|  |  |
| --- | --- |
| Vejledning om G-dage |  |
|  | 8. august 2017 |
|  |  |  |
|  |  |  |

**Dagpengegodtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag, G-dage**

Ordningen benævnes officielt G-dage, hvorved forstås 1. og 2. ledighedsdag. Én G-dag er én ledighedsdag.

Ifølge gældende regler skal arbejdsgiveren betale et A-kassemedlem dagpengegodtgørelse ved afskedigelse, ophør af opgave- og tidsbestemt ansættelse mv. Dagpengegodtgørelsen svarer til 7,4/37 af højeste dagpengebeløb for en uge, hvis medlemmet efter arbejdsophøret er ledig i 4 timer pr. dag.

Hvis medlemmet på 1. og 2. ledighedsdag er ledigt i 4 timer og derunder

pr. dag udgør dagpengegodtgørelsen pr. dag halvdelen af beløbet. Dette

gælder, uanset om medlemmet har arbejdet på nedsat tid og/eller er deltidsforsikret.

Universitetets forpligtigelse til at udbetale dagpengegodtgørelse for 1. og 2. G-dag indtræder, hvis et A-kassemedlem inden for de sidste 4 uger sammenlagt har været beskæftiget ved universitetet svarende til overenskomstmæssig arbejdstid i to uger, dvs. 74 timer. Denne periode forlænges bagud, hvis der i perioden forekommer fravær, f.eks. pga. sygdom, ferie, overenskomstmæssige fridage, søgnehelligdage m.v.

Også ekstraordinær undervisning/overarbejde indgår i opgørelsen. For undervisningstimerfastsættes beskæftigelsens varighed under hensyn til forberedelsestiden pr. undervisningstime, og medfører at en undervisningstime regnes som 2 1/2 arbejdstime for en undervisningsassistent.

Der anvises ikke feriegodtgørelse, arbejdsmarkedsbidrag m.v. af godtgørelsen, der konteres på den bevilling, hvorfra den pågældende medarbejder aflønnes.

 De anvisningsberettigede, der har ansvaret for timelønskonti, må udregne

om beskæftigelseskravet er opfyldt. I det daglige har reglen især betydning for undervisningsassistenter og andre deltidsansatte lærere, samt midlertidigt ansatte fondslønnede medarbejdere.

Undervisningsassistenten må selv rejse kravet i forbindelse med den sidste

lønanvisning, mens medarbejdere, der fratræder efter at have været fastlønnede, må rejse kravet over for Løn og Analyse.

Opmærksomheden henledes på, at ved deltidsbeskæftigelse, er fratrædelsesdagen 1. ledighedsdag.

Eksempel: Ved variabel beskæftigelse, hvor arbejdets omfang ikke kendes

på forhånd.

Hvis medlemmet f.eks. i løbet af en uge er beskæftiget således:

Mandag: 7,4 timer

Tirsdag: 3,0 timer (1. G-dag)

Onsdag: 5,0 timer (1. G-dag)

Torsdag: 7,4 timer

Fredag: 6,0 timer (1. G-dag)

Mandag: 7,4 timer

skal arbejdsgiveren betale en hel G-dag tirsdag og en halv G-dag onsdag og

fredag, der definitionsmæssigt betragtes som 1. G-dag, fordi medlemmet ikke er i fuld beskæftigelse, og arbejdsophøret sker på dagene. Den tidsmæssige placering af beskæftigelsen på de enkelte dage er uden betydning.

Eksempel: (ved ansættelse som vikar/afløser fra dag til dag, betragtes medlemmet som afskediget hver dag ved beskæftigelsens ophør)

Hvis medlemmet f.eks. i løbet af en uge er beskæftiget således:

Mandag: 8 timer

Tirsdag: 7 timer. (1. G-dag)

Onsdag: 0 timer (2. G-dag)

Torsdag: 0 timer (2. G-dag)

Fredag: 6 timer (1. G-dag)

Mandag: 8 timer

skal arbejdsgiveren betale en halv G-dag tirsdag og fredag. Onsdag og torsdag, hvor medlemmet er fuldt ledig betales for to hele G-dage (1. og 2. G-dag). Den tidsmæssige placering af beskæftigelsen på de enkelte dage er

uden betydning.

Bevillingshavere, som har ansat timelønnede, må være opmærksom på disse

forhold, især når det ikke er studenteransættelser. Ansættelser af længere varighed, dvs. mere end 1 måned, bør derfor ske via HR&O.

En medarbejder, der mener sig berettiget til en dagpengeydelse, skal afgive

en "tro og love erklæring" om, at vedkommende ikke har andet arbejde, afholder ferie m.v. Blanketten findes på Koncern-økonomis hjemmeside.

<http://oko.ku.dk/nyttige_links/1._og_2._Ledighedsdag.docx>

Når det gælder undervisningsassistenter skal erklæringen vedhæftes lønanvisningen og indsendes til Løn og Analyse, som herefter anviser dagpengegodtgørelse i forbindelse med løn for den sidste periode.

En arbejdsgivers pligt til at betale dagpengegodtgørelse for 1. og 2. G-dag

bortfalder i en række tilfælde, f.eks. når,

* medlemmet inden ansættelsens ophør afslår et skriftligt tilbud om fortsat beskæftigelse,
* afskedigelsen/arbejdsophøret væsentligst skyldes medlemmet,
* medlemmet i tilslutning til arbejdsophøret modtager sygedagpenge eller afholder ferie på G-dagene,
* medlemmet er i fuld beskæftigelse hos en anden arbejdsgiver på G- dagene,
* medlemmet har været i beskæftigelse med offentligt tilskud til lønnen efter lov om aktiv beskæftigelsesindsats

En arbejdsgiver skal højst betale for en G-dag 16 gange til det samme medlem i et kalenderår.

Eksempel: Hvis arbejdsgiveren har betalt for en hel G-dag og en halv G-dag, er der betalt 2 af de højst 16 gange i et kalenderår.