



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 14. februar 2014 stillet følgende spørgsmål nr.208 (BEU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillede efter ønske fra Finn Sørensen (EL).

7. marts 2014
J.nr. 2014-1642

Spørgsmål nr.208:

”Ministeren bedes oplyse, om en fleksjobbers hjemsendelse på grund af vejrlig, med udbetaling af ledighedsydelse i hjemsendelsesperioden, skal opfattes som en afbrydelse af ansættelsesforholdet med den konsekvens, at der er tale om en ny fleksjobansættelse ved genoptagelse af arbejdet i samme job efter hjemsendelsesperioden? Spørgsmålet stilles på baggrund af, at nogle kommuner, bl.a. Sønderborg og Silkeborg fortolker reglerne således, at der er tale om et nyt ansættelsesforhold med den konsekvens, at fleksjobbere ansættes på ”gamle” vilkår, efter en hjemsendelsesperiode betragtes som nyansatte på de nye vilkår, gældende pr. 1. januar 2013.”

Endeligt svar:

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har oplyst mig følgende:

”Hjemsendelse på grund af vejrlig bruges nogle gange som betegnelse, selvom der er tale om hjemsendelse i forbindelse med sæsonafhængig beskæftigelse, hvor det er en årligt tilbagevendende begivenhed, at den ansatte hjemsendes i en længere periode. Det kan fx være arbejde på en campingplads.

I forhold til udbetaling af ledighedsydelse og spørgsmålet om, hvorvidt der ved genoptagelse af arbejdet er tale om fortsættelse af det oprindelige fleksjob eller en ny fleksjobansættelse, skelnes mellem midlertidige afbrydelser i arbejdet og sæsonafhængig beskæftigelse.

En person, der er ansat i fleksjob, og som opfylder betingelserne for ret til ledighedsydelse, kan få udbetalt ledighedsydelse under midlertidige afbrydelser i arbejdet som fx vejrlig.

Vurderingen af, om der er tale om en midlertidig afbrydelse i arbejdet, foretages efter principperne for udbetaling af arbejdsløshedsdagpenge ved hjemsendelse på grund af vejrlig, materiale-mangel og arbejdsfordeling. Det er en forudsætning for udbetaling af ledighedsydelse, at arbejdsgiveren i henhold til overenskomst eller faglig kutyme har ret til at indstille arbejdet i denne situation. Det er endvidere en betingelse for udbetaling af ledighedsydelse under midlertidige afbrydelser i arbejdet, at afbrydelsen ikke kan tilregnes personen.

Hvis der er tale om en midlertidig afbrydelse i arbejdet som følge af fx vejrlig eller materiale mangel, vil der ved genoptagelse af arbejdet være tale om en fortsættelse af det oprindelige fleksjob. Det betyder, at såfremt pågældende er ansat i et fleksjob, der er bevilget forud for den 1. januar 2013, vil fleksjobbet fortsat være reguleret efter de regler, der var gældende indtil 1. januar 2013.

Hjemsendelse i forbindelse med sæsonafhængig beskæftigelse anses ikke for en midlertidig afbrydelse i arbejdet, da der er tale om en årligt tilbagevendende begivenhed, fx fordi den pågældende er ansat på en campingplads i sommerperioden.

Personer, der er ansat i fleksjob i sæsonafhængig beskæftigelse, kan således ikke få udbetalt ledighedsydelse i de arbejdsfrie perioder under henvisning til, at der er tale om en midlertidig afbrydelse i arbejdet. Hvis ansættelsesforholdet kan anses for ophørt i de arbejdsfrie perioder, eller hvis den ansatte ikke længere er forpligtet til at udføre arbejde for arbejdsgiveren, vil der kunne udbetales ledighedsydelse, hvis de almindelige betingelser for at kunne modtage ledighedsydelse er opfyldt.

Udbetalingen af ledighedsydelse i denne situation forudsætter, at personen står fuldt til rådighed for arbejdsmarkedet i et fleksjob, herunder at pågældende ikke forbeholder sin arbejdskraft for en bestemt arbejdsgiver eller arbejdsplads.

Når der er tale om sæsonafhængig beskæftigelse, vil der i de tilfælde, hvor ansættelsen kan anses som værende ophørt i forbindelse med hjemsendelsen, være tale om et nyt fleksjob, hvis personen genansættes hos samme arbejdsgiver. Det indebærer, at denne ansættelse skal følge de nye regler for fleksjob.

Hvis der er tale om sæsonafhængig beskæftigelse, hvor den ansatte ved hjemsendelsen ikke kan anses for endeligt ophørt i ansættelsesforholdet, er der tale om en fortsættelse af det oprindelige fleksjob, når den ansatte genoptager arbejdet, herunder også i de situationer, hvor den ansatte kan anses for frigjort for sin arbejdsforpligtelse overfor arbejdsgiveren i hjemsendelsesperioden. Det betyder, at såfremt pågældende er ansat i et fleksjob, der er bevilget forud for den 1. januar 2013, vil fleksjobbet fortsat være reguleret efter de regler, der var gældende indtil 1. januar 2013, ved genoptagelse af arbejdet.

Ved vurderingen af, om der er tale om en hjemsendelse, der medfører, at en person er ophørt i ansættelsen, skal der lægges vægt på den gældende overenskomst på området, herunder aftaler i forlængelse af overenskomsten.

Det er den enkelte kommune, der træffer afgørelse i den konkrete sag. Kommunernes afgørelser kan påklages til Ankestyrelsen.”

Venlig hilsen

Mette Frederiksen