

Udskriftsdato: 15. december 2025

VEJ nr 30 af 19/06/2008 (Historisk)

Vejledning til bekendtgørelse om supplerende dagpenge

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Arbejdsdirektoratet, j.nr. 08-22-0002

Senere ændringer til forskriften

CIR nr 25 af 25/03/2009 - SKR nr 25 af 14/04/2011 - SKR nr 34 af 27/04/2011 - VEJ nr 95 af 21/11/2011

Vejledning til bekendtgørelse om supplerende dagpenge

Indledning

I bekendtgørelse nr. 566 af 19. juni 2008 er der fastsat regler om supplerende dagpenge.

I denne vejledning beskrives bekendtgørelsens regler, og nogle af reglerne uddybes med nærmere retningslinier.

Søgnehelligdage

Der kan udbetales dagpenge for søgnehelligdage, hvis de almindelige betingelser i øvrigt er opfyldt, herunder reglerne om registrering som arbejdssøgende hos jobcenteret.

Det betyder, at et medlem, som ophører med at arbejde ved udgangen af dagen før en søgnehelligdag, har ret til dagpenge for søgnehelligdagen(e), hvis de almindelige betingelser for at udbetale dagpenge er opfyldt. Et medlem, som fortsætter med ledighed efter søgnehelligdagen(e), skal derfor registrere sig som arbejdssøgende hos jobcenteret på den første åbningsdag efter søgnehelligdagen(e). Et medlem, som kun er ledig på søgnehelligdagen(e), fordi medlemmet er i arbejde umiddelbart før og efter søgnehelligdagen(e), vil på trods af den manglende tilmelding have ret til dagpenge, hvis medlemmet opfylder de øvrige betingelser for dagpenge, herunder at medlemmet har været ledig på søgnehelligdagen(e). Ved ledighed før en søgnehelligdag(e), hvor registrering som arbejdssøgende hos jobcenteret har været mulig, vil manglende registrering medføre, at medlemmet mister retten til dagpenge også for søgnehelligdagen(e), indtil medlemmet registrerer sig som arbejdssøgende hos jobcenteret.

Til § 1, stk. 2

Ved afgørelsen af, om der er tale om nedsat tid, er udgangspunktet forholdet mellem arbejdet i ugen og fuld sædvanlig ugentlig arbejdstid. Det betyder, at et medlem, der fx opnår 2 dages arbejde på 7,4 timer dagligt, anses for at arbejde på nedsat tid, da der er tale om mindre end fuld sædvanlig ugentlig arbejdstid.

Fuld sædvanlig ugentlig arbejdstid er som hovedregel 37 timer. Hvis et medlem arbejder med et lavere timetal end 37, og medlemmets overenskomst fastsætter, at det lavere timetal udgør fuld sædvanlig ugentlig arbejdstid, anses medlemmet ikke for at arbejde på nedsat tid. Der kan derfor ikke udbetales supplerende dagpenge til medlemmet.

Eksempel:

Et fuldtidsforsikret medlem arbejder 29 timer ugentligt med aften- og natarbejde eller weekendarbejde. Af overenskomsten fremgår det, at den fulde sædvanlige ugentlige arbejdstid er 29 timer, fordi der er tale om aften- og natarbejde eller weekendarbejde. Medlemmet kompenseres for de skæve arbejdstider ved en lavere ugentlig arbejdstid, men lønnen svarer til løn for 37 timer. Medlemmet anses ikke for at arbejde på nedsat tid, og har derfor ikke ret til supplerende dagpenge.

Til § 1, stk. 4

Et medlem, der arbejder på nedsat tid med et opsigelsesvarsel, kan kun få supplerende dagpenge, hvis arbejdsgiveren erklærer at ville se bort fra varslet, hvis medlemmet opnår arbejde med en længere arbejdstid. Dvs., at der foreligger en frigørelsesattest, eller det fremgår af en ansættelseskontrakt, at arbejdsgiveren giver afkald på varslet. Der henvises til bekendtgørelse om rådighed.

