



IAF	Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen
Ink	2017-05-08
Dnr	

KLAGANDE

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen
Box 210
641 22 Katrineholm

MOTPART



ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE

Förvaltningsrätten i Karlstads dom den 8 juli 2016 i mål nr 3801-15,
se bilaga A

SAKEN


Arbetslöshetsersättning; nu fråga om återförvisning

KAMMARRÄTTENS AVGÖRANDE

Kammarrätten undanröjer förvaltningsrättens dom och visar målet åter till
förvaltningsrätten för ny handläggning.

YRKANDEN M.M.

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (fortsättningsvis benämnd IAF)
yrkar i första hand att kammarrätten återförvisar målet till förvaltningsrätten
för ny prövning på grund av felaktig partsställning i förvaltningsrätten.

I andra hand yrkar IAF att kammarrätten upphäver förvaltningsrättens dom
och ändrar arbetslöshetskassans beslut på så sätt att 
stängs av från rätt till ersättning under 45 ersättningsdagar räknat från och
med den 1 juli 2015 enligt 43 b § första stycket 1. ALF.

IAF anför bl.a. följande. IAF bedömer att det inte är möjligt att bifalla yrkandet om avstängning utan att [REDACTED] först har fått tillfälle att yttra sig i förvaltningsrätten.

Akademikernas erkända arbetslöshetskassa (AEA) har enligt den överklagade domen ställning som IAF:s motpart och förvaltningsrätten har inhämtat yttrande från AEA. Den som målet gäller, [REDACTED] har däremot inte såvitt framgår av domen fått tillfälle att yttra sig i målet.

IAF kan överklaga en arbetslöshetskassas eller en domstols beslut om rätt till arbetslöshetsersättning såväl till nackdel som till fördel för den enskilde (51 § ALF). IAF företräder då allmänhetens intresse och behåller ställningen som part även i högre instanser. Vid överklagande av en arbetslöshetskassas beslut om rätt arbetslöshetsersättning är den enskilde som beslutet gäller den ena av de båda parterna i målet medan företrädare för allmänhetens intresse är den andra parten.

SKÄLEN FÖR KAMMARRÄTTENS AVGÖRANDE

Kammarrätten, som inte gör någon bedömning av [REDACTED] rätt till ersättning, finner att förvaltningsrätten rätteligen skulle ha behandlat [REDACTED] istället för AEA som motpart i målet. Kammarrätten undanröjer därför förvaltningsrättens dom och visar målet åter till förvaltningsrätten för ny handläggning.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, se bilaga B (formulär 4)

[Redacted]

[Redacted]

[Redacted]

referent



KLAGANDE

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen
Box 210
641 22 Katrineholm

MOTPART

Akademikernas erkända arbetslöshetskassa
Box 3536
103 69 Stockholm

ÖVERKLAGAT BESLUT

Akademikernas erkända arbetslöshetskassas beslut den 10 juli 2015

SAKEN

Tillämpning av lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring, förkortad ALF

FÖRVALTNINGSRÄTTENS AVGÖRANDE

Förvaltningsrätten avslår överklagandet.

BAKGRUND

██████████ har haft en tidsbegränsad heltidsanställning till och med den 30 juni 2015. Enligt arbetsgivarintyg har hon den 17 juni 2015 erbjudits fortsatt heltidsarbete av sin tidigare arbetsgivare från och med den 1 juli 2015 – den 30 juni 2016. Hon tackade nej med motiveringen att hon redan den 11 juni tackat ja till en tillsvidareanställning på heltid som skulle börja den 12 augusti 2015.

Akademikernas erkända arbetslöshetskassa (AEA) beslutade den 10 juli 2015 att ██████████ har rätt till ersättning från och med den 2 juli 2015 utan avstängning.

YRKANDEN M.M.

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) överklagar AEA:s beslut och yrkar att förvaltningsrätten beslutar att ██████████ stängs av från rätt till ersättning i 45 ersättningsdagar räknat från och med den 1 juli 2015 med stöd av 43 b § första stycket 1. ALF. Till stöd härför anføres bl.a. följande. ██████████ har utan giltig anledning lämnat sitt arbete genom att ha avböjt fortsatt anställning och därigenom orsakat sin arbetslöshet. Att hon tackat ja till en annan anställning när hon erbjöds fortsatt anställning den 17 juni 2015 utgör vare sig giltig anledning att lämna sitt arbete eller godtagbart skäl att avvisa erbjudet arbete enligt 13 § i IAF:s föreskrifter (IAFFS 2015:3) om lämpligt arbete. ██████████ skulle inte tillträda den nya anställningen förrän först efter att mer än en månad förflutit från det att hon erbjöds fortsatt anställning. I rättspraxis (se Kammarrättens i Stockholm beslut den 16 december 2002, mål nr 7443-02) har, innan nu gällande regler om avstängning i 43 a – 43 b §§ ALF trädde i kraft den 1 september 2013, det förhållandet att en sökande tackat nej till förlängning av en tidsbegränsad anställning bedömts som om han eller hon har avvisat ett erbjudet

