

Udskriftsdato: lørdag den 13. juni 2026

VEJ nr 9130 af 21/01/2026 (Gældende)

## Vejledning om selvforskyldt ledighed

Ministerium: Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,  
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, j.nr. 2025-  
17328

# Vejledning om selvforskyldt ledighed

I bekendtgørelse nr. 45 af 13. januar 2026 er der fastsat regler om selvforskyldt ledighed. Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. februar 2026.

I denne vejledning beskrives reglerne, og nogle af reglerne uddybes med nærmere retningslinjer.

Denne vejledning erstatter vejledning nr. 9627 af 19. august 2021 om selvforskyldt ledighed.

Kapitel 1: Områder, begreber m.v.

Kapitel 2: Selvforskyldt ledighed ved ophør i arbejde, afslag på henvist arbejde og afslag på og ophør i tilbud

Kapitel 3: Gyldige grunde

Kapitel 4: Sanktioner

Kapitel 5: Oplysningspligt og øvrige bestemmelser

## *Kapitel 1*

### *Område og begreber m.v.*

#### **Til § 1**

##### *Til § 1, stk. 1, nr. 2*

Hvis der opstår tvivl om, hvorvidt der er tale om et ordinært arbejde udbudt på almindelige løn- og arbejdsvilkår, skal tvivlen afgøres efter bestemmelserne om lønarbejde i bekendtgørelse om indkomst- og beskæftigelseskravet for ret til dagpenge.

#### **Til § 2**

##### *Til § 2, stk. 1, nr. 2*

Arbejde af et omfang, der kan give ret til supplerende dagpenge, er op til og med 145,53 løntimer pr. måned for et fuldtidsforsikret medlem og op til og med 118 løntimer pr. måned for et deltidsforsikret medlem. Der henvises til bekendtgørelse om udbetaling af dagpenge. En nedgang i arbejdstid er derfor ikke omfattet af bekendtgørelsen, hvis medlemmet efter nedgangen har mere end 145,53 løntimer pr. måned (33,61 løntimer pr. uge) som fuldtidsforsikret og mere end 118 løntimer pr. måned (27,25 løntimer pr. uge) som deltidsforsikret.

##### *Til § 2, stk. 1-3*

Udeblivelse fra henvist arbejde og tilbud på første dag sidestilles med afslag på arbejde og tilbud, jf. § 9 og § 10.

Bekendtgørelsen omfatter også ophør med uddannelse, der regnes som arbejde efter § 53 i loven. Det vil sige, når der er indberettet løn for medlemmet, mens pågældende deltager i uddannelsen.

Bekendtgørelsen omfatter ikke ophør i de hverv, der kan medgå til beskæftigelseskravet efter § 53, stk. 14, nr. 2, i loven.

Bekendtgørelsen omfatter heller ikke ophør med selvstændig virksomhed. Et medlem, der ophører med selvstændig virksomhed, har ikke ret til dagpenge i karenperioden, jf. § 63, stk. 2, i loven.

Det fremgår i øvrigt udtrykkeligt af § 3 i bekendtgørelsen, hvornår afslag, ophør og udeblivelser ikke er omfattet.

*Til § 2, stk. 4*

Bekendtgørelsen omfatter afslag på henvist arbejde, ophør i arbejde, afslag på og ophør i tilbud i perioder, hvor:

- 1) medlemmet ikke har ret til dagpenge som dimittend den første måned efter uddannelsens afslutning, jf. § 54 i loven,
- 2) medlemmet ikke har ret til dagpenge i 1 eller 3 uger efter ophør med selvstændig virksomhed eller ved udtræden af medarbejdende ægtefæller med lønftale, jf. § 63, stk. 2, i loven,
- 3) medlemmet afvikler en karantæne,
- 4) medlemmet ikke har ret til dagpenge efter §§ 17, 18 og 38 i bekendtgørelsen om rådighed,
- 5) medlemmet har fået en gentagelsesvirkning efter § 27, stk. 1, i bekendtgørelsen og skal opfylde arbejdskravet i § 27, stk. 2-5, i bekendtgørelsen.

### **Til § 3**

*Til § 3, nr. 3*

Det er et krav, at medlemmet rent faktisk går på efterløn.

Et medlem, der op siger sit arbejde for at gå på efterløn, kan ikke få dagpenge, indtil medlemmet går på efterløn, jf. § 32 i bekendtgørelse om rådighed.

*Til § 3, nr. 4*

Bestemmelsen indebærer, at a-kassen skal undersøge, hvorvidt medlemmet inden for en periode på 3 måneder efter ophøret har modtaget ydelser til forsørgelse fra a-kassen eller offentlige myndigheder. Det forhold, at et medlem har afgivet en ledighedserklæring til a-kassen, er ikke i sig selv en anmodning om dagpenge. Medlemmet kan trække sin ledighedserklæring tilbage, så længe medlemmet ikke konkret har bedt om dagpenge.

Ydelser fra offentlige myndigheder kan f.eks. være sygedagpenge, kontanthjælp og Statens Uddannelsesstøtte.

*Eksempel:*

*Et medlem går fra den 14. marts ned i arbejdstid hos samme arbejdsgiver uden en gyldig grund (fra 37 t/uge til 25 t/uge) og er derfor som udgangspunkt selvforskyldt ledig.*

*Medlemmet beder dog ikke om supplerende dagpenge den 14. marts. Den 14. juni samme år siger medlemmet arbejdet op uden en gyldig grund og melder sig ledig.*

*Da der er gået mere end 3 måneder fra nedgangen i arbejdstid den 14. marts til medlemmet beder om dagpenge den 14. juni, er medlemmet ikke selvforskyldt ledig den 14. marts, jf. § 3, nr. 4. Medlemmet er derimod selvforskyldt ledig den 14. juni.*

### *Til § 3, nr. 5*

Bestemmelsen omfatter de tilfælde, hvor et medlem begynder i arbejde af mere end 5 ugers varighed den første hverdag efter ophøret. Det er ikke en betingelse for anvendelse af bestemmelsen, at medlemmet ophørte for at begynde på det nye arbejde.

### *Til § 3, nr. 5 og 6*

For så vidt angår arbejde af et omfang, der ikke kan give ret til supplerende dagpenge, henvises til afsnittet »Til § 2, stk. 1, nr. 2« ovenfor.

### *Til § 3, nr. 8*

Det er en betingelse, at den manglende rådighed efter §§ 16 og 32 i bekendtgørelse om rådighed er konstateret forud for afslaget, f.eks. ved at a-kassen har truffet afgørelse herom, eller medlemmet selv har oplyst herom.

## *Kapitel 2*

### *Selvforskyldt ledighed ved ophør i arbejde, afslag på henvist arbejde og afslag på og ophør i tilbud*

#### *Kendskab til daglig post*

Et medlem skal kunne overtage arbejde, som pågældende er henvist til, og møde til samtaler, aktiviteter og tilbud med 1 dags varsel, jf. §§ 7 og 12 i bekendtgørelse om rådighed. Et medlem har derfor pligt til at gøre sig bekendt med indholdet af sin daglige post. Se nærmere herom i vejledningen til §§ 7 og 12 i bekendtgørelse om rådighed.

