



G-dage

Dagpengegodtgørelse fra arbejdsgiveren

HVEM SKAL HAVE BETALING FOR G-DAGE?	3	6.0 HVORNÅR SKAL DER IKKE BETALES?	11
1.1 A-kassemedlemmer	3	6.1 Ved opsigelse	11
1.2 Lønmodtagerbegrebet	3	6.2 Ved afskedigelse	11
1.3 Beskæftigelseskravet	3	6.2.1 Hvis lønmodtageren opnår fuld beskæftigelse på G-dagene.	11
2.0 HVORNÅR SKAL DER BETALES?	5	6.2.2 Hvis lønmodtageren skriftligt inden ansættelsens ophør tilbydes fortsat beskæftigelse hos samme arbejdsgiver med mindst samme timetal, og lønmodtageren afslår tilbudet.	11
2.1 Ved afskedigelse	5	6.2.3 Hvis lønmodtageren modtager sygedagpenge eller afholder ferie i tilslutning til arbejdsophøret.	11
2.2 Ved hjemsendelse	5	6.2.4 Hvis afskedigelsen væsentligst kan tilregnes lønmodtageren	11
2.3 Ved ophør i opgave- og tidsbestemt ansættelse	6	6.2.5 Hvis arbejdsophøret skyldes strejke, lockout eller force majeure	11
2.4 Ved arbejdsfordeling	6	6.2.6 Hvis arbejdsgiveren ikke kan betale for G-dage p.g.a. konkurs eller betalingsstandsning.	12
2.5 Ved nedsættelse af arbejdstiden	6	6.2.7 Hvis lønmodtageren ophører som vikar i en orlovsstilling efter lov om børnepasningsorlov, og ansættelsen har varet mindst 3 måneder.	12
3.0 HVORNÅR ER DET 1., 2. OG 3. LEDIGHEDSDAG?	7	6.2.8 Hvis lønmodtageren har været i beskæftigelse - fx jobtræning eller individuel jobtræning - med offentligt tilskud til lønnen efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.	12
4.0 HVOR MEGET SKAL DER BETALES?	8	6.2.9 Hvis en tjenestemand overgår til rådighedsløn.	12
4.1 Hvor meget skal der betales ved afskedigelse?	8	6.3 Ved hjemsendelse	12
4.2 Hvor meget skal der betales ved hjemsendelse?	9	7.0 TRO- OG LOVE-ERKLÆRING OG BETALINGSTIDSPUNKT	13
4.3 Hvor meget skal der betales ved ophør i opgave- og tidsbestemt ansættelse?	10	8.0 ARBEJDSGIVERENS OPLYSNINGSPLIGT	13
4.4 Hvor meget skal der betales ved arbejdsfordeling?	10	9.0 LØNMODTAGERENS OPLYSNINGSPLIGT	13
4.5 Hvor meget skal der betales ved nedsættelse af arbejdstiden?	10	10.0 MANGLENDE BETALING	13
5.0 HVOR MANGE GANGE SKAL DER BETALES?	10	11.0 STRAF	14
		12.0 KLAGEBESTEMMELSER MV.	14
		13.0 GEBYRER	14

Hvem skal have betaling for G-dage?

Lønmodtagere, der er medlem af en a-kasse, og som opfylder beskæftigelseskravet.

1.1 A-kassemedlemmer

Både offentlige og private arbejdsgivere skal betale dagpengegodtgørelse for 1., 2. og 3. ledighedsdag (G-dage) til lønmodtagere, der er medlemmer af en dansk a-kasse. Arbejdsgiveren kan i tvivlstilfælde få bekræftet hos a-kassen, om lønmodtageren er medlem eller ej. Henvendelsen kræver ikke lønmodtagerens samtykke.

Både fuldtidsforsikrede og deltidsforsikrede lønmodtagere har ret til at få betaling for G-dage.

Pligten til at betale for G-dage gælder kun, hvis lønmodtageren er medlem af en a-kasse på tidspunktet for fratrædelsen. Det betyder fx, at arbejdsgiveren ikke har pligt til at betale for G-dage til en lærling eller elev, der først optages som medlem af en a-kasse på baggrund af afslutningen af uddannelsen som lærling eller elev. Er lærlingen eller eleven i forvejen medlem af en a-kasse, skal arbejdsgiveren betale for G-dage.

Arbejdsgiverens pligt til at betale er ikke betinget af, at lønmodtageren har ret til dagpenge. Lønmodtageren har fx ret til betaling for G-dage, selvom medlemskabet af a-kassen har været så kortvarigt, at lønmodtageren endnu ikke har opnået ret til dagpenge.

En efterlønsmodtager, der har arbejde i efterlønsperioden, har også ret til betaling for G-dage ved arbejdets ophør.

Det samme gælder en lønmodtager, der har været beskæftiget hos en dansk arbejdsgiver i udlandet.

1.2 Lønmodtagerbegrebet

Der skal kun betales for G-dage til lønmodtagere.

