

## Vejledning til bekendtgørelse om dagpengegodtgørelse for 1., ~~2.~~ og 32. ledighedsdag (G-dage)

I bekendtgørelse nr. ~~1049~~ af ~~4. september 2015~~ er der fastsat regler om arbejdsgiverens betaling af dagpengegodtgørelse for 1., 2. og 3. ledighedsdag.

**Kommentar [hen1]:** Sættes nummer/dato ind af Retsinformation efter aftale, når bekendtgørelsen er udstedt/fået nummer.

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

I det følgende omtales »1., ~~2.~~ og 32. ledighedsdag« som »G-dage«. Én »ledighedsdag« er én »G-dag«.

Betalingen for en G-dag svarer til dagpengenes højeste beløb for én dag. Hvis medlemmet er ledigt 4 timer eller derunder på G-dagen, udgør betalingen halvdelen af dagpengenes højeste beløb for én dag. Udgør 7,4/37 af højeste dagpengebeløb for en uge. Beløbet reguleres én gang om året.

Deltidsforsikrede og fuldtidsforsikrede medlemmer af en a-kasse får ~~det samme beløb~~ udbetalt som betaling for en G-dag.

G-dage er A-indkomst. Der skal ikke beregnes feriegodtgørelse, trækkes arbejdsmarkedsbidrag eller ATP af betalingen for en G-dag.

### Til § 1 - Betalingen for G-dage

En arbejdsgiver kan af en a-kasse få bekræftet, om en lønmodtager, der er ansat hos arbejdsgiveren, er medlem af a-kassen.

Et medlem har ret til betaling for G-dage, selvom medlemmet ikke har ret til at modtage dagpenge, fx fordi medlemmet ikke opfylder kravet om 1 års medlemskab af en a-kasse og dermed ikke har ret til at modtage dagpenge, jf. § 53, stk. 1, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., eller fordi medlemmet ikke opfylder arbejdskravet i lovens § 53.

Seniormedlemmer, jf. § 44 i loven, har ikke ret til dagpengegodtgørelse.

Følgende medlemmer er omfattet af reglerne om betaling for G-dage:

- Lærlinge og elever, der er under uddannelse efter lov om erhvervsuddannelser, eller er under en uddannelse, som fuldt ud kan sidestilles hermed. Der skal derfor betales for G-dage, hvis lærlingen eller eleven afskediges mv. under uddannelsen eller på tidspunktet for uddannelsens afslutning.
- Medlemmer, som er på efterløn, pension eller modtager rådighedsløn efter tjenestemandsløven, og som herudover har lønarbejde, når lønarbejdet ophører.
- Medlemmer, der er i aktivering efter kap. 10 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, og som herudover har lønarbejde. Perioder med aktivering skal i denne sammenhæng betragtes som ledighed.
- Medlemmer, der har været udstationeret/udsendt af en arbejdsgiver til at udføre lønarbejde i udlandet, og som ophører med arbejdet.

Ophør i ulønnet beskæftigelse og afslutning af værnepligt medfører derimod ikke krav på betaling for G-dage.

#### Lønmodtagerforhold

Det må afgøres konkret, om et medlem er lønmodtager. Vejledende kan et eller flere af følgende kriterier lægges til grund ved vurderingen heraf:

- 1) medlemmet har krav på lønmodtagerfradrag i skattemæssig henseende,
- 2) arbejdsgiveren indbetaler bidrag til ATP mv. for medlemmet,
- 3) medlemmet er omfattet af ferieloven,
- 4) medlemmet er omfattet af funktionærloven og/eller
- 5) medlemmet vil ved arbejdsgiverens konkurs være omfattet af loven om Lønmodtagernes Garantifond.

#### Arbejdsgiverforhold

Den øverste myndighed i stat, region og kommune har ansvaret for, at der betales for G-dage, som er optjent i stat, region og kommune.

En region/kommune betragtes som én arbejdsgiver, selvom medlemmet har været ansat i forskellige regionale/kommunale institutioner. En region/kommune betragtes ikke som arbejdsgiver i relation til selvejende institutioner, selvom institutionerne modtager offentlige tilskud til hel eller delvis finansiering af driften.

Hvis et vikariat er formidlet af et vikarbureau, uden at der mellem vikarbureauet og vikaren er indgået en form for ansættelseskontrakt, og vikarbureauet ikke udbetaler vikaren løn, kan vikarbureauet ikke anses for at være arbejdsgiver i forhold til vikaren. Arbejdsgiveren vil her være den virksomhed, som vikaren er beskæftiget hos.

#### *Afskedigelse af lønmodtageren*

Hvis et medlem møder frem til et arbejde hos arbejdsgiveren, og arbejdet ikke bliver påbegyndt, uden at det skyldes medlemmet, skal arbejdsgiveren betale for G-dage, da medlemmet betragtes som afskediget.

Ved opgørelsen af ledigheden på G-dage fratrækkes de løntimer, som arbejdsgiveren eventuelt ifølge den gældende overenskomst har pligt til at betale medlemmet på grund af det forgæves fremmøde. Det gælder dog kun, hvis der skal betales løn for mere end 2 timer.

Der skal være tale om en afskedigelses- eller ophørssituation, for at arbejdsgiveren skal betale for G-dage. Dette belyses ved nedenstående eksempler:

#### *Kursus*

Arbejdsgiveren skal betale for G-dage, hvis medlemmet i tilslutning til fratrædelsen deltager i et kursus, selv om kurset eventuelt berettiger til at bevare retten til dagpenge, mens man deltager i kurset. Medlemmet vil derfor ikke kunne få dagpenge for de dage, hvor medlemmet deltager i kurset og hvor arbejdsgiver samtidig skal betale G-dage til medlemmet som følge af afskedigelse. → Hvis medlemmet derimod som led i ansættelsen deltager i et kursus uden at modtage løn under deltagelsen, skal arbejdsgiveren ikke betale for G-dage, da medlemmet fortsat er ansat.

#### *Kollektiv ferielukning*

Ved en virksomheds kollektive ferielukning skal arbejdsgiveren ikke betale for G-dage, medmindre medlemmet kan anses for afskediget.

#### *Pension/efterløn*

Hvis arbejdsophøret sker på medlemmets initiativ, fx fordi medlemmet ønsker at gå på pension eller efterløn, skal arbejdsgiveren ikke betale for G-dage. Arbejdsgiveren skal dog betale for G-dage, hvis medlemmet bliver afskediget og først efterfølgende vælger at gå på pension eller efterløn.

#### *Turnus*

Hvis et medlem er ansat i en turnus på fx 52 timer hver anden uge, skal arbejdsgiveren ikke betale for G-dage. Medlemmet er uanset ledigheden hver anden uge ikke afskediget, men er fortsat ansat hos arbejdsgiveren.