#### *Dags varsel*

Hvis kommunen eller a-kassen henviser et medlem til et arbejde, eller kommunen indkalder medlemmet til en samtale om et tilbud med et kortere varsel end 1 dag, er henvisningen eller indkaldelsen ikke ugyldig. Hvis medlemmet accepterer henvisningen eller indkaldelsen, og medlemmet under samtalen uden en gyldig grund afslår eller handler på en måde, der kan sidestilles med et afslag på det henviste arbejde eller tilbuddet, er afslaget omfattet af bekendtgørelsen.

## **Til § 4**

### *Opsigelse af arbejde*

#### *Til § 4, stk. 1*

Der er også tale om en opsigelse, hvis et medlem anmoder om at få nedsat arbejdstid, der kan give ret til supplerende dagpenge, jf. § 2, stk. 1, nr. 2, jf. dog § 3, nr. 4.

#### *Til § 4, stk. 2*

Hvis medlemmet ikke begynder på et arbejde, som pågældende er henvist til, sidestilles det med et afslag, jf. § 9, stk. 2, nr. 2.

#### *Til § 4, stk. 3*

Det afgørende er, at opsigelserne sker på samme tidspunkt. Det er derfor uden betydning, om medlemmet på grund af forskellige opsigelsesvarsler fratræder de 2 stillinger på forskellige tidspunkter.

#### *Til § 4, stk. 4*

Et medlem anses for frivilligt at have indgået en aftale om afskedigelse, en fratrædelsesaftale eller lignende, medmindre medlemmet dokumenterer, at medlemmet på tidspunktet for aftalens indgåelse ville være blevet afskediget, hvis medlemmet ikke havde indgået aftalen, og medlemmet efter aftalens tidligst fratræder samme dag, som medlemmet skulle være fratrådt efter arbejdsgiverens opsigelsesvarsel.

Medlemmet kan have en gyldig grund til at indgå en sådan aftale, f.eks. hvis der er tale om en fratrædelsesordning, jf. § 21 i bekendtgørelsen.

Hvis medlemmet ikke skal anses for frivilligt at have indgået en aftale om afskedigelse, en fratrædelsesaftale eller lignende, skal aftalen behandles som en afskedigelse. A-kassen skal i så fald vurdere, om medlemmet er afskediget af en grund, der væsentligst skyldes medlemmet, jf. § 6 i bekendtgørelsen.

## **Til § 5**

### *Orlov fra arbejde*

Et medlem, som er på orlov, der ikke er taget efter barselsloven eller til deltagelse i uddannelse med voksenuddannelsesstøtte efter lov om statens voksenuddannelsesstøtte, skal ikke have en gentagelsesvirkning, hvis medlemmet forlænger orloven uden en gyldig grund.

Hvis et medlem uden en gyldig grund opsiges det arbejde, som medlemmet har orlov fra, er medlemmet selvforskyldt ledig, jf. § 4.

## **Til § 6**

### *Afskedigelse m.v.*

Det beror på et samlet skøn, om en afskedigelse væsentligst skyldes et medlems forhold.

I skønnet indgår bl.a. arbejdsgiverens begrundelse for afskedigelsen, herunder opsigelsens ordlyd, og medlemmets forklaring om hændelsesforløbet og sagens øvrige relevante oplysninger. I skønnet kan også indgå grovheden af det forhold, der er årsagen til, at arbejdsgiveren har valgt at afskedige medlemmet, om medlemmet forud for opsigelsen har modtaget en advarsel, og om medlemmet har givet udtryk for, at pågældende ønskede at bevare sit job eller er tilfreds med afskedigelsen.

Ved skønnet skal der ikke indgå en vurdering af, om afskedigelsen er saglig eller reel efter de fagretlige regler. Dette er en vurdering, der hører hjemme i det fagretlige system. Hvis afskedigelsen er blevet bedømt efter de fagretlige regler, skal resultatet heraf dog indgå med en væsentlig vægt i skønnet.

Afskedigelsen skyldes f.eks. ikke væsentligst medlemmet, hvis:

- 1) Afskedigelsen skyldes arbejdsmangel eller rationalisering.
- 2) Afskedigelsen alene skyldes medlemmets manglende evne til at varetage arbejdet.
- 3) Der i ansættelsesforholdet er sket en væsentlig ændring, der har krævet medlemmets accept, og medlemmet ikke har villet acceptere ændringen.
- 4) Det ikke klart fremgår, at afskedigelsen væsentligst skyldes medlemmet, fordi arbejdsgiveren ikke vil oplyse nærmere om årsagen til afskedigelsen.

### *Til § 6, nr. 2*

Et medlem er ikke selvforskyldt ledig, hvis et uddannelsessted afbryder medlemmets uddannelse, fordi medlemmet ikke har de fornødne færdigheder til at gennemføre uddannelsen. De manglende færdigheder

må dog ikke bero på medlemmets forhold, som f.eks. fravær fra undervisningen, der ikke er sagligt begrundet.

## **Til § 7**

### *Kontraopsigelse*

#### *Til § 7, stk. 2*

Reglen gælder, hvis et medlem kan dokumentere, at medlemmet på opsigelsestidspunktet ville være blevet afskediget af en grund, der ikke væsentligst skyldes medlemmet, hvis medlemmet ikke selv havde opsagt sit arbejde.

## **Til § 8**

### *Accept af for kort opsigelsesvarsel*

#### *Til § 8, stk. 3*

Der findes ikke nogen egentlig definition af, hvornår der er tale om »fagretlig behandling«.

Der er tale om en »fagretlig behandling«, hvis et forlig om delvis erstatning for manglende opsigelsesvarsel er indgået af parter og under former, der opfylder betingelserne i Hovedaftalen mellem LO og DA, »Norm for regler for behandling af faglig strid«, tilsvarende hovedaftaler eller de enkeltstående overenskomster.

Konkrete tvivlstilfælde må afgøres ved fortolkning af de pågældende overenskomster.

Bestemmelsen omfatter også voldgiftsbehandling efter lov om voldgift, og det er muligt at indgå aftale om, at tvister om løn- og ansættelsesforhold, opsigelser m.v. skal afgøres ved voldgiftsbehandling, medmindre andet følger af lov om arbejdsret eller en kollektiv overenskomst. Sådanne aftaler om voldgiftsbehandling kan indgås af både organisationer og enkeltpersoner.

Organisationer og enkeltpersoner uden for det overenskomstdækkede område, der har indgået aftale om behandling af disse spørgsmål ved voldgift, er derfor også omfattet af denne bestemmelse.

## **Til §§ 9 og 10**

### *Afslag på henvist arbejde eller afslag på eller ophør i et tilbud*

#### *Til § 9, stk. 1*

A-kassen kan henvise et medlem til arbejde, jf. lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. A-kassens henvisning skal ske i overensstemmelse med de regler om henvisning, der fremgår af bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats.

#### *Til § 9, stk. 2*

Hvis medlemmet på tidspunktet for afslaget kan dokumentere at skulle begynde på et andet arbejde senest samme dag, som det arbejde, som pågældende er henvist til, skal påbegyndes, har medlemmet ikke pligt til at overtage det arbejde, som pågældende er henvist til.