Et eller flere af følgende forhold er retningsgivende for, om medarbejderen er lønmodtager:

- Arbejdsgiveren betaler arbejdsmarkedsbidrag og bidrag til ATP.
- Medarbejderen er omfattet af ferieloven.
- Medarbejderen er omfattet af funktionærloven.
- Medarbejderen har krav på dækning fra Lønmodtagernes Garantifond ved arbejdsgiverens konkurs.

En medarbejder, der sideløbende med lønmodtagerarbejde får dagpenge under aktivering, eller statens uddannelsesstøtte (SU), har ret til betaling for G-dage ved afskedigelse eller hjemsendelse fra lønmodtagerarbejdet.

1.3 Beskæftigelseskravet

Lønmodtageren har kun ret til betaling for G-dage, når der forud for arbejdsophøret har været en vis tilknytning til arbejdsgiveren.

Lønmodtageren skal sammenlagt have haft et antal faktiske arbejdstimer, der svarer til fuld overenskomstmæssig arbejdstid i 2 uger (normalt 2 x 37 timer) hos samme arbejdsgiver inden for de sidste 4 uger før arbejdsophøret.

Aflønningsformen er ikke afgørende.

Eksempel 1:

En lønmodtager har været ansat hos samme arbejdsgiver således:

Uge 1: 15 timer
Uge 2: 20 timer
Uge 3: 20 timer
Uge 4: 25 timer

Lønmodtageren har sammenlagt haft 80 timers arbejde. Beskæftigelseskravet vil være opfyldt efter 74 timers arbejde. Dvs., efter at lønmodtageren i uge 4 har haft 19 arbejdstimer.

Eksempel 2:

En lønmodtager har været ansat hos samme arbejdsgiver således:

Uge 1: 37 timer
Uge 2: 37 timer

Der har sammenlagt været 74 timers arbejde, og beskæftigelseskravet vil være opfyldt, når lønmodtageren i uge 2 har haft 37 arbejdstimer.

Alle timer, hvor der er udtalt løn for udført arbejde, regnes med til opfyldelse af beskæftigelseskravet. Dette gælder også overarbejdstimer. Timer, hvor der ikke arbejdes, men udbetales løn fx under ferie, sygdom og i forbindelse med fritstilling, tælles derimod ikke med. Om opgørelse af 4-ugers-perioden, se under eksempel 3.

Hvis en lønmodtager har en lavere ugentlig arbejdstid end 37 timer, der overenskomstmæssigt svarer til fuld tid, anses beskæftigelseskravet for opfyldt efter færre end 74 timer. Det kan fx være natarbejde, hvor der betales fuld overenskomstmæssig løn for 34 timer. Beskæftigelseskravet anses da for opfyldt efter 2 ugers arbejde (68 timer).

Hvis arbejdet ikke er overenskomstdækket, tages der udgangspunkt i den normale ugentlige

arbejdstid i en overenskomst for tilsvarende eller lignende arbejde.

Ved arbejde som underviser indregnes ved fastsættelsen af beskæftigelseskravet den forberedelsestid, der udbetales løn for.

I nogle tilfælde er det ikke muligt at afgøre, hvor mange arbejdstimer lønmodtageren har haft i de sidste 4 uger af ansættelsen. Arbejdet betragtes i disse tilfælde som ukontrollabelt. Ved ukontrollabelt arbejde fastsættes arbejdstiden ved omregning af indtægten med en særlig omregningssats. Før omregning fratrækkes de udgifter fra indtægten, der er godkendt som fradragsberettigede af skattemyndighederne. Det kan fx være transportudgifter og udgifter til arbejdstøj.

Omregningssatsen offentliggøres af Arbejdsmarkedsstyrelsen og kan findes på Arbejdsmarkedsstyrelsens hjemmeside www.ams.dk under Regler og satser, aktuelle satser, arbejdsledelsesdagpenge.

Omregningssatsen er pr. 4. januar 2010 fastsat til 200,51 kr. Satsen reguleres én gang årligt af Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Eksempel 3:

En provisionslønnen sælger uden aftalt arbejdstid har de sidste 4 uger forud for arbejdsophøret haft en indtægt på 20.000 kr. før skat, men efter fradrag af transportudgifter. Antallet af arbejdstimer beregnes på baggrund af indtægten til: $20.000 \text{ kr.} : 200,51 \text{ kr.} = 99,75 \text{ timer}$.

Beskæftigelseskravet er derfor opfyldt. Hvis lønmodtageren i 4-ugers-perioden forud for arbejdsophøret har været fraværende på grund af fx:

- sygdom
- ferie
- søgnehelldage

- overenskomstmæssige fridage
- konflikt
- fritstillingsperiode

forlænges 4-ugers-perioden bagud med antallet af sådanne dage.

Eksempel 4:

En lønmodtager har været ansat hos samme arbejdsgiver således:

Uge 1: 15 timer
 Uge 2: 0 timer (sygdom)
 Uge 3: 30 timer
 Uge 4: 20 timer
 Uge 5: 9 timer

Beskæftigelseskravet er opfyldt, når den 74. time er præsteret i uge 5. 4-ugersperioden forlænges med 1 uge bagud pga. sygdom i uge 2.

