



Fleksjob – bestemmelserne jf. Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats kap. 13

af konsulent Mette Jessen

Om DUKH-nyt: DUKH har en lovgivningsmæssig forpligtelse til at formidle vores erfaringer om udviklingen inden for handicapområdet. Med DUKH-nyt lægger vi vægt på at beskrive vores erfaringer inden for udvalgte rådgivningsfelter. Der er fokus på det retssikkerhedsmæssige aspekt, som er kerneområdet for DUKH.

Kort lovgivningsmæssig introduktion om fleksjobbestemmelserne:

Fleksjob blev indført i 1998, og bestemmelserne om fleksjob er sidenhen løbende blevet ændret.

I dette DUKH-nyt vil vi koncentrere os om reglerne som blev indført 1. januar 2013, og som i dag er gældende. Lovgrundlaget for betingelserne for fleksjob fremgår af [lov om en aktiv beskæftigelsesindsats](#) (LAB) kapitel 13.

Tilkendelsesprocessen:

For at være berettiget til fleksjob skal der være *varige og væsentlige* begrænsninger i borgerens arbejdsevne (LAB § 69), som medfører, at borgeren ikke kan opnå eller fastholde arbejde på normale vilkår (LAB § 70).

Varighedsbegrebet: Hermed menes det, at der skal være tale om en varig tilstand, hvor der ikke er behandlingsmuligheder eller andre tiltag, som kan bedre borgerens arbejdsevne i en sådan grad at borgeren kan opnå eller fastholde arbejde på normale vilkår. Dokumentation herfor er oftest gennem lægelige oplysninger, som kommunen indhenter.

Væsentlighedskriteriet: Hermed menes det, at det skal være dokumenteret, at arbejdsevnen er nedsat i et væsentligt (betydeligt) omfang, f.eks. i forhold til arbejdstempo, behov for pauser/hvil og øvrige skånehensyn. Dokumentation sker gennem oplysning af sagen jf. [retssikkerhedsloven](#) (RTL) § 10 og sker ofte gennem f.eks. arbejdsprøvninger. Der kan undertagelsesvis være tilfælde, hvor det er åbenbart formålsløst at afklare arbejdsevnen yderligere (jf. LAB § 70, stk. 3). Ankestyrelsen har i [principafgørelse N-11-06](#) præciseret, at arbejdsevnen skal være nedsat med mindst halvdelen, hvor kommunen efter de dagældende regler ydede tilskud til lønnen med halvdelen eller 2/3. Dette behøver ikke alene at være i forhold til reduceret timetal, men kan også være i forhold til f.eks. arbejdsopgaver, tempo mv.

Borgere, som har en aktuelt meget begrænset arbejdsevne (LAB § 70, stk. 2), kan også være omfattet af fleksjobbestemmelserne. Ankestyrelsen har i [principafgørelse 25-14](#) behandlet problemstillingen omkring en borger, som aktuelt har en meget begrænset arbejdsevne på ned til 40 minutters effektiv arbejdstid om ugen. Ankestyrelsen fandt, at vedkommende var berettiget til fleksjob, idet det ikke var udelukket, at arbejdsevnen kunne udvikles over tid og herunder øgning af time-tallet. Principafgørelsen fastslår også, at såfremt borgeren har en meget begrænset arbejdsevne på få timer ugentligt, og som vurderes ikke at kunne forbedres over tid, vil kommunen skulle påbegynde sag om førtidspension.

For at borgeren kan blive visiteret til fleksjob, skal sagen forinden behandles af kommunens tværfaglige sammensatte rehabiliteringsteam (§ 9-12 i [lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v.](#)) med baggrund i rehabiliteringsplanens forberedende del (LAB § 30 a), som sagsbehandleren i samarbejde med borgeren udarbejder.

