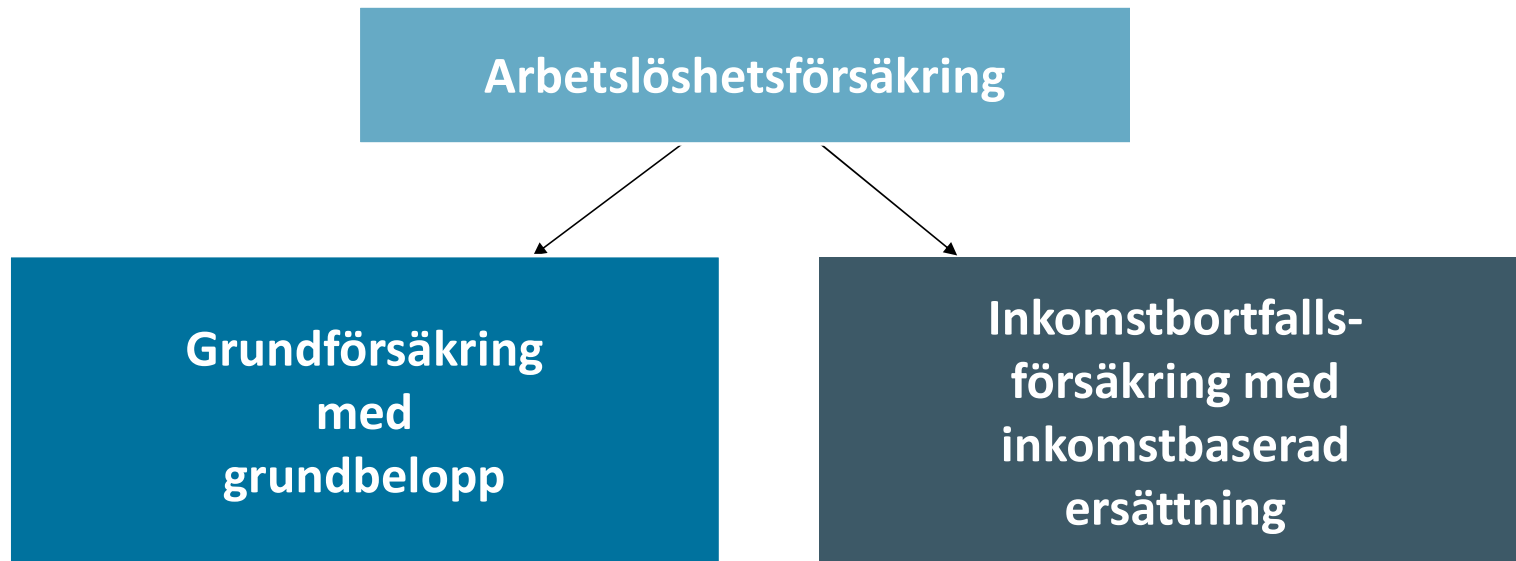


Arbetslöshetsförsäkringens inverkan på arbetsrätten

- utmaningar och fallgropar i samband med överenskommelser om avslut av anställning

Unionens arbetslöshetskassa Nils Ehrenkrona

Arbetslöshetsförsäkringen



Medlemsvillkor

- Medlemsvillkoret regleras i 7 § ALF
- För rätt till inkomstbaserad ersättning krävs 12 månaders obrutet medlemskap

Grundvillkor

För rätt till ersättning ska den sökande:

- Vara arbetsför och obehindrad att ta lämpligt arbete
- Vara anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen
- I övrigt stå till arbetsmarknadens förfogande

Arbetsvillkoret

...ska vara uppfyllt inom en ramtid av 12 månader

Huvudregeln

Förvärvsarbetat sex månader i
minst 80 timmar per månad

Alternativregeln

Förvärvsarbetat 480 timmar under
en sammanhängande period av 6
månader, minst 50 timmar per
månad

Inkomstbaserad ersättning

Ersättning per dag lämnas med ett belopp som motsvarar en viss procentsats av den genomsnittliga inkomsten per dag:

- 80 procent de första 200 ersättningsdagarna
- 70 procent resten av ersättningsdagarna
- Högsta ersättning från dag 1-100 är 910 kronor per dag
- Högsta ersättning från dag 101 är 760 kronor per dag
- Lägsta ersättning är 365 kronor per dag

