

## Høringssvar til høring vedr. bekendtgørelser der udmønter opholdskravet for ret til dagpenge, jf. L 13.

Fire bekendtgørelser er sendt i høring – se nedenfor lønmodtagersidens bemærkninger hertil.

### *Generelle bemærkninger*

Lønmodtagersiden mener fortsat, at opholdskravet for ret til dagpenge er helt uacceptabelt – og skal tages af bordet.

Det er urimeligt at tage dagpengerettigheder fra medlemmer, som for langt de flestes vedkommende har betalt til deres forsikring og bidraget til landet her i mange år – hvis eneste ”brøde” er, at de på et tidspunkt har valgt at rejse ud for at tilegne sig ny viden og globale erfaringer.

Vi ser nu med al tydelighed, hvor tids- og ressourcekrævende det bliver for a-kasserne at administrere de nye regler om opholdskravet. I praksis indebærer forslaget, at a-kasserne fremadrettet skal kontrollere for om alle ledighedsberørte dagpengemodtagere opfylder opholdskravet. Afhængig af ledigheden og de økonomiske konjunkturer skal a-kasserne således hvert år skal kontrollere mere end 100.000 danskeres opholdshistorik, inden der eventuelt kan udbetales dagpenge.

Der er tale om alt andet end regelforenkling – og om alt andet end en automatiseret og digitaliseret administration af reglerne. Og dermed er der også tale om alt andet end en effektivisering i a-kasserne. Faktisk tager vi et skridt tilbage nu ift. de skridt vi tog fremad i forbindelse med implementeringen af dagpengereformen.

Vi ser også med al tydelighed nu, i hvor høj grad medlemmerne bliver overladt til selv at dokumentere, at de har ret til dagpenge – hvad end der er tale om bopæl/ophold i et andet EU/EØS-land eller tale om ansættelsesformer og undtagelser fra opholdskravet. Dette er stærkt bekymrende.

Lønmodtagersiden ser for sig, at mange medlemmer bliver ramt – særligt af at dokumentationskravene går så langt som 8 år eller mere tilbage.

Særligt ser lønmodtagersiden for sig, at det bliver rigtig svært at få andre EU/EØS-lande til at sende den dokumentation, der skal til, for de medlemmer der har opholdt sig dér. Ikke mindst hvis a-kasserne skal bede om dokumentationen via nogle EU-blanketter, der er tænkt anvendt til helt andre regler og situationer end dokumentation af et dansk opholds krav.

Allerede i dag er det svært for a-kasserne bare tilnærmelsesvist hurtigt at fremskaffe dokumentation fra andre lande.

Den systematiske gennemgang af de bekendtgørelser, der er i høring, dokumenterer samtidig, at der er tale om alvorlige og uafklarede problemstillinger.

Disse problemstillinger bør i sagens natur afklares og adresseres for at a-kasserne med rimelighed kan implementere et regelsæt, som flugter de politiske ambitioner. Tidshorisonten for implementering af bekendtgørelserne fremstår således urimeligt kort, og vi vil derfor kraftigt henstille til, at de problemstillinger og uklarheder, der peges på i dette høringssvar, afklares, før reglerne træder i kraft.

Nedenfor ses lønmodtagersidens bemærkninger til de enkelte bekendtgørelser.

#### *Bemærkninger til de enkelte bekendtgørelser*

#### Bekendtgørelse om indkomst- og beskæftigelseskravet for ret til dagpenge:

Lønmodtagersiden finder, at det skal fremgå klart af bekendtgørelsen – og ikke kun af en vejledning – at et medlem, der ikke opfylder opholds kravet, ikke kan indplaceres henholdsvis genindplaceres.

Til § 31, stk. 4: Lønmodtagersiden mener, at der er behov for en mere præcis beskrivelse af, hvornår et medlem kan anses for at have haft lovligt ophold i Danmark – og at der samtidig er behov for en mere præcis beskrivelse af, hvad der skal til for at fastlægge tidspunktet for et medlems ophold her i landet – skal fastlæggelsen ske ved henvendelse til udlændingemyndigheder som i så fald forventes at ligge inde med tidspunktet for første ansøgning om opholdstilladelse og for første meddelelse mv. heraf op til 8 år tilbage?

