



Ministerialtidende

2012

Udgivet den 3. juli 2012

29. juni 2012.

Nr. 54.

Vejledning til bekendtgørelse om selvforskyldt ledighed

I bekendtgørelse nr. 62 af 25. januar 2012 med senere ændringer er der fastsat regler om selvforskyldt ledighed.

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

Kapitel 1

Område og begreber mv.

Til § 1, stk. 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 beskæftigelseskrav for lønmodtagere og dagpengeperiode.

Til § 2, stk. 1 og 2

Bekendtgørelsen omfatter alle

- 1) afslag på arbejde, jobplaner og tilbud,
- 2) ophør i arbejde og tilbud,
- 3) udeblivelser fra arbejde og tilbud.

Det fremgår udtrykkeligt af bekendtgørelsen, når afslag, ophør og udeblivelser ikke er omfattet.

Bekendtgørelsen omfatter også de tilfælde, hvor et medlem går ned i arbejdstid, og hvor medlemmets samlede arbejdstid efter nedsættelse af arbejdstiden har et omfang, der kan give ret til supplerende dagpenge.

Bekendtgørelsen omfatter også ophør med uddannelse, der regnes som arbejde efter § 53 i loven, jf. § 9 i bekendtgørelse om beskæftigelseskrav for lønmodtagere og dagpengeperiode.

Bekendtgørelsen omfatter ikke ophør i de hverv, der kan medgå til beskæftigelseskravet efter § 53, stk. 3, nr. 3, 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 afgørende for, om et arbejdsophør er omfattet af bekendtgørelsen, er, hvornår arbejdsophøret finder sted, og om pågældende på dette tidspunkt er medlem af en a-kasse.

Til § 2, stk. 3

Bekendtgørelsen omfatter som udgangspunkt afslag på henvist arbejde, ophør i arbejde, afslag på og ophør i tilbud, herunder udeblivelser, afslag og ophør i perioder, hvor et medlem ikke har ret til dagpenge, eller hvor medlemmet ikke beder om dagpenge.

Bekendtgørelsen omfatter derfor afslag og ophør 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, jf. § 63, stk. 2, i loven,
- 3) medlemmet afvikler en karantæne,
- 4) medlemmet ikke har ret til dagpenge efter § 11 a og §§ 23-24 i bekendtgørelsen om rådighed,
- 5) medlemmet har fået en gentagelsesvirkning efter § 45, stk. 1, i bekendtgørelsen og skal opfylde arbejdskravet i § 45, stk. 2-5, i bekendtgørelsen.

Til § 4

Der er i bestemmelsen udtrykkeligt angivet nogle perioder, hvor et medlem ikke har ret til dagpenge, og hvor afslag på arbejde, som medlemmet er henvist til, ophør i arbejde, afslag på og ophør i tilbud ikke er omfattet.

Til § 4, 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 fx 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. § 4, nr. 4. Medlemmet er derimod selvforskyldt ledig den 14. juni.

Til § 4, 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 § 4, nr. 8

Et medlem har pligt til at deltage i et tilbud, selvom medlemmet har klaget over tilbuddet til Beskæftigelsesankenævnet, da en klage over et tilbud ikke har opsættende virkning.

Afslag på tilbud på et tidspunkt, hvor medlemmet ikke (længere) har ret til aktivering, jf. nedenfor, er ikke omfattet af bekendtgørelsen.

Ret og pligt til aktivering

Det fremgår af reglerne i bekendtgørelse om en aktiv beskæftigelsesindsats, hvornår et ledigt medlem har ret og pligt til at deltage i et tilbud (aktivering) efter kapitel 10-12 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Det følger af reglerne om en aktiv beskæftigelsesindsats, at et medlem bl.a. skal have ret til dagpenge og stå til rådighed for arbejdsmarkedet for, at jobcenteret kan give et tilbud.

Dette betyder, at et medlem, der har mistet retten til dagpenge, ikke kan tilbydes aktivering. Medlemmet har i denne situation derfor heller ikke pligt til at tage imod tilbudt aktivering.