4-ugers-perioden forlænges dog **ikke** for dag til dag ansatte.

2.0 Hvornår skal der betales?

Arbejdsgiveren skal betale for G-dage ved:

- afskedigelse
- hjemsendelse
- ophør af opgave- og tidsbestemt ansættelse og lignende
- arbejdsfordeling
- nedsættelse af arbejdstiden

Bemærk:

Arbejdsgiverens betalingspligt er betinget af, at beskæftigelseskravet mv. nævnt i afsnit 1.1-1.3 er opfyldt.

2.1 Ved afskedigelse

En arbejdsgiver skal som udgangspunkt betale for G-dage til en lønmodtager, som arbejdsgiveren afskediger.

Der skal dog ikke ske betaling, hvis der foreligger en bortfaldsgrund. Der henvises til afsnit 6.2.1- 6.2.9.

Hvis lønmodtageren fx i tilslutning til afskedigelsen begynder på et kursus, skal der betales for G-dage, selvom kurset giver ret til kursusgodtgørelse.

Hvis en lønmodtager er ansat på fast nedsat arbejdstid med 2 ugentlige fridage, fx tirsdag og torsdag, skal der ikke betales for G-dage disse dage, da lønmodtageren ikke er afskediget.

Ved kollektiv ferielukning på en virksomhed skal lønmodtageren ikke have betaling for G-dage, hvis lønmodtageren fortsat er ansat efter ferielukningen. Er lønmodtageren derimod afskediget op til ferielukningen, skal der betales for G-dage. Dette gælder, uanset om lønmodtageren har ret til dagpenge i ferielukningsperioden. Det gælder dog ikke, hvis lønmodtageren holder ferie i forbindelse med ophøret. Der henvises til afsnit 6.2.3.

2.2 Ved hjemsendelse

En arbejdsgiver skal ved hjemsendelse betale for G-dage til lønmodtageren. En lønmodtager anses for hjemsendt, når arbejdet i henhold til overenskomst eller faglig kutyme er indstillet, fx på grund af vejræssige forhold eller mangel mv., og arbejdsgiveren ikke har pligt til at betale løn.

En hjemsendelsesperiode afbrydes ikke af arbejdsgiverens betaling for forgæves fremmøde.

Der skal dog ikke ske betaling, hvis der foreligger en bortfaldsgrund. Der henvises til afsnit 6.3.

2.3 Ved ophør i opgave- og tidsbestemt ansættelse

Ved ophør i opgavebestemt ansættelse, fx i et vikariat, skal lønmodtageren efter opgavens afslutning have betaling for G-dage.

Er omfanget af arbejdsforpligtelsen eller arbejdstidens placering fastlagt på forhånd, skal medlemmet ikke have betaling for G-dage, før ansættelsen er endeligt ophørt.

Eksempel:

En lønmodtager er ansat i et gartneri til plukning af grøntsager og er ifølge gældende overenskomst ansat til varierende deltidsarbejde med opsigelsesvarsel. Lønmodtageren kan ikke hjemsendes, når der ikke er mere arbejde. Den daglige arbejdstid afhænger af den produktmængde, der er at plukke den pågældende dag. Da der hver dag er en given produktmængde at plukke, er omfanget af arbejdsopgaven fastlagt på forhånd, og lønmodtageren skal ikke have betaling for G-dage, før ansættelsen er endeligt ophørt.

Ophør i en tidsbegrænset ansættelse giver ret til betaling for G-dage, selvom ophørstidspunktet er fastsat ved ansættelsesaftalens indgåelse.

Også ved ophør i dag til dag ansættelse, fx inden for vikarområdet, reservetjenere og lignende, skal arbejdsgiveren betale for G-dage, da lønmodtageren betragtes som opsagt hver dag ved arbejdets ophør.

Indgår vikaren derimod i en vagtplan med faste arbejdsfrie dage, skal der først betales for G-dage, når vikariatet er endeligt ophørt.

2.4 Ved arbejdsfordeling

Arbejdsgiveren skal betale for G-dage pr. anmeldt arbejdsfordelingsordning.

Betalingen skal ske for de første 3 dage, hvor der ikke arbejdes under arbejdsfordelingsordningen.

Der skal dog ikke betales for G-dage på ny, hvis samme arbejdsfordeling forlænges, og forlængelsen ikke kræver Det Regionale Beskæftigelsesråds godkendelse.

Ved forlængelse af en arbejdsfordeling, som kræver godkendelse af Det Regionale Beskæftigelsesråd, skal der altid betales for G-dage.

Eksempel:

En arbejdsfordeling, som er anmeldt til 10 uger, forlænges med 3 uger. Lønmodtageren har ret til betaling for G-dage for de første 3 dage ved fordelings begyndelse, men ikke ved dens forlængelse, da den samlede længde af fordelingen ikke overstiger 13 uger. Forlængelse udover 13 uger medfører, at arbejdsfordelingen skal godkendes af Det Regionale Beskæftigelsesråd, og der skal i det tilfælde betales for G-dage på ny.