Fastholdelsesfleksjob (LAB § 70 b):

En borger, som er ansat og ønsker fleksjob, kan alene få fleksjob på hidtidige arbejdsplads, såfremt borgeren gennem 12 måneder har været ansat efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår, og at det er skriftligt dokumenteret gennem aftale med arbejdsgiveren og borgeren. Formålet er, at arbejdsgiveren skal påtage sig et ansvar for at forsøge at fastholde borgeren under særlige vilkår og hensyntagen til skånevilkår, således at det ikke er nødvendigt for borgeren at komme i fleksjob. Såfremt der er tale om akut skade eller sygdom, hvor ansættelse efter de sociale kapitler eller særlige vilkår er åbenbart formålsløst, kan der ses bort fra kravet herom.

Midlertidige fleksjob (LAB § 70 c):

Når en borger bliver bevilget fleksjob, er det for en periode på 5 år. Når der er gået 4½ år af perioden, skal kommunen udarbejde status på sagen og tage stilling til, om borgeren fortsat opfylder betingelser for ret til fleksjob (LAB § 70 d stk. 3). Hvis borgeren er fyldt 40 år vil fleksjobbet blive permanent efter den første 5-årige periode, såfremt betingelserne herfor fortsat er opfyldte.

Etablering af fleksjob:

Når borgeren er visiteret til fleksjob, og har fundet et konkret fleksjob, vil der blive indgået en aftale herom med pågældende arbejdsgiver. Borgerens effektive timetal ud fra skånevilkår og det konkrete arbejde, vil blive fastsat og arbejdsgiveren vil skulle betale løn ud fra det effektive timetal. Borgeren vil få suppleret lønnen fra arbejdsgiver med fleksløntilskud fra kommunen (LAB § 70 e og § 70 f).

Såfremt borgeren ikke har et konkret fleksjob, vil borgeren være berettiget til ledighedsydelse ([lov om aktiv socialpolitik § 74](#)). Størrelsen på ledighedsydelse vil afhænge af hvilken ydelse borgeren modtog forud for visiteringen til fleksjob. Borgeren kan anmode om at kommunen udarbejder fleksjobbevis (LAB § 74 b), hvor der beskrives, at borgeren er visiteret til fleksjob og herunder en beskrivelse af borgerens kompetencer og skånehensyn.

Opfølgning og frakendelse:

Kommunen skal løbende følge op på borgere, der er ansat i fleksjob, i forhold til om der er sket ændringer i borgerens forhold og sikre, at borgeren udnytter sin arbejdsevne bedst muligt i fleksjobbet. Endvidere skal kommunen følge op hver gang, der er gået 2½ år fra seneste opfølgning. Opfølgningen skal foretages gennem personlig samtale med borgeren, og arbejdsgiveren kan inddrages ved behov (LAB § 70 d).

Kommunen kan træffe afgørelse om, at borgeren ikke længere opfylder retten til fleksjob, og at fleksjobbet derfor skal frakendes. Borgeren har også mulighed for selv at frasige sig fleksjob, såfremt borgeren ikke længere ønsker at være omfattet heraf. Såfremt borgeren igen ønsker fleksjob, skal der ske en ny visitering dertil.

Antal henvendelser i DUKH om fleksjob inden for de sidste 12 måneder:

DUKH har i 2017 (dvs. perioden 1. januar 2017 til 31. december 2017) rådgivet om fleksjobbestemmelser i 180 henvendelser. Rådgivningen har været givet enten ved henvendelser alene omkring fleksjob eller i sammenhæng med, at borgeren har henvendt sig om rådgivning indenfor andre områder f.eks. sygedagpenge, uddannelseshjælp/kontanthjælp, ressourceforløb, førtidspension mv. Til sammenligning har DUKH i 2016 rådgivet om fleksjob i 221 henvendelser, dvs. der har været et fald i antallet af rådgivninger om fleksjob.