#### *Fast nedsat tid/variabel beskæftigelse*

Hvis medlemmets arbejdstid på forhånd er fastlagt, anses medlemmet for at arbejde på fast nedsat tid. Arbejdstiden anses for på forhånd fastlagt, hvis omfanget af arbejdsforpligtelsen, og eventuelt arbejdstidens placering, er fastlagt i en vagtplan, en turnusordning, en ansættelsesaftale eller i en kontrakt. Et medlem kan således betragtes som ansat på fast nedsat tid, selvom medlemmet er helt eller delvis ledigt på enkelte dage ind imellem arbejdsdagene, hvis der er truffet aftale om beskæftigelse i et bestemt antal timer pr. uge. Hvis der er fastsat et timetal i en ansættelseskontrakt, og hvis timetallet reelt afspejler ansættelsesforholdets omfang, skal arbejdsgiveren ikke betale for G-dage ved ledighed ind imellem arbejdsopgaverne.

Er arbejdsgiveren bundet af et opsigelsesvarsel, og er medlemmet ikke opsagt, kan medlemmet som udgangspunkt ikke anses for afskediget på ledige dage ind imellem arbejdsdagene. Hvis timetallet er mindre end det aftalte, skal det dog overvejes, om ansættelsesvilkårene løbende ændres, således at medlemmet må anses for afskediget ved hvert faktisk arbejdsophør. Får

medlemmet kun løn for udført arbejde, vil det tale for, at der reelt ikke er et opsigelsesvarsel, da arbejdsgiveren ikke har nogen forpligtelser over for medlemmet. Medlemmet skal derfor have betaling for G-dage, når medlemmet er ledigt ind imellem arbejdsdagene.

Arbejder et medlem på fast nedsat ugentlig arbejdstid, således at arbejdstiden løbende fx er placeret mandag, tirsdag og onsdag, skal medlemmet ikke have betaling for G-dage for torsdag og fredag. Medlemmet er ikke afskediget eller hjemsendt, men er fortsat ansat.

Et medlem, der arbejder på fast nedsat ugentlig arbejdstid, og som i en periode har haft merarbejde, skal ikke have betaling for G-dage efter ophøret af merarbejdsperioden, hvis ansættelsesvilkårene ikke er blevet ændret.

Et medlem, som ifølge aftale er ansat således, at hverken omfanget af arbejdsforpligtelsen eller arbejdstidens placering er fastlagt på forhånd, anses ikke for at arbejde på fast nedsat tid, men ansat til variabel beskæftigelse. Det indebærer, at medlemmet som udgangspunkt skal have betaling for G-dage, når medlemmet er ledigt ind imellem arbejdsdagene.

Hvis medlemmet fx i løbet af en uge er beskæftiget hos samme arbejdsgiver således:

mandag:	7,4 timer
tirsdag:	3,0 timer (1. G-dag)
onsdag:	5,0 timer (1. G-dag)
torsdag:	7,4 timer
fredag:	6,0 timer (1. G-dag)
mandag:	7,4 timer

skal arbejdsgiveren betale for en hel G-dag tirsdag og en halv G-dag onsdag og fredag, der ligeledes betragtes som 1. G-dag, fordi medlemmet ikke er i fuld beskæftigelse, og arbejdsophøret sker på dagene.

Et medlem, der er ansat som vikar/afløser fra dag til dag, betragtes også som afskediget hver dag ved beskæftigelsens ophør. Arbejdsgiveren skal derfor betale for G-dage, hvis medlemmet ikke opnår fuld beskæftigelse på disse dage.

Hvis medlemmet fx i løbet af en uge er beskæftiget således:

mandag:	8 timer
tirsdag:	7 timer (1. G-dag)
onsdag:	0 timer (2. G-dag)
torsdag:	0 timer ( <del>3. G-dag</del> )
fredag:	6 timer (1. G-dag)
mandag:	8 timer

skal arbejdsgiveren betale for en halv G-dag tirsdag og fredag. Onsdag-~~og torsdag~~, hvor medlemmet er fuldt ledigt, skal arbejdsgiveren betale for ~~21.~~ hele G-dage (2. ~~og 3.~~ G-dag). Den tidsmæssige placering af beskæftigelsen på de enkelte dage er uden betydning. Torsdag skal pågældende ikke have G-dage, da tirsdag og onsdag tæller som 1. og 2. ledighedsdag efter arbejdsophøret tirsdag.

Hvis en medarbejder har været ansat under 3. måneder ved afskedigelsen skal arbejdsgiveren betale dagpengegodtgørelse for 1. ledighedsdag i 2017, er det omfattet af udfasningen af G-dage fra 2015 og indtil 2018. Se mere under § 1, stk. 6. Det betyder at arbejdsgiveren i 2015-2016 skal betale for 1. og 2. G-dage og i 2017 betaler arbejdsgiveren alene for 1. ledighedsdag. Fra 2018 vil der ikke skulle betales G-dage for ansættelsesforhold under 3. måneders varighed.

#### *Ændring i ansættelsesvilkårene*

Et medlem, hvis arbejdstid nedsættes på arbejdsgiverens foranledning, skal have betaling for G-dage, da ændringen i ansættelsesvilkårene betragtes som en afskedigelse efterfulgt af en ny ansættelse.

[Til § 1, stk. 3, nr. 34](#)

[Krav om forudgående beskæftigelse](#)

For at vurdere, om et medlem opfylder kravet om ~~en-vis~~ beskæftigelse hos en arbejdsgiver, skal arbejdsgiveren medregne de timer, hvor medlemmet faktisk har udført arbejde. Det gælder også overarbejdstimer, ~~såvel ordinære som ekstraordinære~~, i en 4-ugers-periode forud for arbejdsophøret eller hjemsendelsen. Har medlemmet i 4-ugers-perioden sammenlagt været beskæftiget hos arbejdsgiveren svarende til fuld overenskomstmæssig arbejdstid i 2 uger (~~typisk 72 timer~~), opfylder medlemmet beskæftigelseskravet. Det er ikke en betingelse, at medlemmet har været beskæftiget i en 4-ugers-periode.

Hvis arbejdet ikke er overenskomstdækket, tages der udgangspunkt i, hvad der er den normale ugentlige arbejdstid i en overenskomst for tilsvarende eller lignende arbejde.

Hvis et medlems arbejdstid lønmæssigt svarer til fuld sædvanlig arbejdstid, selvom medlemmets faktiske arbejdstimer udgør et lavere timetal end fagets fulde sædvanlige arbejdstid, sidestilles beskæftigelsen i relation til beskæftigelseskravet med fuld sædvanlig arbejdstid. Dette forekommer fx ved beskæftigelse i holddrift og ved fast skifteholdsarbejde om natten eller i weekender.

Hvis et medlem fx er beskæftiget 12 timer lørdag og 12 timer søndag, og denne arbejdstid anses for fuld overenskomstmæssig arbejdstid ifølge den gældende overenskomst på området, vil medlemmet opfylde beskæftigelseskravet, når medlemmet har haft 2 weekendvagter med i alt 48 arbejdstimer.

Hvis medlemmets arbejdstid ikke er kontrollabel, skal indtægten omregnes til timer ved hjælp af den gældende omregningssats. Ved vurderingen af, om medlemmets arbejdstid er ukontrollabel, henvises til lovens § 52. Omregningssatsen reguleres én gang om året, ~~den første mandag i januar måned~~.

Hvis et medlem har haft arbejde som underviser, fastsættes beskæftigelsens omfang under hensyntagen til den forberedelsestid, som medlemmet har fået løn for, dvs. ikke alene ud fra medlemmets undervisningstimer.