Grundbelopp

- Maximalt 365 kronor per dag
- Tidigast från den dag den arbetslöse fyller 20 år
- Lämnas till den som uppfyller arbetsvillkoret, men *inte* medlemsvillkoret
- Enskilda inkomstförsäkringar brukar inte falla ut

Ersättningsperiodens längd

- 300 ersättningsdagar
- 450 för den som har barn under 18 år dag 300
- 6 karensdagar innan ersättningsperioden kan påbörjas

Orsak till att anställningen upphör påverkar

- Arbetsbrist 6 dagars karens
- Avsked eller uppsägning på grund av otillbörligt uppförande 45 dagars avstängning och 6 dagars karens
- Egen begäran utan giltiga skäl 45 dagars avstängning och 6 dagars karens. Överenskommelse om att avsluta en anställning jämförs med en egen begäran.

Vad är giltiga skäl för en egen uppsägning?

- Hälsoskäl
- Kränkande särbehandling
- Flytt av arbetsplats (om det medför väsentlig olägenhet för familjen att flytta)
- Flytt på grund av att make/maka/sambo fått arbete på annan ort

Hur läggs avstängningstid ut?

- Lägg ut från och med dagen efter det att anställningen upphört.
(Under tid med avgångsvederlag så har anställningen upphört men inte under arbetsbefriad tid.)
- Endast dagar som den sökande är anmäld på arbetsförmedlingen och skulle haft rätt till ersättning räknas som avstängningsdag.
- Dagar då den sökande utför minst 3 timmar med arbete räknas alltid som avstängningsdag. Tid med avgångsvederlag räknas som en sådan dag.

112 dagars regeln

- En avstängning läggs aldrig ut om det gått mer än 112 dagar från det att anställningen upphört till startdatumet på ersättningsperioden.

Vad är ett avgångsvederlag?

Av Arbetsmarknadsutskottets betänkande (2005/06:AU 10) framgår följande:
Avgångsvederlag beskrivs i propositionen som en ekonomisk kompensation från arbetsgivaren som lämnas utan krav på att arbete utförs och som betalas ut i samband med anställningens upphörande eller i en avvecklingssituation.

– *Med anledning av det framlagda förslaget till lagregel vill utskottet som sin mening framhålla att avgångsvederlag i detta sammanhang ska avse en ersättning som betalas utan motprestation från den anställde. Detta innebär att exempelvis en ersättning som i praktiken utgör en särskild kompensation för en extra arbetsinsats inte ska betraktas som avgångsvederlag även om ersättningen betalas ut i samband med anställningens upphörande eller i en avvecklingssituation.*

Exempel på ersättningar som räknas som avgångsvederlag

- Motivationsbonusar, lojalitetstillägg, stanna kvar bonus
- Pensionsuppgörelser räknas som avgångsvederlag
- Extra månadslöner, bonus till följd av avveckling eller uppsägning

- Dock inte outplacement eller omställningsprogram t.ex. utbildning som inte går att omvandla till pengar.
- Inte heller redan intjänad bonus och semesterersättning.

Hur påverkar ett avgångsvederlag?

- Avgångsvederlag jämställs med förvärvsarbete, man är därför inte arbetslös så länge man har avgångsvederlag.
- Avgångsvederlaget omvandlas till arbetad tid genom att summan delas med den genomsnittliga eller avtalade månadsinkomsten beroende på vad som är förmånligast.
- Den uträknade tiden läggs ut från och med dagen efter anställningen upphört. När tiden med avgångsvederlag löpt ut kan en ersättningsperiod beviljas från och med den dagen.
- Motsvarande regler gäller för ekonomiska skadestånd

Tänk på att

- Under tid med avgångsvederlag räknas man oftast inte som anställd i övriga socialförsäkringssystem vilket t.ex. kan ha betydelse för Försäkringskassans bedömning av SGI och intjänande av pension.
- Om tiden med avgångsvederlag är längre än 112 dagar görs ingen utredning om varför anställningen upphört.
- Om tiden med avgångsvederlag är kortare görs en utredning om varför anställningen upphört och eventuellt beslut om avstängning fattas. Men vardagar med avgångsvederlag räknas i så fall av från de 45 avstängningsdagarna innan ersättningsperioden inleds.