Der har herudover ligeledes været henvendelser omkring det økonomiske i relation til fleksjob (f.eks. ledighedsydelse og fleksydelse). Disse tal er ikke medtaget i ovenstående opgørelser, idet dette ikke behandles i herværende DUKH-nyt.

Hvad har henvendelserne typisk drejet sig om:

DUKH har ofte rådgivet om flere forskellige emner i samme rådgivning. Bl.a. disse emner:

- Betingelserne for ret til fleksjob og herunder oplysningsgrundlaget jf. [retssikkerhedslovens § 10](#). DUKH har rådgivet herom i mere end 44 % af henvendelserne omkring fleksjob, og dette er således den altovervejende problemstilling
- Ansøgningsmulighederne i forhold til fleksjob
- Ferie i fleksjob.
- Fastholdelsesfleksjob
- Tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende
- Opfølgningsregler i fleksjob
- Fleksløntilskud
- Fleksjob i udlandet eller ophør af fleksjob pga. flytning til udlandet
- Frakendelse af fleksjob

Retssikkerhedsmæssige problemfelter:

Omkring fleksjobbestemmelserne er der forskellige retssikkerhedsmæssige problemfelter, der relaterer sig til de henvendelser, som DUKH har haft. Der er rådgivet om bl.a. disse retssikkerhedsmæssige områder:

- Kommunens vejledningsforpligtelse jf. [forvaltningslovens \(FVL\) § 7](#)
- Bisidder/partsrepræsentant jf. FVL § 8
- Retten til aktindsigt jf. FVL § 9
- Partshøring jf. FVL § 19
- Begrundelse ved afgørelser jf. FVL § 22-24
- Klagevejledning jf. FVL § 25
- Indhentelse/videregivelse af oplysninger jf. FVL § 28 stk. 1
- Hurtighedsprincippet jf. RTL § 3

- Samarbejde med borgeren jf. RTL § 4
- Oplysning af sagen jf. RTL § 10
- Borgerens medvirken til at oplyse sagen jf. RTL § 11

Beskrivelse af udvalgte henvendelser:

I det følgende vil DUKH beskrive eksempler på konkrete henvendelser fra borgere.

Eksempel 1 – betingelser for ret til fleksjob:

Problemstillingen:

Borgeren er på sygedagpenge og er forlænget på baggrund af behov for afklaring af arbejdsevnen jf. [Lov om sygedagpenge](#) (SDPL) § 27, stk. 1 nr. 2 og er i en virksomhedspraktik. Borgeren har stationær psykisk lidelse som medfører begrænsninger, og der er i de lægelige papirer beskrevet behov for nedsat arbejdstid.

Sagsbehandleren har meddelt borgeren, at vedkommende skal op i arbejdstid, således at der sigtes på normale vilkår, og at såfremt vedkommende ikke medvirker heri, kan det have betydning for ret til sygedagpenge, da det vil blive betragtet som manglende medvirken.

Borgeren henvender sig for rådgivning, idet vedkommende er fortvivlet over sagsbehandlerens fokus på normale vilkår.

DUKHs vurdering:

Det vurderes på baggrund af borgerens udsagn, at der var retssikkerhedsmæssige problemer i det fremførte, idet kommunen handlede i strid med oplysningsgrundlaget jf. RTL § 10.

DUKHs rådgivning:

- LAB § 69 - betingelserne for ret til fleksjob. Herunder principafgørelse N-11-06
- SDPL § 27 stk. 1 nr. 2 - forlængelse i op til 69 uger
- SDPL § 7 - uarbejdsdygtighed
- SDPL § 21 - bortfald af sygedagpenge
- RTL § 10 - oplysning af sagen
- RTL § 4 - inddragelse af borgeren

Eksempel 2 – betingelserne for ret til fastholdelsesfleksjob:

Problemstillingen:

Borgeren er aktuelt i ansættelsesforhold og er delvis sygemeldt på sygedagpenge og arbejder 12 timer/ugentligt. Borgeren har en psykisk lidelse, som medfører, at pågældende har vanskeligt ved at lære nyt og bliver let presset/stresset. Lægeligt anbefales det, at borgeren ikke udsættes for skift af arbejdssted.

