

Notat om fleksjob

Hvad er et fleksjob?

Kommunen kan yde fleksjob til personer med varige begrænsninger i arbejdsevnen, som ikke er i stand til at opnå beskæftigelse på ordinære vilkår. Der er tale om en ansættelse, hvor arbejdsgiveren tager hensyn til, at medarbejderens arbejdsevne er begrænset.

Et fleksjob tilrettelægges ud fra medarbejderens behov for at blive skånet. Det gælder både i forhold til arbejdstid og arbejdsopgaver. Arbejdsgiveren skal også tage hensyn til arbejdstempoet, så medarbejderen får de nødvendige pauser.

Det er kommunen der bevilliger fleksjob, mens ansættelsen sker direkte hos arbejdsgiveren. Selve arbejdsforpligtelsen fastlægges ud fra en vurdering af medarbejderens restarbejdsevne. Løn og øvrige arbejdsvilkår fastsættes som udgangspunkt efter de kollektive overenskomster på området.

Forskellige regler før og efter 1. januar 2013

Den 1. januar 2013 trådte der nye regler i kraft om fleksjob. Ved ansættelse af en medarbejder i fleksjob efter den 1. januar 2013, skal virksomheden anvende de nye regler. Det gælder også, hvis en medarbejder skifter fra ét fleksjob til et andet.

Hvis ansættelsen derimod er sket inden den 1. januar 2013, fortsætter medarbejderen uændret på sine vilkår i fleksjobbet. Arbejdsgiveren modtager fortsat tilskud til medarbejderens løn efter de tidligere regler.

De nye regler medfører blandt andet, at virksomheden alene betaler løn for den arbejdsindsats, medarbejderen reelt yder. Der ud over får medarbejderen et flekstilskud fra kommunen.

Med de nye regler, kan et fleksjob kun bevilges for en periode på fem år. Efter udløb af perioden vurderer kommunen, om medarbejderen fortsat er berettiget til et fleksjob.

En medarbejder ansat i fleksjob er omfattet af den samme lovgivning som andre medarbejdere, medmindre de enkelte love indeholder bestemmelser om andet. Det betyder, at en fleksjobber er omfattet af bl.a. sygedagpengeloven, barselsloven, ferieloven og arbejdsskadeloven.

Hvem kan ansættes i fleksjob?

Kommunen kan bevilge fleksjob til personer, der opfylder følgende betingelser:

- Personen skal være under folkepensionsalderen
- Personens arbejdsevne er væsentligt og varigt nedsat
- Alle muligheder for at opnå en almindelig ansættelse, fx gennem omplacering, er undersøgt.

Hvis kommunen vurderer, at en person er berettiget til et fleksjob, kan kommunen udstede et fleksjobbevis. Fleksjobbeviset viser, at personen er visiteret til et fleksjob, og hvilke skånebehov der skal gælde for ansættelsen.

Hvem kan ansætte fleksjobbere?

Både private og offentlige arbejdsgivere kan ansætte personer i fleksjob. Kommunen skal dog forinden have godkendt stillingen.

Sygdom

Hvis en fleksjobber bliver syg under ansættelsen, har medarbejderen enten ret til løn under sygdom eller til sygedagpenge efter gældende regler. Arbejdsgiveren får sygedagpengerefusion allerede fra første fraværsdag.

Ansættelsesbevisloven gælder også for ansættelse i fleksjob

Ansættelsesbevisloven gælder også for medarbejdere, der er ansat i fleksjob. Derfor skal fleksjobbere have et ansættelsesbevis, der opfylder lovens betingelser. Ansættelsesbeviset skal være udleveret til medarbejderen senest en måned efter ansættelsens start.

Dansk Erhverv anbefaler, at kommunens bevilling / tilsagn om fleksjob indgår som bilag i medarbejderens ansættelseskontrakt sammen med kommunens vurdering af medarbejderens arbejdsevne.