arbete. Eventuell påföljd för agerandet har därför bedömts i enlighet med bestämmelsen i 45 a § ALF i dess lydelse före den 1 september 2013, dvs. nedsättning av dagpenning med 25 procent i 40 ersättningsdagar inom ersättningsperioden vid första tillfället. Av lagtexten i 43 a – 43 b §§ ALF följer att 43 b § ska tillämpas i [REDACTED] fall, i och med att hon genom att tacka nej till en förlängning av sin tidsbegränsade anställning orsakat sin arbetslöshet. Genom att tacka ja till förlängningen hade hon helt kunnat undvika arbetslöshet. Om det förhållandet att en sökande under pågående tidsbegränsad anställning tackar nej till en förlängning ska bedömas som ett avvisande av ett erbjudet lämpligt arbete enligt 43 a § första stycket 1. ALF skulle det i princip vara omöjligt att besluta om någon åtgärd (sanktion) i ett sådant fall. Detta eftersom den sökande endast ska stängas av från rätt till ersättning i fem ersättningsdagar räknat från och med dagen då det avstängningsgrundande förhållandet inträffat. Flertalet arbetsgivare torde erbjuda en sökande en förlängning av dennes tidsbegränsade anställning vid en tidpunkt då fler än fem arbetsdagar återstår av anställningen. Dagar då den sökande har utfört förvärvsarbete räknas av från avstängningstiden. I sådant fall skulle 43 a § första stycket 1. ALF vara överspelad innan den sökandes anställning upphört och han eller hon anmäler sig som arbetslös. [REDACTED] anses ha orsakat sin arbetslöshet under tiden den 1 juli – den 11 augusti 2015 genom att tacka nej till en förlängning av den tidigare avtalade anställningen med ett år. Hon ska därför stängas av från rätt till ersättning under 45 ersättningsdagar räknat från och med den 1 juli 2015 då hon lämnade sitt arbete.

Akademikernas erkända arbetslöshetskassa (AEA) anser att förvaltningsrätten ska avslå överklagandet och anför bl.a. följande. Bedömningen gjordes att [REDACTED] avvisat erbjudet arbete och att gällande regelverk, eftersom hon arbetat mer än fem dagar efter det att hon avvisade det fortsatta arbetet, inte gjorde det möjligt att avstänga henne från rätt till ersättning. [REDACTED] hade sedan september 2013 en tidsbegränsad an-

ställning som specialpedagog som löpte ut den 30 juni 2015. Då anställningen närmade sig sitt slut blev hon erbjuden en tillsvidareanställning på heltid hos en annan arbetsgivare med start den 12 augusti 2015 vilket hon tackade ja till då hon var på väg att gå ut i arbetslöshet. Hon har inte lämnat sitt arbete utan har varit anställd under en begränsad tid fram till och med den 30 juni 2015 och har arbetat kvar till sista anställningsdag. Då hon stod inför arbetslöshet har hon genom att tacka ja till tillsvidareanställningen undvikit arbetslöshet så långt hon har kunnat. Det har inte framkommit att hon hade andra erbjudanden som eventuellt kunde tillträdas tidigare. AEA ifrågasätter behovet av att sanktionera det handlande som [REDACTED] uppvisat, då hon gjort vad som krävs av henne, dvs. att tacka ja till det arbetserbjudande som uppkom strax innan hon skulle gå ut i arbetslöshet. En sökande som innehar en tidsbegränsad anställning bör uppmuntras att under sin anställning söka nytt arbete som kan tillträdas så snart den tidsbegränsade anställningen upphör. En sökande bör inte passivt invänta att den tidsbegränsade anställningen löper ut. Ska en sökande, som under tid denne innehar en tidsbegränsad anställning och gör vad som krävs för att undvika arbetslöshet, bestraffas av försäkringen lika hårt som en sökande som väljer att utan giltig anledning lämna sin anställning på egen begäran. Det kan också ifrågasättas om [REDACTED] kunnat frånträda den tillsvidareanställning hon tackat ja till utan att drabbas av arbetsrättsliga åtgärder från den nya arbetsgivarens sida. En tillsvidareanställning är också en säkrare och mer lämplig anställning än en visstidsanställning. I den situation som uppkom har [REDACTED] haft godtagbara skäl att avvisa det erbjudna arbetet. Att det förhållandet att avstängningstiden kan vara överspelad innan anställningen upphör, utgör inte skäl att bedöma [REDACTED] handlande som att hon lämnat sitt arbete på egen begäran och att reglerna om avstängning i 43 b § ALF ska tillämpas.

SKÄLEN FÖR FÖRVALTNINGSRÄTTENS AVGÖRANDE

Tillämpliga bestämmelser m.m.

Enligt 43 a 1. § ALF ska en sökande stängas av från rätt till ersättning i 5 ersättningsdagar, om han eller hon utan godtagbart skäl avvisat ett lämpligt arbete.

Enligt 43 b 1. § ALF ska en sökande stängas av från rätt till ersättning i 45 ersättningsdagar, om han eller hon utan giltig anledning lämnat sitt arbete.