Til § 2, stk. 1

Supplerende dagpenge i en uge beregnes efter forholdet mellem medlemmets arbejdstid i ugen og den normale overenskomstmæssige arbejdstid på det danske arbejdsmarked. Dvs. den arbejdstid, der er fastsat i den overvejende del af de kollektive overenskomster. Denne arbejdstid er for tiden 37 timer om ugen, og der kan derfor højst udbetales supplerende dagpenge i forhold til 37 timer om ugen.

Til § 2, stk. 2

For deltidsforsikrede fastsættes den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid før ledigheden på baggrund af gennemsnittet af arbejdet i den periode, der danner grundlag for beregningen af medlemmets dagpengesats.

For deltidsforsikrede skal der mindst være 180/195 løntimer i en periode på 12 uger/3 måneder, som kan danne grundlag for en beregning. Dette svarer til gennemsnitlig 15 løntimer i hver uge i perioden. Det fremgår af bekendtgørelsen om fremgangsmåden ved beregning af arbejdsfortjenesten for lønmodtagere.

Til § 3, stk. 1

Brugen af et medlems egne oplysninger (på tro og love) om arbejdets omfang bygger på en forudsætning om, at oplysningerne kan kontrolleres hos arbejdsgiveren. Dvs., at arbejdsgiveren skal kunne afgive oplysninger om arbejdets omfang.

Ved denne vurdering er det afgørende, om det er et naturligt element, at arbejdsgiveren eller en ansat, der er bemyndiget hertil, har mulighed for at kontrollere arbejdets udførelse og omfang.

Det er ikke afgørende, om arbejdets udførelse og omfang kontrolleres permanent. Arbejdet skal være af en sådan beskaffenhed, at en regelmæssig kontrol af arbejdets udførelse og omfang kan udøves som et naturligt led i ansættelsesforholdet, og at dette kan ske til hver en tid.

Det er derfor afgørende, at arbejdsgiveren reelt har mulighed for at opfylde disse krav til kontrol af arbejdstiden. Dette forudsætter fx ved arbejde på en fast arbejdsplads, at arbejdsgiver eller dennes repræsentant i et vist omfang er til stede på arbejdspladsen.

Der er typisk tale om kontrollabelt arbejde, når arbejdet udføres på en virksomhed eller på en arbejdsplads, som arbejdsgiveren har anvist og under opsyn af en arbejdsgiverrepræsentant.

Til § 3, stk. 2 og 3

Arbejdstiden anses som kontrollabel, hvis medlemmet er fast lønnet, og arbejdstiden eller en arbejdstidsnorm er fastsat i en kollektiv overenskomst, som omfatter medlemmet og arbejdsgiveren.

Bestemmelserne omfatter kollektive overenskomster og tiltrædelsesoverenskomster, hvor en uorganiseret arbejdsgiver har indgået aftale med lønmodtagerparten om at tiltræde en kollektiv overenskomst.

Arbejdstiden er den, der fremgår af overenskomsten. Hvis overenskomsten giver mulighed for, at den ansatte og arbejdsgiveren kan aftale en fleksibel arbejdstid, kan arbejdstiden anses som kontrollabel. Det kræver, at den samlede arbejdstid i en bestemt periode svarer til den normale arbejdstid i overenskomsten.

Et medlems arbejdstid anses også som kontrollabel, hvis medlemmet er fast lønnet, og medlemmets skriftlige individuelle ansættelsesaftale henviser til en kollektiv overenskomst, der fastsætter arbejdstiden eller en arbejdstidsnorm.

En arbejdstidsnorm er en norm for arbejdstiden, som er fastsat i overenskomsten eller aftalen. Den er ikke nødvendigvis angivet som en ugentlig/daglig arbejdstid. En sådan norm er typisk udtrykt i et antal timer, som udgør arbejdstiden over en nærmere bestemt periode, fx en månedsnorm eller en årsnorm.

