

Udskriftsdato: 8. januar 2026

VEJ nr 9578 af 23/06/2017 (Historisk)

Vejledning om udbetaling af dagpenge

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, j.nr. 17/03342

Vejledning om udbetaling af dagpenge

I bekendtgørelse nr. 819 af 23. juni 2017 er der fastsat regler om udbetaling af dagpenge. I denne vejledning uddybes nogle af bekendtgørelsens regler.

Kapitel 2

Udbetaling af dagpenge

Til § 2

Dagpenge udbetales for en måned ad gangen med et fast timetal på 160,33 timer for fuldtidsforsikrede og på 130 timer for deltidsforsikrede medlemmer. Der kan således maksimalt udbetales dagpenge for 160,33 henholdsvis 130 timer for en måned. Udbetalingen sker bagud for en måned.

Til stk. 2

Hvis et medlem overflyttes til fuldtidsforsikring eller til deltidsforsikring i løbet af en måned, har overflytningen virkning for udbetaling af dagpenge fra den 1. i den efterfølgende måned. Det betyder, at beregning og udbetaling af dagpenge samt eventuelle belægninger på dagpengekortet for fx G-dage, sygdom, ferie sker med den forsikringsstatus pågældende havde den 1. i måneden, uanset at medlemmet i løbet af måneden har skiftet forsikringsstatus.

Til stk. 3

Udbetalingen af dagpenge sker på baggrund af et dagpengekort, som medlemmet udfylder og indsender til a-kassen tidligst en uge før en måned udgang.

Medlemmet skal på dagpengekortet oplyse om løntimer og indkomst i måneden samt om andre forhold, der har betydning for a-kassens udbetaling af dagpenge for måneden. Medlemmet skal herudover oplyse om forventede løntimer og indkomst på kortet samt om andre forventede forhold af betydning for udbetalingen af dagpenge fra tidspunktet for indsendelse af dagpengekortet og frem til månedens udgang. Dette betyder, at medlemmet også skal give oplysninger for en periode, der ligger efter indsendelsen af dagpengekortet.

A-kassen beregner og udbetaler dagpenge den sidste bankdag i måneden på baggrund af medlemmets faktiske og forventede oplysninger på dagpengekortet.

Dagpengekortet dækker en hel kalendermåned. Hele dagpengekortet skal udfyldes, da der er tale om en månedsudbetaling. Det gælder også i de situationer hvor tilmelding sker i løbet af en måned. Der skal også oplyses om arbejde, indtægter m.v. for perioden forud for tilmelding.

Til stk. 4

A-kassen udbetaler dagpenge til medlemmet på baggrund af medlemmets oplysninger på dagpengekortet samt andre oplysninger, som har betydning for udbetalingen af dagpenge.

Til § 3

A-kassen skal udbetale dagpenge til medlemmet den sidste bankdag i udbetalingsmåneden. Dagpengekørslen skal tage højde herfor.

Til stk. 2

A-kassen skal fastsætte en frist for, hvornår a-kassen senest skal have modtaget medlemmets dagpengekort, hvis der skal udbetales dagpenge den sidste bankdag i måneden. Modtages dagpengekortet efter fristen, skal a-kassen udbetale dagpengene hurtigst muligt.

Til stk. 4

Der kan som udgangspunkt kun udbetales dagpenge for en måned, hvis månedsoplysningerne er modtaget af a-kassen senest 1 måned og 10 dage efter udbetalingsmånedens udløb.

Et medlem, der ikke har indsendt dagpengekortet rettidigt mister retten til de forfaldne ydelser, medmindre der har været en fyldestgørende grund til forsinkelsen, fx sygdom eller bortrejse i en længere periode.

Til § 4

Til stk. 1 og 2

Et medlem kan kun få udbetalt dagpenge, hvis retten til dagpenge i en måned udgør mindst 14,8/12 timer for henholdsvis fuldtidsforsikrede og deltidsforsikrede.

I opgørelsen af, om der kan udbetales dagpenge i en måned, eller om mindsteudbetalingsreglen er til hinder for dette, indgår alle timer, uanset om der er tale om løntimer, tekniske belægninger eller øvrige fradrag efter kapitel 3.

Mindsteudbetalingsreglen er dog ikke til hinder for, at a-kassen kan udbetale et mindre beløb, hvis a-kassen skal foretage en regulering af dagpengeudbetalingen efter § 7 for tidligere måneder eller modregning for løbende karens, jf. § 34. Der stilles dog krav om, at medlemmets ret til dagpenge for måneden (antallet af timer, der kan udbetales i måneden, efter alle timebelægninger er trukket fra) udgør mindst 14,8/12 timer. Mindsteudbetalingsreglen er heller ikke til hinder for udbetaling af dagpenge i den måned, hvor medlemmets dagpengeperiode udløber, og antallet af timer er mindre end 14,8/12 timer.

Til § 5

Ledige medlemmer af en arbejdsløshedskasse, som forud for sygdommen er tilmeldt som jobsøgende hos jobcenteret, og som bliver syge, kan fortsætte med at modtage arbejdsløshedsdagpenge under de første 14 dages sygdom. Sygemeldes en dagpengemodtager således en onsdag i uge 1, har pågældende ret til arbejdsløshedsdagpenge frem til og med tirsdag i uge 3.

Det er en betingelse for udbetaling af ydelse, at pågældende har meldt sig syg i overensstemmelse med reglerne. Det er videre en betingelse, at pågældende ikke arbejder på nedsat tid.

Medlemmet skal således være fuldt ledig på første sygedag for at kunne få arbejdsløshedsdagpenge under de første 14 dages sygdom. Det betyder, at ledige, som er delvis ledige på første sygedag ikke kan modtage arbejdsløshedsdagpenge under de første 14 dages sygdom, men vil i stedet kunne modtage sygedagpenge fra kommunen, hvis disse regler i øvrigt er opfyldt.

Personer, som modtager ydelse fra arbejdsløshedskassen under de første 14 dages sygefravær, kan tidligst modtage sygedagpenge fra kommunen fra første fraværdsdag efter, at retten til arbejdsløshedsdagpenge under de første 14 dages sygefravær fra arbejdsløshedskassen er ophørt.

Til § 6

Til stk. 2

Samkøring skal ske på baggrund af sammenlignelige perioder. Den periode en indberetning vedrører, holdes op mod samme periode på dagpengekortet. Vedrører indberetningen hele kalendermåneden, er perioden helt sammenlignelig med månedsudbetalingsperioden. En indberetning for en forskudt periode,

fx fra den 20. i den ene måned til den 19. i den efterfølgende måned, er kun sammenlignelig med udbetalingen for samme periode. Her samkøres derfor forskudt, dvs. når hele den forskudte periode er afsluttet. Hvis medlemmet har flere arbejdsgivere kan der være tale om sammenlignelige og forskudte perioder på samme tid.

Til § 7

Hvis der er mere end én arbejdsgiver, foretages der regulering for hver enkelt arbejdsgiver for sig og den samlede difference summeres.

For så vidt angår reguleringer som følge af ukontrollabelt arbejde henvises til bemærkningerne til § 24.

Til stk. 2

A-kassen skal give medlemmet en meddelelse om en forventet efterregulering. I meddelelsen skal som udgangspunkt oplyses om følgende:

- Den eller de kontrollerede perioder
- Antal timer oplyst i Indkomstregisteret for perioden
- Differencen i antal arbejdstimer mellem medlemmets oplysninger og oplysninger fra Indkomstregisteret
- Arbejdsgivers navn
- Opgørelse af reguleringsbeløbet før skat og – om muligt - efter skat, og om der er tale om, at medlemmet skal betale et beløb tilbage eller have et beløb efterbetalt
- Eventuel indvirkning på forbrug af retten til supplerende dagpenge
- Eventuel indvirkning på beregning af G-dage
- Ved flere arbejdsgivere kan der være behov for at specificere reguleringen for hver enkelt arbejdsgiver.

Til stk. 3

A-kassen skal i forbindelse med den udbetaling, der foretages den sidste bankdag i måneden, sende medlemmet en udbetalingsspecifikation med klagevejledning, jf. § 23, stk. 1, i bekendtgørelse om kravene til a-kassernes sagsbehandling og afgørelse. I de tilfælde hvor a-kassen har sendt medlemmet en meddelelse om en forventet efterregulering, som medlemmet ikke har reageret på, kan udbetalingsspecifikationen henvise til meddelelsen om den forventede efterregulering.

Hvis efterreguleringen af ydelser kun delvist kan dække efterreguleringen, skal a-kassen i forbindelse med udbetalingsspecifikationen oplyse medlemmet om, hvor mange timer, der er til "rest" og at medlemmet skal betale et beløb svarende til reguleringen, såfremt reguleringen ikke kan gennemføres inden for 3 måneder efter udbetalingsmåneden, jf. § 23, stk. 2 i bekendtgørelse om kravene til a-kassernes sagsbehandling og afgørelser.

Hvis en efterregulering ikke kan foretages i den førstkomende udbetaling af ydelser, fordi der ikke udbetales ydelser, skal a-kassen sende medlemmet en meddelelse med angivelse af det antal timer, medlemmet skulle have været efterreguleret for. Meddelelsen skal oplyse om reguleringens størrelse og at medlemmet skal tilbagebetale et beløb svarende til reguleringen, såfremt reguleringen ikke kan gennemføres inden for 3 måneder efter udbetalingsmåneden, jf. § 23, stk. 2, i bekendtgørelse om kravene til a-kassernes sagsbehandling og afgørelser.

Til stk. 5

Er det ikke muligt at regulere i udbetalingen af dagpenge inden for 3 måneder, skal a-kassen træffe en afgørelse.

Eksempel:

A-kassen samkører den 11. august 2017 medlemmets månedsoplysninger vedrørende juli måned 2017 med Indkomstregistrets indberetninger for juli måned 2017 i og medlemmet har fået udbetalt for meget i dagpenge. Medlemmet får varig fuldtidsbeskæftigelse fra 1. august 2017. A-kassen er forpligtet til at træffe afgørelse om tilbagebetaling efter udgangen af oktober måned 2017.

De betingelser, der i retspraksis (ud fra transgbeneficiet/skyldners udtagelsesret) er stillet for at kunne modregne i løn og lignende, gælder også for modregning i løbende ydelser. Reglen forudsætter, at skyldneren loyalt giver de oplysninger, der skal til, for at a-kassen kan udøve dette skøn.

Til stk. 6

A-kassen har i disse situationer ikke pligt til at følge fremgangsmåden i stk. 2-5, men kan vælge at gøre det.

Hvis oplysningerne om de ændrede forhold kommer fra medlemmet selv, skal der ikke sendes meddelelse til medlemmet. Her kan a-kassen ændre på baggrund af medlemmets nye oplysninger i forhold til placering af timer og forbrug af supplerende dagpenge. Det er herefter dette udbetalingsgrundlag, der skal sammenholdes med oplysningerne i Indkomstregistret ved samkøringen.

Til § 8

A-kassen kan lægge oplysninger fra indkomstregistret til grund for tildeling af rettigheder og for den månedlige kontrol af den tidligere måneds udbetalinger. Hvis a-kassen får andre oplysninger skal der ske en efterregulering af de udbetalte dagpenge for perioden. Oplysningerne kan fx komme fra indkomstregisteret, en arbejdsgiver, medlemmet, en myndighed eller tredje mand.

Til § 9

Bestemmelsen finder også anvendelse i tilfælde, hvor et medlem overgår til et seniormedlemskab i den måned, hvor der skulle være gennemført en regulering.

Til § 10

Efter bestemmelsen skal den tidligere a-kasse sagsbehandle reguleringen, hvis et medlem lader sig overflytte til en anden a-kasse, inden en regulering er gennemført. Den tidligere a-kasse skal bl.a. samkøre oplysninger for den måneder, den har udbetalt dagpenge for og

- indberette det ændrede udbetalingsgrundlag til FLEUR,
- pr. overflytningsdagen udregne tællere,
- aflevere de nye oplysninger om tællere via DFDG til den nye a-kasse,
- træffe afgørelse efter § 7, stk. 3, og
- sende kopi af afgørelsen til den nye a-kasse.

Den tidligere a-kasse udbetaler et eventuelt efterbetalingsbeløb til medlemmet, mens det er den nye a-kasse, der gennemfører en modregning.

Den nye a-kasse skal, efter den har truffet afgørelse efter § 7, stk. 5, medvirke til opkrævningen, hvis den tidligere a-kasse anmoder om det, jf § 11, i bekendtgørelse om a-kassernes opkrævning af tilbagebetalingsbeløb og slettelse af medlemskab på grund af gæld.

Kapitel 3

Generelt om fradrag for arbejde

Dagpenge anses for at være erstatning for en mistet arbejdsindtægt. Der skal derfor ske fradrag for arbejde og indtægter, som et medlem har i en periode med ledighed. Samtidig skal det sikres, at ledige medlemmers aktiviteter ikke begrænser udbuddet af arbejde ved, at de ledige udfører opgaver, som ellers kunne være udbudt som lønnet arbejde.

Til § 11

Arbejde

Arbejde, som et medlem udfører i en periode med dagpenge, medfører fradrag. Det har ingen betydning, hvornår arbejdet udføres. Det har heller ingen betydning, om arbejdet medfører en aktuel eller senere indtægt eller slet ingen indtægt.

Reglen gælder for lønarbejde, arbejde som selvstændig erhvervsdrivende og arbejde i ægtefælles/samlevers virksomhed, forskningsarbejde mv.

Arbejde som døgnplejer er også omfattet af reglen om fradrag. Den del af plejevederlaget, der er plejeløn, medfører fradrag i dagpengene. Skattefri godtgørelse af udgifter til kost og logi skal ikke medføre fradrag.

Det afgøres efter reglerne i bekendtgørelse om drift af selvstændig virksomhed, om et arbejde skal anses for selvstændig virksomhed eller lønarbejde.

