



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Arbejdsmarkedsudvalget har i brev af 24. marts 2010 stillet følgende spørgsmål nr. 332 (AMU alm. del), som hermed besvares.

19. april 2010

J.nr. 2010-0006122

Spørgsmål nr. 332:

”Vil ministeren sende udvalget den lovede redegørelse for, hvorvidt det er i overensstemmelse med de gældende regler at ansøge om en stilling og ansætte via sms samt konsekvenserne heraf i forhold til beskæftigelsessystemets øvrige krav og bestemmelser.”

Endeligt svar:

Jeg har under min besvarelse af samrådsspørgsmål AH og AI den 23. marts 2010 om afskedigelse via SMS lovet udvalget at redegøre for beskæftigelsessystemets tilgang til brugen af SMS i forbindelse med lediges jobsøgning samt ansættelse og afskedigelse.

Lediges brug af SMS i relation til jobsøgning

Man skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet, hvis man er ledig og vil modtage arbejdsløshedsdagpenge. Heri ligger bl.a., at man skal søge job. Aktiv jobsøgning er således en central del af rådighedsforpligtelsen.

Man skal søge job i tilstrækkeligt omfang og være seriøs og realistisk i sin jobsøgning. Og man skal søge job på den måde, der er sædvanlig inden for det pågældende faglige område. Hvis det er normalt, at man inden for et fagligt område søger job skriftligt, f.eks. ved at sende en ansøgning, skal man søge job skriftligt. Er det imidlertid normalt inden for et fagligt område, at man søger job personligt eller telefonisk, så skal man gøre det.

Der er således ikke noget i vejen for, at man søger job via SMS, hvis det er sædvanligt inden for det faglige område, hvor man søger.

Hvis det fremgår af en jobannonce, at der kan søges via SMS, vil man selvfølgelig kunne søge jobbet pr. SMS.

A-kassen skal sikre sig, at den ledige står til rådighed for arbejdsmarkedet, herunder søger job i overensstemmelse med den plan, der er lagt for jobsøgningen, og er seriøs og realistisk i sin jobsøgning. Samtidig skal a-kassen guide den ledige i dennes jobsøgning, bl.a. hen mod nye områder hvor der er gode jobmuligheder. Endelig skal a-kassen – ud fra eksempler på den lediges ansøgninger – vejlede den

ledige om, hvad der eventuelt kan gøres anderledes eller bedre i relation til jobsøgningen. Dette med henblik på, at den ledige hurtigst muligt kommer i job.

Den ledige skal derfor kunne dokumentere og give eksempler på sin jobsøgning, uanset om der er søgt job gennem en skriftlig ansøgning eller via SMS.

Søger den ledige job ved personligt fremmøde eller telefonisk, skal pågældende kunne redegøre for, hvor og hvornår der er søgt.

For modtagere af kontant- og starthjælp gælder stort set de samme betragtninger som for dagpengemodtagere i relation til brugen af SMS i jobsøgningen. Hvis det er sædvanligt inden for et fagligt område at søge job via SMS, er der således intet i vejen for, at man søger job på denne måde.

Det er en del af en kontanthjælpsmodtagers rådighedsforpligtelse, at den pågældende er aktivt jobsøgende. Der er ikke specifikke krav til, hvor mange job en person skal søge inden for en given periode. Her kan kommunen bl.a. se på, om personens jobsøgning er seriøs, realistisk og bred. Kommunen skal konkret vurdere, om en person opfylder betingelsen om at være aktivt jobsøgende og kan som led i sagens oplysning tilvejebringe dokumentation for jobsøgning.

Ansættelse og afskedigelse via SMS – i relation til beskæftigelsessystemet

Et medlem af en a-kasse har pligt til at oplyse om ethvert forhold af betydning for a-kassens bedømmelse af, om den pågældende har ret til at modtage dagpenge mv.

A-kassen træffer afgørelse om medlemmets ret til dagpenge mv. på baggrund af oplysninger, som medlemmet giver. I nogle tilfælde er der krav om, at oplysningerne kan dokumenteres. Har a-kassen brug for oplysninger fra andre end medlemmet, f.eks. fra en tidligere arbejdsgiver, kan a-kassen bede arbejdsgiveren om oplysningerne.

En arbejdsgiver har pligt til at give a-kassen de oplysninger, den beder om til brug for administrationen af forsikringssystemet.

I relation til spørgsmål om ansættelse og afskedigelse vil der ofte være brug for, at a-kassen beder det enkelte medlem henholdsvis dennes (eventuelt tidligere) arbejdsgiver om en række oplysninger, for at a-kassen kan træffe afgørelse om den pågældendes ret til dagpenge mv. Det drejer sig bl.a. om oplysninger om ansættelsesvilkår, opsigelsesvarsler, timetal i ansættelsen og lønindtægt – og ved afskedigelse eventuelt også om grunden til, at ansættelsen stoppede.

Er der tvivl om, hvorvidt der er sket ansættelse eller afskedigelse, herunder om den lovgivning eller de overenskomster og aftaler, der regulerer et givent ansættelsesforhold, er overholdt, vil a-kassen i sin afgørelse læne sig op ad, hvad man måtte komme frem til i det fagretlige system.

A-kasserne fremskaffer allerede i dag de oplysninger, der skal til, for at de kan afgøre, om medlemmer, der måske kun har haft en mundtlig aftale om ansættelse, eller som er afskediget, uden at de står med en opsigelse i hånden, har ret til dagpenge. Det vil de også gøre i forhold til medlemmer, der ansættes eller afskediges via SMS.

For modtagere af kontant- og starthjælp gælder stort set de samme betragtninger som for dagpengemodtagere i relation til ansættelse og afskedigelse via SMS.

Kommunen vil, som led i vurderingen af, om en person uden rimelig grund er ophørt med sit arbejde eller blevet afskediget og derfor eventuelt skal have en sanktion, kunne indhente yderligere oplysninger fra arbejdsgiveren. Der er ikke i reglerne på kontanthjælpsområdet krav til kommunernes dokumentation.

Jeg henviser i øvrigt til min besvarelse af spørgsmål 331.

Venlig hilsen

Inger Støjberg