Hvis arbejdet normalt kræver forberedelse, anses arbejdet som udgangspunkt som ukontrollabelt. Der kan fx være tale om skuespillere, musikere, foredragsholdere og censorer – uanset om der er tale om mundtlig eller skriftlig forberedelse. Arbejdet anses dog som kontrollabelt, hvis medlemmet opfylder betingelserne i stk. 2 eller 3, og overenskomsten regulerer omfanget af forberedelsestiden og betalingen heraf.

Til § 3, stk. 4

Hvis medlemmets arbejdstid ikke kan anses som kontrollabel efter stk. 1-3, kan arbejdstiden i nogle tilfælde anses for kontrollabel på baggrund af en skriftlig individuel ansættelsesaftale.

Det kræver, at medlemmet er fast lønnet, og at arbejdstiden eller en arbejdstidsnorm er fastsat i ansættelsesaftalen. Desuden skal mindst 2 af de i punkt 1-6 nævnte kriterier være opfyldt.

Arbejdet kan også være kontrollabelt i tilfælde af, at der er et cirkulære som regulerer arbejdstiden, og som er forhandlet med de forhandlingsberettigede organisationer. Dette cirkulære kan herefter anses som en del af ansættelsesaftalen, hvori arbejdstiden kan reguleres.

Til § 3, stk. 4, nr. 1

Procedurer for registrering af arbejdstiden og arbejdets udførelse kan fx være en daglig eller ugentlig rapport fra medlemmet til arbejdsgiver.

Til § 3, stk. 4, nr. 2

Aftalen skal indeholde bestemmelser om over- eller merarbejde og om løn herfor. Det kan forhindre den situation, at der arbejdes ud over den aftalte arbejdstid (fx 37 timer), og overarbejdet honoreres via en fast høj løn for de 37 timer.

Til § 3, stk. 4, nr. 3

Ved fx distance- eller hjemmearbejde kan det være aftalt, at medlemmet skal være til disposition for arbejdsgiveren i bestemte tidsrum. Formålet er, at arbejdsgiveren i dette tidsrum kan komme i kontakt med medlemmet.

Til § 3, stk. 4, nr. 4

Lønnen må ikke afvige væsentligt fra det, der senest er aftalt. Lønnen skal være konstant over en vis periode, så der ikke er grund til at antage, at medarbejderen har arbejdet mere end den aftalte arbejdstid. Lønstigninger, der i forvejen er aftalt, er som udgangspunkt ikke en væsentlig afvigelse fra det, der senest er aftalt.

Til § 3, stk. 4, nr. 5

Lønnen skal svare til den normale løn for et tilsvarende eller lignende arbejde inden for medlemmets faglige område. Ved denne vurdering kan der tages udgangspunkt i overenskomster på det faglige område eller i lønstatistikker.

Til § 3, stk. 5

Fast løn skal ses i modsætning til hel eller delvis provisionsløn. Gratiale, tantieme, overskudsdeling m.v. anses ikke for at være provision.

Hvis der indgår provision i medlemmets løn, kan medlemmets arbejdstid ikke anses som kontrollabel efter stk. 2-4.

Fast løn omfatter både fast time-, uge- og månedsløn.

Til § 4, stk. 1

Hvis medlemmets arbejdstid ikke er kontrollabel efter § 3, beregnes arbejdstiden i ugen ved omregning af indtægten før skat men inklusive ATP og den Særlige Pensionsopsparing til timer med omregningssatsen. Der henvises til bekendtgørelsen om fastsættelse og regulering af omregningssatsen.

Herudover kan der ske fradrag for de dokumenterede nødvendige udgifter, der i henhold til skattereglerne fradrages indtægten før skatteberegning. Der sker ikke fradrag for arbejdsmarkedsbidrag i henhold til lov om arbejdsmarkedsbidrag.

Der sker ikke fradrag for ligningsmæssige fradrag, dvs. udgifter, der kun fradrages i den skattepligtige almindelige indkomst ved skatteligningen.

