



IAF

Inspektionen för  
arbetslöshetsförsäkringen

2015:3

## **Arbetslöshetskassornas hantering av arbetslöshetsersättning under uppsägningstid**

*Kartläggning initierad av IAF*

Till samtliga arbetslöshetskassor

**Arbetslöshetskassornas hantering av arbetslöshetsersättning under uppsägningstid**

*Kartläggning initierad av IAF*

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) har kartlagt arbetslöshetskassornas hantering av arbetslöshetsförsäkringen under uppsägningstid.

Arbetslöshetskassorna har fått möjlighet att faktagranska rapporten.

Beslut i detta ärende har fattats av Jan-Olof Dahlgren, generaldirektör.

Beställare har varit Lorraine Davidsson, biträdande chef för granskningsenheten.

Rapporten har utarbetats inom IAF av utredaren Joakim Lindström, uppdragsansvarig till och med 23 maj 2014 och Jessica Edelbro Laurell, uppdragsansvarig från och med 24 maj 2014, granskningsenheten. I arbetet har även utredarna Mats Söderström, granskningsenheten, Fredrik Bonander, analysenheten och juristen Annika Sandström Johansson och verksjuristen Carina Karlsson, rättsenheten deltagit. I den slutliga beredningen har Peter Wikhagen, t.f. enhetschef för granskningsenheten, deltagit.

Katrineholm den 5 mars 2015

Jan-Olof Dahlgren  
Generaldirektör

Jessica Edelbro Laurell  
Utredare

# Innehållsförteckning

Sammanfattning .....	4
1 Inledning .....	7
1.1 Uppdraget.....	7
1.2 Bakgrund.....	7
1.3 Syfte och genomförande .....	9
2 IAF:s kartläggning av arbetslöshetskassornas hantering av arbetslöshetsersättning under uppsägningstid.....	11
2.1 Arbetslöshetskassornas rutiner för att hantera arbetslöshetsersättning under uppsägningstid .....	11
2.2 Arbetslöshetskassor med rutiner.....	11
2.3 Arbetslöshetskassor som utredde om en sökande har rätt till uppsägningstid från sin tidigare arbetsgivare .....	13
2.4 Arbetslöshetskassor som utredde om en sökande har rätt till ytterligare uppsägningstid enligt kollektivavtal .....	14
2.5 Tillämpning av regelverket för sökande som har pågående uppsägningstid .....	18
2.6 Arbetslöshetskassornas rutinbeskrivningar .....	20
3 Slutdiskussion .....	21
4 Käll- och litteraturförteckning .....	26
5 Bilagor.....	27

## Sammanfattning

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) redovisar i denna rapport kartläggningen av hur arbetslöshetskassorna hanterar arbetslöshetsersättning under uppsägningstid. Syftet med uppdraget har varit att kartlägga arbetslöshetskassornas hantering av arbetslöshetsersättning under uppsägningstid.

Av grundvillkoren i 9 § lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring (ALF) framgår att den sökande ska vara arbetslös och oförhindrad att ta ett arbete för arbetsgivares räkning för att vara berättigad till arbetslöshetsersättning. En person som sägs upp från sin anställning har rätt till uppsägningstid enligt kollektivavtal eller lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). En arbetstagare som väljer att avstå från sin rätt till uppsägningstid enligt LAS eller kollektivavtal, sedan uppsägningen verkställts kan, enligt ett avgörande från Försäkringsöverdomstolen (FÖD)<sup>1</sup>, anses vara arbetslös och uppfylla villkoren enligt 9 § ALF för rätt till arbetslöshetsersättning.

I maj 2014 genomförde IAF en webbenkät bland samtliga 28 arbetslöshetskassor om hur de hanterade arbetslöshetsersättning under uppsägningstid. Enkätsvaren visade bland annat att:

- 25 arbetslöshetskassor hade någon form av rutin (skriftlig eller muntlig) för hanteringen av ärenden där sökande ansöker om ersättning under pågående uppsägningstid.
- Det var vanligast att arbetslöshetskassorna använde SO:s rutiner.
- Av de 25 arbetslöshetskassor som uppgav att de hade någon form av rutin, utredde 17 om den sökande hade rätt till uppsägningstid från sin tidigare arbetsgivare.
- 11 av 18<sup>2</sup> arbetslöshetskassor hade som rutin att utreda om den sökande hade rätt till ytterligare uppsägningstid enligt till exempel kollektivavtal.
- Det var 18 av 18 arbetslöshetskassor som inte gjorde någon skillnad på om de sökande hade rätt till ytterligare uppsägningstid enligt kollektivavtal eller LAS.

### *När arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om förkortad uppsägningstid*

- 1 av 18 arbetslöshetskassor fattade beslut om *avslag* vid ansökan om ersättning.
- 11 av 18 arbetslöshetskassor fattade beslut om *avstängning* från rätt till ersättning.

---

<sup>1</sup> FÖD 1992:20.

<sup>2</sup> Det var totalt 18 arbetslöshetskassor som besvarade denna fråga.

- 6 av 18 arbetslöshetskassor fattade beslut om att *tillerkänna* ersättning om arbetsgivaren och den sökande hade kommit överens om förkortad uppsägningstid.

#### *När arbetsgivaren inte har beaktat den sökandes rätt till uppsägningstid*

- 5 arbetslöshetskassor fattade beslut om *avslag* i ärenden där en sökande ansökte om ersättning under uppsägningstid och arbetsgivaren inte hade beaktat en sökandes rätt till uppsägningstid. Arbetslöshetskassorna fattade beslut om avslag enligt 9 § ALF.
- 1 arbetslöshetskassa fattade beslut om *avstängning* från rätt till ersättning i ärenden där en sökande ansökte om ersättning under uppsägningstid och arbetsgivaren inte hade beaktat en sökandes rätt till uppsägningstid.
- 3 arbetslöshetskassor fattade beslut om att *tillerkänna* ersättning.
- 9 arbetslöshetskassor svarade *annat*. Det framkom exempelvis att de i första hand utredde om det fanns något separat avtal som reglerade att den sökande fått förkortad uppsägningstid, och att de utredde varje enskilt ärende för sig.

#### *Tillämpning av regelverket för sökande som har pågående uppsägningstid*

De flesta arbetslöshetskassorna ansåg inte att regelverket var svårt att tillämpa för sökande som har pågående uppsägningstid. Arbetslöshetskassorna uppgav dock bland annat följande:

- Det är svårt att utreda ärenden när den sökande har fått förkortad uppsägningstid.
- Det uppstår svårighet i ärenden där uppsägningstid löper, men där uppsägningslönen inte betalades ut.
- Regelverket är svårt när det finns uppsägningstid i kollektivavtal.
- Det skulle vara önskvärt med en närmare reglering av ersättning av arbetslöshetsersättning under uppsägningstid.

#### *Slutsatser*

IAF kan konstatera att det finns skillnader i hur arbetslöshetskassorna upplever regelverket och i hur de hanterar ersättningsanspråk under pågående eller förkortad uppsägningstid. Arbetslöshetskassorna bedömer rätten till ersättning under uppsägningstid på olika sätt. En del arbetslöshetskassor fattar beslut om att tillerkänna ersättning om arbetsgivaren och den sökande har kommit överens om förkortad uppsägningstid. Vissa arbetslöshetskassor avslår ansökan om ersättning under löpande uppsägningstid och vissa arbetslöshetskassor stänger av medlemmen från rätt till ersättning, när han eller hon har avtalat bort

uppsägningstiden. Vidare noterar IAF att arbetslöshetskassorna har haft svårt att uppskatta antalet ersättningsärenden under pågående uppsägningstid.