2.5 Ved nedsættelse af arbejdstiden

Hvis lønmodtagerens arbejdstid nedsættes efter pålæg fra arbejdsgiveren, skal der betales for G-dage for den ledighed, der opstår på de første 3 dage med nedsat arbejdstid.

Er den nedsatte arbejdstid aftalt således, at medarbejderen har faste ugentlige fridage, skal der ikke løbende betales godtgørelse for disse dage, men kun de første 3 dage med nedsat arbejdstid.

Eksempel:

En fuldtidsansat lønmodtager får nedsat arbejdstiden med 2 hele dage om ugen (tirsdag og onsdag). Lønmodtageren skal have betaling for G-dage for den første arbejdsfrie tirsdag og onsdag samt den følgende tirsdag, men skal herefter ikke have yderlig betaling for G-dage p.g.a. ændringen i arbejdstiden.

3.0 Hvornår er det 1., 2. og 3. ledighedsdag?

Lønmodtagerens 1., 2. og 3. ledighedsdag (G-dage) er de 3 første ordinære arbejdsdage efter fratrædelsen, hvis lønmodtageren har været i **fuld** beskæftigelse (7,4 timer) på fratrædelsesdagen.

Hvis lønmodtageren har været i delvis beskæftigelse (under 7,4 timer) på fratrædelsesdagen, og har haft **fuld overenskomstmæssig arbejdstid** i den kalenderuge, hvor fratrædelsen sker, er 1., 2. og 3. ledighedsdag også de første 3 ordinære arbejdsdage efter fratrædelsen.

Eksempel: 1

En lønmodtager har i en årrække været ansat hos samme arbejdsgiver således:

Mandag: 8 timer
Tirsdag: 8 timer
Onsdag: 8 timer
Torsdag: 8 timer
Fredag: 5 timer

Lønmodtageren fratræder fredag. 1., 2. og 3. ledighedsdag er de efterfølgende 3 ordinære arbejdsdage (mandag, tirsdag og onsdag i den følgende uge).

Hvis lønmodtageren derimod har været i delvis beskæftigelse (under 7,4 timer) på fratrædelsesdagen, og **ikke** har haft **fuld overenskomstmæssig arbejdstid** i den kalenderuge, hvor fratrædelsen sker, er fratrædelsesdagen 1. ledighedsdag.

Eksempel: 2

En lønmodtager har i en årrække været ansat hos samme arbejdsgiver således:

Mandag: 8 timer
Tirsdag: 8 timer
Onsdag: 8 timer
Torsdag: 7 timer
Fredag: 4 timer

Lønmodtageren fratræder fredag. Fredag er 1. ledighedsdag og den efterfølgende ordinære arbejdsdag er 2. og 3. ledighedsdag (mandag og tirsdag i den følgende uge).

For dag til dag ansatte (fx løsarbejdere og vikarer), der kun har været i delvis beskæftigelse på fratrædelsesdagen, er denne 1. ledighedsdag, uanset om lønmodtageren har haft fuld overenskomstmæssig arbejdstid i ugen.

1., 2. og 3. ledighedsdag kan være en lørdag, en søndag eller en søgnehelligdag, hvis lønmodtageren normalt skulle have arbejdet på dagene. Hvis lønmodtageren afskediges eller hjemsendes lige inden en overenskomstmæssig fridag, en lørdag, en søndag eller en søgnehelligdag, der normalt er lønmodtagerens fridag, er 1., 2. og 3. ledighedsdag det, der ville have været lønmodtagerens 3 førstkomende ordinære arbejdsdage.

Da det ikke er muligt at fastslå, om en vikar/afløser normalt arbejder på en søgnehelligdag, lørdag eller søndag, vil en vikar/afløser, der fratræder før sådanne dage først have 1. ledighedsdag den efterfølgende fx mandag.

Der gælder særlige regler om G-dage ved hjemsendelse. Der henvises til afsnit 4.2.

4.0 Hvor meget skal der betales?

Det er omfanget af lønmodtagerens ledighed på 1., 2. og/eller 3. ledighedsdag, der er afgørende for, om der skal betales for en hel eller en halv G-dag pr. dag. Betalingen for 1 G-dag svarer til 7,4/37 af højeste dagpengebeløb for en uge. Pr. 4. januar 2010 er beløbet 752 kr.

Betaling for ½ G-dag svarer til 3,7/37 af højeste dagpengebeløb for en uge. Pr. 4. januar 2010 er beløbet 376 kr.

Dagpengesatsen og dermed betalingen for G-dage reguleres en gang årligt første mandag i det nye år og offentliggøres på Arbejdsmarkedsstyrelsens hjemmeside www.ams.dk under Regler og satser, aktuelle satser, arbejdsledighedsdagpenge.