Når der skal ske omregning, skal man være opmærksom på, at § 8 indeholder en særlig belægningsregel for medlemmer, der har ukontrollabel arbejdstid.

Til § 5, stk. 1

Tidsbegrænsningen gælder alle medlemmer, der har lønarbejde på nedsat tid og modtager supplerende dagpenge. Det er således uden betydning, om medlemmet er fuldtids- eller deltidsforsikret, eller om medlemmet arbejder med eller uden opsigelsesvarsel. Tidsbegrænsningen gælder kun dagpenge og ikke andre ydelser, der udbetales fra a-kassen.

Hvad tæller med i tidsbegrænsningen?

Uger, hvor der udbetales supplerende dagpenge i forbindelse med påbegyndelse eller af slutning af et arbejde.

Uger, hvor der udbetales supplerende dagpenge i forbindelse med hjemsendelser og arbejdsfordelinger.

Uger, hvor der udbetales supplerende dagpenge samtidig med, at der er sket belægning på baggrund af både arbejde og andre belægnings, fx på grund af sygdom.

Uger, hvor der udbetales supplerende dagpenge samtidig med, at medlemmet er i et arbejde, hvor der ydes offentligt tilskud til lønnen – bortset fra tilfælde, hvor medlemmet deltager i aktivering efter kap. 10-11 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Uger, hvor der udbetales supplerende dagpenge samtidig med, at et medlem får erstatning for løn for udført arbejde. Der kan være tale om en virksomhed, som er gået konkurs, og hvor medlemmet ikke har fået løn for udført arbejde, men får erstatning fra Lønmodtagernes Garantifond.

Uger, hvor der udbetales supplerende dagpenge, og hvor medlemmet i en opsigelsesperiode er fritstillet og derfor får løn i opsigelsesperioden.

Hvad tæller ikke med i tidsbegrænsningen?

Uger, hvor der ikke forekommer beskæftigelse, og der derfor udbetales fulde dagpenge.

Uger, hvor der ikke udbetales fulde dagpenge som følge af tekniske belægninger, jf. §§ 9 og 10.

Uger, hvor der ikke udbetales fulde dagpenge som følge af fx overskydende timer, pensionsfradrag, fradrag for selvstændig bibeskæftigelse, eller fradrag for borgerlige ombud og hverv, medmindre disse kan sidestilles med lønarbejde.

Uger, hvor et medlem deltager i aktivering, jf. kap. 10-11 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Uger, hvor medlemmet får erstatning for manglende overholdelse af opsigelsesvarsel fra Lønmodtagernes Garantifond.

Uger, hvor medlemmet får erstatning for uberettiget bortvisning.

Til § 5, stk. 2

Arbejder et medlem i turnus, efter en vagtplan eller i en arbejdsfordeling fx 37 timer i den ene uge og 0 timer i den anden uge, tæller begge uger med i tidsbegrænsningen. Det gælder også for medlemmer, der arbejder i en vagtplan, der kører over et antal uger.

Hvis et medlem, der arbejder i en turnus, får merarbejde eller andet arbejde ved siden af, der betyder, at der ikke udbetales supplerende dagpenge for en eller flere uger, tæller disse uger ikke med i tidsbegrænsningen.

Til § 5, stk. 3 og 4

For medlemmer, der arbejder i turnus, skal den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid lægges til grund ved afgørelsen af, om medlemmet har generhvervet retten til supplerende dagpenge.

Perioder, der betragtes som eller sidestilles med arbejde i henhold til lovens § 53, betragtes også som arbejde i relation til generhvervelsen af retten til supplerende dagpenge. Dette betyder, at et medlem ikke kan generhverve retten til supplerende dagpenge ved støttet arbejde.

