

som lønmodtager, at man er i beskæftigelse, og som selvstændig erhvervsdrivende, at man driver virksomheden som hovedbeskæftigelse. Den tilhørende dokumentation gives i form af hhv. arbejdsgivers navn og bevis for, at virksomheden er påbegyndt.

Man har tidligst ret til dagpenge, når man har været medlem i 1 år og dokumenterer, at man har haft 1924 timers lønarbejde eller drevet selvstændig virksomhed i væsentligt omfang i mindst 52 uger inden for de sidste 3 år. Kun arbejde i medlemsperioder kan medregnes ved opgørelsen af arbejdskravet. Da der ved ledighedens indtræden sker en prøvelse af, om medlemmet opfylder betingelserne for ret til dagpenge, skønnes det ikke nødvendigt at indhente dokumentation for beskæftigelsen på optagelsestidspunktet.

Optagelsesreglerne er kombineret med en udtrykkelig vejledningspligt for a-kassen i bekendtgørelse nr. 481 af 10. juni 2003 om en a-kasses pligt til at vejlede m.v., til at informere den optagelsessøgende om, at man kræver drift af selvstændig virksomhed i væsentligt omfang, dvs. arbejde i et omfang, der svarer til lønarbejde i over 30 timer pr. uge, for ret til dagpenge eller efterløn. Dette skal sikre, at den selvstændige erhvervsdrivende ikke først ved ledighed bliver opmærksom herpå.

3. Ændring af reglerne om forlængelse af referenceperioden med sygedagpengeperioder ud over 6 uger

Ifølge lovens § 55, stk. 1, kan et medlem få dagpenge i sammenlagt 4 år (ydelsesperioden) inden for 6 år (referenceperioden).

Det følger af § 55, stk. 7, nr. 1, at sammenhængende perioder ud over 6 uger, hvor medlemmet under ledighed modtager sygedagpenge efter lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, ikke forbruger af medlemmets ret til dagpenge efter § 55, stk. 1. Medlemmets referenceperiode forlænges tilsvarende.

Bestemmelsen indebærer, at referenceperioden kun forlænges, hvis sygedagpengeperioden ligger i en ledighedsperiode. Hvis medlemmet derimod bliver syg i en beskæftigelsesperiode og derefter bliver ledig, forlænges referenceperioden ikke.

Det foreslås, at alle medlemmer stilles ens med hensyn til forlængelse af referenceperioden, uanset om sygdomsperioden ligger i en ledigheds- eller en beskæftigelsesperiode.

4. Præcisering af reglerne om supplerende dagpenge

Ifølge lovens § 60 kan et medlem, der arbejder i et ansættelsesforhold med et opsigelsesvarsel, få udbetalt supplerende dagpenge i 52 uger inden for 70 uger, hvorefter retten til dagpenge bortfalder, indtil medlemmet

har haft 26 ugers arbejde med mere end 30 timer i hver uge inden for 12 måneder.

Formålet med denne bestemmelse er, at arbejdsgiver og lønmodtager ikke skal indrette sig på, at lønmodtageren permanent arbejder på nedsat tid og samtidig modtager dagpenge. Tidsbegrænsningen for retten til supplerende dagpenge gælder således alene medlemmer med en fast tilknytning til en arbejdsgiver.

Det følger videre af lovens § 62, at der kun kan udbetales dagpenge, hvis medlemmet står til rådighed for arbejdsmarkedet. Det følger af de administrative fastsatte regler om rådighed, at et medlem, der arbejder på nedsat tid, og hvor arbejdsgiveren har krav på et opsigelsesvarsel, kun kan få supplerende dagpenge, hvis arbejdsgiveren erklærer at ville se bort fra opsigelsesvarslet i tilfælde af, at medlemmet opnår arbejde med en længere arbejdstid.

Arbejdsgiverens erklæring kan foreligge på en særlig frigørelsesattest, fremgå af arbejdsgivers meddelelse om arbejdsfordeling eller fremgå af ansættelseskontrakten (en såkaldt »indbygget frigørelsesattest«).

En ændret fortolkning af reglerne i Arbejdsmarkedets Ankenævn indebærer, at der ikke længere anses for at være et opsigelsesvarsel, når frigørelsesattesten er »indbygget« i ansættelseskontrakten, eller når fravigelsen af opsigelsesvarslet på forhånd er aftalt eller følger af en almindelig kutyme. For at undgå, at der på baggrund af den ændrede fortolkning vedrørende »indbyggede frigørelsesattester« fastlægges en ny praksis, hvorefter tidsbegrænsningen ikke gælder, når der foreligger en »indbygget frigørelsesattest«, og for at sikre, at fortolkningen af reglen sker i overensstemmelse med formålet, jf. ovenfor, foreslås det, at lovens § 60 præciseres.

Ifølge forslaget anses der for at være et opsigelsesvarsel i alle ansættelsesforhold, hvor der i henhold til lov, kollektiv overenskomst eller aftale generelt er fastsat et opsigelsesvarsel fra den ansattes side. Dette gælder, uanset om det i det konkrete ansættelsesforhold er aftalt, at opsigelsesvarslet ikke skal gælde. I disse tilfælde vil den ansattes ret til supplerende dagpenge være omfattet af tidsbegrænsningen. Det vil således også gælde, selv om arbejdsgiveren og den ansatte aftaler, at lovens, overenskomstens eller aftalens regler om opsigelsesvarsel ikke skal gælde i det konkrete ansættelsesforhold, eller dette følger af en almindelig kutyme på området.

5. Ændring af reglerne om administrationsbidrag

Ifølge lovens § 77, stk. 6, kan a-kassen fastsætte et særligt bidrag til dækning af administrationsudgifter.