IAF konstaterar att rättsläget framstår som oklart när det gäller ersättningsrätt främst under uppsägningstid som avtalats bort helt eller delvis. IAF anser att det kan finnas skäl att överväga om regelverket ger arbetslöshetskassorna tillräckligt stöd för en enhetlig tillämpning av regelverket kring uppsägningstid.

# 1 Inledning

## 1.1 Uppdraget

Av IAF:s plan för tillsyn och uppföljning 2013 framgår att arbetslöshetskassornas hantering av arbetslöshetsersättning under uppsägningstid ska kartläggas. Uppdraget är initierat som ett resultat av interna riskanalysarbetet.

## 1.2 Bakgrund

Av grundvillkoren i 9 § lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring (ALF) framgår att den sökande ska vara arbetslös och oförhindrad att ta ett arbete för arbetsgivares räkning för att vara berättigad till arbetslöshetsersättning. En person som sägs upp från sin anställning har rätt till uppsägningstid enligt kollektivavtal eller lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS).

### 1.2.1 *Uppsägningstid i lagen om anställningsskydd*

Enligt 11 § första stycket LAS är uppsägningstiden för både arbetsgivare och arbetstagare minst en månad. Andra stycket utökar den rätten beroende på hur länge man varit anställd. Det finns i 2 § LAS en möjlighet att genom kollektivavtal göra avsteg från bestämmelserna. I 2 § andra stycket framgår att ett avtal är ogiltigt om det upphäver eller inskränker arbetstagarens rättigheter enligt LAS. Det innebär att det inte är möjligt att i ett enskilt anställningsavtal avtala om något som skulle innebära kortare uppsägningstid än en månad<sup>3</sup>.

### 1.2.2 *Arbetslös och berättigad till ersättning i samband med ersättningsansökan*

När uppsägningen har aktualiserats, det vill säga när uppsägningstiden redan börjat löpa, kan arbetstagare och arbetsgivare komma överens om kortare uppsägningstid än en månad. Det innebär att arbetstagaren helt eller delvis, som ett aktivt val, väljer att avstå från sin lagstadgade rätt till uppsägningstid och lön under uppsägningstiden. En arbetstagare som väljer att avstå från den rätt till uppsägningstid som man har enligt LAS eller kollektivavtal, sedan uppsägningen verkställts, har enligt ett avgörande från Försäkringsöverdomstolen<sup>4</sup> 1992 ansetts vara arbetslös och uppfylla villkoren enligt 9 § ALF för rätt till arbetslöshetsersättning. Domstolen ansåg att när en uppsägning väl har aktualiserats får

---

<sup>3</sup> Enligt 2 § fjärde stycket LAS kan man däremot i ett kollektivavtal som slutits eller godkänts på central nivå inskränka rättigheterna i 11 § LAS.

<sup>4</sup> Försäkringsöverdomstolens (FÖD) dom 1992:20.

arbetstagaren anses kunna träffa de avtal som bäst gagnar hans eller hennes intressen i den uppkomna situationen. Det kan till exempel innebära att arbetstagaren kommer överens med arbetsgivaren om en kortare uppsägningstid än vad han eller hon har rätt till enligt lagen. En arbetstagare kan således med bindande verkan avstå från en rättighet enligt lagen, när rättigheten väl aktualiserats.

SOU 1996:150 *En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring*, den så kallade Arbomutredningen, ansåg att den praxis som accepterades att den enskilde avtalar bort delar av eller hela uppsägningstiden och i stället får arbetslöshetsersättning under motsvarande tid, borde ändras. Om en arbetslös har avtalat bort uppsägningstiden borde arbetslöshetskassan lägga ut en fiktiv uppsägningstid under vilken den arbetslöse inte skulle kunna få arbetslöshetsersättning.<sup>5</sup> I proposition 1996/97:107 *En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring* sades inte något speciellt om rätten till arbetslöshetsersättning under uppsägningstid. Däremot ansåg regeringen, i likhet med Arbomutredningen, att den som av arbetsgivaren permitterats utan lön inte skulle ha rätt till arbetslöshetsersättning. Regeringen ansåg att det under vissa perioder i en marknadsekonomi ska kunna gå att minska arbetskraftskostnaderna utan att för den skull behöva säga upp personal. Regeringen bedömde dock att det inte är arbetslöshetsförsäkringen som ska gå in och betala för arbetskraftskostnaderna under tillfälliga stillestånd<sup>6</sup>.

Arbomutredningen förordade den princip i arbetslöshetsförsäkringen som får anses vara att så länge en ersättningssökande har en anställning med eller utan lön anses inte han eller hon som arbetslös i lagens mening och kvalificerar sig inte för rätt till ersättning. I praxis har den ovan nämnda principen kommit till uttryck i mål om ferielön<sup>7</sup>, avgångsvederlag<sup>8</sup>, suspension<sup>9</sup> och även uppsägningstid när det gäller underrättsavgörande<sup>10</sup>. Enligt denna princip bör en ersättningssökande som genom en frivillig överenskommelse försätter sig i arbetslöshet från och med ett tidigare datum än som annars skulle kunna vara fallet, stängas av från sin ersättning enligt 43 b § första stycket 1 ALF. Av den paragrafen framgår också att en sökande ska stängas av från sin rätt till ersättning i 45 ersättningsdagar om han eller hon utan giltig anledning lämnat sitt arbete. I proposition 2012/13:12 *Åtgärder inom arbetslöshetsförsäkringen m.m* ansåg regeringen att det måste avgöras från fall till fall vad som kan anses utgöra

---

<sup>5</sup> SOU 1996:150 *En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring* s 103.

<sup>6</sup> Prop. 1996/97:107 *En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring* s 95.

<sup>7</sup> Kammarrätten i Göteborgs dom den 15 mars 2010 i mål nr 5918-09.

<sup>8</sup> Kammarrätten i Stockholms dom den 9 oktober 2007 i mål nr 231-07.

<sup>9</sup> RÅ 2004 not 188.

<sup>10</sup> Förvaltningsrätten i Göteborgs dom den 22 mars 2012 i mål nr 4476-11.



giltig anledning att lämna sitt arbete. Det måste finnas starka skäl för att giltig anledning ska kunna föreligga. En giltig anledning kan vara att en sökande lämnat sin anställning på grund av att han eller hon har utsatts för kränkande särbehandling.<sup>11</sup> Även hälsoskäl kan utgöra giltig anledning.<sup>12</sup>

Enligt senare praxis finns det avgöranden som talar för att arbetslöshetsförsäkringen inte ska kompensera ett inkomstbortfall som en arbetsgivare enligt lag är skyldig att betala ut eller som den enskilde frivilligt avstått ifrån<sup>13</sup>. Det finns även andra avgöranden som fortfarande stöder sig på 1992 års avgörande från Försäkringsöverdomstolen<sup>14</sup>.

## 1.3 Syfte och genomförande

### 1.3.1 Syfte

Syftet med uppdraget är att kartlägga hur arbetslöshetskassorna hanterar arbetslöshetsersättning under sökandes uppsägningstid. Kartläggningen omfattar därmed:

- arbetslöshetskassornas rutiner för att hantera ersättningsansökan vid förkortad uppsägningstid, och
- eventuella skillnader i hanteringen som finns mellan arbetslöshetskassorna.

