



Nye regler om fleksjob – Løn- og ansættelsesvilkår mv.

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats - § 70e – skal anvendes ved fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår for ansatte i fleksjob ansat den 1. januar 2013 eller senere, idet KL og KTO endnu ikke har indgået en aftale om fleksjob.

Rammeaftale om det sociale kapitel af 17. november 2011- kapitel 4 - gælder ikke for fleksjobansatte ansat den 1. januar 2013 eller senere.

Rammeaftalens kapitel 4 finder alene anvendelse for fleksjobansættelser, der er sket før den 1. januar 2013, dvs. for fleksjobansættelse efter den gamle ordning.

KL har tidligere informeret om de nye regler om fleksjob, se Løn- og Personale nyt nr. 2012:6 af 21. december 2012.

Indhold

Indledning:	1
Den nye fleksjobordning:	1
Varig ansættelse:	2
Løn- og ansættelsesvilkår i den nye fleksjobordning:.....	2
Fastholdelsesfleksjob:.....	4
Orientering af jobcenter og den faglige organisation:	4
Forhold arbejdsgiver bør være opmærksom på:	5
Kontaktperson i KL	5

Indledning:

KL og KTO har endnu ikke indgået en aftale om fleksjob. Det er derfor § 70e i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, der skal anvendes ved fastsættelse af løn- og ansættelsesvilkår for ansatte i fleksjob efter den nye fleksjobordning.

Den nye fleksjobordning:

Den nye fleksjobordning gælder for:

- Personer, der visiteres til fleksjob eller ansættes i fleksjob den 1. januar 2013 eller senere
- Personer, der skifter fleksjob den 1. januar 2013 eller senere.

Nedenfor beskrives, hvornår der er tale om et nyt fleksjob og hvornår der **ikke** er tale om et nyt fleksjob, jf. lovbemærkningerne til § 70 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. Det beskrives tillige, hvad der gælder for ansatte, der er ansat i fleksjob før den 1. januar 2013.

Nyt fleksjob:

Der er tale om et nyt fleksjob, hvis:

- den ansatte bliver afskediget eller opsiger sin stilling i fleksjob efter den tidligere fleksjobordning.

- den fleksjobansatte får ny arbejdsgiver både inden for samme eller andet ansættelsesområde.
- den ansatte skifter til nyt ansættelsesområde hos samme arbejdsgiver, og hvor arbejdsopgaver, løn og ansættelsesvilkår bliver ændret.

Eksempel: Hvis en fleksjobansat pædagog skifter arbejdsopgaver, således at hun skal udføre administrativt arbejde på samme institution.

Ikke nyt fleksjob:

Der er derimod **ikke** tale om et nyt fleksjob, hvis:

- det alene er skånebehovet eller timetallet, der ændres.
- der ændres i den fleksjobansattes jobbeskrivelse fx som følge af en forfremmelse, men hvor ansættelsesområdet og opgaverne er sammenfaldende med de hidtidige arbejdsopgaver.

Eksempelvis: Hvis en fuldmægtig bliver forfremmet til specialkonsulent, men arbejdsopgaverne ikke ændres.

- den pågældende skifter tjenestested inden for kommunen, fx fordi de hidtidige arbejdsopgaver flyttes til et nyt tjenestested.
- to virksomheder fusionerer, eller der sker virksomhedsoverdragelse, og ansættelsesmyndigheden bliver en anden, men arbejdsopgaverne og ansættelsesvilkårene er fortsat i uændret form.

Fleksjob efter den gamle ordning:

Fleksjobansatte, der er ansat før den 1. januar 2013, er ikke omfattet af den nye fleksjobordning, så længe de fortsætter i samme fleksjob. Det betyder bl.a.:

- Den ansatte efter den gamle ordning får løn for 37 timer, selv om de reelt arbejder mindre.
- Arbejdsgiveren fortsætter med at få refusion, indtil ansættelsesforholdet ophører.
- Løn- og ansættelsesvilkår følger kapitel 4 i Rammeforfølgelse af den sociale kapitel af 17. november 2011 mellem KL og KTO, protokollatet om pension samt lønbestemmelserne i evt. supplerende protokollater i de enkelte overenskomster.

