



Vejledende serviceniveau for handicapkompenserende ydelser til børn og unge (Serviceloven § 42 og § 43)

Børnehandicap Oktober 2016



HEDENSTED
KOMMUNE

Tofteskovvej 4
7130 Juelsminde
T: 79755000

Indholdsfortegnelse

Tabt arbejdsfortjeneste (Serviceloven § 42)	4
Sektoransvarlighed	4
Pædagogisk indsats i hjemmet	4
Formål	5
Personkreds (ansøger)	5
Betingelser for at modtage tabt arbejdsfortjeneste	5
Målgruppe	5
Det er nødvendigt og mest hensigtsmæssigt, at barnet passes i hjemmet af forældrene	6
Barnet er forsørget i hjemmet	6
Tabt arbejdsfortjeneste i forbindelse med ophold i udlandet	7
Begrundelse for udmåling af tabt arbejdsfortjeneste	7
Betydning for øvrige indsatser fx aflastning og udmåling af tabt arbejdsfortjeneste	8
Samlet opfølgning af tabt arbejdsfortjeneste og andre indsatser	8
Anvendelse af bestemmelsen om personlig pleje jf. Servicelovens § 83	8
Kompensation til begge forældre – ud over 37 timer	8
Dokumenteret løntab og arbejdsophør	9
Lønmodtager	9
Barselsloven og tabt arbejdsfortjeneste	9
Har ikke haft indtægtsgivende arbejde eller været arbejdsløs længe	9
Tabt arbejdsfortjeneste til selvstændige	10
KTO forlig	10
Servicelovens § 118	11
Vurderingen af omfanget af den tabte arbejdsfortjeneste	11
Tabt arbejdsfortjeneste i forskellige situationer	12
Ansøgning	12
Bevillingstyper og beregningsgrundlag	13
Enkeltbevilling:	13
Bevilling for en afgrænset periode:	13
Løbende bevilling	14
Beregning af den tabte arbejdsfortjeneste	14
Lønmodtager	14
Forældre, der ikke er tilknyttet arbejdsmarkedet	14
Selvstændig - erhvervsdrivende	15
Ydelsesloft:	16
Fradrag	17
Pension – arbejdsgivers andel	17
Tillæg til ferieformål	17
Opfølgning	17
Regulering	17
Ophør	17
3 mdr. varsel ved ophør	18
Feretillæg ved ophør	18
Sammenhæng med andre bestemmelser	18
A-kassen	18

Barselsorlov og barselspenge	19
Sygedagpenge og tabt arbejdsfortjeneste	19
Dagpenge til forældre med alvorligt syge børn	19
Ferieloven	19
Frist for sagsbehandling	19
Partshøring	20
Anke	20

Eksempler på situationer, hvor der ikke kan bevilges tabt

arbejdsfortjeneste 20

Frit sygehusvalg	20
Hjemmeundervisning	20
Manglende undervisningstilbud eller pasningstilbud	20
Lektielæsning	20
Rengøring og praktiske gøremål	21
Skolemøder / møder i dagtilbud o. lign.	21

Særlig supplerende tabt arbejdsfortjeneste, jf. Servicelovens § 43 21

Formål	21
Personkredsen (forældrene)	21
Betingelser	21
Omfang og varighed	22

Tabt arbejdsfortjeneste (Serviceloven § 42)

Sektoransvarlighed

Sektoransvarlighedsprincippet er et overordnet princip i dansk handicappolitik, der handler om, at enhver samfundssektor skal påtage sig sin del af ansvaret for, at de ydelser og tjenester, de leverer, også leveres på betingelser og vilkår, som gør dem tilgængelige for handicappede. Men princippet har også stor betydning for den konkrete sagsbehandling, fordi det medfører, at det er den enkelte sektor, der har ansvar for at yde den konkrete hjælp. Det betyder i praksis, at det for eksempel er skolen, som har ansvar for at en elev med handicap får den støtte, der er brug for i skolen. Hvorimod det er socialforvaltningen, der har ansvaret for at yde hjælpen i fritiden.

Pædagogisk indsats i hjemmet

- Nye ansøgninger om tabt arbejdsfortjeneste i sager med fysiske handicaps:
Ansøgningen behandles med indhentelse af lægelige oplysninger og oplysninger ved forældrene og herefter træffes afgørelse jf gældende lovgivning og procedure.
- Nye ansøgninger om tabt arbejdsfortjeneste i sager med psykiske handicaps:
Jf. sektoransvarsprincippet henvises til, at:
 - der skal stilles et børnehave- eller skoletilbud op som barnet / den unge kan være i i det nødvendige tidsrum jf. forældrenes arbejdstider m.m.
 - forældrene tilbydes et pædagogisk vejledningsforløb, hvor forældrene får redskaber til fx at kunne håndtere eventuelle konflikter o. lign. når barnet / den unge kommer fra dagtilbud / skoletilbud.
 - Først når det pædagogiske vejledningsforløb er afprøvet, kan der træffes afgørelse om det er hensigtsmæssigt, at der bevilges tabt arbejdsfortjeneste til forældre.
- Ved opfølgning af tabt arbejdsfortjeneste i sager med fysiske handicaps:
 - Følges op jf. gældende lovgivning indenfor tidsfristen, målgruppe og øvrige betingelser.
- Ved opfølgning af tabt arbejdsfortjeneste i sager med psykiske handicaps:
 - Følges op jf. gældende lovgivning indenfor tidsfristen, målgruppe og øvrige betingelser.
 - Derudover er forældrene er forpligtet til, såfremt kommunen ønsker det, i rimeligt omfang at medvirke til en afklaring af om timetallet kan nedsættes ved at tilbyde råd og vejledning gennem et pædagogisk vejledningsforløb. En nedsættelse af tabt arbejdsfortjeneste med den begrundelse forudsætter dog, at en afprøvning af de foreslåede tiltag har vist, at det kan ske uden væsentlig gene for barnet / den unge. Hvis de pædagogiske tiltag ikke er udtømt, herunder at I har afvist at modtage tilbud om pædagogisk vejledning, kan det ikke vurderes, om det er nødvendigt at barnet / den unge passes i hjemmet og der kan således ikke imødekommes et ønske om fortsat tabt arbejdsfortjeneste. Først når det pædagogiske vejledningsforløb er afprøvet, kan der træffes afgørelse om det er hensigtsmæssigt, at der bevilges tabt arbejdsfortjeneste til forældre.

Formål

Formålet med tabt arbejdsfortjeneste til forældre til børn og unge med funktionsnedsættelse er:

- At barnet/den unge kan forblive i familien og dermed undgå anbringelse på institution eller lignende, såfremt hensynet til barnets tarv tilsiger dette
- At familien kan leve så normalt som muligt på trods af og med barnets/den unges nedsatte funktionsevne eller den kroniske/langvarige lidelse
- At hindre at barnets/den unges nedsatte funktionsevne eller kroniske/langvarige lidelse forværres eller får andre og mere alvorlige følger

Kompensation for tabt arbejdsfortjeneste er dækning af indtægtstab for forældre, der, fordi de passer et barn under 18 år med en omfattende funktionsnedsættelse, ikke kan passe deres arbejde og opretholde deres sædvanlige arbejdsindtægt.

