

Tabt arbejdsfortjeneste er en løbende ydelse - ret til afviklingsperiode

af konsulent Erik Jappe

DUKH oplever en del sager, hvor forældre kommer i klemme, når de modtager kompensation for tabt arbejdsfortjeneste efter [servicelovens](#) § 42. Problemet er, at forældrene får bevilget tabt arbejdsfortjeneste for en kortere eller længere periode, hvilket i en række tilfælde giver stor usikkerhed. I DUKH hører vi spørgsmål som f.eks.:

"Kan vi som forældre nu regne med, at udbetalingen af tabt arbejdsfortjeneste fortsætter ved bevillingens udløb?"

"Kan kommunen blot stoppe ydelsen, selv om familiens situation er uændret?"

"Har vi ret til at få en afviklingsperiode?"

Vi ser også en række sager, hvor ydelsen er stoppet, fordi bevillingsperioden er udløbet.

Tabt arbejdsfortjeneste er som udgangspunkt ikke tidsbegrænset

Tabt arbejdsfortjeneste er som hovedregel en løbende ydelse, der ikke kan tidsbegrænses. Det er bl.a. slået fast i [principafgørelse C-24-08](#):

"Tabt arbejdsfortjeneste er en løbende ydelse, som ikke er tidsbegrænset, med mindre der er truffet en aftale herom med modtageren af ydelsen. Der var i sagen ikke truffet nogen aftale herom."

Det er derfor klart, at en kommune som hovedregel ikke må tidsbegrænse en ydelse. Det må kun ske, hvis kommunen på forhånd har aftalt med forældrene, at ydelsen skal udbetales i en tidsbegrænset periode – og kun fordi man ved bevillingens start har kunnet forudse, hvornår forældrene ikke længere skal passe barnet hjemme (se [principafgørelse O-101-98](#)). Det kan man kun i et antal begrænset sager.

Ankestyrelsen har i en artikel i [Nyt fra Ankestyrelsen nr. 4 juni 2015](#) omtalt problemstillingen og fastslået, at tabt arbejdsfortjeneste er en løbende ydelse.

Kommunerne sætter slutdato på bevillingerne

I [Nyt fra Ankestyrelsen nr. 1 januar 2011](#) (s. 16-19) er omtalt en praksisundersøgelse, hvoraf det fremgår, at

"i næsten alle de undersøgte sager har kommunerne sat en slutdato på bevillingen og bevilget en tidsbegrænset ydelse. Kun i 6 procent af sagerne blev ydelsen tilkendt som en løbende, ikke-tidsbegrænset ydelse. Kommunernes mangel på viden om betingelserne for at sætte en frist på ydelsen er således et generelt problem."

Udbetaling skal fortsætte, indtil betingelserne for bevilling ikke længere er til stede

Det betyder, at der som hovedregel ikke bør laves bevillinger for en bestemt periode. Det betyder også, at der ikke bør sættes stopdato på i udbetalingssystemerne.

Hovedreglen er klar: Udbetalingen af ydelsen skal fortsætte, indtil betingelserne for udbetalingen ikke længere er til stede. Betingelserne kan ændre sig, hvis f.eks. barnets situation er blevet forbedret.

Tabt arbejdsfortjeneste skal frakendes

Hvis betingelserne for udbetalingen af ydelsen ikke længere er til stede, skal der i sådanne tilfælde træffes afgørelse om frakendelse af ydelsen. Det kan f.eks. ske i forbindelse med opfølgning af den enkelte sag, som kommunen foretager efter servicelovens § 148.

3 måneders afviklingsperiode

Ifølge § 17 i [Bekendtgørelse om tilskud til pasning af børn med handicap eller langvarig sygdom](#) skal kommunen udbetale hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste i 3 måneder efter udgangen af den måned, hvor betingelserne for at modtage hjælpen er *bortfaldet*. Det gælder dog ikke, når forældrene har truffet aftale med kommunen om, at hjælpen ydes i en på forhånd fastsat periode, eller når afviklingsperioden efter forældrenes ønske fastsættes til en kortere periode. Meningen med bestemmelsen er at give forældrene en rimelig tid til at indrette sig på den nye situation. I DUKH oplever vi i mange sager, at forældrene slet ikke er orienteret om denne mulighed. Det falder helt i tråd med nævnte praksisundersøgelse fra 2011, hvoraf det fremgår, at

"i de 83 undersøgte sager er der kun i 10 procent af sagerne bevilget tabt arbejdsfortjeneste i en afviklingsperiode. I 54 procent af sagerne har kommunen slet ikke taget stilling hertil."

Bemærk: Reglerne om afviklingsperiode gælder kun, hvis betingelserne for tabt arbejdsfortjeneste er helt *bortfaldet* og således ikke, hvis der sker nedsættelse af den timetallet. Det fremgår bl.a. af [principafgørelse 231-10](#), hvor det også anføres, at der ved en betydelig nedsættelse af dækningen for tabt arbejdsfortjeneste kan indgå et indretningshensyn.

Bemærk også: Der er ingen afviklingsperiode ved ophør af tabt arbejdsfortjeneste ved barnets fyldte 18. år (se [principafgørelse 45-14](#)).