#### *Til § 9, stk. 2 og 3, og § 10, stk. 3 og 4*

Udgangspunktet er, at det altid sidestilles med et afslag, hvis et medlem udebliver fra en samtale med en arbejdsgiver om et henvist arbejde eller en tilbudsgiver om et tilbud eller udebliver første dag fra et henvist arbejde eller tilbud, jf. § 9, stk. 2, og § 10, stk. 3, i bekendtgørelsen.

I § 9, stk. 3, og § 10, stk. 4, er der dog angivet tre tilfælde, hvor en udeblivelse ikke sidestilles med et afslag. Det er i alle tre tilfælde en betingelse, at det pågældende forhold er oplyst til kommunen forud for henvisningen til arbejde eller tilbud (ved ferie og manglende pasningsmulighed) eller forud for udeblivelsen (ved sygdom). Ved udeblivelse fra samtale om henvist arbejde eller fra et henvist arbejde på grund af egen sygdom skal oplysningen dog gives til arbejdsgiveren, jf. § 9, stk. 3, nr. 2.

Ved manglende pasningsmulighed er udgangspunktet, at medlemmet skal oplyse om forholdet til kommunen forud for henvisningen til arbejde eller afgivelse af tilbud. I tilfælde, hvor forholdet opstår efter henvisningen til arbejde eller afgivelsen af tilbud er sket, skal medlemmet hvis muligt oplyse om forholdet til kommunen forud for, at medlemmet skal begynde i arbejdet eller tilbuddet.

Et afslag på et henvist arbejde eller tilbud, der skyldes manglende pasningsmulighed, der er oplyst til kommunen forud for henvisningen, er ikke omfattet af bekendtgørelsen.

Udeblivelse fra henvist arbejde i en periode, hvor medlemmet ikke har ret til dagpenge på grund af manglende rådighed efter §§ 17 eller 32 i bekendtgørelse om rådighed, er ikke omfattet af bekendtgørelsen, jf. § 3, nr. 8, i bekendtgørelsen og afsnittet »Til § 3, nr. 8« ovenfor.

*Handlemåde, der skal sidestilles med et afslag*

*Til § 9, stk. 5, og § 10, stk. 2*

Det beror på en konkret vurdering, om et medlems handlemåde skal sidestilles med et afslag.

Ved vurderingen kan a-kassen bl.a. lægge vægt på:

- 1) Om medlemmet kommer med så mange forbehold med hensyn til arbejdets eller tilbuddets indhold, eller egne faglige eller personlige kvalifikationer, at medlemmet af den grund bliver valgt fra.
- 2) Om medlemmet under samtalen uopfordret nævner forhold, der gør, at medlemmet bliver valgt fra, f.eks. oplysning om en planlagt orlov.
- 3) Om medlemmet alene loyalt svarer på et stillet spørgsmål.
- 4) Om medlemmet i øvrigt handler på en måde, der tyder på, at medlemmet har haft til hensigt at undgå det arbejde, som pågældende er henvist til, eller tilbuddet.

Det sidestilles ikke med et afslag, hvis et medlem, der f.eks. skal på barselsorlov eller skal begynde på et arbejde, under en samtale om et arbejde, som pågældende er henvist til, eller et tilbud oplyser om den fremtidige orlov eller ansættelse. Det er en betingelse, at medlemmet stiller sin arbejdskraft til rådighed eller ønsker at begynde tilbuddet m.v., indtil medlemmet skal begynde på orloven eller arbejdet.

*Til § 9, stk. 6, og § 10, stk. 5, nr. 2, og stk. 6*

A-kassen kan konkret vurdere, at et medlem ikke skal anses som selvforskyldt ledig ved en udeblivelse.

Det forudsætter, at det dokumenteres, at udeblivelsen skyldes et udefra kommende og akut opstået forhold, som medlemmet ikke har kunnet forudse eller forhindre.

Det forudsætter endvidere, at medlemmet havde vilje til at møde til samtalen eller i tilbuddet.

Ved vurderingen af, om et medlem har haft vilje til at møde, kan a-kassen bl.a. lægge vægt på:

- 1) Medlemmets forklaring om årsagen til udeblivelsen.
- 2) Om medlemmet tidligere er udeblevet fra samtaler med arbejdsgivere, henvist arbejde, aktiviteter eller tilbud, herunder med hvilken begrundelse.
- 3) Om den efterfølgende kontakt til kommunen eller a-kassen sker på medlemmets initiativ.

Som eksempler på, at en udeblivelse skyldes et udefra kommende og akut opstået forhold, som medlemmet ikke har kunnet forudse eller forhindre, kan nævnes, at medlemmets ægtefælle eller samlever akut bliver indlagt på et sygehus, eller at der pludseligt, uventet er opstået væsentlig forsinkelse i den offentlige trafik, som medlemmet skulle anvende.

Endvidere kan som eksempel nævnes, at medlemmet bliver akut syg, men ikke meddeler kommunen eller a-kassen om sygdommen eller melder sig syg på Jobnet inden samtalen. Tilsvarende gælder, hvis medlemmets barn bliver akut syg, og medlemmet ikke har pasningsmulighed for barnet. A-kassen skal notere hvilke medlemmer, der ikke er anset for selvforskyldt ledige i forbindelse med sygdom på grund af sådanne helt ekstraordinære og akutte situationer, således at a-kassen til enhver tid kan oplyse, hvilke og hvor mange medlemmer, det drejer sig om.

Sygemeldingen sker til a-kassen ved, at medlemmet enten foretager registrering af sygdom på »Min Side« på Jobnet eller kontakter kommunen eller a-kassen. Sygemeldingen bliver på den måde registreret i Det fælles it-baserede datagrundlag.

Opstår der tvivl om, hvorvidt et medlem var syg, skal a-kassen konkret vurdere, om det kan lægges til grund, at medlemmet var akut syg den pågældende dag.

Ved vurderingen kan a-kassen bl.a. lægge vægt på:

- 1) Om medlemmet har meldt sig syg så hurtigt som muligt.
- 2) Om medlemmet har oplyst om sygdommen på sit dagpengekort.
- 3) Om medlemmet tidligere har husket at oplyse om sygdom på sine dagpengekort.
- 4) Om medlemmet tidligere er udeblevet fra indkaldte samtaler, henvist arbejde, aktiviteter eller tilbud på grund af sygdom.
- 5) Om medlemmet har skiftet forklaring om årsagen til udeblivelsen.
- 6) Om medlemmet har konsulteret en læge.

Som eksempler på, at en udeblivelse ikke skyldes et udefra kommende og akut opstået forhold, som medlemmet ikke har kunnet forudse eller forhindre, kan nævnes, at medlemmet har glemt at møde, at medlemmet har taget fejl af dato eller tidspunkt for samtalen eller aktiviteten, eller at medlemmet har forlagt indkaldelsen eller smidt den ud sammen med reklamer. Dette er forhold, som medlemmet havde kunnet forhindre.

