

Vejledning

G-dage

Når en arbejdsgiver bringer et ansættelsesforhold til ophør, har han/hun under visse betingelser pligt til at betale dagpengegodtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag – også kaldet G-dage. Derefter modtager medarbejderen dagpenge fra A-kassen på sædvanlig vis.

Dansk Erhverv har udarbejdet nærværende vejledning, som virksomhederne kan anvende, når det skal vurderes, om en medarbejder har krav på G-dage. Vejledningen berører følgende emner:

1.	Antal G-dage, satser, betalingsfrist og skattemæssig behandling	2
2.	Hvem har krav på G-dage?	2
3.	Beskæftigelseskrav	2
4.	Hvornår er 1. og 2. ledighedsdag?	4
5.	Hvor meget skal der betales?.....	4
6.	Hvornår skal arbejdsgiveren betale G-dage?.....	6
7.	Hvornår skal der ikke betales G-dage?.....	8
8.	Tro og love-erklæring	9
9.	Arbejdsgiverens oplysningspligt.....	9
10.	Afgørelse af tvivlsspørgsmål og manglende betaling	9
Bilag 1	Tro og love-erklæring.....	10

1. Antal G-dage, satser, betalingsfrist og skattemæssig behandling

Antallet af G-dage er som udgangspunkt to dage.

Satserne for G-dage reguleres hvert år. Pr. 1. januar 2021 er satserne følgende:

Hel dagpengegodtgørelse: kr. 892 kr. pr. dag

Halv dagpengegodtgørelse: kr. 446 kr. pr. dag

Reglerne om, hvornår der skal betales en hel eller halv dagpengegodtgørelse, gennemgås i afsnit 5.

G-dage skal betales snarest muligt, dog senest ved virksomhedens 2. lønudbetaling efter medarbejderens fratræden, eller efter at medarbejderen har afgivet en tro og love-erklæring. Læs mere om tro og love-erklæring under afsnit 8.

Betaling for en G-dag beskattes som almindelig A-indkomst. Der skal hverken beregnes feriegodtgørelse, ATP eller arbejdsmarkedsbidrag af beløbet.

2. Hvem har krav på G-dage?

Medarbejdere, der er medlemmer af en A-kasse på fratrædelsesdagen, har krav på G-dage, når de bliver ledige.

Medarbejderen kan have ret til G-dage, selvom vedkommende ikke har ret til at modtage dagpenge fra A-kassen. Det gælder, når medarbejderen har været medlem af A-kassen i mindre end et år.

Elever

Kun hvis en lærling eller elev allerede er optaget i en A-kasse før afslutningen af uddannelsen, skal arbejdsgiveren betale G-dage, hvis eleven/lærlingen fratræder efter endt uddannelse.

Vikarer

Vikarer og andre dag til dag-ansatte kan også have krav på G-dage. Et vikarbureau, der har formidlet et vikariat, er vikarens arbejdsgiver i den periode, vikaren er beskæftiget i vikariatet og skal derfor betale G-dage til vikaren ved vikariatets ophør, hvis vikaren i øvrigt opfylder betingelserne for at få G-dage.

3. Beskæftigelseskrav

Medarbejderen har kun krav på G-dage, hvis han/hun har haft faktiske arbejdstimer, der sammenlagt svarer til 2 ugers fuld overenskomstmæssig arbejdstid, dvs. typisk 2 x 37 timer, hos samme arbejdsgiver i de sidste 4 uger forud for arbejdets ophør.

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

Eksempel

En medarbejder har været beskæftiget hos arbejdsgiveren i følgende antal timer:

Uge 1: 25 timer

Uge 2: 20 timer

Uge 3: 15 timer

Uge 4: 30 timer

Beskæftigelseskravet er opfyldt, når medarbejderen har arbejdet 14 timer i uge 4, forudsat at den overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

Ved opgørelsen medregnes det faktiske antal timer, hvor der er udført arbejde, dvs. også overarbejde.

Hvis medarbejderens arbejdstid ikke kan kontrolleres, omregnes lønnen til timer ved hjælp af en omregningsats, der reguleres hvert år. Pr. 1. januar 2021 er omregningsatsen kr. 251,99. Før omregningen fradrages fradragsberettigede udgifter, f.eks. transportudgifter og udgifter til arbejdstøj, i lønnen.