Personkreds (ansøger)

Følgende personer er omfattet af personkredsen for kompensation for tabt arbejdsfortjeneste:

- Forældrene. Dette gælder uanset hvem af dem, der har forældremyndigheden, og uanset om de bor sammen eller hver for sig
- Nære pårørende, der passer barnet
- Personer, der efter Servicelovens § 78 har barnet i privat familiepleje og faktisk forsørger barnet i deres hjem med tilskud fra forældrene.
- Forældre til børn anbragt udenfor hjemmet, der skal følge barnet på hospital (ikke andre behandlingssteder)

Betingelser for at modtage tabt arbejdsfortjeneste

Betingelserne for at modtage kompensation for tabt arbejdsfortjeneste er at:

- Barnet tilhører målgruppen
- Det er nødvendigt og mest hensigtsmæssigt, at barnet passes i hjemmet af forældrene (se afsnit vedr. pædagogisk indsats)
- Barnet er forsørget i hjemmet
- Dokumenteret løntab og arbejdsophør Betingelserne uddybes i det følgende

Målgruppe

1. Betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne

Betydelig og varigt nedsat funktionsevne betyder, at der i lang tid fremover vil være behov for at kompensere for følgerne af funktionsnedsættelsen, og at denne har konsekvenser af indgribende karakter i dagligdagen. Der skal foretages en bred vurdering af barnets daglige tilværelse.

Til denne vurdering er der brug for en konkretiseret beskrivelse af barnets eller den unges funktionsressourcer og begrænsninger, så det sikres, at kompensationen så nøjagtigt som muligt modsvarer begrænsningerne og udnytter ressourcerne.

2. Indgribende kronisk eller langvarig lidelse

At lidelsen er indgribende betyder, at den efter sin karakter vil have alvorlige følger i den daglige tilværelse.

At lidelsen er kronisk betyder, at der foreligger en sygdomstilstand, som fra det tidspunkt den opstår normalt forventes at vare mindst barnealderen ud. Det karakteriserer lidelsen, at den, hvis den dæmpes med medicin, vil blusse op igen, såfremt behandlingen stoppes.

En langvarig lidelse er ikke nødvendigvis en uhelbredelig lidelse. Der lægges i praksis vægt på, at lidelsen lægeligt skønnes at vare mere end ét år. Der kan dog ydes støtte selv om lidelsen forventes at vare mindre end 1 år, nemlig i tilfælde, hvor familien i en kortere periode er meget tungt belastede. Der skal foretages en konkret faglig vurdering af, hvor indgribende lidelsen er i det daglige og om barnet derfor er omfattet.

I vurderingen inddrages sagkyndig bistand. Der indhentes lægelig udtalelse om barnets lidelse og vurdering af nødvendigheden af, at barnet passes i hjemmet.

Der indhentes ligeledes udtalelser fra de behandlingsinstanser, der har/har haft kontakt med barnet.

Ud fra ovenstående udtalelser vurderes det, om barnet er omfattet af målgruppen for tabt arbejdsfortjeneste.

OBS:

Der lægges afgørende vægt på en vurdering af selve funktionsnedsættelsen / lidelsen, så det er graden af denne og ikke den lægelige diagnose, der er afgørende for berettigelsen til ydelsen. Dog jf. principafgørelse 54-11 kan barnet vurderes omfattet fra det tidspunkt, hvor der foreligger en samlet børnepsykiatrisk vurdering, som dokumenterer, at lidelsen var varig og af et sådant omfang, at den ikke kunne forventes bedret ved behandling.

Det er nødvendigt og mest hensigtsmæssigt, at barnet passes i hjemmet af forældrene

Det skal være nødvendigt som følge af den nedsatte funktionsevne eller lidelse, at barnet passes i hjemmet af forældrene. Det skal desuden være mest hensigtsmæssigt, at det er forældrene der passer barnet.

Det skal således vurderes, om der er reelle alternativer til kompensation for tabt arbejdsfortjeneste og om disse på baggrund af barnets alder, funktionsnedsættelse og situation i øvrigt er mere hensigtsmæssige eller dækkes behovet bedst ved anden støtte.

I vurderingen af, om det er nødvendigt og mest hensigtsmæssigt, om det er en af forældrene eller andre der passer barnet, indgår følgende faktorer:

- Barnets alder, behov og udviklingsmuligheder (f.eks. risiko for, at barnet bliver isoleret)
- Forældrenes forudsætninger og evne i den konkrete problemstilling
- Opgavens karakter
- Hvad ønsker forældrene
- Hvad ønsker barnet/den unge
- Den voksnes forhold (f.eks. betydningen af tilknytningen til arbejdsmarkedet)
- Voksen/barn-forholdet (vil de f.eks. knytte sig for stærkt til hinanden)

Barnet er forsørget i hjemmet

Det er en betingelse for, at der kan bevilges hjælp til dækning af kompensation for tabt arbejdsfortjeneste efter Servicelovens § 42, at barnet eller den unge med nedsat funktionsevne eller indgribende lidelse forsørges i eget hjem og er under 18 år.

Ved forsørgelse i eget hjem forstås, at barnet eller den unge:

- Bor hos indehaveren af forældremyndigheden eller andre pårørende
- Er indlagt på hospital
- Er på aflastning efter Servicelovens § 52 stk. 3 nr. 5 eller Servicelovens § 84 stk. 1
- Er på kost- eller efterskole/højskole (uden at der er tale om en anbringelse)

Der er ikke tale om forsørgelse i eget hjem, hvis barnet eller den unge:

- Er forsørget af offentlige midler ved anbringelse udenfor hjemmet efter § 52, stk. 3, nr. 7
- Forsørger sig selv i eget hjem og for egne midler

Undtagelse for forsørgelse i hjemmet

Der er dog den undtagelse, at barnet er anbragt uden for hjemmet efter § 52, stk. 3, nr. 7, og forældrenes behov for tabt arbejdsfortjeneste opstår i forbindelse med barnets hospitalsbesøg, som skyldes funktionsnedsættelsen eller den indgribende lidelse hos barnet. Det er en betingelse, at moderens eller faderens tilstedeværelse på hospitalet er en nødvendig konsekvens af barnets funktionsnedsættelse, og at tilstedeværelsen er det mest hensigtsmæssige for barnet.

Tabt arbejdsfortjeneste i forbindelse med ophold i udlandet

Retten til ydelsen ved midlertidige ophold i udlandet bevares.

Betingelserne for at modtage hjælpen skal være opfyldt inden udlandsopholdet. Desuden skal kommunen kunne holdes orienteret om at betingelserne for at modtage hjælpen stadig er til stede, jf. retssikkerhedslovens § 11.

Kortvarige ophold i udlandet kan f.eks. være, at modtageren:

- Udøver aftalt / fastlagt samvær, som ikke kan foregå her i landet, med egne børn under 18 år.
- Afholder ferie i udlandet.

Hvis opholdet er under 1 måneds varighed skal kommunen ikke ansøges om tilladelse til at modtage hjælpen til udlandet.

Hvis opholdet har en længere varighed end 1 måned jf. Udlandsbekendtgørelsen, skal kommunen ansøges om tilladelse til at modtage hjælpen inden udrejsen. Hvor lang en periode, der kan ydes hjælp for, under det midlertidige ophold i udlandet, afhænger af formålet med hjælpen og de konkrete omstændigheder, herunder karakteren af hjælpen.

Begrundelse for udmåling af tabt arbejdsfortjeneste

Det skal af bevillingen fremgå klart hvad timerne konkret skal bruges til. Herunder (særligt i forhold til bevillinger med delvis kompensation) hvorvidt timerne gives med henblik på kortere dage og/eller en eller flere "fridage" om ugen.