## Til § 10

Et afgivet tilbud skal være udarbejdet i overensstemmelse med reglerne i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats. Et medlem har pligt til at gøre sig bekendt med tilbud i den offentlige digitale postløsning (Borger.dk eller e-Boks.dk) eller i almindelig brevpost.

### *Til § 10, stk. 2*

Hvis kommunen på grund af medlemmets udtalelser eller væremåde i øvrigt opgiver at give medlemmet et tilbud, sidestilles det med et afslag på et tilbud.

For så vidt angår handlemåde, der skal sidestilles med et afslag på tilbud, henvises i øvrigt til afsnittet »Til § 9, stk. 5, og § 10, stk. 2« ovenfor.

### *Til § 10, stk. 5, nr. 1*

Hvis et medlem på tidspunktet for afslaget kan dokumentere at skulle begynde på et arbejde senest samme dag som tilbuddet, er medlemmet ikke selvforskyldt ledig.

## *Kapitel 3*

### *Gyldige grunde*

Selv om et medlem har en gyldig grund, skal a-kassen altid vurdere, om medlemmet står til rådighed for arbejdsmarkedet.

Det kan f.eks. være tilfældet, hvis et medlem opsiget et arbejde på grund af børnepasningsproblemer. Vurderingen kan føre til, at medlemmet ikke står til rådighed, så længe børnepasningsproblemet forhindrer medlemmet i at overtage arbejde.

### **Til § 12**

De gyldige grunde er udtømmende. De gyldige grunde relaterer sig som hovedregel til arbejdsmarkedet og ikke til et medlems personlige forhold.

Dette betyder f.eks., at et medlem, der af personlige grunde vælger at flytte, ikke har en gyldig grund til at opsig et arbejde, selv om medlemmet efter flytningen ikke har pasningsmuligheder for sine børn. Det samme gælder, hvis medlemmet efter en flytning får mere end tre timers transport til sin arbejdsplads. Det vil sige, at et medlem ikke kan »flytte sig til« en gyldig grund.

### **Til § 13**

#### *Helbred*

Der er en standardlægeattest til brug for a-kassens sagsbehandling ved et medlems afslag på eller ophør i arbejde på grund af helbred. Medlemmet kan få attesten hos a-kassen. Medlemmet skal udfylde attesten sammen med lægen og aflevere den i a-kassen. En attest fra en kiropraktor kan sidestilles med en attest fra en læge, hvis karakteren af helbredsproblemerne tilsiger det. Ved arbejdsophør kan attesten ikke anvendes, hvis ophøret skyldes arbejdspladsproblemer, f.eks. ved samarbejdsproblemer og problemer med det psykiske arbejdsmiljø m.v.

I tilfælde af, at det psykiske arbejdsmiljø har påvirket medlemmets helbred på en måde og i et sådant omfang, at medlemmet på grund af sygdom ikke længere kan varetage arbejdet, kan det dog være en gyldig grund til at opsig et arbejde. I disse tilfælde kan lægeattesten anvendes.

Den lægelige dokumentation bør normalt foreligge på tidspunktet for afslaget på eller opsigelsen af arbejdet, eller afslaget eller ophøret i tilbuddet, men a-kassen kan efter en konkret vurdering acceptere en efterfølgende lægelig dokumentation. Det er dog et krav, at den giver samme grad af sikkerhed for, at et medlem ikke kunne eller burde tage eller forblive i arbejdet på grund af helbredsmæssige forhold.

A-kassen kan ved en efterfølgende lægelig dokumentation bl.a. lægge vægt på:

- 1) Om medlemmet har haft løbende kontakt med lægen op til opsigelsen eller afslaget.
- 2) Om der er tale om en helbredstilstand eller en sygdom, der efter sin art også må anses for at have været til stede på det tidspunkt, da medlemmet opsagde eller afslog arbejdet.

Hvis lægen kun anbefaler, at et medlem melder sig syg, har medlemmet ikke en gyldig grund til at opsiges arbejdet. Det er heller ikke en gyldig grund, hvis der ikke er tale om et helbredsmæssigt problem af varig karakter i forhold til medlemmets arbejdsfunktion. Det kan f.eks. være tilfældet, hvis medlemmet har brækket sit ben eller har influenza. Helbredsmæssige problemer af varig karakter kan f.eks. være kronisk dårlig ryg eller allergi overfor kemiske stoffer, som medlemmet arbejder med.

Et medlem skal have forsøgt at få andet arbejde på arbejdspladsen, som medlemmet kan varetage, evt. ved at inddrage den faglige organisation. Det gælder dog ikke i tilfælde, hvor det godtgøres, at der på arbejdspladsen ikke findes arbejde, som medlemmet vil kunne varetage. A-kassen kan i disse tilfælde godkende et ophør, hvis arbejdsgiveren efterfølgende bekræfter, at der ikke ville have været andet arbejde for medlemmet at få, eller hvis det ud fra medlemmets oplysninger om medlemmets arbejdsopgaver og virksomhedens art og størrelse kan anses for givet, at der ikke ville have været mulighed for andet arbejde for medlemmet på arbejdspladsen.

Selv om et medlem på grund af helbredsforhold har en gyldig grund til at afslå eller opsiges et arbejde, vil medlemmet kunne miste retten til dagpenge, hvis medlemmet ikke kan anses for at stå til rådighed for arbejdsmarkedet.

## **Til § 14**

### *Transport*

Selv om et medlem på grund af problemer med transport har en gyldig grund til at afslå eller opsiges et arbejde, vil medlemmet kunne få dagpenge, hvis medlemmet kan anses for at stå til rådighed for arbejdsmarkedet.

### *Til § 14, stk. 1, nr. 3: Bortfald af privat aftale om samkørsel*

Der er ikke tale om en privat aftale om samkørsel, hvis et medlem f.eks. låner en bil i en periode eller på anden måde selv disponerer over transportmidlet, idet medlemmet selv skal være passager i bilen for, at der er tale om samkørsel.

Ved samkørsel må transportmidlet ikke tilhøre medlemmets ægtefælle eller samlever.

*Flytning som skyldes, at ægtefællen eller samleveren flytter for at overtage arbejde m.v.*

### *Til § 14, stk. 3, nr. 1*

Det er omfattet af bestemmelsen, hvis ægtefællen eller samleveren overtager et arbejde eller begynder på en uddannelse i udlandet og derfor flytter til udlandet.

Forflyttelse i det hidtidige ansættelsesforhold til et nyt arbejdssted er også omfattet af reglen.

Ægtefællen eller samleveren skal have indgået en bindende aftale om arbejde, fået tilsagn om optagelse på en uddannelse eller taget forberedende skridt til at etablere eller flytte en selvstændig virksomhed, før et medlem opsiger sit arbejde.

Det er et krav, at ægtefællen eller samleveren rent faktisk overtager arbejdet, begynder uddannelsen eller begynder eller flytter den selvstændige virksomhed. Det gælder dog ikke, hvis den manglende overtagelse, begyndelse eller flytning ikke skyldes ægtefællens eller samleverens egne forhold.

*Til § 14, stk. 3, nr. 3*

For at kunne betragtes som samlevende skal der være tale om, at begge parter er registreret med fælles adresse i folkeregisteret.