Udgangspunktet er, at et medlem anses for at have lovligt ophold i perioder, hvor medlemmet er registreret med bopæl i Danmark eller på Grønland i CVR.

Imidlertid fremgår det ikke klart, om perioder med visum til ophold i Danmark er at sidestille med lovligt ophold i Danmark. Det fremgår heller ikke klart i hvilket omfang 3.-landsborgere med lovligt ophold i et andet Schengen-land, som har ret til at opholde sig i Danmark i op til 90 dage, anses for at have haft lovligt ophold efter de nye regler. Og ej heller om borgere, der falder ind under Nordisk Konvention, kan anses for at have haft lovligt ophold.

Reglerne om retten til at opholde sig i Danmark er så omfattende, at lønmodtagersiden finder, at det mest hensigtsmæssige er at henvise generelt til udlændingelovens regler – og herefter beskrive de hyppigst forekommende situationer i vejledningen.

Til § 32: Lønmodtagersiden finder det problematisk, at der fastsættes regler om, at kun ophold i udlandet med henblik på en *erhvervskompetencegivende uddannelse* undtager et medlem fra opholdskravet. Medlemmer, herunder særligt børn til medlemmer, der er ude, vil ofte tage en uddannelse, som ikke er erhvervskompetencegivende, men alene er studiekompetencegivende. Herudover vil mange tage afsted på sprogskole-ophold mv., som strækker sig over længere tid. Sådanne ophold giver dem ofte formelle kompetencer – bare ikke af den erhvervskompetencegivende slags.

Vi finder det ligeledes problematisk, at medlemmet skal have opfyldt kravet om bopæl og ophold i Danmark umiddelbart inden uddannelsens påbegyndelse – hermed udstrækker man reelt dokumentationskravene for opholdskravet til at gælde i en meget længere periode end 8 år. Hvis et medlem fx for 7 år siden afsluttede en 5-årig uddannelse i udlandet, skal medlemmet kunne dokumentere, at medlemmet inden udrejsen for 12 år siden havde bopæl og ophold i Danmark.

Hjemlen til at indhente oplysninger om medlemmets bopæl strækker sig imidlertid ikke til mere end de seneste 8 år, hvilket i disse situationer er problematisk.

For studerende, der ønsker at opnå dagpengeret på baggrund af deres uddannelse, er kravet om bopæl og ophold begrundet i, at dette indgår som grundbetingelse for at kunne optages som medlem af en a-kasse.

En forsker opnår ikke ret til dagpenge på andet grundlag end øvrige medlemmer, og skal ikke optages som nyt medlem på baggrund af uddannelsen mv.

Lønmodtagersiden ser derfor ikke nogen grund til at fastsætte krav om bopæl og ophold i Danmark umiddelbart forud for udlandsophold for forskere.

Vi ser i øvrigt gerne, at det præciseres i vejledningen, hvad der skal til for, at man kan anses som forsker ansat ved en privat virksomhed i udlandet.

Også ægtefælle/samlever-reglen i § 32, stk. 3, finder lønmodtagersiden problematisk.

Det vil kræve et samtykke fra et medlems ægtefælle at komme frem til, om medlemmet kan undtages opholdskravet. Et sådant samtykke vil ikke altid kunne fremskaffes. Når a-kassen forholder sig til et medlems dagpengeret ift. opholdskravet, vil den også komme til at forholde sig til ægtefællens dagpengeret – selv om ægtefællen måske slet ikke er medlem af a-kassen.