Utifrån uppdragets syfte har följande frågeställningar formulerats om arbetslöshetskassornas rutiner:

1. Har arbetslöshetskassorna några rutiner för att hantera ansökan om arbetslöshetsersättning under uppsägningstid och hur ser de i så fall ut?
2. Hur gör arbetslöshetskassorna i situationer där en ersättningssökande själv har valt att förkorta sin uppsägningstid helt eller delvis?
3. Hur gör arbetslöshetskassorna i situationer där arbetsgivaren inte har beaktat den ersättningssökandes rätt till uppsägningstid?
4. Finns det någon skillnad i arbetslöshetskassornas hantering vid ansökan om arbetslöshetsersättning när det gäller uppsägningstid enligt LAS eller kollektivavtal?

---

<sup>11</sup> Prop. 2012/13:12 Åtgärder inom arbetslöshetsförsäkringen m.m. s 42-43.

<sup>12</sup> 19 c § Förordning (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring.

<sup>13</sup> Jfr Kammarrätten i Stockholms dom den 6 december 2005 i mål nr 7681-04 och Förvaltningsrätten i Stockholms dom den 20 november 2012 i mål nr 10712-11.

<sup>14</sup> Försäkringsöverdomstolens (FÖD) dom 1992:20.

### 1.3.2 *Genomförande*

Uppdragets syfte och frågeställningar besvarades med hjälp av en webbenkät riktad till samtliga 28 arbetslöshetskassor. I samband med enkäten begärde IAF att arbetslöshetskassorna skulle skicka in eventuella rutindokument för hur de ska hantera arbetslöshetsersättning under uppsägningstid.

Enkäten (se bilaga 2) bestod av nio frågor och skickades ut till samtliga arbetslöshetskassor den 8 maj 2014. Samtliga 28 arbetslöshetskassor har besvarat enkäten. Enkäten innehöll frågor om hur arbetslöshetskassorna normalt hanterar ersättningsanspråk under en sökandes uppsägningstid. Där fanns också frågor om bland annat arbetslöshetskassornas rutiner i handläggningen, om de fattade beslut om avslag på ersättningsansökan och avstängning från rätt till ersättning, eller om de tillerkände ersättning. Andra frågor var om arbetslöshetskassan utredde om en sökande har rätt till uppsägningstid från tidigare arbetsgivare eller enligt kollektivavtal.

Kartläggningen har skett på en övergripande nivå och IAF har valt att inte göra någon bedömning i enskilda fall.

### 1.3.3 *Disposition av rapporten*

Rapporten inleds med en resultatsammanställning i kapitel 2 baserad på enkäten till arbetslöshetskassorna. Kapitlet redogör för arbetslöshetskassornas rutiner för hanteringen av arbetslöshetsersättning i ärenden där en sökande ansöker om ersättning under pågående uppsägningstid.

Kapitlet beskriver om arbetslöshetskassorna utreder om en sökande har rätt till uppsägningstid från sin tidigare arbetsgivare eller ytterligare uppsägningstid enligt kollektivavtal.

Kapitlet fortsätter med en redogörelse för om arbetslöshetskassorna har en rutin för ärenden där en sökande ansöker om ersättning under uppsägningstiden och har kommit överens om förkortad uppsägningstid, och om de har en rutin för ärenden där en sökande ansöker om ersättning under uppsägningstiden och arbetsgivaren inte har beaktat en sökandes rätt till uppsägningstid.

Kapitlet avslutas med en redogörelse över vad arbetslöshetskassorna anser om tillämpningen av regelverket vid uppsägning.

Efter den enkätbaserade resultatsammanställningen följer en slutdiskussion i kapitel 3 där IAF analyserar resultatet från enkätsammanställningen.

Bilaga 1 innehåller en förteckning över regelverket om uppsägning. I bilaga 2 finns den enkät som IAF skickat till arbetslöshetskassorna.

## 2 IAF:s kartläggning av arbetslöshetskassornas hantering av arbetslöshetsersättning under uppsägningstid

Redovisningen i detta kapitel är baserad på de svar som arbetslöshetskassorna har lämnat på den webbenkät som genomfördes i maj 2014. Till grund för redogörelsen ligger även de kompletterande rutinbeskrivningar som två av arbetslöshetskassorna skickade in. Enkäten finns i bilaga 2.

### 2.1 Arbetslöshetskassornas rutiner för att hantera arbetslöshetsersättning under uppsägningstid

I enkäten ställde IAF ett antal frågor om arbetslöshetskassornas rutiner för hanteringen av ärenden under uppsägningstid.

#### 2.1.1 *Arbetslöshetskassornas skriftliga och muntliga rutiner*

På frågan om de hade någon rutin (skriftlig eller muntlig) för att hantera ärenden där sökande ansöker om ersättning under pågående uppsägningstid svarade 25<sup>15</sup> av 28 arbetslöshetskassor att de hade antingen skriftliga eller muntliga rutiner, medan 3 arbetslöshetskassor svarade att de inte hade det.

### 2.2 Arbetslöshetskassor med rutiner

Detta avsnitt redogör för de 25 arbetslöshetskassor som uppgav att de hade rutiner för hanteringen av ärenden under uppsägningstid.

#### 2.2.1 *Vilka rutiner använde arbetslöshetskassorna?*

Av de 25 arbetslöshetskassor som svarade att de hade någon form av rutin framgår att det är vanligast att de använder SO:s rutiner,<sup>16</sup> vilket framgår av tabell 1.

---

<sup>15</sup> Två av arbetslöshetskassorna svarade *annat*. Av svaren framkom att en arbetslöshetskassa använde sig av SO:s rutin och den andra arbetslöshetskassan svarade att de, utöver lagtext, saknade skriftlig rutin för samtliga situationer. Det tolkar IAF som att de ändå har muntlig rutin och således någon form av rutin.

<sup>16</sup> Arbetslöshetsersättning och uppsägningstid. Ett handläggarstöd för arbetslöshetskassorna. Mars 2010.

**Tabell 1.** Arbetslöshetskassornas svar på frågan: *Vilken rutin använder arbetslöshetskassan?*<sup>17</sup>

Vilken rutin	Antal
<b>Egen rutin</b>	1
<b>SO:s rutin</b>	14
<b>Kombination av SO:s och egen rutin</b>	9
<b>Annat</b>	1
<b>Totalt</b>	<b>25</b>

Den arbetslöshetskassa som svarade *annat* motiverade detta med att de betraktade personer som söker ersättning och som av någon anledning inte fått sin berättigade uppsägningstid eller uppsägningslön som arbetslösa efter den sista anställda dagen som anges i arbetsgivarintyget. Då hade de tagit hänsyn till av vilken anledning anställningen hade upphört (vanligtvis arbetsbrist).

---

<sup>17</sup> Eftersom tre arbetslöshetskassor tidigare svarat att de inte har rutiner är det endast 25 arbetslöshetskassor som svarat på denna fråga.

## 2.3 Arbetslöshetskassor som utredde om en sökande har rätt till uppsägningstid från sin tidigare arbetsgivare

I detta avsnitt redovisar IAF svaren från de arbetslöshetskassor som utredde om en sökande har rätt till uppsägningstid från sin tidigare arbetsgivare.