Eksempel

En provisionslønnede medarbejder, der ikke har fast arbejdstid, har i de sidste 4 uger, før han bliver ledig, en indtægt på kr. 19.000,- efter fradrag for transportomkostninger. Efter en omregning af lønnen udgør arbejdstimerne kr. 19.000: 251,99 = 75,40 timer, dvs. mere end 74 timer. Beskæftigelseskravet er derfor opfyldt, og der skal betales G-dage, hvis medarbejderen er medlem af en A-kasse.

Hvis ansættelsen i 4-ugers-perioden har været afbrudt på grund af sygdom, ferie, søgnehelldage/overenskomstmæssige fridage, konflikt, deltagelse i kursus som led i ansættelsen, fritstilling, barsel, børnepasningsorlov eller lignende, forlænges 4-ugers-perioden bagud med et tilsvarende antal dage.

Eksempel

En medarbejder har været beskæftiget hos arbejdsgiveren i følgende antal timer:

Uge 1: 20 timer

Uge 2: 15 timer

Uge 3: 20 timer

Uge 4: 0 timer (på grund af sygdom)

Uge 5: 30 timer

Beskæftigelseskravet er opfyldt, når medarbejderen har haft 19 timer i uge 5, forudsat at den overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid er 37 timer.

4-ugers-perioden kan som udgangspunkt ikke forlænges ved dag til dag-ansatte, idet bestemmelsen om forlængelse af 4-ugers-perioden kun omfatter arbejde i forbindelse med et løbende ansættelsesforhold.

4. Hvornår er 1. og 2. ledighedsdag?

Det er vigtigt at få konstateret hvilke dage, der er 1. og 2. ledighedsdag. Det kan blandt andet få betydning for, om der skal betales halv eller hel dagpengesats, jf. afsnit 5.

Hvis medarbejderen var i **fuld beskæftigelse** (7,4 timer) på den sidste arbejdsdag, er 1. og 2. ledighedsdag de to første ordinære arbejdsdage efter fratrædelsen. Det samme gælder, selv om medarbejderen ikke havde fuld beskæftigelse (7,4 timer) den sidste dag, hvis han/hun i den sidste kalenderuge af ansættelsen havde **fuld overenskomstmæssig arbejdstid**. Det gælder dog ikke deltidsansatte eller dag til dag ansatte vikarer/afløsere.

Hvis medarbejderen derimod kun var i **delvis beskæftigelse** (under 7,4 timer) den sidste arbejdsdag og **ikke** havde fuld overenskomstmæssig arbejdstid i den sidste kalenderuge, er 1. ledighedsdag den sidste arbejdsdag, og 2. ledighedsdag er den første ordinære arbejdsdag efter fratrædelsen.

Ordinære arbejdsdage er som udgangspunkt altid mandag-fredag. Det gælder også selvom medarbejderen har holdt fri eksempelvis hver fredag.

Weekender og søgnehellidage

En søgnehellidag, en lørdag eller en søndag betragtes ikke som en G-dag, medmindre medarbejderen normalt har arbejdet disse dage.

Hvis f.eks. en butiksansat, der normalt arbejder både lørdag og søndag, har sidste arbejdsdag om lørdagen, hvor han arbejder 7,4 timer, er søndag 1. ledighedsdag.

Hvis den butiksansatte havde været vikar eller afløser, ville 1. ledighedsdag ofte først være mandag, da det ofte ikke er muligt at fastslå, om en vikar eller afløser normalt arbejder på en søgnehellidag, en lørdag eller en søndag.

Grundlovsdag kan både have status som en ordinær arbejdsdag og en hel eller halv søgnehellidag. Det afhænger af, om grundlovsdag i den pågældende branche eller på den pågældende arbejdsplads bliver betragtet som en ordinær arbejdsdag eller en søgnehellidag. Hvis arbejdet er omfattet af en overenskomst, bestemmer overenskomsten som udgangspunkt grundlovsdagens status.

Det samme gælder for 1. maj, juleaftensdag og nytårsaftensdag.

5. Hvor meget skal der betales?

Under afsnit 1 er angivet de gældende satser for henholdsvis en hel og en halv G-dag (satserne reguleres 1 gang årligt), mens det under afsnit 4 blev gennemgået hvilke dage, der er 1. og 2. ledighedsdag.

