

Det förhållandet att det i ett avtal om provanställning anges en viss uppsägningstid talar inte i sig för att parterna avsett att avtala bort möjligheten att enligt anställningsskyddslagen avsluta provanställningen, utan uppsägning och uppsägningstid, genom ett besked.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2020-06-24
StockholmDom nr 38/20
Mål nr B 23/20**KLAGANDEN**

Interiörprojekt i Stockholm AB, 556580-4167, c/o Kvik, Geometrivägen 7,
141 75 Kungens kurva
Ombud: advokaten Ulf Andersen, Lindskog Malmström Advokatbyrå KB,
Box 55555, 102 04 Stockholm

MOTPARTEN

J.S.

Ombud: jur. kand. Svante Lindbäck, AB Klarspråk, Jungmansgatan 1,
619 34 Trosa

SAKEN

fordran på lön

ÖVERKLAGAD DOM

Södertörns tingsrätts dom den 18 februari 2020 i mål nr FT 12725-19

Tingsrättens dom, se bilaga.

Bakgrund

J.S. var provanställd hos Interiörprojekt i Stockholm AB (bolaget). Provanställningens längd angavs i skriftligt anställningsavtal till 2019-01-14 t.o.m. 2019-07-13, med en tillsvidareanställning fr.o.m. 2019-07-14. Under rubriken ”uppsägningstid” i anställningsavtalet, som är ett ifyllt formulär, angavs 1 månad.

Den 3 juni 2019 fick J.S. besked från bolaget om att provanställningen skulle upphöra med 14 dagars varsel.

J.S. gjorde i tingsrätten gällande att han var berättigad till lön för perioden den 16–30 juni 2019, eftersom han enligt anställningsavtalet hade rätt till en månads uppsägningstid.

Bolaget bestred talan och anförde att eftersom bolaget avbrutit provanställningen med beaktande av varseltiden enligt 31 § anställningsskyddslagen gällde ingen uppsägningstid.

Tingsrätten fann att J.S. hade rätt till en månads uppsägningstid och konstaterade därvid att anställningsavtalet angav en månads uppsägningstid samt

att det inte särskilt angavs att det endast gällde vid en tillsvidareanställning. Tingsrätten ansåg vidare att eventuella oklarheter i anställningsavtalet skulle gå utöver arbetsgivaren, eftersom denne hade utformat avtalet. Tingsrätten förpliktade därför bolaget att betala det av J.S. yrkade lönebeloppet jämte ersättning för rättegångskostnader.

Yrkanden i Arbetsdomstolen

Bolaget har, som det får förstås, yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska avslå J.S:s talan och befria bolaget från skyldigheten att betala hans rättegångskostnader vid tingsrätten.

J.S. har motsatt sig att tingsrättens dom ändras och yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts utan huvudförhandling. Parterna har till stöd för sin talan åberopat samma grunder och bevisning som vid tingsrätten samt utvecklat sin talan på i huvudsak samma sätt som vid tingsrätten.

Domskäl

Twisten i Arbetsdomstolen

Det är ostridigt att J.S. provanställdes med en provotid om sex månader under perioden den 14 januari–13 juli 2019 och att bolaget den 3 juni 2019 lämnade besked om att avbryta provanställningen med 14 dagars varsel. I anställningsavtalet anges uppsägningstiden till en månad.

Frågan i Arbetsdomstolen är om parterna har avtalat om att det ska krävas en månads uppsägningstid för att avsluta provanställningen. Är så fallet, har J.S. rätt till ersättning motsvarande lön för perioden den 16–30 juni 2019, annars inte.

Rättsliga utgångspunkter

Enligt 6 § anställningsskyddslagen får avtal om tidsbegränsade provanställningar ingås om provotiden är högst sex månader. Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden löpt ut, ska besked om detta lämnas till motparten senast vid provotidens utgång. Görs inte detta övergår provanställningen i en tillsvidareanställning. Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före provotidens utgång. Avvikelse från bestämmelsen kan göras enligt 2 § samma lag, som bl.a. föreskriver att ett avtal är ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt anställningsskyddslagen.

En arbetsgivare som avser att ge en arbetstagare besked om att en provanställning ska avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning ska enligt 31 § anställningsskyddslagen underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg.

En provanställning kan således enligt anställningsskyddslagen avslutas med ett besked från endera parten i anställningsförhållandet antingen i förtid eller vid provotidens utgång. Om det är arbetsgivaren som avslutar provanställningen, ska denne i båda fallen lämna underrättelse om det tilltänkta avslutandet två veckor i förväg. För att avsluta en provanställning krävs således inte någon uppsägning, och någon uppsägningstid behöver inte iakttas.