Arbejdsgiverens betaling sker med den sats, der gælder på tidspunktet, hvor 1., 2. og 3. G-dag ligger. Det er uden betydning, at fx beskæftigelseskravet er opfyldt og fratrædelsen sker på et tidspunkt, hvor satsen endnu ikke er blevet reguleret.

Hvis lønmodtagerens ledighed på 1., 2. og 3. ledighedsdag overstiger 4 timer pr. dag, skal der betales for 1 hel G-dag pr. dag.

Hvis lønmodtagerens ledighed på 1., 2. og 3. ledighedsdag er på 4 timer eller derunder pr. dag, skal der betales for ½ G-dag pr. dag.

Satsernes størrelse er de samme, uanset om lønmodtageren har været deltidsansat og/eller er deltidsforsikret medlem af a-kassen.

Ledigheden på 1., 2. og 3. ledighedsdag beregnes - bortset fra ved hjemsendelse - altid i forhold til 7,4 timer pr. dag. Der henvises til afsnit 4.2.

Bemærk:

Arbejdsgiverens betalingspligt i eksemplerne i afsnit 4.1-4.5 er betinget af, at beskæftigelseskravet mv. nævnt i afsnit 1.1-1.3 er opfyldt.

4.1 Hvor meget skal der betales ved afskedigelse?

Afskediges en lønmodtager **efter fuldtidsarbejde** på fratrædelsesdagen, skal der betales for G-dage for den ledighed, der er pr. dag på de efterfølgende 3 ordinære arbejdsdage efter fratrædelsen. Dette uanset om lønmodtageren opnår delvis beskæftigelse hos samme eller en anden arbejdsgiver.

Eksempel 1:

En lønmodtager afskediges efter at have været ansat i fuldtidsbeskæftigelse. Lønmodtageren får hos en anden arbejdsgiver 5 timers arbejde på 1. ledighedsdag og 3 timers arbejde på 2. ledighedsdag og er fuldt ledig på 3. ledighedsdag. Ledigheden på 1. ledighedsdag er 7,4 timer - 5 timer = 2,4 timer og er på 2. ledighedsdag 7,4 timer - 3 timer = 4,4 timer. Der skal derfor betales for en halv G-dag (1. ledighedsdag) og for to hele G-dage (2. og 3. ledighedsdag).

Eksempel 2:

Hvis lønmodtageren afskediges uden at opnå fuldtidsarbejde på fratrædelsesdagen, og lønmodtageren ikke har haft fuld overenskomstmæssig arbejdstid i den sidste kalenderuge i ansættelsen, er 1. ledighedsdag fratrædelsesdagen, og der skal betales for G-dage for den ledighed, der er denne dag. Ledigheden beregnes ved at trække arbejdstimerne fra 7,4 timer. Størrelsen af G-dagsbetalingen for de efterfølgende dage afhænger af medlemmets ledighed på disse dage.

Arbejdstidens placering på dagene har ingen betydning ved opgørelsen af ledigheden.

Eksempel 3:

En vikar ansættes i 4 timer en onsdag fra kl. 10.00 til kl. 14.00 og får fuldtidsbeskæftigelse om torsdagen og fredagen. Der skal betales for en halv G-dag onsdag (1. ledighedsdag), da ledigheden udgør: 7,4 timer - 4 timer = 3,4 timer, mens der ikke skal ske betaling for torsdag og fredag, idet lønmodtageren er i fuld beskæftigelse.

4.2 Hvor meget skal der betales ved hjemsendelse?

Arbejdsgiveren skal betale for G-dage for den samlede ledighed, der er på hjemsendelsesdagen og frem til det tidspunkt, hvor arbejdet genoptages. Der skal dog maksimalt betales for 3 hele G-dage pr. hjemsendelse.

Hvis et medlem er hjemsendt i 4 timer eller derunder, skal der betales for en halv G-dag. Hvis et medlem er hjemsendt i mere end 4 timer, men ikke over 7,4 timer, skal der betales for en hel G-dag. Hvis medlemmet er hjemsendt i mere end 7,4 timer, men ikke over 11,4 timer, skal der betales for en hel og en halv G-dag. Hvis medlemmet er hjemsendt i mere end 11,4 timer, men ikke over 14,8 timer skal en arbejdsgiver betale 2 hele G-dage. Hvis et medlem er hjemsendt mere end 14,8 timer, men ikke over 18,8 timer, skal arbejdsgiveren betale 2 hele og en halv G-dage. Hvis et medlem er hjemsendt mere end 18,8 timer, skal en arbejdsgiver betale 3 hele G-dage.

En arbejdsgiver skal dog ikke betale for mere end én G-dag pr. arbejdsdag for samme hjemsendelse.

Eksempel 1:

En lønmodtager hjemsendes efter 3 timers arbejde p.g.a. dårligt vejr, og arbejdet genoptages næste morgen. Lønmodtageren skulle have arbejdet 8 timer på hjemsendelsesdagen. Der skal betales for 1 hel G-dag, da ledigheden er 8 timer - 3 timer = 5 timer.