Om der skal betales halve eller hele G-dage afhænger af, hvor mange timer medarbejderen er beskæftiget på 1. og 2. ledighedsdag. Ledigheden vurderes altid i forhold til 7,4 timer, uanset om medarbejderen var deltidsansat og/eller deltidsforsikret.

Hvis medarbejderen arbejdede 7,4 timer den sidste dag og straks kommer i beskæftigelse og arbejder 7,4 timer eller derover pr. dag på de første tre ordinære arbejdsdage efter fratrædelsen, skal der ikke betales G-dage, fordi medarbejderen i den situation ikke er ledig.

Halv eller hel G-dag?

Hvis medarbejderens ledighed på 1. og 2. ledighedsdag overstiger 4 timer pr. dag (medarbejderen arbejder mindre end 3,4 timer pr. dag), skal der betales en hel dagpengegodtgørelse pr. dag. Hvis ledigheden er på 4 timer eller derunder (medarbejderen arbejder 3,4 timer eller mere), skal der kun betales halv sats. Som nævnt ovenfor gælder dette, uanset om medarbejderen tidligere arbejdede på nedsat tid. Arbejdsgiveren kan bede medarbejderen bekræfte ledighedens omfang i en tro og love-erklæring, se bilag 1.

Maksimalt 16 dage

Arbejdsgiveren skal højst betale for 16 hele eller halve G-dage til samme medarbejder indenfor et kalenderår¹. Grænsen på 16 G-dage har særligt betydning ved løst tilknyttede vikarer og andre dag til dag-ansatte.

Eksempel

Medarbejderen arbejdede 7,4 timer den sidste arbejdsdag. Han får straks nyt arbejde, hvor han arbejder 2 timer på 1. ledighedsdag og 7,4 timer den efterfølgende dag. Ledigheden på 1. ledighedsdag er således $7,4 - 2 = 5,4$ timer. Der skal derfor betales hel dagpengegodtgørelse for 1. ledighedsdag og ingenting for den efterfølgende dag.

Eksempel

Medarbejderen arbejdede 7,4 timer den sidste arbejdsdag. Han får straks nyt arbejde, hvor han arbejder 6 timer på 1. ledighedsdag og 2 timer på 2. ledighedsdag. Ledigheden på 1. ledighedsdag er derfor $7,4 - 6 = 1,4$ timer. På 2. ledighedsdag er den $7,4 - 2 = 5,4$ timer. Der betales derfor en halv G-dag for 1. ledighedsdag og en hel G-dag for 2. ledighedsdag.

Eksempel

Medarbejderen arbejdede 6 timer den sidste arbejdsdag, og der var ikke fuld overenskomstmæssig arbejdstid (typisk 37 timer) i kalenderugen. Sidste arbejdsdag bliver derfor 1. ledighedsdag. Denne dag er ledigheden $7,4 - 6$ timer = 1,4 timer, og der skal derfor betales for en halv G-dag – udover lønnen for det antal timer, medarbejderen arbejdede. Hvis medarbejderen arbejder i 3 timer hos en ny arbejdsgiver den første ordinære arbejdsdag og 8 timer den anden ordinære arbejdsdag efter fratrædelsen, er ledigheden $7,4 - 3 = 4,4$ timer på 2. ledighedsdag. Der skal derfor betales for en hel G-dag for 2. ledighedsdag.

¹ Der er en enkelt undtagelse til dette, hvis man som virksomhed anvender ordningen for midlertidig arbejdsfordeling som led i håndteringen af COVID-19. Efter denne ordning skal der betales 3 G-dage pr. kalendermåned, og ordningen kan løbe i hele 2021. Her er loftet på 16 G-dage pr. år suspenderet. Læs mere herom i vores vejledning om den nye midlertidige ordning for arbejdsfordeling på www.danskerhverv.dk.

6. Hvornår skal arbejdsgiveren betale G-dage?

Arbejdsgiveren skal betale G-dage, hvis medarbejderen bliver ledig på grund af

- afskedigelse
- hjemsendelse
- ophør af opgave- eller tidsbestemt akkord og lign.
- arbejdsfordeling
- nedsættelse af arbejdstiden.

