Ud fra gældende ret beregner kommunerne første måned/de første måneder ud fra en forventet time-/månedsløn, hvorefter der bliver efterreguleret når den faktiske løn er indberettet til SKAT. Lønloftet har derfor ikke indflydelse på, hvorvidt kommunen foretager regulering efter opstart i fleksjob.

Vedr. VITAS blanket

Slutteligt, ser Københavns Kommune gerne, at der i forbindelse med en lovændring, også bliver udvidet i oplysningerne på VITAS blanket. Københavns Kommune mener, at øvrige løntillæg - herunder udbetalingerne fra Fritvalgskonto, bør fremgå af VITAS blanket. Disse oplysninger bør fremgå, så kommunerne i deres sagsbehandling ved, hvorvidt oplysningerne skal fratrækkes lønloftet og kun indgå ved udbetaling, eller om det udbetales løbende over året og skal indgå i det faste lønloft for hele året. Vi henviser i den forbindelse til Ankestyrelsens principmeddelelse 14-22.



Beskæftigelsesministeriet
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Vermundsgade 38
2100 København Ø
Att.: Anne Hedegaard

Landbrug & Fødevarer FmBA

Axelborg, Axeltorv 3
DK 1609 København V

T +45 3339 4000
F +45 3339 4141
E info@lf.dk
W www.lf.dk

CVR DK 25 52 95 29

Høringssvaret er sendt elektronisk til aih@star.dk, aac@star.dk og star@star.dk

Høring over forslag til lov om ændring af lov om social pension og flere andre love

Landbrug & Fødevarer fremsender hermed høringssvar til forslag til lov om ændring af lov om social pension og flere andre love (Mulighed for dispensation til eksport af pensionstillæg, m.v., forenklet beregning af fleksløntilskud, herunder i forhold til hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste m.v., aftalefrihed i fleksjobordningen og ændring af mellem kommunal refusion for førtidspension og seniorenpension), som er sendt i høring den 8. september 2023.

Landbrug & Fødevarer har alene bemærkninger til hovedpunktet omhandlende løn og arbejdsvilkår i fleksjob på områder, der ikke er dækket af overenskomst.

Vores bemærkninger fremgår nedenfor.

Vedr. Forslag omhandlende løn og arbejdsvilkår i fleksjob på områder, der ikke er dækket af overenskomst

Det fremgår af udkastet til lovforslaget, at retstilstanden efter Vestre Landsrets dom af 23. marts 2023 (sag BS-15264/2021-VLR) medfører, at arbejdsgivere i stort omfang er forpligtede til at give fleksjobansatte på områder, der ikke er dækket af overenskomst, den løn og de arbejdsvilkår, som følger af den relevante sammenlignelige overenskomst på området.

Samtidig præciseres det, at det ikke var intentionen med beskæftigelsesindsatslovens § 122, stk. 4, at parterne nødvendigvis skulle følge alle områder i den sammenlignelige overenskomst, at parterne skulle have mulighed for at aftale fravigelser fra overenskomsten, og at sådanne fravigelser også kunne gælde andre vilkår end løn og arbejdstid. Det fremgår videre, at det ikke var intentionen med bestemmelsen, at fravigelser fra den sammenlignelige overenskomst på området alene skulle have til formål at afspejle den ansattes nedsatte arbejdsevne, ligesom det ikke var intentionen, at parterne ikke skulle kunne aftale fravigelser af andre vilkår en løn og arbejdstid.

Dette rejser det meget væsentlige spørgsmål om, hvordan retstilstanden vedr. løn- og ansættelsesvilkår på en ikke-overenskomstdækket virksomhed, jf. § 122, stk. 4, skal forstås i perioden fra lovens ikrafttræden den 1. januar 2013 til lovforslagets forventede ikrafttræden den 1. januar 2024.

Mange arbejdsgivere og arbejdstagere på ikke-overenskomstdækkede virksomheder har i forhold til løn- og ansættelsesvilkår indrettet sig på lovens ordlyd og i tillid til svar på spørgsmål stillet til Beskæftigelsesudvalget i 2012, samt Styrelsens vejledning om fleksjob og på svar fra Styrelsen i 2013:

Lovens ordlyd:



Det fremgår af beskæftigelsesindsatsloven § 122, stk. 4 (oprindeligt § 70, stk. 4 med samme ordlyd), at 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

Der fremgår intet om, at fravigelser fra den sammenlignelige overenskomst på området alene skulle have til formål at afspejle den ansattes nedsatte arbejdsevne, hvilket omvendt fremgår direkte af § 122, stk. 3 (oprindeligt § 70 e, stk. 3 med samme ordlyd), som vedrører løn- og ansættelsesvilkår på overenskomstdækkede virksomheder.

Retstilstanden efter Vestre Landsrets dom af 23. marts 2023 (sag BS-15264/2021-VLR) medfører reelt, at løn- og ansættelsesvilkår på en ikke-overenskomstdækket virksomhed er identisk med løn- og ansættelsesvilkår på en overenskomstdækket virksomhed, hvilket, som nævnt i bemærkningerne til lovforslaget, ikke var intentionen med det oprindelige lovforslag, som trådte i kraft den 1. januar 2013.

Vejledning om fleksjob, VEJ nr. 10048 af 25.11.19 (bilag 1).

I den tidligere vejledning om fleksjob (VEJ nr. 10048 af 25.11.19) fremgik følgende, indtil vejledningen som følge af Vestre Landsrets afgørelse blev ændret den 24. august 2023.

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

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

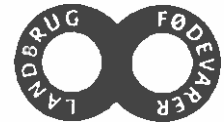
Der er hverken i lovgivningen om fleksjob eller i forarbejderne hertil fastsat særlige krav til dokumentationen for en konkret fravigelse af den sammenlignelige overenskomst – eller til om aftalen skal forholde sig til alle punkterne i den sammenlignelige overenskomst.

Beskæftigelsesministerens svar på spørgsmål nr. 138 stillet af Beskæftigelsesudvalget den 20. november 2012 (bilag 2).

Af svar på spørgsmål nr. 138 stillet af Beskæftigelsesudvalget den 20. november 2012, fremgår, at

**Det er rigtigt forstået, at på områder, hvor der findes en relevant sammenlignelig overenskomst, skal parterne tage udgangspunkt i overenskomsten på det sammenlignelige område. I dag skal overenskomsten på det sammenlignelige område gælde. Bestemmelsen om, at der skal tages udgangspunkt i den relevante sammenlignelige overenskomst indebærer, at parterne har mulighed for at aftale afvigelser herfra*.*

Videncentret for Landbrugs forespørgsel til Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering (SFR) af 7. oktober 2013 vedr. løn- og arbejdsvilkår i fleksjob, if. LAB § 70 e, stk. 4 (bilag 3).



Videncentret for Landbrug var tidligere en forening under Landbrug & Fødevarer, men er nu en del af Landbrug & Fødevarer.

På baggrund af uklarhed om forståelsen af muligheden for at fravige en sammenlignelig overenskomst efter lovens ikrafttræden den 1. januar 2013 stillede Videncentret for Landbrug i 2013 nedenstående spørgsmål til SFR:

Videncentret for Landbrug skal hermed anmode om en vejledende udtalelse om, hvordan lønnen skal fastsættes i fleksjob i forhold til områder, der ikke er dækket af overenskomst, men hvor der findes en sammenlignelig overenskomst, jf. Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 70e, stk. 4 (nu § 122, stk. 4).

Det fremgår af § 70e, stk. 4 i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, at "På områder, hvor der findes en relevant sammenlignelig overenskomst, skal parterne tage udgangspunkt i en sammenlignelig overenskomst".