Hvis den fleksjobansatte skifter arbejde og får et nyt fleksjob, så bliver den fleksjobansatte omfattet af de nye fleksjobregler, jf. ovenfor.

Varig ansættelse:

Fleksjobansættelsen er som udgangspunkt varig og ophører først, når den ansatte eller arbejdsgiveren bringer ansættelsesforholdet til ophør i overensstemmelse med de almindelige opsigelsesbestemmelser.

Der skal foreligge en saglig begrundelse for, at der kan ske tidsbegrænset ansættelse. Det beror på en konkret vurdering af forholdene på ansættelsestidspunktet, hvorvidt der foreligger en saglig begrundelse for tidsbegrænset ansættelse.

Løn- og ansættelsesvilkår i den nye fleksjobordning:

Fleksjobansatte efter den nye ordning er ikke omfattet af kapitel 4 i Rammaaftalen om det sociale kapitel, protokollatet om pension samt lønbestemmelserne i evt. supplerende protokollater i de enkelte overenskomster.

Løn- og ansættelsesvilkår i den nye fleksjobordning er reguleret i § 70e i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

I den nye fleksjobordning skal arbejdsgiveren betale løn til den ansatte i fleksjob for det arbejde, der bliver udført. Dvs. den fleksjobansatte kun skal have løn for de timer, som den ansatte reelt arbejder.

Den ansatte modtager ud over lønnen et fleksløntilskud fra kommunen, der reguleres på baggrund af lønindtægten og udbetales til den ansatte.

På overenskomstdækkede områder fastsættes lønnen efter de kollektive overenskomster på området, herunder de særlige vilkår for ansatte i fleksjob.

Hvis overenskomsten ikke indeholder bestemmelser for ansatte i fleksjob, fastsættes lønnen ved aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

Da der ikke er indgået aftale mellem KL og KTO om ansatte i fleksjob efter den nye fleksjobordning skal:

- ansættelse ske efter den gældende overenskomst, men
- løn- og arbejdstid kan fraviges ved aftale mellem arbejdsgiveren og den ansatte i det omfang, det er nødvendigt for at fastsætte en

løn, der er i overensstemmelse med den ansattes arbejdsevne i fleksjobbet.

- Dette kan fx ske ved at lønnen fastsættes som den overenskomstmæssige, men at denne korrigeres i forhold til den arbejdsevne, dvs. arbejdsintensitet og timetal, som er fastlagt af jobcentret (jf. § 70 d, stk. 2). Dvs. at lønnen beregnes således:

$$\text{Løn} = \text{arbejdsintensiteten} * \text{den overenskomstmæssige løn} * \text{beskæftigelsesgraden.}$$

Hvis den fleksjobansatte har en arbejdsintensitet på 50%, er ansat til at arbejde 10 timer om ugen til en overenskomstmæssige løn, får den ansatte 50% af den overenskomstmæssige løn for 10 timers arbejde pr. uge.

Eksempel:

En teknisk servicemedarbejder på løntrin 14 får således ca. kr. 2.630 om måneden i løn fra arbejdsgiveren, hvis den pågældende har en arbejdsintensitet på 50% og en arbejdstid på 10 timer om ugen.

- Dette betyder, at den fleksjobansatte får mindre end den overenskomstmæssige løn, hvis den ansattes arbejdsintensitet er lavere end ordinært ansattes, dvs. er under 100%.
- En korrektion i forhold til arbejdsintensiteten er relevant i de tilfælde, hvor en betydelig funktionsnedsættelse gør, at en person ikke kan arbejde med fuld intensitet i de timer, hvor pågældende arbejder. Som nævnt

fastsættes arbejdsintensiteten af jobcentret.

