

## Bilag 12.

### DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Den 9. maj 1972.

I det følgende behandles en række problemer angående fortolkning af enkelte paragraffer. Der påpeges problemer, der bør lovgives for, og der gives forslag til alternative formuleringer af enkelte paragraffer.

§ 2. I de regler, socialministeren fastsætter om, hvilke indtægter der skal henregnes til lønindtægt, må det sikres, at feriegodtgørelse og bidrag til sociale ordninger ikke er inkluderet i udtrykket „lønindtægt“.

Til § 3.1. bør tilføjes:

„For søgnehellidage, der falder i arbejds giverperioden, udbetales ikke dagpenge, medmindre der lides indtægtstab.“

Denne tilføjelse bør medtages, da det ifølge lovforslaget er *indtægtstab*, der skal erstattes. På søgnehellidage foreligger i almindelighed intet indtægtstab, da lønmodtagere, der er omfattet af denne paragraf, enten ikke har krav på betaling for søgnehellidage eller er omfattet af en søgnehellidagsordning.

Hvis, der af arbejdsgiveren ydes forskud på en søgnehellidag, opstår der mulighed for misbrug, såfremt der tillige ydes dagpenge, eksempelvis i forbindelse med påsken. Det vil her være økonomisk fordelagtigt for en lønmodtager at lægge sig syg på en søgnehellidag og modtage søgnehellidagsbetaling opsuppleret med dagpenge fremfor kun at modtage søgnehellidagsforskuddet (p. t. 60 kr. pr. søgnehellidag).

§ 3.2. foreslås omformuleret således:

„Arbejdsgiveren kan ikke gennem opsigelse af en sygemeldt lønmodtager frigøre sig fra forpligtelsen til at yde dagpenge i arbejds giverperioden. Opsiger lønmodtageren selv ansættelsesforholdet, ophører arbejds giverens forpligtelse til at yde dagpenge med ansættelsesforholdets ophør.“

Bestemmelsens nuværende ordlyd kan

medføre, at opsagte lønmodtagere melder sig syge, hvilket vil være en konsekvens af vanskelighederne med kontrol af, om der er tale om lovligt forfald på grund af sygdom. Ved at bibeholde § 3.2's nuværende ordlyd gribes der desuden ind til de almindelige regler om opsigelse og arbejdsgiverens ret til i visse situationer at bortvise.

Den foreslåede formulering af § 3.2. er i øvrigt i overensstemmelse med princippet i Ferielovens § 13, hvor en arbejdsgiver ikke kan frigøre sig for pligten til at yde feriegodtgørelse ved opsigelse af en sygemeldt lønmodtager. Omvendt bortfalder forpligtelsen til at yde feriegodtgørelse ved ansættelsesforholdets ophør, hvis opsigelsen gives, inden lønmodtageren sygemeldes. Ligeledes skal en arbejdsgiver ikke yde feriegodtgørelse under sygdom efter ansættelsesforholdets ophør, hvis lønmodtageren selv har opsagt sin stilling.

§ 4.2. foreslås formuleret således:

„Ved delvis uarbejdsdygtighed kan ydes nedsatte dagpenge under forudsætning af, at den pågældende lønmodtagers arbejdskraft stilles til rådighed for den arbejdsgiver, der yder de nedsatte dagpenge. Regler vedrørende nedsættelse af dagpenge fastsættes af chefen for sikringsstyrelsen.“

Hvis en sådan bestemmelse ikke indføres, kan der opstå det uheldige forhold, at en lønmodtager, der erklæres delvis uarbejdsdygtig, tager arbejde hos en anden arbejdsgiver end den, han modtager dagpenge fra.

Hvis en bestemmelse med det foreslåede indhold indføres, vil man kunne undgå problemer om, hvordan der skal ydes dagpenge ved tilbagefald til fuld uarbejdsdygtighed, samt de problemer, der vil opstå, når arbejds giverperioden hos den første arbejdsgiver ophører.