



Kolding
Kommune

Arbejdsmarkedsudvalget
Folketinget, Christiansborg
1240 København K

Socialforvaltningen

Nicolaiplass 6
6000 Kolding
Telefon 75 50 15 00
Telefax 79 79 25 54
EAN 5798005350002
E-mail sbf@kolding.dk
www.kolding.dk

Dato 14. februar 2011
Sagsnr. 11/3201
Løbenr. 26930/11
Sagsbehandler
Else Bønneland
Direkte telefon 79 79 25 03
E-mail elbo@kolding.dk

Att.: Udvalgssekretær Jakob Heltoft.

Vedr.: Anonym henvendelse af 3. februar 2011 om Kolding Kommunes praksis i sygedagpengeafdeling.

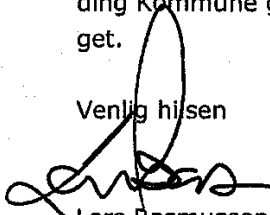
Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg og en række andre centrale personer og instanser har modtaget en anonym henvendelse om Kolding Kommunes praksis i sygedagpengeafdelingen.

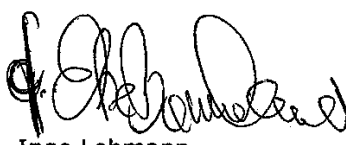
Socialforvaltningen i Kolding Kommune har i den anledning anmodet advokat Henrik Holste fra advokatfirmaet Bech-Brunn om at kommentere henvendelsen, idet Kolding Kommune ønsker at henlede Arbejdsmarkedsudvalgets opmærksomhed på, at Ankestyrelsen har besluttet at behandle 10 sager fra Kolding Kommune som principsager om problemstillingen rejst i den anonyme henvendelse.

Advokatfirmaet Bech-Brunn's kommentarer i notat om brug af private på sygedagpengeområdet i Kolding Kommune vedlægges sammen med det indlæg (anonymiseret udgave) der er fremsendt til Ankestyrelsen. I indlægget til Ankestyrelse henvises der til en række bilag som Kolding Kommune gerne fremsender, såfremt Arbejdsmarkedsudvalget finder det relevant.

Kolding Kommune står gerne til rådighed med yderligere oplysninger, såfremt det fremsendte materiale giver anledning til spørgsmål, ligesom Kolding Kommune gerne forelægger sagen på et møde i Arbejdsmarkedsudvalget.

Venlig hilsen


Lars Rasmussen /
Socialdirektør


Inge Lehmann
Administrations- og retssikkerhedschef

Åbningstider
Man-ons 10.00-14.00
Torsdag 10.00-16.30
Fredag 10.00-14.00

Telefontider
Man-ons 8.00-15.00
Torsdag 8.00-17.00
Fredag 8.00-14.15

**NOTAT OM BRUG AF PRIVATE PÅ
SYGEDAGPENGEOMRÅDET I KOLDING KOMMUNE**

Februar 2011

1. Indledning

Jeg repræsenterer Kolding Kommune i forbindelse med indgåelse af en partnerskabsaftale på sygedagpengeområdet samt den efterfølgende klagesag, der p.t. behandles af Ankestyrelsen.

Jeg er blevet orienteret om, at der er indkommet en anonym henvendelse til Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg og til en række andre centrale personer og instanser (AMU Alm. del – bilag 104 fra den 3. februar 2011).

Jeg er blevet bedt om at kommentere denne anonyme henvendelse.

2. Baggrund for initiativer på sygedagpengeområdet

Kolding Kommune har siden sommeren 2009 gennemført en række initiativer på sygedagpengeområdet, der har haft til formål at styrke indsatsen overfor borgere med langvarigt sygefravær.

Et af disse initiativer var at indgå en partnerskabsaftale med et privat firma. Efter afholdelse af EU-udbud fik Falck Jobservice A/S tildelt kontrakten.

Som supplement til partnerskabsaftalen er der indgået aftaler om vikarydelser, og en af disse aftaler er indgået med et andet selskab i Falck-koncernen; nemlig Falck Konsulenterne (uanset firmanavnet er der tale om vikarer og ikke konsulenter).

Beskæftigelsesankenævnet i Region Syddanmark har behandlet i alt 10 klager over afgørelse på sygedagpengeområdet fra Kolding Kommune, hvor lovligheden af henholdsvis partnerskabsaftalen og vikaraftalen har en afgørende rolle.

BECH-BRUUN

Beskæftigelsesankenævnet (med dissens) har fundet, at der har været tale om uddelegering af myndighedsafgørelse til en anden aktør i strid med sygedagpengeloven. Kolding Kommune er ikke enig i disse afgørelser og har påklaget dem til Ankestyrelsen, som har besluttet at behandle alle 10 afgørelser som principalsager. Der afventes en afgørelse fra Ankestyrelsen.

3. Bemærkninger til den anonyme henvendelse

3.1 Partnerskabsaftalen

Partnerskabsaftalen mellem Kolding Kommune og Falck Jobservice A/S indebærer, at Falck Jobservice A/S fungerer som konsulent for kommunen og rådgiver kommunen om en række forhold, der skal effektivisere kommunens indsats over for borgere på langvarige sygedagpenge.

Partnerskabsaftalen med Falck Jobservice A/S indebærer, at kommunen får en vejledning på overordnet plan, hvilket står i modsætning til konkret sagsbehandling.

Det er meget vigtigt at understrege, at ingen af de 10 afgørelser fra Beskæftigelsesankenævnet rejser tvivl om lovligheden af partnerskabsaftalen, og det er Bech-Bruuns vurdering, at denne aftale og brug af konsulent på denne måde er i overensstemmelse med sygedagpengeloven og praksis.

3.2 Vikaraftalen

Adskilt fra partnerskabsaftalen har Kolding Kommune indgået en vikaraftale med Falck Konsulenterne (som er en anden afdeling i Falck-koncernen end Falck Jobservice A/S).

Det er afgørelser truffet af vikarer, der kritiseres i de 10 afgørelser fra Beskæftigelsesankenævnet.

Det er Bech-Bruuns vurdering, at vikaraftalen er lovlig, hvorfor afgørelser truffet af de pågældende vikarer også er lovlige.

Vikaraftalen opfylder de retningslinjer, som Arbejdsmarkedsstyrelsen har fastlagt i notat af 15. juni 2010 for brug af vikarer i relation til sygedagpengeområdet.

3.3 De konkrete punkter omtalt i den anonyme henvendelse

Den anonyme henvendelse anfører, at Kolding Kommune anvender en ulovlig praksis. Det fremgår ikke klart, hvori denne påståede ulovlighed består, men det kan konstate-

BECH-BRUUN

res, at der er betydelig begrebsforvirring både hvad angår hvilke instanser, der har truffet afgørelser (Beskæftigelsesankenævn og/eller Ankestyrelsen) samt hvilke aftaler der er relevante (partnerskabsaftalen eller vikaraftalen).

Det er derfor min opfattelse, at den anonyme persons vurdering af det juridiske grundlag for den anvendte praksis beror på misforståelse af en række faktuelle forhold i sagen.