Ett avtal mellan en arbetsgivare och en arbetstagare om att det krävs en uppsägning och iakttagande av en uppsägningstid om en månad för att avsluta en provanställning är giltigt åtminstone när det gäller arbetsgivarens avslutande av provanställningen, eftersom det inte upphäver eller inskränker utan utvidgar arbetstagarens rättigheter i förhållande till vad anställningsskyddslagen föreskriver (jämför AD 2003 nr 115).

Syftet med en provanställning är att den, om ingen av parterna avslutar den under provotiden, ska övergå i en tillsvidareanställning. En tillsvidareanställning kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid (4 § anställningsskyddslagen). Det är möjligt att avtala om en längre uppsägningstid, eller en kortare uppsägningstid för arbetstagaren, än vad som föreskrivs i anställningsskyddslagen. Det kan mot den bakgrunden finnas skäl att i ett anställningsavtal om en anställning som inleds med en provanställning reglera hur lång uppsägningstiden ska vara. Det förhållandet att det i ett avtal om provanställning anges en viss uppsägningstid talar därför inte i sig för att parterna avsett att avtala bort möjligheten att enligt anställningsskyddslagen avsluta provanställningen, utan uppsägning och uppsägningstid, genom ett besked.

Har parterna avtalat om att det ska krävas en månads uppsägningstid för att avsluta provanställningen?

I anställningsavtalet – ett ifyllt formulär –anges att anställningen är en tidsbegränsad provanställning. Att parterna i anställningsavtalet angett att uppsägningstiden är en månad ger enligt Arbetsdomstolens mening inte stöd för att parterna har avsett att avtala bort bolagets möjlighet att avsluta provanställningen genom ett besked, utan uppsägningstid. Inte heller i övrigt finns någon utredning som talar för att parterna avsett att andra villkor än anställningsskyddslagens skulle gälla för provanställningen.

Till skillnad från tingsrätten finner alltså Arbetsdomstolen att parterna inte avtalat om en månads uppsägningstid för att avsluta provanställningen. J.S. har därmed inte rätt till ytterligare ersättning.

Slutsats och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens bedömning innebär att J.S:s talan ska avslås och att tingsrättens dom ska ändras i enlighet därmed.

Vid denna utgång är J.S. tappande part i både tingsrätten och Arbetsdomstolen. Bolaget har inte yrkat ersättning för rättegångskostnader i vare sig tingsrätten eller Arbetsdomstolen.

Tingsrättens beslut om att bolaget ska ersätta J.S:s rättegångskostnader i tingsrätten ska därför upphävas, och hans yrkande om ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen ska avslås.

Domslut

1. Med ändring av tingsrättens domslut punkten 1 avslår Arbetsdomstolen J.S:s talan.
2. Arbetsdomstolen upphäver tingsrättens domslut punkten 2 om ersättning för rättegångskostnader.
3. J.S:s yrkande om ersättning för rättegångskostnader i Arbetsdomstolen avslås.

Ledamöter: Sören Öman, Dag Ekman, Joanna Román, Karl Olof Stenqvist, Cathrin Dalmo, Gerald Lindberg och Carl-Gustaf Hjort. Enhälligt.

Rättssekreterare: Leo Nilsson Nannini

Bilaga

Tingsrättens dom (ledamot: Evelina Englund)

BEGÄRAN M.M.

J.S. har varit provanställd hos Interiörprojekt i Stockholm AB med en månatlig grundlön på 20 000 kr. Den 3 juni 2019 fick J.S. besked från Interiörprojekt i Stockholm AB att provanställningen skulle upphöra med 14 dagars varsel.

J.S. har begärt att Interiörprojekt i Stockholm AB ska betala 10 667 kr plus ränta enligt 3 och 6 §§ räntelagen från och med den 25 juli 2019 till dess betalning sker. Han har också begärt ersättning för rättegångskostnader med 1 725 kr, varav 1 380 kr är arvode. J.S. har som grund för sin begäran fört fram följande. Begärt belopp avser utebliven lön för perioden den 16–30 juni 2019. Han har enligt anställningsavtalet haft rätt till en månads uppsägningstid och han har stått till arbetsgivarens förfogande under de 16 dagar som återstod utöver 14 dagars varsel. Det står inget i anställningsavtalet om att uppsägningstiden bara skulle gälla om provanställningen skulle övergå i en tillsvidareanställning. Eventuella otydligheter i avtalet ska gå ut över arbetsgivaren, som är den som upprättat avtalet. Om tingsrätten skulle komma fram till att J.S. inte kan få lön eftersom han inte utfört något arbete, har han begärt motsvarande summa som ekonomiskt skadestånd eftersom arbetsgivaren inte låtit honom arbeta trots att han fortfarande varit anställd fram till och med den 2 juli 2019.