Fritidsaktiviteter

Fritidsaktiviteter medfører ikke fradrag. Det er uden betydning, om aktiviteten sker inden for eller uden for normal arbejdstid.

Fritidsaktiviteter kan ikke udbydes som arbejde og indeholder ikke noget erhvervmæssigt eller økonomisk element.

Fritidsaktiviteter karakteriseres ved at være ulønnede aktiviteter, som ofte har et tilfældigt præg, og som udelukkende er interessebestemt for den enkelte person.

Som eksempler på fritidsaktiviteter kan nævnes:

- Indsamling til fx nødhjælpsorganisationer.
- Nabohjælp.
- Sportsaktiviteter, herunder træner i mindre foreninger, hvor det ikke er sædvanligt at ansætte lønnede trænere.
- Spejderleder.
- Lokalt privat vagtværn, fx »Natteravnene«.
- Kunstnerisk arbejde uden erhvervmæssig sammenhæng.
- Familiemæssig omsorg.
- Forældreaktiviteter i børneinstitutioner, fx forældreweekend.
- Deltagelse i almindeligt foreningsarbejde, herunder fx, bridgeklubber og andre lignende hobbyforeninger.

Til § 12

Selvstændig bibeskæftigelse

Drift af selvstændig virksomhed som bibeskæftigelse medfører fradrag, jf. § 26.

Til § 13

Generelt om aktiviteter og frivilligt, ulønnet arbejde

I bestemmelsen sondres der mellem aktiviteter, der ikke kan udbydes som almindeligt lønarbejde, og frivilligt, ulønnet arbejde, der kan udbydes som almindeligt lønarbejde. Udgangspunktet er, at en aktivitet, der ikke kan eller vil kunne udbydes som almindeligt lønarbejde, ikke medfører fradrag, mens frivilligt, ulønnet arbejde, der kan eller vil kunne udbydes som almindeligt lønarbejde, medfører fradrag.

Ved vurderingen af, om en aktivitet eller et arbejde efter sin art kan udbydes som lønarbejde, har det betydning, om aktiviteten eller arbejdet i den pågældende organisation udføres af lønnede medarbejdere, eller om det normalt er lønnede medarbejdere, der udfører aktiviteten eller arbejdet i lignende organisationer, foreninger mv. Det vil sige organisationer, foreninger mv., der har tilsvarende formål, omfang og organisering.

Det kan også have betydning, om der er tale om en aktivitet eller et arbejde, der normalt ikke ville blive udført, hvis ikke den frivillige arbejdskraft varetog opgaven.

Hvis aktiviteten eller arbejdet er planlagt til på længere sigt at udvikle sig til lønnet arbejde for den ledige eller andre, der varetager den ulønnede opgave, kan dette tale for, at aktiviteten eller arbejdet kan udbydes som almindeligt lønarbejde.

Det kan også have betydning for vurderingen, at udførelsen af aktiviteten eller arbejdet forudsætter en særlig uddannelse. Hvis opgaven kan udføres af andre med en anden faglig baggrund eller uden faglig baggrund, har det dog ingen betydning, at medlemmet har en faglig uddannelse, der er relevant for udførelsen af opgaven.

Bestemmelsen er udformet under hensyntagen til, at frivilligt, ulønnet arbejde ikke må medvirke til at tage arbejde fra personer, der kan eller vil kunne påtage sig arbejdet på almindelige løn- og arbejdsvilkår. Reglen er også udformet under hensyntagen til, at omfanget af arbejdet, der udbydes på normale lønvilkår, generelt ikke må begrænses. Reglerne gælder både arbejde, der udføres i privat og i offentligt regi.

Bestemmelsen indebærer ingen ændringer i et medlems pligt til at stå til rådighed for arbejdsmarkedet. En dagpengemodtager, der udfører aktiviteter eller frivilligt, ulønnet arbejde, har fortsat pligt til at stå til rådighed for arbejdsmarkedet, jf. lovens § 62.

Deltagelse i fx kurser som led i aktiviteten er uden betydning for retten til dagpenge.

Som eksempler på aktiviteter kan nævnes:

- Almindelige forefaldende aktiviteter i sociale cafeer, medborgerhuse, væresteder, som fx servering, lave kaffe, hjælpe til med at lave mad, snakke med gæsterne mv.
- Aktiviteter i beredskabsforbund.
- Aktiviteter i hjemmeværn.
- Aktiviteter i humanitære organisationer, herunder fx tøjsortering.
- Besøgsven.
- Deltagelse i kollektive, kulturelle foreninger, fx amatørteater.
- Ekspedition i genbrugsbutikker under fx Dansk Røde Kors.
- Idrætsaktiviteter, herunder træner i foreninger, hvor det ikke er sædvanligt at ansætte lønnede trænere.
- Indsamling til fx nødhjælpsorganisationer.
- Lettere omsorgsopgaver, fx aflastning af pårørende til syge i eget hjem eller hjælp med at skænke kaffe på et plejehjem.
- Spejderleder.
- Særlig indkøbshjælp eller ledsagelse til indkøb.
- Rådgivning, herunder telefonrådgivning, der ikke kræver eller forudsætter særlig uddannelse.

Aktiviteter og frivilligt, ulønnet arbejde

Til stk. 1 og 2

Aktiviteten eller arbejdet skal være ulønnet. Der må ikke være tale om nogen form for aflønning, heller ikke i form af honorarer eller diæter.

Aktiviteten eller arbejdet anses for ulønnet, selvom medlemmet modtager beløb til dækning af udokumenterede udgifter, der er forbundet med aktiviteten eller arbejdet, og som efter ligningslovens regler ikke er skattepligtige. Disse beløb medfører ikke fradrag.

Overstiger de beløb, der udbetales, de takster, der er fastsat i ligningslovens regler, bliver beløbene skattepligtige og medfører derfor fradrag for det fulde beløb. Fradraget i dagpengene beregnes efter § 24, ved, at beløbet omregnes med omregningssatsen til timer.

A-kassen kan anmode medlemmet om på tro og love at skrive under på, at de beløb, hvormed godtgørelsen udbetales, ikke er højere end de, som fremgår af ligningslovens regler. Udgifter refunderet efter regning medfører ikke fradrag.

Frivillige organisationer, foreninger mv.

Ved en frivillig organisation, forening eller lignende forstås en frivillig grundlagt organisation mv., hvis primære formål ikke er at skabe overskud. Et eventuelt overskud må ikke udbetales til medlemmerne, men skal bruges til almenyttige formål. De frivillige aktiviteter og det frivillige ulønnede arbejde er en betydelig del af organisationens grundlag, og man vælger frivilligt at gå ind i organisationens virke.

Der kan fx være tale om organisationer med et socialt eller humanitært sigte inden for det sociale og sundhedsmæssige område, hvor aktiviteten eller det frivillige, ulønnede arbejde tager sigte på at give enkeltindivider eller grupper en øget velfærd og omsorg eller tager sigte på at løse velfærdsproblemer. Øget velfærd kan være af helbreds-, forsørgelses- eller omsorgsmæssig karakter, der tilvejebringes gennem vejledning, medmenneskelig kontakt eller ved at viderebringe egne oplevelser og erfaringer.

Aktiviteter og frivilligt, ulønnet arbejde kan også udføres inden for kirkelige foreninger, kollektive eller kulturelle foreninger, sportsforeninger, beboerforeninger eller i forbindelse med kommunalt ældrearbejde.

Det er uden betydning, om organisationen, foreningen mv. helt eller delvist er finansieret af offentlige midler, eller om aktiviteten eller arbejdet udføres uden for en organisation. Aktiviteter eller frivilligt, ulønnet arbejde i dette regi kan fx udføres af tidligere misbrugere, pårørende mv.

Aktiviteten eller det frivillige, ulønnede arbejde må dog ikke have forbindelse med privat erhvervsvirksomhed.

Eksempler på frivilligt ulønnet arbejde

Som eksempler på frivilligt, ulønnet arbejde, som kan udføres i op til 18 timer om måneden, kan nævnes:

- Socialrådgiver på krisecenter.
- Jurist i retshjælp.
- Rådgivning, herunder telefonrådgivning, der kræver eller forudsætter en særlig uddannelse.
- Reporterarbejde, herunder studievært ved lokale TV- og radiostationer.
- Egentlig pleje af fx ældre, syge eller handicappede i eget hjem, som en offentlig myndighed ikke er forpligtet til at udføre.

Til stk. 3

Det er en betingelse, at aktiviteten eller det frivillige, ulønnede arbejde bliver udført i Danmark. Denne betingelse er ikke til hinder for, at medlemmet kan deltage i arbejde, der foregår i Danmark, men hvor dele af fx en organisations projekter foregår i udlandet. Er en aktivitet eller et arbejde planlagt til delvist

at foregå i udlandet, kan medlemmet være omfattet af reglerne i den periode, hvor aktiviteten foregår i Danmark.

Primær drift og vedligeholdelse

Til stk. 4

Ved *primær drift* forstås i denne sammenhæng arbejde eller funktioner, der er med til at sikre organisationens overordnede, administrative drift. Her tænkes særligt på centrale organisatoriske og ledelsesmæssige funktioner som fx personaleadministration, herunder ansættelse og afskedigelse, økonomi- og organisationsstyring mv.

Ved primær drift forstås også arbejde eller andre opgaver, som en offentlig myndighed er forpligtet til at udføre. Det kan fx være udbringning af mad til ældre hjemmeboende.

Ved *vedligeholdelse* forstås i denne sammenhæng funktioner, der er med til at sikre, at de fysiske rammer er i orden. Her tænkes særligt på arbejde, der er med til at sikre tilførsel af vand, varme eller elektricitet, og dermed arbejde, som forudsætter, at den enkelte er i besiddelse af en autorisation.

Ved vedligeholdelse forstås også varetagelse af den daglige rengøring, malerarbejde og lignende.

Arbejde, der vedrører primær drift og vedligeholdelse, medfører som udgangspunkt fradrag fra første time. Dette gælder dog ikke, hvis aktiviteten falder ind under bestemmelserne i enten § 13, stk. 5, eller § 13, stk. 6. Arbejde, der kræver autorisation som fx vvs-installatør eller elektriker, medfører altid fradrag fra første time.

Til stk. 5

Som eksempler på primær drift, der ikke medfører fradrag kan nævnes:

- Mindre administrative opgaver, fx arkivarbejde, arbejde i omstilling eller receptionistopgaver.
- Mindre koordineringsopgaver, fx i forbindelse med indsamling, koordination og formidling af frivilligt arbejde i mindre omfang eller i forbindelse med sammensætning af vagtplaner mv.
- Arbejde som bogholder eller revisor i mindre foreninger, klubber mv.

Til stk. 6

Som eksempler på vedligeholdelse, der ikke medfører fradrag kan nævnes opgaver i mindre frivillige organisationer, foreninger eller lignende, der består i fx

- Lejlighedsvis rengøring eller den årlige hovedrengøring af klubhuset.
- Maling af klubhuset eller af spejderhytten.
- Opkridtning af boldbaner.
- Vinterklargøring af søspejdernes både og lignende.
- Vvs-arbejde og elektrikerarbejde, som ikke kræver autorisation.

Dette forudsætter dog, at det ikke er sædvanligt at ansætte lønnet arbejdskraft til denne form for arbejde, og at arbejdet ikke tidligere har været udført af lønnet arbejdskraft.

Oplysningspligt

Til stk. 7

Et medlem, der udfører frivilligt, ulønnet arbejde omfattet af 4-timers reglen, jf. § 13, stk. 2, skal på ydelseskortet oplyse a-kassen om antallet af timer, som medlemmet har arbejdet frivilligt og ulønnet, arbejdets art, og hvilken organisation, forening eller lignende arbejdet udføres for.

Tilsvarende gælder arbejde, der kan karakteriseres som primær drift og vedligeholdelsesarbejde, jf. § 13, stk. 4, og som ikke er omfattet af § 13, stk. 5 og 6.

Sker der ændringer i arbejdets art og omfang mv., som kan have betydning for, om der skal ske fradrag og/eller fradragets størrelse, skal medlemmet skriftligt oplyse a-kassen herom.

Er medlemmet i tvivl om, hvorvidt en aktivitet eller et frivilligt, ulønnet arbejde medfører fradrag, kan medlemmet rette henvendelse til sin a-kasse.

Til § 14

Selvbygger og medbygger

Medlemmer, som deltager i at opføre egen bolig mv., kan ikke modtage dagpenge, så længe de deltager i byggeriet, jf. dog stk. 3.

Reglen er begrundet i rådighedsbetragtninger og i den formueforøgelse, byggeriet giver.

Retten til ydelser genindtræder, når medlemmets personlige medvirken i byggeriet er ophørt.

Selvbygger

Til stk. 1

En selvbygger er en person, som deltager i byggeriet fra først til sidst. Et medlem, som er selvbygger, er som hovedregel udelukket fra at modtage dagpenge fra det tidspunkt, hvor byggeriet begynder, og indtil det er afsluttet.

Medlemmet kan på tro og love erklære, hvornår byggeriet er begyndt og afsluttet. Denne erklæring skal som udgangspunkt lægges til grund.

A-kassen skal foretage nærmere undersøgelser, hvis der er tvivl om byggeperiodens længde. A-kassen kan i særlige situationer bede om dokumentation for byggeperiodens afgrænsning. Dokumentation kan være byggetilladelse, anmeldelse til kommunen og færdigmeldelse til kommunen.

Der kan udbetales dagpenge, selv om byggeriet ikke er afsluttet, hvis der er tilstrækkelig dokumentation for, at selvbyggeren er færdig med sit arbejde.

Medbygger

En medbygger er en person, der fra et tidspunkt under byggeriet selv deltager i arbejdet. Medbyggeren kan over for en entreprenør eller håndværksmester have forpligtet sig til at udføre en del af arbejdet.