### 2.3.1 Utredde arbetslöshetskassorna om de sökande hade rätt till uppsägningstid?

**Tabell 2.** Arbetslöshetskassornas svar på frågan: *Är det arbetslöshetskassans rutin att utreda om en sökande har rätt till uppsägningstid från sin tidigare arbetsgivare?*<sup>18</sup>

Rutin att utreda uppsägningstid från arbetsgivare	Antal
<b>Ja</b>	17
<b>Nej</b>	7
<b>Annat</b>	1
<b>Totalt</b>	<b>25</b>

Av de 25 arbetslöshetskassor som uppgav att de hade någon form av rutin, utredde 17 om den sökande hade rätt till uppsägningstid från sin tidigare arbetsgivare. Av de 25 arbetslöshetskassor som uppgav att de hade som rutin att utreda, var det 7 som svarade att de inte utredde om den sökande hade rätt till uppsägningstid. En arbetslöshetskassa svarade *annat* och motiverade detta med att om det på arbetsgivarintyget framgår att individen har blivit varslad om uppsägning så lång tid innan att det är rimligt enligt LAS eller kollektivavtal, har arbetslöshetskassan inte som rutin att kontrollera uppsägningstiden. Arbetslöshetskassan uppgav att det nästan alltid är fallet inom deras område.

---

<sup>18</sup> Eftersom tre arbetslöshetskassor tidigare svarat att de inte har rutiner är det endast 25 arbetslöshetskassor som svarat på denna fråga.

## 2.4 Arbetslöshetskassor som utredde om en sökande har rätt till ytterligare uppsägningstid enligt kollektivavtal

I detta avsnitt redovisar IAF svaren från de 18 arbetslöshetskassor som uppgav att de hade som rutin att utreda om den sökande hade rätt till ytterligare uppsägningstid enligt till exempel kollektivavtal.

### 2.4.1 Arbetslöshetskassornas rutin att utreda rätt till ytterligare uppsägningstid enligt kollektivavtal

**Tabell 3:** Arbetslöshetskassornas svar på frågan: *Är det arbetslöshetskassans rutin att utreda om en sökande har rätt till ytterligare uppsägningstid enligt till exempel kollektivavtal?*<sup>19</sup>

Rutin att utreda uppsägningstid från arbetsgivare	Antal
Ja	8
Nej	7
Annat	3
Totalt	18

Det var 18 arbetslöshetskassor som svarade på frågan om de hade som rutin att utreda om den sökande hade rätt till ytterligare uppsägningstid enligt kollektivavtal. Av dessa var det 7 som uppgav att de inte utredde saken vidare. Det framgick även att 11 arbetslöshetskassor uppgav att de utredde om den sökande hade rätt till ytterligare uppsägningstid enligt till exempel kollektivavtal. De 3 som svarade *annat* beskrev i enkätsvaren att de utredde vid behov eller enligt rutin.

### 2.4.2 Gjorde arbetslöshetskassorna skillnad mellan uppsägningstid enligt LAS eller kollektivavtal?

I enkäten ställde IAF frågan om arbetslöshetskassorna i sin hantering gjorde någon skillnad på om den sökande hade rätt till ytterligare uppsägningstid enligt kollektivavtal eller enligt LAS.

<sup>19</sup> Eftersom 7 av 25 arbetslöshetskassor tidigare svarade att de inte utreder om en sökande har rätt till uppsägningstid från sin tidigare arbetsgivare är det endast 18 arbetslöshetskassor som besvarat denna fråga.

Bland de 18 arbetslöshetskassor som svarade på frågan uppgav samtliga att de inte gjorde någon skillnad på om den sökande hade rätt till ytterligare uppsägningstid enligt kollektivavtal eller enligt LAS. En arbetslöshetskassa som uppgav att de inte gjorde skillnad på om uppsägningstiden var från LAS eller från kollektivavtal menade att den enskilde inte själv har rätt att välja om han eller hon vill ha ersättning från arbetslöshetskassan eller från arbetsgivaren. Arbetslöshetskassan menade att det alltid är LAS och gällande kollektivavtal som utgör ersättningsrätten från arbetslöshetskassan.

En annan arbetslöshetskassa som inte gjorde skillnad vid utredningen uppgav att deras medlemmar ofta har separat avtalade uppsägningstider eller får en ekonomisk kompensation för att avsluta sin anställning.

Vissa av arbetslöshetskassorna redovisade tydligt att LAS är utgångspunkten för deras bedömningar. En arbetslöshetskassa menade exempelvis att deras medlemmar är verksamma inom ett flertal verksamhetsområden, vilket gör att de inte har kunskap om vilket kollektivavtal som gäller för enskilda medlemmar. De uppgav vidare att de tar hänsyn till reglerna för uppsägningstid i LAS för alla deras medlemmar oavsett vilket kollektivavtal som gäller för medlemmen.

#### 2.4.3 *När arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om förkortad uppsägningstid*

**Tabell 4:** Arbetslöshetskassorna svar på frågan: *I ärenden där en sökande ansöker om ersättning under uppsägningstid och den sökande och arbetsgivaren har kommit överens om förkortad uppsägningstid, vilken är då kassans rutin?*<sup>20</sup>

Rutin vid överenskommelse om förkortad uppsägningstid	Antal
<b>Beslut om avslag</b>	1
<b>Beslut om avstängning</b>	6
<b>Tillerkänner ersättning</b>	5
<b>Annat</b>	6
<b>Totalt</b>	<b>18</b>

<sup>20</sup> Eftersom 7 av 25 arbetslöshetskassor tidigare svarade att de inte utreder om en sökande har rätt till uppsägningstid från sin tidigare arbetsgivare är det endast 18 arbetslöshetskassor som besvarat denna fråga.

IAF ställde frågan om arbetslöshetskassorna hade en rutin för ärenden där en sökande ansöker om ersättning under uppsägningstiden, och den sökande och arbetsgivaren har kommit överens om *förkortad* uppsägningstid. Av enkätsvaren framgick att en arbetslöshetskassa *fattade beslut om avslag* på ersättningsansökan om arbetsgivaren och den sökande hade kommit överens om förkortad uppsägningstid. Arbetslöshetskassan uppgav att de fattade sitt beslut om avslag i dessa ärenden enligt 9 § ALF.

Det var 11 arbetslöshetskassor<sup>21</sup> som uppgav att de *fattade beslut om avstängning* från rätt till ersättning i dessa fall. En arbetslöshetskassa uppgav att de utreder varje enskilt ärende för sig och att de alltid begär uppsägningsbesked. Denna arbetslöshetskassa uppgav också att om personen har 100 procent arbetstid och har arbetat i över två år och inte får lagenlig uppsägningstid får personen en avstängning om han eller hon har kommit överens med arbetsgivaren om förkortad eller ingen uppsägningstid.

Det var 6 arbetslöshetskassor<sup>22</sup> som uppgav att de *tillerkände ersättning* om arbetsgivaren och den sökande hade kommit överens om förkortad uppsägningstid. En av arbetslöshetskassorna uppgav att de *tillerkände ersättning* efter att den förkortade uppsägningstiden var avslutad.

#### 2.4.4 När arbetsgivaren inte har beaktat den sökandes rätt till uppsägningstid

**Tabell 5:** Arbetslöshetskassornas svar på frågan: *I ärenden där en sökande ansöker om ersättning under uppsägningstid och arbetsgivaren inte har beaktat en sökandes rätt till uppsägningstid, vilken är då kassans rutin?*<sup>23</sup>

Rutin när arbetsgivaren inte beaktat uppsägningstid	Antal
<b>Beslut om avslag</b>	<b>5</b>

<sup>21</sup> Av de arbetslöshetskassor som svarat *annat* var det 5 stycken som uppgav att de fattar beslut om avstängning.