Til § 5, stk. 5

Et medlem, der mister retten til supplerende dagpenge i henhold til § 5, stk. 1, kan uden dagpengemæssige konsekvenser afslå eller opsig sit arbejde. Der henvises til bekendtgørelse om selvforskyldt ledighed. For at sikre, at medlemmet kan opsig sit arbejde i god tid, så pågældende kan fratræde, når retten til supplerende dagpenge ophører, skal a-kassen orientere medlemmet om, at medlemmet står overfor at miste retten til supplerende dagpenge.

Til § 6

Efter bekendtgørelsen om selvforskyldt ledighed kan et medlem, som mister retten til supplerende dagpenge, jf. § 5, stk. 1, uden konsekvenser opsige sit arbejde til fratræden, når retten til supplerende dagpenge ophører.

Der kan opstå situationer, hvor et medlem har opsagt sin stilling, men hvor medlemmet fx på grund af udefra kommende omstændigheder, som ikke kunne forudses, ikke får opbrugt sin ret til supplerende dagpenge.

I disse situationer skal medlemmet heller ikke pålægges karantæne for selvforskyldt ledighed. For at sikre, at disse medlemmer ikke bliver stillet anderledes i forhold til supplerende dagpenge, fastslår § 6, at de skal stilles, som om retten til supplerende dagpenge var bortfaldet.

Det betyder blandt andet, at medlemmet efter arbejdsophøret skal opfylde § 5, stk. 3 eller 4, for at generhverve retten til supplerende dagpenge.

Til § 7, stk. 2 og 3

Hvis medlemmet modtager et vederlag, der overstiger omfanget af det faktisk udførte arbejde, skal der ske fradrag for antallet af løntimer. Dette kan fx forekomme, hvis medlemmet modtager løn under en virksomhedslukning eller modtager løn i en opsigelsesperiode, hvor der ikke arbejdes.

Hvis et medlem modtager løn under en virksomhedslukning, skal der dog ikke ske fradrag ved hjælp af løntimer, hvis lønudbetalingen i perioden med virksomhedslukning kan henføres til arbejde, der er udført tidligere. Er dette ikke tilfældet, fx fordi der er tale om en funktionær- eller en funktionærlignende ansættelse med fast løn, er udbetalingerne omfattet af stk. 2.

Ansættelsesforhold, hvor der bliver udbetalt en fast ugeløn, men hvor den ugentlige faktiske arbejdstid kan variere, så den både kan ligge over og under løntimetallet, er ikke omfattet af stk. 2.

Til § 7, stk. 4

Inden for visse områder kan det være nødvendigt at fastsætte særlige retningslinier for belægning af dagpengekortet.

Det er fx tilfældet inden for dele af undervisningsområdet. På dette område sker der ofte ansættelse på fast nedsat tid i en på forhånd afgrænset periode, og hvor lønnen er fast. I sådanne situationer er der mulighed for at give tilladelse til at belægge dagpengekort med løntimer i stedet for faktiske arbejdstimer. Hvis tilladelsen gives, skal alle medlemmer inden for det pågældende faglige område have deres dagpengekort belagt med løntimer.

Til § 8, stk. 1 og 3

Medlemmer med en ukontrollabel arbejdstid skal efter § 4 have omregnet deres indtægt til timer. Desuden kan der blive tale om at anvende belægningsreglen i § 8, stk. 1, som betyder, at der skal belægges med 7,4 timer, hvis det omregnede timetal er mindre (minimumsbelægning). Det skal ske, hvis a-kassen vurderer, at arbejdets art betyder, at medlemmet ikke kan anses for at være ledig. A-kassen skal derfor som udgangspunkt ikke vurdere det konkrete ansættelsesforhold.

Der er tale om faggrupper, hvor der er en formodning for, at arbejdet efter sin art er heldagsarbejde. Som eksempler kan nævnes fiskere, sælgere og taxachauffører.

Til § 8, stk. 2 og 4

I stk. 2 og 4 er der åbnet mulighed for, at medlemmerne ikke skal minimumsbelægges.

Dette betyder, at et fuldtidsforsikret medlem, der kan godtgøre, at det daglige arbejde har været mindre end 7,4 timer, kun skal have foretaget belægning med de omregnede timer, jf. § 4.