Medlemmet kan modtage dagpenge, indtil medlemmet selv begynder at arbejde. Medlemmet skal kunne dokumentere sin andel som medbygger. Det kan fx ske ved hjælp af de aftaler, der er indgået. Medlemmet skal også skriftligt kunne dokumentere, at det hidtidige arbejde er udført af andre. Dette kan ske ved dokumentation fra fx håndværksmestre. Dokumentation kan også være regninger fra håndværksmestre for det udførte arbejde. Der skal i alle tilfælde foreligge en tro- og love erklæring fra medlemmet.

Medlemmet kan igen modtage dagpenge, når medlemmets egen medvirken ved byggeriet ophører. Udbetalingen af dagpenge kan ikke gøres afhængig af, at byggeriet er afsluttet.

En selv- eller medbygger kan blive tvunget til at indstille byggeriet, fx på grund af økonomiske forhold eller på grund af problemer med leverancen af byggematerialer. I disse tilfælde kan medlemmet modtage dagpenge. Dette forudsætter, at medlemmet kan sandsynliggøre, at byggeriet ikke kan fortsætte i en længere periode. Der skal også foreligge en tro- og love erklæring fra medlemmet om, at byggeriet er indstillet. En deponeret byggetilladelse vil kunne anvendes som dokumentation for, at byggeriet er indstillet.

Byggeriet kan også være ophørt midlertidigt, fx på grund af vejrlig eller mangel på materiale. I disse tilfælde kan medlemmet ikke modtage dagpenge.

Mindre byggearbejder

Til stk. 2

Hvis der er tale om mindre byggearbejder, fraviges reglen om, at medlemmet slet ikke kan modtage dagpenge.

Mindre byggearbejder, herunder mindre ombygninger og fornyelser, er fx opførelse af et haveskur eller en carport.

Byggearbejdet betragtes fortsat som arbejde, og der er fortsat tale om en formueforøgelse. Arbejdet skal derfor medføre fradrag i dagpengene. Medlemmet skal på ydelseskortet oplyse om antallet af arbejdstimer, der er anvendt på aktiviteten.

Almindelig vedligeholdelse og reparation

Til stk. 3

Almindelig vedligeholdelse og reparation af egen bolig betragtes ikke som arbejde. Der skal derfor ikke ske fradrag.

Til § 15

Fradrag for indtægter

Reglen betyder, at løn og lignende indtægter medfører fradrag, uanset om medlemmet har udført arbejde. Benævnelse og udbetalingsform har heller ikke betydning.

Reglen skal ses i sammenhæng med § 11, stk. 3, således at der ikke sker fradrag 2 gange for det samme arbejde eller den samme lønindtægt.

Løn, rådighedsløn, honorarer mv.

Til stk. 1

Reglen gælder bl.a. ved udbetaling af løn i en opsigelsesperiode, hvor medlemmet er fritstillet. Reglen gælder også ved udbetaling af rådighedsløn efter tjenestemandslovens § 32 eller udbetalinger efter sømandslovens § 18 mv.

Der kan ikke udbetales dagpenge for den periode, som udbetalingen skal dække. Dette gælder både løbende udbetalinger og udbetaling af engangsbeløb.

Det er uden betydning, om der udføres arbejde i perioden.

Udbetales der fx 3 års rådighedsløn til en tjenestemand, kan der ikke udbetales dagpenge til medlemmet i de 3 år, udbetalingen dækker.

Til stk. 2

Afgørende for, om et udbetalt beløb skal medføre fradrag, er, om beløbet kan anses for at træde i stedet for løn mv. i en ansættelsesperiode eller periode, der kan sidestilles med en opsigelsesperiode. Det er ikke beløbets benævnelse, som afgør, om der skal ske fradrag. Det har normalt heller ikke betydning, hvordan indtægten beskattes.

Erstatning for tabt arbejdsfortjeneste

Til stk. 2, nr. 1

Reglen om fradrag gælder fx tilfælde, hvor en arbejdsgiver ikke har overholdt opsigelsesvarslet, og hvor arbejdsgiveren ved en fagretlig sag pålægges at betale den ansatte en erstatning for tabt arbejdsfortjeneste eller indgår et forlig herom.

Fratrædelsesgodtgørelse

Til stk. 3

Reglen om fradrag gælder også ved udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse, fx når en virksomhed afskediger en medarbejder, og det aftales, at der ved ophøret skal betales en »godtgørelse« til medarbejderen. Hvis medarbejderen vælger at indbetale fratrædelsesgodtgørelsen til en pensionsordning, sidestilles det med en udbetaling.

I vurderingen af, om et udbetalt beløb skal medføre fradrag, er det afgørende, om arbejdsgiverens opsigelsesvarsel er overholdt. Udbetalingen fører som udgangspunkt ikke til fradrag, hvis opsigelsesvarslet er overholdt, da udbetaling herudover normalt ikke kan anses for at træde i stedet for løn.

Er arbejdsgiverens opsigelsesvarsel ikke overholdt, medfører udbetalingen fradrag for den del af opsigelsesperioden, udbetalingen dækker.

Reglen gælder både, når en virksomhed aftaler fratrædelsesordninger for et større antal medarbejdere, og når enkeltpersoner indgår sådanne aftaler med deres arbejdsgiver. Bestemmelsen omfatter således både kollektive og individuelle aftaler.

Endvidere er udbetaling af en fratrædelsesgodtgørelse i tilfælde, hvor medarbejderen selv siger op, omfattet af reglen. Også i disse tilfælde er det afgørende, om medlemmet siger op med mindst det varsel, som pågældende havde krav på fra arbejdsgivers side. Der henvises i øvrigt til afsnittet nedenfor om konsekvenser for retten til dagpenge, når der er forkortet opsigelsesvarsel, selvforskyldt ledighed og karantæne.

Konsekvenser for retten til dagpenge

Hvis en indtægt er omfattet af reglen i § 15, stk. 2, er udgangspunktet, at der ikke kan betales dagpenge i den periode, der svarer til det opsigelsesvarsel, medarbejderen havde krav på.

Hvis indtægten kun svarer til løn i en kortere periode end opsigelsesvarslet, kan der ikke betales dagpenge i dette kortere tidsrum. Herudover skal medlemmet eventuelt have en karantæne. Dette kan være tilfældet, hvis medlemmet selv har sagt op eller har accepteret et forkortet opsigelsesvarsel.

Reglerne om dette står i bekendtgørelse om selvforskyldt ledighed.

Hvis indtægten svarer til løn for arbejde på nedsat tid, skal der kun ske fradrag for det antal timer, udbetalingen udgør løn for.

Beløb, der betales ud over det, der svarer til løn i arbejdsgiverens opsigelsesvarsel, medfører ikke fradrag.

Eksempel 1:

En arbejdsgiver opsiges et medlem den 31. oktober. Arbejdsgiverens opsigelsesvarsel er 6 måneder. Arbejdsgiveren betaler medlemmet 140.000 kr. til fuld og endelig afgørelse, svarende til 7 måneders løn. Medlemmet, der har et opsigelsesvarsel på 1 måned opsiges samtidig sin stilling og fratræder den 30. november ved udløbet af sit eget opsigelsesvarsel. Medlemmet kan først få dagpenge fra den 1. maj,

dvs. efter udløbet af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel. Det beløb, som medlemmet fik af arbejdsgiveren, og som ikke svarer til løn i opsigelsesperioden - dvs. 20.000 kr. - medfører ikke fradrag.

Eksempel 2:

En arbejdsgiver opsiges et medlem den 31. marts. Arbejdsgiverens opsigelsesvarsel er 2 måneder. Arbejdsgiveren betaler medlemmet 75.000 kr. til fuld og endelig afgørelse, svarende til 3 måneders løn. Medlemmet, der har et opsigelsesvarsel på 1 måned, opsiges samtidig sin stilling og fratræder den 30. april ved udløbet af sit eget opsigelsesvarsel. Medlemmet vil tidligst kunne få dagpenge fra den 1. juni, dvs. efter udløbet af arbejdsgiverens opsigelsesvarsel. Den resterende del af fratrædelsesgodtgørelsen - som svarer til løn til og med den 30. juni - medfører ikke fradrag. For så vidt angår karantæne for selvforskyldt ledighed, henvises der til bekendtgørelse om selvforskyldt ledighed.

Eksempel 3:

Et medlem er ansat i en virksomhed med en månedsløn på 25.000 kr. Arbejdsgiveren har et opsigelsesvarsel på 6 måneder. Den 31. december indgår medlemmet en aftale med arbejdsgiveren om, at medlemmet opsiges med et forkortet varsel på 3 måneder mod til gengæld at modtage en fratrædelsesgodtgørelse på 50.000 kr. Medlemmet vil herefter tidligst kunne få dagpenge efter udløbet af den periode, som lønnen og fratrædelsesgodtgørelsen dækker, evt. med tillæg af en karantæne for selvforskyldt ledighed, jf. bekendtgørelse om selvforskyldt ledighed.

Eksempel 4:

Et medlem afskediges med normalt varsel. Medlemmet får løn i hele opsigelsesperioden og modtager også en fratrædelsesgodtgørelse. Fratrædelsesgodtgørelsen medfører ikke fradrag.

Til stk. 4

Der skal ske fradrag for fratrædelsesgodtgørelse, selvom rådighedslønnen eller lignende kun er en hypotetisk mulighed. Det er ikke et krav, at medlemmet konkret ville have været berettiget til rådighedsløn, eller at rådighedsløn ville have været et konkret alternativ for medlemmet i situationen. Det er uden betydning, hvorledes rådighedslønnen benævnes.

Eksempel:

Et medlem, hvis ansættelsesforhold er omfattet af lov om tjenestemænd, indgår i juni 2012 aftale om opsigelse af sin stilling med virkning fra 1. januar 2013 og om, at medlemmet i forbindelse med sin fratræden skal have en fratrædelsesgodtgørelse på 200.000 kr. – svarende til 6 måneders løn - og et tillæg i pensionsalder på 2 år. Arbejdsgiverens opsigelsesvarsel er 3 måneder.

Medlemmet vil tidligst kunne få dagpenge fra den 1. juli 2013, da fratrædelsesgodtgørelsen skal medføre fradrag, fordi ansættelsesforholdet giver mulighed for rådighedsløn.

Der skal ske fradrag for fratrædelsesgodtgørelsen, uanset hvad baggrunden er for, at medlemmet fik mulighed for en frivillig fratræden. Det er således uden betydning, om det skyldes, at arbejdsgiveren har et ønske om at have mulighed for en fleksibel personaletilpasning, fx for at rette op på en skæv aldersfordeling, eller om det skyldes, at medlemmets stilling skal nedlægges, eller der skal ske ændringer i arbejdsgiverens organisation.

Til § 16

Ombud og hverv

Til stk. 1

Der skal ske fradrag for skattepligtige indtægter, der udbetales for ombud og offentlige og private hverv. Det er uden betydning, om indtægten betegnes som diæt, mødediæt, vederlag, honorar, godtgørelse, rådighedsvederlag eller lignende.

Der skal ikke ske fradrag for mindre skattefrie indtægter, som udbetales til dækning af faktiske udgifter i forbindelse med hvervet. Som eksempel kan nævnes beløb til dækning af øget telefonforbrug, transport, fortæring mv.

Der skal kun ske fradrag for den del af indtægten, der er skattepligtig. Anser skattemyndighederne en del af indtægten som skattefri eller fradragsberettiget, jf. bekendtgørelse og vejledning om beskæftigelseskrav for lønmodtagere og dagpengeperiode vedrørende ukontrollabel arbejdstid og omregning, skal denne del fratrækkes indtægten, inden der sker fradrag. I tvivlstilfælde må medlemmet dokumentere, at indtægten er hel eller delvis skattefri. Det er uden betydning, om medlemmet på grund af andre skatteregler får skattefrihed for hele eller en del af indtægten.

Fradragnet sker ved, at indtægten omregnes med omregningssatsen til timer. Dette fremgår af § 24.

Følgende er eksempler på ombud eller hverv mv. inden for den offentlige sektor, hvor indtægter for arbejde mv. medfører fradrag:

- 1) Medlem af skolebestyrelse.
- 2) Medlem af Folketinget, Regeringen eller Europa-Parlamentet.
- 3) Det offentliges repræsentant i institutioner, ankenævn mv.
- 4) Medlem af menighedsråd og andre kirkelige hverv.
- 5) Vurderingsmand.
- 6) Medlem af hjemmeværn, lokalt beredskab, frivilligt brandværn og lignende.

Udbetales der ikke et vederlag, skal der for ombud eller hverv ikke ske fradrag for arbejde i dagpenge-

Der skal således ikke ske fradrag for fx menighedsrådsarbejde, herunder hverv som formand for et menighedsråd, hvis der ikke udbetales et vederlag. Det er i den forbindelse uden betydning, om det er menighedsrådets beslutning ikke at udbetale medlemmet et vederlag, eller om medlemmet på egen foranledning frasiger sig et eventuelt vederlag. Afgørende er, om vederlaget rent faktisk udbetales i det konkrete tilfælde eller ej.

Følgende er eksempler på hverv mv. inden for den private sektor, hvor indtægter mv. medfører fradrag:

- 1) Bestyrelsesmedlem i aktieselskaber, anpartsselskaber og pengeinstitutter.
- 2) Bestyrelsesmedlem i bolig- og grundejerforeninger og kulturelle foreninger.
- 3) Medlemskab af repræsentantskab, kredsråd og lignende.

Eksemplerne er ikke udtømmende.

Hverv efter den kommunale styrelseslov

Til stk. 3

Der skal som udgangspunkt ikke ske fradrag for skattepligtige indtægter, som et medlem modtager for at varetage hverv efter lov om kommunernes styrelse (den kommunale styrelseslov).

Reglen gælder medlemmer af kommunalbestyrelser og regionsråd. Reglen omfatter medlemmernes deltagelse i kommunalbestyrelses- og regionsrådsarbejde, stående udvalg og andre udvalg, der nedsættes af kommunalbestyrelsen og regionen.