#### *Til § 1, stk. 34*

I relation til G-dage anses der at foreligge et arbejdsophør, når arbejdsgivers forpligtelse til at betale løn ophører, og medlemmet ikke længere er forpligtet til at udføre arbejde for arbejdsgiveren. Dette gælder uanset, at der mellem arbejdsgiver og medlemmet er truffet aftale om, at medlemmet på et senere tidspunkt igen skal udføre arbejde for arbejdsgiveren.

Eksempel:

En vikar udfører arbejde for et vikarbureau i 5 uger. På den sidste dag i ansættelsesforholdet oplyser arbejdsgiveren, at der 14 dage efter vil være 37 timers arbejde til vikaren. Arbejdsgiveren skal betale for G-dage efter begge ansættelsesperioders ophør, da begge parter er frigjort fra ansættelsesforholdet.

Der foreligger ikke nogen bortfaldsgrund, jf. § 6, nr. 1, da der ikke er tale om fortsat beskæftigelse, jf. vejledningen til denne bestemmelse.

#### *Til § 1, stk. 4*

##### *Krav om forudgående beskæftigelse*

For at vurdere, om et medlem opfylder kravet om en-vis beskæftigelse hos en arbejdsgiver, skal arbejdsgiveren medregne de timer, hvor medlemmet faktisk har udført arbejde. Det gælder også overarbejdstimer, såvel ordinære som ekstraordinære, i en 4-ugers-periode forud for arbejdsophøret eller hjemsendelsen. Har medlemmet i 4-ugers-perioden sammenlagt været beskæftiget hos arbejdsgiveren svarende til fuld overenskomstmæssig arbejdstid i 2 uger, opfylder medlemmet beskæftigelseskravet. Det er ikke en betingelse, at medlemmet har været beskæftiget i en 4-ugers-periode.

Hvis arbejdet ikke er overenskomstdækket, tages der udgangspunkt i, hvad der er den normale ugentlige arbejdstid i en overenskomst for tilsvarende eller lignende arbejde.

Hvis et medlems arbejdstid lønmæssigt svarer til fuld sædvanlig arbejdstid, selvom medlemmets faktiske arbejdstimer udgør et lavere timetal end fagets fulde sædvanlige arbejdstid, sidestilles beskæftigelsen i relation til beskæftigelseskravet med fuld sædvanlig arbejdstid. Dette forekommer fx ved beskæftigelse i holddrift og ved fast skifteholdsarbejde om natten eller i weekender.

Hvis et medlem fx er beskæftiget 12 timer lørdag og 12 timer søndag, og denne arbejdstid anses for fuld overenskomstmæssig arbejdstid ifølge den gældende overenskomst på området, vil medlemmet opfylde beskæftigelseskravet, når medlemmet har haft 2 weekendvagter med i alt 48 arbejdstimer.

Hvis medlemmets arbejdstid ikke er kontrollabel, skal indtægten omregnes til timer ved hjælp af den gældende omregningssats. Ved vurderingen af, om medlemmets arbejdstid er ukontrollabel, henvises til bestemmelserne herom i bekendtgørelse om supplerende dagpenge med tilhørende vejledning. Omregningssatsen reguleres én gang om året, den første mandag i januar måned.

Hvis et medlem har haft arbejde som underviser, fastsættes beskæftigelsens omfang under hensyntagen til den forberedelsestid, som medlemmet har fået løn for, dvs. ikke alene ud fra medlemmets undervisningstimer.

#### *Til § 1, stk. 5*

Hvis ansættelsen midlertidigt har været afbrudt i 4-ugers-perioden, fx på grund af sygdom, ferie, overenskomstmæssige fridage, søgnehelldage, konflikt, deltagelse i kursus som led i ansættelsen og lignende, forlænges 4-ugers-perioden bagud med et tilsvarende antal dage. 4-ugers-perioden forlænges også, hvis medlemmet har modtaget løn under fraværet, fx i en fritstillingsperiode, eller hvis medlemmet har modtaget barselsdagpenge under fraværet. Bestemmelsen omfatter kun fravær i forbindelse med et ansættelsesforhold.

4-ugers-perioden forlænges derfor ikke i den situation, hvor et medlems ansættelse afbrydes, og medlemmet efter fratrædelsen bliver syg eller holder ferie mv. og senere ansættes hos samme arbejdsgiver. Dette skyldes, at ansættelsesforholdet var endeligt afbrudt på det tidspunkt, hvor sygdom, ferie mv. forekom. Fraværet skyldtes således ikke sygdom, ferie mv.

4-ugers-perioden kan som udgangspunkt ikke forlænges for et dag til dag ansat medlem. Et sådant medlem anses for afskediget hver dag ved beskæftigelsens ophør, og fravær på grund af sygdom, ferie mv. anses derfor normalt ikke for at være et led i ansættelsen.

#### *Til § 1, stk. 6*

For medlemmer, hvor ansættelsesforholdet har haft en varighed på under 3 måneder, skal arbejdsgiveren ikke betale dagpengegodtgørelse. I 2017 betaler arbejdsgiveren for 1. ledighedsdag ved ansættelsesforhold under 3 måneder. Fra 2018 og frem er G-dagene ophævet for ansættelsesforhold på mindre end 3 måneder.

Ovennævnte finder ikke anvendelse på medlemmer, som har ret til midlertidig arbejdsmarkedsydelse, if. lovens § 52 h, stk. 2. Det betyder, at arbejdsgiverne i overensstemmelse med de hidtil gældende regler fortsat skal betale G-dage for 1., 2. og 3. ledighedsdag til modtagere af midlertidig arbejdsmarkedsydelse, hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt.

De 3 måneder regnes bagud fra fratrædelsesdatoen. Månederne opgøres som løbende måneder. Hvis en person har første arbejdsdag den 1. april og sidste arbejdsdag den 30. juni, vil der være tale om et ansættelsesforhold af 3 måneders varighed. Tilsvarende gælder, hvis første arbejdsdag er 12. august og sidste arbejdsdag er 11. november.

Ansættes medlemmet efterfølgende hos den samme arbejdsgiver begynder en ny periode på 3 måneder.

Hvis ansættelsesforholdet har haft en varighed på 3 måneder og derudover, er betaling af G-dage fortsat betinget af, at beskæftigelseskravet på fuld overenskomstmæssig arbejdstid i 2 uger inden for de sidste 4 uger er opfyldt, if. § 1, stk. 6 og 7, i bekendtgørelsen. Dette krav vil således typisk anses for at være opfyldt i 3 måneders perioden.

Det bemærkes, at situationer med hiemsendelse indgår i ovennævnte vurdering af om ansættelsesforholdet er over eller under 3 måneders ansættelse. Det skyldes, at hiemsendelse betragtes som et arbejdsophør. Flere på hinanden følgende hiemsendelser kan der derfor betragtes som flere på hinanden følgende arbejdsophør med den konsekvens, at der ikke vil være ret til G-dage. Derimod kan pågældende have ret til arbejdsløshedsdagpenge.

Et medlem som ikke opfylder kravet om 3 måneders ansættelse vil – hvis pågældende i øvrigt opfylder betingelserne – i stedet kunne modtage ydelse efter loven.