Afskedigelse

Arbejdsgiveren skal som udgangspunkt betale G-dage ved enhver afskedigelse. Undtaget er de bortfaldsgrunde, der er omtalt nedenfor under pkt. 7.

Der betales ikke G-dage, når medarbejderen selv opsiges sin stilling. Men hvis medarbejderen er opsagt og fratrukket, skal der betales G-dage, selv om medarbejderen efterfølgende takker nej til nyt arbejde.

Opgave-/tidsbestemt ansættelse

Der betales G-dage ved ophør af både opgave- og tidsbegrænsede ansættelser, f.eks. vikariater.

Nedsættelse af arbejdstid

Hvis arbejdstiden nedsættes af arbejdsgiveren, betragtes det som en opsigelse af den hidtidige ansættelse. Der skal derfor betales G-dage på de to første dage med nedsat arbejdstid.

Eksempel

En medarbejders arbejdstid nedsættes fra fuld tid til 4 timer om dagen. Ledigheden de første 2 dage på nedsat tid er således $7,4 - 4 = 3,4$ timer. Det betyder, at der skal betales en halv G-dag på hver af de 2 første dage på nedsat tid – udover lønnen for det antal timer, medarbejderen arbejder de 2 dage.

Hjemsendelse og arbejdsfordeling

Dansk Erhvervs Hotline kan oplyse om de særlige regler for hjemsendelse og arbejdsfordeling. Dansk Erhvervs Hotline kan kontaktes på 3374 6400.

Fast nedsat tid/variabel beskæftigelse

For deltidsansatte, herunder vikarer, skal der skelnes mellem medarbejdere på fast nedsat tid og medarbejdere med variabel beskæftigelse. Det gælder, fordi arbejdsgiveren ved fast nedsat tid ikke skal betale G-dage på mellemliggende hele eller halve arbejdsfrie dage, mens arbejdsgiveren ved variabel beskæftigelse skal betale G-dage. Der er som udgangspunkt tale om variabel beskæftigelse, når medarbejderen ved arbejdsdagens ophør ikke er bekendt med, hvornår han skal møde på arbejde igen. Er medarbejderens arbejdstider fastlagt i et arbejdsskema, er der aftalt en gennemsnitlig fast ugentlig arbejdstid, eller er medarbejderen inden arbejdsdagens ophør skriftligt blevet gjort bekendt med, hvornår han skal møde på arbejde næste gang, er der som udgangspunkt tale om fast nedsat tid.

Eksempel

Medarbejderen er ansat på fast nedsat tid og skal kun arbejde mandag, tirsdag og onsdag. Der skal ikke betales G-dage for torsdag og fredag, fordi der er aftalt en fast ugentlig arbejdstid i det løbende vikariat, og medarbejderen derfor ikke er opsagt på mellemliggende fridage.

Eksempel

En vikars arbejdstid varierer fra uge til uge, men arbejdstiden er fastlagt i en vagtplan, der dækker hele vikariatet. Der er tale om fast nedsat tid, fordi vikaren ikke er opsagt på mellemliggende fridage. Der er ikke et krav om, at beskæftigelsen skal have samme omfang uge for uge, så længe arbejdstiden blot er fastlagt på forhånd. Der skal derfor ikke betales G-dage for hele eller halve fridage.

Kender en medarbejder hverken arbejdstidens omfang eller placering, er der tale om **variabel beskæftigelse**. Det indebærer, at der som udgangspunkt skal betales G-dage, når medarbejderen er ledig imellem arbejdsdagene, og beskæftigelseskravet omtalt under afsnit 3 i øvrigt er opfyldt. Det gælder typisk tilkaldevikarer og andre afløsere, der er ansat fra dag til dag.

Hvis en aftalt arbejdstid ikke reelt afspejler det antal timer, medarbejderen faktisk arbejder, kan der også være tale om variabel beskæftigelse.