Reglen gælder vederlag, tillægsvederlag, erstatning for tabt arbejdsfortjeneste og diæter (mødediæter), som udbetales til medlemmerne efter reglerne i den kommunale styrelseslov.

Det er uden betydning, hvornår hvervene udføres.

Hverv efter andre regler, fx skattelovgivningen, er ikke omfattet af bestemmelsen. Dette gælder, selv om vederlag mv. udbetales efter samme principper som i den kommunale styrelseslov. Det gælder også for personer, der er udpeget til hvervet af kommunalbestyrelsen eller regionen. I disse tilfælde skal der ske fradrag.

Borgmester, rådmand, udvalgs- eller regionsformand

Til stk. 4

Hverv som borgmester, rådmand, udvalgs- eller regionsformand sidestilles med lønarbejde i nogle sammenhænge i arbejdsløshedsforsikringsloven.

Indtægter fra disse hverv medfører derfor fradrag.

Det er kun det faste vederlag, der ydes for hvervet, som medfører fradrag. Det vederlag, som fx en udvalgsformand får for at være medlem af en kommunalbestyrelse, medfører ikke fradrag i dagpengene.

En viceborgmester er ikke omfattet af begrebet borgmester. Det betyder, at der ikke skal ske fradrag for det vederlag, som et medlem evt. får for at være viceborgmester.

Fradraget i dagpengene sker ved, at indtægten fra hvervet omregnes til timer med omregningssatsen. Dette fremgår af § 24.

Til § 17

Pensionsordninger

Til stk. 1

Løbende udbetalinger af arbejdsrelaterede pensionsordninger medfører fradrag. Fradraget sker, hvis pensionen er oprettet som led i tidligere ansættelsesforhold, og hvis det er normalt, at arbejdsgiveren helt eller delvist finansierer pensionen. Bestemmelsen gælder alle pensionsudbetalinger med løbende udbetalinger, herunder ratepensioner.

Årsagen til, at løbende, arbejdsrelaterede pensioner medfører fradrag, er, at pensionen anses for at træde i stedet for en tabt arbejdsfortjeneste.

Hvis pensionsordningen følger af overenskomst eller anden kollektiv aftale, er ordningen af en sådan karakter, at det er sædvanligt, at arbejdsgiveren bidrager. Pensionsudbetalingen vil derfor medføre fradrag.

Reglen om fradrag gælder også for løbende udbetaling af tjenestemandspension og tjenstemandslignende pensioner.

Reglen anvendes på den samlede pension. Dette gælder, selv om kun medlemmet har indbetalt hele pensionsbidraget over en kortere periode. Det kan fx være fordi, medlemmet har været selvstændig erhvervsdrivende eller har haft et arbejdsforhold, der ikke indeholdt en pensionsordning. Er perioden af længere varighed, sker der kun fradrag for den del af pensionen, der vedrører perioden, hvor ordningen var et led i et ansættelsesforhold. Efter praksis skal en pensionsudbetaling, der vedrører en periode på mere end 2 år, hvor kun medlemmet har indbetalt bidrag, ikke medføre fradrag.

Fradraget for pensionsudbetalingerne beregnes ved hjælp af den omregningssats, som er gældende på udbetalingstidspunktet. Det fremgår af § 24, stk. 2. Fradraget sker på grundlag af den samlede pensionsudbetaling, dvs. grundbeløb med eventuelle tillæg. Dog således at gruppelivstillæg ikke indgår i fradragsberegningen.

Hvis medlemmets pension medfører udbetalinger til andre end medlemmet selv, skal disse udbetalinger, jf. § 21, nr. 4, ikke medføre fradrag. Der kan fx være tale om et børnepensionstillæg fra en tjenestemandspension.

Der skal ikke ske fradrag for privattegnede pensionsordninger, som ikke har forbindelse med et ansættelsesforhold. Det gælder også tilfælde, hvor en arbejdsgiver tilbageholder bidrag i den ansattes løn og indbetaler beløbet til den ansattes private pensionsordning. Dette kan fx ske som en serviceordning fra arbejdsgiveren.

Pensioner fra udlandet

Til stk. 2

Der skal ske fradrag for løbende udbetaling af pensioner fra udlandet, når pensionsordningen har forbindelse med en arbejdsperiode i udlandet. Alle løbende udenlandske obligatoriske og frivillige arbejdsmarkedsrelaterede pensionsordninger er omfattet af reglen. Det er uden betydning, hvorledes pensionsordningen er finansieret, når ordningen har forbindelse med et arbejdsforhold. Udenlandske pensioner, der direkte kan sidestilles med ydelser efter lov om social pension, er ikke omfattede af reglen.

Reglen gælder ikke privattegnede pensionsordninger, som ikke har forbindelse med et ansættelsesforhold.

Pension mv. til borgmestre, folketingsmedlemmer m.fl.

Til stk. 3

Reglen gælder pension, som løbende udbetales til et medlem, der er tidligere borgmester, folketingsmedlem, europaparlamentsmedlem m.fl. Reglen gælder også for andre ydelser, som udbetales, efter at medlemmet er fratrådt hvervet. Det kan fx være efterløn/eftervederlag, som udbetales til folketingsmedlemmer, borgmestre, udvalgsformænd m.fl.

Pensionslignende indtægter

Til stk. 4

Løbende udbetalinger, der har karakter af pension, medfører også fradrag. Dette gælder, når ydelser udbetales fra en tidligere arbejdsgiver. Det gælder også, når udbetalingerne er tidsbegrænsede.

Til § 18

Førsteudsendelse, genanvendelse mv.

Til stk. 1

Indtægter for afkald på udnyttelsesretten, herunder førsteudsendelse af en film/reklamefilm i fx tv eller biograf, eller førsteanvendelse af et fotografi over en nærmere fastsat periode, eventuelt i form af en plakat, medfører fradrag. Indtægter fra genudsendelse eller anden form for genanvendelse medfører også fradrag. Dette gælder, når betalingen er et led i den almindelige aflønningsform inden for personens faglige område. Indtægten medfører fradrag, uanset om arbejdsindsatsen, som er baggrunden for genanvendelsen, er udført i en ledigheds- eller arbejdsperiode.

Når medlemmets faglige område skal bestemmes, kan der lægges vægt på, om medlemmet i en længere periode har udført arbejde inden for det relevante faglige område. Andre forhold kan også tillægges vægt, fx hvilken a-kasse den ledige er medlem af, og hvor medlemmet er organiseret.

Fradraget beregnes ved hjælp af omregningssatsen, der gælder på det tidspunkt, hvor indtægten modtages. Dette fremgår af § 24, stk. 2.

Ophavsrettigheder

Til stk. 2

De nævnte indtægter kan stamme fra arbejde, som normalt medfører udbetalinger over en lang årrække. Indtægterne medfører ikke fradrag.

Til § 19

Legater

Der kan være tvivl, om et udbetalt legat skal medføre fradrag eller ej. Dette skyldes bl.a., at der findes mange forskellige legater.

Hvis legatet ydes til en bestemt aktivitet, fx kunstnerisk virksomhed, bør det overvejes, om medlemmet er selvstændigt erhvervsdrivende.

Hvis medlemmet ikke er selvstændig erhvervsdrivende, sker der fradrag i dagpengene ved, at indtægten omregnes med omregningssatsen. Dette fremgår af § 24, stk. 2.

Hvis medlemmet skal udføre et stykke arbejde som betingelse for at modtage legatet, skal der ske fradrag i dagpengene.

Et legat kan have karakter af en gave. Dette er tilfældet, hvis der ikke er knyttet nogen arbejdsforpligtelse til udbetalingen. Legatet skal i disse tilfælde ikke medføre fradrag.

Det betragtes i den forbindelse ikke som en arbejdsforpligtelse, at beløbsmodtageren fx skal aflevere en kortfattet evaluering over et studieforløb.

Til § 21

Arbejdsfrie indtægter

Der skal alene ske fradrag for arbejde, der udføres i en ydelsesperiode.

Der skal som hovedregel ikke ske fradrag for en indtægt, der stammer fra arbejde, som er udført i en periode, hvor medlemmet ikke har fået dagpenge.

Der skal heller ikke ske fradrag for arbejdsfrie indtægter.

Ved indtægter, som ikke er nævnt i bestemmelsen, må det undersøges, om der er tale om en arbejdsfri indtægt, som kan sidestilles med de nævnte. Bestemmelsen er derfor ikke udtømmende.

Rådighedsbeløb

Rådighedsbeløb, der indgår som en del af den samlede løn, medfører ikke fradrag, hvis rådighedsbeløbet udbetales løbende over året, uden at der er knyttet en arbejdsforpligtelse til modtagelse af beløbet.

Et rådighedsbeløb er et beløb, der betales, for at en person står til rådighed for et arbejde uden for den aftalte arbejdstid og uden for fastlagte vagtperioder. Personen er ikke forpligtet til at være til at træffe i den omhandlede periode.

Rådighedsbeløbet må ikke være betaling for udført arbejde, men må alene være betaling for den ulempe, det er, at kunne blive kaldt på arbejde uden for den aftalte arbejdstid.

Det betyder, at der ikke skal ske fradrag for rådighedsbeløb, som udbetales til fx deltidsansatte brandmænd, ansatte i redningsberedskabet og reserveofficerer i forsvaret.

Løn for afholdelse af vagt medfører fradrag i dagpengene. Det er fx tilfældet, når medlemmet skal kunne træffes i hjemmet.

For deltidsansatte brandmænd skal der fx ske fradrag på følgende måde:

- Der skal ske fradrag for arbejde i forbindelse med brandslukning, øvelser mv.
- Der skal ske fradrag for løn udbetalt for afholdelse af vagter. Dette gælder også løn udbetalt for vagter i hjemmet.
- Indtægten omregnes ved hjælp af omregningssatsen til timer, medmindre der ved overenskomst eller lignende er fastsat et timetal, hvormed vagten indgår.
- Der skal ikke ske fradrag for løbende udbetaling af rådighedsbeløb.

Til nr. 4

Der henvises til vejledningen til § 17, stk. 1.

Pension som følge af tab af erhvervs-/arbejdsevne

Til nr. 14

Foruden invalidepension, der er tegnet som led i et ansættelsesforhold, finder bestemmelsen anvendelse på fx pension ved helbredsbetaget utjenstedygtighed (svagelighedspension) for tjenestemænd. Der skal heller ikke ske fradrag for privattegnede ordninger, jf. § 21, nr. 2, og vejledningen til § 17.

Det forudsættes, at a-kassen foretager en vurdering af, om tilkendelsen af pensionen giver anledning til at rejse tvivl om, hvorvidt medlemmet i øvrigt står til rådighed i fuldt normalt omfang.

Tilskadekomstpension

Til nr. 15

Får en tjenestemand tilkendt tilskadekomstpension, fordi han som led i tjenesten er kommet til skade, skal der ikke ske fradrag for den del af pensionen, hvormed pensionen er forhøjet som følge af arbejdsskaden. Fradraget sker således kun for den del af pensionen, der er optjent ret til på fratrædelsestidspunktet, jf. § 17, stk. 1. Den øvrige del af tilskadekomstpensionen betragtes som en erstatning, som følge af arbejdsskaden.

Det forudsættes, at a-kassen foretager en vurdering af, om tilkendelsen af pensionen giver anledning til at rejse tvivl om medlemmets rådighed.

Eksempel:

Medlemmet har på baggrund af sin anciennitet som tjenestemand på fratrædelsestidspunktet optjent ret til en månedlig pensionsudbetaling på 5.000 kr. Medlemmet får som følge af arbejdsskaden tilkendt en erhvervsevnetabserstatning efter arbejdsskadesikringsloven, som efter § 21, nr. 6, i bekendtgørelsen ikke skulle medføre fradrag, og får tillagt fuld pensionsalder svarende til 37 år. Da erhvervsevnetabserstatningen udgør et mindre beløb end 2/3 af det beløb, hvormed pensionen er forhøjet, udbetales erhvervsevnetabserstatningen ikke. Det fremgår af § 28, stk. 1, i arbejdsskadesikringsloven. Tilskadekomstpensionen beregnet på baggrund af en pensionsalder på 37 år udgør 12.500 kr. pr. måned. Det beløb, hvormed pensionen er forhøjet, som svarer til 7.500 kr. pr. måned, medfører ikke fradrag.

Vederlag modtaget for overholdelse af konkurrence- eller kundeklausuler

Til nr. 16

Da vederlaget modtaget som kompensation for at overholde en konkurrence- eller kundeklausul udbetales til medlemmet, efter at medlemmet er fratrådt sin stilling, betragtes vederlaget ikke som løn og medfører derfor ikke fradrag.

Feriepenge, der udbetales uden at ferien holdes

Til nr. 17

Feriepenge omfatter feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg. Ifølge § 30, stk. 2 og 3, i ferieloven kan mindre feriebeløb udbetales, uden at ferien holdes. Ifølge § 38 i samme lov kan feriepenge også udbetales, hvis man på grund af særlige omstændigheder helt eller delvist er afskåret fra at holde ferie inden ferieårets udløb. Feriehindringer er fx sygdom og værnepligt. Se bekendtgørelse om ferie. Der kan være fastsat tilsvarende bestemmelser i kollektive overenskomster.

Udbetaling af feriepenge efter de nævnte regler uden afholdelse af ferie medfører ikke fradrag.

Udbetaling af feriepenge ud over 5 uger i forbindelse med fratræden efter § 30, stk. 4, i ferieloven medfører ikke fradrag, da retten til afholdelse af de pågældende feriedage bortfalder. Der kan være fastsat tilsvarende bestemmelser i kollektive overenskomster.

Udbetaling af ferie efter § 30, stk. 1, i ferieloven forudsætter, at lønmodtageren forlader arbejdsmarkedet, og er derfor uden betydning i forhold til spørgsmålet om fradrag i arbejdsløshedsdagpenge.

Betaling for feriefridage, som ikke holdes

Løn mv., som udbetales ifølge overenskomst eller individuel aftale for feriefridage, som ikke holdes, medfører ikke fradrag.