Et medlem har ikke pligt til aktivering, hvis medlemmet

- 1) har mistet retten til dagpenge som følge af et arbejdskrav efter § 45 i bekendtgørelsen (gentagelsesvirkningen),
- 2) i perioden ikke har ret til dagpenge på grund af manglende rådighed efter §§ 11 og 19 i bekendtgørelse om rådighed,
- 3) har mistet retten til dagpenge som følge af et arbejdskrav efter § 30 i bekendtgørelse om rådighed,
- 4) endnu ikke har ret til dagpenge som dimittend, jf. § 54 i loven, eller
- 5) har opbrugt sin begrænsede ret til dagpenge, jf. § 58, stk. 1, nr. 2, litra a, og § 64 i loven.

Selv om et medlem ikke aktuelt får dagpenge, vil medlemmet kunne tilbydes aktivering, hvis årsagen til, at medlemmet ikke får dagpenge, er,

- 1) at medlemmet afvikler en karantæne, eller

- 2) at medlemmet ikke får dagpenge som følge af § 11 a eller §§ 23-24 i bekendtgørelse om rådighed.

I disse situationer vil afslag på aktivering være omfattet af bekendtgørelsen.

Kapitel 3

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 9 a, 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 9 a i bekendtgørelse om rådighed.

Dags varsel

Hvis jobcenteret eller a-kassen henviser et medlem til et arbejde, eller jobcenteret indkalder medlemmet til en samtale om en jobplan eller 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 på jobplanen/tilbuddet, er afslaget omfattet af bekendtgørelsen.

Opsigelse af arbejde

Til § 7, 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 og § 4, nr. 4.

Til § 7, stk. 2

Det sidestilles med en opsigelse, hvis et medlem har indgået en aftale om ansættelse, men ikke møder op den første arbejdsdag. Hvis medlemmet ikke begynder på et arbejde, som pågældende er henvist til, sidestilles det med et afslag, jf. § 12, stk. 2, nr. 2.

Til § 7, 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.

Orlov fra arbejde

Til § 8

Et medlem, som er på orlov, der ikke er taget efter lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel 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 opsig det arbejde, som medlemmet har orlov fra, er medlemmet selvforskyldt ledig, jf. § 7.

Afskedigelse mv.

Til § 9, nr. 1

Det beror på et samlet skøn, om en afskedigelse væsentligst skyldes et medlems forhold. I skønnet indgår bl.a. arbejdsgiverens begrundelse for afskedigelsen, og medlemmets forklaring om hændelsesforløbet.

Afskedigelsen skyldes fx ikke væsentligst medlemmet, hvis:

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

Til § 9, 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 fx fravær fra undervisningen, der ikke er sagligt begrundet.

Kontraopsigelse

Til § 10, 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.

Accept af for kort opsigelsesvarsel

Til § 11, 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 mv. 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.

Afslag på henvist arbejde

Til § 12, 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.

Afslag på henvist arbejde, en jobplan eller afslag på eller ophør i et tilbud

Til § 12, stk. 5 og § 13, stk. 3

Handlemåde, der skal sidestilles med et afslag

Det beror på en konkret vurdering, om et medlems handle-måde 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, fx 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 fx 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 mv., indtil medlemmet skal begynde på orloven eller arbejdet.

Særligt om handle-måde, der skal sidestilles med et afslag på at være med til at udarbejde eller revidere en jobplan

Hvis jobcenteret på grund af medlemmets udtalelser eller væremåde i øvrigt opgiver at udarbejde en jobplan for medlemmet, sidestilles det med et afslag på at være med til at udarbejde eller revidere en jobplan.

Hvis medlemmet ikke underskriver sin jobplan eller accepterer sin jobplan på Jobnet, men begynder på tilbuddet, anses medlemmet for at have accepteret tilbuddet, og den manglende underskrift eller accept skal dermed ikke side-

stilles med et afslag på at være med til at udarbejde eller revidere en jobplan.

Hvis medlemmet ikke underskriver eller accepterer sin jobplan på Jobnet, men jobplanen er udarbejdet i overensstemmelse med reglerne i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, herunder at der har været en dialog om jobplanen ved en jobsamtale, anses tilbuddet for afgivet. Det skyldes, at underskriften eller accepten ikke er en gyldighedsbetingelse, men en formalitet, der støtter op om dialogen med jobcenteret. Hvis medlemmet efterfølgende afslår eller ikke begynder på tilbuddet, skal hændelsen derfor behandles som et afslag på et tilbud.

Til § 12, stk. 6 og § 13, stk. 6, nr. 2

A-kassen kan konkret vurdere, at et medlem ikke 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 indkaldte samtaler, aktiviteter eller tilbud, herunder med hvilken begrundelse.
- 3) Om den efterfølgende kontakt til jobcenteret 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 jobcenteret om sygdommen inden samtalen. 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.