Det er vigtigt, at der er tydelighed i forhold til det bevilgede timetal. Helt grundlæggende bidrager det til at sikre det rigtige niveau i bevillingen og en sikring af sammenhæng mellem forskellige ydelser og indsatser. Det gælder både i forhold til at sikre at familien får den nødvendige hjælp og for at undgå, at familien overkompenseres. Når der er tydelighed i forhold til grundlaget og begrundelsen for afgørelsen, har rådgiver og forældrene et langt bedre grundlag når der laves opfølgning i forhold til at vurdere om der er sket ændringer i familiens situation. Hertil kommer at det bidrager til at familien i langt højere grad kan gennemskue formålet med de forskellige ydelser.

Betydning for øvrige indsatser fx aflastning og udmåling af tabt arbejdsfortjeneste

Det skal af bevillingen fremgå, at der i forhold til afgørelser om kompensation for tabt arbejdsfortjeneste og døgnaflastning er lagt vægt på sammenhængen i indsatsen og på at det er vurderet at familien med de konkrete bevillinger er kompenseret og at det er begrundet i afgørelsen.

Samlet opfølgning af tabt arbejdsfortjeneste og andre indsatser

Hvis der i en sag både er bevilling af tabt arbejdsfortjeneste og aflastning (døgn uden for hjemmet) / afløsning (i hjemmet) skal der laves en samlet opfølgning. Det giver et bedre grundlag for at lave en samlet og helhedsorienteret vurdering af indsatsen med fokus på hvordan de enkelte indsatser supplerer hinanden. Herunder om der er indsatser som overlapper hinanden, om indsatsen i tilstrækkelig grad dækker familiens behov. Og bidrage til et bedre overblik også for familien.

Nedenstående kriterier kan anvendes og er brugbare pejlemærker.

Er omfanget f.eks. begrundet i:

- Graden af barnets/den unges vanskeligheder
- Belastningerne i familien, herunder forældrenes situation, søskendes behov for alenetid med forældrene
- Er der tale om en familie, hvor den ene forælder er alene med barnet
- Er der flere børn i familien som har funktionsnedsættelser eller andre vanskeligheder
- Barnets særlige behov, f.eks. barnets behov for, at der ikke må gå flere uger mellem aflastningen, da det så bliver for vanskeligt for barnet, barnets behov for længere perioder ad gangen etc.
- Sammenhængen med andre ydelser, hvor behovet dækkes alene/næsten alene gennem døgnaflastning

Anvendelse af bestemmelsen om personlig pleje jf. Servicelovens § 83

Det fremgår af Servicelovens § 44, stk. 1, at Servicelovens § 83 også gælder for børn og unge. Der vil være sager, hvor det kan være relevant at overveje, om en del af hjælpen kan og bør ydes som personlig pleje frem for gennem kompensation for tabt arbejdsfortjeneste.

Kompensation til begge forældre – ud over 37 timer

Ankestyrelsen har i principafgørelse C-49-02 vurderet, at der kun i meget begrænset omfang og kun i ganske særlige situationer kan ydes dækning af tabt arbejdsfortjeneste til begge forældre samtidigt, herunder ud over 37 timer pr. uge. Ankestyrelsen udtaler i afgørelsen, at det må være en forudsætning, at begge forældres tilstedeværelse er påkrævet, og at der er tale om en situation af midlertidig varighed, og typisk en situation, hvor barnet opholder sig uden for hjemmet, f.eks. i forbindelse med sygehusophold. Det fremgår videre af afgørelsen, at Ankestyrelsen lagde vægt på i forhold til den konkrete sag, at det ikke var påkrævet at begge forældre var til stede samtidigt. Én person, herunder en anden person kunne forestå pasningen.

Det betyder, at der i de situationer, hvor der ydes kompensation ud over 37 timer og til begge forældre er behov for, at det i særlig grad begrundes hvorfor kommunen vurderer, at der i en konkret sag er tale om en ganske særlig situation. Herunder har opmærksomhed på at begrunde hvad der gør, at det er påkrævet at begge forældre er til stede samtidigt.

I disse sager skal det vurderes om de særlige vurderingskriterier er opfyldt:

- Er der tale om en ganske særlig situation – hvad er de ganske særlige forhold i den konkrete sag?
- Er begge forældres tilstedeværelse *påkrævet*, herunder om en anden person kan forestå pas-

ningen?

- Hvad er tidsperspektivet – er der tale om en midlertidig periode?

Dokumenteret løntab og arbejdsophør

Tab af arbejdsindtægt skal være en følge af barnets behov for pasning i hjemmet.

Lønmodtager

Der skal være tale om et dokumenteret indtægtstab som følge af helt eller delvist ophør i beskæftigelsen. Såfremt forælderen har benyttet ferie, fleks, afspadsering eller lignende, er der ikke tale om helt eller delvist ophør af beskæftigelse, men omlægning af arbejdstid, ligesom der ikke er et konkret løntab. En forælder, der modtager tabt arbejdsfortjeneste, kan således som udgangspunkt ikke have overarbejde - heller ikke selv om barnet er på samvær hos den anden forælder, idet der som udgangspunkt skal være tale om et konkret indtægtstab. Der skal dog foretages en konkret individuel vurdering i hvert enkelt tilfælde, hvorefter det ikke kan udelukkes, at overarbejde i konkret tilfælde kan tillades.

Barselsloven og tabt arbejdsfortjeneste

Forældre med alvorligt syge børn har ret til dagpenge efter § 26 i lov om ret til orlov og dagpenge ved barselsloven, når barnets sygdom skønnes at medføre behov for ophold på hospital eller lignende institution i 12 dage eller mere.

Der kan være tale om sygdomsforløb, som både består af hospitalsophold og ophold i hjemmet. Der kan også være tale om sygdomsforløb, som alene består af ophold i hjemmet. Det skal være lægeligt attesteret af den læge, som behandler barnet, at betingelserne er opfyldt.

Forældrene har ret til selv at tilrettelægge barselsorloven ud over de 24 uger.

Se C-58-06, hvor Ankestyrelsen fandt, at selv om betingelserne for at få udvidet barselsorlov var til stede, var det muligt at vælge at få tabt arbejdsfortjeneste i stedet for, når betingelserne herfor var opfyldt.

Såfremt en mor, der modtager hjælp efter § 42 føder et rask barn, har hun fortsat ret til kompensation for tabt arbejdsfortjeneste i forhold til barnet med handicap, såfremt hun stadig passer dette barn i hjemmet.

Bemærk, at hvis betingelserne efter både § 42 i Serviceloven og barselslovens § 26 er opfyldt, kan forældrene vælge, hvilken lovgivning de ønsker anvendt.

Har ikke haft indtægtsgivende arbejde eller været arbejdsløs længe

Der kan ydes dækning af tabt arbejdsfortjeneste efter § 42, hvis det efter en konkret vurdering skønnes, at ansøgeren ville have påtaget sig et indtægtsgivende arbejde, såfremt pågældende ikke skulle passe et barn med nedsat funktionsevne.

I denne vurdering indgår følgende forhold:

- Eventuel tidligere uddannelse
- Tilknytning til arbejdsmarkedet
- Hvilke årsager der har gjort sig gældende ved den manglende tilknytning til arbejdsmarkedet

Tabt arbejdsfortjeneste til selvstændige

Selvstændige erhvervsdrivende er på lige fod med lønmodtagere berettiget til kompensation for tabt erhvervsindkomst.