Borgeren har søgt rådgivning ved kommunen om mulighederne for fleksjob, men oplever ikke at få svar på sin henvendelse.

DUKHs vurdering:

Det vurderes som et retssikkerhedsmæssigt problem, at kommunen ikke vejleder borgeren tilstrækkeligt jf. FVL § 7.

DUKHs rådgivning:

- LAB § 70 b - fastholdelsesfleksjob
- [Principafgørelse 98-15](#) - der skal foreligge en skriftlig aftale med arbejdsgiver i forhold til at dokumentere, at det er forsøgt at fastholde borgeren på arbejdspladsen ud fra anvendelse af de sociale kapitler og særlige vilkår.

Eksempel 3 – betingelser for fortsat ret til fleksjob - væsentlig forværring af helbredsmæssig situation:

Problemstillingen:

Borgeren ringer vedr. sin ægtefælle, som er ansat i fastholdelsesfleksjob i 3 timer /ugentligt. Ægtefællen har fået det tiltagende værre, og prognosemæssigt forværres lidelsen løbende. Kommunen vejleder ikke borgeren om, hvilke muligheder der er fremadrettet.

Borgeren ønsker rådgivning omkring hvorledes reglerne er, når ægtefællen ikke længere kan varetage 3 timer/ugentligt i sit fleksjob.

DUKHs vurdering:

Det vurderes, at der ud fra borgerens udsagn ikke kunne afgøres, om der var retssikkerhedsmæssige problemer.

DUKHs rådgivning:

- [Lov om social pension](#) (PL) § 16 - kriterier for førtidspension
PL § 17, stk. 2 - ansøgning på det foreliggende grundlag
- PL § 18 - kommunen finder grundlag
- RTL § 10 - oplysning af sagen
- LAB § 69 - fleksjobbestemmelserne
- [Principafgørelse 25-14](#) - hvor der her var tale om, at der var udsigt til øgning af arbejdstiden (hvilket ikke var tilfældet i denne sag)
- [Vejledning om fleksjob mv.](#) (Vejl. nr. 9345 af 07/04/2017) - begrænset arbejdsevne og borgerens ønske og motivation skal vægtes i forhold til ønsket om at bevare tilknytning til arbejdsmarkedet
- FVL § 7 - kommunens vejledningsforpligtelse

Eksempel 4 - fleksjob og mulighed for at tage en uddannelse:**Problemstillingen:**

Borgeren ringer på vegne af en pårørende under 30 år. Pågældende har svære vanskeligheder pga. hjerneskade og ønsker at tage en uddannelse, men er på nuværende tidspunkt ikke i stand dertil pga. vedkommendes funktionsnedsættelse. Kommunen mener, at pågældende skal i fleksjob og borgeren ønsker rådgivning om mulighederne for vedkommende senere at tage en uddannelse, såfremt vedkommende tilkendes fleksjob.

DUKHs vurdering:

Det vurderes, at der ikke var retssikkerhedsmæssige problemer i det fremførte.

DUKHs rådgivning:

- LAB § 69 - fleksjobbestemmelserne. Særligt i forhold til, at hvis der er udsigt til bedring der har indvirkning på arbejdsevnen, kan det blive problem i forhold til at være berettiget til fleksjob. Henvist til at man kan frasige sig fleksjobordning, såfremt man ikke længere ønsker dette, dog at man ikke kan gøre den "hvilende".
- LAB § 70c - midlertidigt fleksjob. Vurdering ifht. fortsat berettigelse hver 5. år under 40 år.
- LAS § 46 - revalideringsbestemmelser. Herunder at der kan gives revalidering til personer der er berettiget til ledighedsydelse.