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, 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 § 13, stk. 6

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 4

Gyldige grunde

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

Det kan fx være tilfældet, hvis et medlem afslår eller opsig et arbejde eller et tilbud på grund af børnepasningsproblemer. Vurderingen kan føre til, at medlemmet ikke står til rådighed, så længe børnepasningsproblemet forhindrer medlemmet i at overtage fx arbejde, som pågældende er henvist til.

Til § 15

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

Dette betyder fx, 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 § 16 (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 side-stilles med en attest fra en læge, hvis karakteren af helbredsproblemerne tilsiger det.

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.

Et medlem skal have forsøgt at få andet arbejde på arbejdspladsen, som medlemmet kan varetage.

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 § 17 (passiv rygning)

Hvis et medlem som led i et arbejde skal færdes i lokaler, hvor det er besluttet, at der frit må ryges, jf. §§ 13 og 22 i lov om røgfri miljøer, er der en formodning for, at den pågældende udsættes for passiv rygning, og den pågældende vil derfor have en gyldig grund til at afslå et arbejde, som pågældende er henvist til eller opsiges arbejdet.

Til § 18 (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 § 18, stk. 2, nr. 3

Der er ikke tale om en privat aftale om samkørsel, hvis et medlem fx 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.

Til § 19 (pasning af familie)

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

Til § 20 (efterløn)

Et medlem, der opsiger sit arbejde for at gå på efterløn, kan ikke få dagpenge, indtil medlemmet går på efterløn, jf. § 19 i bekendtgørelse om rådighed.

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

Til § 22 (tab af supplerende dagpenge)

Et medlem kan tidligst afslå eller opsiges et arbejde til fratræden samtidig med, at retten til supplerende dagpenge falder bort. 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. 1, eller § 73, stk. 2, i loven.

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 opsiges arbejdet til fratræden samtidig med, at retten til supplerende dagpenge falder bort. Det er uden betydning, hvornår i måneden de supplerende dagpenge falder bort.

De 26 uger kan forlænges efter principperne i § 53, stk. 7, i loven.

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

Til § 23 (arbejdsfordeling)

En kollektiv aftale om arbejdsfordeling skal indgås mellem arbejdsgiveren og samtlige - dog mindst 2 - ansatte i den virksomhed, virksomhedsafdeling eller produktionsenhed, som arbejdsfordelingen skal omfatte. Der henvises til de nærmere regler herom i bekendtgørelse om supplerende dagpenge.

Et medlem, der er deltager i en kollektiv aftale om etablering af en arbejdsfordeling, har en gyldig grund til at indgå aftalen om nedsat arbejdstid. Medlemmer, der er omfattet af en kollektiv aftale om arbejdsfordeling, ligestilles dermed med medlemmer, der er omfattet af en arbejdsfordeling, der er etableret i henhold til en overenskomst.

Til § 24 (frigørelsesattest)

Det er en gyldig grund til 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 opsiges 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 opsig 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 opsig et arbejde, fordi arbejdsgiveren kalder frigørelsesattesten tilbage, hvis medlemmet forinden har afslået et arbejde med længere arbejdstid.

Til § 25, stk. 1, nr. 1 (arbejde i udlandet - bopæl)

Det er ikke en gyldig grund at opsig et arbejde, hvis et medlem, der er ansat i et andet EØS-land eller Schweiz, er grænsearbejder. Det vil sige, at medlemmet vender tilbage til sin bopæl i Danmark mindst en gang om ugen. Det er uden betydning, om der er tale om en udenlandsk eller dansk arbejdsgiver.

Hvis det er nødvendigt at få oplysninger fra arbejdsgiveren, skal a-kassen forsøge at få disse, selv om der er tale om en udenlandsk arbejdsgiver. Hvis den udenlandske arbejdsgiver ikke vil give oplysningerne, må sagen afgøres ud fra medlemmets og sagens øvrige oplysninger.

Til § 25, stk. 1, nr. 2 (arbejde i udlandet - udsendt af den danske stat)

Det er ikke en gyldig grund at opsig 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 inden for EØS og det øvrige udland og vejledning om arbejdsløshedsforsikring i relation til EØS-landene.