Der må stilles krav om ”synligheden” af tabet i virksomhedens drift, f.eks.:

- Ansættelse af en vikar
- Ægtefællen arbejder mere
- Virksomheden omlægges

Bevisbyrden herfor påhviler den selvstændige.

KTO forlig

Som offentlig ansat er man omfattet af KTO forliget, hvor der kan gives tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager, ved:

- Ulykke og akut sygdom:
Ansatte har ret til tjenestefrihed af kortere varighed, når tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien gør det påtrængende nødvendigt, at den ansatte er til stede øjeblikkeligt.
- Børns hospitalsindlæggelse:
Stk. 1. Ansatte, som er forældre til børn under 14 år, har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.
Stk. 2. Tjenestefriheden er i øvrigt betinget af følgende:
 - Retten til tjenestefrihed efter denne bestemmelse kan for begge forældre til sammen ikke overstige 5 arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.
 - Den ansatte skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.
 - Der er ikke ret til fravær med sædvanlig løn efter denne bestemmelse i umiddelbar tilknytning til fravær efter § 35 i aftalen.

Bemærkning: Ved forældre forstås biologiske forældre, adoptivforældre eller personer, som har forældremyndigheden over barnet.

- Pasning af alvorligt syge børn under 18 år:
Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn, når betingelserne for at få dagpenge efter § 26 i barselloven er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Bemærkning: Arbejdsgiveren er efter barselloven berettiget til dagpengerefusion, når der udbetales løn til den ansatte, der opfylder lovens betingelser. Arbejdsgiveren skal senest en uge efter barnet er blevet rask anmelde kravet om refusion til den ansattes bopælskommune.

- Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.
Ansatte har ret til tjenestefrihed svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste, når den ansatte i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, og som i henhold til § 42 i lov om social service er berettiget til tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiveren har dog mulighed for, at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Serviceovens § 118

Serviceovens § 118 gælder både for børn og for voksne i modsætning til § 42.

- Følgende tre betingelser skal være opfyldt for, at der kan ske ansættelse efter § 118:
- At alternativet til pasning i hjemmet er døgnophold uden for hjemmet, eller at plejeforholdet svarer til et fuldtidsarbejde
- At der er enighed mellem parterne om etableringen af pasningsforholdet og
- At kommunen vurderer, at der ikke er afgørende hensyn, der taler imod, at det er den pågældende person, der passer den nærtstående.

Det betyder, at der i praksis er tale om en fuldtidsansættelse – hvorfor, bestemmelsen i forhold til mange sager, ikke vil være relevant, idet der alene er behov for en delvis kompensation.

Ansættelsesperioden kan vare op til 6 måneder og kan opdeles i flere perioder af ned til 1 måneds varighed, jf. § 118, stk. 3. Der er mulighed for forlængelse i indtil 3 mdr. i umiddelbar tilknytning til den aftalte pasning.

Derudover adskiller § 118 sig ved, at:

- Der er ret til orlov for personer med tilknytning til arbejdsmarkedet, jf. lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.
- Under pasningsforholdet oppebæres en egentlig lønindtægt.

§ 118 er relevant i de situationer, hvor der er behov for fuld kompensation for tabt arbejdsfortjeneste i en periode, f.eks. i forbindelse med behandling af et barn med cancer, hvor arbejdsgiveren ikke vil give orlov, idet der i forhold til § 118 er ret til orlov.

Hvis en forælder opfylder betingelserne for både § 42 og § 118, har borgeren ret til at vælge den ordning, som er mest gunstig for vedkommende.

Vurderingen af omfanget af den tabte arbejdsfortjeneste

Det skal bero på en konkret vurdering, i hvilket omfang der skal ydes dækning af tabt arbejdsfortjeneste.

I denne vurdering indgår:

- Barnets alder og funktionsnedsættelse
- Omfanget af de pasnings-, pleje- og tilsynsopgaver, der er en følge af funktionsnedsættelsen
- Barnets udviklingsmuligheder, herunder alternative muligheder (dagtilbud, SFO/Special SFO, privatansat hjælper, aflastning m.v.)
- Forælders egne forhold og tilknytning til arbejdsmarkedet
- Familiens og barnets forhold i øvrigt
- Mulighed for at tilrettelægge hverdagen i forhold til de konkrete opgaver
- Mulighed for at tilrettelægge opgaverne uden for arbejdstiden

Der kan ydes hel- eller delvis dækning af tabt arbejdsfortjeneste. Det vil sige, at pågældende enten helt op-giver arbejdet eller går et antal timer ned i arbejdstid.

Der skal være mange ekstra opgaver i relation til barnet med funktionsnedsættelsen og behovet for pasning og pleje. De konkrete opgaver skal beskrives af forældrene i ansøgningen med angivelse af

tidsforbrug for den enkelte opgave. Der tages i vurderingen udgangspunktet i Forældreansvarsloven, at forældre har fælles forældremyndighed og sammen skal drage omsorg for barnet og være enige om væsentlige beslutninger om barnet. Det betyder, at forældre i det praktiske daglige arbejde omkring barnet er forpligtet til, at hjælpe og understøtte hinanden, så hverdagen omkring barnet fungerer med de opgaver der må være angående det enkelte barn.

Bemærk, at hvis det vurderes, at behovet er 20 timers ugentlig kompensation for tabt arbejdsfortjeneste, og forældrene ikke kan udnytte de resterende 17 timer på arbejdsmarkedet, er dette ikke indikation for 37 timer ugentlig kompensation for tabt arbejdsfortjeneste.

Forældre kan også dele – samlet max. 37 - timers tabt arbejdsfortjeneste pr. uge.

I særlige tilfælde kan begge forældre modtage tabt arbejdsfortjeneste samtidigt – eksempelvis ved barnets indlæggelse/operation på sygehus, hvor det er påkrævet og dokumenteret fra lægelig side, at begge forældre er til stede.

I principafgørelse 191-09 behandler Ankestyrelsen en sag, hvor ikke-samlevende forældre med fælles forældremyndighed begge har søgt tabt arbejdsfortjeneste til deltagelse i kontroller mv.

Forældreansvarslovens § 3 indebærer, at ikke-samlevende forældre med fælles forældremyndighed skal videreformidle oplysninger og informationer til hinanden.

Der er således ikke mulighed for at bevilge tabt arbejdsfortjeneste til begge forældre til f.eks. kontroller mv. alene fordi de ikke er samlevende.

Tabt arbejdsfortjeneste i forskellige situationer

Der er forskellige situationer, hvor der kan bevilges kompensation for tabt arbejdsfortjeneste.

Der kan gives bevilling på henholdsvis (se yderligere uddybning side 12)

- Løbende tabt arbejdsfortjeneste
- Bevilling til enkelt dage/timer
- Afgrænsede perioder.

Omfanget af den tabte arbejdsfortjeneste, vil altid tage udgangspunkt i det nødvendige antal dage/timer, som der er behov for. Eksempelvis til en kontrol kan bevilges den nødvendige tid til kontrollen samt transporttid fra evt. arbejde til at hente barnet og til kontrollen og retur, såfremt det ligger indenfor normal arbejdstid for ansøgeren.