Når det fremgår at bestemmelsen, at der skal tages udgangspunkt i en sammenlignelig overenskomst – betyder det da:

- 1. at arbejdsgiver SKAL følge lønnen efter den sammenlignelige overenskomst – eller kan der ydes fleksjobberens en lavere løn end det, som fremgår af overenskomsten?*
- 2. at arbejdsgiver SKAL følge de øvrige vilkår i den sammenlignelige overenskomst – eller kan arbejdsgiver undlade at følge øvrige vilkår?*

SFR's svar af 23. oktober 2013:

Spørgsmål om fleksjob – løn- og arbejdsvilkår i fleksjobbet (SFR Id nr.: 94766)

Ad 1 Lavere løn end overenskomsten?

På områder, der ikke er dækket af overenskomst, fastsættes løn og øvrige arbejdsvilkår jf. LAB § 70 e, stk. 4, efter aftale mellem den fleksjobansatte og arbejdsgiveren.

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

Dette omfatter efter styrelsens opfattelse også lønfastsættelsen, således at arbejdsgiveren og den fleksjobansatte i disse situationer kan aftale en anden løn end den, der følger af den sammenlignelige overenskomst.

Styrelsen skal i den forbindelse henlede opmærksomheden på forskelsbehandlingsloven, der gælder for alle ansættelser, herunder ansættelser af personer med handicap eller ansættelser i fleksjob. Efter denne lov er en arbejdsgiver forpligtet til at yde lige løn for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.



Ad 2 Kan andre vilkår fraviges?

Som nævnt ovenfor har arbejdsgiveren og den fleksjobansatte mulighed for at aftale afvigelser fra indholdet i den sammenlignelige overenskomst. Det betyder efter styrelsens opfattelse, at der også kan ske fravigelser af andre vilkår. Det bemærkes i den forbindelse, at jobcenteret efter LAB § 70 d, skal sikre, at den ansatte udnytter sin arbejdsevne bedst muligt i fleksjobbet, og at den pågældendes skånebehov bliver tilgodeset.

På ovenstående grundlag har mange arbejdsgivere i perioden fra 2013 og i hvert fald frem til Vestre Landsrets dom af 23. marts 2023, ageret ud fra den overbevisning, at der med hjemmel i loven kunne etableres fleksjob på ikke-overenskomstdækkede virksomheder, hvor parterne havde mulighed for at aftale fravigelser fra den sammenlignelige overenskomst. Endvidere har parterne i tillid til ovenstående ikke forholdt sig til, om fravigelserne af den sammenlignelige overenskomst havde til formål at afspejle den ansattes nedsatte arbejdsevne, ligesom der er foretaget fravigelser af andre vilkår end løn og arbejdstid, eksempelvis pension.

Som følge af Vestre Landsrets dom af 23. marts 2023 er der nu uklarhed omkring, hvorvidt sådanne aftaler om fravigelser af den sammenlignelige overenskomst er i overensstemmelse med loven og den nuværende retstilstand frem til lovforslagets forventede ikrafttræden den 1. januar 2024.

Sagt med andre ord fremstår det uklart, om arbejdsgivere frem til lovens ikrafttræden kan blive mødt med store krav om tilbagebetaling som følge af de fravigelser, som arbejdsgiver og arbejdstager har aftalt i tillid til lovens ordlyd mv.

På baggrund af lovforslagets udtrykkelige præcisering af, at det ikke var intentionen med beskæftigelsesindsatslovens § 122, stk. 4, at parterne nødvendigvis skulle følge alle områder i den sammenlignelige overenskomst, og at intentionen netop var, at parterne skulle have mulighed for at aftale fravigelser fra overenskomsten, og at sådanne fravigelser også kunne gælde andre vilkår end løn og arbejdstid, samt at det ikke var intentionen med bestemmelsen, at fravigelser fra den sammenlignelige overenskomst på området alene skulle have til formål til at afspejle den ansattes nedsatte arbejdsevne, forventer Landbrug & Fødevarer, at arbejdsgivere i disse situationer ikke kan blive mødt med tilbagebetalingskrav som følge af aftale fravigelser.

Landbrug & Fødevarer opfordrer derfor til, at lovforslaget forholder sig til denne problemstilling

Ønskes ovenstående uddybet er I velkomne til at kontakte os

Med venlig hilsen

Sara Albiero Guldborg
Praktikant

Erhverv & Forskning

M +45 27469685
E saag@lf.dk

Jacob Langvad Nielsen
Specialkonsulent

Erhvervsjura & Skat

M +45 20627486
E jln@lf.dk

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 arbejdsevne.

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

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

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 arbejdsevnen i fleksjobbet, afgøres ved fagretlig behandling efter de gældende regler på området, og endeligt ved Arbejdsretten, eller andet aftalt konfliktløsningsystem på det pågældende område. Et andet aftalt konfliktløsningsystem 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. Det betyder, at parterne ikke nødvendigvis skal følge alle områder i den sammenlignelige overenskomst, men har mulighed for at aftale afvigelser herfra.

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

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

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

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

Jobcenteret skal efter samtykke fra den ansatte have en kopi af aftalen om fleksjob. I det omfang, der er taget udgangspunkt i en overenskomst,

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

I 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 2, stk. 2. Efter denne bestemmelse skal spørgsmålet om overtrædelse af de berørte lønmodtagers 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



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 20. november 2012 stillet følgende spørgsmål nr. 138 (L 53), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Finn Sørensens (EL).

J.nr. 2012-9497

Spørgsmål nr. 138:

"I den nuværende lovs § 72, stk. 1, hedder det: "I ikke-overenskomstdækket ansættelse skal overenskomsten på sammenlignelige områder gælde". I lovforslaget § 70 e, stk. 4, hedder det: "På områder hvor der findes en relevant sammenlignelig overenskomst, skal parterne tage udgangspunkt i overenskomsten på det sammenlignelige område".

Ministeren bedes oplyse, om intentionen med den ændrede formulering er at ændre gældende ret. Såfremt det er tilfældet, bedes ministeren beskrive hvori den ændrede retstilstand består, dens konsekvenser for fleksjobberens rettigheder samt begrundelsen for, at man har fundet denne ændring nødvendig."

Endeligt svar:

Med reformen er der tale om en helt ny ordning, hvor tilskuddet lægges om, så arbejdsgiveren ikke længere skal betale løn for fuld tid og modtage et løntilskud, der kompenserer arbejdsgiveren for den ansattes nedsatte arbejdsevne, men i stedet skal betale for det arbejde, der bliver udført. Den fleksjobansatte kompenseres for den nedsatte arbejdsevne ved et fleksløntilskud fra kommunen.

Det er rigtigt forstået, at på områder, hvor der findes en relevant sammenlignelig overenskomst, skal parterne tage udgangspunkt i overenskomsten på det sammenlignelige område. I dag skal overenskomsten på det sammenlignelige område gælde.

Bestemmelsen om, at der skal tages udgangspunkt i den relevante sammenlignelige overenskomst indebærer, at parterne har mulighed for at aftale afvigelser herfra.

Bestemmelsen betyder også, at 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 og pligter i henhold til den overenskomst, der er taget udgangspunkt i. I så fald er arbejdsgiveren stillet, som om arbejdsgiveren havde tiltrådt den kollektive overenskomst.

Med de nye regler sikrer vi bedre mulighed for, at der fortsat kan oprettes fleksjob, herunder at fleksjobordningen også kan rumme de særlige tilfælde, hvor en betydelig funktionsnedsættelse gør, at en person ikke kan arbejde med fuld intensitet i de timer, hvor den pågældende arbejder.

Der henvises i øvrigt til mit svar på spørgsmål 62 til L 53.

Venlig hilsen

Mette Frederiksen

Jura, Økonomi og ledelse

JM 68-13 Fleksjob - løn og arbejdsvilkår - der ikke er dækket af overenskomst

Arbejdsgiver kan fastsætte løn og arbejdsvilkår, der afviger fra den sammenlignelige overenskomst. Vejledende udtalelse fra Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering (SFR).

