

maksimeret af fuldtidsforsikringsgrænsen på 38 timer.

Ved ledighed fra den ene del og med dagpenge *alene* fra denne del foretages derfor ikke fradrag for timer, der vedrører den anden del, her lønarbejdet. Det betyder, at medlemmet kan have op til 30 timers lønarbejde samtidig med dagpenge fra virksomheden. Såfremt lønarbejdet overstiger 30 timer, foretages fradrag, jf. nedenstående – og medlemmet skal overflyttes til fuldtidsforsikring som lønmodtager, når betingelserne herfor er opfyldt. Der udbetales da ikke dagpenge fra kombinationsforsikringen.

Man kunne overveje at foretage fradrag for alle løntimer over f.eks. 19 timer. Dette er imidlertid administrativt besværligt og i modstrid med bl.a. optjeningsreglerne, hvor der optjenes faktiske løntimer. Da medlemmet altid påfører timer på dagpengekortet, kan kassen fradrage, hvis der er over 30 løntimer i den enkelte uge. Medlemmet overflyttes, hvis der er timer af et sådant omfang, at overflytningsbetingelserne er opfyldt og dagpengeudbetalingen i kombinationsforsikringen ophører.

Det må derfor foretrækkes, at der alene sker fradrag for timer ud over 30 pr. uge.

For at begrænse perioden, hvori der vil være en vis risiko for overkompensation, kan dagpengeretten begrænses til 1 år. Denne begrænsning kan samtidig begrunde en fast sats, og at forudgående optjening ved virksomheden til § 72 foretages alene ud fra medlemmets oplysninger.

Ophør

De gældende regler for fuldtidsforsikrede kan direkte overføres til kombinationsforsikringen, idet ophørsreglerne stiller dokumentationskrav i modsætning til ophørsreglerne for bibeskæftigelse. Det bør overvejes, om visse ophørsårsager i f.eks. ægtefælleudtrædelsesreglerne er egnede til anvendelse i kombinationsforsikringen, bl.a. under henvisning til den usikkerhed, der er ved optjening af arbejdstimer og ved beregningsgrundlaget, såfremt der af administrative grunde vælges fast sats.

Dette taler for, at ophør alene anerkendes ved overdragelse, ved lukning og ved overgang til bibeskæftigelse, der forholdsvis let kan dokumenteres og dermed kan administreres af lønmodtagerkasserne. Det må derfor overvejes,

om et medlem, der er udtrådt af en virksomhed, der fortsættes af ægtefællen, skal være dagpengeberettiget i kombinationsforsikringen, eller om medlemmet må søge overflytning som deltidsforsikret lønmodtager svarende til det resterende forsikringsgrundlag.

Rådighed

Medlemmet skal være til rådighed op til 30 timer, jf. deltidsforsikringsgrundlaget. Det medfører, at et medlem med 30 timers lønarbejde skal være til rådighed som fuldtidsforsikret. Ønsker medlemmet ikke at være til rådighed som fuldtidsforsikret lønmodtager, overflyttes medlemmet på det resterende grundlag (arbejde) som deltidsforsikret lønmodtager.

Dagpengerettens ophør

Ved dagpengerettens ophør kan medlemmet:

- forblive i kombinationsforsikringen, forudsat medlemmet opfylder betingelsen om at være arbejdssøgende til fuldtidsarbejde,
- udtræde af kombinationsforsikringen,
- overflyttes til deltidsforsikring på grundlag af det resterende arbejde, her lønarbejdet.

Såfremt medlemmet forbliver i kombinationsforsikringen, indtræder dagpengeretten for den ophørte del, her virksomheden, først ved optjening af ny § 72 ved ny virksomhed, eller eventuelt ved ny 3-års-periode, afhængig af og svarende til optagelsesbetingelserne.

II – Medlemmet er ledig fra lønarbejdet

Formålet er, at der kan ydes dagpenge, uanset at medlemmet fortsat driver selvstændig virksomhed, og således at dagpengene for lønarbejdet ikke reduceres på grund af arbejdet ved virksomheden.

Efter nugældende regler kan virksomheden forhindre, at der udbetales dagpenge, ligesom virksomheden altid medfører fradrag i dagpengene for løndelen.

Dagpengeretten for løndelen forudsætter derfor, at løndelen og virksomheden betragtes separat og som to selvstændige forsikringsgrundlag. Dermed undgås endvidere fradrag for timer ved virksomheden, ligesom begge delarbejder indgår som arbejde ved § 72-optjening fra hver del.