#### *Til § 1, stk. 6*

Det følger af lovens § 84, stk. 2, 2. og 3. pkt., at for medlemmer, hvor ansættelsesforholdet har haft en varighed på under 3 måneder, skal arbejdsgiveren ikke betale dagpengegodtgørelse. I 2015-2016 betaler arbejdsgiveren dog dagpengegodtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag, og i 2017 betaler arbejdsgiveren for 1. ledighedsdag ved ansættelsesforhold under 3 måneder.

Ovennævnte finder ikke anvendelse på medlemmer, som har ret til midlertidig arbejdsmarkedsydelse, jf. lovens § 52 h, stk. 2. Det betyder, at arbejdsgiverne i overensstemmelse med de hidtil gældende regler fortsat skal betale G-dage fra første ledighedsdag til modtagere af midlertidig arbejdsmarkedsydelse, hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt.

De 3 måneder regnes bagud fra fratrædelsesdatoen. Månederne opgøres som løbende måneder. Hvis en person har første arbejdsdag den 1. april og sidste arbejdsdag den 30. juni, vil der være tale om et ansættelsesforhold af 3 måneders varighed. Tilsvarende gælder, hvis første arbejdsdag er 12. august og sidste arbejdsdag er 11. november.

Ansættes medlemmet efterfølgende hos den samme arbejdsgiver begynder en ny periode på 3 måneder.

Afskaffelsen af arbejdsgivernes betaling af dagpengegodtgørelse for ansatte med mindre end 3 måneders ansættelse indføres således, at arbejdsgiverne for fratrædelser i årene 2015-2016 betaler for 1. og 2. ledighedsdag, i 2017 betales for 1. ledighedsdag. Fra 2018 og frem er G-dagene ophævet for ansættelsesforhold på mindre end 3 måneder.

Hvis ansættelsesforholdet har haft en varighed på mindst 3 måneder, er betaling af G-dage fortsat betinget af, at beskæftigelseskravet på fuld overenskomstmæssig arbejdstid i 2 uger inden for de sidste 4 uger er opfyldt, jf. § 1, stk. 4 og 5, i bekendtgørelsen. Dette krav vil således typisk anses for at være opfyldt i 3 måneders perioden.

Det bemærkes, at situationer med hjemsendelse indgår i ovennævnte vurdering af om ansættelsesforholdet er over eller under 3 måneders ansættelse. Det skyldes, at hjemsendelse betragtes som et arbejdsophør. Flere på hinanden følgende hjemsendelser kan der derfor betragtes som flere på hinanden følgende arbejdsophør med den konsekvens, at der ikke vil være ret til G-dage. Derimod kan pågældende have ret til arbejdsløshedsdagpenge.

For medlemmet betyder afskaffelsen, at medlemmet ~~hvis pågældende i øvrigt opfylder betingelserne i stedet vil kunne modtage ydelse efter loven for de dage, hvor der efter de gældende regler udbetales G-dage~~

Til § 1, stk. ~~7~~6

Ved opgørelsen af, om en arbejdsgiver har betalt for en G-dag 16 gange i et kalenderår til det samme medlem, indgår såvel de gange, hvor arbejdsgiveren har betalt for en hel G-dag som for en halv G-dag. Dvs., at hvis en arbejdsgiver har betalt for en hel og 2 halve G-dage, har arbejdsgiveren betalt 3 af de højst 16 gange i et kalenderår.

Er der udbetalt for meget for G-dage, skal det for meget udbetalte beløb snarest betales tilbage til arbejdsgiveren.

A-kassen vil ikke kunne registrere, om medlemmet har fået betaling fra samme arbejdsgiver for en G-dag 16 gange i kalenderåret, hvis medlemmet ikke i den omhandlede periode har anmodet om dagpenge. Lønsedler, der opfylder betingelserne i bekendtgørelsens § 9, stk. 1, vil kunne anvendes som dokumentation for, hvor mange gange der er betalt for G-dage. A-kassen vil herefter kunne udbetale arbejdsløshedsdagpenge fra første ledige dag, hvis de almindelige betingelser herfor i øvrigt er opfyldt. Det samme gælder, hvis en a-kasse har belagt et medlems dagpengekort med G-dage for ophør med beskæftigelse hos den samme arbejdsgiver 16 gange.

## Til § 2 - G-dage

Ordinære arbejdsdage er som udgangspunkt altid mandag-fredag. Det gælder også, selvom medlemmet i ansættelsesforholdet har holdt fri fx hver fredag.

Hvis et fuldtidsansat medlem i den sidste kalenderuge i ansættelsen har haft fuld overenskomstmæssig arbejdstid, vil 1. G-dag ikke være dagen for fratrædelsen, selvom medlemmet den sidste dag i ansættelsen har haft et lavere timetal end 7,4 timer, fx på grund af arbejdstidens placering på ugedagene. 1. G-dag vil i stedet være medlemmets første ordinære arbejdsdag efter fratrædelsen.

Deltidsansatte medlemmer eller vikarer/afløsere, som er ansat fra dag til dag, er ikke omfattet af denne regel. For disse medlemmer vil fratrædelsesdagen altid være 1. G-dag, medmindre medlemmet mindst har 7,4 timers beskæftigelse på dagen.

Hvis arbejdet strækker sig over 2 døgn, fx i forbindelse med en nattevagt, vil 1. G-dag være den dag, vagten slutter. Dette gælder dog kun, hvis medlemmet har været i beskæftigelse i under 7,4 timer den pågældende dag.

### Til § 3 - Ledighed mv.

Arbejdsgiverens pligt til at betale for G-dage ved hjemsendelse er omtalt i vejledningen til § 4.

Et medlems ledighed efter fratrædelsen skal ses i forhold til fagets fulde overenskomstmæssige arbejdstid, som af tekniske/administrative grunde er fastsat til 7,4 timer pr. dag.

Dette gælder, selvom medlemmet har arbejdet på nedsat tid og/eller er deltidsforsikret.

#### *Fratrædelse efter fuld beskæftigelse på dagen for fratrædelsen*

Når medlemmet har været i fuld beskæftigelse før fratrædelsen, dvs., at medlemmet den sidste dag i ansættelsen har været i beskæftigelse i 7,4 timer, er der ikke ledighed på dagen for fratrædelsen. Størrelsen af betalingen for G-dage afhænger derfor af antallet af ledighedstimer, som medlemmet har på 1., 2. og 3. ordinære arbejdsdag efter fratrædelsen.

#### *Fratrædelse efter fuld beskæftigelse på dagen for fratrædelsen, når medlemmet får delvis beskæftigelse på 1. G-dag og/eller den efterfølgende dag*

Når medlemmet har været i beskæftigelse i 7,4 timer den sidste dag i ansættelsen og kommer i delvis beskæftigelse på den 1. og/eller 2. og/eller den 3. ordinære arbejdsdag efter fratrædelsen, skal arbejdsgiveren pr. dag betale i forhold til, hvor mange ledighedstimer medlemmet har på disse dage.

Ved opgørelsen af, om arbejdsgiveren skal betale for en hel eller en halv G-dag, trækkes det antal arbejdstimer, som medlemmet har haft i den nye ansættelse på 1. G-dag og/eller den efterfølgende dag, fra 7,4 timer. Arbejdsgiverens pligt til at betale for en hel eller en halv G-dag afhænger herefter af den difference, der opstår.