Derudover omtales det forhold, at en klage til Ankestyrelsen ikke har opsættende virkning. Det kan oplyses, at Kolding Kommune har genoptaget de sager som Beskæftigelsesankenævnet har afgjort, uanset afgørelserne er påklaget til Ankestyrelsen. Der er derfor ikke tale om, at en klage til Ankestyrelsen er forsøgt tillagt opsættende virkning, hvorfor dette kritikpunkt ligeledes synes at bero på en misforståelse af faktum.

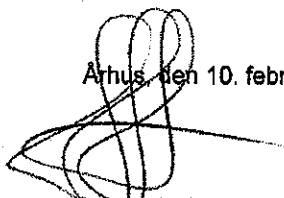
Endelig omtales den sagsbehandling, der foretages i sygedagpengeafdelingen. I den forbindelse er det afgørende for den juridiske vurdering af sagen at adskille konsulenter fra Falck Jobservice A/S, der varetager en (konsulent)-funktion for Kolding Kommune, og vikarer fra Falck Konsulenterne, der varetager en (vikar)-funktion for Kolding Kommune. Den anonyme person synes ikke at have iagttaget denne forskel, og det synes at være årsagen til at der drages forkerte juridiske slutninger.

I øvrigt er denne problemstilling central for den klagesag, der behandles af Ankestyrelsen, hvorfor der vil blive taget stilling til disse forhold, når Ankestyrelsen har behandlet sagen. Jeg henviser i øvrigt til det vedlagte mere detaljerede indlæg, som er indsendt til Ankestyrelsen i forbindelse med sagen.

Den anonyme henvendelse henviser endelig til en række andre afgørelser fra Ankestyrelsen. Jeg er naturligvis opmærksom på disse afgørelser, men faktum i disse sager er væsentligt anderledes end i sagerne fra Kolding Kommune, hvilket netop er årsagen til, at Ankestyrelsen har besluttet at behandle de 10 sager fra Kolding Kommune som principalsager (hvis der allerede var taget stilling til problemstillingerne, ville sagerne ikke være blevet behandlet af Ankestyrelsen). De omtalte afgørelser er derfor uden relevans for de 10 sager fra Kolding Kommune.

Det er samlet min vurdering, at den praksis, der har været anvendt i Kolding Kommune, overholder sygedagpengeloven og praksis, og vi forventer, at Ankestyrelsen vil give Kolding Kommune medhold heri.

Århus, den 10. februar 2011



Henrik Holtse

Henrik Holtse

Advokat

Bilag 1-8
J.nr. 045612-0004 hho/kma

T +45 72 27 34 82

hho@bechbruun.com

KOLDING KOMMUNES INDLÆG

1. Sagsfremstilling

1.1 Sagens baggrund

Der er p.t. en række sager om samme problemstilling, der behandles af Ankestyrelsen.

I de sager har kommunen indsendt dette indlæg, hvori der redegøres for kommunens synspunkter i sagerne.

1.2 Kommunens aftalereationer

Det er meget vigtigt for vurderingen af sagens problemstilling at understrege, at kommunen har indgået to indbyrdes uafhængige aftaler med to forskellige afdelinger af Falck koncernen.

Den første aftale benævnes "partnerskabsaftalen", og den er indgået med Falck Jobservice A/S. Aftalen er vedlagt som bilag 1. Det bemærkes, at partnerskabsaftalens bilag 2, 3 og 5 alene fremlægges delvist, fordi disse bilag er delvist undtaget for aktindsigt. Dette er genstand for en selvstændig klage fra 3F til Statsforvaltningen Syddanmark. Advokat Henrik Holtses brev af 29. juni 2010 til Statsforvaltningen Syddanmark, hvor aktindsigtsproblemstillingen er beskrevet, fremlægges som bilag 2.

Den anden aftale benævnes "vikaraftalen", og den er indgået med Falck Jobservice Konsulenterne. Aftalen vedlægges som bilag 3.

Der vedlægges som bilag 4 et koncerndiagram, hvoraf det fremgår, at der er tale om to adskilte afdelinger i Falck koncernen. Det kan oplyses, at begge afdelinger har egen direktør, egne budgetter, egne regnskaber og i det hele fungerer som selvstændige afdelinger.

Falck Jobservice A/S blev stiftet den 1. juni 2008 og har 23 ansatte.

Falck Jobservice A/S tilbyder partnerskabsaftaler af længere varighed på sygedagpengeområdet. Partnerskabsaftalerne medfører, at Falck Jobservice A/S investerer i sygedagpengeområdet i den enkelte kommune og dermed supplerer og styrker den nuværende indsats. Partnerskabet medfører bl.a.:

- Sikring af flere midler til aktive tilbud til borgerne
- Tættere og mere forpligtende samarbejde med virksomhederne
- Styrket samarbejde med læger, a-kasser og faglige organisationer
- Løbende opkvalificering, der sikrer en varig effekt af partnerskabet

Falck Jobservice A/S fungerer som ekstern konsulent og rådgiver kommunen på overordnet niveau på sygedagpengeområdet. Medarbejderne fra Falck Jobservice A/S indgår således ikke i den daglige sagsbehandling, men rådgiver og kompetenceudvikler sygedagpengeafdelingen i et samarbejde med kommunen.

Kommunen har således ikke delegeret kompetence vedrørende myndighedsafgørelser til Falck Jobservice A/S, ligesom Falck Jobservice A/S ikke beskæftiger sig med den konkrete opfølgingsindsats i forhold til borgerne.

Uafhængigt af partnerskabsaftalen har kommunen som nævnt indgået en vikaraftale med Falck Jobservice Konsulenterne.

Falck Jobservice Konsulenterne blev stiftet den 1. september 2009 og har 48 ansatte.

Falck Jobservice Konsulenterne er et vikarbureau, der formidler vikariater til kommuner med henblik på socialfaglig sagsbehandling af sygedagpengesager og en virksomhedsrettet indsats. Alle vikarer er uddannede socialrådgivere, socialformidlere eller lignende og har flere års erfaring.

Vikarerne fra Falck Jobservice Konsulenterne indgår i kommunens medarbejderstab og den daglige sagsbehandling på samme vilkår som øvrige ansatte i kommunens sygedagpengeafdeling.

Arbejdsmarkedsstyrelsen har i et notat af 15. juni 2010 udarbejdet en vejledning til kommuner om brug af andre aktører på sygedagpengeområdet. Dette notat vedlægges som bilag 5.

