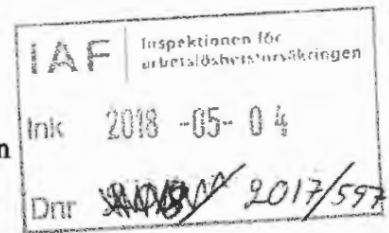




KLAGANDE

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen
Box 210
641 22 Katrineholm



MOTPART



ÖVERKLAGAT AVGÖRANDE

Förvaltningsrätten i Faluns dom den 10 oktober 2017 i mål nr 4041-17,
se bilaga A

SAKEN

Arbetslöshetsersättning

KAMMARRÄTTENS AVGÖRANDE

Kammarrätten ändrar förvaltningsrättens dom och fastställer
Akademikernas erkända arbetslöshetskassas beslut att stänga av
[redacted] från rätt till ersättning.

YRKANDEN M.M.

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen yrkar att Akademikernas erkända arbetslöshetskassas beslut om avstängning ska fastställas och framför i huvudsak följande. [REDACTED] har sagt upp sig från ett arbete som hon har veckopendlat till i två års tid. Bakgrunden till uppsägningen har varit att [REDACTED] i tät följd fött två barn och efter föräldraledigheten inte längre kunnat veckopendla från bostaden i Göteborg till arbetsplatsen i Stockholm. I kontakterna med arbetsgivaren hade hon fått besked om att hennes anställning som avdelningschef förutsatte närvaro på arbetsplatsen i Stockholm. Bortsett från att [REDACTED] fick en ny chef har omorganisationen på arbetsplatsen inte påverkat hennes roll som chef eller hennes arbetssituation i övrigt. Att [REDACTED] har lämnat sin arbetsplats har således haft med förändringar i familjesituationen att göra och inte berott på ändrade förhållanden på arbetsplatsen eller i tjänsten som sådan. När [REDACTED] sa upp sig från tillsvidareanställningen hade hon inte någon ny anställning och hade vid tidpunkten inte heller sökt något nytt arbete. Hon har därigenom själv förorsakat sin arbetslöshet. I och med den längre sammanhängande föräldraledigheten bör hon ha haft gott om tid på sig för att planera för återgången i arbete. Det är inte arbetslöshetsförsäkringens uppgift att täcka situationer av privat art, utan bedömningen av vad som utgör en giltig anledning att lämna ett arbete ska vara restriktiv. Det ska vara fråga om förhållanden som kan knytas direkt till arbetet.

[REDACTED] anser att överklagandet ska avslås och framför i huvudsak följande. Enligt förarbetena ska en individuell bedömning göras i varje enskilt fall av vad som kan anses vara giltig anledning att lämna ett arbete. Hon har haft specifika omständigheter – två små barn – som har möjliggjort veckopendling till arbetet och har därmed haft giltig anledning att lämna sitt arbete. Flyttning av arbetsplats eller bostadsort har i vissa fall ansetts utgöra giltig anledning när det inneburit en orimlig restid. Resultatet

av omständigheterna är detsamma för henne, dvs. ändrade förhållanden har medfört att veckopendlning inte längre är möjligt. Anledningen till att situationen inte löstes redan innan föräldraledigheten var att hon hade förhoppningar om att kunna fortsätta anställningen. Hade arbetsgivaren gett besked om att det var möjligt att utföra arbetet hemifrån helt eller till största delen, hade hon inte sett sig tvungen att säga upp sig. Omorganisationen är i sig irrelevant men visar att omständigheterna förändrats på arbetsplatsen och att hon därmed i förväg inte har kunnat veta att hon skulle se sig tvungen att säga upp sig. Om giltig anledning dessutom bedöms för snävt finns risk för att rörligheten på arbetsmarknaden minskas då många inte skulle söka ett arbete 50 mil hemifrån och veckopendla eftersom det innebär stora uppoffringar. Det kan vidare uppfattas lika diskriminerande att bli avstängd från arbetslöshetsförsäkringen som att bli uppsagd från arbetet på grund av föräldraskap.

SKÄLEN FÖR KAMMARRÄTTENS AVGÖRANDE

Frågan i målet

Frågan i målet är om [REDACTED] på grund av ändrade familjeförhållanden har haft giltig anledning att lämna sitt arbete.

Rättsliga utgångspunkter

En sökande ska stängas av från rätt till ersättning i 45 ersättningsdagar om han eller hon utan giltig anledning lämnat sitt arbete (43 b § första punkten lagen [1997:238] om arbetslöshetsförsäkring, ALF).

Hälsorisker, utbliven lön, trakasserier på arbetsplatsen eller olägenheter för sökanden och familjen om arbetsplatsen flyttas till en annan ort brukar anföras som exempel på vad som kan vara giltig anledning att säga upp sig utan att ha ett annat arbete att gå till (prop. 1973:56 s. 179-184, prop.

