

Oplysning om beskæftigelse – lønmodtager

Bemærk! Alle spørgsmål skal besvares, før vi kan udbetale supplerende dagpenge.

Navn	CPR-nr.
------	---------

Arbejdsgiverens navn
Arbejdsgiverens adresse
Telefonnummer

Hvornår er arbejdet begyndt?	Dato
Er ansættelsesforholdet tidsbegrænset?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej
Hvis ja, anfør sidste dag i ansættelsesforholdet?	Dato
Oplys arbejdets art	

Arbejdstid (sæt kryds)

<input type="checkbox"/> Fast timetal	Der er aftalt et fast timetal på _____ timer per _____
<input type="checkbox"/> Minimum timetal	Der er aftalt mindst _____ timer per _____
<input type="checkbox"/> Varierende timetal	Det forventede timetal er mellem _____ og _____ timer per uge
<input type="checkbox"/> Dag til dag/tilkaldevikar – jeg bliver indkaldt efter behov	
Hvordan er du lønnet? <input type="checkbox"/> månedsløn <input type="checkbox"/> timeløn <input type="checkbox"/> provision <input type="checkbox"/> honorar	

Ansættelsesaftale

Har du en skriftlig ansættelsesaftale?	<input type="checkbox"/> Ja Vedlæg en kopi af aftalen
	<input type="checkbox"/> Nej Arbejdsgiver skal udfylde side 2

Opsigelsesvarsel

Er du omfattet af et opsigelsesvarsel?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej
Hvis Ja skal du få din arbejdsgiver til at udfylde vedlagte frigørelsesattest. Attesten skal være os i hænde senest fem uger efter, din ansættelse er startet.	

Underskrift

Jeg bekræfter hermed på tro og love, at de ovenstående oplysninger er korrekte.	
Dato	Underskrift



Udfyldes af arbejdsgiver

Erklæring om arbejde som lønmodtager – skal kun udfyldes, hvis der ikke foreligger en ansættelseskontrakt.

Ansattes navn	Ansattes CPR-nr.
---------------	------------------

Arbejdssted (sæt kryds)

Fast arbejdssted Adresse _____
 Intet fast arbejdssted eller varierende arbejdssteder
 Helt eller delvist på den ansattes bopæl
 Hvis I har afkrydset en af de to nederste arbejdssteder, beder vi jer oplyse, hvilken mulighed I har haft for at kontrollere den ansattes faktiske arbejdstid _____

Opsigelsesvarsel

Svarer du **Ja** til mindst et af nedenstående tre spørgsmål, skal den ansatte have en frigørelsesattest for at kunne modtage supplerende dagpenge. Frigørelsesattesten skal være os i hænde senest fem uger efter, ansættelsen startede.

Er arbejdet omfattet af en **overenskomst**, hvor den ansatte har et opsigelsesvarsel over for jer? Ja Nej

Hvis **Ja**, oplys hvilken overenskomst ansættelsesforholdet er omfattet _____

Er den ansatte omfattet af **funktionærloven eller anden lovgivning**, hvor den ansatte har et opsigelsesvarsel over for jer? Ja Nej

Er den ansatte omfattet af **anden aftale**, hvor den ansatte har et opsigelsesvarsel over for jer? Ja Nej

Aflønning

Oplys medlemmets aflønningsform månedsløn timeløn provision honorar

Hvis medlemmet modtager løn for forberedelsestid, transport eller lignende, skal dette også oplyses _____

Underskrift

Dato	Arbejdsgiverens underskrift og evt. stempel

Supplerende dagpenge

Beskæftigelse i en ledighedsperiode

Hvis du har arbejde på nedsat tid og samtidig søger dagpenge for de ledige timer, skal vi have oplysninger om din beskæftigelse for at sikre korrekte udbetalinger.

Hvis du har haft beskæftigelse i en ledighedsperiode, skal du derfor udfylde og returnere vedlagte skema.

Generelle betingelser

Retten til supplerende dagpenge skal ses i sammenhæng med de øvrige regler i arbejdsløshedsforsikringsloven. Bl.a. skal du fortsat opfylde de almindelige rådighedsregler, mens du arbejder på nedsat tid.

Herudover er der en række betingelser for at få supplerende dagpenge. For eksempel skal du

- være tilmeldt Jobcentret
- søge arbejde på fuld tid
- være ledig mindst 7,4 timer om ugen (det betyder, at du ikke kan få supplerende dagpenge, hvis du i en uge arbejder mere end 29,6 timer)

Opsigelsesvarsel

Du skal med dags varsel kunne frigøre dig fra dit arbejde på nedsat tid for at tiltræde anden beskæftigelse. Hvis du har et opsigelsesvarsel over for din arbejdsgiver, er du ikke umiddelbart til rådighed for arbejdsmarkedet. Har du et opsigelsesvarsel over for din arbejdsgiver, er din dagpengeret derfor betinget af arbejdsgivers afgivelse af en frigørelsesattest. Bemærk fem ugers fristen for indsendelse af attesten.

Tidsbegrænsning

Der er en tidsmæssig begrænsning for din ret til supplerende dagpenge. Ved hver udbetaling af supplerende dagpenge laver vi en opgørelse over de seneste 104 uger – vi går dog ikke længere tilbage end til den 14. april 2008. Hvis du når op på 30 uger med supplerende dagpenge efter den 14. april 2008, bortfalder retten til supplerende dagpenge.

Hvis din ret til supplerende dagpenge bortfalder, har du ret til at sige arbejdet op uden karantænemæssige konsekvenser. Kontakt os altid før du siger dit arbejde op.

Modregning i dagpengene

Arbejde i en ledighedsperiode bliver som hovedregel modregnet i dagpengene i forhold til antallet af arbejdstimer. Fulde dagpenge for en uge svarer til 37 timer. 10 timers arbejde i en uge vil derfor medføre en modregning på 10/37 af den pågældende uges dagpenge.

Ukontrollabel beskæftigelse

I de tilfælde, hvor kontrol af arbejdstiden ikke er et naturligt led i ansættelsen, skal vi beregne modregningen i forhold til lønnen. Det kan f.eks. være tilfældet for honorar- og provisionslønnede ansættelsesforhold, men det gælder også ved kunstnerisk arbejde og undervisning, hvor der forudsættes brug af forberedelse, og for nogle typer af sælgere. Ved ukontrollabel beskæftigelse beregner vi det timetal, vi skal modregne i ugens dagpenge, som:

Modregning (timer) = lønindtægt/omregningssats.
 Omregningssatsen er i 2010 200,51 kroner.

Selvforskyldt ledighed

Ved ethvert arbejdsophør, uanset længden eller omfanget af ansættelsesforholdet, skal vi tage stilling til, om du er selvforskyldt ledig. Selvforskyldt ledighed indebærer i førstegangstilfælde 3 ugers effektiv karantæne og i gentagelsestilfælde bortfald af dagpengeretten.