*Til § 14, stk. 3, nr. 4*

Et medlems opsigelse og flytning behøver ikke at ske samtidigt, og det er uden betydning, hvorfor medlemmet venter i 1 år med at flytte eller sige op.

Hvis et medlem opsiges sit arbejde før flytningen, kan medlemmet ikke få dagpenge i den mellemliggende periode, jf. § 32 i bekendtgørelse om rådighed.

*Til § 14, stk. 4*

#### *Arbejde i udlandet*

Der skal være tale om et arbejdsophør i forbindelse med flytning fra udlandet til Danmark, og hvor transporttiden mellem bopælen og den hidtidige arbejdsplads er mere end, hvad medlemmet skal acceptere efter § 9 i bekendtgørelse om rådighed.

Grænsearbejdere, som er ansat i et andet EØS-land eller Schweiz, har ikke en gyldig grund til at opsiges arbejdet i udlandet, da de anses for at have bopæl i Danmark. Tilsvarende gælder for »anden arbejdstager end grænsearbejder«, som vender tilbage til sin bopæl i Danmark.

Angående afgørelsen af, hvor en arbejdstager har sin bopæl, henvises til artikel 11 i gennemførelsesforordningen (FO nr. 987/2009) og vejledning til a-kasserne om arbejdsløshedsydelse m.v. til EF-forordning nr. 883/2004 om koordinering af de sociale sikringsordninger (EØS-vejledningen).

*Til § 14, stk. 4, nr. 1*

Det er ikke en gyldig grund at opsiges et arbejde i udlandet, hvis et medlem er udsendt af den danske stat. Medlemmet bevarer i dette tilfælde sit medlemskab af en dansk a-kasse under arbejdet i udlandet, jf. bekendtgørelse om arbejdsløshedsforsikring ved arbejde m.v. inden for EØS, Færøerne og i det øvrige udland samt vejledning til a-kasserne om arbejdsløshedsydelse m.v. til EF-forordning nr. 883/2004 om koordinering af sociale sikringsordninger.

*Til § 14, stk. 4, nr. 2*

Det er ikke en gyldig grund at opsiges et arbejde, hvis et medlem udfører arbejdet i udlandet for en arbejdsgiver, der er skattemæssigt registreret i Danmark.

Et medlem bevarer sit medlemskab af den danske a-kasse, hvis medlemmet udfører arbejde uden for EØS (herunder i Grønland) for en arbejdsgiver, der er skattemæssigt registreret i Danmark.

#### *Særligt om Færøerne*

Et medlem er omfattet af bekendtgørelsen, hvis medlemmet beder om dagpenge i Danmark efter et arbejde eller ophold på Færøerne, jf. bekendtgørelse om arbejdsløshedsforsikring ved arbejde m.v. inden for EØS, Færøerne og i det øvrige udland. Et medlem, der anses for selvforskyldt ledig på Færøerne, skal

derfor have en sanktion efter de danske regler, før medlemmet kan få dagpenge i Danmark. Dette gælder ikke, hvis medlemmet har udstået en sanktion for selvforskyldt ledighed på Færøerne.

En ledig person skal have opbrugt sin ret til færøske ydelser i 3 måneder, før den ledige kan bede om dagpenge i Danmark, medmindre pågældende kommer i arbejde. Der henvises til bekendtgørelse om arbejdsløshedsforsikring ved arbejde m.v. inden for EØS, Færøerne og i det øvrige udland og vejledning til a-kasserne om arbejdsløshedsydelse m.v. til EF-forordning nr. 883/2004 om koordinering af sociale sikringsordninger.

*Eksempel:*

*Et medlem overflyttes til færøsk arbejdsløshedsforsikring, da han kommer i arbejde på Færøerne. Efter 2 år mister personen sit arbejde og vender omgående tilbage til Danmark og beder om dagpenge hos a-kassen den 1. april 2020. Personen skal først have opbrugt retten til færøske ydelser i 3 måneder, dvs. til den 30. juni 2020, før pågældende kan bede om dagpenge hos a-kassen. Hvis personen har fået en sanktion på Færøerne, som endnu ikke er afviklet, skal denne afvikles inden personen kan få udbetalt dagpenge hos a-kassen.*

## **Til § 15**

*Pasning af familie*

Selv om et medlem på grund af pasningsproblemer har en gyldig grund til at opsige et arbejde eller ophøre i et tilbud, vil medlemmet ikke kunne få dagpenge, hvis medlemmet ikke kan anses for at stå til rådighed for arbejdsmarkedet.

## **Til § 17**

*Tab af supplerende dagpenge*

Et medlem kan tidligst afslå et arbejde efter udløbet af den måned, hvori retten til supplerende dagpenge er udløbet.

Et medlem kan tidligst opsige et arbejde til fratræden ved udløbet af den måned, hvori retten til supplerende dagpenge er udløbet efter lovens § 60, stk. 1, og § 73, stk. 2. Dette gælder også i de tilfælde, hvor medlemmet har mulighed for at forlænge perioden med supplerende dagpenge efter lovens § 60, stk. 3 og 5, og § 73, stk. 4 og 6.

I de tilfælde, hvor tidspunktet for bortfald af retten til supplerende dagpenge bliver rykket af en uforudsigelig eller pludseligt opstået situation, er det et krav, at medlemmet ikke beder om supplerende dagpenge, før medlemmet har opfyldt arbejdskravet i § 60, stk. 6, eller § 73, stk. 7, i loven.

Retten til supplerende dagpenge anses for bortfaldet ved udløbet af den 30. uge, hvor medlemmet inden for de sidste 104 uger har fået supplerende dagpenge. Medlemmet kan dog få supplerende dagpenge for hele den måned, hvor retten til supplerende dagpenge udløber. Der henvises til bekendtgørelse om udbetaling af dagpenge.

Et medlem kan bruge »Erklæring om fratræden« (AR 230), hvis medlemmet arbejder på nedsat tid, og arbejdet kun kan opsiges til fratræden på et bestemt tidspunkt i måneden. Når en arbejdsgiver har underskrevet erklæringen, har medlemmet mulighed for at opsige arbejdet til fratræden samtidig med, at retten til supplerende dagpenge falder bort. Det er uden betydning, hvornår i måneden de supplerende dagpenge falder bort.

Det er dog ikke en gyldig grund at afslå eller opsige et arbejde, hvis medlemmet alligevel ikke kan få dagpenge som følge af reglerne om mindsteudbetaling.

*Til § 17, stk. 3*

Et medlem kan opsige et arbejde og fratræde inden for 26 uger efter udløbet af den måned, hvori retten til supplerende dagpenge er ophørt. Dette gælder også i de tilfælde, hvor medlemmet har mulighed for at forlænge perioden med supplerende dagpenge efter lovens § 60, stk. 3 og 5, og § 73, stk. 4 og 6.

De 26 uger kan forlænges efter principperne i § 55, stk. 5, i loven.

### **Til § 18**

*Frigørelsesattest*

Det er en gyldig grund at afslå et arbejde, hvis et medlem henvises til arbejde på nedsat tid, og arbejdsgiveren ikke vil udstede en frigørelsesattest.