Eksempel 5 - ønske om at starte selvstændig virksomhed som fleksjobber:**Problemstillingen:**

Borgeren er visiteret til fleksjob og ønsker at starte sin egen virksomhed og overgå til tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende. Kommunen har meddelt, at dette ikke er muligt, men har ikke nærmere vejledt borgeren.

DUKHs vurdering:

Det vurderes, at der ikke var retssikkerhedsmæssige problemer i det fremførte.

DUKHs rådgivning:

- LAB § 70 g - tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende. Herunder at jf. LAB § 70 g, stk. 1 nr. 5 skal borgeren "*forud for tilkendelse af tilskuddet første gang har drevet den selvstændige virksomhed i væsentligt omfang i mindst 12 måneder inden for de seneste 24 måneder*".

Eksempel 6 - frakendelse af fleksjob:**Problemstillingen:**

Borgeren har gennem flere år arbejdet i fleksjob og har i forbindelse med ændrede arbejdsopgaver fået øget den tid, som vedkommende har opholdt sig på arbejdspladsen til 37 timer om ugen. Kommunen anførte, at borgeren ikke længere var omfattet af fleksjobbestemmelserne, idet arbejdsevnen ikke længere var væsentligt nedsat. I sagen forelå der udtalelse fra praktiserende læge, at borgerens helbredsmæssige tilstand var uforandret siden tilkendelse af fleksjobbet.

Efter borgerens opfattelse var vedkommende ikke i stand til at varetage arbejde på ordinære vilkår, idet vedkommende ganske vist var fuld tid på arbejdspladsen, men den effektive arbejdstid var under halvdelen efter borgerens egen opfattelse.

DUKHs vurdering:

Det vurderes, at det ikke er muligt at tage stilling til, hvorvidt der er retssikkerhedsmæssige problemer i det fremførte, da der er behov for at afvente Ankestyrelsens behandling af borgerens eventuelle klage.

DUKHs rådgivning:

- LAB § 69 - fleksjobbestemmelser. Herunder svar fra Ankestyrelsens juridiske hotline "[Fleksjob kan frakendes](#)" (af 24.2.2016) og "[Frakendelse af fleksjob](#)" (af 23.10.2015).
- [Principafgørelse N-11-06](#) i forhold til væsentlig nedsat arbejdsevne. Herunder at det er en konkret og individuel vurdering af skånehensyn og effektivitet, som er afgørende ved vurderingen af "væsentlighedskriteriet".
- SDPL § 56 - aftale ifht. sygedage ved ordinær ansættelse
- § 4 i [Lov om kompensation til handicappede i erhverv mv.](#) - personlig assistance
- At det anbefales, at fagforeningen kommer på banen ifht. ansættelsesretlige regler.

Afsluttende DUKH-overvejelser/forslag:

Borgernes henvendelser til DUKH omkring fleksjob er altovervejende spørgsmål omkring betingelserne for ret til fleksjob, dvs. at DUKHs rådgivning i de fleste sager sker, inden borgeren er tilkendt et fleksjob. I DUKH oplever vi generelt, at lovgivningsgrundlaget omkring fleksjob ikke er der, hvor der opstår de store problemstillinger. Vi oplever, at der hvor problemstillingerne opstår, er i kommunernes forvaltning af lovgivningen omkring inddragelse af borgeren jf. RTL § 4, kommunernes oplysning af sagerne jf. RTL § 10 og i kommunernes vejledningspligt jf. FVL § 7.

DUKH har således ikke forslag til ændringer i lovgivningen omkring fleksjob på nær omkring uklarheden om muligheden for at ansøge om fleksjob, som vil blive behandlet i det følgende. Efterfølgende vil de øvrigt omtalte problemstillinger blive behandlet set ud fra DUKHs perspektiv.