Hvis et medlem fx afskediges kl. 16.00 efter 7,4 arbejdstimer, og medlemmet den efterfølgende arbejdsdag kommer i beskæftigelse i tidsrummet kl. 16.00 til kl. 20.30, skal arbejdsgiveren betale for en halv G-dag, da medlemmet ikke opnår fuld beskæftigelse i det kalenderdøgn, som er medlemmets 1. G-dag. Det forudsættes, at medlemmet er i fuld beskæftigelse de efterfølgende dage.

Der skal kun betales for en G-dag én gang pr. dag.

Hvis medlemmet bliver afskediget samme dag i den nye ansættelse hos arbejdsgiver B, uden at medlemmet har haft 7,4 arbejdstimer, har medlemmet 1. G-dag både i forhold til arbejdsgiver A og arbejdsgiver B. Hvis beskæftigelseskravet hos arbejdsgiver B er opfyldt, skal arbejdsgiver B betale for G-dage, hvis beskæftigelseskravet hos arbejdsgiver A ikke er opfyldt. Hvis beskæftigelseskravet er opfyldt hos både arbejdsgiver A og B, skal arbejdsgiver B - som medlemmets seneste arbejdsgiver - betale for G-dage. Medlemmet skal ikke have betaling for en G-dag 2 gange for samme dag.

#### *Fratrædelse efter fuld beskæftigelse og fuld beskæftigelse på 1. G-dag og/eller de efterfølgende dage*

Et medlem af en a-kasse afskediges efter længere tids ansættelse med sidste arbejdsdag 31. august. Medlemmet opfylder betingelserne for at have krav på G-dage for den 1. og 2. september. Den 2. september ringer arbejdsgiveren til medlemmet, og de aftaler, at medlemmet begynder at arbejde fuldtids for arbejdsgiveren igen fra den 3. september. Arbejdsgiveren skal ikke betale G-dag til medlemmet for den 3. september, da medlemmet ikke er ledig denne dag.

#### *Fratrædelse efter delvis beskæftigelse på dagen for fratrædelsen*

Når medlemmet har været i beskæftigelse under 7,4 timer den sidste dag i ansættelsen, afhænger størrelsen af betalingen for 1. G-dag af ledigheden på dagen for fratrædelsen (1. G-dag). Betalingens størrelse for den efterfølgende dag afhænger af medlemmets ledighed på denne dag.

Hvis et medlem fx har haft arbejde i 6 timer på dagen for fratrædelsen, udgør ledigheden på denne dag 1,4 timer, hvorfor arbejdsgiveren for 1. G-dag kun skal betale for en halv G-dag. Får medlemmet arbejde i 2 timer hos den samme arbejdsgiver den efterfølgende dag, udgør ledigheden denne dag 5,4 timer. Arbejdsgiveren skal derfor betale for en hel G-dag for denne dag. Får medlemmet arbejde i fx 6 timer på den 3. ledighedsdag, skal arbejdsgiveren betale en halv G-dag.

Et medlem, som fx har arbejdet på fast nedsat tid med 4 arbejdstimer pr. dag, skal ved afskedigelse kun have betaling for en halv G-dag for den dag, hvor medlemmet fratræder, og hvor medlemmet kun er ledigt i 3,4 timer. Betalingens størrelse for den efterfølgende dag afhænger af medlemmets ledighed på disse dage.

#### *G-dage i relation til søgnehellidage, herunder grundlovsdag og 1. maj*

En søgnehellidag, en lørdag eller en søndag betragtes ikke som en G-dag, medmindre medlemmet som led i ansættelsen normalt skulle have arbejdet den pågældende dag.

Hvis medlemmet, der fratræder fx som tjener en lørdag, har været ansat med en ugentlig arbejdstid fordelt over alle ugedage, men i den sidste uge ikke har haft fuld tid, skal arbejdsgiveren betale for 1. G-dag efter det antal ledighedstimer, som medlemmet har om søndagen. Det forudsættes, at medlemmet om lørdagen var i beskæftigelse i minimum 7,4 timer.

Hvis medlemmet fratræder dagen før en søgnehellidag, en lørdag eller en søndag, som ville have været medlemmets fridag, hvis medlemmet ikke var blevet ledig, skal arbejdsgiveren først betale for G-dage på de første 32 ordinære arbejdsdage efter søgnehellidagen, lørdagen eller søndagen, hvis medlemmet er ledigt på disse dage.

Hvis medlemmet har været ansat som vikar/afløser i en stilling som i det ovenfor nævnte eksempel, vil medlemmets 1. G-dag først være mandag, da det ikke er muligt at fastslå, om en vikar/afløser normalt arbejder på en søgnehellidag, lørdag eller søndag. Har vikaren/afløseren derimod været i delvis beskæftigelse på disse dage, vil de blive betragtet som G-dage.

Grundlovsdag betragtes i denne relation som en halv søgnehellidag. Hvis 1. eller 2. eller 3. G-dag er grundlovsdag, skal arbejdsgiveren derfor kun betale for en halv G-dag for denne dag, medmindre medlemmet normalt skulle have arbejdet hele grundlovsdag.

1. maj betragtes som en ordinær arbejdsdag, medmindre medlemmet, der bliver ledigt den 1. maj, efter den overenskomst, som medlemmet var omfattet af, havde ret til at holde fri med løn denne dag. 1. maj kan derfor godt være en G-dag.

Juleaftensdag/nytårsaftensdag betragtes ikke som ordinære arbejdsdage, hvis det følger af overenskomst, at medlemmet har ret til at holde fri med løn disse dage. Dette gælder også, hvis det følger af lov, at medlemmet ikke skulle have arbejdet disse dage. Fx hvis det efter lukkeloven ikke er muligt at holde åbent de pågældende dage.

#### **Til § 4 - Hjemsendelse**

##### *Arbejdsgiverens betaling for G-dage til et medlem, der bliver hjemsendt*

Et medlem anses for hjemsendt, når arbejdet ifølge overenskomst eller faglig kutyme er indstillet fx på grund af vejrsmæssige forhold eller mangel mv., og hvis arbejdsgiverens pligt til at betale løn som følge deraf er faldet bort.

Ved hjemsendelse tages der ved vurderingen af, om arbejdsgiveren skal betale for G-dage, udgangspunkt i det antal timer, som medlemmet i sammenhæng er hjemsendt.

Arbejdsgiveren skal dog kun betale for én G-dag pr. arbejdsdag for samme hjemsendelse og maksimalt for 32 G-dage pr. hjemsendelse. Hvis et medlem hjemsendes mere end én gang på en dag, skal arbejdsgiveren betale for én G-dag for hver hjemsendelse og som minimum for en halv G-dag pr. hjemsendelse.

Medlemmets ledighed under hjemsendelsen skal ses i forhold til de arbejdstimer, som medlemmet skulle have haft.

Et medlem skulle normalt have arbejdet 5 timer en fredag, hvor medlemmet hjemsendes efter 2 timers beskæftigelse. Arbejdsgiveren skal kun betale for en halv G-dag, hvis medlemmet genoptager beskæftigelsen til normal arbejdstids begyndelse mandag morgen, da medlemmet kun er hjemsendt 3 timer om fredagen.

