

**Målnummer:** 800-06                      **Avdelning:** 2  
**Avgörandedatum:** 2008-06-05  
**Rubrik:** Fråga om rätt till arbetslöshetsersättning när sökanden avvisat erbjudet arbete i Norge.  
**Lagrum:** 11 § och 45 a § lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring  
**Rättsfall:**

---

**REFERAT**

Byggnadsarbetarnas arbetslöshetskassa (kassan) beslutade den 1 december 2003 att enligt 45 a § lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring, ALF, sätta ned P-O.P:s dagpenning med 25 procent av den skattepliktiga ersättningen under 40 ersättningsdagar från och med den 9 november 2003. Som skäl för beslutet angavs bl.a. att P-O.P. utan godtagbara skäl avvisat erbjudande om lämpligt arbete. - P-O.P. begärde omprövning av beslutet och anförde bl.a. följande. Han fick erbjudande om arbete i Norge fredagen den 7 november och var tvungen att infinna sig redan två dagar senare på kontoret i Kongsvinger. Han kände sig osäker på hur allt med Skatteverket och försäkringskassan skulle ordnas samt vilket försäkringsskydd som gäller för arbete i Norge. Av Bygg-29:an i Karlstad blev han informerad att det när det gäller bemanningsföretag rekommenderas att man tackar nej till arbetet eftersom man annars kan mista sin arbetslöshetsersättning. Endast en symbolisk summa skulle betalas ut om han valde att pendla mellan arbetsplatsen och hemmet. Sträckan att pendla varje dag är 25 mil tur och retur. Då han har hustru och tre barn kände han att han var tvungen att tacka nej till arbetet. - Kassan omprövade sitt beslut utan att finna skäl till ändring.

P-O.P. överklagade kassans omprövningsbeslut.

Länsrätten i Stockholms län (2004-05-19, ordförande Broström) yttrade: Frågan i målet är om P-O.P. har haft godtagbar anledning att avvisa erbjudet arbete. Arbetslöshetsförsäkringen är en omställningsförsäkring. Den sökandes rätt till ekonomisk ersättning vid arbetslöshet motsvaras av ett krav på att ta ett tillgängligt och lämpligt arbete. En bedömning av vad som kan anses vara tillgängligt och lämpligt arbete för den enskilde skall göras med beaktande av läget på hela arbetsmarknaden och med hänsyn till vad som rimligen kan begäras av den sökande. - Det anvisade arbetet var en tidsbegränsad tjänst i Norge som snickare i ett uthyrningsföretag vid namn Adecco. P-O.P. har anfört bl.a. att han av dels osäkerhet på vilket slags försäkringsskydd och övrigt socialt skydd som finns för honom vid arbete i Norge, dels av familjeskäl slutligen bestämt sig för att tacka nej till anvisat arbete. - Beträffande den sociala tryggheten finns genom EG-förordningarna 1408/71 och 574/72 det reglerat om vilket skydd en enskild har som väljer att bo i ett land och arbeta i ett annat land. Förordningarna gäller för medborgare i EES-länderna. I övrigt finns även den Nordiska konventionen om social trygghet som omfattar alla, oavsett medborgarskap, som bor och arbetar i de nordiska länderna. Det finns således ett reglerat skyddsnät för den som väljer att arbeta i exempelvis Norge. Länsrätten finner att den omständigheten att arbetsplatsen ligger i Norge i sig inte kan leda till att arbetet är att anse som olämpligt. - I Arbetsmarknadsstyrelsens föreskrifter (AMFS 2001:10) om lämpligt arbete enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring anges i 7 § bl.a. att lokal bundenhet av familjeskäl kan finnas på grund av makens arbetsförhållanden,