Det er en gyldig grund til at opsige et arbejde på nedsat tid, hvis arbejdsgiveren afslår at udstede en frigørelsesattest, når der indtræder et opsigelsesvarsel fra medlemmets side, eller når medlemmet får brug for en frigørelsesattest, hvis den manglende frigørelsesattest er den eneste årsag til, at medlemmet ikke kan få supplerende dagpenge.

Det er ikke en gyldig grund at afslå eller opsige et arbejde, hvis et medlem alligevel ikke kan få dagpenge som følge af reglerne om mindsteudbetaling.

Det er heller ikke en gyldig grund til at opsige et arbejde, fordi arbejdsgiveren kalder frigørelsesattesten tilbage, hvis medlemmet forinden har afslået et arbejde med længere arbejdstid.

### **Til § 19**

*Pasning af handicappet eller alvorligt sygt barn eller døende nærtstående*

Hvis det ikke skyldes medlemmets forhold, at medlemmet ikke umiddelbart efter afslag, opsigelsen eller ophøret får en af de nævnte ydelser, har medlemmet en gyldig grund.

Selv om et medlem på grund af pasningsproblemer har en gyldig grund til at afslå eller opsige et arbejde, vil medlemmet ikke kunne få dagpenge, hvis medlemmet ikke kan anses for at stå til rådighed for arbejdsmarkedet.

### **Til § 20**

*Arbejdspladsen*

Det er en gyldig grund at opsige et arbejde, hvis arbejdsgiveren væsentligt misligholder ansættelsesforholdet. Det er f.eks. tilfældet, hvis arbejdsgiveren ikke udbetaler løn. Det samme gælder, hvis løn- og ansættelsesvilkår væsentligt fraviger, hvad arbejdsgiveren har stillet i udsigt.

Det er ikke en gyldig grund at opsige et arbejde, hvis et medlem har ret til at nægte at udføre et arbejde, men fortsat har krav på løn efter principperne om liv, ære og velfærd.

En sømand, der har ret til at opsige arbejdet efter sømandslovens § 7, har en gyldig grund.

### **Til § 21**

*Fratrædelsesgodtgørelse*

Det er en gyldig grund at opsigse et arbejde, hvis det sker som et led i en fratrædelsesordning for virksomheden, og hvor medlemmet får en godtgørelse, der medfører fradrag i dagpengene, jf. bekendtgørelse om udbetaling af dagpenge.

Ved en fratrædelsesordning menes en aftale mellem arbejdsgiveren og en gruppe medarbejdere om at nedbringe antallet af ansatte i virksomheden, hvor arbejdsgiveren udbetaler en godtgørelse til de medarbejdere, der fratræder.

Løn og eventuel godtgørelse skal give fuld økonomisk dækning svarende til, at medlemmet var afskediget med korrekt varsel på det tidspunkt, hvor aftalen om fratrædelse blev indgået.

Hvis løn og eventuel godtgørelse ikke giver fuld økonomisk dækning, er medlemmet selvforskyldt ledig, jf. § 8. Medlemmet mister dog ikke retten til dagpenge ud over det tidspunkt, medlemmet skulle være fratrådt efter arbejdsgiverens opsigelsesvarsel, jf. § 26, stk. 5, om hvornår karantænen anses for udstået.

Et medlem har ikke en gyldig grund, hvis medlemmet efter en særlig, individuel aftale med arbejdsgiveren får en godtgørelse ved en fratrædelse.

Der henvises i øvrigt til vejledningen til § 26, stk. 5.

### **Til § 22, stk. 1**

#### *Overtagelse af ordinært arbejde m.v., som et medlem selv har fundet*

Det afgørende for reglen er, at der er årsagssammenhæng mellem et medlems afslag på arbejde, som pågældende er henvist til, eller opsigelse og påbegyndelse af de i stk. 1, nr. 1-3, nævnte aktiviteter. Det vil sige, at medlemmet på tidspunktet for afslaget eller opsigelsen skal kunne dokumentere, at medlemmet har fået et nyt arbejde, er optaget på en uddannelse eller har taget forberedende skridt til at begynde selvstændig virksomhed som hovedbeskæftigelse.

Hvis et medlem ikke begynder en af de nævnte aktiviteter umiddelbart efter, at medlemmet har afslået eller opsagt sit arbejde, kan medlemmet ikke få dagpenge i den mellemliggende periode, jf. § 32 i bekendtgørelse om rådighed.

Det sidestilles dog ikke med et afslag, hvis medlemmet henvender sig til arbejdsgiveren og stiller sin arbejdskraft til rådighed, indtil medlemmet skal begynde de nævnte aktiviteter.

Det er forudsætningerne på tidspunktet for afslaget eller opsigelsen for så vidt angår varigheden og omfanget af det fremtidige arbejde, der skal lægges til grund.

#### *Til § 22, stk. 2*

Reglen gælder f.eks. i den situation, hvor et medlem er ansat i en tidsbegrænset stilling, og medlemmet opsiges stillingen for at overtage et arbejde, selv om arbejdet ikke er af mere end 5 ugers varighed, hvis overtagelsen af det nye arbejde betyder, at medlemmets ledighed indtræder på et senere tidspunkt.

#### *Til § 22, stk. 3*

Hvis et medlem, der arbejder 20 timer om ugen, opsiges sit arbejde for at begynde et andet arbejde på 23 timer om ugen, har medlemmet en gyldig grund, idet medlemmet overtager arbejde med et højere ugentligt timetal, uanset at det nye arbejde kan give ret til supplerende dagpenge.

Hvis et medlem begynder på et nyt arbejde med et lavere antal timer pr. uge, er det et krav, at det nye arbejde ikke har et omfang, der giver ret til supplerende dagpenge. Der henvises til afsnittet »Til § 2, stk.

1, nr. 2« ovenfor. Det er uden betydning, om medlemmet af andre grunde end arbejdets omfang ikke kan få supplerende dagpenge, f.eks. fordi arbejdsgiveren ikke vil udstede frigørelsesattest.

Det er tilstrækkeligt, at medlemmets samlede arbejdstid efter en opsigelse opfylder en af de to betingelser i bestemmelsen.

*Eksempel:*

*Et medlem afskediges grundet arbejdsmangel 1. juli fra et fuldtidsjob med fratræden 1. januar. I opsigelsesperioden finder medlemmet et varigt job på 20 timer om ugen. Medlemmet går derfor ned til 17 timers arbejde om ugen hos sin oprindelige arbejdsgiver. Medlemmets samlede arbejdstid er herefter af et sådant omfang, at medlemmet har en gyldig grund til at gå ned i tid hos sin oprindelige arbejdsgiver.*

*Til § 22, stk. 4*

Medlemmet skal have fundet arbejde m.v. på tidspunktet for opsigelsen, hvis medlemmet har et opsigelsesvarsel i tilbuddet. Der stilles ikke krav til arbejdets omfang (timetal), men alene til arbejdets varighed.

Det er en betingelse, at medlemmet ophører i tilbuddet for at overtage arbejde, begynde på en uddannelse eller begynde som selvstændig erhvervsdrivende.