Til § 25, stk. 1, nr. 3 (arbejde i udlandet - arbejdsgivers skattemæssige tilknytning til Danmark)

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

Reglen omfatter et medlem, som har bevaret sit medlemskab af en dansk a-kasse under arbejdet i udlandet. Reglen omfatter også et medlem, som er omfattet af arbejdsløshedsforsikringen i et andet EØS-land eller Schweiz, og som under ansættelse i det andet EØS-land eller Schweiz vender tilbage til sin bopæl i Danmark mindre end en gang om ugen, jf. bekendtgørelse om arbejdsløshedsforsikring ved arbejde mv. inden for EØS og i det øvrige udland og vejledning om arbejdsløshedsforsikring i relation til EØS-landene.

Et medlem er omfattet af nr. 1, hvis medlemmet både udfører arbejde i udlandet for en arbejdsgiver, der er skattemæssigt registreret i Danmark, og vender tilbage til sin bopæl i Danmark mindst en gang om ugen.

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.

Et medlem er omfattet af bekendtgørelsen, hvis medlemmet beder om dagpenge i Danmark efter et arbejde eller ophold på Færøerne, jf. bekendtgørelse om medlems- og dag-

penget efter arbejde eller ophold på Færøerne. 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.

Til § 27 (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 opsig et arbejde, vil medlemmet ikke kunne få dagpenge, hvis medlemmet ikke kan anses for at stå til rådighed for arbejdsmarkedet.

Til § 28 (arbejdspladsen)

Det er en gyldig grund at opsig et arbejde, hvis arbejdsgiveren væsentligt misligholder ansættelsesforholdet. Det er fx 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 opsig 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 opsig arbejdet efter sømandslovens § 7, har en gyldig grund.

Til § 29 (flytning som skyldes, at ægtefællen eller samleveren flytter for at overtage arbejde mv.)

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

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

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

Ægtefællens eller samleverens flytning skal være begrundet i en af de i stk. 1, nr. 1-3, nævnte aktiviteter. Ægtefællen eller samleveren skal således 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 opsig sit arbejde.

Et medlems flytning skal ske til en fælles adresse, og medlemmets flytning skal også være begrundet i ægtefællens eller samleverens flytning.

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.

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. § 19 i bekendtgørelse om rådighed.

Til § 30 (fratrædelsesgodtgørelse)

Det er en gyldig grund at opsiges 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 fradrag i arbejdsløshedsdagpenge mv.

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. § 11. Medlemmet mister dog ikke retten til dagpenge ud over det tidspunkt, medlemmet skulle være fratrådt efter arbejdsgiverens opsigelsesvarsel, jf. § 44, 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 § 44, stk. 5.

Til § 31 (fysisk vold)

Der er en standardlægeattest til brug for a-kassens sagsbehandling ved fysisk vold. Et medlem kan få attesten hos a-kassen. Attesten udfyldes sammen med lægen og afleveres i a-kassen.

Dokumentationen fra politiet bør indeholde oplysninger om, at et medlem har været udsat for fysisk vold, samt hvor og hvornår den fysiske vold er udøvet, og hvornår anmeldelse er sket. Oplysningerne er på den kvittering, som medlemmet eller anmelderen kan få hos politiet efter anmeldelsen.

Til § 33, stk. 1 (overtagelse af ordinært arbejde mv., 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. § 19 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 § 33, stk. 2

Reglen gælder fx 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 § 33, 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. Vurdering heraf sker efter reglen om mindsteudbetaling i bekendtgørelse om supplerende dagpenge. Det er uden betydning, om medlemmet af andre grunde end reglen om mindsteudbetaling ikke kan få supplerende dagpenge, fx 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 § 33, stk. 4

Medlemmet skal have fundet arbejde mv. 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 § 33, 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.

Til § 34 (overtagelse af henvist arbejde)

Der er ingen krav til arbejdets varighed eller antal arbejdstimer pr. uge, hvis jobcenteret eller a-kassen har henvist til arbejdet.

Det afgørende for reglen er, at der er årsagssammenhæng mellem afslaget eller ophøret og påbegyndelsen af det arbejde, som pågældende er henvist til. Det vil sige, at et medlem på tidspunktet for afslaget eller ophøret skal kunne dokumentere, at medlemmet har indgået en aftale om ansættelse.