I de 2 følgende eksempler forudsættes det, at arbejdstiden er fordelt med 7,4 timer på alle ugens 5 hverdage:

##### *Eksempel 1:*

Mandag: 6,0 timer (arbejder fra kl. 8.00 til kl. 14.00 - hjemsendt i 1,4 timer)  
Tirsdag: 4,0 timer (genoptager arbejdet kl. 12.00 - hjemsendt i 3,4 timer)



Onsdag: 7,4 timer  
Torsdag: 7,4 timer  
Fredag: 7,4 timer

Et medlem hjemsendes efter 6 timers beskæftigelse en mandag. Medlemmet genoptager arbejdet tirsdag kl. 12.00 og arbejder i 4 timer. Medlemmet skal have betaling for en hel G-dag af arbejdsgiveren, da medlemmet er ledigt i 1,4 timer mandag og 3,4 timer tirsdag og således sammenlagt er ledigt i over 4 timer.

*Eksempel 2:*

Mandag: 6,0 timer (arbejder fra kl. 8.00 til kl. 14.00 - hjemsendt i 1,4 timer)  
Tirsdag: 2,0 timer (arbejder fra kl. 8.00 til kl. 10.00 - hjemsendt i 5,4 timer)  
Onsdag: 5,0 timer (arbejder fra kl. 8.00 til kl. 13.00 - hjemsendt 2,4 timer)  
Torsdag: 7,4 timer  
Fredag: 7,4 timer

Et medlem hjemsendes efter 6 timers beskæftigelse en mandag. Medlemmet genoptager beskæftigelsen til normal arbejdstids begyndelse tirsdag morgen. Medlemmet hjemsendes på ny efter 2 timers arbejde og genoptager arbejdet onsdag morgen, hvorefter medlemmet på ny hjemsendes efter 5 timers arbejde. Medlemmet skal have betaling for en halv G-dag for hjemsendelsen mandag, hvor medlemmet er ledigt i 1,4 timer, en hel G-dag for hjemsendelsen tirsdag, hvor medlemmet er ledigt i 5,4 timer og en halv G-dag for onsdag, hvor medlemmet er ledigt i 2,4 timer. Hermed har arbejdsgiveren betalt 3 1/2 gange ud af de 16 gange til det samme medlem i det samme kalenderår.

*Eksempel 3:*

Mandag: 0 timer (hjemsendt i 8 timer på grund af vejrlig)  
Tirsdag: 8 timer  
Onsdag: 7 timer  
Torsdag: 7 timer  
Fredag: 7 timer

Medlemmet hjemsendes om mandagen umiddelbart ved arbejdsdagens begyndelse. Medlemmet skulle have arbejdet 8 timer. Arbejdet genoptages tirsdag morgen ved normal arbejdstids begyndelse. Arbejdsgiveren skal kun betale for en G-dag, idet der ikke skal betales for mere end én G-dag pr. arbejdsdag for samme hjemsendelse.

Hvis et medlem er hjemsendt i mere end 7,4 timer på samme arbejdsdag, og medlemmet fortsat er hjemsendt den følgende dag, beregnes godtgørelsen i forhold til det samlede antal timer, medlemmet skulle have været i beskæftigelse.

*Eksempel 4:*

Mandag: 0 timer (hjemsendt i 8 timer på grund af vejrlig)  
Tirsdag: 6 timer (fortsat hjemsendt i 2 timer fra kl. 8.00 til kl. 10.00)  
Onsdag: 7 timer  
Torsdag: 7 timer  
Fredag: 7 timer

De timer, som medlemmet er hjemsendt om mandagen ud over 7,4 timer, overføres til næste dag, idet medlemmet fortsat er hjemsendt om tirsdagen og genoptager arbejdet kl. 10.00. Medlemmet er således samlet hjemsendt i 10 timer. Arbejdsgiveren skal derfor betale for en hel og en halv G-dag, idet medlemmet samlet er hjemsendt i mere end 7,4 timer, men ikke over 11,4 timer.

*Til § 4, stk. 2*

Arbejdsgiveren skal ikke betale for G-dage, hvis et hjemsendt fuldtidsforsikret medlem opnår fuld overenskomstmæssig beskæftigelse i kalenderugen hos arbejdsgiveren, eller hvis et hjemsendt deltidsforsikret medlem i kalenderugen opnår beskæftigelse i 30 timer hos arbejdsgiveren.

I ugeopgørelsen mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren medregnes kun timer i den kalenderuge, hvor hjemsendelsen finder sted.

~~Til § 4, stk. 2~~

~~Reglerne i § 1, stk. 6 hvorefter medlemmer, hvor ansættelsesforholdet har haft en varighed på under 3 måneder, alene har ret til dagpengegodtgørelse for 1. ledighedsdag i 2017, finder også anvendelse i hjemsendelsessituationer. Der henvises til vejledningen til § 1, stk. 7.~~

## **Til § 5 - Arbejdsfordeling**

*Arbejdsgiverens betaling for G-dage til et medlem, der er omfattet af en arbejdsfordeling*

Arbejdsgiveren skal betale for G-dage pr. anmeldt eller godkendt arbejdsfordelingsordning. Betalingen skal ske for de første 32 dage, hvor der ikke arbejdes under arbejdsfordelingsordningen.

Hvis en arbejdsfordeling, som er anmeldt til jobcenteret, forlænges inden for 13-ugers-perioden, uden at arbejdsfordelingen afbrydes, og uden at arbejdsfordelingen sammenlagt varer ud over de 13 uger, skal arbejdsgiveren ikke på ny betale for G-dage til de medlemmer, som er omfattet af arbejdsfordelingen.

Hvis arbejdsfordelingen derimod forlænges ud over 13 uger, og arbejdsfordelingen for den overskydende del skal godkendes af Det Regionale Arbejdsmarkedsråd, skal arbejdsgiveren betale for G-dage på ny til de medlemmer, som er omfattet af arbejdsfordelingen.

Bortfaldsgrundene i § 6 finder også anvendelse for medlemmer, som er omfattet af en arbejdsfordeling.

## **Til § 6 - Bortfaldsgrunde mv.**

*Til § 6, nr. 1*

Arbejdsgiveren skal ikke betale for G-dage, hvis arbejdsgiveren skriftligt eller på anden måde kan dokumentere, at medlemmet af arbejdsgiveren har fået tilbudt beskæftigelse til påbegyndelse i tilslutning til arbejdsophøret. Den fortsatte beskæftigelse skal være af mindst samme omfang som den hidtidige beskæftigelse og skal i øvrigt være på overenskomstmæssige løn- og ansættelsesvilkår.

Ved »i tilslutning til« forstår, at tilbuddet om arbejde (mindst) omfatter de dage, der ville have været medlemmets G-dage.

Ved »samme omfang« forstår, at de tilbudte arbejdsdage eller arbejdsugers timetal ikke er mindre end timetallet for de hidtidige arbejdsdage eller arbejdsuger. Der skal dog i den forbindelse tages hensyn til eventuelle turnusordninger eller vagtplaner.

