



**Styrelsen for Arbejdsmarked
og Rekruttering**
star@star.dk

Holmens Kanal 22
1060 København K
Telefon 33 92 93 00
post@sm.dk
www.sm.dk

Sagsnr.
2023 - 5633

Doknr.
728031

Dato
14-08-2023

Vejledende udtalelse om hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste og supplerende ydelse ved ledighed efter servicelovens §§ 42 og 43 samt udbetaling af plejevederlag efter §§ 119 og 120 og begrebet lønindtægt

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering ("STAR") har ved brev af 14. juni 2023 og ved efterfølgende henvendelse af 28. juni 2023 anmodet Social-, Bolig- og Ældreministeriet om en beskrivelse af servicelovens §§ 42 og 43 om hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste og supplerende ydelse ved ledighed og §§ 119 og 120 om udbetaling af plejevederlag ved pasning af døende. Hertil efterspørges vejledende udtalelse om, hvorfor ovennævnte bestemmelser *ikke* kan karakteriseres som lønindtægt.

Baggrunden for henvendelsen

I Ankestyrelsens principmeddelelse 6-23 fastslås det, at hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste i servicelovens §§ 42 ikke er lønindtægt efter reglerne om fleksløntilskud. Det betyder, at kommunen ikke kan udbetale fleksløntilskud som supplement til hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste. Samme tematik gør sig gældende for servicelovens §§ 119 og 120 om udbetaling af plejevederlag ved pasning af døende, samt § 43 om supplerende ydelse ved ledighed, da der i henhold til disse regler udbetales et vederlag - og ikke løn.

STAR vil med vedhæftet vejledende udtalelse fra Social-, Bolig- og Ældreministeriet afsøge, hvorvidt fleksjobansatte vil kunne modtage tabt arbejdsfortjeneste eller plejevederlag uden et indtægtstab i form af manglende udbetaling af fleksløntilskud.

Social-, Bolig- og Ældreministeriet kan vejledende udtale følgende:

Sigtet med servicelovens § 42 om hjælp til tabt arbejdsfortjeneste er at tilgodese, at børn og unge med nedsat funktionsevne eller kronisk eller langvarig lidelse har nogle særlige behov, som ud over at give merudgifter ved forsørgelsen kan medføre tabt arbejdsfortjeneste, når barnet forsørges i hjemmet. Hertil kan kommunalbestyrelsen – i tilfælde af ledighed - give en særlig supplerende ydelse til personer, der modtager hjælp efter § 42, i op til 3 måneder efter udgangen af den måned, hvor ledigheden indtræffer, jf. servicelovens § 43.

For så vidt angår §§ 42 og 43 om hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste og supplerende ydelse ved ledighed kan det oplyses, at der her er tale om handicapkompenserende ydelser, som en borger vil kunne bevilges af kommunen, hvis betingelserne herfor i øvrigt er opfyldt. Hjælp efter § 42 udbetales som en løbende kontant ydelse på baggrund af den givne bevilling,



mens den særligt supplerende ydelse efter § 43 kan modtages op til tre måneder. For begge bestemmelser etableres der ikke et ansættelsesforhold mellem ydelsesmodtageren og kommunen. Dermed kan hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste efter servicelovens § 42 og supplerende ydelse ved ledighed efter servicelovens § 43 ikke anses som en lønindtægt. Ministeriet finder ikke anledning til at sidestille tabt arbejdsfortjeneste eller supplerende ydelse ved ledighed med lønindkomst.

For så vidt angår reglerne om plejevederlag i servicelovens §§ 119 og 120 kan det oplyses, at der er tale om en frivillig ordning efter ansøgning, hvor hverken kommunen eller den døende er arbejdsgiver. Plejevederlaget anses som kompensation for plejerens fravær fra sit arbejde og udbetales af kommunen som en social ydelse. Ordningen bygger på et samarbejde mellem den praktiserende læge, plejeren, den døende og kommunen, og kommunen har ikke instruktionsbeføjelse over for plejeren eller definerer plejerens opgaver nærmere. Bevilling af plejevederlag efter servicelovens § 119 anses derfor ikke for et ansættelsesforhold. Der henvises herved til Ankestyrelsens principafgørelse nr. 175-11.

Plejevederlaget er således heller ikke en lønindtægt. Plejevederlaget kan dog i medfør af § 119, stk. 2, udbetales som refusion til arbejdsgiveren. En arbejdsgiver, der yder fuld løn til en ansat under dennes fravær fra arbejdet, således at den ansatte ikke har en tabt arbejdsindtægt, er berettiget til at få udbetalt det beløb, som den ansatte ellers ville være berettiget til i plejevederlag efter § 120, stk. 1. I denne situation modtager plejeren derfor fortsat en lønindtægt fra sin arbejdsgiver.

Der er altså efter gældende regler mulighed for, at plejeren kan være berettiget til ydelser, der forudsætter en lønindtægt, fx fleksløntilskud. Ministeriet finder på den baggrund ikke anledning til en ændring af reglerne om plejevederlag.

Med venlig hilsen
Alexander Ekstrand