Kapitel 4

Beregning af fradrag mv.

Til § 23

Timefradrag

Formålet med arbejdsløshedsforsikringen er at sikre et medlem økonomisk kompensation for tab af indtægt som følge af ledighed. Udgangspunktet i time-for-time-fradraget er derfor, at der alene gives dagpenge for de timer, som et medlem ikke opnår økonomisk dækning for fra arbejdsgiveren.

Det betyder, at dagpengekortet skal belægges med det antal timer, som medlemmet har fået løn for (løntimer). Dette forudsætter dog, at udbetaling af løn (løntimer), ikke kan henføres til andre beskæftigelsesperioder. Ulønnet arbejde jf. bekendtgørelsens § 11 medfører også timefradrag.

Hvis medlemmets arbejdstid a er omfattet af reglerne om ukontrollabel arbejdstid efter bekendtgørelse om indkomst- og beskæftigelseskravet for lønmodtagere, fastsættes timetallet ved brug af den til enhver tid gældende omregningssats.

Herudover gælder reglerne om minsteudbetaling og tidsbegrænsning i retten til supplerende dagpenge og reglerne om, at der i en ansættelse på nedsat tid med opsigelsesvarsel skal foreligge en frigørelsesattest, som betingelse for, at medlemmet har ret til at modtage supplerende dagpenge.

Til § 24

Til stk. 2

Ved beregningen af fradrag for honorarer, indtægter i forbindelse med ombud og hverv, pensioner, ophavsrettigheder samt legater, benyttes samme fremgangsmåde som ved omregning af indtægt fra arbejde med ukontrollabel arbejdstid, dvs. ved hjælp af omregningssatsen. Indtægten nedsættes før omregning med dokumenterede nødvendige udgifter, der kan fradrages indtægten før beregning af skat, men ikke med Arbejdsmarkedsbidrag eller ATP. Dette følger af bekendtgørelse og vejledning om beskæftigelseskrav for lønmodtagere og dagpengeperiode.

Den omregningssats, der anvendes, er den, der gælder på tidspunktet for arbejdets udføres. Ved omregning af i andre situationer benyttes omregningssatsen på tidspunktet for modtagelse af indtægten.

Til § 26

Selvstændig bibeskæftigelse

Fradrag

Medlemmet skal løbende på sine dagpengekort oplyse de timer, der bruges på bibeskæftigelsen. Det gælder også i de tilfælde, hvor medlemmets bibeskæftigelse er undtaget fra dagpengebegrænsningen, jf. reglerne i bekendtgørelse om drift af selvstændig virksomhed.

Fradraget skal uanset karakteren af bibeskæftigelsen altid finde sted på grundlag af et faktisk timetal, jf. dog minimumsbelægningen i stk. 4. Indtægten kan ikke bruges, når det skal vurderes, hvor meget tid medlemmet har brugt på bibeskæftigelsen.

Ved opgørelsen af det faktiske timetal regnes al beskæftigelse med. Det gælder, uanset om arbejdet udføres inden for eller uden for normal arbejdstid. Det gælder også på fx søn- og helligdage.

Til arbejdet regnes ikke kun fysisk arbejde med. Transport og enhver form for administration, regnskabsføring og beslutninger vedrørende virksomhedens drift mv. regnes også med. A-kassen skal vejlede medlemmet herom, når medlemmet melder sig ledig eller starter med virksomheden.

Til stk. 2

Medlemmet skal selv skrive det faktisk anvendte tidsforbrug på dagpengekortene. A-kassen må derfor hverken på forhånd eller efterfølgende udbetale dagpenge alene på grundlag af de oplysninger, som medlemmet har givet i forbindelse med, at a-kassen skulle godkende retten til dagpenge. Hvis medlemmets oplysninger om tidsforbruget på dagpengekortene ikke stemmer overens med de oplysninger, som a-kassen har lagt til grund ved vurderingen af medlemmets ret til dagpenge, kan a-kassen indstille udbetalingen af dagpenge, indtil medlemmet kommer med fyldestgørende oplysninger. Et eksempel kunne være, at medlemmet slet ikke oplyser om forbrugt tid.

Til stk. 4

Animalsk produktion omfatter ikke kun store besætninger. Det omfatter også virksomheder med små dyrehold. Det skyldes, at selv med små dyrehold vil der være arbejdsopgaver. Det kan fx være opgaver i form af tilsyn med dyr, hegn og læskure, fodring, vanding, indkøb og transport af foder. Der kan også være opgaver i form af flytning af dyr fra en fold til en anden, kontakt med dyrlæge, transport til og fra slagteri, administration mv.

Driver medlemmet bibeskæftigelse, hvori indgår animalsk produktion, skal medlemmet altid skrive mindst ½ time for alle ugens 7 dage på dagpengekortet. Det gælder uanset, om medlemmet er undtaget fra dagpengebegrænsningen.

Et medlem, der deltager i driften af ægtefællens virksomhed, skal også have fradrag for ½ time pr. dag. Det gælder uanset, at medlemmets ægtefælle udfører alt arbejdet med dyrene. Fradraget sker på grundlag af, at medlemmet deltager i driften af en virksomhed, hvor der er animalsk produktion.

Har medlemmet faktisk brugt mere end ½ time om dagen, skal medlemmet skrive det faktisk forbrugte timetal. Hvis der er ansat arbejdskraft, og den ansatte varetager den animalske produktion, er medlemmet ikke omfattet af reglen om altid at skrive mindst ½ time pr. dag på dagpengekortet. Den ansatte må dog ikke være ægtefælle, samlever eller umyndige børn.

Til stk. 5

Hvis de oplyste timer er åbenbart usandsynlige, og medlemmet ikke efterfølgende oplyser det faktisk anvendte timetal, kan Styrelsen for Arbejdsmarkedet og Rekruttering i ganske særlige tilfælde fastsætte timetallet efter skøn. Reglen tænkes anvendt i forbindelse med styrelsens behandling af en sag, hvor tilbagebetaling af alle dagpenge ville være ude af proportioner med omfanget af arbejdet i virksomheden. Det er en forudsætning, at virksomheden ikke er til hinder for, at medlemmet opfylder betingelsen om rådighed. Det er også en forudsætning, at der foreligger oplysninger om virksomhedens art, karakter, størrelse og omsætning. Disse oplysninger kan gøre den skønsmæssige ansættelse mulig.

Kronefradrag

Til § 27

Et medlem, som deltager i et tilbud om uddannelse efter kapitel 10 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, har ret til dagpenge under tilbuddet, forudsat at betingelserne for ret til dagpenge i øvrigt er opfyldt.

Hvis medlemmet modtager løn eller anden økonomisk godtgørelse for deltagelse i uddannelsen, medfører denne indtægt fradrag i dagpengene krone-for-krone. Fradraget foretages før øvrige fradrag således, at først trækkes lønnen fra månedssatsen – hvorved medlemmets timesats reelt bliver nedsat – og herefter foretages øvrige fradrag.

Det betyder, at der kan udbetales dagpenge, hvis lønnen eller godtgørelsen – efter nedsættelse med arbejdsmarkedsbidraget - udgør et mindre beløb end medlemmets dagpenge. Medlemmet får således suppleret indtægten op til pågældendes dagpengeniveau.

Det gælder, selv om lønnen/godtgørelsen udbetales for deltagelse i uddannelsen i et omfang, der svarer til fuld arbejdstid.

Hvis medlemmet samtidig har anden beskæftigelse eller andre indtægter, sker fradrag herfor efter reglerne i bekendtgørelsens §§ 23 og 26.

Fradrag i dagpengene efter § 27 beregnes ikke efter reglerne om supplerende dagpenge. Uger med disse dagpenge medregnes derfor som udgangspunkt ikke i tidsbegrænsningen for udbetaling af supplerende dagpenge. Hvis medlemmet derimod samtidig også har anden beskæftigelse på nedsat tid, der medfører fradrag i dagpengene efter bekendtgørelsens § 13, skal de pågældende uger medregnes.

Hvis medlemmet samtidig med deltagelsen i uddannelsen driver selvstændig virksomhed som bibe-skæftigelse, der medfører fradrag efter bekendtgørelsens § 26, skal de pågældende uger medregnes i tidsbegrænsningen for retten til dagpenge, jf. bekendtgørelse om drift af selvstændig virksomhed.

Kapitel 5

Til § 28

Bestemmelsen indeholder regler for, hvordan en måned 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.

Der skal ikke ske belægning, hvis et ledigt medlem får udbetalt arbejdsløshedsdagpenge under de første 14 dages sygdom, jf. § 62, stk. 3, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

Et medlem, som afholder ferie i en karantæneperiode eller i en periode, hvor pågældende er omfattet af lovens § 54 eller venteperioden i lovens § 63, stk. 2, skal have belagt måneden med 7,4/6 timer pr. dag som henholdsvis fuldtids- og deltidsforsikret, da medlemmet er udelukket fra dagpenge grundet karantænen, karenen mv.

Måneden 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 3,7/3 timer som henholdsvis fuldtids- og deltidsforsikret.

Ved afholdelse af halve feriedage, uden at medlemmet er registreret som arbejdssøgende hos jobcenteret, skal dagpengekortet belægges med 7,4/6 timer pr. dag som henholdsvis fuldtids- og deltidsforsikret.

Til stk. 2 og 3

Hvis der til en dag med teknisk belægning tillige kan henføres timer, som medlemmet får fradrag for efter kapitel 4, eller hvor der skal belægges med en G-dag, vil disse belægninger skulle fratrækkes den tekniske belægning, således at der ikke sker dobbelt belægning på den samme dag.

Det betyder fx, at hvis antallet af arbejdstimer på en dag med teknisk belægning på grund af afmelding fra jobcenteret, er mindre end 7,4/6 for henholdsvis fuldtids- og deltidsforsikrede, fradrages arbejdstimerne, og der fyldes op til 7,4/6 timer pr. dag med teknisk belægning.

I forhold til efterreguleringer efter § 7, skal den tekniske belægning kun fratrækkes antallet af timer, hvis medlemmet medvirker til placering af timerne. Hvis medlemmet ikke medvirker, skal antallet af efterreguleringstimer ikke trækkes fra i de tekniske belægninger.

Til § 29

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

Et medlem, hvis måned kun skal belægges med 3,7/3 timer for henholdsvis fuldtids- og deltidsforsikret i henhold til § 29, stk. 2, skal ved manglende registrering hos jobcenteret have belagt kortet med op til 7,4/6 timer på grund af manglende rådighed.

Kapitel 6

Løbende karens ved manglende beskæftigelse

Alle ledige, som er indplaceret i en dagpengeperiode, får som udgangspunkt pålagt en karens hver 4. måned, medmindre de har haft beskæftigelse i et vist omfang.

En karens indebærer, at de dagpenge, som medlemmet i øvrigt har ret til, nedsættes med et beløb svarende til én dags dagpenge for medlemmet.

Til § 30

Til stk. 3

A-kassen skal først fastlægge 4-måneders-perioden eller den forlængede 4-måneders-periode, før den kan konstatere, hvilken måned der er ”karensmåned”. Forlængelse af 4-måneders-perioden efter § 31, stk. 3-5, går således forud for, at a-kassen skal tage stilling til, om medlemmet skal fritages for karens efter §§ 32 og 33.

Til § 31

4-måneders-perioden

At der som udgangspunkt bliver pålagt en karens hver 4. måned, medmindre medlemmet har haft beskæftigelse i et vist omfang, betyder, at a-kassen ved udløbet af en sammenhængende periode på 4 måneder eller en forlænget 4-måneders-periode, jf. nedenfor, skal træffe afgørelse om, hvorvidt medlemmet skal pålægges en karens.

Der begynder en 4-måneders-periode:

- Den 1. juli 2017 for medlemmer, der er indplaceret i en dagpengeperiode forud for den 1. juli 2017, jf. § 48, stk. 3.
- Når medlemmet første gang indplaceres i en dagpengeperiode, hvis indplaceringen sker pr. 1. juli 2017 eller senere jf. § 31, stk. 2, 1. pkt.
- Ved udløbet af en tidligere 4-måneders-periode, jf. § 31, stk. 2, 2. pkt.
- Når et medlem, der tidligere har været indplaceret i en dagpengeperiode, indplaceres i en ny dagpengeperiode, jf. § 31, stk. 7.

Hvis et medlem har været indplaceret i en dagpengeperiode forud for den 1. juli 2017 og også har opbrugt dagpengeretten efter denne indplacering forud for den 1. juli 2017, begynder der en 4-måneders-periode for medlemmet, når medlemmet indplaceres på ny i en dagpengeperiode pr. 1. juli 2017 eller senere.

4-måneders-perioden regnes fra og med den måned, hvor et medlem har opnået ret til dagpenge og er blevet indplaceret i en dagpengeperiode. Den måned, hvori medlemmet har opnået ret til dagpenge, medregnes således i den første 4-måneders-periode, selv om medlemmet først er blevet ledig midt i måneden. 4-måneders-perioderne opgøres på baggrund af fortløbende kalendermåneder, uanset om medlemmet i månederne har modtaget dagpenge eller ej.

Det betyder, at der som udgangspunkt pålægges karens i måned 4, 8, 12, 16 osv. fra og med indplaceringsmåneden.

Eksempel:

Et medlem har haft beskæftigelse fra den 1.-10. januar; hvorefter medlemmet melder sig ledig og bliver indplaceret i dagpengeperioden fra den 1. januar. Medlemmet får dagpenge for januar (med fradrag) og for hele april måned, men ikke for februar og marts måned. A-kassen skal ved udgangen af april måned træffe afgørelse om, hvorvidt medlemmet skal pålægges en karens, medmindre der er grundlag for at forlænge 4-måneders-perioden, jf. nedenfor.

