



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 2021-74
2. februar 2021

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 5. januar 2021 stillet følgende spørgsmål nr. 186 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Samira Nawa (RV).

Spørgsmål nr. 186:

”Vil ministeren redegøre for, hvad retspraksis er for udmåling af godtgørelse ved uberettiget firing af personer ansat i fleksjob?

Kan ministeren i den forbindelse bekræfte, at udmålingen af en godtgørelse sker baggrund af den løn, der betales af arbejdsgiveren, og ikke på baggrund af fuldtids-lønnen inklusive det offentlige løntilskud?

Vil ministeren endelig redegøre for, om personer ansat i fleksjob dermed er blevet dårligere stillet ved uberettiget firing efter den 1. januar 2013, hvor det offentlige løntilskud betales direkte til borgeren frem for til virksomheden?”

Svar:

Jeg kan generelt oplyse, at hvis en ansat i fleksjob eksempelvis opsiges i strid med forskelsbehandlingsloven, kan arbejdsgiveren blive dømt til at betale en godtgørelse for uberettiget afskedigelse. Godtgørelsen fastsættes efter et skøn, hvor der tages hensyn til medarbejderens anciennitet og sagens øvrige omstændigheder, og den vil efter fast retspraksis ofte være på 6, 9 eller 12 måneders løn.

Det følger af retspraksis, at en godtgørelse skal beregnes på baggrund af den løn, som arbejdsgiveren betaler til den fleksjobansatte i henhold til personens ansættelseskontrakt.

Med reformen af førtidspension og fleksjob fra 2013 ændrede vi bl.a. fleksjobordningen for at fremtidssikre ordningen, så mennesker med nedsat arbejdsevne også fremover kan få et aktivt arbejdsliv i et fleksjob. Samtidig gjorde vi det nemmere for mennesker med en meget lille arbejdsevne at komme i arbejde.

I den ”nye” fleksjobordning betaler arbejdsgiveren løn for det arbejde, der bliver udført, og den ansatte i fleksjobbet modtager et tilskud fra kommunen som kompensation for den nedsatte arbejdsevne, mens ansatte i den ”gamle” ordning modtager fuld løn fra arbejdsgiveren, som til gengæld modtager et tilskud fra kommunen

på halvdelen eller to tredjedele af lønnen afhængig af graden af den ansattes ned-satte arbejdsevne.

Regeringen var – sammen med partierne bag reformen – meget opmærksom på, at reformen medførte ændringer i de rettigheder, som nogle fleksjobansatte havde haft i årevis, og at det kunne skabe usikkerhed. Vi ønskede at gennemføre ændringerne så skånsomt som muligt. Derfor omfatter den nye fleksjobordning ikke personer, der allerede var ansat i et fleksjob ved reformens ikrafttrædelse. De nye regler om aflønning og tilskud får først virkning for disse personer, når de skifter job.

Forud for aftalen om reformen fra 2013 gennemførte regeringen en vurdering af, om den foreslåede fleksjobordning var i overensstemmelse med FN's handicapkonvention. Efter FN's handicapkonvention er regeringen forpligtet til at fremme beskæftigelsesmuligheder og karrieremuligheder for personer med handicap på arbejdsmarkedet og at bistå med at finde, få, fastholde og vende tilbage til beskæftigelse. Reformudspillet om en mere målrettet fleksjobordning, hvor formålet var at få de mest resourcesvage i gang med at arbejde frem for at leve et liv med passiv forsørgelse, blev vurderet at være i tråd med forpligtelserne efter konventionen.

Der er således tale om to grundlæggende forskellige ordninger, som medfører forskellige rettigheder for borgerne, herunder er reglerne for aflønning forskellige. Det betyder også, at der kan være forskellige konsekvenser ved uretmæssig fyring.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard
Beskæftigelsesminister