1995/96:25 s. 125-126, SOU 1971:42 s. 180-184, SOU 1978:45 s. 194, SOU 1996:150 s. 143, [REDACTED] (Avstängning från arbetslöshetsersättning, 1980, s. 371-381). Gemensamt för de skäl som har befunnits godtagbara är att de avser ekonomiska eller andra förhållanden som har att göra med anställningen eller arbetsplatsen och som den enskilde inte kan påverka (se rättsfallet HFD 2012 ref. 25).

I samband med att en arbetstagares sambo fått anställning på ort utom dagpendlingsavstånd hade även hemmet flyttats dit. Under sådana förhållanden hade arbetstagaren giltig anledning att lämna sitt arbete (se rättsfallet FÖD 1987:58).

En arbetstagare som har lämnat en tillsvidareanställning för en provanställning har ansetts ha giltig anledning då han inte har haft skäl att tro annat än att den nya anställningen skulle komma att inledas och senare övergå i en tillsvidareanställning (se rättsfallet RÅ 2009 ref. 32).

Kammarrättens bedömning

[REDACTED] har sagt upp sig från sin tillsvidareanställning i Stockholm utan att ha en ny anställning eftersom hon inte längre ansett sig kunna veckopendla med två små barn hemma i Göteborg.

Giltig anledning att lämna sitt arbete ska bedömas restriktivt och i första hand motiveras av förhållanden på arbetsplatsen som den enskilde inte kan råda över. En individuell bedömning ska dock göras i det enskilda fallet.

När det som i det aktuella fallet inte rör sig om förhållanden på arbetsplatsen, utan förhållanden som den enskilde själv råder över, måste det ställas höga krav på att den enskilde har gjort vad denne kunnat för att inte försätta sig i en situation som medför att arbetslöshetsförsäkringen behöver träda in.

Av utredningen framgår att [REDACTED] i tät följd har fött två barn. Hon har till följd av detta varit ledig från sitt arbete från och med januari 2014 och fram till dess att anställningen avslutades i maj 2017.

[REDACTED] måste tidigt under sin ledighet ha insett att hon med småbarn hemma inte kommer att kunna veckopendla som hon tidigare har gjort. Hon har trots detta inte sökt annat arbete under sin ledighet.

[REDACTED] har uppgett att hon inte har kunnat veta att hon skulle bli tvungen att säga upp sig då hon hade hoppats på att få utföra arbetet hemifrån helt eller till största delen. Enligt [REDACTED] hade hon i samtal med sin chef fått den uppfattningen. Utredningen ger dock inte tillräckligt stöd för hon har haft skäl att tro att det skulle vara möjligt att arbeta hemifrån efter ledigheten, i synnerhet inte i den omfattning som hon hoppats på. Det saknas exempelvis uppgifter från arbetsgivaren om att arbete hemifrån efter ledigheten har diskuterats eller har varit en reell möjlighet för [REDACTED]. I dokumentet "Egen uppsägning" som [REDACTED] har lämnat in till arbetslöshetskassan uppger hon dessutom att arbetsgivaren tidigare har godtagit distansarbete i viss mån, men eftersom hon var avdelningschef hade arbetsgivaren ansett att det krävdes att hon var på plats på kontoret. Under sådana förhållanden, och i avsaknad av uttryckligt godkännande från arbetsgivaren om att få arbeta hemifrån i den omfattning som krävs för att kunna fortsätta anställningen i Stockholm, borde [REDACTED] ha sökt annat arbete för att inte bli arbetslös efter ledigheten.

Mot ovanstående bakgrund kan [REDACTED] således inte anses ha haft giltig anledning att lämna sin anställning. Vad [REDACTED] i övrigt har framfört i kammarrätten medför ingen annan bedömning. Förvaltningsrättens dom ska därför ändras och Akademikernas erkända arbetslöshetskassas beslut att stänga av [REDACTED] från rätt till ersättning fastställas.



FÖRVALTNINGSRÄTTEN
I FALUN

DOM
2017-10-10
Meddelad i Falun

Bilaga A

Sida 1 (2)

Mål nr
4041-17

KLAGANDE

[Redacted]

IAF	Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen
Ink	2018 -05- 04
Dnr	

MOTPART

Akademikernas erkända arbetslöshetskassa
Box 3536
103 69 Stockholm

ÖVERKLAGAT BESLUT

Akademikernas erkända arbetslöshetskassas beslut 2017-07-25

SAKEN

Arbetslöshetsersättning – nu fråga om avstängning från ersättning

FÖRVALTNINGSRÄTTENS AVGÖRANDE

Förvaltningsrätten upphäver Akademikernas erkända arbetslöshetskassas beslut och bestämmer att [Redacted] inte ska stängas av från arbetslöshetsersättning.

Handlingarna i målet överlämnas till Akademikernas erkända arbetslöshetskassa för den handläggning som följer av denna dom.