<sup>22</sup> Av de arbetslöshetskassor som svarat *annat* var det en arbetslöshetskassa som uppgav att de tillerkänner ersättning.

<sup>23</sup> Eftersom 7 av 25 arbetslöshetskassor tidigare svarade att de inte utreder om en sökande har rätt till uppsägningstid från sin tidigare arbetsgivare är det endast 18 arbetslöshetskassor som besvarat denna fråga.



<b>Beslut om avstängning</b>	<b>1</b>
<b>Tillerkänner ersättning</b>	<b>3</b>
<b>Annat</b>	<b>9</b>
<b>Totalt</b>	<b>18</b>

IAF frågade arbetslöshetskassorna om de hade en rutin i ärenden där en sökande ansöker om ersättning under uppsägningstiden och arbetsgivaren inte har beaktat en sökandes rätt till uppsägningstid. Enkätsvaren visade att:

- 5 arbetslöshetskassor uppgav att de hade som rutin att *fatta beslut om avslag*. Dessa arbetslöshetskassor uppgav att de fattade beslut om avslag enligt 9 § ALF. Två av dessa arbetslöshetskassor uppgav även att de tog hänsyn till bestämmelser i LAS och/eller kollektivavtal. En arbetslöshetskassa uppgav även att de enligt deras direktiv ska bevilja ersättning från det datum när uppsägningstiden enligt kollektivavtal eller LAS löpt ut i de fall när det inte finns ett skriftligt avtal om att personen har avtalat om en kortare uppsägningstid. Den obetalda uppsägningstiden ska ses som diversetid.
- 1 arbetslöshetskassa svarade att de hade som rutin att *fatta beslut om avstängning* från rätt till ersättning.
- 3 arbetslöshetskassor *tillerkände ersättning*.
- 9 arbetslöshetskassor svarade *annat* på frågan.

De 9 arbetslöshetskassor som svarade *annat* på frågan svarade bland annat att de i första hand utreder om det finns något separat avtal som reglerar att den sökande har fått förkortad uppsägningstid. En arbetslöshetskassa sa att *"Vi kontaktar även arbetsgivaren för att se om uppgifterna stämmer. Beroende på omständigheterna i ärendet kan vi i vissa lägen besluta om avslag under den tid som den sökande har rätt till uppsägningslön. Det sker främst i ärenden där den sökande skickar in sin ansökan om ersättning i efterhand och vi med säkerhet vet att den sökande förväntat sig att få uppsägningslön utbetalad men arbetsgivaren underlåtit att betala ut exempelvis den sista uppsägningslönen."*

Av svaren framkom också att de 9 arbetslöshetskassorna utredde varje enskilt ärende för sig. En arbetslöshetskassa begär till exempel alltid uppsägningsbesked och menade att om personen har 100 procents arbetstid och har arbetat i över två år och inte får lagenlig uppsägningstid berättar de för personen vilka rättigheter han eller hon har för uppsägningstid. Vilket beslut de tar beror dock på en rad orsaker i ärendet. I de flesta fall får den anställde sin lagenliga uppsägningstid efter att arbetslöshetskassan har uppmärksammat eller frågat personen om det.

Några arbetslöshetskassor uppgav också att de hade som rutin att kontakta fackförbunden angående uppsägningstiden.

#### 2.4.5 Arbetslöshetskassornas uppskattning av antalet ersättningsärenden under pågående uppsägningstid

I enkäten bad IAF att arbetslöshetskassorna skulle försöka uppskatta antalet ärenden under 2013 där de har tagit ställning till ersättningsärenden under sökandes pågående uppsägningstid. Arbetslöshetskassorna hade svårt att uppskatta hur många ärenden som de hade handlagt. Det var 27 arbetslöshetskassor som försökte uppskatta antalet ärenden. Uppskattningarna visar på en bred spridning, från 0 till 250 ärenden.

## 2.5 Tillämpning av regelverket för sökande som har pågående uppsägningstid

IAF frågade arbetslöshetskassorna om de ansåg att regelverket var svårt att tillämpa för sökande som har pågående uppsägningstid.

**Tabell 6.** Arbetslöshetskassornas svar på frågan: *Anser arbetslöshetskassan att regelverket är svårt att tillämpa för sökande som har pågående uppsägningstid?*

Är regelverket svårt att tillämpa?	Antal
Ja	4
Nej	24
Totalt	28

Tabell 6 visar att de flesta arbetslöshetskassor inte ansåg att regelverket var svårt att tillämpa för sökande som har pågående uppsägningstid.

### 2.5.1 Arbetslöshetskassor som ansåg att regelverket var svårt att tillämpa

Fyra arbetslöshetskassor tyckte att regelverket var svårt att tillämpa. I enkätsvaren framkom bland annat följande:

- Det skulle vara önskvärt med en närmare reglering av ersättning av arbetslöshetsersättning under uppsägningstid.
- Det är inte svårt att tillämpa regelverket vid uppsägningstid när arbetsgivaren betalar ut lön. Svårighet uppstår däremot i ärenden där uppsägningstid löper, men där den sökande inte får någon uppsägningslön.
- Regelverket är svårt när det finns uppsägningstid i kollektivavtal.

En av arbetslöshetskassorna som tyckte att regelverket var svårt att tillämpa sa exempelvis att det är svårt att klargöra när en person är ofrivilligt arbetslös. I vissa situationer kan tvistefrågor inte ens lösas med hjälp av den fackliga organisationen. Med den avtalsfrihet som finns kan arbetsgivare och arbetstagare komma överens om kortare uppsägningstid. Den anställde är dock i underläge mot en arbetsgivare som inte vill ha honom eller henne kvar, och det kan vara svårt att inte gå med på överenskommelser när ett samarbete inte fungerat.

En annan arbetslöshetskassa menade också att i situationer där en sökande har avtalat bort eller förkortat sin uppsägningstid eller uppsägningslön, eller av annan anledning inte har fått sin berättigade uppsägningstid eller uppsägningslön, är regelverket svårt att tillämpa. Arbetslöshetskassan ansåg att det då är svårt att utreda om det är aktuellt med avstängning eller inte enligt 43 b § ALF, eftersom det utöver kunskap om reglerna om uppsägningstid även krävs kunskaper om kollektivavtalen.

Enligt arbetslöshetskassan borde arbetslöshetskassornas handläggning kunna ske på uppgifter som lämnats i blankett arbetsgivarintyg, det vill säga angivelser om anställningstid och anledningen till att anställningen har upphört. Arbetslöshetskassan anser att blanketten borde uppdateras med frågor om uppsägningstiden löpt enligt kollektivavtal eller LAS. Arbetslöshetskassan menade även att det är komplicerade utredningar för att få vetskap om vad som verkligen hänt i uppsägningssituationen. Ytterst handlar det om att utreda om arbetstagaren har accepterat ett uppsägningsdatum med insikt om att han eller hon har avstått eller förkortat sin uppsägningstid eller uppsägningslön eller inte.

### *2.5.2 Arbetslöshetskassor som inte ansåg att regelverket var svårt att tillämpa*

Av de 24 arbetslöshetskassor som svarade att de inte ansåg att regelverket var svårt att tillämpa för sökande som har pågående uppsägningstid valde 17 stycken att motivera sitt svar. Av svaren framkom att de flesta arbetslöshetskassorna inte såg ett problem av tillämpningen av regelverket. Vissa arbetslöshetskassor ansåg att det är en okomplicerad utredning och handläggning vid uppsägning.

