

Vigtigt at vide om fleksjob

Vigtigt at vide om fleksjob indeholder en kort beskrivelse af den nye og den gamle fleksjobordning. Derudover beskrives samspillet mellem fleksjobber og overenskomstvilkår samt beskyttelsen mod afskedigelse af handicappede i Lov om Forskelsbehandling.

Hvad er et fleksjob?

En ansættelse i et fleksjob betyder, at butikken ansætter en medarbejder, hvor der skal tages særligt hensyn til, at medarbejderens arbejdsevne er begrænset. Arbejdet tilrettelægges derfor ud fra medarbejderens skånebehov. Arbejdstempoet og behovet for pauser skal tilpasses fleksjobber. Butikken bliver så kompenseret for det ved udbetalingen af løn til fleksjobber.

Hvem kan få et fleksjob?

Kommunen kan bevilge medarbejdere et fleksjob, hvis de har en varig og væsentlig nedsat arbejdsevne og ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på ordinære vilkår på arbejdsmarkedet.

Jobcenteret afklarer arbejdsevnen og udarbejder sammen med medarbejderen en rehabiliteringsplan og indstiller derefter til fleksjob. Kommunen afgør, om der kan bevilges fleksjob.

Kommunalt tilskud til fleksjobordningen

Regler gældende for fleksjob etableret før den 1. januar 2013 (den gamle ordning)

På den gamle fleksjobordning skal butikken betale den fulde løn til den ansatte i fleksjob. Kommunen giver derefter butikken tilskud til lønnen, som svarer til halvdelen eller 2/3 af den mindste overenskomstmæssige løn. Størrelsen af tilskuddet afhænger af medarbejderens arbejdsevne. Tilskuddet tages løbende op til vurdering og kan øges, mindskes og helt bortfalde, hvis den ansattes arbejdsevne ændres.

Regler gældende for fleksjob fra den 1. januar 2013

Nye bevillinger af fleksjob er midlertidige på 5 år af gangen. Efter 4,5 – 5 år skal kommunen på ny tage stilling til, om personen fortsat opfylder betingelserne for fleksjob. Reglerne om midlertidighed afhænger af, om den fleksjobansatte er over eller under 40 år. For personer over 40 år bevilliger jobcentret efter det første fleksjob et permanent fleksjob, hvis betingelserne er opfyldt.

Arbejdsevnen fastsættes af kommunen ud fra kriterier som: Medarbejderens produktivitetsgrad og antallet af timer, som medarbejderen kan præstere. Derefter betaler arbejdsgiveren løn for det reelt ydede antal timer, som medarbejderen ansættes til i henhold til ansættelseskontrakten. Kommunen betaler derefter et flekslønstilskud direkte til fleksjobber. Tilskuddet varierer alt efter medarbejderens løn.

Funktionær eller ej?

Hvis en fleksjobber udfører funktionærarbejde, så vil fleksjobber altid være funktionær uanset antallet af arbejdstimer. Det vil sige, at uanset om fleksjobber arbejder under 8 timer om ugen, skal arbejdsgiveren ansætte fleksjobber på en funktionærkontrakt, som efterlever de rettigheder, som fleksjobber har i medfør af funktionærloven.

Det væsentlige i vurderingen er derfor, om der er tale om funktionærarbejde og ikke hvor mange timer fleksjobber arbejder.

Løn under sygdom

Hvis en fleksjobber har ret til funktionærvilkår, har fleksjobberen blandt andet ret til fuld løn under sygdom fra 1. sygedag.

I forhold til butikkens adgang til sygedagpengerefusion gælder der ingen 30-dages arbejdsgiverperiode ved fleksjob. Det betyder, at butikken, der betaler fuld løn under sygdom, er berettiget til refusion fra 1. fraværsdag, også selvom beskæftigelseskravet ikke er opfyldt.

Ansættelsesvilkår – overenskomst eller ej?

Reglerne gældende for fleksjob etableret før den 1. januar 2013 (Den gamle ordning)

Hvis butikken er omfattet af en overenskomst, skal fleksjobberen naturligvis have de rettigheder, som der er i overenskomsten.

Hvis butikken ikke er omfattet af en overenskomst, men der er en overenskomst inden for det område som fleksjobberen arbejder som (eksempelvis Landsoverenskomsten for butikker mellem DE og HK), skal den følges 1:1.

Landsoverenskomsten for butikker forpligter blandt andet butikken til at betale:

- Overenskomstmæssig minimalløn
- Fritvalgslønkonto
- Pension
- Forskudstidstillæg
- Feriefritidage
- Reduktionsdage m.m.

Listen er ikke udtømmende.

Det er derfor vigtigt at sikre, at overenskomsten bliver overholdt på alle punkter også selvom butikken ikke selv er med i en overenskomst.

Regler gældende for fleksjob etableret efter den 1. januar 2013 (Den nye ordning)

Løn og arbejdsvilkår fastsættes på baggrund af kommunens vurdering af medarbejderens arbejdsevne.

Hvis butikken har tegnet overenskomst, skal fleksjobberen ansættes med de vilkår, som følger af overenskomsten.

Hvis butikken ikke har tegnet overenskomst, skal der til gengæld tages udgangspunkt i den gældende overenskomst på området. Det betyder, at ansættelsesforholdet som udgangspunkt skal følge overenskomsten og give fleksjobberen de vilkår som følger deraf. Butikken har dog mulighed for at fravige overenskomsten på enkelte punkter. Man skal dog være forsigtig med at gøre det. Det kræver, at fleksjobberen bliver kompenseret på anden vis eksempelvis ved at få en højere løn. Det skal desuden fremgå udtrykkeligt af kontrakten, hvilket vilkår der fraviges og hvordan medarbejderen bliver kompenseret.