Ansøgning

Ved modtagelse af en ansøgning, uanset om denne kommer direkte fra forældrene eller det er sygehuset, der ansøger på forældrenes vegne, er ansøgningsdatoen den dag henvendelsen kommer.

Familien skal altid udfylde ansøgningsskema, da de her skriver under på bl.a. oplysningspligt. Såfremt der er kommet ansøgning fra sygehuset, kan denne ansøgning vedhæftes ansøgningsskema som forældrene så underskriver.

Forældrene skal orienteres grundigt om konsekvenserne ved at modtage kompensation for tabt arbejdsfortjeneste og mulige alternativer til dette.

Familien skal levere de nødvendige oplysninger til sagsbehandlingen. Der skal foreligge lægelig dokumentation for funktionsnedsættelsen/lidelsen. Der kan evt. indhentes yderligere udtalelser fra læge, sygehus, skole eller andre.

Såfremt forældrene ikke ønsker at levere de nødvendige oplysninger eller give tilladelse til indhentning af udtalelser, afgøres sagen på det foreliggende grundlag. Der vil som oftest blive givet afslag, da forældrene ikke har ønsket at medvirke til at belyse sagen tilstrækkeligt.

Bevillingstyper og beregningsgrundlag

Bevillingerne kan deles op i følgende typer:

Enkeltbevilling:

Der gives bevilling for en periode – op til 12 måneder.

- 69-16: Tabt arbejdsfortjeneste på enkelt dage kan ydes i forbindelse med de møder, undersøgelser, kontroller m.v., som er en nødvendig følge af barnets funktionsnedsættelse. Der ydes kun tabt arbejdsfortjeneste til det fravær, der er nødvendiggjort af mødet, undersøgelsen eller kontrollen, og ikke nødvendigvis til hele arbejdsdage. Der ydes eksempelvis ikke tabt arbejdsfortjeneste til et fravær, der er begrundet i krav fra forældrens arbejdsgiver om, at der kun kan bevilges fravær på hele dage. Der ydes kun tabt arbejdsfortjeneste i det omfang møderne, undersøgelserne, kontrollerne m.v. ikke kan placeres uden for forældrenes arbejdstid. Kommunen skal i den forbindelse undersøge, om ansøgeren har mulighed for en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden, så det ikke er nødvendigt for ansøgeren at være fraværende fra arbejdet med lønreduktion. I det omfang ansøgeren har mulighed for en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden, kan der som udgangspunkt ikke ydes tabt arbejdsfortjeneste. Kommunen kan ikke stille krav om, at der anvendes ferie eller særlige feriedage.

Der kan kun ydes tabt arbejdsfortjeneste, hvis der er tale om fravær i betydeligt omfang. Det afhænger af en konkret vurdering, om der er tale om fravær i betydeligt omfang. Et fravær svarende til sammenlagt 2-3 arbejdsdage om året anses normalt ikke for at være et fravær i betydeligt omfang. Ved vurderingen af, om fraværet overstiger 2-3 arbejdsdage om året, skal der lægges vægt på det sandsynliggjorte forventede fravær. Udbetalingen af tabt arbejdsfortjeneste på enkelt dage sker, efterhånden som fraværet og lønreduktionen dokumenteres. I vurderingen af fraværets omfang indgår begge forældres samlede fravær. Både løbende fravær og fravær på enkelt dage. Hvis der er flere børn i familien med en betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, er det forældrenes samlede fravær – både løbende fravær og fravær på enkelt dage – vedrørende alle børnene, der lægges vægt på ved vurderingen af, om der er tale om fravær i betydeligt omfang. Endelig indgår varigheden af de enkelte kontrolbesøg i vurderingen, ligesom det også indgår i vurderingen, om begge forældres tilstedeværelse er nødvendig.

Særligt for enkeltbevilling gælder det, at der skal fremsendes en lønseddel, hvoraf løntabet fremgår for den enkelte dag eller timer, før udbetalingen effektueres.

Bevilling for en afgrænset periode:

Der er ofte tale om en nøje afgrænset periode f.eks. i forbindelse med indlæggelse eller venteperiode til opstart af et konkret tilbud. Der er ingen tvivl, om hvornår behovet for tabt arbejdsfortjeneste ophører. Bevillingen ophører uden yderligere varsel og opfølgning ved udgangen af perioden. Forældrene

orienteres senest ved meddelelse af bevilling om, at bevillingen ophører uden yderligere varsel eller opfølgning, når bevillingen er opfyldt.

Løbende bevilling:

Der er ofte tale om en længerevarende behov for tabt arbejdsfortjeneste, hvor det ikke på forhånd er muligt at vide, hvornår behovet ophører. Der foretages opfølgning mindst 1 gang årligt. Af administrative årsager fastsættes en stopdato i lønsystemet i forbindelse med opfølgning.

Når der er meddelt bevilling skal der indhentes bekræftelse fra ansøgers arbejdsgiver på den konkrete time-nedsættelse i den bevilgede periode. Dette gøres på en Arbejdsgivererklæring eller ved at ansøger dokumenterer den konkrete timenedsættelse ved at fremsende den første lønseddel efter udbetaling af tabt arbejdsfortjeneste.

Der skal endvidere fremsendes 3 måneders lønsedler, der ligger umiddelbart forud for arbejdsophøret. Kan dette ikke fremskaffes, kan et alternativ undtagelsesvist være E-indkomst, når det gælder fast lønnede. Er der tale om en forælder med skiftende løn/timetal/tillæg, skal lønsedler indhentes med henblik på at sikre, det korrekte beregningsgrundlag.

Beregning af den tabte arbejdsfortjeneste

Udgangspunktet er, at erstatning for tabt arbejdsfortjeneste skal kompensere for det indtægtstab forældrene har ved helt eller delvist at opgive arbejdet for at kunne passe barnet.

Der er fra 1/1-11 fastsat et loft over beregningsgrundlaget for compensation for tabt arbejdsfortjeneste, jf. § 42, stk. 3. Se aktuelle satser.

Den hidtidige bruttoindtægt fastsættes forskelligt alt afhængigt af, om pågældende er lønmodtager, ikke har opnået tilknytning til arbejdsmarkedet eller er selvstændig erhvervsdrivende:

Lønmodtager

Den hidtidige bruttoindtægt fastsættes ud fra den seneste lønindtægt. Forælder skal dokumentere indtægten. Selvom dokumentationen evt. viser en usædvanlig lønindtægt i perioden, f.eks. en mindre lønudbetaling på grund af sygdom, ferie eller en større lønudbetaling på grund af overarbejde, skal beregningen tage udgangspunkt i den almindelige løbende lønindtægt.

Den normale bruttoløn udgør den faste løn samt de tillæg, der indgår som en integreret og normal del af lønnen. Det kan f.eks. være forskudt-tidstillæg og weekend tillæg.

Udlæg som forælder har haft i forbindelse med arbejdet, fx kørselsgodtgørelse og andre ikke skattepligtige beløb, indgår ikke i den normale bruttoløn.

Den arbejdsgiverbetalte andel af evt. pensionsordning godtgøres og indbetales til den pensionsordning, som er oplyst på Arbejdsgivererklæringen. Den maksimale pensionsprocent udgør 10 %. For statsansatte tjenestemænd udgør pensionsprocenten 15%.

Forældre, der ikke er tilknyttet arbejdsmarkedet

For forældre, der endnu ikke har fået tilknytning til arbejdsmarkedet, er det den lønindtægt, som forælderen ville have kunnet opnå, der skal ligge til grund for beregningen.