Analyse 28. oktober 2013

Resumé

Videncentret for Landbrug har forespurgt SFR om fastsættelse af løn og arbejdsforhold for arbejdsgivere, der ikke er omfattet af en overenskomst, jf. LAB § 70 e, stk. 4. Hvis der findes en sammenlignelig overenskomst, og det fremgår af bestemmelsen, at man skal tage udgangspunkt i en sammenlignelig overenskomst, betyder det så, at arbejdsgiver SKAL følge lønnen og de øvrige vilkår i den sammenlignelige overenskomst?

SFR svarer, at når det af bestemmelsen i LAB § 70e fremgår, at man skal tage udgangspunkt i en overenskomst, betyder det, at parterne ikke nødvendigvis skal følge alle områder i den

sammenlignelige overenskomst, men har mulighed for at aftale afvigelser herfra. Dette omfatter efter styrelsens opfattelse også lønfastsættelsen, således at arbejdsgiveren og den fleksjobansatte i disse situationer kan aftale en anden løn end den, der følger af den sammenlignelige overenskomst.

Styrelsen henviser i øvrigt til forskelsbehandlingsloven.

Endvidere er det styrelsens opfattelse, at der også kan ske fravigelser af andre vilkår. Styrelsen bemærker i den forbindelse, at jobcenteret efter LAB § 70 d, skal sikre, at den ansatte udnytter sin arbejdssevne bedst muligt i fleksjobbet, og at den pågældendes skånebehov bliver tilgodeset.

Videncentret har endvidere forespurgt, om en arbejdsgiver, der ikke er omfattet af en overenskomst, men hvor der er en sammenlignelig overenskomst, som kræver, at der skal ske indbetaling til pension, kan undlade at indbetale til pension. SFR henviser til forskelsbehandlingsloven og anfører igen, at løn og øvrige arbejdsvilkår fastsættes efter aftale mellem den fleksjobansatte og arbejdsgiveren.

Videncentrets bemærkninger:

Når SFR henviser til forskelsbehandlingsloven, betyder det formentligt, at arbejdsgiver ikke må forskelsbehandle fleksjobbere i forhold til andre ansatte i virksomheden. En endelig afklaring vil først ske, når der kommer en afgørelse fra domstolene.

Sagsfremstilling

Videncentrets forespørgsel til SFR af 7. oktober 2013 vedr. løn- og arbejdsvilkår i fleksjob, jf. LAB § 70 e, stk. 4

Videncentret for Landbrug skal hermed anmode om en vejledende udtalelse om, hvordan lønnen skal fastsættes i fleksjob i forhold til områder, der ikke er dækket af overenskomst, men hvor der findes en sammenlignelig overenskomst, jf. Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 70e, stk. 4. Det fremgår af § 70e, stk. 4 i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, at "På områder, hvor der findes en relevant sammenlignelig overenskomst, skal parterne tage udgangspunkt i en sammenlignelig overenskomst".

Når det fremgår at bestemmelsen, at der skal tages **udgangspunkt** i en sammenlignelig overenskomst – betyder det da:

1. at arbejdsgiver **SKAL** følge lønnen efter den sammenlignelige overenskomst – eller kan der ydes fleksjobber en lavere løn end det, som fremgår af overenskomsten?

2. at arbejdsgiver SKAL følge de øvrige vilkår i den sammenlignelige overenskomst – eller kan arbejdsgiver undlade at følge øvrige vilkår?

SFR's svar af 23. oktober 2013

Spørgsmål om fleksjob - løn- og arbejdsvilkår i fleksjobbet (SFR Id nr.: 94766)

Ad 1 Lavere løn end overenskomsten?

På områder, der ikke er dækket af overenskomst, fastsættes løn og øvrige arbejdsvilkår jf. LAB § 70 e, stk. 4, efter aftale mellem den fleksjobansatte og arbejdsgiveren.

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

Dette omfatter efter styrelsens opfattelse også lønfastsættelsen, således at arbejdsgiveren og den fleksjobansatte i disse situationer kan aftale en anden løn end den, der følger af den sammenlignelige overenskomst.

Styrelsen skal i den forbindelse henlede opmærksomheden på forskelsbehandlingsloven, der gælder for alle ansættelser, herunder ansættelser af personer med handicap eller ansættelser i fleksjob. Efter denne lov er en arbejdsgiver forpligtet til at yde lige løn for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.

Ad 2 Kan andre vilkår fraviges?

Som nævnt ovenfor har arbejdsgiveren og den fleksjobansatte mulighed for at aftale afvigelser fra indholdet i den sammenlignelige overenskomst. Det betyder efter styrelsens opfattelse, at der også kan ske fravigelser af andre vilkår. Det bemærkes i den forbindelse, at jobcenteret efter LAB § 70 d, skal sikre, at den ansatte udnytter sin arbejdsevne bedst muligt i fleksjobbet, og at den pågældendes skånebehov bliver tilgodeset.

Videncentrets spørgsmål af 23. oktober 2013

Videncentret har fundet bilag og kommentarer til lovforslagets høringssvar – jf. nedenfor.

Hvis en tvist indgives til Arbejdsretten på et ikke overenskomstdækket område, men hvor man bruger en sammenlignelig overenskomst – stilles arbejdsgiver i denne situation, som om denne har tiltrådt overenskomsten.

Det fremgår af notat til L 53 bilag 1: "Resumé og kommentarer til høringsvar vedrørende forslag til aktiv beskæftigelsesindsats mv.":

"Ved den fagretlige behandling kan der ske en prøvelse i forhold til den ansattes rettigheder og pligter i henhold til overenskomsten, og derfor stilles arbejdsgiver i denne situation, som om denne havde tiltrådt overenskomsten"

Giver dette anledning til at ændre SFR's svar af 23. oktober 2013?

Kilde: <http://www.ft.dk/samling/20121/lovforslag/l53/bilag/1/1172907.pdf>

SFR's svar af 23-10-2013

Henvisningen til at tvister i situationer, hvor der er taget udgangspunkt i en relevant sammenlignelig overenskomst afgøres ved fagretlig behandling og endeligt ved Arbejdsretten, hvis en af parterne ønsker det - og at arbejdsgiveren i denne situation er stillet, som denne havde tiltrådt den kollektive overenskomst, giver ikke anledning til ændringer i SFR's svar af 23. oktober.

Det er styrelsens opfattelse, at arbejdsgiveren i denne situation er stillet som om overenskomsten er tiltrådt i relation til at **føre sagen**, men i øvrigt ikke er omfattet af overenskomsten. Dette svarer til en lignende ordning i virksomhedsoverdragelseslovens § 4 a, stk. 2.

Videncentrets spørgsmål af 25. oktober 2013

"Kan en arbejdsgiver, der ikke er omfattet af en overenskomst, og derfor følger en sammenlignelig overenskomst, undlade at indbetale til pension, selvom det fremgår af overenskomsten, at der skal indbetales til pension?"

SFR's svar af 14-11-2013

Som nævnt i mailen fra den 23. oktober, er fleksjob efter styrelsens opfattelse omfattet af bestemmelserne i forskelsbehandlingsloven.

Efter reglerne om fleksjob skal jobcenteret sikre, at den fleksjobvisiterede udnytter sin arbejdsevne bedst muligt i fleksjobbet, og at den pågældendes skånebehov bliver tilgodeset.

Løn og øvrige arbejdsvilkår fastsættes efter **aftale mellem den fleksjobansatte og arbejdsgiveren.**

Se også: JM 10-14 - Pension til ansatte i fleksjob efter den nye ordning

Emneord

JM 2001-2016

Vil du vide mere?