eller att barn eller någon annan medlem som ingår i hushållsgemenskapen är beroende av den sökandes tillsyn och stöd. Vidare anges att när barn nått den ålder att de inte längre kräver kontinuerlig tillsyn bör den ena föräldern kunna ta ett arbete på annan ort. Den bortovarande föräldern bör kunna besöka hemmet varje vecka, om det inte endast är fråga om en kortvarig anställning. Beträffande bl.a. kommunikationer anges i 12 § AMSFS 2001:10 att den dagliga bortovaron från hemmet för en sökande utan minderåriga barn inte skall överstiga tolv timmar. - P-O.P. hade vid det aktuella tillfället varit arbetslös i mer än 100 dagar och kunde således inte enligt 9 a § ALF begränsa sitt sökande av lämpliga arbeten inom sitt yrke och i närområdet. Att det erbjudna arbetet låg i Norge medför inte i sig att det inte kan bedömas vara lämpligt. Beträffande vad P-O.P. anför om sina familjeförhållanden kan konstateras att han har hustru och tre barn. Även om det yngsta barnet bara är nio år bör barnen anses ha nått en sådan ålder att den ena föräldern kan ta ett arbete på annan ort. P-O.P:s hänvisning till att arbetet på grund av hans lokala bundenhet inte är lämpligt kan därför inte anses vara ett tillräckligt skäl för att tacka nej till arbetet. När det slutligen gäller arbetets lämplighet utifrån möjligheterna till tillfredsställande kommunikationer kan konstateras att det i målet förekommer en del olika uppgifter. Avståndet mellan bostaden och företagets kontor i Kongsvinger uppges uppgå till ca 12 mil enkel väg. I komplettering till sitt överklagande har P-O.P. vidare uppgett att den faktiska arbetsplatsen är vid sjukhuset i Kirkene. Kirkene ligger ett par mil norr om Kongsvinger. Närmare uppgifter och underlag för bedömningen av arbets- och/eller resetiderna saknas. Även om restiden till Kirkene rimligen är något längre än till Kongsvinger kan det inte anses vara tillräckligt visat att en resa med bil inte kan ske på ett tillfredsställande sätt och inom en rimlig tid. Vid en sammantagen bedömning av omständigheterna i målet finner länsrätten därför att det anvisade arbetet är lämpligt och att det i målet inte kommit fram sådana omständigheter som styrker att P-O.P. haft godtagbara skäl att tacka nej till arbetet. Vad P-O.P. i övrigt anför i målet föranleder inte någon annan bedömning. Överklagandet skall således avslås. - Länsrätten avslår överklagandet.

P-O.P. överklagade länsrättens dom hos kammarrätten och anförde bl.a. följande. Han har haft rätt att avböja erbjudandet eftersom anställningsvillkoren hos det norska bemanningsföretaget inte skulle överensstämma med svenska lagar om anställningsskydd eller svenska avtal. Hans fru arbetar som undersköterska med mycket kvällsarbete och hans yngsta dotter som var åtta år vid den aktuella tidpunkten är i kontinuerligt behov av tillsyn. Bortovaron från hemmet skulle för honom ha blivit mer än tolv timmar och han har minderåriga barn. Att tvinga någon att arbeta i ett annat land skulle innebära att man blev livegen.

Kassan bestred bifall till överklagandet och anförde bl.a. följande. Kassan anser att det inte går att direkt applicera svenska arbetsmarknadsbestämmelser på norsk arbetsmarknad. Kassan anser inte att arbetet i Norge kan anses vara olämpligt med hänvisningen till att anställningen skulle vara i Norge för att hyras ut. Att reseersättning enligt svenskt byggavtal inte skulle utgå för den tilltänkta anställningen anser kassan inte heller kan utgöra skäl för att arbetet skall anses vara olämpligt. P-O.P:s osäkerhet vad gäller försäkringsfrågor i allmänhet hade till viss del kunnat avhjälpas genom att han hos respektive myndighet förhörde sig om vilka förhållanden som gäller.

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF) anförde i yttrande den 25 maj 2005 bl.a. följande. Arbetslöshetsförsäkringen är en omställningsförsäkring. Det ställs stora krav på en sökande att så snabbt som möjligt skaffa ett arbete. Den nordiska arbetsmarknaden har sedan länge stått öppen för medborgare i Sverige. Av handlingarna framgår att P-O.P. har uppburit arbetslöshetsersättning i mer än 100 dagar i sin ersättningsperiod. Han bor i gränstrakterna mot Norge. Det ter sig därför enligt IAF:s uppfattning naturligt att även söka och anta arbete i Norge. Osäkerheten inför att förlora rätten till arbetslöshetsersättning om han antar en visstidsanställning hos ett