Hvis medlemmet afslår tilbuddet, er arbejdsgiveren frigjort fra pligten til at betale for G-dage. Medlemmet kan i stedet få dagpenge fra a-kassen, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

Har medlemmet inden ansættelsens ophør om mandagen fået tilbudt fortsat beskæftigelse hos den samme arbejdsgiver om tirsdagen og igen om onsdagen, men medlemmet ophører i ansættelsen om onsdagen uden tilbud om fortsat beskæftigelse, skal arbejdsgiveren betale for G-dage, hvis medlemmet herefter er ledigt.

*Til § 6, nr. 2*

Hvis en arbejdsgiver på grund af konkurs eller rekonstruktion under tilsyn af skifteretten ikke er i stand til at betale for G-dage til et medlem, bortfalder pligten hertil.

*Til § 6, nr. 3*

Arbejdsgiveren skal ikke betale for G-dage, hvis et medlem selv siger sit arbejde op, eller hvis medlemmet afskediges, og afskedigelsen væsentligst skyldes medlemmet ifølge de gældende regler i § 63 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. og reglerne i bekendtgørelse om selvforskyldt ledighed.

*Til § 6, nr. 4*

Arbejdsgiveren skal ikke betale for G-dage til de faglige grupper i virksomheden, der direkte berøres af en strejke i en del af virksomheden, og som sendes hjem. Det samme gælder over for de faglige grupper på virksomheden, der kun indirekte berøres af strejken, men som dog alligevel må hjemsendes.

Herudover skal arbejdsgiveren ikke betale for G-dage, når arbejdsophøret er nødvendigt på grund af strejke eller lockout på anden virksomhed. Betalingspligten falder kun bort over for de medlemmer, der ikke kan udføre deres arbejde som direkte følge af strejke eller lockout på anden virksomhed.

*Eksempel:*

**Formateret:** Skrifttype: Kursiv

Et slagteri, som har udliciteret rengøringen til et rengøringselskab, er nødsaget til at indstille slagtearbejdet, da der på grund af strejke eller lockout i rengøringselskabet ikke kan blive gjort rent på slagteriet. Betalingsforpligtelsen bortfalder over for de slagteriarbejdere, som bliver hjemsendt, fordi der ikke kan slagtes. I denne situation anses arbejdsophøret som nødvendigt på grund af strejke eller lockout på anden virksomhed.

*Til § 6, nr. 5*

Arbejdsgiveren skal ikke betale for G-dage, hvis arbejdsgiveren godtgør, at et medlems afskedigelse skyldes force majeure.

Force majeure anerkendes som bortfaldsgrund, hvis afskedigelsen skyldes virksomhedsstandsning eller -lukning på grund af udefra kommende ekstraordinære arbejdshindringer, som arbejdsgiveren ikke havde eller burde have forudset, og som arbejdsgiveren ikke kunne have afværget ved at foretage modforanstaltninger.

*Eksempler:*

**Formateret:** Skrifttype: Kursiv

Skyldes en virksomhedsstandsning eller -lukning en omfattende blokade af grænseovergangene foretaget af fx eksportchauffører, således at let fordærvelige eksportvarer ikke kan passere grænsen, vil det som udgangspunkt blive vurderet som force majeure i relation til reglerne om G-dage. Dette indebærer, at arbejdsgiveren ikke skal betale for G-dage ved hjemsendelsen af medarbejderne, hvis hjemsendelsen alene skyldes den nævnte virksomhedsstandsning eller -lukning.

Der er ligeledes tale om force majeure i relation til reglerne om G-dage, hvis virksomheden ødelægges af en omfattende brand, og medarbejderne må hjemsendes.

*Til § 6, nr. 6*

Arbejdsgiverens pligt til at betale for G-dage bortfalder, hvis medlemmet opnår fuld beskæftigelse på G-dage. Der regnes som udgangspunkt med en arbejdsdag på 7,4 timer.

*Til § 6, nr. 7*

Arbejdsgiveren skal ikke betale for G-dage, hvis medlemmet modtager sygedagpenge eller dagpenge under de første 14 dages sygdom efter lovens § 62, stk. 3, eller holder ferie i tilslutningen til arbejdsophøret. Ved "i tilslutning til" forstås, at medlemmet på de dage, der ville have været medlemmets G-dage, modtager sygedagpenge eller dagpenge under de første 14 dages sygdom, holder ferie eller opnår fuld beskæftigelse.«

*Til § 6, nr. 8*

Når en tjenestemand overgår til rådighedsløn efter reglerne i tjenstemandsloven, skal arbejdsgiveren ikke betale for G-dage.

*Til § 6, nr. 9*

En arbejdsgiver skal ikke betale for G-dage til medlemmer, der ophører i støttet beskæftigelse efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

#### **Til §§ 7 og 8 - Tro- og loveerklæring og betalingstidspunkt**

Medlemmet skal kun give en tro- og loveerklæring, hvis arbejdsgiveren beder om en sådan erklæring. Der stilles ingen krav til, hvorledes erklæringen skal være udformet.

Arbejdsgiveren kan bede om en tro- og loveerklæring senest 14 dage efter medlemmets fratrædelse. Fratrædelsen er det tidspunkt, hvor arbejdsgiverens lønforpligtelse ophører.

Arbejdsgiveren skal bede om tro- og loveerklæringen i forbindelse med fratrædelsen, og ikke fx ved ansættelsens påbegyndelse.

Medlemmets frist på 14 dage til at give en tro- og loveerklæring regnes fra modtagelsen af arbejdsgiverens anmodning. Overskrides fristen på de 14 dage, skal arbejdsgiveren ikke betale for G-dage, og medlemmet har ikke ret til dagpenge for disse dage.

#### **Til § 9 - Oplysningspligt**

En arbejdsgiver skal på medlemmets lønseddel oplyse, når der 1. gang er betalt for G-dage. Herefter skal arbejdsgiveren løbende på lønsedlerne oplyse, hvor mange gange der er betalt i kalenderåret.

Arbejdsgiveren kan selv vælge, om det af hver lønseddel skal fremgå, om der er sket betaling for G-dage, eller om det kun skal fremgå af lønsedlen, når der reelt sker udbetaling.

Det skal understreges, at der alene er tale om et krav til, hvilke oplysninger lønsedlen skal indeholde. Der er ikke stillet (ændrede) formkrav til lønsedlen, og der stilles fx ikke krav om edb-behandlede lønsedler eller lignende.

Arbejdsgiverens oplysninger om grunden til, at der ikke er betalt for ~~23~~ hele G-dage, skal gives skriftligt senest en uge efter enten medlemmets fratrædelse eller efter, at medlemmet har skullet give en erklæring på tro og love. Et eksempel på en sådan erklæring er indsat som bilag til bekendtgørelsen.

Oplysningerne i erklæringen vil være en del af det grundlag, på hvilket a-kassen foretager en vurdering efter § 11. Oplysningerne kan dog også danne udgangspunkt for en henvendelse fra a-kassen til arbejdsgiveren, hvis a-kassen har behov herfor.

Arbejdsgiveren kan fx blive bedt om at uddybe, hvorfor betingelserne i § 1 for betaling ikke er opfyldt, eller hvorfor retten til betaling er bortfaldet.

#### **Til § 10 - Afgørelse af tvivlsspørgsmål**

Bestemmelsen fastsætter mulighed for ved tvivlsspørgsmål at klage til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg og fastsætter, hvorledes klagerne om betaling for G-dage skal afgøres.