Eksempel:

En fuldtidsforsikret chauffør har inden for et døgn haft en indtjening ved taxikørsel, som omregnet svarer til 4,3 timers arbejde.

Som udgangspunkt er en chauffør omfattet af § 8, stk. 1, og dagpengekortet skal derfor belægges med 7,4 timer. Chaufføren kan imidlertid fremlægge oplysninger fra vognmanden, som godtgør, at han kun har haft taxien til sin disposition i 6,5 timer i det pågældende døgn. Dagpengekortet skal herefter kun belægges med 4,3 timer.

Havde det omregnede timetal været 8,5 timer, skulle dagpengekortet belægges med 8,5 timer.

Hvis et fuldtids- eller deltidforsikret medlem godtgør, at det daglige arbejde har været mindre end 7,4 timer eller 1/5 af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid før ledigheden, og der ikke har været indtægter forbundet med arbejdet, skal dagpengekortet belægges med det antal timer, der efter medlemmets oplysninger er medgået til arbejdets udførelse, jf. § 4, stk. 3.

Til § 9

§ 9 indeholder regler for, hvordan dagpengekortet skal belægges, når medlemmet ikke er til rådighed eller af anden grund ikke har ret til dagpenge.

Modtager et medlem løn under sygdom for et større antal timer end 7,4, (fx fordi medlemmet er ansat til 9 timers arbejde lørdag og 9 timers arbejde søndag) skal medlemmets dagpengekort belægges med det antal timer, der udbetales løn for under sygdom.

Et medlem, som afholder ferie i en karantæneperiode eller i en periode, hvor pågældende er omfattet af lovens § 53, stk. 1, eller § 54, skal have dagpengekortet belagt med 7,4 timer, da medlemmet er udelukket fra dagpenge grundet karantæne/karenstid.

Dagpengekortet skal ikke belægges på lørdage ved afholdelse af ferie - herunder egen optjent ferie.

Hvis medlemmet har optjent og skal afholde en halv feriedag, belægges dagpengekortet med 3,7 timer.

Ved afholdelse af halve feriedage uden at medlemmet er registreret som arbejdssøgende hos jobcenteret skal dagpengekortet belægges med 7,4 timer.

Til § 10

Den tekniske belægning for G-dage skal anføres på dagpengekortet ud for de ordinære arbejdsdage, som svarer til medlemmets G-dage.

Hvis medlemmet normalt skal stå til rådighed for en 7-dages uge og dagpengekortet derfor i tilfælde af sygdom m.v. teknisk skal belægges alle ugens dage, skal den tekniske belægning for medlemmets 1. G-dag ved arbejdsophør en lørdag ske søndag.

Et medlem, hvis dagpengekort kun skal belægges med 3,7 timer i henhold til § 10, stk. 2, skal ved manglende registrering hos jobcenteret have belagt kortet med op til 7,4 timer på grund af manglende rådighed.

Til § 11

A-kassen skal søge direktoratet om at få udarbejdet særlige regler, og den skal i den forbindelse godtgøre, at der er et behov for disse regler inden for de(t) konkrete arbejdsområde(r), særreglerne skal dække.

Til § 12

I opgørelsen af, hvorvidt der kan udbetales supplerende dagpenge i en uge, eller om mindsteudbetalingsreglen er til hinder for dette, indgår alle timebelægninger, uanset om der er tale om belægning for arbejdstimer, tekniske belægninger eller belægninger for fradrag efter bekendtgørelsen om fradrag i arbejdsløshedsdagpenge mv.

Til § 13, stk. 1, nr. 1

Arbejdsfordelingen skal være etableret i henhold til en kollektiv overenskomst eller en kollektiv aftale.

For at medlemmet kan modtage supplerende dagpenge, skal arbejdsfordelingen som minimum opfylde betingelserne i § 13.

Om en arbejdsfordeling er i strid med aftalen eller eventuelle overenskomstmæssige bestemmelser, skal afklares imellem parterne/overenskomstens parter.