Vikaraftalen og den praktiske udmøntning efterlever disse retningslinjer:

Arbejdsmarkedsstyrelsens kriterier	Falck Jobservice Konsulenterne
Vikarerne er underlagt kommunens instruktionsbeføjelse	Det fremgår klart af vikaraftalen, at kommunen har instruktionsbeføjelsen, jf. bilag 3, pkt. 2 og 3
Det skal fremgå af sygedagpengeafgørelserne, at de er truffet af kommunen	Det fremgår klart af afgørelserne, at de er truffet af kommunen. Sagsbehandleren har ageret på vegne af kommunen, og borgeren har således ikke været i tvivl om, at det er kommunen, der har truffet afgørelsen. Det forhold, at sagsbehandleren er vikar, er kun kommet frem som følge af anmodning om aktindsigt fra 3F på alle sygedagpengemedarbejdernes ansættelsesforhold
Vikarerne skal have de nødvendige kompetencer til at træffe sygedagpengeafgørelser	Alle de navngivne vikarer, der fremgår af bilag 3, underbilag 1, er uddannet socialrådgivere/socialformidlere og har minimum 2 års erfaring
Vikarerne skal være instrueret om kommunens sagsbehandlingskrav og de hensyn, som kommunen tillægger vægt	Det fremgår klart af vikaraftalen, at vikarerne skal følge de arbejdsgange og politikker, der gælder i kommunen
Betalingsformen må ikke have indflydelse på sagsbehandlingens kvalitet. Arbejdsmarkedsstyrelsen anbefaler derfor, at kommunen fastsætter retningslinjerne for sagsbehandlingen	Kommunen betaler et fast månedligt beløb for vikarerne, jf. bilag 3, underbilag 1, og afregningen er ikke afhængig af en sagsmængde, og afregningen har ikke indflydelse på arbejdets kvalitet. Det fremgår klart af vikaraftalen, at vikarerne skal følge de arbejdsgange og politikker, der gælder i kommunen
Hvis vikarbureauet er koncernforbundet med en anden aktør, anbefaler Arbejdsmarkedsstyrelsen, at de personer, der udlejes som vikarer, kommer fra en anden afdeling/division af virksomheden	Falck Jobservice Konsulenterne er en selvstændig afdeling med egen direktør, egne budgetter og regnskaber, der klart adskiller sig fra Falck Jobservice A/S, der alene yder konsulentbistand til kommunes sygedagpengeafdeling

Resultatet af kommunens aftaler med Falck Jobservice A/S er i øvrigt meget positivt. Der vedlægges som bilag 6 notat af 19. november 2010 udarbejdet af kommunen og Falck Jobservice A/S i fællesskab, hvoraf det fremgår, hvorledes samarbejdet fungerer i praksis.

1.3 Partnerskabsaftalen

1.3.1 Baggrund for partnerskabsaftalen

Kommunen satte i 2008-2009 særlig fokus på sygedagpengeområdet. På daværende tidspunkt havde kommunen cirka 88.500 indbyggere. På trods af en række tiltag kunne det konstateres, at udviklingen i kommunen inden for sygedagpengeområdet ikke væsentligt var blevet ændret. Hertil kom, at regeringens handlingsplan på sygedagpengeområdet, og den indgåede trepartsaftale indebar skærpede krav til kommunernes indsats i 2009.

Kommunen fandt det på denne baggrund nødvendigt at søge konsulentbistand med henblik på at sikre en varig reduktion af antallet af borgere, som var på forlængede sygedagpenge (over 52 uger), og nedbringe antallet af borgere, som årligt blev tilkendt andre forsørgelsesydelse fra sygedagpenge i kommunen.

Da dette efter kommunens vurdering nødvendiggjorde omfattende ændringer på sygedagpengeområdet, ønskede kommunen at indgå et længerevarende samarbejde med en konsulentvirksomhed, der havde den fornødne spidskompetence og erfaring til at bistå kommunen. Samtidig var det et vigtigt parameter, at konsulentvirksomheden netop var ekstern og uvildig og derved kunne se organisationen med friske øjne og foreslå nye og mere hensigtsmæssige samarbejdsformer, arbejdsmetoder mv.

Partnerskabsaftalen blev indgået efter forudgående annoncering efter reglerne i lov-bekendtgørelse nr. 1410 af 7. december 2007 om indhentning af tilbud på visse offentlige og offentligt støttede kontrakter (Tilbudsloven). Udbudsmaterialet fremlægges som bilag 7.

Falck Jobservice A/S afgav tilbud dateret den 23. juli 2009. Dette tilbud blev forhandlet mellem parterne på møde den 6. august 2009, hvorefter Falck Jobservice A/S supplerede tilbuddet med materiale den 8. august 2009. Det endelige tilbud blev accepteret af kommunen ved meddelelse af 11. august 2009, hvorefter der blev opnået enighed om partnerskabsaftalen.

Det fremgår af udbudsmaterialet, at formålet med samarbejdet var at sikre, at borgerne oplevede en endnu hurtigere afklaring og kvalitet i jobcenterets ydelser, og at kommunen derved opnåede direkte besparelser til forsørgelse, et øget skatteprovenu og færre afledte udgifter på sundhedsområdet som følge af en højere fastholdelsesprocent. Derudover skulle den virksomhedsrettede indsats styrkes væsentligt – både forebyggende og i forbindelse med fastholdelse af kontakt til arbejdsgiver eller arbejdsmarkedet for størstedelen af de sygemeldte. Endelig skulle borgerne opleve og reelt få en sagsbehandling, som var optimeret, og hvor ventetider i forhold til lægefaglig afklaring var nedbragt til et minimum.

For at forbedre resultaterne skulle der ske en omstilling af indsatsen på sygedagpengeområdet, herunder sagsbehandlingen, tilbud til de sygemeldte, indsatsen over for virksomheder og kompetenceudvikling i organisationen. Der skulle foretages investeringer i udviklingen i organisationen, medarbejdere og tilbudsviften til de berørte borgere.

Partnerskabsaftalen skulle fastsætte de overordnede rammer for samarbejdet, mens de konkrete tiltag skulle aftales løbende. Konsulentvirksomheden skulle imidlertid i sit tilbud anføre forslag til konkrete tiltag, som havde til formål at reducere antallet af borgere på forlængede sygedagpenge. De aftalte tiltag ville løbende blive evalueret og tilpasset med henblik på at supplere med øvrige tiltag eller ændre på igangværende tiltag samt tilpasse arbejdsgange og arbejdsprocesser, således at der hele tiden blev sikret en optimal indsats til gavn for borgerne.

Det var i øvrigt et krav, at konsulentvirksomheden investerede et væsentligt beløb i de konkrete tiltag. Størrelsen af denne investering skulle afhænge af tilbuddet. Anvendelsen af investeringen skulle ske på en fleksibel måde, der tog højde for de konkrete behov. Det kunne derfor først afgøres, når indholdet af tilbuddet og dermed de tilbudte konkrete forslag var kendt, men hensigten var, at de investerede midler skulle supplere og forbedre kommunens strategi.

Partnerskabsaftalen skulle være baseret på en "no cure – no pay"-model. Denne model indebærer, at størrelsen af vederlaget til konsulentvirksomheden blev bestemt på grundlag af de opnåede resultater. Det betød, at konsulentvirksomheden skulle investere et beløb i indsatsen over for sygedagpengemodtagere. Til gengæld for denne investering ville konsulentvirksomheden opnå en andel af de realiserede besparelser på forsørgelseskontoen. Kommunen løb således ikke nogen økonomisk risiko, hvis det mod forventning skulle vise sig, at den øgede indsats ikke resulterede i besparelser.

Afregningsmodellen var indrettet således, at der skulle være et incitament for konsulentten til at sikre, at alle afgørelser var korrekte. Dette blev sikret ved, at konsulentten ikke fik vederlag for en nedgang i antallet af borgere på langvarige sygedagpenge, hvis en afgørelse herom blev omgjort. Derudover blev en meget væsentlig del af afregningen baseret på perioden efter, at konsulentens indsats var afsluttet, hvorfor eventuelle efterfølgende omgørelser også fik betydning for konsulentens eventuelle vederlag.

Endelig skal fremhæves, at det fremgik klart af udbudsmaterialet, at kommunen under hele samarbejdet skulle have myndighedskompetencen og den faglige ledelsesret, jf. bilag 7, side 6.