Uklarhed om muligheden for at ansøge om fleksjob:

Generelt i forvaltningsretlig forstand er der indenfor mange områder mulighed for borgeren at ansøge og bede om en skriftlig afgørelse på noget konkret f.eks. merudgifter efter SEL § 100, handicapbil jf. SEL § 114 osv. Her er kommunen forpligtet til at behandle en ansøgning og efter at have oplyst sagen tilstrækkeligt jf. RTL § 10, træffe en afgørelse på det konkrete ansøgte. I beskæftigelseslovgivningen er dette ikke gældende i samme omfang, medmindre man taler om en ansøgning om førtidspension ud fra det foreliggende grundlag i sagen jf. pensionslovens § 17, stk. 2. Det betyder, at hvis en borger ønsker fleksjob og ansøger herom, har borgeren ikke krav på at få en selvstændig afgørelse. Jf. Ankestyrelsens [principafgørelse 6-14](#) skal kommunen foretage en helhedsvurdering jf. RTL § 5 og skal derfor ikke alene tage stilling til om borgeren er berettiget til fleksjob, men "... *kommunen skal se en ansøgning om fleksjob i lyset af alle de muligheder, der findes for hjælp efter den sociale lovgivning.*"

I DUKH finder vi, at det vil styrke retssikkerheden og være med til at skabe tydelighed for borgeren, hvis der lovgivningsmæssigt blev muligt at ansøge konkret om f.eks. fleksjob, ressourceforløb mv., og at kommunen så var forpligtet til at træffe en begrundet afgørelse på den konkrete ansøgning, ligesom det er tilfældet indenfor andre områder.

"Vejen til fleksjob" er uklar for borgeren:

DUKH får ofte henvendelser fra borgere, som ikke kan forstå, hvorfor de ikke er berettiget til fleksjob. Borgeren har måske været i flere afklaringsforløb f.eks. virksomhedspraktik forskellige steder, og kommunen vil nu iværksætte endnu en arbejdsprøvning, hvilket borgeren ikke kan forstå. Det kan også være, at borgeren har fået oplyst - men ikke nærmere forklaret af sin sagsbehandler - at der ikke er grundlag for på nuværende tidspunkt at iværksætte afklarende tiltag, og borgeren oplever derfor at vedkommendes sag går i stå.

Når borgeren har en oplevelse af, at deres sag "går i stå", viser det sig til tider, at borgerens helbredsmæssige situation ikke er stationær. Dette f.eks. fordi borgeren fortsat er under udredning eller i behandlingsforløb, som medfører, at den helbredsmæssige situation, og derved borgerens funktionsniveau/arbejdsevne kan bedres. I så fald vil det ikke være relevant at iværksætte afklaringsmæssige tiltag f.eks. virksomhedspraktik på nuværende tidspunkt, idet det ikke vil medføre en reel afklaring af borgerens fremtidige arbejdsevne.

I DUKH rådgiver vi ofte om betingelserne for fleksjob, og vi har en oplevelse af, at borgerne i nogle tilfælde ikke har fået en tilstrækkelig vejledning fra kommunen i forhold til betingelserne for ret til fleksjob, og ellers har borgerne ikke forstået den vejledning, som de har fået.

DUKH oplever, at "vejen til fleksjob" - herunder afklaring af arbejdsevnen - ofte er uklar for borgeren og ofte medfører usikkerhed hos borgeren. Denne usikkerhed opstår til tider på baggrund af, at sagsbehandleren ikke får inddraget borgeren tilstrækkeligt og ikke får vejledt borgeren omkring de bestemmelser, der er for ret til fleksjob. Borgeren er derfor uvidende om, hvad der kræves og herunder, hvorfor det er afgørende, at der skal iværksættes afklaring af arbejdsevnen.