*Eksempel: Et medlem (manden) er beskæftiget i udlandet i offentlig dansk interesse og tager under opholdet sin ægtefælle (kvinden) med sig. Under opholdet bliver parret skilt. Flere år senere beder kvinden om dagpenge. Kvinden er medlem af a-kasse 1. Manden er medlem af a-kasse 2. A-kasse 1 skal have dokumentation for, at kvinden under sit ophold i udlandet er omfattet af undtagelserne – for det er hun kun, hvis manden er omfattet af undtagelserne. Manden har ikke været ledig – så hans a-kasse har ikke forholdt sig til, om han er omfattet af en undtagelse. Når a-kassen forholder sig til, om kvinden er omfattet af en undtagelse, forholder den sig også til, om manden ville være omfattet – selv om den ikke har egentlig kompetence hertil. Mandens egen a-kasse kan således komme frem til noget andet, da det beror på et skøn, om mandens*

*beskæftigelse er i offentlig dansk interesse. Dette er problematisk og fremmer ikke transparensen i dagpengesystemet.*

Hvis manden ikke vil samarbejde, kan kvinden ikke dokumentere, at hun er omfattet af undtagelserne – og hun bliver ramt af opholdskravet. Det samme gør sig gældende, hvis manden fx er afdød ved døden. Det er ikke givet, at mandens arbejdsgiver må eller vil udlevere dokumentation til kvinden for mandens ansættelse – og langt fra heller sikkert, at arbejdsgiver stadig opbevarer dokumentation om ansættelse 7-8 år tilbage.

Vi ser for os, at mange medlemmer vil have svært ved at dokumentere grunden til deres ophold ude, herunder at de er omfattet af én af undtagelserne.

Hertil kommer, at det kan tage lang tid for et medlem at dokumentere, at medlemmet er omfattet af undtagelsesreglerne. Indtil den dokumentation foreligger, kan der ikke udbetales dagpenge til medlemmet. 6-måneders-reglen gælder nemlig kun for de medlemmer, der har haft ophold i andre EU/EØS-lande og ikke medlemmer, der har haft ophold i 3.-lande, men kunne falde ind under en undtagelse, som imidlertid skal dokumenteres.

Igen er det ikke givet, at medlemmet har opbevaret dokumentation for en ansættelse op til 8 år tilbage i tid – ej heller at arbejdsgiver længere har opbevaret denne dokumentation så længe. Faktisk er vi bekendt med, at mange arbejdsgivere på grund af GDPR nu ikke længere opbevarer oplysninger om ansættelser mv. mere end 5 år tilbage.

Vi ser for os, at en del medlemmer må vente på at få udbetalt dagpenge ved ledighed – også selv om de faktisk har ret til dagpenge. Og også at nogle medlemmer slet ikke vil kunne få udbetalt dagpenge.

Til § 33: I § 33, stk. 2, ser vi gerne, at det præciseres, at der ikke er formkrav til dokumentationen.

I § 33, stk. 4, ser det ud til, at a-kasserne skal kende til den færøske folkeregisterlovgivning. Vi går ud fra, at det, a-kasserne i hovedtræk skal kende til denne lovgivning, skrives ind i vejledningen til bekendtgørelsen.

### Vejledning om indkomst- og beskæftigelseskravet for ret til dagpenge:

Der er lavet en indledning til vejledningen, der giver et umiddelbart overblik over, hvilke regler bekendtgørelsen og vejledningen indeholder. Da opholdskravet bliver en central del af regelsættet, mener vi, at disse regler også skal ind i vejledningen.

Bekendtgørelsens § 32 oplister de undtagelser, der er til opholdskravet.

I vejledningen har man nu indsat en nærmest 'udtømmende' oversigt over ansættelsesformer, der kan sidestilles med arbejde i Danmark. Den meget omfattende oversigt kan føre til usikkerhed i a-kasserne om, hvorvidt også andre ansættelsesformer kan sidestilles og til en fastlåsning af de nævnte ansættelsesformer og steder, som vil kunne miste deres aktualitet med tiden, fx i og med at selskaber mv. nedlægges, skifter navn mv., medmindre vejledningen løbende opdateres.

Med andre ord viser vejledningen med al tydelighed, hvor svært og tungt det bliver at administrere de nye opholdskravs-regler og de undtagelser mv. der er knyttet hertil.