Det samarbejde, som kommunen har med Falck Jobservice A/S, er i øvrigt stort set identisk med det samarbejde, som Falck Jobservice A/S har med Holbæk Kommune –

et samarbejde, der på Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjællands hjemmeside fremhæves til inspiration for andre kommuner som "nyskabende", jf. Arbejdsmarkedsstyrelsens notat af 8. oktober 2008, der vedlægges som bilag 8.

1.3.2 Formål, værdier og samarbejdsorganisation

I partnerskabsaftalen beskriver først og fremmest det overordnede formål med partnerskabsaftalen, jf. bilag 1, pkt. 3. Det fremgår herefter af bilag 1, pkt. 4, at parterne har en forpligtelse til

- at udføre opgaverne i fællesskab, således at det tilstræbes, at de fastlagte mål og retningslinjer for samarbejdet opfyldes,
- at bidrage positivt og løsningsorienteret til gennemførelse af de opstillede målsætninger i aftalen,
- at gennemføre arbejdsopgaverne i en samarbejdsånd baseret på team spirit, åbenhed og gensidig respekt,
- at deltage aktivt i samarbejdsorganisationen,
- at medvirke til opfyldelse af aftalen og en smidig løsning af eventuelle problemer i forbindelse med samarbejdet, og
- at gennemføre opgaven som en proces, der sikrer efterlevelse af de fastsatte økonomiske, tidsmæssige og kvalitative mål med respekt af følgende værdier:
 - Den sygemeldte skal mødes i øjenhøjde og med værdighed
 - Den sygemeldte skal så tidligt som muligt - og efter evne - deltage aktivt for at modtage sygedagpenge fra kommunen
 - Den sygemeldtes retssikkerhed skal være i højsædet
 - Faglige langsigtede løsninger prioriteres frem for kortsigtede økonomiske gevinster
 - Der skal være tid og kompetencer til at levere god sagsbehandling
 - Der skal være tid til at sikre en tidlig og systematisk indsats og rum til at sikre en professionel indsats gennem fagligt opdaterede og kompetente medarbejdere
 - Der skal være tilbud og muligheder, som sikrer, at den enkelte hurtigst muligt kommer tilbage i arbejde
 - Samarbejdet med fagforeninger/a-kasser og læger er afgørende for en effektiv og målrettet indsats

Der etableres en samarbejdsorganisation med henblik på at sikre en hensigtsmæssig gennemførelse af partnerskabsaftalen.

Partnerskabsaftalen bygger bl.a. på den forudsætning, at kommunen i hele partnerskabsaftalens løbetid fastholder et passende antal medarbejdere i forhold til sagsantallet. Derudover tilføres der flere medarbejderressourcer, så der er mere tid og kvalitet til borgerne samt ressourcer til at udvikle effektive og hurtige procedurer for sagsbehandlingen. De pågældende medarbejdere skal endvidere have stillet tilstrækkelige driftsmæssige faciliteter til rådighed, så de kan udføre deres arbejde på betryggende vis, jf. bilag 1, pkt. 6.3. Kommunen er desuden forpligtet til at opfylde lovgivningsmæssige krav om tilbud på sygedagpengeområdet, ligesom ny lovgivning på sygedagpengeområdet forudsættes kendt af begge parter, jf. bilag 1, pkt. 6.4.

1.3.3 Rettigheder og forpligtelser

For så vidt angår parternes rettigheder og forpligtelser henvises der til Falck Jobservice A/S' tilbud og forslag til konkrete tiltag, der er en del af partnerskabsaftalen, jf. bilag 1, underbilag 2-3. Heraf fremgår, at Falck Jobservice A/S ved rådgivningen af kommunen skal fokusere på følgende:

1. Virksomhedsindsatsen
2. Sammenhængende og fokuseret indsats for borgerne
3. Effektiv og jobrettet sagsbehandling
4. Samarbejdet med læger, a-kasser og faglige organisationer

Ad. 1 – Virksomhedsindsatsen

Hensigten er at opbygge et tættere samarbejde med virksomhederne bl.a. ved at etablere et tværfagligt udrykningshold. Derudover skal der etableres et tættere samarbejde med de virksomheder, der har størst fravær. Falck Jobservice A/S skal i begge tilfælde bistå ledelse og planlægningsgruppe på overordnet plan med beskrivelse af indsats og målsætning, organisering og implementering samt udviklingen af virksomhedsindsatsen med fokus på resultater, driftsoptimering, dokumentation og kompetenceudvikling.

Ad. 2 - Sammenhængende og fokuseret indsats for borgerne

Ifølge partnerskabsaftalen er det afgørende, at borgerne oplever en sammenhængende og helhedsorienteret indsats gennem sygeperioden, og at der på fastsatte tidspunkter i sygeforløbet sættes ind med en tidssvarende indsats. Indsatsen vil være opdelt i 4 faser, der tager hånd om den sygemeldte på forskellige stadier i sygefraværets forløb:

- en tidlig indsats, der tager hurtigt fat i den sygemeldte og dennes arbejdsplads

- en afklaringsfase, der sætter ind efter 9. sygeuge med en omfattende jobfunktionsmålrettet træning og afklaring
- en afprøvningsfase, hvor den sygemeldte afprøves i mulig jobfunktion
- en fase rettet mod langtidssygemeldte med en skærpet indsats for at sikre tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

I de pågældende faser skal Falck Jobservice A/S bistå ledelsen og planlægningsgruppen på overordnet plan bl.a. ved udarbejdelse af målsætninger, gennemførelse af efteruddannelse og opfølgning.

Ad. 3 - Effektiv og jobrettet sagsbehandling

Der skal løbende arbejdes med kompetenceudvikling af medarbejdere og ledere i sammenhæng med udvikling og implementering af kvalitet og standarder. Dette arbejde skal på den ene side være rettesnor for opgaveløsningen og på den anden side bidrage til skabelsen af en positiv opfølgingskultur, hvor medarbejderne løbende via dokumentation og kvalitetssikring har sikkerhed for, at de yder den fornødne kvalitet. Falck Jobservice A/S skal bistå ledelsen og planlægningsgruppen på overordnet plan bl.a. ved udvikling af kvaliteter og standarder.

Der skal som minimum afholdes 10 kursusdage om året for medarbejdere, ligesom der arbejdes med kompetenceudvikling på ledelsesplan. Falck Jobservice A/S bistår desuden kommunen med at udvikle en positiv forbedrings- og opfølgingskultur bl.a. ved selvevaluering og redskaber til at sikre en effektiv kvalitetssikring i sagsbehandlingen.

Ad. 4 - Samarbejdet med læger, a-kasser og faglige organisationer

Endelig er det tanken at udvikle kommunens eksisterende samarbejde med de praktiserende læger. Falck Jobservice A/S skal deltage i mødevirksomhed, hvor samarbejdspartnere, herunder læger, a-kasser og faglige organisationer, inviteres til dialog med det formål at udvikle en fælles forståelsesramme og skabe sammenhæng i indsatsen over for borgerne. Falck Jobservice A/S skal desuden medvirke ved udarbejdelse af samarbejdsaftaler med a-kasser og læger, hvor parterne omkring den sygemeldte beskriver, hvordan et samarbejde sikres bedst muligt.