Hvis forælderen ikke kan dokumentere hidtidig lønindtægt, f.eks. fordi denne har været arbejdsløs længe eller ikke har en uddannelse, kan beregningen tage udgangspunkt i en hjemmehjælperløn.

- C-15-02 hvor Ankestyrelsen fandt, at beregningen af tabt arbejdsfortjeneste til en kvinde, der var uddannet designer, skulle tage udgangspunkt i en hjemmehjælperløn. Ansøgeren havde ikke haft nogen lønindtægt forud for modtagelsen af tabt arbejdsfortjeneste, som beregningen kunne tage udgangspunkt i. Videre var det usikkert, hvilken indtægt ansøgeren efter sine forhold i øvrigt ville have kunnet opnå. Endelig fandtes det ikke godtgjort, at der var indgået en aftale om ansættelse efter endt barselsorlov, hvis ikke den aktuelle situation i ansøgerens familie var opstået.

Bemærk:

- 169-10, hvor Ankestyrelsen har afgjort, at en yngre kvinde med et handicappet barn var alene berettiget til tabt arbejdsfortjeneste beregnet på baggrund af niveauet for kontanthjælp, da en beregning med udgangspunkt i en hjemmehjælperløn ville indebære en overkompensation. Ankestyrelsen lagde vægt på, at kvinden i 2006 afsluttede en 1-årig HG-uddannelse, men at hun hverken i tiden før eller efter barnets fødsel i 2008 havde gjort brug af uddannelsen. Kvinden havde været beskæftiget 62 timer med rengøring i oktober 2006 samt arbejdet 31 timer som tjener i oktober 2007. Hun havde modtaget kontanthjælp i flere perioder fra september 2006 og frem. Ankestyrelsen fandt, at kvindens tilknytning til arbejdsmarkedet havde været beskednen.

Selvstændig - erhvervsdrivende

Forskellen på beregning af tabt arbejdsfortjeneste for en selvstændigt erhvervsdrivende og for en lønmodtager er alene at fremfinde den indtægt, der skal kompenseres for. Udgangspunktet er det dokumenterede indtægtstab på baggrund af regnskab m.v.

Bemærk:

- C-45-02 hvor Ankestyrelsen fandt, at udgangspunktet for beregningen af tabt arbejdsfortjeneste til et handicappet barns fader - for de dage, hvor det var påkrævet, at han var med på hospitalet - var oplysningerne om indkomsten fra hans selvstændige virksomhed efter fradrag af afskrivninger, men før renter.

Udgangspunktet kan være et beregnet beløb på grundlag af den hidtidige disponible indkomst, eller eventuelt udgift til vikar.

Bemærk

- O-22-98 hvor Ankestyrelsen fandt, at tabt arbejdsfortjeneste til et handicappet barns mor, der havde en nystartet, ikke-overskudsgivende selvstændig virksomhed, skulle beregnes ud fra nettoudgiften til en vikar i hendes virksomhed. Virksomhedens overskud i de foregående år fandtes ikke at være et realistisk beregningsgrundlag.

Når denne indtægt er fremfundet, foretages resten af beregningen som til en lønmodtager.

Uanset om forældre er lønmodtager eller selvstændig, skal der trækkes skat, arbejdsmarkedsbidrag, ATP og særlig pensionsopsparing samt evt. besparelser i forhold til de faktiske udgifter til transport til og fra arbejde og/eller udgifter til barnets dagtilbud.

Der tages hensyn til evt. nedsat betaling i forhold til funktionsnedsættelsen og/eller søskenderabat.

Beregningstidspunkt:

Det afgørende er, om barnets behov har medført en afbrydelse og dermed et ophør af behovet for tabt arbejdsfortjeneste. Hvis TA ophører af andre årsager - f.eks. at ingen af forældrene kan modtage TA grundet uddannelse, barsel, nyt arbejde på fuld tid eller andet, er der ikke tale om en afbrydelse grundet barnet, og TA skal fortsat tage afsæt i indtægten fra berettigelsestidspunktet.

Hvis der uafbrudt har været behov, skal beregningen tage udgangspunkt i det tidspunkt, hvor barnet opfyldte betingelserne og forældrene blev berettigede. Det er uden betydning, om det er mor eller far, der har modtaget ydelsen - for begge forældre tager man udgangspunkt i den løn, modtageren havde den dag, TA oprindeligt startede.

Når først der er beregnet og udbetalt til en forældre, satsreguleres ydelsen hvert år 1.januar. Bevilges den anden forældre også tabt arbejdsfortjeneste på et senere tidspunkt, vil der blive taget udgangspunkt i lønsedler fra det tidspunkt, hvor satsen er beregnet første gang - men uden satsregulering.

Ydelsesloft:

Hvis der har været udbetalt for det konkrete barn i 2010, er modtageren ikke omfattet af loftet uanset, om mor eller far er modtager fra start. Det skyldes, at TA er en ydelse knyttet til barnet og barnets berettigelse.

Læs

- 19-05: Der er ikke tale om en afbrydelse / ophør begrundet i barnets behov, hvis en mor ophører TA grundet barselsorlov med et andet barn. Her er ophøret begrundet i andre forhold nemlig at mor ikke har mulighed for at modtage TA.
- 30-13: Bruttoindtægten beregnes ud fra seneste lønindtægt. Det betyder, at far skal have beregnet TA ud fra den løn, han havde tilbage i år xxx.
Lønnen skal ikke satsreguleres men bruges som den stod dengang. Årsagen er, at det kun er satsen for TA, der skal reguleres og ikke lønnen. Han kan derfor stilles temmelig dårligt, hvis han ikke tidligere har fået beregnet TA - dels havde han måske en lav løn dengang, dels kan det være mange år siden, der første gang blev udbetalt for det konkrete barn.
- 44-14:t *Beregningen af tabt arbejdsfortjeneste skal tage udgangspunkt i den bruttoindtægt, som modtageren har forud for overgangen til tabt arbejdsfortjeneste for det pågældende barn. I en situation, hvor der er flere børn, skal der således tages udgangspunkt i den bruttoindtægt, den pågældende forælder har forud for det tidspunkt, det enkelte barns nedsatte funktionsevne begrunder tabt arbejdsfortjeneste. Det er uden betydning for beregningsgrundlaget, om mor og far på skift har modtaget den tabte arbejdsfortjeneste, så længe ydelsen udbetales på grundlag af samme barn og samme handicap. Det gælder, når det har været tale om et forløb uden afbrydelser.*

De regler, der er gældende for den ene forælder også er gældende for den anden. Hvis barnet barnets berettigelse til TA ligger før 2010, og der faktisk blev udbetalt ydelse for barnet i 2010, er der ikke loft på forældrenes TA selvom det kun er den ene forælder, der allerede fra 2010 har fået udbetalt TA og den anden forældre først får en senere bevilling.

Fradrag

De eventuelle besparelser, der opnås ved arbejdsophøret skal fratrækkes nettoydelsen. Besparelserne drejer sig typisk om:

- Befordring
- Dagtilbud
- Feriegodtgørelse, der er optjent forud for overgangen til tabt arbejdsfortjeneste, da der ikke kan udbetales tabt arbejdsfortjeneste samtidig med afholdelse af ferie.