bemanningsföretag, där han inte tidigare haft något uppdrag är enligt IAF:s uppfattning ogrundad. När det gäller anställningsvillkor är IAF:s uppfattning att en sökande kan avböja en anställning i ett bemanningsföretags uthyrningsverksamhet om företaget inte kan erbjuda sådana anställningsvillkor som överensstämmer med lagen om anställningsskydd och inom branschen gällande avtal. Adecco är ett på marknaden etablerat bemanningsföretag som såvitt framgår av handlingarna betalar avtalsenlig lön och har kollektivavtal. I P-O.P:s hushåll finns hans hustru, som vid här aktuell tidpunkt har haft ett arbete med oreglerad arbetstid, och tre hemmavarande barn i åldrarna nio, tretton och sexton år. Visserligen får barnen och i synnerhet nioåringen anses ha ett visst stödbehov men de får ändå anses ha nått en sådan ålder att de är att betrakta som relativt självständiga. Stöd- och tillsynsbehovet för den yngste familjemedlemmen bör således enligt IAF:s uppfattning ha kunnat lösas på annat sätt. Det finns ingenting i målet som tyder på att något av barnen har särskilda behov. När det gäller resor till och från arbetet och restidens längd har IAF uppmärksammat följande. Avståndet mellan bostaden och arbetsplatsen är cirka 11 mil enkel resa. P-O.P. har haft möjlighet att nyttja egen bil. Han har dock anfört att arbetsdagen inklusive restiden medför en bortavaro från hemmet överstigande tolv timmar. Under sådana förhållanden anser IAF att s.k. veckopendling kan utgöra ett alternativ, dvs. att P-O.P. har skaffat eller åtminstone undersökt möjligheten till ett boende på arbetsorten och besökt det gemensamma hemmet under veckosluten. Det saknas dock utredning i målet om huruvida denna möjlighet har övervägts. IAF anser mot bakgrund av vad som anförts att det erbjudna arbetet i Norge varit ett lämpligt arbete för P-O.P. Han har därför enligt IAF:s uppfattning inte haft godtagbart skäl att avvisa detsamma. IAF avstyrkte bifall till överklagandet. - IAF anförde i kompletterande yttrande till kammarrätten bl.a. följande. Det bör betonas att en arbetssökande i Sverige i första hand skall stå till den svenska arbetsmarknadens förfogande. För en sökande som anpassat sig till den arbetsmarknad som råder i gränstrakterna till ett annat nordiskt land torde det inte finnas något hinder mot att ställa krav på att anta arbete där. Det har emellertid inte framkommit att P-O.P. tidigare haft anställningar i Norge.

Kammarrätten i Stockholm (2005-12-30, Jansson, Linnander, Ek Oldsjö, referent) yttrade: Såsom IAF framhållit skall en arbetssökande i Sverige i första hand stå till den svenska arbetsmarknadens förfogande. För en arbetslös person som är bosatt i gränstrakterna till ett annat nordiskt land måste man dock kunna kräva att den arbetssökande accepterar ett erbjudet arbete i grannlandet förutsatt att villkoren i övrigt är tillfredsställande. Av utredningen i målet har inte framkommit att arbetsvillkoren hos Adecco skulle ha varit oskäligen i jämförelse med likvärdiga arbeten i Sverige. P-O.P. har därmed inte haft godtagbara skäl att tacka nej till det erbjudna arbetet på den grunden att det varit beläget i Norge eller på grund av att arbetsvillkoren inte till fullo överensstämde med svenska villkor. Mot bakgrund av att P-O.P. varit på anställningsintervju för det aktuella arbetet den 3 november 2003 samt att det rört sig om ett heltidsarbete får han också anses ha haft tillräcklig tid att sätta sig in i tillämpliga regelverk. - Fråga uppkommer därefter om P-O.P:s personliga förhållanden påverkat hans möjligheter att acceptera det erbjudna arbetet. Av utredningen i målet framgår att P-O.P. har tre minderåriga barn varav det yngsta vid det aktuella tillfället var åtta år. Det framgår vidare att P-O.P:s hustru arbetade kvällstid. Med beaktande av att inga av P-O.P:s barn varit i den åldern att de haft behov av kontinuerlig tillsyn kan inte P-O.P. på den grunden anses haft en lokal bundenhet. Det har vidare inte heller framkommit att P-O.P. skulle behövt vara borta från hemmet mer än tolv timmar per dag. Mot denna bakgrund och med hänsyn till att det erbjudna arbetet avsåg en tillfällig tjänst finner kammarrätten att P-O.P. inte haft giltigt skäl att tacka nej till det erbjudna arbetet. Arbetslöshetskassan har därför haft skäl att sätta ned hans ersättning och överklagandet skall således avslås. - Kammarrätten avslår överklagandet.