Exempel

År	Januari	Februari	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Augusti	September	Oktober	November	December	
2015													
2016		Arbete heltid											
2017	Arbete heltid								befriad	avgångsvederlag			
2018													
2019													

Anställningen upphör genom en överenskommelse den 30 september 2017, ingen uppsägningstid men arbetsbefriad med lön en månad. Arbetsgivaren betalar ut ett avgångsvederlag motsvarande 3 månadslöner på summan 90 000 kronor. I det ska inestående semester ingå men det anges inte utan redovisas som en klumpsumma.

Hela summan läggs ut som avgångsvederlag från det att anställningen upphört (hade semesterersättningen angetts separat hade den undantagits) vilket innebär att medlemmen är arbetslös och kan beviljas en ersättningsperiod från och med den 1 januari 2018 förutsatt att övriga villkor är uppfyllda. Då ska även en avstängning på egen begäran registreras på 45 dagar från och med den 1 oktober 2017 men alla 45 dagar kommer räknas av manuellt före den 1 januari 2018 så den sökande behöver bara göra de 6 karensdagarna innan ersättning betalas ut.

Vilket datum behöver medlemmen vara anmäld på Arbetsförmedlingen? Skillnad akassa, Försäkringskassa? Hur skulle det påverka om man kom överens om att arbetsgivaren även skulle betala in tjänstepension för den tid som avgångsvederlaget motsvarar i arbete, 3 månader?

Exempel

År	Januari	Februari	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Augusti	September	Oktober	November	December
2015												
2016		Arbete										
2017	Arbete								Arbetsbefriad			
2018												
2019												

Anställningen upphör genom överenskommelse den sista december 2017 men den anställde är arbetsbefriad de sista fyra månaderna. Personen är arbetslös från och med den 1 januari 2018 och kan beviljas en ersättningsperiod från den dagen förutsatt att övriga villkor är uppfyllda. Men en avstängning på grund av egen begäran läggs ut från samma dag (om det saknas giltiga skäl) på 45 vardagar under som längst 112 kalenderdagar. Om personen är arbetssökande och helt arbetslös skulle det innebära att ersättning kan börja betalas ut någon gång i mitten på mars efter det att även karensen på 6 dagar klarats av.

Personen måste vara anmäld på Arbetsförmedlingen den 1 januari 2018 och arbetslös för att avstängningen ska börja räknas av. Dagarna räknas även av de dagar som personen eventuellt utför arbete.

Observera att medlemmen omfattas av socialförsäkringssystemet fullt ut till och med den sista december 2017, SGI intjänande av pension etc. Personen tjänar även in semester till sista december som betalas ut utan att det utgör avgångsvederlag.

Betydelsen av förkortad uppsägningstid

Om det är ett arbete som avslutats helt är utgångspunkten att personen betraktas som arbetslös när anställningen avslutats oavsett vilken uppsägningstid som iakttagits. Däremot kan bestämmelserna om egen begäran aktualiseras. Se t.ex. FÖD 1992:20

Om personen blir uppsagd och får en anställning med lägre sysselsättningsgrad av samma arbetsgivare ska däremot personen inte ses som arbetslös förrän uppsägningstiden löpt ut även om arbetsgivaren och arbetstagaren är överens om en kortare eller ingen uppsägningstid alls.

FÖD 401/91:9

Rättsfallen är som ni ser delvis motstridiga och här har tillämpningarna skiftat, kan komma förändringar..

Det är skillnad om den anställde blir omplacerad till en deltidstjänst, även om det sker under en arbetsbristsituation. Då ska ingen uppsägningstid läggas ut.

Den som själv säger upp en heltidstjänst för att arbeta kvar på deltid har inte någon rätt till ersättning alls. Personen anses inte stå till arbetsmarknadens förfogande i större omfattning än det arbete som hen då redan har och saknar därför arbetslös tid som går att ersätta.

Hjälp!

Om personen är medlem i en arbetslöshetskassa eller om ombudet har fullmakt så går det bra att ringa för att få information innan ni skriver på.

Tack för att ni lyssnat!