Ofte hører vi i DUKH, at borgeren har en opfattelse af, at de er ved at blive "afklaret til fleksjob" og andre gange hører vi borgere, som er fortvivlede over, at sagsbehandleren fastholder i skrift og tale, at målet med afklaringen er "til normale

vilkår”, når der foreligger oplysninger i sagen, der efter borgerens opfattelse viser, at dette måske er urealistisk. I DUKH rådgiver vi derfor ofte omkring, at udgangspunktet altid er til normale vilkår, og at en afklaring af arbejdsevnen netop skal afdække, hvorledes borgerens arbejdsevne er, herunder om den er til normale vilkår, fleksjob, ressourceforløb, førtidspension mv. Endvidere rådgiver vi om, at en afklaring netop skal afdække behovet for f.eks. arbejdspladsindretninger, hjælpemidler, personlig assistance mv., hvorfor man på forhånd ikke kan sige hvad udfaldet/resultatet af arbejdsprøvningen vil være.

Lovgivningen er klar i forhold til, at det skal være dokumenteret, at der er tale om varig og væsentligt nedsat arbejdsevne. Men hvad der derimod er mindre tydeligt i lovgivningen er, hvorledes denne dokumentation jf. RTL § 10 skal tilvejebringes. DUKH oplever, at der er forskelle mellem kommuner, sagsbehandlere og ned på enkelt sagsniveau i forhold til, hvad der skal til, førend man kan sige, at nu er en borgers sag tilstrækkeligt oplyst og dokumenteret.

Her bliver det afgørende, at kommunikationen og samarbejdet mellem sagsbehandler og borger jf. RTL § 4 er konstruktivt, og at det er afgørende for borgeren, at sagsbehandleren i dennes vejledning jf. FVL § 7 bliver tydelig i forhold til formål og plan for den indsats der iværksættes.

På ”grænsen” i forhold til fleksjobberettigelse:

Når borgeren har været igennem afklaringsforløb og kommunen finder, at man kan sige, at borgerens fremtidige arbejdsevne er dokumenteret, så skal der ske en afklaring af de fremtidige muligheder, f.eks. skal borgeren i arbejde på normale vilkår, revalidering, i fleksjob, ressourceforløb, tilkendes førtidspension eller noget helt andet.

I DUKH får vi ofte henvendelser på, hvor ”grænsen” går i forhold til at være berettiget til fleksjob. I disse tilfælde rådgiver DUKH om den ”øvre” og ”nedre” grænse for fleksjob. Når vi taler om den ”øvre” grænse, som bl.a. er behandlet i Ankestyrelsens principafgørelse N-11-06, skal borgerens arbejdsevne være væsentligt nedsat og til det som svarer til ca. halvdelen af normal arbejdsevne (se mere herom på side 1). Ofte hører vi borgerne oplyse, at deres sagsbehandler har sagt, at de skal på arbejdsmarkedet på normale vilkår, fordi deres afklaringsforløb har vist, at de kan arbejde effektivt 20 timer/ugentligt. Omvendt kan der også være borgere, der oplyser, at de er tilkendt et fleksjob med 20 timer/ugentligt, og borgerne kan have svært ved at forstå, hvordan den ene borger kan være berettiget til fleksjob på 20 timer/ugentligt når den anden ikke er det.

Lovgivningsmæssigt er der ikke nærmere defineret et konkret timetal eller hvilke skånehensyn, der skal være, for at man er berettiget til fleksjob. Det er den konkrete og individuelle vurdering af arbejdsevnen, som er afgørende for, om man har en væsentlig nedsat arbejdsevne i lovgivningsmæssig forstand jf. LAB § 69 og [principafgørelse N-11-06](#). Det betyder, at skånehensyn, såsom pauser, timeantal, effektivitet mv. påvirker ud fra en individuel og konkret vurdering af, hvorvidt man er berettiget til fleksjob eller ej.