Vidare framkom bland annat att vissa arbetslöshetskassor inte utredde om de ersättningssökande har uppsägningstid. En arbetslöshetskassa förklarade att det var en anledning till att de inte behövde någon rutin för den typen av ärenden. Andra arbetslöshetskassor uppgav att den här typen av ärenden förekommer sällan och det var anledningen till att de inte hade någon tydlig rutin.

Några arbetslöshetskassor uppgav också att de inte gör bedömningar i arbetsrättsliga frågor. Däremot uppgav en arbetslöshetskassa att de kunde utreda om en sökande som hade accepterat en kortare uppsägningstid ska

stängas av när han eller hon själv orsakat sin arbetslöshet. Detta kan vara en komplicerad bedömning eftersom man inte vet hur mycket arbetsgivaren har påverkat arbetstagaren.

Av svaren framkom dock bland annat att arbetslöshetskassorna ansåg att det är svårt att handlägga och utreda ärenden när den sökande har uppsägningstid utan rätt till lön, fått förkortad uppsägningstid och där det finns uppsägningstid reglerad i kollektivavtal.

## **2.6 Arbetslöshetskassornas rutinbeskrivningar**

Av de 25 arbetslöshetskassor som uppgav att de hade rutiner för att hantera ärenden under uppsägningstid var det två arbetslöshetskassor som lämnade in rutinbeskrivningar. Av den ena rutinen framgick, att om en arbetstagare som blir uppsagd gör en skriftlig överenskommelse med sin arbetsgivare vid uppsägningstillfället, kan personen avtala sig till en kortare uppsägningstid. När den förkortade uppsägningstiden är slut kan personen få arbetslöshetsersättning. Finns det inget skriftligt avtal om förkortad uppsägningstid beviljar arbetslöshetskassan ersättning från det datum när uppsägningstiden enligt kollektivavtal eller LAS löpt ut. Den obetalda uppsägningstiden ska då ses som diversetid.

Arbetslöshetskassan uppgav att den inte kunde fatta beslut om avslag på att en sökande har rätt till uppsägningslön utan att först ha utrett ärendet eftersom kollektivavtal ofta ersätter LAS och kollektivavtal kan ha både längre och kortare uppsägningstid än LAS. Dessutom kan uppsägningstid enligt kollektivavtal ersättas av en överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare.

Av den andra rutinen framgick bland annat, att om en arbetstagare blir uppsagd gäller de minsta uppsägningstider som följer av lag eller kollektivavtal. Om arbetsgivaren lämnar ett besked om för kort uppsägningstid betraktas beskedet som ogiltigt i den delen det avviker från lagstadgad eller kollektivavtalad minimitid. Medlemmen ska då betraktas som fortsatt anställd och kan inte ses som arbetslös. Arbetslöshetsersättning kan dock lämnas i vissa undantagssituationer som i vissa konkurs- och hälsoskälssituationer. Om en arbetstagare på egen begäran lämnar arbetet under uppsägningstiden prövar arbetslöshetskassan om det funnits giltig anledning att lämna arbetet i förtid.

### 3 Slutdiskussion

Syftet med uppdraget har varit att kartlägga hur arbetslöshetskassorna hanterar arbetslöshetsersättning under sökandes uppsägningstid. IAF har kartlagt arbetslöshetskassornas rutiner för hanteringen av ersättningsansökan under uppsägningstid och de skillnader som finns mellan arbetslöshetskassorna.

#### *Inledning*

Av grundvillkoren i 9 § lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring (ALF) framgår att den sökande ska vara arbetslös och oförhindrad att ta ett arbete för arbetsgivares räkning för att vara berättigad till arbetslöshetsersättning. En person som sägs upp från sin anställning har rätt till uppsägningstid enligt kollektivavtal eller lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Enligt LAS är uppsägningstiden för både arbetsgivare och arbetstagare minst en månad, men rätten kan utökas beroende på hur länge man har varit anställd. Genom kollektivavtal går det att göra avsteg från bestämmelserna. Avtalet är dock ogiltigt om det upphäver eller inskränker de rättigheter som arbetstagaren har enligt LAS. Det innebär att det inte är möjligt att i ett enskilt anställningsavtal avtala om något som skulle innebära kortare uppsägningstid än en månad<sup>24</sup>.

När uppsägningstiden har börjat löpa kan dock arbetstagare och arbetsgivare komma överens om kortare uppsägningstid än en månad. Det innebär att arbetstagaren helt eller delvis väljer att avstå från sin lagstadgade rätt till uppsägningstid och lön under uppsägningstiden. En arbetstagare som väljer att avstå från sin rätt till uppsägningstid enligt LAS eller kollektivavtal, sedan uppsägningen verkställts, anses enligt ett avgörande från Försäkringsöverdomstolen<sup>25</sup> vara arbetslös och uppfylla villkoren enligt 9 § ALF för rätt till arbetslöshetsersättning.

En princip i arbetslöshetsförsäkringen säger att så länge en ersättningssökande har en anställning med eller utan lön anses han eller hon inte som arbetslös i lagens mening och kvalificerar sig inte för rätt till ersättning. Enligt denna princip bör en ersättningssökande som genom en frivillig överenskommelse försätter sig i arbetslöshet från och med ett tidigare datum än som annars skulle kunna vara fallet, stängas av från sin ersättning enligt 43 b § första stycket 1 ALF. Av den paragrafen framgår att en sökande ska stängas av från sin rätt till ersättning i 45 ersättningsdagar om han eller hon utan giltig anledning lämnat sitt arbete.

Enligt senare praxis finns det avgöranden som talar för att arbetslöshetsförsäkringen inte ska kompensera ett inkomstbortfall som en arbetsgivare enligt

---

<sup>24</sup> Enligt 2 § fjärde stycket LAS kan man däremot i ett kollektivavtal som slutits eller godkänts på central nivå inskränka rättigheterna i 11 § LAS.

<sup>25</sup> FÖD 1992:20.

lag är skyldig att betala ut eller som den enskilde frivilligt avstått ifrån<sup>26</sup>. Det finns även andra avgöranden som fortfarande stöder sig på 1992 års avgörande från Försäkringsöverdomstolen.

### *Arbetslöshetskassornas rutiner för hanteringen av ersättningsansökan vid uppsägningstid*

IAF:s kartläggning visar bland annat att 25 av 28 arbetslöshetskassor hade antingen skriftliga eller muntliga rutiner för att hantera ärenden där sökande ansöker om ersättning under pågående uppsägningstid. Det var vanligast att arbetslöshetskassorna använde sig av antingen SO:s rutiner eller en kombination av SO:s och egna rutiner.

Kartläggningen visar även att 17 av de som 25 arbetslöshetskassor som uppgav att de hade någon form av rutin, utredde om den sökande hade rätt till uppsägningstid från sin tidigare arbetsgivare. Av 18 arbetslöshetskassor som svarade på frågan om de hade som rutin att utreda om en sökande hade rätt till ytterligare uppsägningstid var det 11 som svarade att de utredde om en sökande hade rätt till ytterligare uppsägningstid enligt till exempel kollektivavtal.

### *Skillnader mellan arbetslöshetskassorna vid hanteringen vid ansökan om arbetslöshetsersättning*

IAF:s kartläggning visar att arbetslöshetskassorna<sup>27</sup> i sina rutiner inte gjorde skillnad på om en sökande hade rätt till ytterligare uppsägningstid enligt kollektivavtal eller LAS.

