

Dagpenge

Der foretages beregning op til maksimum-deltid svarende til forsikringsdelen. Dette er velkendt for arbejdsløshedskasserne og vil ikke medføre merarbejde. Såfremt ordningen skal lettes, kan der i lighed med den selvstændige del anvendes en fast deltidssats uden beregning og kun for en begrænset periode. Dette vil formentlig ikke kunne forsvares ud fra f.eks. en lønseddel på 16 timers arbejde og heller ikke i relation til optjeningsbestemmelserne, der baseres på de faktiske timer. Forslaget for så vidt angår virksomhedsdelen skyldes da også alene ønsket om en administrativt enkel ordning særligt med henblik på lønmodtagerkassernes administrationsmuligheder, og samme forhold gør sig ikke gældende for løndelen.

Optjening af § 72 under arbejde som lønmodtager

Der anvendes faktiske timer svarende til grundlaget, dvs. mindst 15 højst 30 timer, jf. medlemmets lønsedler. Medlemmet kan ved samtidig udøvelse af begge delarbejder maksimalt optjene i alt 38 timer ugentlig.

Da udbetalingsperioden maksimeres til 1 år, har spørgsmålet kun betydning ved overflytning til anden kategori.

Dagpengeret

Medlemmet skal opfylde § 72 for hver samtidig del. *Se I om samme spørgsmål.*

Fradrag under ledighed for den fortsatte virksomhed

Spørgsmålet om fradrag for timer ved virksomheden vurderes ud fra kombinationsgrundlaget, der består af 2 gange deltidsforsikringsarbejde masimeret af fuldtidsforsikringsgrænsen på 38 timer.

Ved ledighed fra den ene del og med dagpenge alene på basis af denne del foretages derfor ikke fradrag for timer, der vedrører den anden del, her virksomheden.

Imidlertid medfører de manglende kontrolmuligheder med timer vedrørende virksomheden, hvori medlemmet i princippet kan arbejde ubegrænset under sin ledighed som lønmodtager, at dagpengeretten bør begrænses til f.eks. 1 år. Den alternative måde at begrænse perioden på – rådighedsreglerne – er ikke særlig hensigtsmæssig i denne forbindelse, hvor der ikke

automatisk bør stilles tvivl om rådigheden, men derimod tages udgangspunkt i, at medlemmet er til rådighed i et omfang svarende til den del, han netop er blevet ledig fra.

Uanset at dagpengeperioden begrænses til 1 år på samme måde som de nugældende dagpengeregler for lønmodtagere med selvstændig bibeskæftigelse, indeholder den skitserede ordning den fordel, at der ikke skal ske fradrag for timer ved virksomheden, ligesom arbejdet med denne tæller med til optjening af arbejdskravet.

Ved at stille betingelse om, at arbejdskravet skal opfyldes for hver forsikringsdel, sikres samtidig, at medlemmet ikke er dagpengeberettiget for den enkelte del på et tidligere tidspunkt, end begge dele berettiger til. Dette får især betydning ved medlemmets overflytning fra kombinationsforsikringen til deltids- eller fuldtidsforsikring.

Rådighed

Medlemmet skal være til rådighed som deltidsforsikret lønmodtager, dvs. op til 30 timer ugentlig med respekt af den fortsatte virksomhed. De problemer, der måtte opstå som følge af medlemmets arbejde ved virksomheden og ved eventuel udvidelse heraf, og som kan skabe tvivl om, hvorvidt medlemmet reelt er i stand til at opfylde rådighedsbetingelsen, begrænses af ydelsesperiodens længde, der maksimeres til 1 år.

I den forbindelse bemærkes, at medlemmet hidtil har kunnet passe begge slags arbejde.

Dagpengerettens ophør – Se I

III – Medlemmet er fuldt ledig – dvs. ledig fra begge delarbejder

Formålet er, at begge dele af forsikringsgrundlaget indgår i beregningen af medlemmets dagpengesats og i optjening af arbejdstimer i modsætning til de nugældende regler.

Dagpenge

Udgangspunktet er, at der foretages en lønmodtagerberegning op til satsen for deltidsforsikrede, og at der på samme måde foretages en beregning på den selvstændige virksomhed op til satsen for deltidsforsikrede, dog således, at der i alt højst kan opnås maksimum for fuldtidsforsikrede. Ved at begrænse hver enkelt del sikres, at ikke den ene del uberettiget »løfter«