Ankestyrelsen har i [principafgørelse 25-14](#) behandlet spørgsmålet i forhold til ”nedre” grænse for fleksjob. Det fastslås det, at en borger som aktuelt havde en arbejdsevne på ca. 40 minutter/ugentligt var berettiget til fleksjob og ikke førtidspension, idet det ikke var udelukket at borgeren indenfor rimelig periode kunne øge sin arbejdstid. Der er borgere som vil være på grænsen til f.eks. normale vilkår (den ”øvre” grænse) og førtidspension (den ”nedre” grænse). Som beskrevet, så er det en konkret og individuel vurdering ud fra et dokumenteret oplysningsgrundlag bl.a. de helbredsmæssige oplysninger og afklaringsforløb, som skal danne grundlaget for kommunens vurdering af, om borgeren er berettiget til fleksjob eller ej. Som beskrevet er der ikke lovgivningsmæssigt beskrevet, hvorledes og hvilke konkrete oplysninger der skal foreligge for at en sag er tilstrækkelig oplyst.

Kommunernes vejledning:

DUKH oplever, at borgerne enten ikke har fået tilstrækkelig vejledning (jf. FVL § 7) fra kommunen omkring de muligheder og krav, der er lovgivningsmæssigt f.eks. i forhold til fastholdelsesfleksjob (jf. LAB § 70 b) eller tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende (jf. LAB § 70 g), eller at borgeren ikke har forstået vejledningen.

I forhold til fastholdelsesfleksjob er der fastsat lovmæssige krav til dokumentationen om særlige vilkår og sociale kapitler, som skal være aftalt mellem arbejdsgiveren og borgeren i forsøget på at fastholde borgeren på arbejdspladsen på normale vilkår. Kommunens vejledning herom bliver derfor afgørende for borgerens retssikkerhed. I [principafgørelse 98-15](#) har Ankestyrelsen behandlet spørgsmålet omkring kommunens manglende vejledning omkring krav om dokumentation i form af skriftlig aftale mellem arbejdsgiver og borger. Ankestyrelsen fandt, at en kommune har pligt til at rådgive, og såfremt kommunen ikke har opfyldt vejledningspligten jf. FVL § 7 skal ”... borgeren stilles, som om kommunen havde ydet en korrekt og fyldestgørende vejledning, som borgeren havde handlet i overensstemmelse med.”.

Det er væsentligt at sagsbehandlerne er opmærksomme på vejledningsforpligtelsen, således at borgerne rådgives om de muligheder, der i lovgivningen. Dette betyder selvsagt, at sagsbehandlerne skal have et kendskab til mulighederne i lovgivningen, for at de kan rådgive borgeren herom.

Midlertidig, opfølgning og frakendelse af fleksjob:

Ved indførelsen af fleksjob- og førtidspensionsreformen d. 1. januar 2013 indførtes bevillingsperioden på 5 år (personer under 40 år) og reglerne omkring opfølgning hver gang, der er gået 2½ år. I DUKH har der været ganske få henvendelser omkring opfølgningsreglerne og reglerne omkring midlertidige fleksjob. Dette tolkes som et udtryk for, at borgerne ikke har oplevet store problemer i den forbindelse. DUKH vil følge dette med stor interesse, i og med at det nu er 5 år siden, at reformen trådte i kraft, og den første revurderingsperiode skal ske.

DUKH har haft få henvendelser i 2017 fra borgere, som er blevet frakendt deres fleksjob på baggrund af, at de ikke længere opfylder betingelserne med baggrund i, at kommunen finder, at de kan varetage et arbejde på normale vilkår. DUKH har en formodning om, at med reglerne fra 1. januar 2013 med øget fokus på fortsat berettigelse til fleksjob vil der i fremtiden blive en stigning af frakendelse af fleksjob, og det bliver interessant at følge udviklingen deraf.

Du kan læse mere i DUKHs øvrige materiale omkring fleksjob:

- DUKHs lovguide: [Fleksjob](#)
- DUKHs lovguide: [Rehabiliteringsplan og rehabiliteringsteam](#)
- Diverse [netsvar omkring fleksjob](#)