#### Om ophold i udlandet som udsendt repræsentant for en dansk offentlig myndighed

Det fremgår af vejledningen til § 32, stk. 1, nr. 2, at et medlem er undtaget, hvis medlemmet har ophold i udlandet som udsendt repræsentant for en dansk offentlig myndighed.

Det fremgår af vejledningen, at 'der som regel være tale om personer, som er udsendt af udenrigsministeriet eller dets institutioner. Lokalt ansatte på ambassader og konsulater er ikke omfattet af denne undtagelse. Dog anses lokalt ansatte på en dansk ambassade for at være beskæftiget i offentlig dansk interesse', som nævnt i § 32, stk. 1, nr. 3.

Deraf må man udlede, at et medlem ikke er undtaget, hvis medlemmet er lokalt ansat på et dansk generalkonsulat eller konsulat – eller laverestående diplomatiske repræsentationer, som fx handelskontorer og innovationscentre mv.

Det forekommer ikke rimeligt, henset til, at det fremgår af vejledningen til § 32, stk. 1, nr. 3, at 'ved vurdering af, om medlemmet har været beskæftiget i offentlig dansk interesse, kan der fx lægges vægt på, om beskæftigelsen er helt eller delvist finansieret af den danske stat eller danske offentlige institutioner, samt om formålet fremmer danske interesser'.

Derefter er opgjort en række eksempler på alt fra militære missioner, humanitært arbejde, uddannelse og missionsarbejde.

Men der er ikke nævnt de eksempler på diplomatisk repræsentation, som ligger under ambassade-niveau, nemlig:

- Repræsentationer ved internationale organisationer
- Repræsentationskontorer
- Generalkonsulater og konsulater med medarbejdere udsendt fra Danmark
- Handelskontorer
- Innovationscentre
- Honorære konsulater (herunder honorære generalkonsulater, konsulater, vice-konsulater og konsular-agenturer)

På både repræsentationskontorer, konsulater, handelskontorer og innovationscentre kan der være danskere ansat på lokale kontrakter, som udfører arbejde, der 'fremmer danske interesser'.

Derfor mener lønmodtagersiden, at den sidste sætning i vejledningen til § 32, stk. 1, nr. 2, skal ændres til: 'Dog anses lokalt ansatte på danske ambassader, generalkonsulater, konsulater, handelskontorer og innovationscentre for at være beskæftiget i offentlig dansk interesse'. Alternativt at de skrives ind som eksempler i nr. 3.

Det fremgår af vejledningen, at medlemmets ansættelseskontrakt med en dansk virksomhed skal gælde i hele udstationeringsperioden.

Det mener lønmodtagersiden ikke er rimeligt. Et medlem skal selvfølgelig også ift. undtagelserne have mulighed for at have et år "ude" og have mulighed for at have flere på hinanden følgende ansættelser i udlandet for en dansk virksomhed – på samme måde som en forsker fx kan have forskellige forskerstillinger i udlandet.

#### Om ophold i udlandet i øvrigt som beskæftiget i offentlig dansk interesse

Lønmodtagersiden mener ikke, at det er tilstrækkelig klart beskrevet, hvad der kan anses for beskæftigelse i offentlig dansk interesse. Det fremgår fx af vejledningen, at arbejde for en humanitær organisation kan være omfattet af undtagelsen. Men hvad hvis der er tale om arbejde for en international humanitær NGO – er der så også tale om dansk interesse?

Det fremgår, at ét af de elementer, man lægger vægt på ved vurderingen af, om beskæftigelsen er i offentlig dansk interesse er, hvorvidt beskæftigelsen er helt eller delvist finansieret af offentlige midler. Det fremgår dog ikke, hvilke andre elementer, der kan lægges vægt på.

#### Om ophold i udlandet som ansat i en dansk virksomhed, herunder filial eller datterselskab

Lønmodtagersiden mener, at der er behov for en klar definition af udsendt af en "dansk virksomhed". Hvis der med dansk "virksomhed" menes foreninger, interesse- og handelsorganisationer mv. uden et erhvervsmæssigt sigte, men alene med et CVR.nr. og aktivitet i Danmark, skal dette præciseres – som minimum i vejledningen.

