

Arbejdsgivergodtgørelse - G-dage

Juli 2017

ARBEJDSGIVEREN SKAL BETALE DINE FØRSTE LEDIGHEDSDAGE

Reglerne om G-dage berører mange pædagoger, fordi mange arbejder i kortere vikariater. Arbejdsgiveren skal som udgangspunkt betale G-dage, hvis du bliver opsagt, eller dit vikariat eller din løs-ansættelse på mere end sammenlagt 74 timer slutter.

De arbejdsgiverbetalte G-dage bliver modregnet i dine dagpenge og i din efterløn.

Du skal selv rette henvendelse til din arbejdsgiver for at få udbetalt dine G-dage. Hvis du ikke modtager de G-dage, du har ret til, kan du kontakte BUPL's a-kasse. Så hjælper vi dig.

Generelle regler for G-dage

Arbejdsgiveren skal betale G-dage, hver gang den ansatte slutter et arbejdsforhold efter 74 timers ansættelse inden for de seneste 4 uger. Et arbejdsforhold kan være en fastansættelse, tidsbegrænset vikariat eller løsansættelse som tilkaldevikar uden vagtplan.

En timelønnet vikar er opsagt hver dag ved fyraften, og dermed kan en ansættelse som løs vikar udløse en hel stribe G-dage, hvis vikaren har haft 74 timers ansættelse hos samme arbejdsgiver.

Hvis der ved fyraften foreligger en konkret aftale om, at arbejdsforholdet forlænges fx til dagen efter, anses arbejdsforholdet ikke for at være slut, og udløser derfor først G-dage dagene efter forlængelsen. Med en vagtplan kan institutionen spare G-dage, fordi vikaren i så fald er garanteret et kendt antal timer pr. uge.

Arbejdsgiveren skal dog maksimalt betale 16 G-dage pr. år pr. ansat. G-dage betales med samme sats som maksimum-dagpenge.

Hele og halve G-dage

En hel G-dag modregnes med 7,4 timer i dagpengene / efterlønnen svarende til en dags maksimale dagpenge. Se de aktuelle satser på hjemmesiden www.bupl.dk/satser

En G-dag er altså en arbejdsgiverbetalt godtgørelse for 7,4 timers ledighed – i en eller to dage. Hvis du har haft arbejde på en eller flere af de dage, arbejdsgiveren skulle betale G-dage, så modregnes dit deltidsarbejde i G-dagene på følgende måde:

Arbejdsgivergodtgørelse - G-dage

- Hvis du har haft arbejde på fuld tid – 7,4 timer – en dag, hvor du skulle have haft G-dage fra din tidligere arbejdsgiver, så skal din tidligere arbejdsgiver ikke betale en G-dag for denne dag.
- Hvis du har haft arbejde på deltid en dag, hvor du skulle have haft G-dage fra din tidligere arbejdsgiver, så skal din tidligere arbejdsgiver
 - betale dig en hel G-dag, hvis du har haft mindre end 3,4 timers arbejde (dvs mere end fire timers ledighed)
 - betale dig en halv G-dag, hvis du har haft mere eller lig med 3,4 timers arbejde (dvs mindre eller lig med fire timers ledighed)

Der skal ikke betales G-dage:

- ved kollektiv ferielukning, hvis lønmodtageren fortsat er ansat efter ferielukningen. Er lønmodtageren derimod afskediget op til ferielukningen, skal der betales for G-dage
 - ved afslutning af ansættelse med løntilskud og efter jobrotation
 - hvis den ansatte ikke er ledig på G-dagene, men i stedet afholder ferie, er syg eller starter i et andet job
 - hvis du selv har sagt op eller har været medvirkende til afskedigelsen/arbejdsophøret
- Ovenstående er de mest almindelige undtagelser, men der er flere undtagelser.

Læs også nedenstående faktablad på hjemmesiden www.bupl.dk/bupla-pjecer

- Vikar, løst ansat og supplerende dagpenge
- Ansættelsesformer og supplerende dagpenge