Eksempel

En tilkaldevikar er ansat således, at hverken arbejdstidens omfang eller placering er kendt på forhånd. Vikaren arbejder følgende antal timer:

Mandag: 7,4 timer

Tirsdag: 2,0 timer (1. G-dag – fuld dagpengegodtgørelse)

Onsdag: 6,0 timer (1. G-dag – halv dagpengegodtgørelse)

Torsdag: 7,4 timer

Fredag: 5,0 timer (1. G-dag – halv dagpengegodtgørelse)

Mandag: 7,4 timer

Arbejdsgiveren har her betalt 3 af de maksimalt 16 G-dage pr. år. G-dagene betales udover lønnen for de timer, medarbejderen arbejdede. Den tidsmæssige placering af beskæftigelsen på de enkelte dage er uden betydning.

Det vil i nogle tilfælde afhænge af en meget konkret vurdering, om der er tale om fast nedsat tid eller variabel arbejdstid.

Skriftligt tilbud om ny beskæftigelse før fratræden

Et vikarbureau skal ikke betale G-dage efter afslutningen af et vikariat, hvis vikarbureauet før udløbet af vikariatet har givet skriftligt tilbud om et nyt vikariat på tilsvarende overenskomstmæssige vilkår i umiddelbar forlængelse af det gamle vikariat.

Siden juli 2013 har afgørelser fra Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg præciseret, at ”i umiddelbar forlængelse” betyder, at det nye vikariat senest skal starte dagen efter ophøret af det gamle vikariat.

Eksempel:

En vikar udfører arbejde for et vikarbureau i 8 måneder efter et på forhånd fastlagt vagtskema. Brugervirksomheden aflyser vikaren i en periode på 4 dage midt i vikariatet, hvilket vikarbureauet skriftligt oplyser vikaren om inden ophør af normal arbejdstid. Vikarbureauet oplyser samtidig vikaren om, at vikaren skal påbegynde arbejdet igen efter de 4 dage. Vikarbureauet er forpligtet til at betale 2 G-dage, da der er tale om et ophør af det hidtidige vikariat og tilbud om et nyt vikariat efter 4 ledighedsdage.

Et vikarbureau kan derfor kun undgå at betale G-dage, hvis det tilbudte nye vikariat på tilsvarende overenskomstmæssige vilkår starter dagen efter ophøret af det gamle vikariat. Der må altså ikke være ledighedsdage mellem det ophørte og det tilbudte nye vikariat.

7. Hvornår skal der ikke betales G-dage?

Ved afskedigelse af en medarbejder skal der ikke betales G-dage i følgende situationer:

- Hvis arbejdsgiveren inden ansættelsens ophør giver medarbejderen et skriftligt tilbud om fortsat beskæftigelse af mindst samme omfang som hidtil og på overenskomstmæssige løn- og ansættelsesvilkår, og medarbejderen afslår tilbuddet. Det er et krav, at den tilbudte nye beskæftigelse ligger i umiddelbar forlængelse af arbejdsophøret, det vil sige; at der ikke må være ledighedsdage mellem det ophørte og det tilbudte nye vikariat.
- Hvis medarbejderen opnår fuld beskæftigelse hos en anden arbejdsgiver på G-dagene, dvs. som udgangspunkt mindst 7,4 timer pr. dag.
- Hvis medarbejderen modtager sygedagpenge eller afholder ferie på G-dagene.

Er medarbejderen kun syg på 1. G-dag, skal arbejdsgiver fortsat betale 2. G-dag.

- Hvis medarbejderen i det væsentlige selv er skyld i afskedigelsen/arbejdsophøret.
- Hvis arbejdsophøret skyldes, at medarbejderen strejker/lockoutes, eller skyldes force majeure.
- Hvis arbejdsgiveren ikke kan betale dagpengegodtgørelsen på grund af konkurs eller betalingsstandsning.
- Hvis medarbejderen har været beskæftiget med offentligt tilskud til lønnen i henhold til lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, fx i et flexjob.

Harmonisering af G-dagsreglerne

Pr. 1. juli 2017 sondres der ikke længere mellem ansættelsesforhold af henholdsvis over og under tre måneders varighed. Der foretages en såkaldt harmonisering af G-dagsreglerne, sådan at der

for alle typer af ansættelser, uanset varighed, skal betales to G-dage ved ansættelsesforholdets ophør, hvis betingelserne for at modtage betaling for G-dage i øvrigt er opfyldt.