1.4 Vikaraftalen

1.4.1 Baggrund for vikaraftalen

Som nævnt ovenfor bygger partnerskabsaftalen bl.a. på den forudsætning, at kommunen i hele partnerskabsaftalens løbetid skal fastholde et passende antal medarbejdere i forhold til antallet af sager.

Det har afgørende betydning, at der tilføres de nødvendige ressourcer, således at kommunens medarbejdere bl.a. har mulighed for at deltage i virksomhedsbesøg, udvikle kvaliteter og standarder og realisere disse i en forbedret sagsbehandling, deltage i kompetenceudvikling mv. Derudover skal der tilføres flere medarbejderressourcer, så der er mere tid og kvalitet til borgerne samt ressourcer til at udvikle effektive og hurtige procedurer for sagsbehandlingen.

Med henblik på at sikre, at disse ressourcer er til rådighed, indgik kommunen den 1. oktober 2009 en vikaraftale med Falck Jobservice Konsulenterne.

1.4.2 Indhold af vikaraftalen

Det fremgår af vikaraftalen, at Falck Jobservice Konsulenterne med virkning fra den 1. oktober 2009 tilføjer vikarer til kommunens sygedagpengeafdeling, jf. bilag 3, underbilag 1.

Vikarerne skal udføre socialfaglig sagsbehandling inden for sygedagpengeområdet. I den socialfaglige sagsbehandling indgår lovpligtig opfølgning. Sagsbehandlingen indeholder ligeledes udarbejdelse af ressourceprofiler, eventuel afklaring i forhold til raskmeldinger, arbejdsprøvnings, fleksjob, revalidering og førtidspension, jf. bilag 3, pkt. 2.

Vikarerne skal følge de arbejdsgange og politikker, der gælder for arbejdet i sygedagpengeafdelingen og refererer til en afdelingsleder i kommunen. Vikarerne indgår i et team i sygedagpengeafdelingen og følger de aftaler, der laves i teamet, herunder aftaler om telefonpasning og hjælp til sagsbehandling mv., jf. bilag 3, pkt. 2. Det er afdelingslederen i kommunen, der beslutter, hvilke sager vikarerne skal behandle, jf. bilag 3, pkt. 3. Det er således kommunen, der har instruktionsbeføjelsen, og vikarerne instrueres løbende i de krav, som kommunen stiller til sagsbehandlingen og de hensyn, der skal lægges vægt på, når afgørelserne skal træffes.

I det daglige fungerer vikarerne som almindelige kommunale medarbejdere. I sagsbehandlingen præsenterer de sig som kommunale medarbejdere. De benytter kommunens faciliteter (lokaler, sagsbehandlingssystem m.v.), og det fremgår klart af afgørelserne, at de er truffet af kommunen. Det er i realiteten kun muligt at få kendskab til vikarernes reelle ansættelsesforhold, hvis man – som 3F – spørger kommunen direkte,

hvem der er almindelige kommunale medarbejdere og hvem, der er vikarer fra Falck Jobservice Konsulenterne.

Det har afgørende betydning, når kommunen anvender vikarer, at vikarerne har de nødvendige kompetencer til at udføre opgaverne. Alle de navngivne vikarer, der er omfattet af vikaraftalen, jf. bilag 3, underbilag 1, er uddannede socialrådgivere eller socialformidlere og har minimum 2 års erfaring. Efterfølgende er der tilknyttet andre vikarer, der ligeledes har de nødvendige kompetencer til at udføre opgaverne.

Kommunen betaler et fast månedligt beløb for vikarerne, jf. bilag 3, underbilag 1, og afregningen er således ikke afhængig af sagsmængden og har ikke indflydelse på arbejdets kvalitet.

2. Anbringender

Til støtte for påstanden gøres det gældende, at

- der skal sondres mellem partnerskabsaftalen og vikaraftalen
- Falck Jobservice A/S ikke kan anses for at være "anden aktør" som følge af partnerskabsaftalen med kommunen
- afgørelser om retten til sygedagpenge truffet af vikarer fra en anden afdeling (Falck Jobservice Konsulenterne), der lovligt kan træffe afgørelse om retten til sygedagpenge, er gyldige - uanset om Ankestyrelsen vurderer, at Falck Jobservice A/S er en anden aktør, da der er en klar adskillelse mellem Falck Jobservice A/S og Falck Jobservice Konsulenterne. Den vikar, der har truffet afgørelse i sagen har overholdt vikaraftalen med kommunen og kommunens interne retningslinjer
- den praksis, Beskæftigelsesankenævnet henviser til, har ingen betydning for den konkrete sag
- den vikar, der har truffet afgørelse i sagen har ikke været konkret inhabil.

2.1 Sondring mellem partnerskabsaftalen og vikaraftalen

Det fremgår af afgørelsen fra beskæftigelsesankenævnet, at kommunens afgørelse er truffet af en anden aktør med henvisning til aftalen mellem kommunen og Falck Jobservice A/S (partnerskabsaftalen).

Beskæftigelsesankenævnet anfører, at sagsbehandleren var ansat i Falck Jobservice A/S, hvilket ikke er korrekt.

Sagsbehandleren er ansat i Falck Jobservice Konsulenterne, som kommunen har indgået en vikaraftale med ("vikaraftalen"), jf. bilag 3.

Der er tale om to forskellige aftaler (partnerskabsaftalen og vikaraftalen).

Der er endvidere tale om to forskellige afdelinger, idet de har hver deres direktør, medarbejderstab, budget og regnskab.

Beskæftigelsesankenævnet synes at have sammenblandet navnene "Falck Jobservice A/S" og "Falck Jobservice Konsulenterne" på en måde, der medfører, at der lægges et forkert faktum til grund for afgørelsen, som har haft afgørende betydning for vurderingen.

Det er nødvendigt at sondre mellem partnerskabsaftalen, som kommunen har indgået med Falck Jobservice A/S, og den vikaraftale, som kommunen har indgået med Falck Jobservice Konsulenterne.

Det er vigtigt at understrege, at vikaraftalen ikke er en del af partnerskabsaftalen, da kommunen kunne have indgået en vikaraftale med en hvilken som helst anden virksomhed, hvorfor det er tilfældigt, at vikaraftalen er indgået med en afdeling, der er koncernforbundet med den afdeling, kommunen har en partnerskabsaftale med.

Vikarerne er alene beskæftiget med sagsbehandlingen og udfører ikke opgaver i henhold til partnerskabsaftalen.

Partnerskabsaftalen indebærer ikke i sig selv en delegation af opgaver, hvorfor partnerskabsaftalen ikke kan anses for at være problematisk i forhold til de nævnte afgørelser.

Det forhold, at der sideløbende med partnerskabsaftalen er indgået aftaler med vikarer fra Falck Jobservice Konsulenterne og øvrige vikarbureauer, må derfor vurderes isoleret fra partnerskabsaftalen.

Så vidt vides har beskæftigelsesankenævnet ikke gennemgået partnerskabs- og vikaraftalen.

Kommunen er uenig i beskæftigelsesankenævnets afgørelse, der ud over forkerte oplysninger om sagsbehandlerens ansættelsesforhold er baseret på manglende kendskab til partnerskabs- og vikaraftalen samt kommunens interne retningslinjer, som vikarerne er forpligtet til følge.