Vi ser selvfølgelig gerne, at en "dansk virksomhed" defineres sådan – men noterer os samtidigt, at dette i så fald er det eneste sted i reglerne, hvor denne brede definition gælder.

For at anses for "udsendt" skal man være udsendt af virksomheden og under udsendelsen bevare en "tilknytning til Danmark". Lønmodtagersiden går ud fra, at der alene er tale om en arbejdsmæssig tilknytning. Vi mener ikke, at det er a-kassernes opgave at sikre sig, at et medlem bevarer en familiemæssig eller anden "kulturel" tilknytning til dette land under en udsendelse. Dette ser vi et behov for at få præciseret.

Ift. datterselskaber lægges der op til, at a-kasserne vurderer, om der efter selskabsloven er tale om et datterselskab. Dette ser lønmodtagersiden umiddelbart som problematisk – for kompetencen til at foretage den slags vurderinger ligger ikke i a-kasserne, men i SKAT/Erhvervsstyrelsen. Vi går ud fra, at a-kasserne skal rette henvende sig til disse myndigheder ved tvivl om vurderingen af datterselskaber og 'bestemmende indflydelse'.

Det fremgår af § 32, stk. 1, nr. 4, at et medlem er undtaget, hvis medlemmet har ophold i udlandet som ansat i en dansk virksomhed, herunder filial eller datterselskab.

I vejledningen er det uddybet, at 'vurderingen af, om der er tale om en dansk virksomheds datterselskab, sker efter § 5, stk. 1, nr. 3, i selskabsloven. Ansættelse i et datterselskab kan kun sidestilles med ophold i riget, såfremt moderselskabet har "bestemmende indflydelse" i datterselskabet'.

Det er ikke uddybet nærmere i vejledningen, hvad der menes hermed, men i selskabslovens § 5 henvises til selskabslovens § 7, stk. 2, hvoraf det fremgår, at hovedreglen er, at der er bestemmende indflydelse, når moderselskabet ejer mere end halvdelen af stemmerettighederne. Og det fremgår videre i stk. 3, at

*”Stk. 3. Ejer et moderselskab ikke mere end halvdelen af stemmerettighederne i en virksomhed, foreligger der bestemmende indflydelse, hvis moderselskabet har*

*1) råderet over mere end halvdelen af stemmerettighederne i kraft af en aftale med andre investorer,*

*2) beføjelse til at styre de finansielle og driftsmæssige forhold i en virksomhed i henhold til en vedtægt eller aftale,*

*3) beføjelse til at udpege eller afsætte flertallet af medlemmerne i det øverste ledelsesorgan og dette organ besidder den bestemmende indflydelse på virksomheden eller*

*4) råderet over det faktiske flertal af stemmerne på generalforsamlingen eller i et tilsvarende organ og derved besidder den faktiske bestemmende indflydelse over virksomheden.*

Der er rigtig mange danske selskaber, der indgår jointventures med lokale virksomheder, når de skal etablere sig i Mellemøsten, Rusland, Afrika og Asien. Formentlig fordi det i disse dele af verden er betydeligt nemmere at etablere virksomhed, fx ift. offentlige tilladelser, hvis man har en lokal partner. Nogle steder er det ofte et krav, hvis man fx skal byde ind på offentlige opgaver eller opgaver af national vigtighed, at der er en lokal partner, der ejer 51% eller mere af selskabet. Dette er meget udbredt.

Det kan dermed i mange tilfælde være nødvendigt at finde ud af, om det danske selskab har eller har haft bestemmende indflydelse for at kunne vurdere, om medlemmerne opfylder undtagelsen i § 32, stk. 1, nr. 4.

Lønmodtagersiden mener derfor, at det skal præciseres i vejledningen til § 32, stk. 1, nr. 4, hvad der menes med 'bestemmende indflydelse', fx ved at citere selskabslovens § 7.