Bodil Irene Jensen

Specialkonsulent

Landbrug & Fødevarer F.m.b.A.

bij@lf.dk

+45 5054 7580

SEGES Innovation P/S	Tlf.	8740 5000
Agro Food Park 15	Fax.	8740 5010
8200 Aarhus N	Email	info@seges.dk



Anne Inger Hedegaard

Fra: 19kontor@rigsrevisionen.dk
Sendt: 25. september 2023 10:11
Til: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering; Anne Inger Hedegaard; Aynur Akdogan Cartilli
Emne: Høringssvar vedr. forslag til lov om ændring af lov om social pension og flere andre love - Sagsnr 23-09797

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har den 8. september 2023 sendt forslag til lov om ændring af lov om social pension og flere andre love i høring.

Ministeriernes forpligtelse til at høre Rigsrevisionen er fastlagt af rigsrevisorloven, §§ 7 og 10 (Lovbekendtgørelse nr. 101 af 19/01/2012) og angår revisions- og/eller regnskabsforhold, der kan have betydning for Rigsrevisionens opgaver.

Vi har gennemgået lovforslaget og kan konstatere, at det ikke omhandler revisions- eller regnskabsforhold i staten eller andre offentlige virksomheder, der revideres af Rigsrevisionen.

Vi har derfor ikke behandlet henvendelsen yderligere.

Med venlig hilsen

Mette E. Matthiasen
Specialkonsulent



**FOLKETINGET
RIGSREVISIONEN**

Landgreven 4
DK-1301 København K

Tlf. +45 33 92 84 00
Dir. +45 33 92 85 73
mem@rigsrevisionen.dk

www.rigsrevisionen.dk

Læs om Rigsrevisionens behandling af personoplysninger [her](#)

Fra: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering <star@star.dk>

Sendt: 8. september 2023 12:45

Til: Ankestyrelsen <ast@ast.dk>; atp@atp.dk; ase@ase.dk; ATP <pote@atp.dk>; avs.formand@gmail.com; kr@bdo.dk; info@bedrepsykiatri.dk; post@businessdanmark.dk; Børnerådet <brd@brd.dk>; bv@bornsvilkar.dk; da@da.dk; dak@danskeakasser.dk; dff@dff.net; Danske Advokater <mail@danskeadvokater.dk>; ds@socialrdg.dk; dh@handicap.dk; info@danskepatienter.dk; Danske Regioner <regioner@regioner.dk>; sekretaer.retspolitik@gmail.com; fsr@fsr.dk; info@danske-seniorer.dk; Datatilsynet <dt@datatilsynet.dk>; mail@dukh.dk; dch@dch.dk; leth@detfagligehus.dk; info@fagligsenior.dk; fh@fho.dk; fa@fanet.dk; info@velfaerdschefer.dk; fdr@fdr.dk; post@forhandlingsfaelleskabet.dk; fo@forsikringopension.dk; fifu@f-f.dk; info@humanrights.dk; Kommunernes Landsforening <KL@KL.DK>; info@fleksjob.dk; lap@lap.dk; ka@ka.dk; pol.sekr@krifa.dk; moedrehjaelpen@moedrehjaelpen.dk; pf@psykiatrifonden.dk; redbarnet@redbarnet.dk; Rigsrevisionen <info@rigsrevisionen.dk>; info@rflam.org; Rådet for Socialt Udsatte <post@udsatte.dk>;

Emne: Høring om forslag til lov om ændring af lov om social pension og flere andre love - Sagsnr 23-09797

Hermed udsendes udkast til forslag til lov om ændring af lov om social pension og flere andre love (Mulighed for dispensation til eksport af pensionstillæg, m.v., forenklet beregning af fleksløntilskud herunder i forhold til hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste m.v., aftalefrihed i fleksjobordningen og ændring af mellemkommunal refusion for førtidspension og seniorpension) i ekstern høring.

Der henvises til vedlagte høringsbrev mv.

STAR skal anmode om svar på høringen senest den 28. september 2023 kl. 14. Svarene bedes sendt til Anne Hedegaard aih@star.dk; Aynur Akdogan Cartilli aac@star.dk og star@star.dk.

Venlig hilsen



Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Vermundsgade 38 | 2100 København Ø

T 72 21 74 00 | star@star.dk | www.star.dk

Danish Agency for Labour Market and Recruitment

Vermundsgade 38 | DK-2100 Copenhagen Ø

T +45 72 21 74 00 | star@star.dk | www.star.dk

Følg os på LinkedIn

Læs på star.dk om styrelsens håndtering af dine personoplysninger

Læs om Rigsrevisionens behandling af personoplysninger [her](#)

Læs om Rigsrevisionens behandling af personoplysninger [her](#)

Læs om Rigsrevisionens behandling af personoplysninger [her](#)

Læs om Rigsrevisionens behandling af personoplysninger [her](#)

Anne Inger Hedegaard

Fra: Søren Carøe (Rflam.org) <sc@rflam.org>
Sendt: 13. september 2023 14:19
Til: Anne Inger Hedegaard; Aynur Akdogan Cartilli
Cc: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Emne: SV: Høring om forslag til lov om ændring af lov om social pension og flere andre love - Sagsnr 23-09797

Tak for høringsmateriale vedrørende ovennævnte forslag.

Vi hæfter os ved, at beskæftigelsesministeren ifølge forslaget bemyndiges til at fastsætte regler om, hvorvidt hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste og plejevederlag efter henholdsvis serviceloven og barnets lov vil skulle indgå i beregningen om fleks løntilskud på samme måde som lønindtægt.

At det forventes, at der vil blive fastsat regler, der vil medføre, at udbetaling af hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste eller plejevederlag vil indgå i beregningen af fleks løntilskud på samme måde som lønindtægt fra fleksjob, anden lønindtægt og indtægt fra selvstændig bibeskæftigelse.

Vi finder generelt, at de foreslåede ændringer vil bidrage til at sikre borgerne en større retssikkerhed på området, idet reglerne bliver mere gennemskuelige, sammenhængende og klare.

Vi hæfter os imidlertid også ved, at ændringerne ifølge høringsmaterialet vil betyde, at der kan ske udbetaling med fradrag i fleks løntilskud, når der samtidig sker udbetaling af henholdsvis hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste.

Det fremgår dog ikke klart, om supplementet fortsat vil være betinget af, at der er en lønudbetaling fra arbejdsgiver for eksempel i det tilfælde, at en ansat i fleksjob modtager tabt arbejdsfortjeneste eller plejevederlag for sin fulde arbejdstid i fleksjobbet.

Det er således fortsat uklart, hvorvidt der skal ske supplement i form af fleks løntilskud eller ledighedsydelse i de tilfælde, hvor en borger i fleksjob modtager tabt arbejdsfortjeneste for sin fulde arbejdstid i fleksjobbet, men fortsat er i et ansættelsesforhold, og som udgangspunkt ikke vil kunne betragtes som ledig.

Vi opfordrer derfor til, at retstilstanden præciseres.