Fleksjob før 1. januar 2013

En medarbejder, der er ansat i fleksjob før den 1. januar 2013, fortsætter som hidtil i fleksjobbet efter de tidligere regler. Det betyder, at virksomheden betaler løn for fuld arbejdstid, selvom medarbejderen på grund af den nedsatte arbejdsevne ikke kan yde en fuld indsats. Virksomheden modtager herefter tilskud fra kommunen.

Aftale om vilkår

Løn og arbejdsvilkår, herunder arbejdstid, skal være aftalt mellem virksomheden og medarbejderen i samarbejde med den relevante faglige organisation.

Udgangspunktet for aftalen er overenskomsten på ansættelsesområdet, herunder overenskomstens evt. sociale kapitler. Hvis virksomheden ikke er omfattet af en overenskomst for det pågældende område, skal der tages udgangspunkt i en overenskomst, som gælder for et sammenligneligt område.

Udbetaling af løn og beregning af tilskud

Virksomheden udbetaler løn til medarbejderen, men modtager tilskud fra kommunen på 1/2 eller 2/3 af lønnen afhængig af medarbejderens arbejdsevne.

Tilskuddet kan ikke overstige 1/2 eller 2/3 af den mindste overenskomstmæssige timeløn på det aktuelle ansættelsesområde eller af den løn, som sædvanligvis gælder for tilsvarende arbejde med tillæg af arbejdsgiverbidrag til ATP samt eventuelle andre arbejdsgiverbidrag.

Fleksjob efter 1. januar 2013

Efter de nye regler findes der to former for fleksjob. Fastholdelsesfleksjob, hvor en allerede ansat medarbejder ansættes som fleksjobber i virksomheden, og midlertidige fleksjob.

Fastholdelsesfleksjob

Hvis en virksomhed ønsker at ansætte en medarbejder i fleksjob, der allerede er ansat i virksomhed, skal medarbejderen have været ansat på arbejdspladsen efter overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår i 12 måneder, inden der kan ske ansættelse i fleksjob.

Dette gælder dog ikke, hvis medarbejderen har været udsat for en akut opstået skade eller sygdom fx en arbejdsulykke, og det er åbenbart formålsløst at få vedkommende tilbage i job på ordinære vilkår.

Midlertidige fleksjob

Alle fleksjob der etableres efter 1. januar 2013, bevilges for en periode på 5 år. Når perioden er gået, vurderer kommunen, om medarbejderen fortsat er berettiget til et fleksjob. Hvis kommunen vurderer, at medarbejderen fortsat er berettiget til fleksjob, kan medarbejderen blive i det samme fleksjob.

At et fleksjob er midlertidigt betyder ikke, at medarbejderen skal skifte fleksjob hvert femte år. Det betyder derimod, at kommunen hvert femte år vurderer, om medarbejderen fortsat er berettiget til et fleksjob.

Hvis medarbejderen er fyldt 40 år, kan vedkommende få et permanent fleksjob efter det første fleksjob, hvis jobcenteret vurderer, at medarbejderens arbejdsevne fortsat er nedsat i et omfang, der ikke gør det muligt at komme i arbejde på almindelige vilkår, og betingelserne for et fleksjob fortsat er opfyldt.

Løn og tilskud

Virksomheden betaler løn for det arbejde, som medarbejderen udfører. Medarbejdere i fleksjob modtager derfor alene løn fra arbejdsgiveren for den arbejdsindsats, de reelt yder.

Medarbejderen får derudover et tilskud fra kommunen som supplement til lønnen. Tilskuddet kan udgøre op til cirka 18.000 kr. pr. måned, hvilket svarer til 98 procent af den højeste dagpen- gesats. Størrelsen på tilskuddet afhænger af medarbejderens løn.

Arbejdsgiveren modtager ikke løntilskud ved ansættelse af en medarbejder i fleksjob efter 1. januar 2013.

Arbejdsevnevurdering

I forbindelse med etablering af et fleksjob, skal jobcentret hurtigst muligt vurdere personens arbejdsevne i det konkrete fleksjob. Jobcentret skal samtidig oplyse, hvor mange timer og med hvilken intensitet/produktivitetsgrad (produktivitetsfaktor) medarbejderen kan arbejde i stillingen.