Selv om et medlem har en gyldig grund til at ophøre i et tilbud, vil medlemmet ikke kunne få dagpenge i den mellemliggende periode fra tidspunktet for ophøret, og indtil medlemmet skal begynde det arbejde, som pågældende er henvist til, jf. § 19 i bekendtgørelse om rådighed.

Et medlem skal henvende sig til jobcenteret, der afgør, om medlemmet skal deltage i tilbuddet, indtil medlemmet skal begynde på det arbejde, som pågældende er henvist til.

Til § 35 (mindre intensiv indsats)

Reglerne om en mindre intensiv indsats fremgår af kapitel 7 a (§ 21 f) i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats. For en nærmere beskrivelse af, hvilke medlemmer der er omfattet af en mindre intensiv indsats, henvises til vejledningen til bekendtgørelse om rådighed, til § 13.

Til § 36 (flere arbejdsforhold)

Det er afgørende, at medlemmet ikke får ret til supplerende dagpenge i det eller de ansættelsesforhold, som medlemmet fortsætter i.

Til § 37 (sammenfald mellem arbejde og bolig)

Reglen gælder fx, hvis boligen står over for at skulle på tvangsauktion.

Til § 38 (rimeligt tilbud)

En klage til Beskæftigelsesankenævnet over et tilbuds rimelighed har ikke opsættende virkning. Det vil sige, at et medlem skal begynde tilbuddet eller fortsætte i tilbuddet, indtil der foreligger en afgørelse fra Beskæftigelsesankenævnet.

Til § 40 (arbejde som efter sin art normalt ikke udbydes som hovedbeskæftigelse)

Reglen gælder for de typer af arbejde, som efter tidligere regler blev anset som bierhverv efter loven. Der kan kun dispenseres i særlige tilfælde, hvis det vil være åbenbart urimeligt, at et medlem bliver anset for selvforskyldt ledig. Det

kan fx være tilfældet, hvis medlemmets bierhverv som fritidsvicevært er knyttet til en mindre bolig, og medlemmet af familiemæssige grunde må flytte fra boligen.

Kapitel 5

*Sanktioner**Karantæne*

Til § 42

En karantæne er for et fuldtidsforsikret medlem 37 timer pr. uge.

En karantæne for et deltidsforsikret medlem opgøres efter princippet i bekendtgørelse om supplerende dagpenge. Udgangspunktet er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, opgjort på grundlag af arbejdet i den periode, der danner grundlag for beregningen af medlemmets dagpengesats. Et deltidsforsikret medlem, der har arbejdet i gennemsnitlig 25 timer om ugen, skal have en karantæne ved et selvforskyldt ophør efter kapitel 3 på 75 timer (3 x 25).

Et medlem får ikke en karantæne for selvforskyldt ledighed, hvis den selvforskyldte ledighed fører til, at der foretages en rådighedsvurdering, som fører til et arbejdskrav.

Placering af karantæner

Til § 43

En karantæne kan tidligst afvikles fra den dag, karantænen har virkning. Forældelsesfristen på 3 måneder i § 44, stk. 2, og 1-års-fristen for gentagelsesvirkningen i § 45, stk. 1, regnes fra denne dag.

Der opstår tilfælde, hvor et medlem skal pålægges karantæne, men hvor a-kassen først får underretning herom fra jobcenteret, 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 jobcenteret, og hvor medlemmet ellers ville have haft ret til dagpenge.

I disse tilfælde vil forældelsesfristen og fristen for gentagelsesvirkningen efter §§ 44, stk. 2 og 45, stk. 1, fortsat regnes fra den dag, hvor karantænen har virkning.

Til § 43, stk. 3

Bestemmelsen omfatter ikke arbejdsgiverens betaling af dagpengegodtgørelse for 1., 2. og 3. ledighedsdag.

Til § 43, stk. 4 og 5

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

Forældelse og afvikling af karantæner

Til § 44, stk. 1

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 jobcenteret 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 fx ikke står til rådighed i en periode, jf. § 19 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 til befordring 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 efterlønsbevis 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 § 44, 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 § 44, stk. 3 og 4

Karantænen er udstået for et fuldtidsforsikret medlem, når medlemmet fra den dag, karantænen har virkning, jf. § 43, har fået indberettet mindst 185 løntimer i henhold til lov om et indkomstregister.

Det samme gælder for et deltidsforsikret medlem, der har fået indberettet et antal løntimer svarende til 5 gange den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, der ligger til grund for beregningen af medlemmets dagpengesats.

