



# NYE REGLER OM G-DAGE

Pr. 1. juli 2017 skal arbejdsgiver betale for to G-dage ved ansættelsesforholdets ophør – uanset ansættelsesforholdets længde. Øvrige betingelser for at opnå G-dage er stadig gældende.

Pr. 1. juli 2017 trådte de nye regler for G-dage i kraft. Reglerne gælder for medarbejdere, som ophører i ansættelsesforhold efter denne dato.

Ændringen indebærer, at alle medarbejdere pr. 1. juli 2017 – uanset anciennitet – er berettiget til to G-dage i forbindelse med fratrædelse, hvis betingelserne for at modtage G-dage i øvrigt er opfyldt.

## DE TIDLIGERE REGLER

Før 1. juli 2017 skulle arbejdsgiveren betale tre G-dage til medarbejderen, og hvis ansættelsesforholdet havde haft en varighed på under tre måneder, skulle arbejdsgiveren alene betale to G-dage til medarbejderen.

G-dagene for medarbejdere i et ansættelsesforhold med en varighed på under tre måneder var under udfasning og skulle efter planen have været afskaffet fuldstændigt pr. 1. januar 2018. Dette bliver dog ikke en realitet, og efter de nye regler er ansættelsesvarighed altså ikke afgørende for retten til G-dage.

## HVAD ER G-DAGE

G-dage er betegnelsen for arbejdsgivergodtgørelse, som medarbejderen er berettiget til, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

En hel G-dag svarer til dagpengenes højeste beløb for én dag, som pt. udgør ca. 849 kr.

## BETINGELSER FOR G-DAGE

Medarbejderen er alene berettiget til G-dage, hvis følgende betingelser alle er opfyldt:

- Medarbejderen er medlem af en a-kasse på tidspunktet for fratrædelsen. Medarbejderen behøver ikke at være dagpengeberettiget for at have ret til G-dage.
- Medarbejderen har været ansat som lønmodtager.
- Medarbejderen hjemsendes eller har et arbejdsophør, som enten skyldes opsigelse fra arbejdsgiverens side, ophør af opgavebestemt ansættelse, ophør af tidsbestemt ansættelse, vikariansættelse eller lignende.
- Medarbejderen har – inden for de sidste fire uger – været beskæftiget hos den samme arbejdsgiver i et omfang, som svarer til fuld overenskomstmæssig arbejdstid i to uger (normalt 2 x 37 timer).

## TILFÆLDE, HVOR ARBEJDSGIVEREN IKKE ER FORPLIGTET TIL AT BETALE G-DAGE

Der er en række tilfælde, hvor arbejdsgiveren ikke er forpligtet til at betale G-dage til en medarbejder. Dette gælder bl.a., hvis medarbejderen selv opsiges ansættelsesforholdet, eller hvis medarbejderen er i fuld beskæftigelse hos en anden arbejdsgiver på G-dagene. Desuden skal arbejdsgiveren heller ikke udbetale G-dage, hvis arbejdsophøret skyldes strejke eller lockout på virksomheden.

Medarbejderen er heller ikke berettiget til G-dage fra arbejdsgiveren, hvis medarbejderen i tilslutning til ansættelsesforholdets ophør modtager sygedagpenge eller dagpenge under de første 14 dages sygdom eller holder ferie på G-dagene.

## TRO- OG LOVEERKLÆRING FRA MEDARBEJDEREN

Arbejdsgiveren kan senest 14 dage efter, at medarbejderen er fratrådt, bede medarbejderen om en erklæring på tro og love om, at medarbejderen ikke har haft fuld beskæftigelse, har holdt ferie på G-dage eller har modtaget sygedagpenge eller dagpenge under de første 14 dages sygdom.

Medarbejderens ret til G-dage bortfalder i tilfælde af, at medarbejderen ikke imødekommer aflevering af tro- og loveerklæring inden 14 dage efter, at arbejdsgiveren har anmodet herom ■



Marianne Lage  
Advokat, partner  
mla@horten.dk



Michelle Seidelin  
Advokatfuldmægtig  
mse@horten.dk