Hvis arbejdet genoptages den efterfølgende dag ved normal arbejdstids begyndelse, udgør ledigheden forskellen mellem lønmodtagerens arbejdstimer på hjemsendelsesdagen og de timer, som lønmodtageren skulle have haft denne dag.

Eksempel 2:

En lønmodtager hjemsendes efter 4 timers arbejde på den dag, hvor lønmodtageren skulle have haft 7 timers arbejde, og arbejdet genoptages næste morgen. Der skal betales for en halv G-dag, da ledigheden under hjemsendelsen udgør 7 timer - 4 timer = 3 timer.

Eksempel 3:

En lønmodtager er i løbet af en uge beskæftiget hos samme arbejdsgiver således:

Mandag: 0 timer (hjemsendt i 8 timer pga. vejrlig)

Tirsdag: 8 timer

Onsdag: 7 timer

Torsdag: 7 timer

Fredag: 7 timer

Da lønmodtageren om mandagen hjemsendes ved arbejdsdagens begyndelse, hvor lønmodtageren skulle have arbejdet 8 timer, og arbejdet genoptages tirsdag morgen ved normal arbejdstidsbegyndelse, skal arbejdsgiveren kun betale for en G-dag, idet der ikke skal betales mere end for én G-dag pr. arbejdsdag for samme hjemsendelse.

Eksempel 4:

En lønmodtager er i løbet af en uge beskæftiget hos samme arbejdsgiver således:

Mandag: 0 timer (hjemsendt i 8 timer pga. vejrlig)
Tirsdag: 6 timer (fortsat hjemsendt i 2 timer)
Onsdag: 7 timer
Torsdag: 7 timer
Fredag: 7 timer

Hvor meget, der skal betales, afhænger af, hvor mange timer medlemmet er hjemsendt i sammenhæng (antallet af medlemmets ledighedstimer) pr. hjemsendelse. De timer, som medlemmet er hjemsendt om mandagen ud over 7,4 timer, overføres til næste dag, idet medlemmet fortsat er hjemsendt om tirsdagen i 2 timer. Medlemmet er således samlet hjemsendt i 10 timer.

Der skal derfor betales 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.

4.3 Hvor meget skal der betales ved ophør i opgave- og tidsbestemt ansættelse?

Arbejdsgiveren skal betale for G-dage ved ophør af opgave- eller tidsbestemt ansættelse fx efter afslutningen af et vikariat. Der skal dog ikke betales efter et vikariat i en orlovsstilling efter lov om børnepasningsorlov, hvis ansættelsen oprindeligt har været aftalt til at vare mindst 3 måneder, eller ved afslutningen af en beskæftigelse med offentligt tilskud til lønnen efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

4.4 Hvor meget skal der betales ved arbejdsfordeling?

Arbejdsgiveren skal betale for en hel G-dag pr. dag for de første 3 dage, hvor der ikke arbejdes under arbejdsfordelingsordningen.

4.5 Hvor meget skal der betales ved nedsættelse af arbejdstiden?

Arbejdsgiveren skal betale for G-dage beregnet efter den ledighed, der er på de første 3 ordinære arbejdsdage med nedsat arbejdstid.

Eksempel 1:

En lønmodtagers arbejdstid nedsættes fra fuld tid til 5 timer pr. dag. Der skal betales for en halv G-dag pr. dag for de første 3 dage med nedsat arbejdstid, da ledigheden er 7,4 timer - 5 timer = 2,4 timer pr. dag.

Eksempel 2:

En lønmodtager arbejder således:

Mandag: 8 timer
Tirsdag: 0 timer
Onsdag: 8 timer
Torsdag: 8 timer
Fredag: 6 timer

Arbejdstiden nedsættes mandag, onsdag og torsdag med 2 timer pr. dag. Der skal betales for en halv G-dag mandag og for en halv G-dag onsdag og torsdag, da ledigheden er på 8 timer - 6 timer = 2 timer pr. dag.

5.0 Hvor mange gange skal der betales?

Arbejdsgiveren skal maksimalt betale dagpengegodtgørelse 16 gange til samme lønmodtager inden for ét kalenderår. Heri medregnes betaling for såvel hele som halve G-dage.

Hvis arbejdsgiveren i et kalenderår fx har betalt for en hel og to halve G-dage, har arbejdsgiveren betalt for tre af de maksimalt 16 G-dage.

6.0 Hvornår skal der ikke betales?

6.1 Ved opsigelse

Arbejdsgiveren skal **ikke** betale for G-dage til en lønmodtager, der opsiges sin stilling.

6.2 Ved afskedigelse

Arbejdsgiverens pligt til at betale for G-dage til en afskediget lønmodtager bortfalder:

6.2.1 Hvis lønmodtageren opnår fuld beskæftigelse på G-dagene.

Hvis lønmodtageren har været i fuldtidsarbejde og efter arbejdsophøret opnår mindst 7,4 timers arbejde på hver af de første 3 ordinære arbejdsdage hos en anden arbejdsgiver.

Opnås beskæftigelsen hos samme arbejdsgiver, vil de efterfølgende 3 ordinære arbejdsdage blive 1., 2. og 3. ledighedsdag.