Forlængelse af 4-måneders-perioden

En 4-måneders-periode forlænges med et antal kalendermåneder svarende til det antal kalendermåneder fra og med 4-måneders-periodens start, hvori medlemmet har modtaget

- sygedagpenge efter lov om sygedagpenge,
- dagpenge efter lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel, eller
- støtte efter lov om social service til pasning af handicappet eller alvorligt sygt barn eller af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem.

Der er tale om de samme forhold, som efter loven kan forlænge henholdsvis den periode, inden for hvilken et medlem kan optjene ret til dagpenge, og den periode, inden for hvilken et medlem kan forbruge sin dagpengeret.

4-måneders-perioden forlænges dog ikke med kalendermåneder, hvori de ovennævnte forhold forekommer, hvis medlemmet for samme måned har fået udbetalt dagpenge, bortset fra dagpenge under de første 14 dages sygdom, jf. § 62, stk. 3, i loven.

4-måneders-perioden forlænges også med kalendermåneder, hvor medlemmet i hele måneden har deltaget i et tilbud om erhvervsuddannelse som led i et uddannelsesløft efter § 33 a i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Eksempel 1:

Et medlem har holdt ferie for egen regning fra den 1. til den 7. i en måned og herefter deltaget i et tilbud om erhvervsuddannelse som led i et uddannelsesløft fra den 8 og resten af måneden. Måneden kan ikke forlænge 4-måneders-perioden, fordi medlemmet ikke har deltaget i et tilbud om erhvervsuddannelse som led i et uddannelsesløft i hele måneden.

Hvis der er grundlag for at forlænge en 4-måneders-periode, skal der først tages stilling til karens ved udløbet af den forlængede 4-måneders-periode.

Eksempel 2:

Et medlem indplaceres i dagpengeperioden den 1. marts. Medlemmet modtager dagpenge for marts måned. I april og maj måned modtager medlemmet dagpenge under de første 14 dages sygdom, jf. § 62, stk. 3, i loven og sygedagpenge efter lov om sygedagpenge. Medlemmet anmoder igen om dagpenge for juni måned og fremefter. 4-måneders-perioden forlænges med de to måneder svarende til april og maj måned, hvor medlemmet har modtaget dagpenge under sygdom og sygedagpenge. Karensen vil derfor skulle opgøres ved udgangen af august måned.

Til § 32

Bortfald af karens som følge af beskæftigelse

Opgørelsen af beskæftigelsen sker på baggrund af løntimeoplysninger indberettet til indkomstregisteret. Der kan derfor ikke medregnes beskæftigelse ved drift af selvstændig virksomhed.

Ved opgørelsen af løntimer medregnes løntimer, som kan medregnes til den fleksible genoptjening af dagpengeretten, jf. § 13 i bekendtgørelse om indkomst- og beskæftigelseskravet for lønmodtagere. Det betyder f.eks., at lønarbejde i udlandet kan medregnes, mens timer med afholdt ferie med feriegodtgørelse ikke kan medregnes til den beskæftigelse, medlemmet skal have for at undgå karens.

I opgørelsen af beskæftigelse indgår også oplysninger om forventet beskæftigelse på baggrund af medlemmets egne oplysninger afgivet på tro og love for de perioder, for hvilke der ikke foreligger oplysninger om beskæftigelse i indkomstregisteret. Når oplysninger i indkomstregisteret er tilgængelige, skal der ske en efterregulering af karens, hvis der er uoverensstemmelser mellem de selvangivne oplysninger og oplysningerne i indkomstregisteret, og denne uoverensstemmelse er afgørende for, om medlemmet skulle have haft en karens eller ej. Hvis det dokumenteres, at oplysningerne i indkomstregisteret er fejlbehæftet, finder § 1, stk. 2, i bekendtgørelse om indkomst- og beskæftigelseskravet for lønmodtagere tilsvarende anvendelse.

Det samme gælder, hvis a-kassen bliver bekendt med, at oplysningerne i indkomstregisteret ændres. Efterreguleringen vil skulle ske i den førstkommende måned med udbetaling af dagpenge.

Beskæftigelsen, der skal til for ikke at blive pålagt en karens, skal forekomme i den 4-måneders-periode eller forlængede periode, som karensen skal opgøres på baggrund af.

Eksempel 1:

Et medlem har haft beskæftigelse fra den 1.-15. januar; hvorefter medlemmet melder sig ledig og bliver indplaceret i dagpengeperioden fra den 1. januar. Beskæftigelsen fra den 1.-15. januar kan indgå ved opgørelsen af, om medlemmet skal have karens ved 4-måneders-periodens udløb.

Løntimer, der er indberettet for en periode, der delvist går hen over start- eller slutdatoen for en 4-måneders-periode, fordeles på de relevante måneder i overensstemmelse med medlemmets oplysninger på dagpengekortet. Det svarer til, hvad der gælder ved fradrag i dagpenge og opgørelse af tidsbegrænsningen af retten til supplerende dagpenge. Hvis en efterfølgende samkøring med oplysningerne i indkomstregisteret medfører en regulering af medlemmets løntimeoplysninger, som er afgørende for, om medlemmet skulle have haft en karens eller ej, skal der ske en tilsvarende regulering af fordelingen af timer på de relevante måneder.

Beskæftigelse ud over 148 henholdsvis 97 løntimer i en 4-måneders-periode kan ikke bruges til at opfylde kravet om beskæftigelse i en efterfølgende 4-måneders-periode. Der er således tale om, at opgørelsen af beskæftigelse i forhold til karens nulstilles hver udløb af hver 4-måneders-periode.

Eksempel 2:

Et fuldtidsforsikret medlem bliver ledig og indplaceret i en dagpengeperiode den 1. august 2017 og får dagpenge for hele august (= G-dage). Medlemmet får dagpenge under de første 14 dages sygdom, jf. § 62, stk. 3, i loven og sygedagpenge efter lov om sygedagpenge for hele september. Medlemmet får igen dagpenge fra den 1. oktober til og med den 29. oktober 2017. Fra og med den 30. oktober til og med den 8. december 2017 har medlemmet fuldtidsarbejde, hvorefter medlemmet får dagpenge for resten af december.

Ved udløbet af den første 4-måneders-periode i november 2017 skal a-kassen forlænge 4-måneders-perioden med en måned (svarende til september måned, hvor medlemmet fik dagpenge efter § 62, stk. 3, i loven og sygedagpenge for hele måned). Ved udløbet af den forlængede 4-måneders-periode i december 2017, kan a-kassen konstatere, at medlemmet i den forlængede 4-måneders-periode har fået indberettet mere end 148 løntimer, hvorfor karensen bortfalder. En ny 4-måneders-periode starter den 1. januar 2018.

Til § 33

Bortfald af karens, fordi medlemmet ikke får udbetalt dagpenge

Der skal ikke pålægges karens, hvis medlemmet ikke får dagpenge herunder dagpenge under de første 14 dages sygdom, jf. lovens § 62, stk. 3, for den sidste måned i en 4-måneders-periode eller en forlænget 4-måneders-periode. Det kan f.eks. være, fordi medlemmet i hele måneden har haft ordinært arbejde, har været i udlandet eller har deltaget i uddannelse for egen regning.

Der skal dog pålægges karens, hvis medlemmet i hele eller en del af måneden har deltaget i tilbud om ansættelse med løntilskud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, har afviklet karantæne efter loven eller har modtaget førtidspension efter lov om social pension.

I disse tilfælde, hvor et medlem pålægges karens i den sidste måned i en 4-måneders-periode eller en forlænget 4-måneders-periode, men ikke får udbetalt dagpenge for den pågældende måned, skal den pålagte karens afvikles i den førstkommende måned med udbetaling af dagpenge, jf. nedenfor ad § 34.

Et tilbud om ansættelse med løntilskud kan have en varighed på op til 6 måneder, og et medlem vil således kunne blive pålagt op til to gange karens under deltagelse i samme tilbud.

Til § 34

Afvikling af karens

Karens opgøres som et kronebeløb, der svarer til én dags dagpenge med medlemmets individuelle dagpengesats (før skat) ved udgangen af den måned, hvor medlemmet pålægges karens (den sidste måned i en 4-måneders-periode eller en forlænget 4-måneders-periode). Hvis værdien af den individuelle dagpengesats overstiger det beløb, der i øvrigt skal udbetales for den pågældende måned, overføres restbeløbet ikke til efterfølgende måneder, og karensen anses dermed for afviklet.

Medlemmets dagpengesats pr. dag udregnes ved, at den individuelle månedssats divideres med 160,33 timer og ganges med 7,4 timer for fuldtidsforsikret. For deltidsforsikret divideres den individuelle dagpengesats med 130 timer ganget med 6 timer.

Når et medlem skal pålægges karens for en måned, skal a-kassen først beregne medlemmets dagpenge for måneden efter de almindelige regler, herunder med hensyn til evt. fradrag for arbejde, mindsteudbetalingsreglen m.v. Når medlemmets ret til dagpenge er opgjort, fratrækkes karensen i medlemmets dagpenge (før skat), inden dagpengene udbetales. Når karensen trækkes i dagpengene som et beløb, vil der ske en nedsættelse af medlemmets dagpengeudbetaling, men medlemmets forbrug af antal timer af dagpengeretten ændres ikke. Desuden skal betingelserne for ret til dagpenge, herunder pligten til at stå til rådighed, være opfyldt, uanset om medlemmet har fået pålagt en karens eller ej.

I de tilfælde, hvor der pålægges karens i en måned, som medlemmet ikke får udbetalt dagpenge for, skal den pålagte karens trækkes i den førstkomende måned med udbetaling af dagpenge. Det kan være tilfældet, hvis medlemmet i den måned, hvor der pålægges karens, har

- modtaget førtidspension efter lov om social pension,
- deltaget i tilbud om ansættelse med løntilskud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, eller
- afviklet karantæne efter loven.

Hvis der i disse situationer derimod skal udbetales et beløb, der er mindre end den individuelle dagpengesats, overføres restbeløbet ikke til efterfølgende måneder, og karensen anses dermed for afviklet.

Hvis karens trækkes i en efterfølgende udbetaling, skal den stadig trækkes med det beløb, der svarer til én dags dagpenge med medlemmets individuelle dagpengesats (før skat) ved udgangen af den måned, hvor medlemmet blev pålagt karensen.

Karensen kan trækkes i en efterfølgende udbetaling, der skyldes regulering af en tidligere (manglende) udbetaling.

For ledige, der deltager i tilbud om ansættelse med løntilskud eller modtager førtidspension efter lov om social pension, kan der skulle trækkes for flere gange karens ved den førstkomende dagpengeudbetaling.

Når et medlem begynder i en ny dagpengeperiode, begynder der samtidig et nyt forløb med 4-måneders-perioder for opgørelse af karens, jf. § 31, stk. 7, fra og med starten af den måned, hvor medlemmet påbegynder den nye dagpengeperiode (genindplaceres i den nye dagpengeperiode).

Det betyder, at a-kassen ikke skal opgøre karens for perioden mellem, at a-kassen senest har opgjort karens til medlemmet og starten på den ny dagpengeperiode.

Det betyder også, at karens, som ikke er afviklet, fordi medlemmet ikke har modtaget dagpenge, bortfalder, når medlemmet påbegynder i en ny dagpengeperiode.

Til § 35

Til stk. 1 og 2

Supplerende dagpenge er dagpenge, som udbetales i en måned, hvor medlemmet arbejder på nedsat tid. Det er en betingelse for at få supplerende dagpenge, at medlemmet opfylder de almindelige betingelser for ret til dagpenge.

Supplerende dagpenge i en måned beregnes efter forholdet mellem medlemmets arbejdstid i måneden og 160,33/130 timer for henholdsvis fuldtids- og deltidsforsikrede.

Når et ledigt medlem, som er arbejdssøgende til arbejde i fuld, sædvanlig arbejdstid, opnår arbejde af kortere varighed, kan der udbetales supplerende dagpenge. Udbetaling af supplerende dagpenge sker efter forholdet mellem medlemmets arbejdstid i vedkommende måned og 160,33 timer for fuldtidsforsikrede, jf. dog mindeudbetalingsreglen i § 4.

Når et ledigt deltidsforsikret medlem opnår arbejde i 130 timer om måneden, kan der ikke udbetales dagpenge. Opnår medlemmet arbejde af mindre omfang, kan der udbetales supplerende dagpengene, jf. dog § 4. Udbetaling af supplerende dagpenge sker efter forholdet mellem medlemmets arbejdstid i vedkommende måned og 130 timer.

Inden for områder, hvor udbetaling af supplerende dagpenge ikke kan ske på grundlag af arbejdstiden, skal lønnen omregnes til timer ved at bruge omregningssatsen, jf. § 24.

Til § 36

Til stk. 1 og 2

Der gælder en tidsbegrænsning for supplerende dagpenge på sammenlagt 30 uger inden for de sidste 104 uger. Et medlem kan dermed arbejde på nedsat tid i sammenlagt 30 uger i måneder, hvor der er udbetalt supplerende dagpenge, inden for de sidste 104 uger.

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 37 timer for fuldtidsforsikrede og 30 timer for deltidsforsikrede.

Tidsbegrænsningen gælder alle medlemmer, der har lønarbejde på nedsat tid i måneder, hvor der udbetales 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.

Når et medlem har haft sammenlagt 30 uger, der indgår i tidsbegrænsningen, inden for de sidste 104 uger, udløber retten til supplerende dagpenge, jf. dog § 41.

Hvad tæller med i tidsbegrænsningen

I tidsbegrænsningen indgår uger, hvor et medlem har arbejdet på nedsat tid, og samtidig har fået udbetalt supplerende dagpenge i måneden, herunder:

- Uger i forbindelse med påbegyndelse eller afslutning af et arbejde.
- Uger, hvor et medlem er hjemsendt eller deltager i en arbejdsfordeling.
- Uger, hvor der er sket belægning på baggrund af både arbejde og andre belægnings, fx på grund af sygdom på mindre end 37/30 timer for henholdsvis fuldtids- og deltidsforsikrede.
- Uger, hvor et medlem er i et arbejde, hvor der ydes offentligt tilskud til lønnen.
- Uger, hvor 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 medlemmet i en opsigelsesperiode er fritstillet og derfor får løn i opsigelsesperioden.