8. Tro og love-erklæring

Senest 14 dage efter at medarbejderen er fratrukket, kan arbejdsgiveren forlange en såkaldt tro og love-erklæring på, at medarbejderen hverken har haft fuld beskæftigelse, har fået sygedagpenge eller har holdt ferie på G-dagene.

Medarbejderens ret til G-dage bortfalder, hvis tro og love-erklæringen ikke er givet til arbejdsgiveren senest 14 dage efter anmodningen. Fristen regnes fra medarbejderens modtagelse af arbejdsgiverens anmodning.

Arbejdsgiveren bør sikre sig bevis for, at der er anmodet om en tro og love-erklæring. Beviset kan f.eks. sikres ved at sende anmodningen med afleveringsattest.

9. Arbejdsgiverens oplysningspligt

Arbejdsgiveren har pligt til at påføre lønsedlen oplysning om hvor mange gange, der er udbetalt G-dage i indeværende kalenderår.

10. Afgørelse af tvivlsspørgsmål og manglende betaling

Både medarbejderen og arbejdsgiveren kan få Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg til at tage stilling til tvivlsspørgsmål om betaling af G-dage.

Hvis arbejdsgiveren ikke betaler G-dagene til tiden, skal A-kassen hjælpe medarbejderen med at få arbejdsgiveren til at betale, hvis A-kassen vurderer, at medarbejderen har krav på betalingen.

Hvis A-kassen træder ind i sagen, sender den en anmodning til arbejdsgiveren om at betale inden 14 dage. Betales der ikke inden fristens udløb, kan A-kassen videreføre sagen ved at bede Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg om at tage stilling til sagen. A-kassen udlægger dagpengegodtgørelsesbeløbet til medlemmet, når indstillingen sendes til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg.

Når Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg træffer afgørelse i en sag, betaler den part, som ikke får medhold, et gebyr på 200 kr. Hvis Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg bestemmer, at arbejdsgiveren skal betale G-dage, skal beløbet betales til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering inden 4 uger efter, at arbejdsgiveren har modtaget afgørelsen. Betaler arbejdsgiver ikke beløbet inden for fristen, bliver arbejdsgiver yderligere pålagt et gebyr på 1.000 kr. Ved manglende betaling kan en arbejdsgiver straffes med bøde, ligesom selskaber (juridiske personer) kan pålægges strafansvar efter straffelovens regler om strafansvar for juridiske personer.

Kontakt Dansk Erhvervs Hotline på tlf. nr. 3374 6400 ved yderligere spørgsmål om G-dage.

Bilag 1 Tro og love-erklæring**Tro og love-erklæring**

(G-dage/dagpengegodtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag)

Til brug for udbetaling af dagpengegodtgørelse fra [indsæt virksomhed] erklærer undertegnede:

Navn _____

Cpr-nummer _____

at jeg i tilslutning til arbejdsophør den [indsæt dato] **ikke** på 1. og 2. ledighedsdag:

- forventer at påbegynde/har påbegyndt arbejde
- modtager/har modtaget sygedagpenge
- afholder ferie.

Undertegnede erklærer i forbindelse med udbetalingen at være medlem af en A-kasse:

	Ja	Nej
Medarbejderen erklærer at være medlem af en A-kasse		
Virksomheden har set dokumentation herfor (<i>udfyldes af virksomheden</i>)		

Såfremt ovennævnte oplysninger ikke er korrekte, skal undertegnede straks tilbagebetale det udbetalte beløb til virksomheden.

Jeg er bekendt med, at denne erklæring skal være virksomheden i hænde senest 14 dage fra det tidspunkt, hvor jeg har modtaget erklæringen, idet jeg i modsat fald ikke har krav på dagpengegodtgørelse.

Arbejdsløshedsforsikringsloven § 84

§ 84. Til et medlem betaler arbejdsgiveren ved afskedigelse, hjemsendelse, ophør af opgave- og tidsbestemt akkord og lignende dagpengegodtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag. Seniormedlemmer, jf. § 44, er ikke omfattet af 1. pkt. Dagpengegodtgørelsen fastsættes som dagpengebeløbet pr. dag opgjort efter § 47, stk. 2, for fuldtidsforsikrede. Ved ledighed på 4 timer eller derunder betaler arbejdsgiveren en dagpengegodtgørelse svarende til halvdelen af det i 3. pkt. omhandlede beløb. Ved ledighed på over 4 timer betaler arbejdsgiveren fuld dagpengegodtgørelse.