Venlig hilsen

Søren Carøe
Formand



Rådet for Psykisk Sårbarhed
på Arbejdsmarkedet

Vallerødvej 23
2960 Rungsted Kyst
tlf.: 2811 0020
mail: sc@rflam.org
web: www.rflam.org
Facebook: facebook.dk/rflam.org

VI HAR UNDERSKREVET

WWW.MANGFOLDIGHEDSCHARTER.DK



Fra: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering <star@star.dk>

Sendt: 8. september 2023 12:45

Til: Ankestyrelsen <ast@ast.dk>; atp@atp.dk; ase@ase.dk; ATP <pote@atp.dk>; avs.formand@gmail.com;

kr@bdo.dk; info@bedrepsykiatri.dk; post@businessdanmark.dk; Børnerådet <brd@brd.dk>; bv@bornsvilkar.dk; da@da.dk; dak@danskeakasser.dk; dff@dff.net; Danske Advokater <mail@danskeadvokater.dk>; ds@socialrdg.dk; dh@handicap.dk; info@danskepatienter.dk; Danske Regioner <regioner@regioner.dk>; sekretaer.retspolitik@gmail.com; fsr@fsr.dk; info@danske-seniorer.dk; Datatilsynet <dt@datatilsynet.dk>; mail@dukh.dk; dch@dch.dk; leth@detfagligehus.dk; info@fagligsenior.dk; fh@fho.dk; fa@fanet.dk; info@velfaerdschefer.dk; fdr@fdr.dk; post@forhandlingsfaellesskabet.dk; fp@forsikringogpension.dk; fifu@f-f.dk; info@humanrights.dk; Kommunernes Landsforening <KL@KL.DK>; info@fleksjob.dk; lap@lap.dk; ka@ka.dk; pol.sekr@krifa.dk; moedrehjaelpen@moedrehjaelpen.dk; pf@psykiatrifonden.dk; redbarnet@redbarnet.dk; info@rigsrevisionen.dk; info rflam <rflam@rflam.org>; Rådet for Socialt Udsatte <post@udsatte.dk>; sand@sandudvalg.dk; landsforeningen@sind.dk; udbetalingdanmark@atp.dk; aeldresagen@aeldresagen.dk
Emne: Høring om forslag til lov om ændring af lov om social pension og flere andre love - Sagsnr 23-09797

Hermed udsendes udkast til forslag til lov om ændring af lov om social pension og flere andre love (Mulighed for dispensation til eksport af pensionstillæg, m.v., forenklet beregning af fleksløntilskud herunder i forhold til hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste m.v., aftalefrihed i fleksjobordningen og ændring af mellemkommunal refusion for førtidspension og seniorpension) i ekstern høring.

Der henvises til vedlagte høringsbrev mv.

STAR skal anmode om svar på høringen senest den 28. september 2023 kl. 14. Svarene bedes sendt til Anne Hedegaard aih@star.dk; Aynur Akdogan Cartilli aac@star.dk og star@star.dk.

Ventig hilsen



Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Vermundsgade 38 | 2100 København Ø
T 72 21 74 00 | star@star.dk | www.star.dk

Danish Agency for Labour Market and Recruitment

Vermundsgade 38 | DK-2100 Copenhagen Ø
T +45 72 21 74 00 | star@star.dk | www.star.dk

Følg os på LinkedIn

Læs på star.dk om styrelsens håndtering af dine personoplysninger

Anne Inger Hedegaard

Fra: Karen Mølgaard - Thisted Kommune <karmoe@thisted.dk>
Sendt: 19. september 2023 10:41
Til: Anne Inger Hedegaard; Aynur Akdogan Cartilli; Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Emne: Høringssvar j.nr. 23/09797

I forbindelse med "Høring om udkast til forslag om lov om ændring af lov om social pension og flere andre love (Mulighed for dispensation til eksport af pensionstillæg, m.v., forenklet beregning af fleksløntilskud herunder i forhold til tabt arbejdsfortjeneste m.v., aftalefrihed i fleksjobordningen og ændring af mellemkommunal refusion for førtidspension og seniorpension)" hermed høringssvar fra Thisted kommune.

1. Der er behov for afklaring af, hvorvidt indtægt i forbindelse med tabt arbejdsfortjeneste vil blive betragtet som lønindtægt og hvorvidt kombinationen og tabt arbejdsfortjeneste i forbindelse med fleksløntilskud vil kunne defineres som et fleksjob i henhold til reglerne i "Lov om finansiering af visse offentlige ydelser udbetalt af kommunerne, Udbetaling Danmark og arbejdsløshedskasserne" § 7

Fleksbidrag

§ 7. Kommunen har ret til et særligt fleksbidrag fra staten, når kommunen modtager refusion på 20 pct. af udbetalt fleksløntilskud, jf. § 5, stk. 2, nr. 4.

Stk. 2. Det særlige fleksbidrag beregnes på baggrund af det beløb, som fleksløntilskuddet beregnes af, jf. § 123, stk. 1, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Bidraget kan pr. måned maksimalt udgøre 30 pct. af det beløb, som er nævnt i § 123, stk. 1, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, efter fradrag af det beløb, kommunen er berettiget til i refusion. Bidraget efter 2. pkt. kan højst udgøre 4.212 kr. (2015-niveau). Bidraget afrundes til nærmeste hele kronebeløb.

Stk. 3. Det særlige fleksbidrag nedsættes med 20 pct. af en persons lønindtægt i fleksjobbet og af anden lønindtægt. Nedsættelse af bidraget foretages på samme måde som ved fradrag for lønindtægt ved beregning af fleksløntilskud, jf. § 123, stk. 2, og § 139, stk. 2, i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og regler fastsat i medfør heraf, dog således, at den fleksjobansattes og arbejdsgiverens samlede bidrag til en pensionsordning ikke indgår i beregningen af nedsættelsen af det særlige fleksbidrag.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter nærmere regler for, hvordan fleksbidraget skal beregnes, når der ikke er indberettet lønoplysninger til indkomstregisteret i en given periode.

2. Thisted kommune bliver i tvivl om, hvorvidt den foreslåede ændring af retssikkerhedslovens § 9 c, stk. 8 vil omfatte den situation, hvor kommune 1 anbringer en borger i et botilbud i kommune 2, kommune 2 tilkender i anbringelsesperioden førtidspension, og kommune 1 hjemtager herefter borger til et botilbud i egen kommune (kommune 1). Hvis situationen ikke er omfattet, opfordres der hermed til at sikre, at den bliver omfattet, idet der ellers vil være mulighed for, at kommune 1, kort inden en sag er klar til tilkendelse af førtidspension, anbringer en borger i kommune 2, som er forpligtet til at tilkende førtidspension, når borger er berettiget, og kommune 1 kan herefter hjemtage borger til et botilbud i kommune 1 med den virkning, at kommune 2 i en periode på 6 år skal refundere førtidspension til kommune 1.

Venlig hilsen

Karen Mølgaard
Konsulent / Erhverv og Beskæftigelse

Thy til livet
Thisted Kommune

Skolegade 4 C
7700 Thisted

Kontakt mig på

Mobil +4520590438

Afdeling +4599171717

E-mail karmoe@thisted.dk

28 september 2023

j.nr. 23/09/797

Høring om forslag til lov om ændring af lov om social pension og flere andre love, j.nr. 23/09/797

Udbetaling Danmark har den 8. september 2023 modtaget et udkast til forslag til lov om ændring af lov om social pension og flere andre love fra Beskæftigelsesministeriets departement.

Vores bemærkninger samt estimat for administrative økonomiske konsekvenser fremgår nedenfor.

Generelle bemærkninger

Indledningsvist kan vi oplyse, at Udbetaling Danmark har noteret sig, at den personkreds, som er omfattet af ændringen, er blevet tydeliggjort. Ændringen omfatter alene borgere, der falder under undtagelserne i bilag XI, stk. 2, litra a) til forordning 883/04, og hvor den manglende erhvervsaktivitet må tilskrives et medfødt eller tidligt opstået handicap.

Det beror på en konkret og individuel vurdering af hver enkelt sag, hvorvidt der vil kunne dispenseres for undtagelsen i bilag XI til forordning 883/04. I vurderingen vil Udbetaling Danmark blandt andet kunne lægge vægt på, om personen har et medfødt eller tidligt opstået handicap, der vil medføre, at personen ikke vil have haft mulighed for at påtage sig et arbejde.

Det forhold, at en borger af eget valg eller af anden årsag, f.eks. manglende uddannelse eller høj arbejdsløshed, aldrig har påtaget sig et arbejde, vil således som altovervejende udgangspunkt ikke i sig selv kunne føre til, at retten til tillæg bevares for disse personer.