Hvad tæller ikke med i tidsbegrænsningen

- Uger, hvor der er foretaget fradrag for arbejde og indtægt, jf. kapitel 3 og § 26 og tekniske belægnings efter kapitel 5 på mindst 37/30 timer for henholdsvis fuldtids- og deltidsforsikrede.

- Uger, hvor der ikke forekommer løntimer.
- Uger, hvor et medlem har arbejdet på nedsat tid, men hvor der ikke udbetales dagpenge i måneden.
- Uger, hvor medlemmet får erstatning for manglende overholdelse af opsigelsesvarsel fra Lønmodtagernes Garantifond.
- Uger, hvor medlemmet får erstatning for uberettiget bortvisning.

En uge, hvor der er foretaget fradrag for arbejde og indtægt, jf. kapitel 3 og § 26 og tekniske belægnin-
ger efter kapitel 5 på mindst 37/30 timer for henholdsvis fuldtids- og deltidsforsikrede fx på grund af
fuldtidsarbejde, indgår dermed ikke i tidsbegrænsningen for supplerende dagpenge. Det gælder selv om
der i øvrigt udbetales supplerende dagpenge i måneden, fordi medlemmet har arbejdet på nedsat tid i
måneden.

Til stk. 3

I tidsbegrænsningen efter stk. 1, indgår alle uger, hvor et medlem arbejder i turnus eller efter vagtplan i
måneden, hvor medlemmet har fået udbetalt dagpenge. Det betyder, at hvis der i måneden, hvor der er en
uge med f.eks. turnus, ikke er udbetalt dagpenge, så medregnes ugen ikke i tidsbegrænsningen.

Arbejder et medlem i turnus eller efter en vagtplan på fuld tid (37 timer for fuldtidsforsikrede og
30 timer for deltidsforsikrede) 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 ugen belægges med mindst 37/30 timer for henholdsvis fuldtids- og deltidsforsikrede, tæller denne uge
ikke med i tidsbegrænsningen.

Til stk. 4

Uger, hvor et medlem arbejder på nedsat tid udelukkende som følge af arbejdsfordeling eller hjemsen-
delse, indgår ikke i tidsbegrænsningen.

Et medlem, som deltager i en arbejdsfordeling, jf. § 45, eller som er hjemsendt, skal i øvrigt opfylde
betingelserne, herunder at arbejdsfordelingen eller hjemsendelsen sker på overenskomstmæssigt grundlag,
og at medlemmet kan frigøres for at overtage andet arbejde med dags varsel.

Et medlem kan således deltage i en arbejdsfordeling eller være hjemsendt i mere end 30 uger inden
for de seneste 104 uger, hvor medlemmet arbejder på nedsat tid og samtidig få udbetalt supplerende
dagpenge i måneden.

Uger, hvor et medlem arbejder på nedsat tid både som følge af arbejdsfordeling eller hjemsendelse og
andet arbejde, vil derimod indgå i tidsbegrænsningen af supplerende dagpenge.

Et medlem, der har opbrugt retten til supplerende dagpenge, herunder forlængelsen af perioden med
supplerende dagpenge, kan - ud over den måned, hvor retten til supplerende dagpenge i øvrigt er udløbet -
fortsatte med at få udbetalt supplerende dagpenge under arbejdsfordeling eller hjemsendelse i en måned,
hvor pågældende i øvrigt ikke arbejder på nedsat tid.

Til § 37

Opgørelsen af tidsbegrænsningen af retten til supplerende dagpenge sker på baggrund af medlemmets
oplysninger om placering af løntimer og indkomst.

Hvis der er anden dokumentation for arbejdets placering i måneden, herunder oplysninger i indkomstre-
gisteret eller fra arbejdsgiver, kan opgørelsen ske på dette grundlag. Dette kan fx være tilfældet, hvis et
medlemme ikke ønsker at oplyse a-kassen om timernes placering i de enkelte uger.

Til § 38

Bestemmelsen gælder både tilfælde, hvor der sker efterregulering efter § 7 og efter § 8.

Opgørelse af tidsbegrænsningen ved efterregulering på grund af for få oplyste timer

Til stk. 1

I tilfælde, hvor det i forbindelse med en efterregulering som følge af for lidt oplyste løntimer for en måned, skal der ske en efterregulering af forbrug af uger i tidsbegrænsningen. Det skyldes, at medlemmet som udgangspunkt må anses for at have arbejdet flere uger, end medlemmet selv har oplyst.

De yderligere uger, der skal indgå i tidsbegrænsningen, opgøres ved, at antallet af timer, der er sket en efterregulering for, divideres med 37/30 for henholdsvis fuldtids- og deltidsforsikrede, og rundes op til nærmeste hele antal uger.

Eksempel 1:

Et fuldtidsforsikret medlem har oplyst 60 timer for lidt i en måned. Derfor skal der indgå yderligere to uger i tidsbegrænsningen: $60/37=1,62$ uger, der rundes op til 2 hele uger.

Det samlede antal uger, der for en måned skal indgå i tidsbegrænsningen, kan dog ikke overstige det faktiske antal uger, der er afsluttet i måneden.

En uge, der på grund af efterregulering skal indgå i tidsbegrænsningen, placeres som den sidste uge i den forudgående måned, som ikke allerede er indgået i tidsbegrænsningen, eller som ikke allerede er belagt med fradrag for arbejde og indtægt, jf. kapitel 3 og § 26 og tekniske belægninger efter kapitel 5 for mindst 37 timer for fuldtidsforsikrede eller 30 timer for deltidsforsikrede.

Eksempel 2:

Et medlem skal have placeret yderligere en uge, som indgår i tidsbegrænsningen. Den sidste uge i måneden er allerede indgået i tidsbegrænsningen, og den næstsidste uge er belagt med 37 timer. De øvrige uger i måneden er hverken indgået i tidsbegrænsningen eller belagt. Dermed skal den yderligere uge placeres som den tredjesidste uge i måneden.

Hvis medlemmet selv oplyser om placeringen af løntimerne eller indkomsten, der har dannet grundlag for efterreguleringen, lægges dog det faktiske antal uger med arbejde på nedsat tid til grund for opgørelsen af antallet af uger, som skal indgå i tidsbegrænsningen, jf. § 38, stk. 4. Det betyder, at a-kassen i disse tilfælde ikke skal opgøre de yderligere uger, der skal indgå i tidsbegrænsningen, efter stk. 1. Det gælder også, hvis a-kassen har anden dokumentation for placeringen af timerne.

Opgørelse af tidsbegrænsningen ved efterregulering på grund af for mange oplyste timer

Til stk. 2

I tilfælde, hvor det i forbindelse med en efterregulering som følge af for mange oplyste løntimer for en måned, skal der ske en efterregulering af opgørelsen af forbrug af uger i tidsbegrænsningen. Det skyldes at medlemmet som udgangspunkt må anses for at have arbejdet færre uger, end medlemmet selv har oplyst.

Ved efterregulering på grund af for mange oplyste timer efter § 7, anses et medlem for som udgangspunkt at have arbejde på nedsat tid i en eller flere uger således, som medlemmet har oplyst på dagpengekortet, jf. § 37, stk. 1, jf. dog stk. 4.

Hvis medlemmet selv oplyser om placeringen af løntimerne eller indkomsten, der har dannet grundlag for efterreguleringen, lægges dog det faktiske antal uger med arbejde på nedsat tid til grund for opgørelsen af antallet af uger, som skal indgå i tidsbegrænsningen, jf. § 38, stk. 4. Det betyder, at a-kassen i disse

tilfælde ikke skal opgøre de yderligere uger, der skal fratrækkes i tidsbegrænsningen, efter stk. 2. Det gælder også, hvis a-kassen har anden dokumentation for placeringen af timerne.

Eksempel:

Det er oplyst på dagpengekortet, at medlemmet i uge 1 og 2 i måneden har arbejdet 10 timer i hver af ugerne. I de øvrige uger i måneden er der ikke oplysninger om arbejde. Ved indkomstkontrollen viser det sig, at det samlede løntimetal i måneden udgør 10 timer. Medlemmet ønsker ikke at medvirke til oplysning af placeringen af differencen af løntimerne. Udgangspunktet er således, at medlemmet forbruger 2 uger af tidsbegrænsningen. Medvirker medlemmet derimod med oplysning om placeringen af differencen af løntimerne, og det viser sig, at alle løntimerne ligge i den første uge, vil forbruget af tidsbegrænsningen blive reguleret med 1 uge.

En uge, der på grund af efterregulering skal fratrækkes i tidsbegrænsningen, placeres som den sidste uge i den forudgående måned, det er indgået i tidsbegrænsningen.

Ved opgørelsen indgår perioder med turnus/vagtplan og arbejdsfordeling, jf. bekendtgørelsens § 36, stk. 3.

Til stk. 4

Det er det faktiske antal uger med arbejde på nedsat tid der lægges til grund for opgørelsen af antallet af uger, som skal indgå i tidsbegrænsningen, hvis der foreligger anden dokumentation for arbejdets placering i ugerne, eller hvis medlemmet selv oplyser om placeringen af løntimerne eller indkomsten, jf. § 37, stk. 2.

Til § 39

En uge, som løber hen over et månedsskift, opgøres og medregnes i den måned, hvor ugen afsluttes. A-kassen skal lægge de oplysninger til grund, som forefindes på det tidspunkt, hvor arbejdsløshedskassen udbetaler.

I tilfælde, hvor der udbetales dagpenge i to på hinanden følgende måneder, betyder det, at a-kassen skal lave opgørelsen på baggrund af medlemmets oplysninger om løntimer og indkomst samt tekniske belægnings i begge de måneder, hvor ugen indgår.

Hvis der derimod ikke har været udbetalt dagpenge i den forudgående måned, har a-kassen ikke oplysninger om den del af ugen, som ligger i den forudgående måned. A-kassen skal i disse tilfælde vurdere, om ugen skal forbruge af tidsbegrænsningen på baggrund af medlemmets oplysninger for den del af ugen, som indgår i måneden. Der tages dermed ikke højde for den del af ugen, som ligger i den forudgående måned.

Eksempel:

Et medlem modtager ikke dagpenge i oktober 2017. Den første uge i november 2017 begynder en onsdag, og medlemmet arbejder på fuld tid onsdag-fredag, dvs. 22,2 timer i ugen. Da a-kassen alene skal opgøre om ugen skal indgå i tidsbegrænsningen på baggrund af medlemmets oplysninger for november måned, vil ugen ikke indgå i tidsbegrænsningen.

Til § 40

Efter bekendtgørelsen om selvforskyldt ledighed kan et medlem, som mister retten til supplerende dagpenge, uden konsekvenser opgive 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 § 40, at de skal stilles, som om retten til supplerende dagpenge var bortfaldet.

Det betyder blandt andet, at medlemmet efter arbejdsophøret skal opfylde § 42, for at generhverve retten til supplerende dagpenge.

Til § 41

Til stk. 1 og 2

Når et medlem har haft sammenlagt 30 uger, der indgår i tidsbegrænsningen, inden for de sidste 104 uger, kan der ikke udbetales dagpenge vedrørende måneder, hvor medlemmet arbejder på nedsat tid. Ved nedsat tid forstås, jf. lovens § 59, stk. 1, at arbejdstiden i måneden er mindre end 160,33 timer.

Det samme gælder alle måneder, hvor et medlem arbejder i turnus eller vagtplan, og der i den forbindelse udbetales dagpenge i måneden.

Der kan dog udbetales dagpenge for måneder, hvis ledigheden udelukkende skyldes arbejdsfordeling eller hjemsendelse, jf. § 36, stk. 4. Tilsvarende gælder for medlemmer, hvis ret til dagpenge samtidig med drift af selvstændig virksomhed (bibeskæftigelse) udløber, jf. § 9 i bekendtgørelse om drift af selvstændig virksomhed.

Der kan udbetales dagpenge for resten af måneden, hvori retten til supplerende dagpenge udløber, selv om retten til supplerende dagpenge er udløbet. Udbetalingen sker med fradrag for arbejdet (time for time). Dette princip finder ikke anvendelse for medlemmer, hvis ret til dagpenge samtidig med drift af selvstændig virksomhed (bibeskæftigelse) udløber, jf. § 9 i bekendtgørelse om drift af selvstændig virksomhed.

I den måned, hvor retten til supplerende dagpenge udløber, kan der dog udbetales supplerende dagpenge for hele måneden. Den resterende del af måneden behandles dermed som om, der fortsat var ret til supplerende dagpenge med fradrag time for time, jf. dog § 43, stk. 3.

Eksempel:

Et medlem har i uge 45/2018 (5.-11. november 2018) haft sammenlagt 30 uger, der indgår i tidsbegrænsningen, inden for de sidste 104 uger. I uge 47/2018 arbejder medlemmet 15 timer. Selv om medlemmets ret til supplerende dagpenge udløb i uge 45/2018, kan medlemmet få udbetalt supplerende dagpenge for hele november måned. Det betyder, at der for uge 47 alene skal ske fradrag for arbejde i 15 timer i udbetalingen af dagpenge for november måned.

Hvis det samme medlem arbejder 15 timer i uge 50/2018 (10.-16. december 2018), kan der ikke udbetales dagpenge for december måned 2018.

Til § 42

Til stk. 1

Et medlem, hvis ret til supplerende dagpenge er udløbet, jf. § 36, har ret til at forlænge den periode, hvor medlemmet arbejder på nedsat tid og samtidig får udbetalt supplerende dagpenge, med op til 12 uger på baggrund af løntimer, som er indberettet til indkomstregisteret i henhold til lov om et indkomstregister inden for de seneste 12 måneder. Forlængelsen opgøres efter reglerne i stk. 2 og 3.