Av förarbetena till AFL (prop. 2012/13:12 s. 41 f.) framgår bl.a. följande. Åtgärder då den sökande förlänger tiden i arbetslöshet. *Godtagbara skäl.* Det bör inte beslutas om åtgärd för en sökande som har ett godtagbart skäl att inte uppfylla villkoren i bestämmelsen. Enligt regeringens mening måste det avgöras från fall till fall vad som i det enskilda ärendet kan anses utgöra godtagbart skäl. Till skillnad från fall där sökanden missköter sitt arbetssökande finns det praxis på vad som ska anses utgöra godtagbara skäl för fall när sökanden avvisar ett erbjudet arbete och därigenom förlänger sin tid i arbetslöshet. Bestämmelsen bör inte innebära någon förändring i förhållande till den praxis som idag gäller. Åtgärder då den sökande orsakar arbetslösheten. *Giltig anledning.* En sökande som har giltig anledning att lämna sitt arbete bör inte meddelas en åtgärd. Enligt regeringens mening måste det avgöras från fall till fall vad som i det enskilda ärendet kan anses utgöra en giltig anledning. Bestämmelsen bör inte innebära någon förändring i förhållande till vad som gäller idag angående giltig anledning. Det betyder att om en sökande på egen begäran lämnar sitt arbete måste det även fortsättningsvis finnas starka skäl för att giltig anledning ska anses föreligga. En sökande som t.ex. lämnar en tillsvidareanställning för en provanställning kan ha giltig anledning att lämna sitt arbete.

Av 13 § i IAF:s föreskrifter (IAFFS 2015:3) om lämpligt arbete framgår bl.a. följande. Om det finns ett avtal om ett annat arbete än ett anvisat eller erbjudet lämpligt arbete, är detta avtal ett godtagbart skäl att avvisa ett anvisat eller erbjudet arbete endast om båda nedan angivna villkor är uppfyllda.

- a) Den sökande visar en skriftlig handling som styrker att ett avtal om en annan anställning hos en annan arbetsgivare har ingåtts vid tiden för anvisningen eller erbjudandet.
- b) Den avtalade anställningen ska tillträdas inom en månad räknat från anvisningen eller erbjudandet.

Förvaltningsrätten gör följande bedömning

Fråga i målet är om [REDACTED] handlande ska bedömas som att hon förlängt sin tid i arbetslöshet eller att hon orsakat arbetslösheten under den dryga månad som hon var arbetslös innan hon började sin nya tillsvidareanställning. Bedömningen har betydelse för dels hur många ersättningsdagar som [REDACTED] eventuellt kan bli avstängd dels om det finns möjlighet att kunna begränsa ersättningen med stöd av 43 a 1. § AFL då hon arbetat kvar i den tidigare anställningen mer än fem dagar efter det att hon blev erbjuden fortsatt tidsbegränsad anställning.

IAF är av uppfattningen att [REDACTED] orsakat arbetslösheten då hon kunnat undvika arbetslösheten genom att tacka ja till fortsatt tidsbegränsad anställning.

AEA däremot anser att [REDACTED] förlängt sin tid i arbetslöshet då hon avvisat erbjudet arbete.

Enligt förvaltningsrättens mening kan [REDACTED], på sätt AEA anfört, inte anses ha lämnat sitt arbete då hon endast varit anställd på begränsad tid och anställningen närmade sig sitt slut. Vid denna tidpunkt riskerade

hon att bli arbetslös och hon får anses ha gjort vad hon har kunnat för att undvika arbetslöshet. Även om tillsvidareanställningen inte skulle tillträdas förrän efter ca två månader från anvisningen om erbjudandet om fortsatt tidsbegränsad anställning får en tillsvidareanställning anses säkrare och mer lämplig än en visstidsanställning. [REDACTED] får därför enligt förvaltningsrättens mening anses ha haft godtagbara skäl att avvisa det erbjudna arbetet. Eftersom [REDACTED] fortsatt att arbeta i mer än fem dagar efter att hon blivit anvisad fortsatt anställning finns det på sätt AEA anför inte någon möjlighet att avstänga henne från rätt till ersättning. Vad IAF anför om att det i princip skulle vara omöjligt att besluta om någon åtgärd (sanktion) då flertalet arbetsgivare torde erbjuda förlängning av tidsbegränsade anställningar vid en tidpunkt då fler än fem arbetsdagar kvarstår föranleder inte någon annan bedömning. Enligt förvaltningsrättens mening har AEA haft fog för sitt beslut att bevilja [REDACTED] ersättning från och med den 2 juli 2015 utan avstängning. Vid denna bedömning ska IAF:s överklagande avslås.

HUR MAN ÖVERKLAGAR

Denna dom kan överklagas. Hur man överklagar, se bilaga (DV 3109/1B)

[REDACTED]

Kammarrättsassessor

I avgörandet har även nämndemännen [REDACTED], [REDACTED] och [REDACTED] deltagit.