Udbetaling Danmark har også noteret sig, at det fremgår af lovforslagets almindelige bemærkninger afsnit 2.5.2, at personer, der fra den 1. januar 2024 og frem flytter fra Danmark til et EU/EØS-land, Schweiz eller Storbritannien, skal kunne ansøge Udbetaling Danmark om at kunne medtage pensionstillægget.

Udbetaling Danmark er enig i, at der skal være tale om en ansøgningsproces.

Udbetaling Danmark har derudover noteret sig, at det fremgår af lovforslagets almindelige bemærkninger afsnit 2.5.2, at personer, der allerede bor i EU/EØS, Schweiz eller Storbritannien, skal have mulighed for at kunne ansøge Udbetaling Danmark om at kunne medtage pensionstillægget. Hvis ansøgning herom herefter indgives senest den 30. juni 2024, vil tillægget kunne udbetales med tilbagevirkende kraft til lovændringens ikrafttrædelse den 1. januar 2024. Udbetaling Danmark kan hertil

Udbetaling Danmark

Kongens Vænge 8

3490 Hillerød

Tlf. 70 11 12 13

www.borger.dk

CVR-nr. 43405810

Telefontid

Mandag-Torsdag 8.00-16.00

Fredag 8.00-15.00

bemærke, at vi forstår ovenstående således, at der ikke i andre tilfælde kan ske eksport af pensionstillægget med tilbagevirkende kraft.

Indgives ansøgning om tillæg efter denne dato, foreslås det, at tillæg vil kunne udbetales med virkning fra den 1. i måneden efter, at Udbetaling Danmark har truffet afgørelse i sagen, dog senest med virkning fra 6 måneder efter ansøgningens indgivelse.

Det skal hertil noteres, at det tidligere er blevet oplyst, at Udbetaling Danmark skal oplyse personkredsen, der allerede bor i EU/EØS, Schweiz eller Storbritannien, om lovændringen, herunder om muligheden for at ansøge om at modtage tillægget.

Derudover skal det bemærkes, at Udbetaling Danmark ligeledes vil oplyse personer, der flytter til EU/EØS, Schweiz eller Storbritannien, om at det vil være muligt at ansøge om at modtage pensionstillægget.

I den relation bemærkes det, at det ikke er muligt for Udbetaling Danmark præcist at identificere den nuværende, relevante persongruppe, som kan være omfattet.

Det skyldes bl.a. at det ikke er muligt at udsøge sagerne på baggrund af årsagen til, at en pensionist ikke modtager pensionstillæg.

Udbetaling Danmark kan dog kontakte alle de borgere, som på nuværende tidspunkt bor i EU/EØS, Schweiz eller Storbritannien, som alene modtager grundbeløb. Denne gruppe forventes at udgøre ca. 1.500 borgere.

Bemærkninger om sagsoplysning

Udbetaling Danmark får i nogle sager kopi af kommunens bevilling af førtidspension. I andre sager modtager Udbetaling Danmark alene oplysning om, at personen er tilkendt førtidspension. Udbetaling Danmark vil derfor i nogle sager have brug for at indhente og anvende de oplysninger og dokumentationsgrundlag fra personens førtidspensionssag fra kommunen, hvis personen senere ansøger om at modtage sit pensionstillæg ved flytning til et andet EU/EØS-land, Schweiz eller Storbritannien.

Det er Udbetaling Danmarks umiddelbare vurdering, at det i nogle sager vil fremgå tydeligt af kommunens akter, om pensionstillægget kan medtages til et EU/EØS-land, Schweiz eller Storbritannien (om betingelsen om at den manglende erhvervsaktivitet skyldes et medført eller tidligt opstået handicap). Det er dog også vurderingen, at ansøgningen i nogle sager vil kræve indhentelse af yderligere dokumentation og vurdering fra lægefaglig konsulent.

Udbetaling Danmark bemærker i den forbindelse, at det i visse tilfælde også kan være forbundet med sagsbehandling i kommunerne at udlevere oplysninger og dokumentationsgrundlag til Udbetaling Danmark. De administrative omkostninger forbundet med dette, er ikke en del af estimerne nedenfor.

Bemærkninger om digitaliseringsklar lovgivning

Udbetaling Danmark har noteret sig, at det fremgår af lovforslagets almindelige bemærkninger afsnit 3.2, at principperne for digitaliseringsklar lovgivning har været overvejet ved udarbejdelsen af lovforslaget.

Hertil kan Udbetaling Danmark bemærke, at lovforslaget ikke ses at understøtte automatisk sagsbehandling, da sagsbehandlingen af de pågældende personer vil skulle behandles manuelt i systemet. Dette ses også at være tilfældet efter de nuværende gældende regler.

Bemærkninger til de administrative økonomiske konsekvenser

Implementeringen af ændringen forventes at beløbe sig til 0,3-0,4 mio. kr.

Implementeringsomkostningerne vil primært skulle afholdes i 2023 forud for lovens ikrafttrædelse.

Styrelsen for Arbejdsmarked og rekruttering har tidligere oplyst Udbetaling Danmark, at dispensationsmuligheden forventes at medføre, at ca. 100 pensionister vil få tilkendt dispensation i ordningen første år. Under den forudsætning forventes de løbende driftsomkostninger at beløbe sig til 0,5-0,6 mio.kr i 2024 og 0,1-0,2 mio.kr årligt fra 2025 og frem.

Estimaterne er forbundet med usikkerhed, og såfremt antalsforudsætningerne eller ovenstående forudsætninger for opgavevaretagelsen ikke holder stik, vil det påvirke estimaterne.

Venlig hilsen

Nikolaj Nørgaard Jensen
Juridisk specialkonsulent

Til vores store overraskelse opdagede vi dette lovforslag, som også vedrører fleksjobordningen. Vi har meget svært ved at se, hvordan tiltagene bidrager til en forenkling af ordningen.

Der forekommer mange fejl i forbindelse med kommunernes beregning af fleksløntilskud. Ønsker man at skabe en forenkling, således der ikke sker så mange fejl i udregning af fleksløntilskud, er ændring af lønloftet ikke noget, der skaber en reel forenkling. Det er modregningsreglerne, der skaber kompleksiteten, og i flere tilfælde gør det svært for kommunerne at udregne fleksløntilskud korrekt. Det der kalder på forenkling, er det komplekse i, at der modregnes 30 % af en vis del af beløbet, 55 % af alt over 18.517 kr. (2023 tal), 100 % modregning ved lønloft, bruttoficeringen af feriepenge, modregning af nogle bonusser, men ikke alle, m.v.

En forenkling af modregningsreglerne vil derimod gøre op med mange af de fejl, der sker ved udregning af fleksløntilskud rundt om i kommunerne.

F.eks. bruttoficeringen af feriepenge er vanskeligt for kommunerne. Det er ikke mere end et år siden, at den ene af os oplevede en rådgiver der bruttoficerede feriepengene ved blot at gange med 1,7 (dokumentation kan fremsendes). Det er slet ikke måden at udregne det på.

Mange kommuner bruger en standard formel for bruttoficeringen af feriepenge, der ikke tager højde for, hvis fleksjobberens fradrag er ved arbejdsgiver.

Det er de regler som gør fleksjobloven kompliceret, og alt for bureaukratisk, da det koster at rette fejl, og ikke mindst stiller fleksjobbers retssikkerhed meget dårligt – ganske enkelt fordi det er for kompliceret at gennemskue fejlene, da det kræver en større indsigt i, hvordan man udregner korrekt.

Derudover lægges der i lovforslaget op til en lempelse vedr. ansættelse under overenskomstmæssige rettigheder. Altså med andre ord skal det være nemmere at ansætte fleksjobber under ringere vilkår end andre. I forvejen er der, ifølge beskæftigelsesministeren, fleksjobber der er ansat til en gennemsnitlig timeløn på 94 kr., inkl. pension. Dette fremgår af hendes svar til spørgsmål BEU 64. Medmindre det fordi, man måske har brugt en forkert regnemetode til at beregne alle tallene i det svar?