Pension – arbejdsgivers andel

Bidrag til en arbejdsgiverbetalt pensionsordning indgår i beregningen af den tabte arbejdsfortjeneste, men kun, hvis der er indbetalt til en pensionsordning umiddelbart før overgangen til tabt arbejdsfortjeneste.

Der kan maksimalt gives 10 % af bruttoydelsen, dog højst et beløb svarende til det hidtidige arbejdsgiverbidrag.

For statsansatte tjenestemænd, dog 15 %.

Beløbet indsættes i pensionskassen, som angivet på Arbejdsgivererklæringen.

Tillæg til ferieformål

Ved årsskiftet beregnes et tillæg til ferieformål på 1 % af bruttoydelsen i det forudgående kalenderår. Udbetalingen sker med lønnen for april. Se aktuelle satser.

Opfølgning

Der er pligt til løbende at følge sagerne for at sikre, at hjælpen opfylder sit formål. Opfølgningen skal være helhedsorienteret og der skal overvejes andre muligheder for hjælp.

Opfølgning skal som minimum ske inden udgangen af bevillingsperioden, eller når der fremkommer oplysninger, der giver grundlag for revurdering af ydelsen og dens omfang.

Ved opfølgning skal det vurderes, om der skal indhentes nye oplysninger fra læge, sygehus eller andre behandlingssteder.

Ved opfølgning skal der i sagen foreligge:

- Dokumentation for forældrenes indkomsttab og det dokumenteres ved kopi af lønsedler.
- Ansøgningskema med underskrift på, at de er orienteret om deres oplysningspligt

Regulering

Der sker en årlig regulering af den beregnede tabte arbejdsfortjeneste. Se aktuelle satser. Beregningen foretages ved årsskiftet og effektueres med lønnen for januar.

Ophør

Ved bevillinger for en afgrænset periode ophører bevillingen uden yderligere varsel, når bevillingen udløber.

Ved enkelt eller løbende bevillinger træffes konkret afgørelse om stop af bevilling, når det konstateres, at grundlaget for bevillingen bortfalder.

Såfremt der ikke træffes konkret afgørelse om stop af bevilling, er familien fortsat berettiget til kompensation for tabt arbejdsfortjeneste, uanset om der af administrative årsager er fastsat stopdato i lønsystemet.

Bevillingen ophører altid ved det fyldte 18. år.

3 mdr. varsel ved ophør

Kompensation for tabt arbejdsfortjeneste udbetales i 3 måneder efter udgangen af den måned, hvor betingelserne for at modtage tilskuddet bortfalder.

Denne regel gælder dog ikke, hvis der på forhånd er aftalt en bestemt periode, hvor der udbetales kom-pensation for tabt arbejdsfortjeneste eller hvis modtageren ønsker, at afviklingsperioden skal være kortere.

Det forhold, at hjælpen er bevilget for en afgrænset periode eller, at der af administrative årsager er fastsat opfølgingsdatoer eller stopdatoer i lønsystemet, medfører ikke i sig selv, at der kan anses at være truffet en aftale med en ansøger.

Det forudsætter, at man fra bevillingens start kan se, hvornår bevillingen skal ophøre, og at der foreligger en aftale herom. Se SM O-101-98.

Såfremt der er tale om væsentlige ændringer i timetal, bør der ligeledes fastsættes en afviklingsperiode på f.eks. 3. mdr., jf. principafgørelse 231-10.

Hvis modtageren kommer i arbejde i afviklingsperioden, ophører udbetalingen af tabt arbejdsfortjeneste i det omfang, arbejdsindtægten modsvarer den tabte arbejdsfortjeneste.

Familien varsles på forhånd ved den sidste opfølgning inden det fyldte 18. år. Der gives således ikke 3. mdrs. kompensation efter det fyldte 18. år.

Ferietillæg ved ophør

Når bevillingen af tabt arbejdsfortjeneste ophører udbetales et tillæg på 12,5 % af bruttoydelsen i det forudgående kalenderår til ferieformål. Er der udbetalt 1 % tillæg til ferieformål, indgår dette beløb ikke i beregningen.

Der beregnes endvidere et tillæg på 12,5 % af bruttoydelsen i det kalenderår, hvor ophøret finder sted. Se aktuelle satser Beløbet udbetales til forælderen ved ferieårets start det efterfølgende kalenderår.

I principafgørelse C 50-03 afgør Ankestyrelsen, at en forælder ikke har ret til udbetaling af ferieformål, idet forælderen havde modtaget lejlighedsvis tabt arbejdsfortjeneste og fortsat modtog lejlighedsvis tabt arbejdsfortjeneste.

Hvis en forældre reduceres i antal timer for tabt arbejdsfortjeneste, betragtes dette som delvist ophør og der skal udbetales tillæg til ferieformål forholdsmæssigt til det antal timer forælderen er reduceret.

Tillæg til ferieformål og ferietillæg ved ophør er ikke at betragte som feriepenge i ferielovens forstand, hvorfor ydelserne ikke kan sammenlignes efter de to regelsæt.

Sammenhæng med andre bestemmelser

A-kassen

Forælderen vejledes til at kontakte A-kassen for rådgivning om, hvordan vedkommende er stillet i forhold til evt. arbejdsløshedsdagpenge. Har forælderen været på tabt arbejdsfortjeneste i mere end 2

år, så beregnes dagpengesatsen på baggrund af den indkomst, som forældrerne havde før tiden på arbejdsfortjeneste.

Barselsorlov og barselspenge

En mor er berettiget til tabt arbejdsfortjeneste, når hun ikke længere har ret til barselsorlov med fuld løn, hvis hun i øvrigt opfylder betingelserne.

Hvis hun opfylder betingelserne i begge love, er der valgfrihed.

Hvis hun har et barn med funktionsnedsættelse og føder et rask barn, har hun ret til tabt arbejdsfortjeneste, såfremt hun fortsat passer barnet med funktionsnedsættelsen. (C 28-01)

Sygedagpenge og tabt arbejdsfortjeneste

Der er ikke noget til hinder for at modtage tabt arbejdsfortjeneste, hvis man er sygemeldt og i øvrigt opfylder betingelserne. Det betyder, hvis mor eller far er sygemeldt, må det vurderes om hun / han er i stand til at varetage de opgaver, der er i forhold til barnet.

Juridisk hotline, Ankestyrelsen har givet os dette svar

Det forhold, at man er sygemeldt, er ikke i sig selv til hinder for, at man kan modtage tabt arbejdsfortjeneste. Det afgørende i den forbindelse er, at man faktisk er i stand til at passe barnet. Vi kan i tilknytning hertil også oplyse, at det forhold, at man er ansat i fleksjob heller ikke er til hinder for, at man samtidig hermed kan modtage tabt arbejdsfortjeneste i det omfang det er foreneligt med de skånebehov, som begrundes, at man er bevilget fleksjob. Ovenstående fremgår ikke direkte af reglerne om tabt arbejdsfortjeneste, men kan, efter vores umiddelbare opfattelse, udledes heraf.

Sygedagpengeafdelingen, Hedensted Kommune har givet os dette svar:

I fald en sygemeldt borger under sit forløb får udbetalt tabt arbejdsfortjeneste, så vil vi modregne X-antal timer der udbetales tabt arbejdsfortjeneste for.

Eks. Borger er sygemeldt og får udbetalt sygedagpenge for 37 timer.

Får nu bevilget 10 timers ugentlig tabt arbejdsfortjeneste.