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 § 45, stk. 2-4 samt stk. 6-8.

Til § 44, 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 udover 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 § 30.

Gentagelsesvirkning og arbejdskrav

Til § 45, 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 § 4. 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 § 45, stk. 2-4 samt stk. 6-8

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 3-måneders- hhv. 12-ugersperioden sker efter principperne i § 4 i bekendtgørelse om beregning af dagpengesatsen for lønmodtagere.

Hvis medlemmet både har fået indberettet løntimer månedsvist og 14-dages- eller ugevist, er det den seneste indberetning, der er styrende for, hvilket løntimekrav, medlemmet skal opfylde, jf. principperne i § 4 i bekendtgørelse om beregning af dagpengesats for lønmodtagere.

Indberettede løntimer, der vedrører perioder, der ligger efter det tidspunkt, hvor medlemmet mistede retten til dagpen-

ge, kan medregnes i opgørelsen af, om løntimekravet er opfyldt. Løntimer i en indberetningsperiode kan medregnes forholdsmæssigt efter principperne i § 5 i bekendtgørelse om beskæftigelseskrav for lønmodtagere og dagpengeperioder.

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 14. maj 2011. 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 10. 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.

Indberettede løntimer, der medgår til at opfylde arbejdskravet, jf. stk. 2 og 3, kan også bruges til at udstå en karantæne pålagt for selvforskyldt ledighed, jf. § 44, stk. 3, efter, at medlemmet har fået en gentagelsesvirkning.

Til § 45, 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, fx i en afgangssamtale, ved et informationsmøde, i en pjece eller lignende. A-kassen skal i disse tilfælde overveje at anmode Arbejdsskadsstyrelsen eller Arbejdsmarkedsstyrelsen om dispensation.

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

Kapitel 6

Oplysningspligt og øvrige bestemmelser

Til § 46

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

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

Ikrafttræden, overgangsbestemmelser mv.

Til § 47

Denne vejledning erstatter vejledning nr. 16 af 19. februar 2007 om selvforskyldt ledighed med senere ændringer.

Arbejdsmarkedsstyrelsen, den 29. juni 2012

VIBEKE DALBRO

/ Annette Schrum

Bilag 1**Vejledningen indeholder:**

Område og begreber mv., §§ 1-4

Ret og pligt til aktivering, § 4

Kapitel 3, §§ 7-14

Kendskab til daglig post

Dags varsel

Opsigelse af arbejde, § 7

Orlov fra arbejde, § 8

Afskedigelse mv., § 9

Kontraopsigelse, § 10

Accept af for kort opsigelsesvarsel, § 11

Afslag på henvist arbejde, § 12

Afslag på jobplan eller afslag på eller ophør i et tilbud, §§ 12 og 13

Handlemåde, der skal sidestilles med afslag

Særligt om handlemåde, der skal sidestilles med et afslag på at være med til at udarbejde eller revidere en jobplan

Kapitel 4 - Gyldige grunde, §§ 15-40

Helbred, § 16

Passiv rygning, § 17

Transport, § 18

Pasning af familie, § 19

Efterløn, § 20

Tab af supplerende dagpenge, § 22

Arbejdsfordeling, § 23

Frigørelsesattest, § 24

Arbejde i udlandet, § 25

Pasning af handicappet eller alvorligt sygt barn eller døende nærtstående, § 27

Arbejdspladsen, § 28

Flytning som skyldes, at ægtefællen eller samleveren flytter for at overtage arbejde mv., § 29

Fratrædelsesgodtgørelse, § 30

Fysisk vold, § 31

Overtagelse af arbejde mv., som medlemmet har fundet, § 33

Overtagelse af henvist arbejde, § 34

Mindre intensiv indsats, § 35

Flere arbejdsforhold, § 36

Sammenfald mellem arbejde og bolig, § 37

Rimeligt tilbud mv., § 38

Arbejde som efter sin art ikke udbydes som hovedbeskæftigelse, § 40

Kapitel 5 - Sanktioner, §§ 42-45

Karantæne, § 42

Placering af karantænen, § 43

Forældelse og afvikling af karantæner, § 44

Gentagelsesvirkning og arbejdskrav, § 45

Kapitel 6 – Oplysningspligt og øvrige bestemmelser, §§ 46 – 49

Medlemmets oplysningspligt og konsekvenser af ikke at opfylde oplysningspligten, § 46