Eksempel:

Butikken ønsker at fleksjobberen ikke skal have en fritvalgslønkonto, da ingen andre på arbejdspladsen har sådan en. Det følger dog af overenskomsten på området, at fleksjobberen skal have en sådan.

Butikken skal derfor tydeligt angive i kontrakten, at der aktivt er fravalgt fritvalgslønkonto og der i stedet er taget højde for det ved lønfastsættelsen.

I stedet for en fritvalgslønkonto får fleksjobberen derfor en løn der er 7 % højere.

Ansættelseskontrakten

Overordnet set skal medarbejdere i fleksjob have en ansættelseskontrakt ligesom alle andre. Ved siden af ansættelseskontrakten gælder kommunens fleksjobbevilling. Det anbefales, at kommunens fleksjobbevilling/tilsagn om fleksjob indgår som bilag i medarbejderens ansættelseskontrakt sammen med kommunens vurdering af medarbejderens arbejdsevne.

Det anbefales, at medarbejderens faglige organisation og kommunen/jobcentret – efter aftale med medarbejderen – får en kopi af ansættelseskontrakten.

Desuden anbefales det altid at få medarbejderens fagforenings accept af ansættelseskontrakten for at undgå senere tvister.

På DSK's hjemmeside kan du finde kontrakt skabeloner til fleksjobbere.

Opsigelse af en fleksjobber – Særligt i forhold til Lov om Forskelsbehandling

En fleksjobber som er ansat i en butik eller på et kontor vil ofte være funktionær. Derfor vil deres opsigelsesvarsler ofte følge funktionærloven.

Hvis fleksjobberen ikke har funktionærarbejde, kan der være aftalt andre opsigelsesvarsler, men typisk vil det være dem, som fremgår af overenskomsten på området.

Der kan dog godt være udfordringer ved afskedigelse af en fleksjobber.

Bevilling af fleksjob forudsætter, at medarbejderens arbejdsevne er varigt og væsentligt nedsat. Fleksjobbere vil derfor ofte kunne anses for at være handicappet i forskelsbehandlingslovens forstand og derfor være omfattet af beskyttelsen mod forskelsbehandling.

Lov om forskelsbehandling fastslår, at der ikke må ske direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, **handicap** eller national, social eller etnisk oprindelse.

Forskelsbehandlingsloven foreskriver, at butikken skal træffe de foranstaltninger, der er nødvendige for at sikre, at personer med handicap har adgang til beskæftigelse og kan udføre deres arbejde. Butikken er derfor forpligtet til at tilpasse arbejdsopgaverne til medarbejderens situation.

Butikken vil ofte være forpligtet til at kontakte medarbejderens bopælskommune for at undersøge, hvilke foranstaltninger, der kan træffes og hvilke hjælpemidler, der eventuelt kan bevilliges i tilfælde, hvor fleksjobmedarbejderen ikke kan bestride fleksjobbet på grund af de forhold, der begrundes i fleksjobbet. Det kan suppleres med en rundbordssamtale, som er en mulighed for, at butikken og medarbejderen i samråd med en sagsbehandler og en læge kan udarbejde en plan for det videre forløb og få afklaret, hvordan problemet kan løses. Det kan medføre, at fleksjobberen får tilkendt praktiske eller tekniske hjælpemidler eller f.eks. en personlig assistent.

Omfanget af butikkens forpligtelse til at træffe foranstaltninger for fleksjobberen i den enkelte sag kan ikke præcist beskrives. Retspraksis viser dog, at domstolene stiller store krav til virksomheders forsøg på at træffe foranstaltninger og sikre hjælpemidler for en handicappet fleksjobber. Hvis butikken undlader at tilpasse arbejdspladsen eller ikke tilpasser arbejdet i tilstrækkelig høj grad, kan det resultere i et krav om en godtgørelse fra medarbejderens fagforening eller advokat. Retspraksis fra domstolene viser, at godtgørelsen typisk ligger mellem 6 og 12 måneders løn afhængigt af medarbejderens anciennitet.

Godtgørelsen beregnes ud fra arbejdsgivers lønbidrag. For fleksjobbere på den gamle ordning vil beløbet derfor være den fulde løn der tages udgangspunkt i uden fradrag af det der refunderes af kommunen. Er fleksjobberen på den nye ordning er det fortsat kun arbejdsgivers løn der tages udgangspunkt i, ikke det som kommunen betaler til medarbejderen.

Når man ansætter en medarbejder i fleksjob, skal man derfor være opmærksom på, at det kan vise sig at være meget vanskeligt at afskedige vedkommende igen.

Det skyldes, at en fleksjobber ikke må opsiges på grund af personens funktionsnedsættelse / handicap. Der skal derfor foreligge andre årsager til opsigelsen. I sager om forskelsbehandling gælder der en delt bevisbyrde, der medfører, at du som arbejdsgiver skal kunne dokumentere, at opsigelsen på ingen måde skyldes medarbejderens funktionsnedsættelse.

Dette notat er ikke en udtømmende gennemgang af reglerne omkring fleksjob. DSK anbefaler, at butikken søger rådgivning hos DSK forud for ansættelsen eller afskedigelsen af en fleksjobber.