

[Ministeren for kulturelle anliggender]

den, at hvis et arbejdsløshedskassemedlem ulønnet fungerer som leder (f.eks. som formand for en bestyrelse) i en idrætsforening, vil en sådan aktivitet – under forudsætning af, at sådanne hverv ikke sædvanligvis udbydes som lønnet arbejde – ikke blive betragtet som arbejde, og der skal derfor ikke ske fradrag i den pågældendes dagpenge.

Er der derimod tale om et arbejdsløshedskassemedlem, der lønnet fungerer som instruktør i en idrætsforening, vil en sådan aktivitet blive betragtet som arbejde, og der skal ske fradrag i den pågældendes dagpenge. Dette gælder også, hvis den pågældende konkret vælger at frasige sig aflønningen – f.eks. i forbindelse med ledighed. Det afgørende er, om en sådan aktivitet sædvanligvis udbydes som lønnet arbejde.

### Spm. nr. S 1379

Til *arbejdsministeren* (5/7 83) af:

**Tinning (VS):**

»Kan ministeren bekræfte, at en lønmodtager kan blive nægtet udbetaling af arbejdsløshedsdagpenge alene med henvisning til, at den pågældende er omfattet af en § 12-aftale efter dagpengeloven?«

#### Begrundelse

En lønmodtager lider af en cancersygdom, og dette fører til flere kortvarige hospitalsindlæggelser. I første omgang bliver lønmodtageren omfattet af en § 12-aftale, men senere fyres vedkommende.

Pågældende henvender sig derefter i den lokale arbejdsløshedskasse, men får oplyst, at der ikke kan blive tale om udbetaling af arbejdsløshedsdagpenge: da vedkommende er omfattet af en § 12-aftale, står vedkommende ikke til rådighed for arbejdsmarkedet.

Kan et hændelsesforløb som det beskrevne overhovedet forekomme inden for rammerne af den eksisterende lovgivning, og er ministeren bekendt med, at noget sådant forekommer?

*Besvarelse* (8/7 83):

**Arbejdsministeren** (Grethe Fenger Møller):

Ifølge arbejdsløshedsloven kan arbejdsløshedsdagpenge kun udbetales til ledige med-

lemmer, der står til rådighed for arbejdsmarkedet.

Heri ligger bl.a., at et medlem skal have helbred til at klare et arbejde. Ved vurderingen heraf må der dog tages et rimeligt hensyn til det enkelte medlems evner og kræfter, idet det ikke kan forlanges, at medlemmet skal kunne overtage et hvilket som helst arbejde.

Heraf fremgår, at en rådighedsvurdering i alle tilfælde skal foretages konkret i forhold til det enkelte medlem.

En arbejdsløshedskasse kan naturligvis i vurderingen inddrage de forhold hos det enkelte medlem, der har medført, at medlemmet med sin tidligere arbejdsgiver har indgået en § 12-aftale, men ikke træffe afgørelse om manglende rådighed alene med henvisning til, at der foreligger en sådan aftale.

Arbejdsdirektoratet har over for mig oplyst, at man ikke har kendskab til, at sådanne afgørelser er forekommet.

Direktoratet har endvidere om det i begrundelsen nævnte tilfælde oplyst, at en afskedigelse på grund af hyppige sygemeldinger i forbindelse med en alvorlig sygdom ofte vil føre til, at arbejdsløsheds-kassen og arbejdsdirektoratet finder, at der kan rejses tvivl om et medlems rådighed.

I tilfælde, hvor der er begrundet tvivl om, hvorvidt et medlems helbredstilstand gør varretagelse af arbejde muligt, kan arbejdsløsheds-kassen kræve arbejde af passende varighed som bevis for, at medlemmet er til rådighed for arbejdsmarkedet.

### Spm. nr. S 1380

Til *socialministeren* (5/7 83) af:

**Tinning (VS):**

»Kan ministeren bekræfte, at der på det seneste er sket en væsentlig ændring i vurderingen af, hvorvidt en lønmodtagers sygdomsrisiko er væsentligt forøget på grund af en langvarig eller kronisk lidelse, og dermed i vurderingen af, hvornår en lønmodtager har mulighed for at indgå en såkaldt § 12-aftale efter dagpengeloven?«

#### Begrundelse

Som bekendt blev § 12-aftalerne yderligere interessante med indførelsen af en karensgang pr. 1. april 1983. Lønmodtagere, der er om-