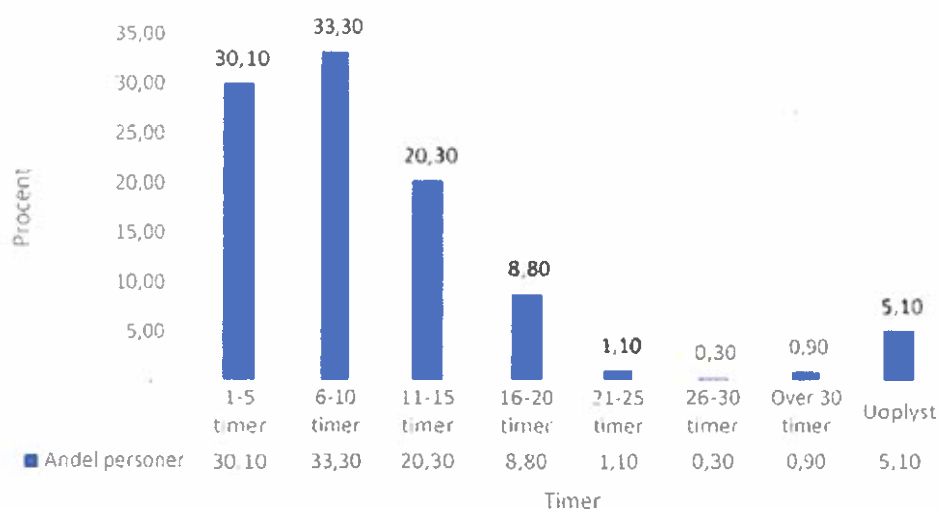
<https://www.ft.dk/samling/20222/almdel/beu/spm/64/svar/1931117/2662642.pdf>

At lovforslaget skal hastes igennem, er os uforståeligt. Der har været en evaluering af reformen tilgængelig siden 2019, uden at der har været fokus på evalueringens punkter. Hvis man ser på intentionerne omkring reformen af fleksjob og hvordan ordningen er i praksis, er intentionerne ikke indfriet.

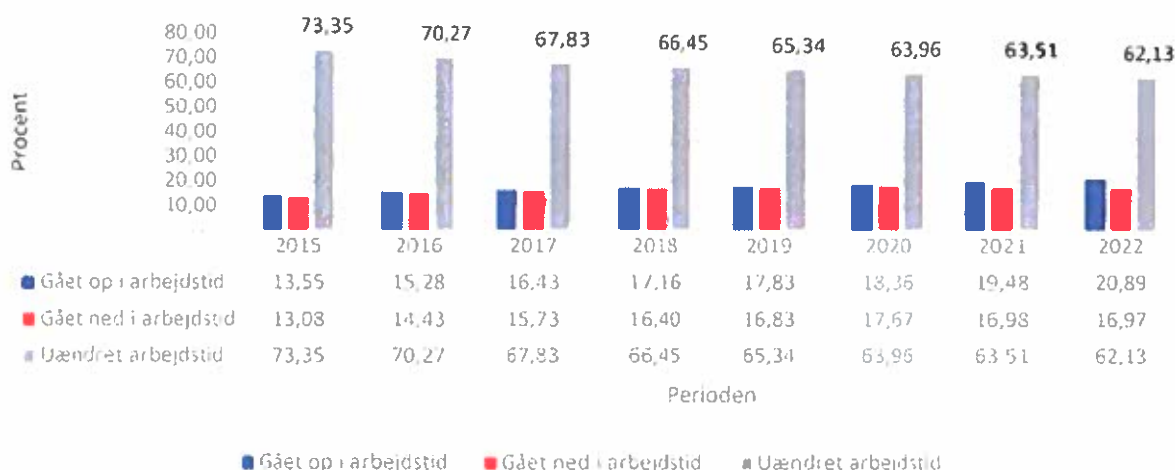
Beskæftigelsesministeren fortalte i et samråd om Seniorpension d. 13.09.2023 at det var rettidigt omhu at følge op en ordning, hvis det viste sig den ikke levede op til de hensigter man havde, da man lavede denne. Hvor er den omhu vedr. fleksjobordningen?

Fakta er, ifølge de nyeste tal, at ca. 63 % af menneskene i fleksjobordningen arbejder 10 timer eller derunder, heraf ca. 30 % på 5 timer eller derunder. Det er dermed ikke blevet en realitet, at folk på lave timetal øger timetallet, som ellers var en af intentionerne med reformen, da der blev mulighed for fleksjob på få timer.

Fleksjobber, hele landet, juli 2023



Gået op og ned i timer, perioden 2015 - 2022



Som fleksjobbere, der hver dag lever med konsekvenserne af fleksjobreformen, er vi virkelig ærgerlig over, at der ikke bliver fulgt reelt op på ordningen, men derimod blot forsøges hastet småting igennem, der ikke vedrører de reelle udfordringer, der er med ordningen. Af respekt for os fleksjobbere, som gerne vil bidrage med det, vi trods alt stadig kan, håber vi, at I vil tage det på jer at lave en reel gennemgang af reformen. For vi er mange, der dagligt lever med konsekvensen af reformen! Er det ikke på tide, at der bliver kigget ordentligt på ordningen, fremfor blot at haste småting igennem på 3 uger?

Desværre er fakta, at en stor andel i ordningen spekulerer i, om det kan betale sig at øge deres timer i fleksjob. Det er ikke uvant at vi støder på kommentarer som "Jeg vil ikke arbejde gratis, jeg får nemlig ikke flere penge af at øge mit timetal". Dette er fordi vedkommende rammer lønloft, og dermed oppebærer en fuldstidsløn. Det kan virke meget provokerende, da der kan være andre i ordningen ligger 10.000 kr. + fra lønloft, selvom man arbejder nogle flere timer, end førstnævnte gruppe.

Grunden til at der er folk, der ikke ønsker at øge deres timetal, selvom de helbredsmæssigt er i stand til det, er at folk ansat i fleksjob med en lav timeløn hurtigt rammer sit lønloft. Ifølge evalueringen af fleksjob er netop uddannelsesniveaueet faldet og antallet af folk der kommer fra mangeårig kontanthjælp steget.

Fakta er, at folk på førtidspension kan få flere penge ud af at gå på arbejde end folk i fleksjob, da en førtidspensionist ikke modregnes de første 84.200 kr. Ved indtægt over 84.200 kr. modregnes der 30 % ligesom fleksjobbere, dog bliver de ikke på noget tidspunkt modregnet 55 %.

Det kan sagens være en succes, at der er kommet mange ind i ordningen, og heraf mange på få timer. Men det er meget svært ved at se det som en succes, at der er nogle folk i ordningen, som stopper med at øge timerne, når lønloftet er nået, mens andre ligger langt fra lønloft uanset hvor meget timerne øges.

Mette Frederiksen sagde forud for at reformen trådte i kraft, at det kun var højtlønnede fleksjobbere, der ville mærke nedgang i indtægt. Men fakta er, at helt almindelige mellemlønnede folk ansat i fleksjob – det vil sige faggrupper som f.eks. pædagoger og sygeplejersker er gået betydelig ned i indtægt. Når vi skriver betydelig ned i indtægt, er det beløb svarende til flere tusind kroner. Netop de to nævnte faggrupper, er nogle af dem som Regeringen i disse dage faktisk siger, ikke er højtlønnede. Men de og mange andre faggrupper med en faglært-, kort- eller mellemlang uddannelse, blev økonomisk hårdt ramt af reformen - selvom de ikke hører til kategorien "højtlønnede".

