

Den 26-11-2020

Endnu et fokus hvor der er forskelsbehandling. Forældre med handicappede eller langtidssyge børn.

Serviceovens § 42 tabt arbejdsfortjeneste skal sidestilles med arbejde?

Hvis et barn ikke kan passes af forældre, men skal passes af andre, vil det være et ordinært arbejde. Bør vi se tabt arbejdsfortjeneste Serviceovens § 42 som et ordinært arbejde, når det er forældrene, der passer deres barn pga. handicap eller langvarigt sygdom.

Fint med bevilling af tabt arbejdsfortjeneste på fuld tid (målt ud fra ansættelsens antal timer) grundet barnets handicap eller sygdom, når ens arbejdsgiver godkender det. Oftest ændres barnets behov sig og derved bliver behovet for tabt arbejdsfortjeneste mindre og så starter udfordringerne, hvis man har en arbejdsgiver, som ikke accepterer denne ændring eller hvis man er ledig.

Det er dybt forkasteligt, at forældre, der uforskyldt, skal blive fortvivlede over, om det kan hænge sammen økonomisk, når man samtidig har et barn med handicap eller sygdom. Alle forældre vil hellere arbejde, end at se deres barn med sygdom eller handicap.

Hvad er mulighederne for den, som modtager tabt arbejdsfortjeneste ved nedsat timeantal?

Man kan blive fyret eller frasige sig den tabte arbejdsfortjeneste helt. Hvis man frasiger sig tabt arbejdsfortjeneste, kan risikoen være at barnet bliver svigtet og får tilbagefald, hvis der ikke findes andre muligheder for at varetage barnets behov.

Har du en arbejdsgiver, kan du komme tilbage til denne, hvis arbejdsgiver vil godkende ny aftale om tabt arbejdsfortjeneste på færre timer.

Hvis man fyret/ledig og har ret til dagpenge via a-kassen, samtidig med man har fået nedsat timer på tabt arbejdsfortjeneste efter at have haft fuld tabt arbejdsfortjeneste, er det her de største udfordringerne starter og risikoen for at falde mellem to stole er meget stor:

Man skal stå fuldt ud til rådighed for arbejdsmarkedet, hvis man skal have dagpenge. Dog kan man godt både få a-kasse og tabt arbejdsfortjeneste, men det er op til den enkelte a-kasse. Dog skal man søge job på lige vilkår med andre og derudover skal man skrive under på ved tro og love, at man frasiger sig tabt arbejdsfortjeneste eller der er en anden, der overtager den tabte arbejdsfortjeneste, hvis man bliver tilbudt et job eller man skal på tvungen kursus/workshop mv.

Selv om der er lavet en 14 ugers ordning ved ophør eller betydelig nedsættelse af tabt arbejdsfortjeneste, virker det ikke optimalt for den enkelte. I den tid der kan klages og den tid en sag er i ankestyrelsen bør der være automatisk opsættende virkning.

Manglende oplysning fra kommunens side om § 43, hvor kommunen skal give dagpengelignende ydelse i 3 måneder samtidig med delvis TA. Men 3 måneder holder som skrædder i helvede, da barnets behov bliver overset og behovet kan være mere end de 3 måneder. Det er ikke sikkert, det er muligt at nå at få et deltidsjob inden for de 3 måneder og hvem skal så varetage barnets behov, da man så er tvunget økonomisk til at frasige sig tabt arbejdsfortjeneste. Det, som kan gøres, er, man bliver deltidsledig og "kun" skal søge deltidsjob (stå til rådighed i 30 timer om ugen).

Det kan svære svært at finde job, hvis man som ""betingelse skal bede om, at man gerne vil have en forhåndsgodkendelse på at få tabt arbejdsfortjeneste ved ny arbejdsgiver. Efter to år mister man retten til

Den 26-11-2020

Endnu et fokus hvor der er forskelsbehandling. Forældre med handicappede eller langtidssyge børn.

dagpenge og hvad så? Hvis forældrene ikke kan varetage barnets behov, så kan det være barnet skal i aflastning eller anbringes, er det barnets tarv. Barnet ret til forældre og barnet ret til at leve så tæt på det normale som muligt, bliver her tydeligvis overhørt og overset.

Fuld tabt arbejdsfortjeneste giver en "død" periode i forhold til a-kassen, så er man berettiget til dagpenge før man får tabt arbejdsfortjeneste, så har man ret til dagpenge, efter man er stoppet med fuld tabt arbejdsfortjeneste.

Problemet kan være alene forældre, ægteskab hvor det "skal" være denne person som varetager tabt arbejdsfortjeneste, ægtepar hvor den ene får førtidspension og derfor ikke kan varetage tabt arbejdsfortjeneste.

Vil det være en ide at tabt arbejdsfortjeneste ved pasning af eget barn bliver en ansættelse ved kommunen, så det kan gøre sig ud for arbejde, derved kan man optjene til a-kassen eller få suppleret op på dagpenge. Det vil ikke koste mere nogen steder, det eneste er, at barnet vil være mere sikret i at kunne blive passet og forældre vil være økonomisk sikret, når de bliver nedsat i tid. En forskel jeg vil mene skal gøres er. at forældre kan blive på supplerende dagpenge mere end de 30 uger, man normalt kan få frigørelsesattest på.

Med venlig hilsen
Bente Keldsen
Socialrådgiver