P-O.P. överklagade och yrkade att Regeringsrätten skulle upphäva underinstansernas avgöranden. Han anförde bl.a. följande. Vid arbetspendling

till Norge skulle hans bortovaro från hemmet ha blivit mer än tolv timmar per dygn och vid arbetsveckopendling skulle han ha kommit hem vid veckosluten. Hans fru arbetade på oregelbundna tider och ofta på kvällar och därför skulle hans tre barns omvårdnad och tillsyn ha blivit undermålig. - Han tackade nej till arbetet i Norge beroende på osäkerhet om vad anställningen innebar dels gällande social trygghetslagstiftning, dels skatterättsligt. Vad Regeringsrätten ska fastställa är om det vid bedömningen av om ett i utlandet erbjudet arbete kan anses vara lämpligt är tillräckligt att konstatera att det finns ett utländskt kollektivavtal, eller om det ska tas hänsyn till om det utländska kollektivavtalet, i förening med de utländska socialförsäkringsregler som blir tillämpliga, är skäligt i förhållande till de förmåner som arbetstagare med likvärdiga arbetsuppgifter och kvalifikationer får enligt svenska kollektivavtal och socialförsäkringsregler. För en arbetssökande är samtliga förmåner som följer av en anställning av intresse vid bedömningen av om villkoren kan anses likvärdiga. Bortsett från det individuella anställningsavtalet påverkas således villkoren även av andra faktorer, såsom kollektivavtal och de försäkringar som gäller. Det kollektivavtal som det norska bolaget uppgavs ha tecknat var ett norskt kollektivavtal. Skillnaderna mellan norska och svenska kollektivavtal har inte i detalj utretts i målet. En skillnad gällde dock rätten till reseersättning för färd med egen bil mellan hemmet och arbetsplatsen. Vid 20 arbetsdagar per månad skulle han således enligt de kollektivavtalsregler som gällde för svenska företag ha erhållit 6 000 kr per månad. Enligt de uppgifter han fått från det norska bolaget skulle reseersättningen närmast vara av symbolisk karaktär. Inte heller betalade det norska bolaget någon traktamentsersättning. Således fanns redan på dessa punkter en betydande skillnad i ersättning. Utöver lön och kostnadsersättningar som följer av kollektivavtal och individuella löneavtal så kompliceras bilden ytterligare vid en anställning i utlandet. En rad svenska förmåns- och skyddslagstiftningar gäller inte vid anställning i utlandet. Norge och Sverige är kulturellt sett tämligen närstående, men trots det finns det på vissa punkter mer eller mindre betydelsefulla skillnader mellan de norska och de svenska reglerna. I vissa fall är de norska reglerna mer förmånliga än de svenska och i vissa fall mindre förmånliga. De norska reglerna är mindre förmånliga bl.a. beträffande sjukpenning och rätt till ledighet för vård av sjukt barn. Även de norska reglerna om rehabiliteringsersättning och ålderspension är mindre förmånliga. Sammantaget visar detta att när de delar av socialförsäkringssystemet som innebär ett sämre skydd än svenska regler beaktas kan det erbjudna arbetet inte anses lämpligt. Han fick bara tre dagar på sig att besluta sig för om han ville acceptera den erbjudna anställningen eller inte. Eftersom det rörde sig om en anställning i utlandet var det nödvändigt att inte bara göra en jämförelse mellan det kollektivavtal som företaget omfattades av och det svenska byggnadsavtalet utan även att bilda sig en uppfattning om eventuella skillnader i socialförsäkringsreglerna i de olika länderna. Detta var en svår och tidskrävande uppgift som knappast kunde lösas på ett par dagar. Det är orimligt att kräva av en arbetssökande att han ska göra en sådan utredning själv och givetvis ska han inte heller tvingas anlita juridisk sakkunskap för uppgiften. Med hänsyn till de svårigheter och kostnader det medför för en arbetssökande att utreda vilka regler som sammantaget gäller för en anställning i utlandet bör utrednings- och bevisbördan för att ett erbjudet arbete i utlandet är lämpligt åligga arbetslöshetskassan. Utredningen måste givetvis föreligga vid den tidpunkt då den arbetssökande har att fatta beslut om han vill acceptera det erbjudna arbetet.