*Til § 22, stk. 4, nr. 2*

Det er en betingelse for anvendelse af bestemmelsen, at der er tale om mere end 1 dags arbejde. Hvis der er tale om en ansættelse fra mandag til torsdag, skal arbejdstiden på hver af de 4 dage være på mindst 4 timer. Hvis der er tale om en uges ansættelse, skal der blot være en samlet arbejdstid på mindst 20 timer.

*Overtagelse af henvist arbejde*

Pligten til at fortsætte i et tilbud bortfalder, hvis medlemmet skal overtage et job, som kommunen eller a-kassen har henvist til.

## *Kapitel 4*

### *Sanktioner*

#### **Til § 25**

*Placering af karantæner*

En karantæne kan tidligst afvikles fra den dag, karantænen har virkning. Forældelsesfristen på 3 måneder i § 26, stk. 2, og 1-års-fristen for gentagelsesvirkningen i § 27, stk. 1, regnes fra denne dag.

Der opstår tilfælde, hvor et medlem skal pålægges karantæne, men hvor a-kassen først får underretning herom fra kommunen, efter den har udbetalt dagpenge (ydelse) for den periode, hvor karantænen burde have været afviklet.

I sådanne tilfælde kan a-kassen placere karantænen sådan, at den afvikles i den periode, som dækkes af første udbetaling af dagpenge (ydelse) efter underretningen fra kommunen, og hvor medlemmet ellers ville have haft ret til dagpenge.

I disse tilfælde vil forældelsesfristen og fristen for gentagelsesvirkningen efter §§ 26, stk. 2, og 27, stk. 1, fortsat regnes fra den dag, hvor karantænen har virkning.

*Til § 25, stk. 3*

Bestemmelsen omfatter ikke arbejdsgiverens betaling af dagpengegodtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag.

*Til § 25, stk. 4 og 5*

I de tilfælde, hvor en karantæne først får virkning efter et tilbuds eller en orlovs ophør m.v., regnes forældelsesfristen og perioden for gentagelsesvirkningen også først fra dette tidspunkt.

### **Til § 26, stk. 1**

*Forældelse og afvikling af karantæner*

En karantæne kan kun afvikles i perioder, hvor et medlem ellers ville have haft ret til ydelser fra a-kassen. Det betyder, at karantænen som hovedregel skal afvikles i den første periode efter afslaget eller ophøret, hvor medlemmet ellers ville have haft ret til ydelser fra a-kassen.

En karantæne kan som udgangspunkt kun afvikles i timer, hvor et medlem er ledig, tilmeldt i kommunen og i øvrigt står til rådighed for arbejdsmarkedet.

Et medlem kan således ikke få ydelser under aktivering i det antal timer, der svarer til en karantæne eller den resterende del af en karantæne. For et medlem, der deltager i et tilbud om uddannelse med elevløn eller godtgørelse, kan en pålagt karantæne kun nedskrives med det antal timer, der omregnet svarer til det beløb, medlemmet får i dagpenge efter fradrag for lønnen.

Et medlem, som f.eks. ikke står til rådighed i en periode, jf. § 32 i bekendtgørelse om rådighed, kan ikke afvikle karantænen, så længe medlemmet ikke står til rådighed.

En karantæne kan endvidere ikke afvikles i perioder, hvor medlemmet holder egen optjent ferie.

Selv om et medlem ikke er indplaceret, kan karantænen afvikles i perioder, hvor medlemmet har ret til andre ydelser, der udbetales af a-kassen. Dette gælder dog ikke for godtgørelse efter lov om godtgørelse og tilskud ved deltagelse i erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse, medmindre der er tale om karantæne for afslag på et arbejde, som pågældende er henvist til i en periode, hvor medlemmet får ydelsen eller godtgørelsen.

Hvis et medlem har fået en karantæne, kan medlemmet uanset karantænen gå på efterløn, få et efterlønbevis eller overgå til en periode med feriedagpenge. Medlemmet kan ikke få udbetalt ydelsen i et antal timer, der svarer til (den resterende del af) karantænen.

*Til § 26, stk. 2*

Er en karantæne eller en del af denne ikke afviklet 3 måneder efter et afslag eller ophør, anses karantænen for udstået (forældelsesfristen).

*Til § 26, stk. 3 og 4*

Karantænen er udstået for et fuldtidsforsikret medlem, når medlemmet fra den dag, karantænen har virkning, jf. § 25, har fået indberettet mindst 185 løntimer i henhold til lov om et indkomstregister.

Det samme gælder for et deltidsforsikret medlem, der har fået indberettet mindst 150 løntimer i henhold til lov om et indkomstregister.

Indberettede løntimer, der vedrører perioder, der ligger efter karantænenes virkningstidspunkt, kan medregnes i opgørelsen af løntimekravet. Medlemmet kan få dagpenge igen fra den dag i en indberetningsperiode, hvor løntimekravet er opfyldt, hvis medlemmet i øvrigt opfylder betingelserne for ret til dagpenge.

For så vidt angår muligheden for forholdsmæssig medregning af løntimer i en indberetningsperiode henvises til vejledningen til § 27, stk. 2-4 samt stk. 6-8.

*Til § 26, stk. 5*

Et medlem mister ikke retten til dagpenge ud over den dag, hvor medlemmet skulle være fratrukket, hvis arbejdsgiveren havde afskediget medlemmet med et korrekt varsel.

Medlemmet skal dog miste retten til dagpenge ud over den dag, hvor medlemmet skulle være fratrukket, hvis medlemmet holder egen optjent ferie i perioden fra afskedigelsen eller opsigelsen, indtil medlemmet skulle være fratrukket.

Der henvises i øvrigt til vejledningen til § 21.

## **Til § 27**

*Gentagelsesvirkning og arbejdskrav*

*Til § 27, stk. 1*

Hvis et medlem har fået en gentagelsesvirkning og herefter igen bliver selvforskyldt ledig inden for de seneste 12 måneder, regnes denne selvforskyldte ledighed som den 1. selvforskyldte ledighed i forhold til en ny gentagelsesvirkning.

Bekendtgørelsen omfatter også et medlem, som ikke aktuelt har ret til dagpenge, jf. dog § 3. Det betyder, at et medlem får en karantæne, hvis medlemmet igen bliver selvforskyldt ledig, selv om medlemmet ikke har ret til dagpenge, fordi medlemmet ikke har opfyldt kravet om arbejde, der blev pålagt som følge af gentagelsesvirkningen.

Et medlem får ikke en gentagelsesvirkning, hvis medlemmet afslår 2 henviste jobs, som medlemmet er blevet henvist til samme dag. Medlemmet skal dog have 2 karantæner, hvis medlemmet har givet forskellige begrundelser for de 2 afslag.

*Til § 27, stk. 2, 3 og 7*

Hvis medlemmet kun har fået indberettet løntimer månedsvist, skal der for det fuldtids- hhv. deltidsforsikrede medlem være indberettet 300 hhv. 150 løntimer inden for en sammenhængende periode, der dækker 3 måneder.