- Den overenskomstmæssige løn er incl. evt. tillæg mv. som følger af overenskomsten eller lokale aftaler, herunder evt. anciennitetsbetingede trin/tillæg samt arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg. Samtlige løndele kan korrigeres med arbejdsevnen, dvs. arbejdsintensitet og timetal.
- I modsætning til den gamle fleksjobordning skal ansatte efter den nye fleksjobordning kun have løn for de timer, som pågældende er ansat til, dvs. løn i forhold til beskæftigelsesgraden.
- Den fleksjobansatte har funktionærlignende vilkår selv om den ansatte arbejder 8 timer eller derunder om ugen, hvis den fleksjobansatte udføre funktionærarbejde efter funktionærlovens § 1, stk. 1.

Det betyder, at fleksjobansatte, der udfører funktionærarbejde har ret til løn under sygdom, barsel mv. uanset, hvor mange timer de arbejder om ugen.

KMD og Silkeborg Data udsender information om, hvordan den nye fleksjobordning kan håndteres i lønsystemerne.

Fastholdelsesfleksjob:

I Løn- og Personalenyt nr. 2012:6 af 21. december 2012 informerede KL om fastholdelsesfleksjob. Vi informerer om reglerne igen for at samle de centrale regler om fleksjob.

Efter de nye regler bliver det vanskeligere at etablere fastholdelsesfleksjob.

En person kan først blive ansat i et fleksjob på sin hidtidige arbejdsplads, når vedkommende har været ansat på arbejdspladsen i mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår, jf. § 70b.

Aftalen om ansættelse på særlige vilkår mellem arbejdsgiver og den ansatte skal være skriftlig og indeholde oplysninger om, hvilke funktioner medarbejderen har svært ved at udføre eller ikke kan udføre, og hvilke konkrete skånehensyn, der er aftalt. Arbejdsgiveren skal tillige dokumentere, at der er gjort et reelt forsøg på at etablere et vedvarende understøttet job efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår.

De nye regler betyder, at arbejdsgiver og de ansatte så tidligt som muligt, iværksætte tiltag efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår, hvis de ansattes arbejdsevne ændres i nedadgående retning.

Ovenstående regler finder ikke anvendelse, hvis den ansatte har været udsat for akut opstået skade eller sygdom og det er åbenbart formålsløst at gennemføre foranstaltninger med henblik på job efter overenskomstens sociale kapitler eller på særlige vilkår.

Orientering af jobcenter og den faglige organisation:

Ifølge § 70, stk. 3 skal jobcentret og den overenskomstbærende organisation modtage kopi af ansættelsesbeviset/-kontrakten, hvis den ansatte er indforstået hermed.

Det vil sige, at ansættelsesmyndigheden i forbindelse med indgåelse af ansættelseskontrakten er forpligtet til at spørge den ansatte, om

pågældende er indforstået med, at jobcentret og organisationen modtager en sådan kopi.

Arbejdsgiveren skal endvidere i forbindelse med indgåelse af en aftale om ansættelse i fleksjob oplyse jobcentret om, hvad lønnen på fuld tid og med fuld arbejdsintensitet udgør i den pågældende stilling.

Hvis der sker ændringer i, hvad lønnen på fuld tid udgør, skal arbejdsgiveren oplyse dette til jobcentret.

Forhold arbejdsgiver bør være opmærksom på:

- Ved ansættelse af medarbejdere i fleksjob skal den faglige organisation inddrages på samme måde som ved ansættelse af ordinært personale.
- Arbejdsgiveren kan ansætte den fleksjobansatte i et færre antal timer end det som den pågældende er visiteret til.

Kontaktperson i KL

Eventuelle spørgsmål vedrørende ovenstående kan rettes til:

Konsulent Susan Janssen Brandt,
tlf.3370 3443, e-mail sjb@kl.dk