Et medlem kan indbringe spørgsmålet om betaling direkte for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, fx hvis a-kassen finder, at medlemmet ikke har ret til betaling for G-dage, og at der derfor ikke er grundlag for at lægge beløbet ud.

En arbejdsgiver har samme mulighed for at indbringe sagen for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg indtil det tidspunkt, hvor a-kassen har lagt beløbet for G-dage ud og samtidig sendt sagen til beskæftigelsesudvalget. Hvis arbejdsgiveren indbringer sagen for beskæftigelsesudvalget efter dette tidspunkt, behandles klagen sammen med beskæftigelsesudvalgets behandling af a-kassens indstilling.

Hvis tvivlsspørgsmål om betaling for G-dage indbringes for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg af medlemmet selv eller af arbejdsgiveren, inden a-kassen har lagt beløbet ud, finder bestemmelserne i bekendtgørelsens § 11 ikke anvendelse.

#### **Til § 11 - Manglende betaling**

Hvis et medlem mener at have ret til betaling for G-dage, og hvis betaling ikke er sket inden den frist, som arbejdsgiveren har til at betale, har medlemmet mulighed for at bede sin a-kasse om hjælp til at få beløbet betalt af arbejdsgiveren. A-kassen skal hjælpe medlemmet, hvis medlemmet beder om det, og hvis a-kassen finder, at medlemmet uden tvivl har ret til betalingen.

A-kassen skal under alle omstændigheder foretage en vurdering af, om medlemmet er berettiget til betaling for G-dage. Denne vurdering sker på grundlag af oplysninger fra medlemmet, herunder arbejdsgiverens erklæring til medlemmet, og eventuelt efter indhentelse af yderligere oplysninger fra arbejdsgiveren.

Vurderer a-kassen, at medlemmet har ret til betaling, og har medlemmet bedt om hjælp, sender a-kassen en skriftlig begrundet anmodning til arbejdsgiveren om at betale for G-dage til medlemmet inden 14 dage. Samtidig bliver arbejdsgiveren anmodet om at sende dokumentation til a-kassen for, at betaling er sket.

A-kassen skal give arbejdsgiveren meddelelse om følgende:

- 1) Betaler arbejdsgiveren ikke inden 14 dage efter modtagelsen af a-kassens anmodning, lægger a-kassen beløbet ud for arbejdsgiveren til medlemmet. A-kassen skal anføre sidste rettidige betalingsdato.
- 2) Sagen sendes samtidig til afgørelse i Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg og eventuelt videre til inddrivelse via restanceinddrivelsesmyndigheden.
- 3) Betaling med frigørende virkning efter, at a-kassen har lagt beløbet ud, kan kun ske til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.
- 4) Der skal betales gebyrer for behandlingen af sagen i beskæftigelsesudvalget og i styrelsen.

Hvis medlemmet ikke modtager betalingen inden 14 dage, og a-kassen fortsat mener, at kravet er berettiget, lægger a-kassen beløbet ud og sender sagen til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg sammen med en begrundelse. Beskæftigelsesudvalget orienterer sagens parter om, at sagen vil blive behandlet. Medlemmet skal altid orientere a-kassen, hvis betalingen modtages efter fristens udløb.

Hvis arbejdsgiveren over for a-kassen kan dokumentere, at betalingen er sket senest på 12. dagen efter modtagelsen af anmodningen om at betale, betragtes betalingen som rettidig. Hvis a-kassen har lagt beløbet ud og sendt sagen til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, orienterer a-kassen derfor beskæftigelsesudvalget om, at sagen er bortfaldet, og der skal ikke betales gebyr. Medlemmet skal tilbagebetale udlægget til a-kassen. Hvis medlemmet modtager betalingen fra arbejdsgiveren, efter at a-kassen har lagt beløbet ud, og betalingen ikke er sket til tiden, orienterer a-kassen beskæftigelsesudvalget herom. I disse tilfælde vil der skulle betales gebyr til beskæftigelsesudvalget. Medlemmet skal betale udlægget tilbage til a-kassen. Reglerne i bekendtgørelse om tilsynet med de anerkendte a-kassers økonomi og regnskabsvæsen mv. finder tilsvarende anvendelse på beløb, der er udlagt af a-kassen til dækning af G-dage.

Betalinger er A-indkomst. Der skal ikke beregnes feriegodtgørelse, trækkes arbejdsmarkedsbidrag ~~eller~~ ATP ~~eller beløb til Den Særlige Pensionseopsparing~~ af beløbet. A-kassen skal afregne ~~aA~~-skat af beløbet og udbetale nettobeløbet som udlæg. Der er ikke tale om en ydelse, men et udlæg. A-kassen kan derfor ikke foretage nogen form for indeholdelse i udlægget fx for kontingentrestance eller lignende. Det er ikke en forudsætning, at medlemmet efter lovgivningen i øvrigt har ret til at modtage dagpenge.

Hvis Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg finder, at medlemmet har ret til betaling for G-dage, er afgørelsen grundlag for inddrivelse hos arbejdsgiveren af det udlagte beløb.

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalgs afgørelse sendes til arbejdsgiveren, medlemmet, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering og a-kassen. Hvis arbejdsgiveren ikke betaler inden 4 uger efter modtagelsen af afgørelsen, sender styrelsen sagen til restanceinddrivelsesmyndigheden (RIM).

RIM ~~estanceinddrivelsesmyndigheden~~, inddriver beløbet samt et gebyr for styrelsens ~~s~~ behandling af sagen tillagt omkostningerne ved RIM ~~st~~ ~~estanceinddrivelsesmyndighedens~~ egen behandling af sagen.

RIM ~~estanceinddrivelsesmyndigheden~~ kan indhente de oplysninger hos skattemyndigheder og andre myndigheder om arbejdsgiveren, som er nødvendige for at varetage inddrivelsen af det skyldige beløb.

RIM ~~estanceinddrivelsesmyndigheden~~ har mulighed for at inddrive det skyldige beløb ved udpantning, jf. § 84, stk. 9, i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v.

## Til § 12 - Gebyrer

For Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalgs behandling af sagen betaler den part, som ikke får medhold, et gebyr på 200 kr. til beskæftigelsesudvalget.

Hvis beskæftigelsesudvalget behandler sagen efter § 11, og arbejdsgiveren får medhold, kan a-kassen betale gebyret for beskæftigelsesudvalgets behandling af sagen.

Hvis arbejdsgiveren ifølge afgørelsen skal betale for G-dage, skal beløbet betales til styrelsen inden 4 uger efter modtagelsen af afgørelsen. Hvis beløbet ikke bliver betalt, pålægges arbejdsgiveren et gebyr på 1.000 kr. til dækning af omkostningerne ved styrelsens behandling af sagen.

#### **Til § 14 – Ikrafttræden**

Denne vejledning erstatter vejledning nr. ~~1093710459~~ af ~~27. oktober~~ september 2015 om dagpengegodtgørelse for 1., 2. og 3. ledighedsdag.

*Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, den ~~27. oktober 2015~~*

Kirsten Brix Pedersen

/ ~~Henrik Loop~~ ~~Karina Miller~~