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen bestred bifall till överklagandet och anförde bl.a. följande. Arbetslöshetsförsäkringen är en omställningsförsäkring vilket innebär att den enskilde så snabbt som möjligt ska sörja för att bryta sin arbetslöshet. Med hänsyn till att P-O.P. varit på anställningsintervju och fyra dagar därefter tackade ja till erbjudet arbete får han anses ha haft erforderligt rådrum att sätta sig in i gällande regler. Det framgår inte att det norska bolagets arbetsvillkor skulle vara oskäliga i jämförelse med likvärdiga arbeten i Sverige. När det gäller eventuella skillnader i kollektivavtalen i Norge och Sverige bör noteras att löneläget generellt sett ligger väsentligen högre i Norge än i Sverige, vilket åtminstone i någon mån bör kompensera de något mindre

generösa kollektivavtalen i Norge. Socialförsäkringssystemen inom Norge och Sverige är i stor utsträckning likartade. Det finns givetvis skillnader, t.ex. sjukpenningförmån, som i Norge innebär full kompensation under det första året och därefter sänkt kompensationsnivå, samt vård av sjukt barn, som i Norge innebär rätt till ledighet för sådan vård under tio dagar per kalenderår alternativt femton dagar för den som har fler än ett barn. Dessa skillnader är dock inte av sådan art och omfattning att de påverkar frågan om arbetet i Norge är att anse som olämpligt. Till detta kommer också att arbetet i Norge var tidsbegränsat.

Regeringsrätten (2008-06-05, Billum, Wennerström, Brickman, Knutsson) yttrade: Skälen för Regeringsrättens avgörande. Av 45 a § första stycket 1 ALF följer att dagpenningen sätts ned med 25 procent i 40 ersättningsdagar (nedsättningstid) inom ersättningsperioden, om en sökande har avvisat ett erbjudet lämpligt arbete utan godtagbart skäl. Enligt 11 § första stycket samma lag ska erbjudet arbete anses lämpligt om det inom ramen för tillgången på arbetstillfällen tagits skälig hänsyn till den sökandes förutsättningar för arbetet samt andra personliga förhållanden, anställningsförmånerna är förenliga med de förmåner som arbetstagare får som är anställda enligt kollektivavtal eller, om kollektivavtal inte finns, är skäliga i förhållande till de förmåner arbetstagare med likvärdiga arbetsuppgifter och kvalifikationer får vid jämförliga företag, arbetet inte hänför sig till en arbetsplats där arbetskonflikt råder till följd av stridsåtgärder som är lovliga enligt lag och kollektivavtal, och förhållandena på arbetsplatsen motsvarar vad som anges i författning eller myndighets föreskrifter om åtgärder till förebyggande av ohälsa eller olycksfall.

Enligt 11 § andra stycket ALF får regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddela ytterligare föreskrifter om lämpligt arbete. Vid den i målet relevanta tidpunkten gällde Arbetsmarknadsstyrelsens föreskrifter (AMSFS 2001:10) om lämpligt arbete enligt lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. Av 1 § andra stycket i föreskrifterna följde att en bedömning av vad som kan anses vara tillgängligt och lämpligt arbete för den enskilde ska göras med beaktande av läget på hela arbetsmarknaden och med hänsyn till vad som rimligen kan begäras av den sökande. Dessa föreskrifter upphörde att gälla vid utgången av augusti månad 2004. Numera finns i stället en liknande bestämmelse i 3 § Inspektionens för arbetslöshetsförsäkringen föreskrifter om tillämpningen av 11 § lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring gällande lämpligt arbete (IAFFS 2004:3), men skrivningen "hela arbetsmarknaden" har bytts ut mot "hela den svenska arbetsmarknaden".

Med stöd av 45 a § ALF beslutade Byggnadsarbetarnas arbetslöshetskassa den 1 december 2003 att sätta ned P-O.P:s dagpenning med 25 procent av den skattepliktiga ersättningen under 40 ersättningsdagar från och med den 9 november 2003. Beslutet motiverades med att P-O.P. utan godtagbara skäl avvisat erbjudande om lämpligt arbete. Det anvisade arbetet var en tidsbegränsad heltidsanställning på obestämd tid som byggnadssnickare hos ett bemanningsföretag i Norge. Arbetslöshetskassan beslutade vid omprövning den 29 januari 2004 att inte ändra beslutet.

