

igen, omfattes denne ledighed ikke af refusionsreglerne.

Hvis samme medlem efter at være gået i arbejde den 20. december hjemsendes i tiden fra den 23. december til den 2. januar, vil ledigheden fra den 23. december til den 2. januar være omfattet af refusionsreglerne; derimod ikke ledigheden den 18. og 19. december.

Ledigheden anses for at »støde op til« en søgnehelligdag, uanset at ledigheden måtte blive afbrudt af sygdom umiddelbart op til en helligdag m. v.

Er et medlem f. eks. ledig fra og med tirsdag før skærtorsdag til og med onsdag efter 2. påskedag, men er syg og får udbetalt sygedagpenge onsdag før skærtorsdag, er arbejdsgiveren refusionspligtig for de *ledige* dage (dog højst 40 timer).

Holder medlemmet i forbindelse med en hjemsendelse fri (ferie) for egen regning en eller flere dage op til helligdagene, er arbejdsgiveren fortsat forpligtet til at refundere dagpenge for de øvrige dage.

Refusionspligt foreligger endvidere, hvis ledighed opstår f. eks. 2. og 3. januar, medens der har været arbejdet i virksomheden mellem jul og nytår.

2. Ved »arbejdsdag« i bekendtgørelsens § 1 forstås sædvanlige arbejdsdage. Hvis den ansatte normalt holder fri lørdag og søndag, regnes disse dage ikke som arbejdsdage.

Hvis pågældende derimod normalt arbejder uafbrudt i virksomheden, regnes alle ugens dage som arbejdsdage.

3. Betingelsen for arbejdsgiverbetaling efter § 85 a er, at de ansattes ledighed er placeret i de i bekendtgørelsens § 1 angivne tidsrum. Hvis ledigheden f. eks. er indtrådt på den 3. arbejdsdag før 1. maj, men den ansatte først genoptager arbejdet den 5. arbejdsdag efter 1. maj, skal arbejdsgiveren ikke betale for ledigheden (medmindre det har været aftalt eller forudsat, at arbejdet skulle genoptages tidligere, men sygdom har forhindret dette).

Det samme er tilfældet, hvis ledigheden f. eks. er indtrådt 4 arbejdsdage før Kristi himmelfartsdag, men arbejdet er genoptaget på den 4. arbejdsdag herefter.

4. Arbejdsgiverens forpligtelse indtræder, hvad enten hele virksomheden lukker eller kun enkelte ansatte eller grupper af ansatte hjemsendes.

5. Arbejdsgiverens forpligtelse er knyttet til den faktiske omstændighed, at medlemmet på ny optager beskæftigelse i virksomheden.

Forpligtelsen indtræder derfor, hvad enten det har været aftalt eller forudsat, at arbejdet skulle genoptages en bestemt dag, eller en sådan aftale eller forudsætning ikke har foreligget.

Forpligtelsen indtræder således også i tilfælde, hvor et bestemt arbejde er færdiggjort før vedkommende helligdag og medlemmet ansættes til udførelse af et nyt arbejde efter helligdagen (inden for rammeperioden).

Afgørende er, at beskæftigelsen finder sted hos samme arbejdsgiver, medens arbejdssted og arbejdsopgave er uden betydning.

6. Refusionspligt opstår kun, hvis der udbetales dagpenge på grund af *ledigheden*.

Hvis dagpenge udbetales efter reglerne i arbejdsloshedslovens § 57, stk. 1, til medlemmer, der holder ferie, jfr. direktoratets cirkulære af 7. juni 1979, er arbejdsgiveren ikke forpligtet til at refundere sådanne dagpenge.

Har medlemmet eksempelvis i optjeningsåret været beskæftiget en del af året og ledig resten, har pågældende optjent fuld ferieret, enten med godtgørelse efter ferieloven eller med dagpenge i henhold til § 57, stk. 1, og refusionspligt indtræder derfor ikke, medmindre medlemmet har afholdt ferien under et tidligere arbejdsforhold.

Hvis medlemmet ikke har optjent fuld ferieret, enten med godtgørelse eller dagpenge f. eks. på grund af uddannelse i (en del af) optjeningsåret, er pågældende berettiget til (ledigheds)dagpenge for de »manglende dage«.

Disse dage er undergivet refusionspligt.

Opmærksomheden henledes i øvrigt på bestemmelsen i § 17 b i arbejdsministeriets lovbekendtgørelse nr. 53 af 16. februar 1978 vedrørende lov om ferie:

»Holdes en virksomhed lukket på hverdage mellem jul og nytår, skal arbejdsgiveren bestemme, at lønmodtageren holder ferie disse dage i det omfang, lønmodtageren er berettiget til mere end 18 feriedage.