När arbetsgivaren och arbetstagaren kommit överens om förkortad uppsägningstid svarade

- 1 arbetslöshetskassa att de fattade beslut om *avslag* vid ansökan om arbetslöshetsersättning under uppsägningstid.
- 11 arbetslöshetskassor att de fattade beslut om *avstängning* från rätt till ersättning.
- 6 arbetslöshetskassor att de *tillerkände* ersättning om arbetsgivaren och den sökande kommit överens om förkortad uppsägningstid.

När arbetsgivaren inte har beaktat den sökandes rätt till uppsägningstid uppgav

---

<sup>26</sup> Jfr Kammarrätten i Stockholms dom den 6 december 2005 i mål nr 7681-04 och Förvaltningsrätten i Stockholms dom den 20 november 2012 i mål nr 10712-11.

<sup>27</sup> 18 arbetslöshetskassor svarade på frågan om de i sina rutiner gör skillnad på om en sökande har rätt till ytterligare uppsägningstid.

- 5 arbetslöshetskassor att de hade som rutin att fatta beslut om *avslag* enligt 9 § ALF i ärenden där en sökande ansöker om ersättning under uppsägningstid.
- 5 arbetslöshetskassor att de fattade beslut om *avstängning* från rätt till ersättning.
- 3 arbetslöshetskassor att de *tillerkände* ersättning.

Nio arbetslöshetskassor svarade *annat*. Det framkom exempelvis att de i första hand utreder om det finns något separat avtal som reglerar att den sökande fått förkortad uppsägningstid och att de utreder varje enskilt ärende för sig.

### *Tillämpning av regelverket för sökande som har pågående uppsägningstid*

Majoriteten av arbetslöshetskassorna ansåg inte att regelverket var svårt att tillämpa för sökande som har pågående uppsägningstid. Kartläggningen visar däremot att de fyra arbetslöshetskassor som ansåg att regelverket var svårt att tillämpa bland annat upplevde svårigheter i ärenden där uppsägningstid löper, men där uppsägninglönen inte betalas ut. Regelverket upplevdes även svårt när det finns uppsägningstid i kollektivavtal. Dessa arbetslöshetskassor önskade därför en närmare reglering av ersättning av arbetslöshetsersättning under uppsägningstid.

Av de arbetslöshetskassor som inte ansåg att regelverket var svårt att tillämpa tyckte vissa arbetslöshetskassor att det är en okomplicerad utredning och handläggning vid uppsägningstid.

Vidare framkom bland annat att vissa arbetslöshetskassor inte utredde om de ersättningssökande har uppsägningstid. En arbetslöshetskassa förklarade att det var en anledning till att de inte behövde någon rutin för den typen av ärenden. Andra arbetslöshetskassor uppgav att den här typen av ärenden förekommer sällan och att det var anledningen till att de inte hade någon tydlig rutin.

Några arbetslöshetskassor uppgav också att de inte gör bedömningar i arbetsrättsliga frågor. Däremot sa en arbetslöshetskassa att de kan utreda om en sökande som har accepterat en kortare uppsägningstid ska avstängas när han eller hon själv orsakat sin arbetslöshet. Detta kan vara en komplicerad bedömning eftersom man inte vet hur mycket arbetsgivaren har påverkat arbetstagaren.

Av svaren framkom dock att arbetslöshetskassorna ansåg att det är svårt att handlägga och utreda ärenden när den sökande har uppsägningstid utan rätt till lön, fått förkortad uppsägningstid och där det finns uppsägningstid reglerat i kollektivavtal.

## *Slutsats*

Sammanfattningsvis kan IAF utifrån kartläggningen konstatera att arbetslöshetskassorna har lämnat varierande svar på frågorna kring en sökandes ersättningsrätt under uppsägningstid. Det finns skillnader dels i hur arbetslöshetskassorna upplever regelverket, dels i hur de hanterar ersättningsanspråk under pågående eller förkortad uppsägningstid.

En del stora arbetslöshetskassor med flera verksamhetsområden verkar tycka att det är komplicerat att utreda när en ersättningssökande är arbetslös i arbetslöshetsförsäkringens mening och när han eller hon är att betrakta som ofrivilligt arbetslös. De tycker också att regelverket är svårt i situationer där en sökande har avtalat bort eller förkortat sin uppsägningstid eller uppsägninglönen helt eller delvis eller av annan anledning inte fått sin berättigade uppsägningstid eller uppsägninglönen. Vissa arbetslöshetskassor tycker att det är svårt att utreda om det är aktuellt med avstängning eller inte enligt 43 b § ALF eftersom det utöver kunskap om reglerna om uppsägningstid även krävs kunskaper om kollektivavtalen. Det verkar även finnas oklarheter bland arbetslöshetskassorna när det gäller i vilka situationer de ska avslå en ersättningsansökan. Vidare noterar IAF att arbetslöshetskassorna har haft svårt att uppskatta antalet ersättningsärenden under pågående uppsägningstid. Det kan finnas skäl att anta att det finns ett mörkertal eftersom flera arbetslöshetskassor uppger att de inte utreder frågan fullt ut på grund av att det exempelvis handlar om arbetsrättsliga frågor eller privata överenskommelser som inte finns angivet på arbetsgivarintyget.

Detta visar på att det är inte rättssäkert för den ersättningssökande om vissa arbetslöshetskassor dessutom inte har som rutin att utreda frågan fullt ut vilket de borde ha. Arbetslöshetskassorna behandlar inte heller alla ersättningssökande lika. Detta får konsekvenser för den sökande och för trovärdigheten för arbetslöshetsförsäringen. Det finns en risk att vissa arbetslöshetskassor tillerkänner ersättning under tid då de sökande enligt LAS egentligen skulle ha haft rätt till uppsägningstid och lön under tiden, medan vissa arbetslöshetskassor inte beviljar ersättning i dessa situationer. Det föreligger även en risk att det utgår felaktig ersättning. IAF noterar även att av de som inte tycker att regelverket är svårt att tillämpa finns det vissa arbetslöshetskassor som uppger att de inte utreder om de ersättningssökande har uppsägningstid. Andra uppger att den här typen av ärenden förekommer sällan och det är anledningen till att de inte har eller behöver någon tydlig rutin.

IAF kan sammantaget konstatera att rättsläget framstår som oklart när det gäller ersättningsrätt främst under uppsägningstid som avtalats bort helt eller delvis. Vidare verkar det som om arbetslöshetskassorna bedömer rätten till ersättning under uppsägningstid på varierande sätt. En del arbetslöshetskassor fattar beslut om att tillerkänna ersättning om arbetsgivaren och den sökande har kommit överens om förkortad uppsägningstid. Vissa arbetslöshetskassor avslår ansökan om ersättning under löpande uppsägningstid medan vissa arbetslöshetskassor



stänger av medlemmen från rätt till ersättning, när han eller hon avtalat bort uppsägningstiden. IAF anser att det kan finnas skäl att överväga om regelverket ger arbetslöshetskassorna tillräckligt stöd för en enhetlig tillämpning av regelverket.