Regeringsrätten har i första hand att ta ställning till om det erbjudna arbetet kan anses ha varit lämpligt i den mening som avses i ALF.

Frågan om ett erbjudet arbete är lämpligt ska avgöras med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet. Därvid ska enligt 11 § ALF beaktas bl.a. den sökandes personliga förhållanden och anställningsförmånernas skälighet. Däremot saknas i 11 § ALF stöd för att generellt anse att ett arbete inte är lämpligt enbart på den grunden att det är beläget i ett annat land. Stöd för detta fanns inte heller i de vid tidpunkten för beslutet tillämpliga föreskrifterna från Arbetsmarknadsstyrelsen.

Frågan om ett arbete som erbjuds i ett annat land är lämpligt i ALF:s mening måste enligt Regeringsrättens mening bedömas med hänsyn till såväl de

aspekter som anges i 11 § ALF - varom mera nedan - som alla andra faktorer som på ett betydande sätt kan påverka den arbetssökandes livssituation. Dit hör sådant som arbetets art, den arbetssökandes erfarenhet av arbete av liknande slag, avstånd till hemorten, språksvårigheter, stora skillnader i levnadsförhållanden m.m. I förevarande fall kan noteras att P-O.P. är verksam i byggnadsbranschen och att hans bostadsort är belägen inte alltför långt från Norge, som i såväl språkligt som kulturellt avseende har stora likheter med Sverige. Många svenskar arbetar också i Norge. Regeringsrätten finner därför att det faktum att det erbjudna arbetet var beläget i Norge inte i sig utesluter att det var lämpligt i ALF:s mening. Den ändrade formulering som gjorts i de senare utfärdade föreskrifterna föranleder ingen annan bedömning.

För att ett erbjudet arbete ska anses lämpligt krävs enligt 11 § första stycket 2 ALF att de anställningsförmåner som arbetet medför är förenliga med de förmåner som arbetstagare får som är anställda enligt kollektivavtal eller, om kollektivavtal inte finns, är skäliga i förhållande till de förmåner arbetstagare med likvärdiga arbetsuppgifter och kvalifikationer får vid jämförbara företag. Vid bedömningen av om detta krav är uppfyllt när det gäller ett erbjudet arbete i ett annat land måste enligt Regeringsrättens mening beaktas vilka förmåner som skulle ha följt av ett likvärdigt arbete i Sverige. Detta gäller inte endast lön och andra förmåner som utges av arbetsgivaren utan även sådana förmåner som följer av den tillämpliga socialförsäkringslagstiftningen. Även annan relevant lagstiftning som påverkar anställningsförmånernas innehåll och storlek, såsom exempelvis skatterättslig och arbetsrättslig lagstiftning, kan ha betydelse. Att vissa skillnader finns mellan olika länders regelsystem i dessa avseenden är oundvikligt och varje nackdel som uppkommer till följd av att ett utländskt regelsystem blir tillämpligt innebär inte att det erbjudna arbetet ska anses olämpligt. En samlad bedömning får således göras av om de förmåner som det erbjudna arbetet medför är skäliga i förhållande till de förmåner som skulle ha följt av ett likvärdigt arbete i Sverige.

Av artikel 13.1 i förordning (EEG) nr 1408/71 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjemedlemmar flyttar inom gemenskapen, vilken är tillämplig även inom det Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES), framgår - såvitt gäller förmåner som omfattas av förordningen - att de personer för vilka förordningen gäller omfattas av lagstiftningen i endast en medlemsstat. Enligt artikel 13.2 ska den som är anställd för arbete inom en medlemsstats territorium omfattas av denna medlemsstats lagstiftning, även om han är bosatt inom en annan medlemsstats territorium. Av förordningen följer således att P-O.P., för det fall han påbörjat anställningen i Norge, hade kommit att omfattas av norsk socialförsäkringslagstiftning. P-O.P. har anfört att de norska socialförsäkringsreglerna i vissa avseenden är mindre förmånliga än de som gäller vid anställning i Sverige. De skillnader som han har åberopat kan dock enligt Regeringsrättens mening inte anses vara så stora att de vid en helhetsbedömning innebär att de förmåner som skulle ha följt av arbetet i Norge inte var skäliga. Inte heller i övrigt har i målet framkommit sådana omständigheter som gör att förmånerna framstår som oskäliga. Kravet i 11 § första stycket 2 ALF får därmed anses ha varit uppfyllt.