Til § 13, stk. 1, nr. 2

Anmeldelsen af en arbejdsfordeling skal foretages på en af direktoratet godkendt blanket og skal indeholde oplysninger om de af arbejdsfordelingen omfattede medarbejdere med angivelse af navn, cpr-nummer samt hvilken a-kasse, medarbejderne er medlem af. Kopi af anmeldelsen sendes af jobcenteret til den eller de berørte a-kasser.

Som udgangspunkt skal en arbejdsfordeling anmeldes til jobcenteret senest 1 uge før den planlagte ikrafttræden. Arbejdsfordelingen (retten til supplerende dagpenge) vil som udgangspunkt falde bort, hvis fristen ikke overholdes.

Hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt 1-uges-fristen, skal jobcenteret dog konkret vurdere, om der er omstændigheder, som gør, at arbejdsfordelingen alligevel må anses for rettidigt anmeldt.

Anmeldelsen af en arbejdsfordeling skal under alle omstændigheder foreligge, før den træder i kraft.

Retsvirkningen af en for sent anmeldt arbejdsfordeling er, at arbejdsfordelingen falder bort og skal anmeldes på ny.

En kollektiv ferielukning afbryder ikke en arbejdsfordeling.

Vurderingen af, om en kollektiv ferielukning forlænger en arbejdsfordeling, er konkret. Hvis den kollektive overenskomst har taget stilling til, hvordan kollektiv ferielukning skal behandles, følges overenskomsten. Hvis den kollektive overenskomst ikke har taget stilling hertil, tæller den kollektive ferie ikke med i arbejdsfordelingen. Arbejdsfordelingen forlænges derfor med den kollektive ferie.

Til § 13, stk. 1, nr. 4

En arbejdsfordeling skal for at give ret til supplerende dagpenge være tilrettelagt sådan, at arbejdstiden nedsættes med hele dage.

Der skal enten være tale om mindst 2 dage pr. uge eller en fordeling, hvor en uges ledighed følges af en uge med arbejde på fuld tid.

Hvis en virksomhed med en godkendt arbejdsfordeling uforudset får et kortvarigt behov for arbejdskraft, medregnes en sådan periode med mere arbejde end forudsat i arbejdsfordelingsperioden, medmindre arbejdsfordelingen inden er afmeldt til jobcenteret.

Ved en afmelding skal det oplyses, om afbrydelsen af arbejdsfordelingen er midlertidig.

Til § 13, stk. 1, nr. 5

I særlige tilfælde kan et medlem få supplerende dagpenge, selv om en arbejdsfordeling ikke omfatter en hel virksomhed, men kun en del heraf. Når der foreligger særlige driftsmæssige eller faglige grunde, og der i øvrigt er enighed om arbejdsfordelingen, kan denne godkendes af Det Regionale Beskæftigelsesråd efter de samme regler, som er nævnt ovenfor.

Til § 13, stk. 3

Hvis der sker afskedigelser i en arbejdsfordelingsperiode, må det undersøges, om afskedigelsen er varslet før påbegyndelsen af en arbejdsfordeling, og om den faglige organisation har accepteret, at medlemmet er omfattet af arbejdsfordelingen.

Hvis afskedigelsen er varslet, før arbejdsfordelingen begynder, vil en fratrædelse i en fordelingsordning ikke medføre, at retten til supplerende dagpenge for deltagerne i fordelingen er bortfaldet.

Hvis en medarbejder vender tilbage fra orlov og indtræder i sin egen stilling, og afløseren af denne grund skal fratræde/sættes til andet arbejde, vil retten til supplerende dagpenge ikke bortfalde.

Til § 16, stk. 6

Denne vejledning erstatter vejledning nr. 186 af 8. november 2001 til bekendtgørelse om supplerende dagpenge.

Arbejdsdirektoratet, den 19. juni 2008

JØRGEN KAPPEL

/ Alhed Warberg