2.2 Falck Jobservice A/S er ikke en "anden aktør" i sygedagpengelovens forstand

Det fremgår meget klart af forarbejderne til sygedagpengeloven, at en anden aktør er én, der varetager opfølgningsindsatsen i forhold til den enkelte sygemeldte.

Begrebet anden aktør blev indført i sygedagpengeloven ved en lovændring af 1. juni 2005, hvor formuleringen fandtes i § 24 f

*"Kommunen kan som led i at styrke opfølgningsindsatsen overlade opgaver til andre aktører. Ansvaret for indsatsen påhviler forsat kommunen".
(Min understregning)*

Af lovforslagets almindelige bemærkninger (LFF nr. 21, 2004-2005, 2. samling) fremgår:

"Som led i at fremme anvendelse af andre aktører og dermed styrke opfølgningsindsatsen foreslås, at det i lovgivningen fastsættes, at kommunen kan overlade opgaver til andre aktører. Det betyder, at kommunen, hvor det er formålstjenligt, anvender andre aktører i opfølgningsindsatsen for at bringe sygemeldte hurtigere tilbage på arbejdsmarkedet. Kommunen kan således inddrage andre aktører, når den indsats, den enkelte sygemeldte har behov for, ikke kan stilles til rådighed af kommunen, eller når den indsats, den enkelte har behov for, mere effektivt kan stilles til rådighed af en anden aktør". (Min understregning)

Af bemærkningerne til den enkelte bestemmelse i lovforslaget fremgår følgende:

"Der er ikke i gældende lovgivning fastsat bestemmelser om kommuners brug af andre aktører i sygedagpengeopfølgningen. Det foreslås, at det i lovgivningen fastsættes, at kommunen skal kunne overlade opgaver til andre aktører. Det kan fx være private konsulentfirmaer, faglige organisationer, revalideringsinstitutioner og arbejdsmedicinske afdelinger.

Andre aktører skal kunne varetage hele eller dele af opfølgningsindsatsen således også opfølgningssamtaler med den sygemeldte, kontakt til virksomheden, tilbud om fx opkvalificering eller arbejdsprøvning, rådgivning til virksomheden i forbindelse med optræning m.v. Andre aktører skal kunne inddrages i sammenhængende forløb eller i enkeltstående initiativer. (...)

Formålet med § 24 f er at fastslå, at andre aktører, der udfører opfølgningsindsatsen for kommunen (...)." (Min understregning)

Det fremgår af ovenstående, at når der tales om anden aktør i sygedagpengelovens forstand, er der tale om, at en kommune overlader opgaver til andre for at styrke den konkrete opfølgingsindsats i forhold til den enkelte sygemeldte.

Falck Jobservice A/S beskæftiger sig imidlertid ikke med den konkrete opfølgingsindsats i forhold til borgerne, men rådgiver kommunen på sygedagpengeområdet generelt, og Falck Jobservice A/S er derfor ikke en anden aktør.

Bestemmelsen om anden aktør blev i øvrigt senere overført til sygedagpengelovens § 19. Ved lov nr. 480 af 12. juni 2009 blev bestemmelsen udvidet, således at andre aktører nu også kan træffe afgørelser med undtagelse af afgørelse om retten til ydelsen.

Af forarbejderne hertil (LFF nr. 165 2008-2009) fremgår at:

"Det foreslås, at kommunen får bedre mulighed for at inddrage andre aktører i sygeopfølgningen for at hjælpe den enkelte syge bedst og hurtigst muligt tilbage til arbejde (...). Kommunen kan overlade myndighedsopgaver til andre aktører i opfølgingsindsatsen for sygedagpengemodtagere, herunder at træffe afgørelser. Det kan ikke overlades til andre aktører at træffe afgørelse om ydelsen." (Min understregning)

De nyeste forarbejder til sygedagpengelovens § 19 bekræfter, at andre aktører i sygedagpengelovens forstand er aktører, der udfører opgaver i opfølgingsindsatsen for sygedagpengemodtagere, og der er ikke tvivl om, at Falck Jobservice A/S ikke er en anden aktør eller kan sidestilles hermed, jf. partnerskabsaftalen og de opgaver, som Falck Jobservice A/S har udført i praksis.

2.3 Afgørelserne er truffet af vikarer, der lovligt kan træffe myndighedsafgørelser

Uanset om Ankestyrelsen vurderer, om Falck Jobservice A/S er en anden aktør i sygedagpengelovens forstand eller ej, er alle afgørelserne truffet af vikarer, der lovligt kan træffe myndighedsafgørelser, jf. Arbejdsmarkedsstyrelsens notat af 15. juni 2010 om andre aktører i sygedagpengeopfølgningen (bilag 5).

I notatet anfører Arbejdsmarkedsstyrelsen indledningsvist, at der hverken i sygedagpengeloven eller beskæftigelseslovgivningen i øvrigt er fastsat regler om, hvilket personale kommunerne skal anvende til administrationen, herunder når der skal træffes myndighedsafgørelser. Der er heller ikke retspraksis, som afklarer spørgsmålet. Det er Arbejdsmarkedsstyrelsens opfattelse, at der ikke er tale om, at kommunen delegerer kompetence til private i en situation, hvor en vikar fra et vikarbureau "indgår i kommunens medarbejderstab på samme vilkår som øvrige ansatte". Sådanne vikarer kan træffe myndighedsafgørelser på lige fod med almindelige kommunale medarbejdere.

Beskæftigelsesministeren har også i et samråd i Folketingets arbejdsmarkedsudvalg den 5. maj 2010 om brugen af andre aktører påpeget, at der ikke er noget til hinder for anvendelse af vikarer til myndighedsudøvelse:

*"Samtidig vil også jeg gerne benytte lejligheden til at understrege, at Ankestyrelsen vejledende har udtalt, at afgørelserne ikke betyder, at kommunerne ikke kan anvende vikarer. Det er dog forudsat, at vikarerne arbejder på samme vilkår som det øvrige personale i kommunen. Det betyder, at kommunerne selvfølgelig har mulighed for at ansætte kvalificeret personale til at løse opgaver på sygedagpengeområdet – uden at loven omgås."*¹

Når det skal vurderes, om en vikar "indgår i kommunens medarbejderstab på samme vilkår som øvrige ansatte", tillægger Arbejdsmarkedsstyrelsen nedenstående kriterier betydning.

Det kan ikke ud af beskæftigelsesankenævnets afgørelse ses, at disse relevante forhold er taget i betragtning.

2.3.1 Kommunen har instruktionsbeføjelsen

Alle vikarer, der er ansat i kommunen, refererer i det daglige til afdelingslederen i sygedagpengeafdelingen og er fysisk placeret i sygedagpengeafdelingen.

Uanset om der er tale om vikarer fra Falck Jobservice Konsulenterne eller andre vikarbureauer, instrueres vikaren i de arbejdsgange, der er gældende for kommunen. Alle opgaver anvises, planlægges og kvalitetssikres af ledelsen i sygedagpengeafdelingen og i henhold til de kvaliteter og standarder, der er gældende i kommunen.

