

Værd at vide om kompensation for tabt arbejdsfortjeneste og dagpenge.

Der kan ydes kompensation for tabt arbejdsfortjeneste (TA) efter Servicelovens § 29 til personer, der i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse. Ydelsen er betinget af, at det er en nødvendig følge af den nedsatte funktionsevne, at barnet passes i hjemmet og at det er mest hensigtsmæssigt, at det er moderen eller faderen der passer det.

Det kan være nødvendigt i at vælge denne løsning af hensyn til barnet. Men beslutningen tages ofte i en svær periode, hvor der ikke er overskud til at se andre løsninger og hvor konsekvenserne på længere sigt slet ikke er på tale. Det er af afgørende betydning for den senere tilbagevenden til arbejdsmarkedet at kende til fordele og ulemper ved ordningen.

Fordelene er nemme at få øje på, så dem lader vi ligge i denne fremstilling.

Ulemperne i forhold til arbejdsmarkedslovgivningen er mange. TA er en social ydelse og altså ikke at betragte som løn i lovgivningens forstand. I forhold til reglerne om sygedagpenge og arbejdsløshedsdagpenge er TA kun neutral i to år. *Beskæftigelseskravet* i arbejdsløshedslovgivningen er normal beskæftigelse i 52 uger i de seneste tre år. TA forlænges perioden med 2 år. Hvis man ikke opfylder betingelserne for at få dagpenge, når betingelserne for TA ikke længere er tilstede og man ikke kan få arbejde, er man henvist til kontanthjælp. Det er en trangsbestemt lav ydelse som forudsætter, at man ikke kan forsørge sig selv (og at ægtefællen der har forsørgerpligt ikke kan).

Ofte vil det være sådan, at det efterhånden ikke er nødvendigt med fuld TA, da barnet ikke skal passes hjemme hele tiden. Det kan godt være det stadig er nødvendigt med TA i eks. 10 timer om ugen. Hvis det er muligt at komme tilbage til arbejdspladsen og få en aftale er det jo godt. Men hvis det ikke kan lade sig gøre, kan det være at man ikke opfylder *rådighedsbegrebet* og ikke står til rådighed i lovens forstand og derfor ikke kan få dagpenge. Da TA ikke er at betragte som løn kan der ikke blot suppleres op til fuld tid med dagpenge. Hvis man så fravælger de 10 timer TA er det stadig ikke sikker at A-kassen mener at rådighedskravet er opfyldt, da barnets behov stadig kan forhindre det.

Der kan også være den situation, at der er TA i 14 timer og arbejde i 23 timer om ugen. Der sker indskrænkninger på arbejdspladsen og fyreseddel for de 23 timer. Rådighedskravet er stadig fuld tid og det opfyldes ikke. Der er mulighed for at få udbetalt en særlig supplerende ydelse i op til tre

måneder, hvis man mister sit deltidsarbejde. Men der er kun tre måneder til at finde andet deltidsarbejde.

Der kan også ske, at man har fået TA i 5 år og så bliver syg og ikke mere kan passe barnet. Så kan man ikke få TA og er henvist til egen eller ægtefællens forsørgelse og i sidste ende kontanthjælp, da *beskæftigelseskravet* i sygedagpengeloven ikke er opfyldt. For at få TA ved senere kontroller mv. med barnet skal der jo være en mistet indtægt for at få den dækket – så ingen indtægt mistet ingen TA.

En mor fik TA indtil barnet var 18 år og stod så uden indtægt og kunne ikke få arbejde, da hendes uddannelse var for utidssvarende. Hun er heller ikke efterlønsberettiget når hun kommer til den alder, selv om hun har betalt til a-kasse, da hun ikke vil kunne klare beskæftigelseskravet i forhold til efterlønsordningen.

Vi har gennem tiden set mange varianter af ovenstående problemstillinger med efterfølgende økonomiske problemer. Det skal jævnligt vurderes, om en bevilling skal fortsætte og i tilfælde af ophør er der 3 måneders opsigelse.

Konklusion:

Få grundig rådgivning om fordele og ulemper og få det på skrift. Tag altid A-kassen med på råd.

Hellerup 27. juli 2007

Else Danø