Da reformen blev indført, hed det sig, at det skulle kunne betale sig at arbejde. Det falder også godt i tråd med Jakob Ellemann's udtalelse, så sent som i dag, d. 28. september 2023, i et interview på Tv2, hvor han bl.a. siger: "*Jo flere mennesker, der får mere ud af at arbejde, des flere går på arbejde*". Dernæst kan siges, at der er en gruppe af fleksjobbere, der ligger rigtig langt fra lønloft, også selvom de faktisk tjener under gennemsnits timelønnen i Danmark, uanset hvor mange timer, de øger deres arbejdstid med, mens der for andre i ordningen, i virkeligheden nok størstedelen, ikke er noget økonomisk incitament til at øge deres timer. En forenkling af reglerne om fleksløntilskud, ved at lave ens fleksløntilskud til alle og droppe modregningsreglerne, op til lønloft, ville skabe et incitament for alle til at øge deres timetal. Det kan finansieres uden at ordningen bliver dyrere ved nedenstående model.

Vi foreslår ens tilskud til folk i fleksjobordningen, men at der, nøjagtig ligesom i andre ordninger, laves to satser: En sats til dem, der bor alene, og en sats til samboende, nøjagtig som man gør i andre ordninger. Ifølge COWI's rapport fra 2015, er det ca. halvdelen af fleksjobber under ti timer, der er gift. Så ved at omfordele tilskuddet vil der være en penge at spare, ligesom der er samme økonomisk incitament til at øge timetallet og ikke kun nogen.

At lave ens tilskud og først modregne, når lønloft opnås, vil være en reel forenkling, samt motivere flere til at tage øge timetallet. Desuden vil det mindske antal fejl i udregningerne af fleksløntilskud, og derved spare ressourcer i forhold til administrative timer, og derved økonomi, både i kommunerne og Ankestyrelsen, samt det vil øge fleksjobbers retssikkerhed.

Hvis denne regering virkelig mener:

- At det skal kunne betale sig at arbejde, ifølge Venstres valgløfte også for fleksjobber
- Mindre bureaukrati
- Borgernes retssikkerhed skal øges

Så er der rig mulighed for at indfri det i fleksjobordningen. Men det kræver en vilje til reelt at kigge på ordningen.

Med venlig hilsen

Tina Moltke Klit & Annette Juhl Taldorf

Henholdsvis

Socialrådgiver & Regnskabsansvarlig

Til: BM Postkasse (BM@bm.dk)
Fra: Kristina Viktoria Ditlev (kvdtilev@gmail.com)
Titel: Høringssvar til lovforslag
Sendt: 15-09-2023 16:35
Bilag: 1694787094.pdf;

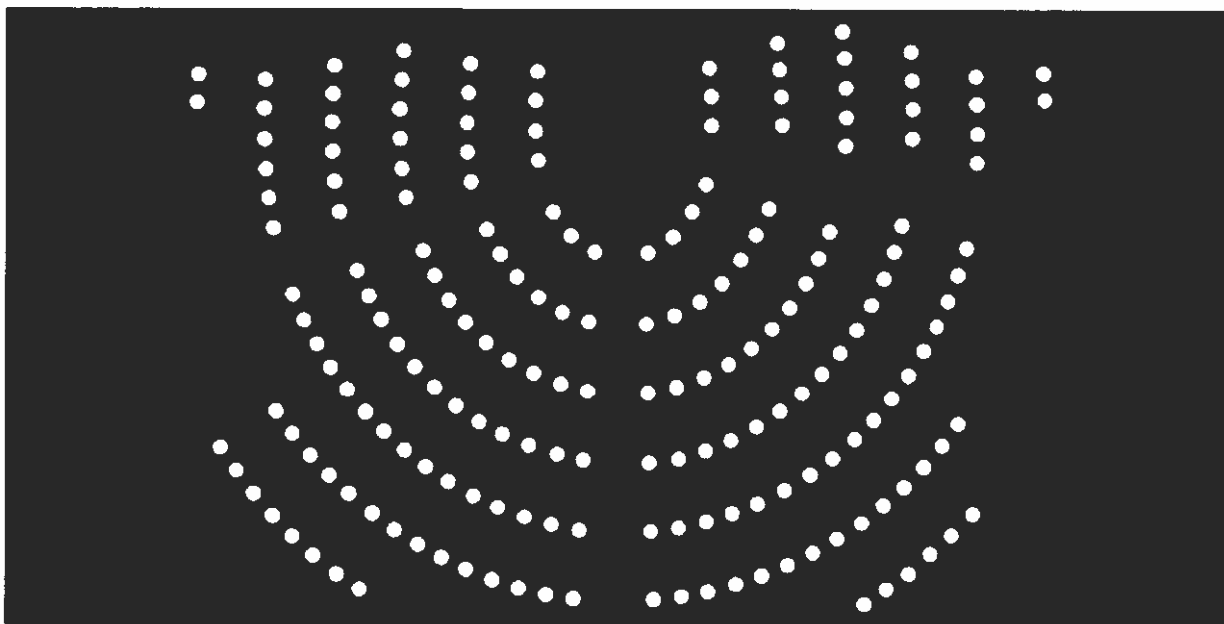
Kære Beskæftigelsesminister

Jeg har tidligere henvendt mig, da jeg helt aktuelt er berørt af den meget uheldige principafgørelse fra Ankestyrelsen, som har meddelt, at tabt arbejdsfortjeneste ikke er en lønindtægt og som derfor har bevirket, at jeg og andre fleksjobbere på fuld tabt arbejdsfortjeneste ikke kan få suppleret op med fleksløntilskud, selvom vi er i et ansættelse forhold og burde kompenseres efter kompensationsprincippet ligesom andre forældre på ordinære vilkår på fuld tabt arbejdsfortjeneste, der får dækket deres indkomstab...

Beskæftigelsesministeren har været så sød at lytte og effektiv at få sendt et lovforslag hurtigt i høring.

Beskæftigelsesudvalget (BEU) Alm. del

Samling: 2022-23 (2.
samling)



*
fl.dk

Problemet er dog, at både min kommune og Ankestyrelsen fortsat afviser at give opsættende virkning i forhold til dén afgørelse, som nu ér effektiviseret på baggrund af principafgørelse og som er årsag til, at jeg kun får 6.000 kroner udbetalt - og som jeg så skal leve af, alt i mens jeg samtidig har to børn med handicap hjemme på fuld tid og i mistrivsel?!

Derfor vil jeg gerne, hvis det er muligt, sende mit input med i høringsrunden:

Mit ønske er, at det bliver gjort muligt, for alle os - der allerede har fået frataget vores fleksløntilskud - at få det med tilbagevirkende kraft og at alle os, som har sager hos Ankestyrelsen, kan få opsættende virkning, så vi får sat sagerne i bero for os, der allerede på nuværende tidspunkt har fået frataget indkomstgrundlaget på grund af denne forvirring - indtil lovforslaget forhåbentlig bliver stemt igennem?!

For som jeg læser det, som Beskæftigelsesministeren skriver i lovforslaget - så er der jo faktisk heller ikke på nuværende tidspunkt nogen regler på området - og dermed heller ikke hjemmel til at fratage borgerne fleksløntilskuddet?!

Samtidig er det blevet frataget, fordi Ankestyrelsen ikke vurderer, at den tabte arbejdsfortjeneste er en lønindtægt og dét hører jo ind under Servicelovens paragraf 42 - som netop burde give opsættende virkning?

Jeg beklager, at jeg må række ud til ministeren igen - men det er fuldstændig ødelæggende for os som familie at stå uden indkomst i så svær en situation - og særligt når vi i forvejen er en presset familie og ikke mindst presset på grund af lige netop kommunen?!

Så jeg håber inderligt, du vil tage mine betragtninger med i det videre arbejde!

Sker det - er det bare helt perfekt:)

Her er Ankestyrelsens afvisning om opsættende virkning fra i dag den 15.09.23:

Med venlig hilsen

Kristina Viktoria Ditlev