Stk. 2. Arbejdsgiverens forpligtelse indtræder kun, når medlemmet inden for de sidste 4 uger har været beskæftiget hos arbejdsgiveren svarende til fuld overenskomstmæssig arbejdstid i 2 uger.

Stk. 3. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udbetale dagpengegodtgørelse bortfalder,

1. hvis det godtgøres, at beskæftigelse påbegyndes den efterfølgende arbejdsdag, eller der modtages sygedagpenge eller dagpenge under de første 14 dages sygdom, jf. § 62, stk. 3, eller afholdes ferie i tilslutning til arbejdsophøret,
2. hvis afskedigelsen væsentligst kan tilregnes medlemmet,
3. hvis arbejdsophøret skyldes strejke eller lockout på virksomheden, eller hvis arbejdsophøret er nødvendiggjort af strejke eller lockout på anden virksomhed,
4. hvis medlemmet har været i beskæftigelse, hvortil der ydes offentligt tilskud til lønnen i henhold til lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udbetale dagpengegodtgørelse til samme person kan højst indtræde 16 gange i løbet af et kalenderår.

Stk. 5. Dagpengegodtgørelsen udbetales snarest muligt, dog senest ved virksomhedens 2. lønudbetaling efter medlemmets arbejdsophør, hjemsendelse mv., eller efter medlemmets afgivelse af en erklæring på tro og love om kravet i stk. 3, nr. 1. Arbejdsgiveren kan senest 14 dage efter medlemmets afskedigelse, hjemsendelse mv., anmode medlemmet om at afgive en erklæring efter 1. pkt. Medlemmets ret til dagpengegodtgørelse bortfalder, hvis erklæringen på tro og love ikke er afgivet til arbejdsgiveren senest 14 dage efter arbejdsgiverens anmodning.

Stk. 6. Hvis dagpengegodtgørelsen ikke betales rettidigt, jf. stk. 5, har arbejdsløsheds-kassen efter anmodning fra medlemmet pligt til at hjælpe med at få beløbet udbetalt hos arbejdsgiveren, hvis kassen finder, at medlemmet utvivlsomt har krav på dagpengegodtgørelsen. Arbejdsløsheds-kassen sender med henblik herpå en skriftlig begrundet anmodning til arbejdsgiveren om betaling af dagpengegodtgørelse inden 14 dage. Udbetaler arbejdsgiveren ikke dagpengegodtgørelsen inden udløbet af den anførte frist, og finder kassen fortsat, at kravet er berettiget, lægger kassen godtgørelsen ud til medlemmet. § 86 finder tilsvarende anvendelse på udlagt godtgørelse efter 3. pkt.

Stk. 7. Samtidig med udbetaling efter stk. 6, 3. pkt., fremsender arbejdsløsheds-kassen sagen med en begrundet indstilling til Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg, der træffer afgørelse i sagen, jf. stk. 8. Finder Beskæftigelsesudvalget, at medlemmet er berettiget til dagpengegodtgørelse, skal arbejdsgiveren indbetale godtgørelsen til Styrelsen for Arbejds-marked og Rekruttering inden for en nærmere angivet frist, som fastsættes af Beskæftigelsesudvalget.

Stk. 8. Tvivlsspørgsmål om ret til dagpengegodtgørelse kan indbringes for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg. Beskæftigelsesudvalgets afgørelse kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Stk. 9. Krav mod arbejdsgiveren om betaling af dagpengegodtgørelse, jf. stk. 7, kan med tillæg af omkostninger inddrives af restanceinddrivelsesmyndigheden, hvis kravet ikke betales inden for den fastsatte frist.

Stk. 10. Beskæftigelsesministeren fastsætter efter forhandling med Beskæftigelsesrådet regler om anvendelse af bestemmelserne i stk. 1-7 og kan herunder fastsætte regler om, at dagpengegodtgørelsen kan bortfalde i særlige tilfælde ud over de i stk. 3 nævnte. Beskæftigelsesministeren fastsætter endvidere regler om betaling af gebyr for Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalgs og Styrelsen for Arbejds-marked og Rekrutterings behandling af sager efter stk. 7 og 8.