Ligeledes mener lønmodtagersiden, at det skal præciseres, om det er medlemmet eller a-kassen, der skal indhente dokumentation for ejerforholdene i et sådant datterselskab, om a-kassen selv ud fra dokumentationen skal vurdere, om der er "bestemmende indflydelse", eller om det vil være tilstrækkeligt at få en erklæring fra datterselskabet eller evt. fra den danske virksomhed om, at de har/havde den bestemmende indflydelse.

Der er således behov for klare linjer for, hvordan a-kasserne skal administrere disse sager.

Det kan i øvrigt blive endog rigtig svært at indhente dokumentation for ejerforhødsaftaler 7-8 år tilbage i tiden fra datterselskaber i fx Kina, Afrika eller Mellemøsten – som måske endda i mellemtiden har skiftet ejer.

### Om ophold i udlandet med henblik på erhvervskompetencegivende uddannelse

Det er alene ophold i udlandet på grund af deltagelse i en *erhvervskompetencegivende* uddannelse, der undtager et medlem fra opholdskravet.

Hermed lægges der op til, at a-kasserne kommer til at forholde sig til stort set alle verdens forskellige uddannelsessystemer og uddannelser. For hvilke er erhvervskompetencegivende – og hvor? I Danmark eller i det pågældende land? Dette er en ny stor opgave. Hvem skal a-kasserne henvende sig til her i landet for at afgøre, om et uddannelsesforløb i Guatemala er erhvervskompetencegivende eller ikke?

Dette ser vi gerne præciseret i vejledningen – så der er klare linjer for, hvordan a-kasserne skal administrere.

Det enkleste i øvrigt er klart at undtage alle uddannelsesophold fra opholdskravet.

### Bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om arbejdsløshedsforsikring ved arbejde m.v. inden for EØS, Færøerne og det øvrige udland

I bekendtgørelsen lægges der op til, at et medlems bopæls- og opholdsperioder i et andet EU/EØS-land og Schweiz skal dokumenteres via EU-blanketterne H005 og H006.

Lønmodtagersiden mener ikke, at disse EU-blanketter kan finde anvendelse ift. dokumentation af opholdskravet.

EU-blanketterne H005 og H006 omhandler lovvalg – og er udstedt med henblik på administration af artikel 11 i forordning 883. Blanketterne skal anvendes, når to medlemslande er uenige om, hvor en EU-borger har sin bopæl, og hvilket lands lovregler den pågældende skal være omfattet af. Blanketten indeholder bopælsoplysninger – men ikke til fastlæggelsen af alle bopælsperioder i et andet EU/EØS-land 8 år bagud i tid – kun til fastlæggelsen af bopæl for den periode, der er uenighed om.

Ifølge STAR er der de oplysninger, der skal være på blanketten – og blanketten er "horisontal" og forretningsprocessen BUC\_02a med tilhørende SED H005 og H006 kan derfor anvendes af alle myndigheder til stort set alt.

Dette er vi ikke enige i.

Det forhold, at der findes en rubrik til bestemte oplysninger på en blanket, fører ikke i sig selv til, at blanketten uden videre kan anvendes til noget helt andet end det, den er tænkt anvendt til.

I sektoren for arbejdsløshedsforsikring findes der ikke en forretningsproces, der kan bekræfte bopæls- og opholdsperioder op til 8 år tilbage i tid. Grunden hertil er, at artikel 7 i forordningen ophæver bopælsbestemmelser ift. retten til kontantydelse. At bestemmelserne er ophævet betyder, at medlemslandene ikke må lægge bopælsperioder til grund for at give ret til dagpenge. Der bliver derfor kun udvekslet oplysninger om beskæftigelses- og forsikringsperioder, løn og lign. Og ift. Danmark kun op til 3 år tilbage i tid.



H\_BUC\_02a er en forretningsproces, der alene er udviklet til udveksling af oplysninger om bopæl baseret på de bopælskriterier, der er nævnt i artikel 11 i forordning 987/2009. Forretningsprocessen er kendt i EU og anvendes i en lang række sager, hvor der er tvist om, hvem der er rette myndighed ift. en person. Den er udviklet på baggrund af domme afsagt af EU-domstolen med henblik på at sikre, at medlemslandene træffer korrekte afgørelser om lovvalg. Denne forretningsproces er således beregnet til enten at afgøre, hvor en person aktuelt har bopæl eller til at afgøre – ud fra de i gennemførselsforordningen angivne kriterier – hvor en person antages at have haft bopæl i relation til et lovvalg.