Opgørelsen af forlængelsen sker ved udløb af ydelsesperioden på 30 uger. De optjente uger med ret til forlænget ret til supplerende dagpenge bortfalder ikke på samme måde, som ved forlængelse af den ordinære 2-årige dagpengeperiode, jf. § 6 i bekendtgørelse om dagpengeperioden.

Det betyder, at hvis der er optjent maksimal forlængelse på 12 uger, så kan disse 12 uger benyttes på et hvilket som helst tidspunkt efter udløbet af de ordinære 30 uger, og indtil tidspunktet for eventuel genoptjening af et nyt beskæftigelseskrav i forhold til supplerende dagpenge. Hvis pågældende derimod optjener et nyt beskæftigelseskrav til den ordinære 2-årige dagpengeperiode ved arbejde, som ikke er fuldtidsarbejde, bortfalder de 12 uger ikke, da der ikke her er optjent en ny dagpengeret til supplerende dagpenge.

Til stk. 2 og 3

Løntimer, der kan medregnes til opfyldelsen af beskæftigelseskravet, jf. bekendtgørelse om indkomst- og beskæftigelseskravet for lønmodtagere, kan medregnes ved den fleksible optjening af perioden med supplerende dagpenge, herunder forhold, der kan sidestilles med indberettede løntimer, og udenlandsk arbejde og andre perioder, for hvilke der ikke indberettes løntimeoplysninger til indkomstregistret. Heri ligger også, at kun løntimer indberettet til indkomstregisteret efter påbegyndelse af perioden med ret til supplerende dagpenge, kan medregnes ved opgørelsen af timekravet for forlængelse af perioden med supplerende dagpenge.

Timer, der måtte være benyttet til genoptjening af en ny periode med ret til supplerende dagpenge, jf. bekendtgørelsens § 44, kan ikke bruges ved opgørelsen af en eventuel forlængelse af perioden med ret til supplerende dagpenge.

Løntimer, der er anvendt til genindplacering i en dagpengeperiode, kan anvendes til genoptjening af ret til en ny periode med supplerende dagpenge.

Hvis et medlem opnår ret til dagpenge på grundlag af en uddannelse, jf. lovens § 54, kan løntimer, der er knyttet til uddannelsen, og som ligger forud for opnåelsen af dagpengeretten, ikke anvendes til forlængelse af perioden med ret til supplerende dagpenge.

Afholdt ferie med feriegodtgørelse, som sidestilles med løntimer, og som kan medregnes ved genoptjening af retten til supplerende dagpenge, kan dog ikke medregnes til den fleksible genoptjening af ret til supplerende dagpenge.

Ved opgørelsen af den forlængede ret til supplerende dagpenge giver 1 månedsindberetning med mere end 146 løntimer, 4 uge-indberetninger med mere end 34 løntimer og 2 14-dages-indberetninger med mere end 68 løntimer, ret til yderligere 4 uger, hvor medlemmet kan arbejde på nedsat tid og samtidig få udbetalt supplerende dagpenge. Der kan således kun medregnes perioder, hvor medlemmet har haft fuldtids arbejde. Det skyldes, at der ikke skal kunne optjenes ret til forlængelse, mens man arbejder på deltid. Det afgørende ved opgørelsen heraf er, at den enkeltes arbejdstid udgør mere end 146 timer pr. måned (deltidsforsikret 118 timer pr. måned). Denne arbejdstid kan således sammensættes ved arbejde hos en eller flere arbejdsgivere. Ved opgørelsen af arbejdstid fra flere arbejdsgivere skal der tages højde for eventuelle periodiseringer af det indberettede antal løntimer. Tilsvarende gælder for genoptjening af retten til supplerende dagpenge, jf. vejledningen til § 44, stk. 1 og 2.

Reglerne betyder, at arbejdsløshedskassen ved opgørelsen af en eventuel forlængelse af perioden med ret til supplerende dagpenge, ikke kan lægge oplysningerne på beskæftigelseskontoen, jf. bekendtgørelse om indkomst- og beskæftigelseskravet for lønmodtagere, til grund herfor. Det skyldes, at kun fuldtidsarbejde kan medregnes og at opgørelsen baseres på grundlag af oplysning om løntimer for en given måneds-/14-dages-/ugeindberetning samt at ferie med feriegodtgørelse ikke kan indgå i opgørelsen.

Til § 43

Til stk. 1

A-kassen skal i god tid før medlemmets ret til supplerende dagpenge udløber, jf. § 36, opgøre medlemmets mulige forlængelse af dagpengeretten, jf. § 42.

A-kassen skal før medlemmets forlængede ret til supplerende dagpenge, jf. § 42, stk. 2, udløber, opgøre medlemmets samlede mulige forlængelse siden seneste opgørelse af den forlængede ret til supplerende dagpenge.

A-kassen skal orientere medlemmet om muligheden for forlængelse af perioden med supplerende dagpenge og om omfanget af medlemmets beskæftigelse. Der henvises til bekendtgørelse om en a-kasses pligt til at vejlede mv.

Til stk. 2

Et medlem søger om forlængelse af retten til supplerende dagpenge ved at indsende et dagpengekort for udbetalingsperioden. Valget sker for 4 uger ad gangen. En uge, der løber hen over et månedsskift, indgår i tidsbegrænsningen i den måned, hvor ugen afsluttes. A-kassen skal opgøre den samlede arbejdstid og tekniske belægnings for ugen i den måned, hvor ugen afsluttes. Opgørelsen sker på baggrund af medlemmets oplysninger om løntimer og indkomst samt tekniske belægnings i begge de måneder, hvor ugen indgår. Der henvises til § 39.

Til stk. 3 og 4

Uanset at retten til supplerende dagpenge - herunder forlængelse af perioden - kan der udbetales supplerende dagpenge for resten af den måned, hvor retten udløber. Der udbetales også supplerende dagpenge for resten af en måned, hvis medlemmets angivelse på dagpengekortet efter stk. 2 ikke omfatter hele måneden.

Hvis forlængelsen af perioden med ret til supplerende dagpenge ikke sker i umiddelbar forlængelse af udløbet af perioden i § 36, eller perioder med forlængelse ikke omfatter en fuld måned, indgår perioder efter stk. 3, ved den samlede opgørelse af uger med supplerende dagpenge i forlængelsesperioden.

Det betyder, at perioder, hvor medlemmet rent faktisk har modtaget udbetaling af dagpenge som supplerende dagpenge uanset bestemmelserne i § 41, stk. 2, og § 43, stk. 3, indgår i opgørelsen af tidsbegrænsningen.

Eksempel:

Medlemmet bruger den 30. uge med supplerende dagpenge i uge 26 2018 dvs. den 1. juli 2018. Medlemmet kan derfor få udbetalt supplerende dagpenge juli måned ud. Medlemmet har optjent ret til 8 ugers forlængelse af retten til supplerende dagpenge. Medlemmet anmoder ikke om forlængelse af perioden med supplerende dagpenge for juli måned.

Ved indsendelse af dagpengekortet for august 2018 anmoder medlemmet om forlængelse af retten til supplerende dagpenge (anmodningen gælder for 4 uger ad gangen). Arbejdsløshedskassen skal opgøre, om medlemmet forud herfor har forbrugt af forlængelsesperioden.

Medlemmet har i løbet af juli måned brugt 4 uger. Medlemmet får i august 2018 udbetalt 2 ugers forlængelse af retten til supplerende dagpenge. I de øvrige uger har medlemmet fuldtidsbeskæftigelse. Samlet har medlemmet på dette tidspunkt brugt 6 uger af forlængelsen.

Ved indsendelse af dagpengekortet for september 2018 anmoder medlemmet om forlængelse af retten til supplerende dagpenge for hele måneden. Retten til forlænget supplerende dagpenge udløber til og med uge 37 (til udløb søndag den 16. september 2018). Der kan udbetales supplerende dagpenge for resten af september måned.

Herefter har pågældende ikke længere ret til supplerende dagpenge.

Til § 44

Til stk. 1 og 2

Et fuldtidsforsikret medlem kan løbende generhverve ret til supplerende dagpenge, jf. § 36, stk. 1. Det er en betingelse, at medlemmet inden for 12 sammenhængende måneder i henhold til lov om et indkomstregister som lønmodtager har fået indberettet mere end;

- 146 løntimer i hver af 6 månedsindberetninger (deltidsforsikret 118 løntimer),
- 34 løntimer i hver af 26 ugeindberetninger (deltidsforsikret 27 løntimer),
- 68 løntimer i hver af 13 14-dages-indberetninger (deltidsforsikret 54 løntimer), eller
- har udøvet selvstændig virksomhed i væsentligt omfang i mindst 26 uger inden for 12 måneder (omfatter ikke deltidsforsikret).

Ved opgørelsen indgår oplysninger fra indkomstregisteret om løntimer, som er indberettet for en given måned-, uge- eller 14-dagesindberetning.

Ved ”sammenhængende måneder” forstås perioder dato til dato. Det betyder, at hvis et medlems beskæftigelseskrav skal opgøres fx den 15. i en måned vil man se tilbage i tid til den 16. i den foregående måned osv.

Kun løntimer, der er optjent i medlemsperioder, kan medregnes ved opgørelsen af beskæftigelseskravet, jf. lovens § 53, stk. 8.

Ved vurderingen af hvilke løntimer, der kan medregnes til opfyldelse af beskæftigelseskravet til en ny periode med supplerende dagpenge, henvises til reglerne i bekendtgørelse om indkomst- og beskæftigelseskravet for lønmodtagere. Heri ligger også, at kun løntimer indberettet til indkomstregisteret efter påbegyndelse af perioden med ret til supplerende dagpenge, kan medregnes ved opgørelsen af genoptjeningskravet.

Der kan således kun medregnes perioder, hvor medlemmet har haft mere end 146 timers arbejde pr. måned svarende til fuldtidsarbejde (for deltidsforsikrede 118 timer pr. måned). Det skyldes, at der ikke skal kunne genoptjenes supplerende dagpenge, mens man arbejder på deltid.

Det afgørende ved opgørelsen heraf er, at den enkeltes arbejdstid udgør mere end 146 timer pr. måned (deltidsforsikret 118 timer pr. måned). Denne arbejdstid kan således sammensættes ved arbejde hos en eller flere arbejdsgivere. Ved opgørelsen af arbejdstid fra flere arbejdsgivere skal der tages højde for eventuelle periodiseringer af det indberettede antal løntimer. Tilsvarende gælder for optjening af retten til forlængelse af perioden med ret til supplerende dagpenge, jf. vejledningen til § 42, stk. 1 og 2.

Løntimer, der har dannet grundlag for en periode med ret til forlængelse af supplerende dagpenge, jf. § 42, kan ikke indgå i opgørelsen efter stk. 1 og 2.

Til stk. 3.

For medlemmer, der i indberetningsperioderne både har fået indberettet løn månedsvis og uge- eller 14-dagesvis, er den seneste indberetning afgørende for valg af opgørelsesmetoden for hvilket antal løntimer, der skal opfyldes. Der skal ske omregning af perioderne.

Til § 45

Arbejdsfordeling

Et medlem har kun ret til supplerende dagpenge, mens pågældende deltager i en arbejdsfordeling, hvis betingelserne i § 45 er opfyldt.

Til stk. 1, nr. 1

Arbejdsfordelingen skal være etableret i henhold til en kollektiv overenskomst eller en kollektiv aftale. Om en arbejdsfordeling er i strid med aftalen eller eventuelle overenskomstmæssige bestemmelser, skal afklares imellem parterne/overenskomstens parter.

Til stk. 1, nr. 2

Anmeldelsen af en arbejdsfordeling skal foretages på en af KL (Kommunernes Landsforening) udarbejdet 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 stk. 1, nr. 3

Hvis en arbejdsfordeling eller det samlede antal uger med arbejdsfordeling inden for 12 måneder varer ud over 13 uger, skal den for tiden ud over 13 uger godkendes af Det Regionale Arbejdsmarkedsråd.

Anmodningen til Det Regionale Arbejdsmarkedsråd skal fremsættes senest 4 uger før, at arbejdsfordelingen eller forlængelsen træder i kraft. Anmodningen skal foretages på en af KL (Kommunernes Landsforening) udarbejdet blanket og skal sendes til jobcentret.

Til stk. 1, nr. 4

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

En arbejdsfordeling kan tilrettelægges på 2 måder:

- 1) Arbejdstiden nedsættes med mindst 2 hele dage pr. uge.
- 2) Arbejdstiden nedsættes med hele uger.

Når arbejdstiden nedsættes med hele uger, kan den tilrettelægges på én af følgende 3 måder:

- 1) 1 uges arbejde/1 uges ledighed.
- 2) 2 ugers arbejde/1 uges ledighed.
- 3) 2 ugers arbejde/2 ugers ledighed.

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 stk. 1, nr. 5

Arbejdsfordelingen skal omfatte enten en virksomhed som helhed, en virksomhedsafdeling eller en bestemt produktionsenhed i virksomheden. Dette krav anses også for opfyldt, selvom en eller flere ansatte deltager i uddannelse med løn under arbejdsfordelingen.

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 Arbejdsmarkedsråd, jf. stk. 2.

Til 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 begyndte, 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 § 47

Et medlem, der er omfattet af en arbejdsfordeling, anses ikke for at være selvforskyldt ledig, selv om der er indgået en aftale om nedsat arbejdstid. Det gælder både i forhold til om arbejdsfordelingen er aftalt efter kollektiv overenskomst eller ved anden kollektiv aftale om midlertidig nedsættelse af arbejdstiden for at undgå afskedigelser.

I forhold til, hvornår man anses for selvforskyldt ledig, henvises til bekendtgørelse om selvforskyldt ledighed.

Til § 48

Overgangsbestemmelse

Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. januar 2018.

Denne vejledning erstatter vejledning nr. 9531 af 9. juni 2017.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, den 23. juni 2017

KIRSTEN BRIX PEDERSEN

/ Henrik Loop