Eksempel:

En fuldtidsansat lønmodtager får de første 3 ordinære arbejdsdage efter afskedigelsen arbejde hos en anden arbejdsgiver i 8 timer pr. dag i tidsrummet fra kl. 16.00 - 24.00. Der skal ikke betales for G-dage, da lønmodtageren er i fuldtidsarbejde på G-dagene.

6.2.2 Hvis lønmodtageren skriftligt inden ansættelsens ophør tilbydes fortsat beskæftigelse hos samme arbejdsgiver med mindst samme timetal, og lønmodtageren afslår tilbudet.

Dette forudsætter dog, at tilbudet er på overenskomstmæssige løn- og ansættelsesvilkår.

Hvis tilbudet ikke er fremsat skriftligt af arbejdsgiveren, men arbejdsgiveren på anden måde kan dokumentere, at lønmodtageren er blevet tilbudt arbejde på ovennævnte vilkår, skal der ikke betales for G-dage.

6.2.3 Hvis lønmodtageren modtager sygedagpenge eller afholder ferie i tilslutning til arbejdsophøret.

Ved "i tilslutning til arbejdsophøret" forstås, at lønmodtageren på de dage, der ville have været lønmodtagerens G-dage, modtager sygedagpenge eller afholder ferie.

6.2.4 Hvis afskedigelsen væsentligt kan tilregnes lønmodtageren.

Lønmodtageren har ikke krav på betaling for G-dage, hvis afskedigelsen væsentligt skyldes forhold hos lønmodtageren. Får lønmodtageren en karantæne for selvforskyldt ledighed, anses afskedigelsen altid for væsentligt at kunne tilregnes lønmodtageren.

Arbejdsgiverens pligt til at betale for G-dage bortfalder ikke, hvis afskedigelsen skyldes lønmodtagerens sygefravær, medmindre lønmodtageren modtager sygedagpenge på G-dagene.

6.2.5 Hvis arbejdsophøret skyldes strejke, lockout eller force majeure.

Arbejdsgiverens pligt til at betale for G-dage bortfalder over for alle lønmodtagere i en virksomhed, hvor arbejdet er ophørt som en direkte eller indirekte følge af en strejke eller lockout på virksomheden eller på anden virksomhed.

Eksempel:

Et slagteri har udliciteret rengøringen til et rengøringselskab og er nødsaget til at indstille slagtearbejdet, da der på grund af strejke eller lockout i rengøringselskabet ikke kan blive gjort rent på slagteriet. Arbejdsophør i denne situation

anses for nødvendiggjort af strejke eller lockout på anden virksomhed, og arbejdsgiveren skal derfor ikke betale for G-dage.

Force majeure anerkendes som bortfaldgrund, 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 forhindret ved at foretage modforanstaltninger.

Eksempel 1:

En virksomhed ødelægges af en omfattende brand, og medarbejderne må sendes hjem. Arbejdsgiveren skal i denne situation ikke betale for G-dage.

Eksempel 2:

På grund af en omfattende blokade af grænseovergangene kan let fordærvelige eksportvarer ikke passere grænseovergangene. Må en virksomhed af den grund standse eller lukke for sin produktion og sende sine medarbejdere hjem, skal arbejdsgiveren ikke betale for G-dage. Det forudsættes dog, at hjemsendelsen alene skyldes virksomhedsstandsningen eller lukningen.

6.2.6 Hvis arbejdsgiveren ikke kan betale for G-dage p.g.a. konkurs eller betalingsstandsning.

6.2.7 Hvis lønmodtageren ophører som vikar i en orlovsstilling efter lov om børnepasningsorlov, og ansættelsen har varet mindst 3 måneder.

6.2.8 Hvis lønmodtageren har været i beskæftigelse - fx jobtræning eller individuel jobtræning - med offentligt tilskud til lønnen efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

6.2.9 Hvis en tjenestemand overgår til rådighedsløn.

Der skal heller ikke betales for G-dage ved tjenstemandens efterfølgende overgang til tjenestemandspension.

6.3 Ved hjemsendelse

Der skal ikke betales for G-dage ved en **hjemsendelse**, hvis lønmodtageren p.g.a. overarbejde i løbet af kalenderugen (mandag til søndag) opnår fuld, overenskomstmæssig egentlig arbejdstid hos samme arbejdsgiver. Er lønmodtageren deltidsforsikret, skal der ikke betales for G-dage, hvis lønmodtageren indenfor samme kalenderuge opnår arbejde i mindst 30 timer hos samme arbejdsgiver.

Eksempel:

En fuldtidsforsikret lønmodtager er beskæftiget hos samme arbejdsgiver således:

Mandag: 0 timer (hjemsendt pga. vejrlig)
Tirsdag: 0 timer (fortsat hjemsendt)
Onsdag: 0 timer (fortsat hjemsendt)
Torsdag: 10 timer
Fredag: 10 timer
Lørdag: 9 timer
Søndag: 9 timer

Der skal ikke betales for G-dage mandag, tirsdag og onsdag, da lønmodtageren opnår fuld, overenskomstmæssig arbejdstid i ugen.