Ifølge STAR er der et bemærkningsfelt på blanket H005/H006 – og her vil a-kassen kunne skrive, at blanketten skal bruges til noget andet end lovvalg og at a-kassen ikke kun ønsker dokumenteret én bopælsperiode (som der i øvrigt ikke er tvist/uenighed om), men alle eventuelle bopælsperioder 8 år tilbage i tid.

Lønmodtagersiden ser det som helt uholdbart, at man beder a-kasserne om at anvende en blanket i en ny og anden kontekst end den, blanketten er tænkt anvendt til.

Lønmodtagersiden er bekendt med, at Danmark vil sende EU-kommissionen en note herom – men er blevet orienteret af STAR om, at noten ikke bliver offentlig tilgængelig – og at a-kasserne derfor ikke vil få noten at se eller vil kunne medsende den ved henvendelser til EU/EØS-lande om ophold og bopæl. Det siger sig selv, at dette ikke vil fremme administrationen for a-kasserne. Lønmodtagersiden ser også dette som helt uholdbart.

Lønmodtagersiden er bekendt med, at ministeren har meldt ud, at a-kasserne skal sende blanketten til de myndigheder, de plejer at sende sager om dokumentation af forsikrings- og beskæftigelsesperioder til. Ifølge STAR må disse myndigheder så sende blanketten videre rundt i eget land til rette myndighed, der er ansvarlig for administrationen af bopæl. Lønmodtagersiden ser gerne, at dette præciseres i vejledningen til bekendtgørelsen.

Det siger i øvrigt sig selv, at det tager tid at få blanketten tilbage – særligt hvis processen skal gentages, fordi ikke alle rubrikker på blanketten er udfyldt korrekt.

I bekendtgørelsen lægges der også op til, at et medlem kan få udbetalt dagpenge i op til 6 måneder, mens a-kassen indhenter dokumentation for bopæl/ophold i et andet EU/EØS-land. For at kunne få dagpengene skal medlemmet underskrive en erklæring om eventuel tilbagebetaling af dagpengene. Hvorfor er der behov for en sådan regel?

Et medlem kan vel aldrig lægges til last, at et andet land ikke kan dokumentere ophold. Viser det sig, at der er udbetalt dagpenge med urette til et medlem i de 6 måneder, finder de almindelige tilbagebetalingsregler anvendelse.

I bekendtgørelsen lægges der endelig op til, at STAR træffer afgørelse om, hvorvidt der stadig kan udbetales dagpenge, hvis der ikke foreligger dokumentation fra andre EU/EØS-lande indenfor 6 måneder.

Hvor er hjemlen til at lade STAR træffe en sådan afgørelse i 1. instans?

Loven er meget klar her – det er a-kasserne, der træffer afgørelse i 1. instans – ikke STAR. Hvis STAR skal have ny afgørelseskompetence, mener lønmodtagersiden, at der skal fastsættes eksplicitte lovregler herom.

Det er i øvrigt også meddelt den administrative kommission i EU, at det er a-kasserne, der er den kompetente myndighed.

### Bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om krav til a-kassernes kontrol og administration

Lønmodtagersiden har svært ved at se, hvordan der i denne bekendtgørelse kan fastsættes en regel om et dokumentationskrav på 8 år, når der i andre bekendtgørelser fastsættes regler som reelt udstrækker dokumentationskravet til langt mere end de 8 år.

### Bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om en a-kasses pligt til at vejlede mv.

Lønmodtagersiden mener, at ordet: "vejlede" i § 2, stk. 2, skal erstattes af ordet "informere", da det reelt er det, der lægges op til i bekendtgørelsen.

Hermed følger begreberne de øvrige begreber om information og vejledning i bekendtgørelsen.

Med venlig hilsen



**Danske  
A- Kasser**