För att ett erbjudet arbete ska anses lämpligt fordras vidare enligt 11 § första stycket 1 ALF att skälig hänsyn tagits till den sökandes personliga förhållanden. Av utredningen i målet framgår att P-O.P. vid det aktuella tillfället hade tre minderåriga barn varav det yngsta var åtta år. P-O.P. har anfört att han, om han antagit det erbjudna arbetet, skulle ha varit borta från hemmet i mer än tolv timmar per dygn samt att hans hustrus arbetstid var oregelbunden med mycket kvällsarbete. Dessa omständigheter kan dock enligt Regeringsrättens mening inte anses medföra att arbetet var olämpligt. Det yngsta barnet var i och för sig i en sådan ålder att det fortfarande måste anses ha haft visst behov av tillsyn. I detta sammanhang måste dock beaktas att det i byggnadsbranschen inte är ovanligt att arbetet åtminstone periodvis är förlagt till annan ort än hemorten. Det måste därför kunna begäras att en

arbetssökande inom denna bransch har en beredskap för att ett arbete kan komma att erbjudas utanför hemorten vilket kan kräva veckopendling mellan arbetet och bostaden. Av utredningen i målet framgår att P-O.P. vid det aktuella tillfället hade varit arbetslös en tid. Han hade därmed haft möjlighet att förbereda lösningar för att tillgodose barnens behov av tillsyn för det fall han skulle bli erbjuden ett arbete där daglig pendling inte var möjlig. Även kravet i 11 § första stycket 1 ALF får således anses ha varit uppfyllt.

Det har inte påståtts att något av de övriga krav som anges i 11 § inte var uppfyllt, varför det erbjudna arbetet får anses ha varit lämpligt i den mening som avses i denna bestämmelse. Vad P-O.P. anför om att han inte fått tillräcklig tid att sätta sig in i konsekvenserna av att arbeta i Norge föranleder inte någon annan bedömning. Några andra skäl för P-O.P. att inte acceptera det i Norge erbjudna arbetet vilka kunnat godtas enligt 45 a § första stycket 1 ALF har inte framkommit. Överklagandet ska därför avslås.

Regeringsrättens avgörande. Regeringsrätten avslår överklagandet.

Regeringsrådet Ståhl var av skiljaktig mening och anförde: Jag anser att överklagandet borde ha bifallits och att sista stycket under rubriken Skälen för Regeringsrättens avgörande borde ha utformats enligt följande. - Det har inte påståtts att något av de övriga krav som anges i 11 § ALF inte var uppfyllt, varför det erbjudna arbetet får anses ha varit lämpligt i den mening som avses i denna bestämmelse. Fråga uppkommer därmed om P-O.P. ändå haft godtagbart skäl att avvisa arbetserbjudandet. Regeringsrätten gör i den delen följande bedömning. P-O.P. hade såvitt framgår inte tidigare arbetat i Norge. När han anvisades det aktuella arbetet av arbetsförmedlingen synes han inte ha fått någon information om de konsekvenser i bl.a. socialförsäkringshänseende som en anställning i Norge skulle medföra. Det kan som regel inte anses ankomma på den enskilde arbetssökanden att, utan bistånd från arbetsförmedlingen eller annan myndighet, själv utreda vad en anställning i ett annat land får för konsekvenser i detta och liknande hänseenden. Detta gäller särskilt när en arbetssökande, som inte tidigare arbetat i det aktuella landet och som därmed får antas sakna kännedom om de regelverk som gäller där, med kort varsel måste ta ställning till ett erbjudande om arbete. Mot denna bakgrund får P-O.P. anses ha haft godtagbart skäl att avvisa det aktuella erbjudandet om arbete. Beslutet att sätta ned hans dagpenning ska därför upphävas.

Föredraget 2008-05-14, föredragande K. Dunnington, målnummer 800-06

---

**Sökord:** Arbetslöshetsförsäkring

**Litteratur:** Prop. 1973:56 s. 179 ff; prop. 1996/97:107 s. 151

---