## 4 Käll- och litteraturförteckning

### **Författningar**

Lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS)

Lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring (ALF)

Förordning (1997:835) om arbetslöshetsförsäkring

### **Rättsfall**

Förvaltningsöverdomstolens dom FÖD 1992:20 från den 18 juni 1992

RÅ 2004 not 188

Kammarrätten i Stockholms dom den 6 december 2005 i mål nr 7681-04

Kammarrätten i Stockholms dom den 9 oktober 2007 i mål nr 231-07

Kammarrätten i Göteborgs dom den 15 mars 2010 i mål nr 5918-09

Förvaltningsrätten i Göteborgs dom den 22 mars 2012 i mål nr 4476-11

Förvaltningsrätten i Stockholms dom den 20 november 2012 i mål nr 10712-11

### **Offentligt tryck**

Prop. 1996/97:107 En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring

Prop. 2012/13:12 Åtgärder inom arbetslöshetsförsäkringen m.m

SOU 1996:150 En allmän och sammanhållen arbetslöshetsförsäkring

### **Övriga källor**

Arbetslöshetskassornas samorganisation (SO): Arbetslöshetsersättning och uppsägningstid. Ett handläggarstöd för arbetslöshetskassorna Mars 2010

## 5 Bilagor

### Bilaga 1 Förteckning över lagrum

#### Lag (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring

##### Allmänna villkor för rätt till ersättning

**9 §** Rätt till ersättning vid arbetslöshet har en sökande som

1. är arbetsför och oförhindrad att åta sig arbete för en arbetsgivares räkning minst 3 timmar varje arbetsdag och i genomsnitt minst 17 timmar i veckan,
2. är anmäld som arbetssökande hos den offentliga arbetsförmedlingen, och
3. även i övrigt står till arbetsmarknadens förfogande. Lag (2013:152)

##### Varning och avstängning från rätt till ersättning

**43 b §** 1st En sökande ska stängas av från rätt till ersättning i 45 ersättningsdagar, om han eller hon

1. utan giltig anledning lämnat sitt arbete,
2. på grund av otillbörligt uppförande skilts från sitt arbete,
3. utan giltig anledning lämnat ett arbetsmarknadspolitiskt program för vilket aktivitetsstöd lämnas, eller
4. uppträtt på ett sådant sätt att den offentliga arbetsförmedlingen återkallat en anvisning till ett arbetsmarknadspolitiskt program för vilket aktivitetsstöd lämnas.

#### Lag (1982:80) om anställningsskydd

##### Inledande bestämmelser

**2 §** Om det i en annan lag eller i en förordning som har meddelats med stöd av en lag finns särskilda föreskrifter som avviker från denna lag, skall dessa föreskrifter gälla.

Ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt denna lag.

Genom ett kollektivavtal får det göras avvikelser från 5, 6, 22 och 25-27 §§. Har avtalet inte slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation, krävs dock att det mellan parterna i andra frågor gäller ett kollektivavtal som har slutits

eller godkänts av en sådan organisation eller att ett sådant kollektivavtal tillfälligt inte gäller. Under samma förutsättning är det också tillåtet att genom ett kollektivavtal bestämma den närmare beräkningen av förmåner som avses i 12 §.

Genom ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får det även göras avvikelser från 11, 15, 21, 28, 32, 33, 40 och 41 §§. Det är också tillåtet att genom ett sådant kollektivavtal göra avvikelser

1. från 6 b-6 e §§ under förutsättning att avtalet inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av
  - rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter, eller
  - rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet,
2. från 30 a §, såvitt gäller besked enligt 15 §, och
3. från 30, 30 a och 31 §§, såvitt gäller den lokala arbetstagarorganisationens rättigheter.

## **Uppsägning**

**11 §** För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad.

## Bilaga 2: IAF:s enkätundersökning – Arbetslöshetskassornas hantering av arbetslöshetsersättning under uppsägningstid

Enkäten består av 9 frågor om arbetslöshetskassans arbetssätt vid situationer där en arbetssökande söker arbetslöshetsersättning under uppsägningstid. Välj för varje fråga det alternativ som bäst stämmer överens med arbetssättet på din arbetslöshetskassa. Välj endast ett svarsalternativ om inte något annat anges.

Det går när som helst att spara enkäten för att fortsätta senare. Enkäten sparas automatiskt när du stänger dokumentet. För att sedan fortsätta svara på enkäten, öppnar du den igen via den länk som finns med i e-postmeddelandet. När du har besvarat enkäten sänder du dina svar till IAF genom att klicka på Skicka-knappen på sista sidan.

När du har skickat enkäten till IAF kan du inte gå tillbaka och se den. Om du vill spara ett exemplar av enkäten måste du skriva ut den innan du skickar den till IAF.

1. Har arbetslöshetskassan någon rutin (skriftlig eller muntlig) för hanteringen av ärenden där sökande ansöker om ersättning under pågående uppsägningstid?
  - Ja
  - Nej (gå vidare till fråga 8)
  - Annat: \_\_\_\_\_
  
2. Vilken rutin använder arbetslöshetskassan?
  - Egen rutin
  - SO:s rutin
  - Kombination av SO:s och egen rutin
  - Annan rutin, vänligen ange: \_\_\_\_\_
  
3. Är det arbetslöshetskassans rutin att utreda om en sökande har rätt till uppsägningstid från sin tidigare arbetsgivare?
  - Ja
  - Nej (gå vidare till fråga 8)
  - Annat: \_\_\_\_\_
  
4. Är det kassans rutin att utreda om en sökande har rätt till ytterligare uppsägningstid enligt kollektivavtal?
  - Ja
  - Nej

- Annat:\_\_\_\_\_

5. Gör arbetslöshetskassan i sina rutiner någon skillnad på om den sökande har rätt till ytterligare uppsägningstid enligt kollektivavtal eller enligt LAS? (Till exempel, gör arbetslöshetskassan en annan bedömning i ett ärende där en sökande har rätt till uppsägningstid enligt kollektivavtal, än i ett ärende där den sökande har rätt till uppsägningstid enligt LAS?)

Vänligen ge en kort redogörelse för kassans rutiner i detta avseende:\_\_\_\_\_

6. I ärenden där en sökande ansöker om ersättning under uppsägningstid och den sökande och arbetsgivaren har kommit överens om förkortad uppsägningstid, vilken är då kassans rutin?

- Fattar beslut om avslag på ersättningsansökan
- Fattar beslut om avstängning från rätt till ersättning
- Tillerkänner ersättning
- Annat:\_\_\_\_\_

- a. Om kassan fattar beslut om avslag, vänligen ange enligt vilket lagrum kassan fattar sitt beslut:\_\_\_\_\_

- Övriga kommentarer:\_\_\_\_\_

7. I ärenden där en sökande ansöker om ersättning under uppsägningstid och arbetsgivaren inte har beaktat en sökandes rätt till uppsägningstid, vilken är då kassans rutin?

- Fattar beslut om avslag på ersättningsansökan
- Fattar beslut om avstängning från rätt till ersättning
- Tillerkänner ersättning
- Annat:\_\_\_\_\_

- a. Om kassan fattar beslut om avslag, vänligen ange enligt vilket lagrum kassan fattar sitt beslut:\_\_\_\_\_

- Övriga kommentarer:\_\_\_\_\_

8. Försök att uppskatta antalet ärenden under 2013 där arbetslöshetskassan tagit ställning till ersättningsrätten under sökandes pågående uppsägningstid.  
Ange ungefärligt antal: \_\_\_\_
9. Anser arbetslöshetskassan att regelverket är svårt att tillämpa för sökande som har pågående uppsägningstid?

Vänligen försök att förklara på vilket sätt: