

ge fra den dag, arbejdsgiverens erklæring er a-kassen i hænde.

10-dages fristen anses for overholdt, hvis det i stillingsopslaget eller anden skriftlig form inden fristens udløb er meddelt fra arbejdsgiveren, at der vil blive udstedt frigørelsesattest, og denne snarest muligt efterfølgende bliver indsendt til a-kassen. Det er dog en betingelse, at stillingsopslaget eller den anden skriftlige dokumentation fremlægges af medlemmet for a-kassen inden for 10-dages fristen.

Erklærer arbejdsgiveren på en frigørelsesattest at ville frigøre medlemmet fra et opsigelsesvarsel, og er attesten a-kassen i hænde inden for den nævnte frist, vil der kunne udbetales supplerende dagpenge til medlemmet fra 1. dag i ansættelsen, uanset at medlemmets ansættelseskontrakt ikke er a-kassen i hænde inden for fristen. Det er naturligvis en betingelse, at medlemmet er berettiget til dagpengene.

Hvis frigørelsesmuligheden alligevel vil fremgå af ansættelseskontrakten, ses der ikke at være nogen grund – andet end den, at det administrativt er mere belastende – til, at arbejdsgiveren ikke vil underskrive en frigørelsesattest, som dækker perioden fra 1. ansættelsesdag, til medlemmet får sin ansættelseskontrakt.

Det bemærkes i øvrigt, at det er medlemmets eget ansvar at overholde 10-dages fristen. Er medlemmet i tvivl om, hvorvidt der skal foreligge en frigørelsesattest i ansættelsen, skal medlemmet rette henvendelse til sin a-kasse.

Det er Beskæftigelsesministeriets opfattelse, at eventuelle problemer ikke ligger i reglerne om supplerende dagpenge og frigørelsesattest, men i arbejdsgivernes og medlemmernes manglende kendskab til og fokus på reglerne, og at det derfor er hér, der bl.a. med a-kassernes hjælp sættes ind.«

Jeg kan tilføje for så vidt angår universitetsområdet, at der i Finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning er indsat en henstilling til ansættelsesmyndighederne om at afgive frigørelsesattester så betids, at den ansatte har mulighed for at overholde 10-dagesfristen. Der henvises til min besvarelse af spørgsmål 2861.«

Spm. nr. S 3160

Til finansministeren (5/5 03) af:

Pernille Falcon (EL):

»Vil ministeren tage initiativ over for Personalestyrelsen til at sikre de deltidsansatte på universiteterne retten til supplerende dagpenge fra første ansættelsesdag gennem en ændring af time-lønscirkulæret?«

Begrundelse

På f.eks. gymnasieområdet fungerer systemet med frigørelsesattester enkelt og ubureaukratisk. I stedet for at arbejdsgiverne for årsvikarer ansat i midlertidige stillinger skal udstede en frigørelsesattest til hver enkelt ansat, har man her en kollektiv frigørelsesattest, som er skrevet ind som en del af overenskomsten. Hvis man tilsvarende skriver ind i timelønscirkulæret for deltidsansatte ved universiteterne, at de ikke er bundet af et opsigelsesvarsel, vil man sikre, at de deltidsansatte får de supplerende dagpenge, de er berettiget til, og samtidig lette de administrative byrder på universiteterne.

(Spørgsmålet blev taget tilbage af spørgeren 12/5 03, men inden finansministeren fik meddelelse herom, besvarede ministeren spørgsmålet 13/5 03).

Svar (13/5 03)

Finansministeren (Thor Pedersen):

Da spørgsmålet er identisk med spørgsmål nr. S 2861 af 10. april 2003 stillet af Søren Søndergaard (EL), skal jeg henvise til, at jeg den 28. april 2003 svarede følgende på dette spørgsmål:

»Finansministeriets cirkulære om timelønnet undervisning finder bred anvendelse blandt statslige undervisningsinstitutioner og er ikke specifikt rettet mod universiteterne. Cirkulæret er udformet generelt og indeholder ikke særegener for bestemte sektorer. Beskæftigelsesomfanget er begrænset til maksimalt 780 timer årligt. I forhold til den generelle arbejdstidsnorm på 37 timer i gennemsnit pr. uge er alle ansatte efter Finansministeriets timelønscirkulæret i princip ansat på deltid. Generelt er opsigelsesvarslerne 1 måned fra den ansattes side og 2 måneder fra ansættelsesmyndighedens side. Når der er opsigelsesvarsler er det dels for at sikre løn-