I sygedagpengeafdelingen i kommunen indgår vikarer på fuldstændigt samme vilkår som afdelingens øvrige ansatte. Det gælder både vikarer fra Falck Jobservice Konsulenterne og fra andre vikarbureauer. Vikarerne er underlagt kommunens instruktionsbeføjelser og er under direkte daglig ledelse og instruktion af lederen af sygedagpengeafdelingen i kommunen.

Lederen

- anviser alle opgaver og sager
- fastlægger standarder og krav til kvaliteten
- fastlægger interne procedurer mv.
- fører tilsyn på alle sager
- godkender alle afgørelser mv. om fx forlængelser

¹ Når der tales om "afgørelserne" menes der Ankestyrelsens principafgørelser offentliggjort som 105-10, 107-10, 108-10 og 122-10, jf. pkt. 2.4.

Vikarerne udfører socialfaglig sagsbehandling af sygedagpengesager og overtager en normal sagsstamme. Opgaverne er sygedagpengeopfølgning, gennemførelse af opfølgningssamtaler, afdækning af den sygemeldtes muligheder, ressourcer og eget arbejdsmarkedsperspektiv. I tæt samarbejde med den sygemeldte udarbejdes opfølgningsplaner og ressourceprofiler. Den sygemeldte afklares i forhold til eventuel raskmelding, arbejdsprøvning, fleksjob, revalidering eller førtidspension.

Der lægges vægt på, at vikarerne bidrager til et konstruktivt samarbejde med kommunens medarbejdere, læger, virksomheder, a-kasser, fagforeninger og andre relevante samarbejdspartnere. I mødet med borgeren skal vikarerne sikre, at borgeren aktivt medinddrages, og at borgeren oplever en hurtig afklaring og kvalitet med fokus på hurtigst muligt at vende tilbage til arbejdsmarkedet.

2.3.2 Det fremgår af afgørelserne, at de er truffet af kommunen

I sager, hvor der træffes afgørelse om forlængelse eller stop af sygedagpenge, følger vikarerne de interne procedurer i sygedagpengeafdelingen. Sådanne sager forelægges og drøftes med de faglige koordinatore, teamlederne eller afdelingslederen, der alene har kompetence til at tage stilling til om, sygedagpengeperioden kan forlænges, eller om dagpengeperioden skal ophøre ved varighedsbegrænsningen på 52 uger.

Det fremgår klart af afgørelserne, at de er truffet af kommunen.

2.3.3 Vikarerne har de nødvendige kompetencer til at træffe afgørelser

Alle vikarer fra Falck Jobservice Konsulenterne eller andre vikarbureauer er erfarne socialrådgivere, der har arbejdet med sygedagpengesager gennem en længere periode.

Vikarerne

- indgår på lige fod med øvrige ansatte i det team, der er i sygedagpengeafdelingen
- deltager i faglig sparring med faglige koordinatore, teamlederne og afdelingslederen
- er uddannede socialrådgivere, socialformidlere eller anden relevant uddannelse
- deltager løbende i sygedagpengeafdelingens kompetenceudvikling

Alle vikarer i kommunen har således de fornødne kvalifikationer til at levere en sagsbehandling af høj kvalitet.

2.3.4 Vikarerne er instrueret om sagsbehandlingskrav m.v.

Alle vikarer, herunder vikarer fra Falck Jobservice Konsulenterne, introduceres af den lokale ledelse til de retningslinjer, der gælder for arbejdet i kommunens sygedagpengeafdeling og instrueres samtidig i forhold til de hensyn, der gælder for sagsbehandlingen i kommunen.

Vikarerne tager de hensyn, der generelt tages i kommunen ved håndtering af sygedagpengeopgaven

Alle vikarer agerer og fremstår som ansatte på samme vilkår som øvrige ansatte i kommunen.

2.3.5 Betalingsformen har ikke indflydelse på sagsbehandlingskvalitet

Alle vikarer i kommunen honoreres med et fast vederlag, og der er ikke aflønningsformer mv., som har indflydelse på kvaliteten af sagsbehandlingen.

Vikaraftalen

- indeholder ikke resultataflønning
- indebærer, at der hver måned afregnes et fast beløb, der ikke er afhængigt af andre faktorer
- svarer til de aftaler, der typisk indgås mellem kommuner og vikarbureauer

2.3.6 Vikarvirksomheden er adskilt fra den del af virksomheden, der udfører opgaver som anden aktør

Hvis vikarerne kommer fra en virksomhed, som også fungerer som anden aktør, anbefaler Arbejdsmarkedsstyrelsen, a) at vikarerne kommer fra en anden afdeling/division af virksomheden, og b) at vikarvirksomheden er klart adskilt fra den del af virksomheden, der udfører opgaver som anden aktør. Der må på ingen måde være personsammenfald mellem de personer, der udfører opgaver som anden aktør og de personer, der udlejes som vikarer til kommunen.

Falck Jobservice A/S er ikke en anden aktør i sygedagpengelovens forstand, og kriteriet har derfor principielt ingen betydning.

Uanset dette er Falck Jobservice Konsulenterne en selvstændig afdeling i Falck koncernen med egen organisation, direktør, ledelse, budget og regnskab, og vikarerne fra

Falck Jobservice Konsulenterne udfører opgaver i henhold til vikaraftalen og ikke i henhold til partnerskabsaftalen.

Der har på intet tidspunkt været personsammenfald.

De vikarer, der er beskæftiget i kommunen på sygedagpengeområdet, "*indgår i kommunens medarbejderstab på samme vilkår som øvrige ansatte*". Det gælder også de vikarer, der har truffet de afgørelser, som Ankestyrelsen skal vurdere.

2.3.7 Sammenfattende om vikaraftalen

Vikaraftalen opfylder alle de kriterier, der fremgår af Arbejdsmarkedsstyrelsens notat (bilag 5), idet det særligt fremhæves at:

- Vikarerne er ansat i Falck Jobservice Konsulenterne og ikke i Falck Jobservice A/S, der er to selvstændige afdelinger i Falck koncernen
- Vikarerne indgår i kommunens medarbejderstab på samme vilkår som øvrige ansatte, og kommunen har instruktionsbeføjelsen og den faglige ledelsesret
- I henhold til kommunens interne retningslinjer kan ingen – heller ikke vikarerne – træffe afgørelse om ophør af sygedagpenge, før sagen har været forelagt og drøftet med de faglige koordinatore, teamlederne eller afdelingslederen, der alene har kompetence til at tage stilling til, om sygedagpengeperioden kan forlænges, eller om dagpengeperioden skal ophøre ved varighedsbegrænsningen på 52 uger

2.4 Den konkrete sag i forhold til Ankestyrelsens tidligere praksis

Det fremgår af afgørelsen, at nævnet har inddraget Ankestyrelsens praksis, som den kommer til udtryk i principafgørelserne 105-10, 107-10, 108-10 og 122-10. Disse principafgørelser adskiller sig imidlertid markant fra den foreliggende sag fra Kolding Kommune og har ingen betydning overhovedet.

I principafgørelserne var der enten tale om, at den private utvivlsomt var anden aktør, jf. 105-10 og 108-10, eller der var indgået vikaraftaler, der på flere punkter ikke opfyldte kriterierne fastsat af Arbejdsmarkedsstyrelsen, jf. 107-10 og 122-10.