7.0 Tro- og love-erklæring og betalingstidspunkt

Arbejdsgiveren kan senest 14 dage efter arbejdsophøret bede lønmodtageren om at give en erklæring på tro og love om, at medlemmet ikke har været i fuldtidsarbejde, har fået sygedagpenge eller har holdt ferie på G-dagene.

Der stilles ingen krav til tro- og love-erklæringens udformning.

Lønmodtagerens ret til betaling for G-dage falder bort, hvis erklæringen ikke er givet til arbejdsgiveren senest 14 dage efter, at arbejdsgiveren har bedt herom.

Arbejdsgiveren skal betale for G-dage snarest muligt, dog senest ved virksomhedens 2. lønudbetaling, enten efter lønmodtagerens arbejdsophør, hjemsendelse mv. eller efter, at lønmodtageren har givet en erklæring på tro og love.

8.0 Arbejdsgiverens oplysningspligt

En arbejdsgiver skal på lønmodtagerens lønseddel oplyse, når der betales for G-dage. Oplysningen kan gives ved fx at angive beløbets størrelse. Der skal herefter fremgå, hvor mange gange arbejdsgiveren har betalt for G-dage til lønmodtageren i kalenderåret. Der stilles ikke særlige krav til lønsedlernes udformning.

Skal arbejdsgiveren ikke betale for G-dage, fordi lønmodtageren har fået betaling for G-dage 16 gange i kalenderåret, skal arbejdsgiveren give oplysninger herom. Lønsedler kan anvendes som dokumentation for, hvor mange gange arbejdsgiveren har betalt for G-dage.

Oplysningerne fra arbejdsgiveren skal som minimum opfylde de krav, som fremgår af bilaget til Arbejdsmarkedsstyrelsens bekendtgørelse om arbejdsgiverens betaling for 1., 2. og 3. ledighedsdag.

9.0 Lønmodtagerens oplysningspligt

Arbejdsgiveren kan senest 14 dage efter, at medlemmet er fratrukket, kræve at lønmodtageren giver en erklæring på tro og love om, at medlemmet ikke har haft fuldtidsbeskæftigelse, ikke har fået sygedagpenge eller ikke har afholdt ferie på G-dagene.

Medlemmets ret til betaling for G-dage falder bort, hvis erklæringen ikke er givet til arbejdsgiveren senest 14 dage efter, at arbejdsgiveren har bedt om det.

10.0 Manglende betaling

A-kassen skal hjælpe lønmodtageren med at få arbejdsgiveren til at betale for G-dage, hvis:

- 1) arbejdsgiveren ikke betaler til tiden, og
- 2) lønmodtageren beder a-kassen om hjælp, og
- 3) a-kassen finder, at medlemmet har ret til betaling for G-dage.

Hvis arbejdsgiveren ikke betaler inden 14 dage efter, at arbejdsgiveren har modtaget en anmodning fra a-kassen herom, og a-kassen fortsat mener, at lønmodtageren har krav på betaling for G-dage, lægger a-kassen beløbet for G-dage ud til lønmodtageren.

Arbejdsgiverens betaling for G-dage skal, når a-kassen har lagt beløbet ud, ske til Arbejdsdirektoratet.

A-kassen sender herefter sagen med en begrundet indstilling til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, der træffer afgørelse i sagen.

Lønmodtageren, arbejdsgiveren, a-kassen og Arbejdsdirektoratet modtager kopi af afgørelsen fra Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg.

Har lønmodtageren ifølge afgørelsen ret til betaling for G-dage, skal arbejdsgiveren betale beløbet til Arbejdsdirektoratet inden 4 uger efter, at afgørelsen er modtaget. Modtages betalingen ikke rettidigt, kan kravet sendes til restanceinddrivelsesmyndigheden, der inddriver beløbet med tillæg af gebyr til Arbejdsdirektoratet og restanceinddrivelsesmyndighedens omkostninger ved inddrivelsen.

11.0 Straf

En arbejdsgiver kan pålægges bødestraf, hvis arbejdsgiveren ikke betaler for G-dage. Arbejdsgiveren kan endvidere pålægges bødestraf, hvis lønsedlerne ikke indeholder de krævede oplysninger.

12.0 Klagebestemmelser mv.

Lønmodtageren og arbejdsgiveren har ret til at få Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg til at træffe afgørelse i tvivlsspørgsmål om betaling for G-dage.

Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg orienterer sagens parter og lønmodtagerens a-kasse om, at sagen vil blive behandlet. Herefter vil a-kassen ikke kunne lægge betaling for G-dage ud.

13.0 Gebyrer

Den part, der ikke får medhold ved Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalgs behandling, skal betale et gebyr på 200 kr. inden 4 uger efter, at afgørelsen er sendt til parterne.

Gebyret i forbindelse med restanceinddrivelsesmyndighedens inddrivelse er på 1.000 kr., som skal betales til Arbejdsdirektoratet.