Dok.Id 204494

Postadress
Box 45
S-791 21 Falun

Besöksadress
Kullen 4

Telefon
023-383 00 00
E-post: forvaltningsrattenifalun@dom.se
www.forvaltningsrattenifalun.domstol.se

Telefax
023-383 00 80

Expeditionstid
måndag–fredag
08:00–12:00
13:00–16:00

SKÄLEN FÖR AVGÖRANDET

Akademikernas erkända arbetslöshetskassa (kassan) beslutade den 25 juli 2017 att inte ändra tidigare beslut, som innebar att [REDACTED] stängdes av från arbetslöshetsersättning i 45 ersättningsdagar från och med den 1 juni 2017. Anledningen till beslutet var att hon sagt upp sig från sin anställning och själv försatt sig i arbetslöshet utan att ha godtagbart skäl för det.

[REDACTED] överklagar kassans beslut då hon anser sig ha haft godtagbara skäl att lämna sin anställning.

Kassan har i en skrivelse inkommen till förvaltningsrätten den 3 oktober 2017 meddelat att kassan går med på att förvaltningsrätten tillstyrker bifall till överklagandet. Med hänvisning till omständigheterna i målet, där stor vikt har lagts vid att [REDACTED] familjeförhållanden förändrats då hon numera har två små barn att ta hänsyn till, och med beaktande av Kammarrätten i Sundsvalls dom i mål 3588-06 och Kammarrätten i Stockholms dom i mål 6532-08, kan [REDACTED] anses ha haft godtagbart skäl att lämna sin anställning.

Efter genomgång av handlingarna i målet och med beaktande av vad parterna anfört bedömer förvaltningsrätten att det inte finns anledning att frångå vad parterna numera är överens om. Med särskild hänsyn taget till den omständigheten att [REDACTED] har två små barn hemma och därigenom svårigheter att arbeta på annan ort, som inte möjliggör dagpendling, får hon i arbetslöshetsförsäkringens mening anses ha haft godtagbara skäl att lämna anställningen. Det överklagade beslutet ska därför upphävas och handlingarna lämnas tillbaka till kassan för ny utredning och nytt beslut i fråga om rätt till arbetslöshetsersättning från och med den 1 juni 2017.

HUR MAN ÖVERKLAGAR, se bilaga (DV 3104/1C).

[REDACTED]

f.d. lagman

HUR MAN ÖVERKLAGAR

Den som vill överklaga kammarrättens avgörande ska skriva till Högsta förvaltningsdomstolen. Skrivelsen ställs alltså till Högsta förvaltningsdomstolen *men ska skickas eller lämnas till kammarrätten.*

Överklagandet ska ha kommit in till kammarrätten *inom två månader* från den dag då klaganden fick del av beslutet. Tiden för överklagande för det allmänna räknas dock från den dag beslutet meddelades.

För en enskild klagande är sista dagen för överklagande två månader från den dag då han/hon fick del av kammarrättens beslut. Om klaganden fick del av kammarrättens beslut t.ex. den 30 juni måste skrivelsen med överklagande ha kommit in senast den 30 augusti. Om klaganden fick del av beslutet t.ex. den 31 juli, som inte har någon motsvarighet två månader senare, löper tiden i stället ut på slutmånadens sista dag, dvs. i det här exemplet den 30 september. Om sista dagen för överklagande infaller på en lördag, söndag eller helgdag, midsommar, jul- eller nyårsafton, räcker det att skrivelsen kommer in nästa vardag.

För att ett överklagande ska kunna tas upp i Högsta förvaltningsdomstolen krävs att *prövningstillstånd* meddelas. Högsta förvaltningsdomstolen lämnar prövningstillstånd om det är av vikt för ledning av rättstillämpningen att överklagandet prövas eller om det finns synnerliga skäl till sådan prövning, såsom att det finns grund för resning eller att målets utgång i kammarrätten uppenbarligen beror på grovt förbiseende eller grovt misstag.

Om prövningstillstånd inte meddelas står kammarrättens beslut fast. Det är därför viktigt att det klart och tydligt framgår av överklagandet till Högsta förvaltningsdomstolen varför man anser att prövningstillstånd bör meddelas.

Skrivelsen med överklagande ska innehålla följande uppgifter;

1. den klagandes namn, person-/organisationsnummer, postadress, e-postadress och telefonnummer till bostaden och mobiltelefon. Dessutom ska adress och telefonnummer till arbetsplatsen och eventuell annan plats där klaganden kan nås för delgivning lämnas om dessa uppgifter inte tidigare uppgetts i målet. Om klaganden anlitar ombud, ska ombudets namn, postadress, e-postadress, telefonnummer till arbetsplatsen och mobiltelefonnummer anges. Om någon person- eller adressuppgift ändras är det viktigt att anmälan snarast görs till Högsta förvaltningsdomstolen
2. det beslut som överklagas med uppgift om kammarrättens namn, målnummer samt dagen för beslutet
3. de skäl som klaganden vill åberopa för sin begäran om att få prövningstillstånd
4. den ändring av kammarrättens beslut som klaganden vill få till stånd och skälen för detta
5. de bevis som klaganden vill åberopa och vad han/hon vill styrka med varje särskilt bevis.