Situationen i den foreliggende sag fra Kolding Kommune er en helt anden, fordi de personer, der har truffet afgørelserne, er vikarer (og ikke anden aktør), og de opfylder kriterier for vikarer fastsat af Arbejdsmarkedsstyrelsen.

2.5 Vedrørende speciel inhabilitet

2.5.1 Generelt

Kommunens partnerskabsaftale med Falck Jobservice A/S og kommunens vikaraftale med Falck Jobservice Konsulenterne er i overensstemmelse med Arbejdsmarkedsstyrelsens notat (bilag 5).

Det skal derfor afslutningsvist behandles, om aftalekonstruktionen i øvrigt er betænkelig i relation til spørgsmålet om speciel inhabilitet.

Spørgsmålet om inhabilitet må besvares på grundlag af forvaltningslovens § 3, og det er navnlig nr. 1, 3 og 5, der er relevant i denne sag:

2.5.2 Inhabil på grund af private interesser, jf. § 3, stk. 1, nr. 1

Inhabilitet i henhold til forvaltningslovens § 3, stk. 1, nr. 1, foreligger for den, der er part i sagen, eller som i øvrigt har en særlig personlig eller økonomisk interesse i sagens udfald.

Den vikar, der træffer afgørelse om ophør af sygedagpenge, modtager et fast vederlag, der ikke er afhængig af antallet af afgørelser eller afgørelsernes indhold.

Der er derfor ingen tvivl om, at vikaren ikke er inhabil på grund af private interesser.

2.5.3 Inhabil på grund af tilknytningen til en juridisk person, jf. § 3, stk. 1, nr. 3

Der kan alene blive tale om inhabilitet i henhold til forvaltningslovens § 3, stk. 1, nr. 3, hvis den pågældende *"deltager i ledelsen af eller i øvrigt har en nær tilknytning til et selskab"*. Tilknytningen kan bestå i ansættelse i en overordnet stilling eller i et væsentligt økonomisk engagement, og der skal en del til, før der er tale om *"nær tilknytning"* i forvaltningslovens forstand².

Den vikar, der træffer afgørelse om ophør af sygedagpenge, er ansat i Falck Jobservice Konsulenterne, der – ligesom Falck Jobservice A/S – er en afdeling i Falck koncernen. Vikaren er almindelig medarbejder og er hverken ansat i en overordnet stilling eller har et væsentligt økonomisk engagement.

² Hans Gammeltoft-Hansen m.fl.: Forvaltningsret, 2. udgave, 2002, side 259ff.

Der er således ingen tvivl om, at vikaren ikke er inhabil på grund af tilknytningen til en juridisk person.

2.5.4 Inhabil på grund af omstændighederne i øvrigt, jf. § 3, stk. 1, nr. 5

Der foreligger inhabilitet i henhold til forvaltningslovens § 3, stk. 1, nr. 5, hvis der i øvrigt foreligger omstændigheder, der er egnede til at vække tvivl om vedkommendes upartiskhed. Bestemmelsen finder navnlig anvendelse, hvis den, der skal træffe afgørelse, har et nært venskabsforhold til eller et konstaterbart uvenskab over for en person, der er part i sagen³.

Ved vurderingen af spørgsmålet om inhabilitet, skal man være opmærksom på, at der ikke foreligger inhabilitet, *"hvis der som følge af interessens karakter eller styrke, sagens karakter eller den pågældendes funktioner i forbindelse med sagsbehandlingen ikke kan antages at være fare for, at afgørelsen i sagen vil kunne blive påvirket af uvedkommende hensyn"*, jf. forvaltningslovens § 3, stk. 2.

Det skal understreges, at en vikar fra Falck Jobservice Konsulenterne ikke har en interesse i at sikre et bestemt udfald af afgørelserne som følge af koncerntilhørsforholdet til Falck.

Det skyldes, at partnerskabsaftalen er formuleret således, at Falck Jobservice A/S ikke opnår en fordel ved, at der træffes afgørelser om ophør af langvarige sygedagpenge på et forkert grundlag, da dette vil blive omgjort, inden at vederlaget beregnes, således at en forkert afgørelse ikke kan få en positiv indvirkning på vederlagets størrelse. Tværtimod har Falck Jobservice A/S en interesse i, at alle afgørelserne er korrekte.

Endelig skal det fremhæves, at de ovenfor beskrevne procedurer for beslutning om ophør, kommunens instruktionsbeføjelse m.v. sikrer, at en vikar ikke har mulighed for at træffe afgørelser baseret på uvedkommende hensyn. Disse kontrolfunktioner m.v. sikrer derfor, at uanset hvilke teoretiske motiver en vikar fra Falck Jobservice Konsulenterne måtte tillægges, vil vikaren ikke have været i stand til at inddrage disse hensyn.

Der foreligger derfor ikke omstændigheder i øvrigt, der muliggør en konkret inhabilitet, idet der ikke er fare for, at afgørelserne vil kunne blive påvirket af uvedkommende hensyn.

³ John Vogter: Forvaltningsloven, 3. udgave, 2001, side 195.

3. Afsluttende bemærkninger

Hvis Ankestyrelsen når frem til, at vikarer fra Falck Jobservice Konsulenterne som følge af partnerskabsaftalen med Falck Jobservice A/S ikke kan udføre myndighedsopgaver i kommunen som alle andre vikarer, vil Ankestyrelsens afgørelse ikke være i overensstemmelse med de retningslinjer, der er fastsat af Arbejdsmarkedsstyrelsen i brev af 15. juni 2010. Det vil reelt betyde, at kommunerne ikke fremover kan benytte vikarer på sygedagpengeområdet, og afgørelsen vil desuden have en negativ betydning for de øvrige kommuner, der har indgået eller ønsker at indgå lignende partnerskabsaftaler.

Det er helt afgørende, at kommunen kan benytte sig af konsulenter og vikarer på sygedagpengeområdet, hvilket er baggrunden for, at kommunen har indbragt afgørelserne for Ankestyrelsen. Resultatet af kommunens samarbejde med Falck Jobservice A/S og Falck Jobservice Konsulenterne er meget positivt, og det vil være yderst skadeligt, hvis samarbejdet ikke kan fortsætte som hidtil.

4. Bilag

- Bilag 1: Partnerskabsaftale af 28. august 2009 mellem Kolding Kommune og Falck Jobservice A/S inkl. underbilag 1-6 (uddrag)
- Bilag 2: Advokat Henrik Holtse's brev af 29. juni 2010 til Statsforvaltningen Syddanmark
- Bilag 3: Vikaraftale af 1. oktober 2009 mellem Falck Jobservice Konsulenterne og Jobcenter Koldings Sygedagpengeområdet
- Bilag 4: Koncerndiagram for Falck koncernen
- Bilag 5: Arbejdsmarkedsstyrelsens notat om andre aktører i sygedagpengeopfølgningen af 15. juni 2010
- Bilag 6: Notat af 19. november 2010 udarbejdet af Kolding Kommune og Falck Jobservice A/S
- Bilag 7: Udbudsmateriale dateret juni 2009 inkl. underbilag 1
- Bilag 8: Arbejdsmarkedsstyrelsens notat af 8. oktober 2008. "Til inspiration: Jobcenter Holbæk og Falck Jobservice A/S arbejder tæt sammen for at styrke sygedagpengeindsatsen"

København, den 23. november 2010

Henrik Holtse

Hanne Mølbeck