Hvis medlemmet kun har fået indberettet løntimer 14-dages eller ugevist, skal der for det fuldtids- hhv. deltidsforsikrede medlem være indberettet 276 hhv. 138 løntimer inden for en sammenhængende periode, der dækker 12 uger.

Opgørelsen af løntimer sker efter principperne i §§ 14-15 i bekendtgørelse om indkomst og beskæftigelseskravet for ret til dagpenge.

Opgørelsen af 3-måneders- hhv. 12-ugersperioden sker efter principperne i kapitel 4 i bekendtgørelse om indkomst- og beskæftigelseskravet for ret til dagpenge.

*Til § 27, stk. 4*

Hvis medlemmet både har fået indberettet løntimer månedsvist og 14-dages- eller ugevist, er det den seneste lønindberetning, der er indberettet til indkomstregisteret, der er styrende for, hvilket løntimekrav, medlemmet skal opfylde.

Det betyder, at hvis den seneste indberetning for et fuldtidsforsikret medlem er en månedsindberetning, opgøres kravet om antallet af løntimer på grundlag af timekravet for månedsindberetninger (300 timer), uanset der for en del af perioden også er foretaget uge- eller 14-dages-indberetninger.

Et medlem skal opfylde det løntimekrav, som gælder for den forsikringsstatus, medlemmet har på det tidspunkt, hvor medlemmet søger om at få dagpenge igen.

*Til § 27, stk. 5*

Et medlem kan igen få dagpenge, når medlemmet har haft en samlet indtægt, der i et indkomstår udgør mindst 286.632 kr. (2026) for fuldtidsforsikrede og mindst 191.088 kr. (2026) for deltidsforsikrede, og medlemmet ikke i det pågældende år har modtaget dagpenge.

Indkomståret er det kalenderår, der går forud for årsopgørelsen. Hvis der medregnes overskud af selvstændig virksomhed til opfyldelse af indkomstkrauet, er indkomståret det år, som den skattemæssige opgørelse af indkomst og fradrag vedrører.

Kun indkomstår, der er afsluttet efter det tidspunkt, hvor medlemmet har mistet retten til dagpenge, kan anvendes. Indtægt i det indkomstår, hvor gentagelsesvirkningen er givet, kan bruges til at generhverve dagpengeretten, hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt, herunder at medlemmet ikke har modtaget dagpenge i indkomståret.

*Eksempel:*

*Medlemmet har på grund af selvstændig virksomhed et regnskabsår, der går fra 1. april til 31. marts. I forbindelse med et arbejdsophør den 30. juni 2019 bliver der truffet afgørelse om, at medlemmet mister retten til dagpenge som følge af gentagelsesvirkningen. Medlemmet kan bruge hele indkomsten fra indkomståret 1. april 2019 til 31. marts 2020 til opfyldelse af indkomstkrauet. Medlemmet kan dog tidligst få dagpenge fra det tidspunkt, hvor årsopgørelsen for indkomståret foreligger.*

*Til § 27, stk. 6 og 8*

Kun indberettede løntimer, der vedrører perioder, der ligger efter det tidspunkt, hvor medlemmet mistede retten til dagpenge, kan medregnes i opgørelsen af, om løntimekravet er opfyldt. Løntimer i en indberetningsperiode, der går henover det tidspunkt, hvor medlemmet har mistet sin ret til dagpenge, kan medregnes forholdsmæssigt.

*Eksempel:*

*Medlemmet har et deltidsarbejde på 25 timer om ugen. Den 9. maj 2019 mister medlemmet retten til dagpenge på grund af en gentagelsesvirkning. Han går umiddelbart herefter op på fuld tid i en 2-måneders periode hos samme arbejdsgiver. Den 31. maj indberetter hans arbejdsgiver 124 løntimer for perioden 1.-31. maj. Løntimerne kan medregnes forholdsmæssigt i forhold til antallet af kalenderdage i indberetningsperioden, dvs. med 4 timer pr. dag fra den 9. maj 2019.*

Der vil som hovedregel kun være behov for en forholdsmæssig medregning, hvis medlemmet ikke har fået indberettet et tilstrækkeligt antal løntimer inden for en 3-måneders eller 12-ugers periode på det tidspunkt, hvor a-kassen skal opgøre, om arbejdskravet er opfyldt, fordi medlemmet melder sig helt eller delvist ledig.

Der skal ikke ske forholdsmæssig medregning af løntimer, hvis det på baggrund af oplysninger i indkomstregisteret klart kan konstateres, hvornår et ansættelsesforhold er startet efter det tidspunkt, hvor

medlemmet mistede retten til dagpenge, eller hvornår et ansættelsesforhold er ophørt i løbet af en indberetningsperiode.

*Eksempel:*

*Medlemmet har mistet retten til dagpenge fra den 9. maj 2019. Den 1. juni får hun et deltidsarbejde på 28 timer om ugen hos en arbejdsgiver, som indberetter løn månedsvist. Den 10. juli indberetter arbejdsgiveren 120 løntimer for perioden 1.-30. juni, den 9. august 120 timer for perioden 1.-31. juli og den 10. september 120 timer for perioden 1.-31. august. Den 10. september har medlemmet fået indberettet 360 løntimer, og løntimekravet er hermed opfyldt. Da hun imidlertid er delvist ledig og gerne vil have supplerende dagpenge, medregnes de løntimer, der er indberettet for august, forholdsmæssigt i forhold til antallet af kalenderdage i indberetningsperioden (120/31), dvs. med 3,87 timer pr. dag fra den 1. august. Da hun mangler 60 timer i at opfylde løntimekravet, har hun ret til supplerende dagpenge fra den 17. august ( $60/3,87=15,5$  dage).*

Medlemmet kan kun få dagpenge igen fra den dag i en indberetningsperiode, hvor løntimekravet er opfyldt, hvis medlemmet i øvrigt opfylder betingelserne for ret til dagpenge.

*Til § 27, stk. 9*

Der kan kun dispenseres i særlige tilfælde, hvor det vil være åbenbart urimeligt, at et medlem får en gentagelsesvirkning og dermed et arbejdskrav. Det kan være tilfældet, hvis medlemmet ikke tidligere er blevet vejledt om gentagelsesvirkningen i en afgørelse. A-kassen skal i disse tilfælde overveje at anmode Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering om dispensation.

A-kassen skal altid vejlede et medlem om gentagelsesvirkningen og arbejdskravet i forbindelse med en afgørelse efter bekendtgørelsen, jf. bekendtgørelse om en a-kasses pligt til at vejlede m.v.

## *Kapitel 5*

### *Oplysningspligt og øvrige bestemmelser*

#### **Til § 29**

Medlemmet skal oplyse om alle forhold, der kan have betydning for medlemmets ret til dagpenge. Medlemmet skal f.eks. oplyse, om

- 1) afslag på henvist arbejde og ophør i arbejde og tilbud,
- 2) udeblivelser fra samtaler om henvist arbejde eller tilbud, og
- 3) aftale om arbejde eller uddannelse.

*Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, den 21. januar 2026*

KIRSTEN BRIX PEDERSEN

/ Anne Marie Ahler-Toftehøj