Vurderingen danner grundlag for den aftale om ansættelse i fleksjob, som virksomheden og medarbejderen indgår. Fagbevægelsen skal ikke inddrages, når lønnen fastsættes.

Fastsættelse af løn og øvrige arbejdsvilkår

Efter jobcenterets vurdering af personens arbejdsevne, aftaler virksomheden og medarbejderen løn og arbejdsvilkår for fleksjobbet.

Hvis virksomheden er omfattet af en overenskomst, der dækker det arbejde fleksjobbereren skal udføre, fastsættes medarbejderens løn og arbejdsvilkår efter overenskomstens bestemmelser, herunder efter overenskomstens evt. sociale kapitler eller særlige regler for ansættelse og fastholdelse af personer i fleksjob. Indeholder overenskomsten ikke sådanne bestemmelser, eller er bestemmelserne ikke anvendelige for ansættelsen, kan virksomheden og medarbejderen fravige overenskomstens bestemmelser ved aftale. Parterne kan på denne måde fastsætte en løn, der er i overensstemmelse med medarbejderens arbejdsevne.

Hvis virksomheden ikke er omfattet af en overenskomst, der dækker det arbejde, fleksjobbereren skal udføre, fastsættes løn og øvrige arbejdsvilkår efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen. Er der tale om et område, hvor der findes en relevant, sammenlignelig overenskomst, skal virksomheden og medarbejderen tage udgangspunkt i denne. Det betyder, at virksomheden og medarbejderen ikke nødvendigvis skal følge alle områder i den sammenlignelige overenskomst, men har mulighed for at aftale afvigelser herfra.

Hvis der ikke umiddelbart findes en relevant sammenlignelig overenskomst, har virksomheden og medarbejderen ikke pligt til at tage udgangspunkt i en overenskomst.

Opsigelse og handicap

Hovedparten af fleksjobbere er omfattet af forskelsbehandlingslovens handicapbegreb. Det betyder, at medarbejderen er særlig beskyttet mod opsigelse.

Den særlige beskyttelse betyder, at hvis virksomheden opsiges en handicappet medarbejder, og medarbejderen sandsynliggør, at opsigelsen er begrundet i handicapet, skal virksomheden bevise, at det ikke er tilfældet (delt bevisbyrde). Det kan ofte være svært for virksomheden.

En medarbejder er handicappet, hvis vedkommende permanent eller i lang tid er begrænset i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre medarbejdere. Det er altså den langvarige begrænsning i at deltage i arbejdslivet, der er afgørende, mens det er af underordnet betydning, om begrænsningen er forårsaget af et egentligt handicap eller en sygdom.

Når en medarbejder er handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand, har virksomheden en særlig pligt til at tilpasse medarbejderens stilling, så medarbejderen kan arbejde på lige fod med andre medarbejdere. Selve fleksjobansættelsen kan være en tilpasning, der opfylder lovens krav. Sker der ændringer i medarbejderens arbejdsevne, kan virksomheden have pligt til at tilpasse medarbejderens stilling yderligere.

Virksomheden har kun pligt til at tilpasse en handicappet medarbejders stilling i det omfang, at tilpasningen ikke er uforholdsmæssig byrdefuld for virksomheden.

Hvis det kan dokumenteres, at den handicappede medarbejder hverken er egnet, kompetent eller disponibel til at udføre de væsentligste funktioner i vedkommendes stilling, og at virksomheden har tilpasset medarbejderens stilling i tilstrækkelig omfang, er den handicappede medarbejder ikke særligt beskyttet mod opsigelse efter forskelsbehandlingsloven.

Hvis virksomheden opsiges en medarbejder i strid med reglerne, kan det koste virksomheden en godtgørelse på 6 til 12 måneders løn oven i medarbejderens opsigelsesvarsel.

Det anbefales at kontakte Dansk Erhverv ved spørgsmål om tilpasning af en medarbejders stilling eller ved overvejelser om opsigelse af en medarbejder i fleksjob.