= der modregnes 10 timer i sygedagpenge og udbetales nu for 27 timer i sygedagpenge.

Så umiddelbart kan det se ud som om, at lige meget om man er i job, på kontanthjælp (ressourceforløb), i fleksjob eller andet, så kan der søges og bevilges tabt arbejdsfortjeneste, når man er sygemeldt.

Dagpenge til forældre med alvorligt syge børn

Forældre kan vælge mellem tabt arbejdsfortjeneste og dagpenge efter barselslovens § 26, såfremt betingelserne efter begge regelsæt er opfyldt. (C 21-01)

Ferieloven

Hvis en forældre modtager feriegodtgørelse efter ferieloven, kan der ikke ske udbetaling af hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste.

Frist for sagsbehandling

Sagsbehandlingen sker hurtigst muligt fra ansøgningen er modtaget i Børne- og Familie, Børnehandicap. Ansøger skal have en afgørelse senest 3 måneder fra Børne- og Familie, Børnehandicap har modtaget ansøgningen. Sagsbehandlingsfristen løber fra ansøgningen er modtaget fra ansøger eller evt. sygehuset.

Der kan være særlige situationer, hvor den angivne sagsbehandlingsfrist ikke kan overholdes, eksempelvis hvis der afventes oplysninger fra læge eller skole. Hvis en sagsbehandlingsfrist ikke kan overholdes, skal ansøgeren have skriftlig besked om, hvorfor og hvornår der kan forventes en afgørelse.

Partshøring

At partshøre betyder, at der fremsendes dokumenter i sagen:

- Som ansøger ikke forventes at kende indholdet af og hvis det er til ugunst for ansøgeren
- Som ansøger ikke er bekendt med indgår i sagen og hvis dette er til ugunst for ansøgeren

Først når tidsfristen for at komme med bemærkninger er udløbet, kan der træffes afgørelse i sagen.

Reglerne om partshøring har til formål:

- At sikre et korrekt oplysningsgrundlag
- At sikre ansøgers medvirken til sagsbehandlingen

Ved en partshøring har ansøger en mulighed for at sætte sig ind i de nye oplysninger, og har en mulighed for at komme med bemærkninger til oplysningerne inden for en given frist.

Anke

Alle afgørelser vedlægges en klagevejledning og kan påklages jf. klagevejledningen til Ankestyrelsen..

Klagen skal være kommunen i hænde senest 4 uger efter modtagelsen af afgørelsen. Klagen kan ske skriftligt eller mundtligt til socialrådgiver/sagsbehandler.

Eksempler på situationer, hvor der ikke kan bevilges tabt arbejdsfortjeneste

Frit sygehusvalg

Nogle forældre vælger at benytte sig af det frie sygehusvalg og få foretaget undersøgelse / behandling et andet sted i landet. Dette medfører ofte længere transporttid og dermed øget tidsforbrug for forældrene, hvilket der ikke kan kompenseres for.

Hjemmeundervisning

Der kan ikke gives kompensation for tabt arbejdsfortjeneste i den tid, hvor man hjemmeunderviser, jf. principafgørelse 42-11.

Manglende undervisningstilbud eller pasningstilbud

Skoleforvaltningen er, jf. sektoransvarlighedsprincippet, ansvarlig for at sikre, at der er de nødvendige undervisningstilbud til alle børn, uanset deres individuelle vanskeligheder.

Der kan derfor ikke som udgangspunkt gives tabt arbejdsfortjeneste pga. manglende skoletilbud.

Lektielæsning

Der gives ikke tabt arbejdsfortjeneste til lektielæsning, da det er en opgave, der skal løses i skoleregi. Det betragtes endvidere som en opgave alle forældre har i forhold til skolesøgende børn.

I en konkret sag har Det Sociale Nævn vurderet, at to timer dagligt ikke overstiger, hvad forældre må på-regne at skulle bruge, hvis barnet f.eks. af faglige årsager har problemer med lektierne. Såfremt barnet skal bruge mere end to timer dagligt, bør familien tage kontakt til skolen med henblik på at tilrettelægge undervisningen og lektier anderledes.

Rengøring og praktiske gøremål

Der gives som udgangspunkt ikke tabt arbejdsfortjeneste til udførelse af almindelig dagligdags opgaver såsom indkøb, rengøring og madlavning. Opgaverne er noget alle familier må udføre, og det forudsættes dermed ikke at give større tilrettelæggelsesopgaver, end hvad forældre til ikke-handicappede børn har. Dog kan der jf. Servicelovens § 84 vurderes om behovet for afløsning / aflastning kan afhjælpes med rengøring i hjemmet. For yderligere ser kvalitetsstandard for § 84 Rengøring.

Skolemøder / møder i dagtilbud o. lign.

Der gives som udgangspunkt ikke tabt arbejdsfortjeneste til ekstraordinære skolemøder mv., selvom disse skyldtes barnets nedsatte funktionsevne.

Jf. principafgørelse C-38-06 fastslår Ankestyrelsen, at forældre ikke er berettiget til compensation ved deltagelse i 2-3 ekstraordinære møder i barnets skole, uanset om disse møder skyldes barnets handicap. 2- 3 ekstraordinære møder årligt går ikke ud over, hvad forældre til ikke-handicappede børn skal deltage i, hvis børnene f.eks. af sociale eller faglige årsager har problemer med skolegangen

Særlig supplerende tabt arbejdsfortjeneste, jf. Servicelovens § 43

Formål

Formålet er, at forældre, der modtager hjælp op til 37 timer ugentligt til dækning af tabt arbejdsfortjeneste efter Servicelovens § 42 og bliver ledige fra deres erhvervsarbejde, kan få mulighed for at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet.

Personkredsen (forældrene)

Personkredsen kendetegnes typisk ved at være:

- Forældre, der modtager tabt arbejdsfortjeneste efter Servicelovens § 42 og bliver ledige.

Betingelser

Betingelserne for at modtage en særlig supplerende ydelsen er, at forælderen:

- Er arbejdsløshedsforsikret
- Ikke er berettiget til at modtage dagpenge efter lov om Arbejdsløshedsforsikring mv.
- Ikke er selvforskyldt ledig
- Ikke har et rimeligt tilbud om ansættelse i et deltidsarbejde og
- Ikke modtager andre ydelser til forsørgelse efter anden lovgivning

Mange af disse forældre har indkomst fra et deltidsarbejde ved siden af den tabte arbejdsfortjeneste. I tilfælde af ledighed fra dette arbejde vil en del af dem ikke være berettiget til arbejdsløshedsdagpenge, da de ofte ikke kan opfylde rådighedskravet i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Omfang og varighed

Ydelsen udgør et beløb svarende til højeste dagpengesats, jf. lov om dagpenge ved sygdom og fødsel. Der kan dog kun udbetales et beløb, der svarer til 90 % af personens arbejdsfortjeneste i det arbejde, som pågældende er blevet ledig fra.

Den særlige supplerende ydelse kan højst gives i 3 måneder efter udgangen af den måned, hvor ledigheden indtræffer.

Baggrunden for den begrænsede periode på 3 måneder er, at ydelsen skal ses som et økonomisk sikkerhedsnet i en afgrænset periode, så der er mulighed for, at forælderen selv med kommunens bistand kan finde et nyt deltidsarbejde.

Det er væsentligt, at personen bevarer tilknytningen til arbejdsmarkedet under perioden med hjælp til dækning af tabt arbejdsfortjeneste.