Interiörprojekt i Stockholm AB har motsatt sig J.S:s begäran och fört fram följande. Provanställningen har avbrutits med beaktade av den varselfrist på 14 dagar som framgår av 31 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, LAS. Anställningsavtalet var ett sedvanligt sådant som inleddes med provotid. Det ligger i provanställningens natur att den som huvudregel övergår i en tillsvidareanställning vid provotidens utgång, om inte anställningen dessförinnan avbryts. När en provanställning avbryts gäller 31 § LAS. Interiörprojekt i Stockholm AB har följt reglerna i LAS.

Båda parter har åberopat anställningsavtalet, bilaga 1, till stöd för respektive ståndpunkt.

Målet har avgjorts på handlingarna.

DOMSKÄL

Frågan i målet är om J.S. haft rätt till en uppsägningstid på en månad, eller om den vid provanställningar i lag angivna varselfristen på 14 dagar ska gälla (31 § LAS).

LAS är tvingande till arbetstagarens förmån (2 § andra stycket), men hindrar inte att parterna i ett anställningsavtal träffar överenskommelser som är mer

fördelaktiga för arbetstagaren. Tingsrätten konstaterar att det i anställningsavtalet under rubriken "Uppsägningstid" anges "1 månad". Det anges inte att uppsägningstiden bara skulle gälla vid tillsvidareanställning. Redan detta förhållande gör enligt tingsrättens mening att J.S. ska anses ha haft rätt till en månads uppsägningstid. Därutöver noteras att annat inte framkommit än att det är arbetsgivaren som utformat avtalet. Den eventuella oklarhet som avtalet innehåller i fråga om uppsägningstiden ska därmed enligt allmänna avtalstolkningsprinciper gå ut över arbetsgivaren. Det betyder att J.S. även i oklarhetsfallet har haft rätt till en månads uppsägningstid.

Eftersom parterna i övrigt är ense om innehållet i avtalet ska J.S. ha rätt till begärd ersättning för utebliven lön. Rätten till begärd ränta följer av lag och det faktum att lönen enligt avtalet betalas ut den 25:e varje månad.

J.S. har vunnit målet och har därför rätt till ersättning för rättegångskostnader. Begärt belopp framstår som rimligt och ska godtas.

DOMSLUT

1. Interiörprojekt i Stockholm AB ska betala J.S. ett kapitalbelopp på 10 667 kr avseende lön, plus ränta på beloppet enligt 6 § räntelagen från och med den 25 juli 2019 tills beloppet är betalt.
2. Interiörprojekt i Stockholm AB ska betala J.S:s rättegångskostnader med 1 725 kr, varav 1 380 kr är ombudsarvode.

Bilaga 1

		ANSTÄLLNINGSAVTAL Avtal om anställning och information om anställningsvillkor	
Kvik Stockholm Interiörprojekt i Stockholm AB Birger Jarlsgatan 43 111 43 Stockholm		Datum: 2018-12-13	
Phone 08-721 91 80 Fax 08-721 91 90 Mail [redacted]@stockholmcity.kvik.se Web www.kvik.se		Uppgifter om den anställde:	
Org nr. 556580-4167		Efternamn [redacted]	Förnamn [redacted]
Handläggare [redacted]		Postadress [redacted]	
Telefonnr [redacted]		Postnr 116 66	Ort Stockholm
Telefonnr [redacted]		Personnr [redacted]	Anställningsnr [redacted]

SÖDERTORNS TINGSRÄTT

Befattning Ink 2019-08-23 T12725, 19		Tillträdesdatum 2019-01-14
Befattning/yrkesbenämning Inredningskonsulent		
Beskrivning av arbetsuppgifter Projekttering och försäljning av köks-, bad- och förvaringslösningar		Akt 4

Arbetsplats Adress Kvik Stockholm City, Birger Jarlsgatan 43, Stockholm		Telefonnr 08-721 91 80
---	--	----------------------------------

Anställningsform TILLSVIDAREANSTÄLLNING "Fast" anställning fr o m 2019-07-14	
TIDSBEGRÄNSAD ANSTÄLLNING Provanställning fr o m 2019-01-14 t o m 2019-07-13	

Lön 20 000 kronor per månad + provision enl. bilaga		Löneutbetalningsdag: 25
---	--	--------------------------------

Arbetstid Ordinarie arbetstid 40 timmar per vecka (inkl. OB)		Deltid, timmar per . Sysselsättningsgrad: %
--	--	---

Semesterförmåner 25 dagar	Uppsägningstid 1 månad	Övrigt Övertidsskyldighet: Endast beordrad övertid
-------------------------------------	----------------------------------	---

Andra löneförmåner Garantiprovision 5 000 kr (feb, mar, apr-19)		Se särskilt avtal
---	--	-------------------

Tillämpligt kollektivavtal Arbetsplatsen saknar kollektivavtal	Behandling av personuppgifter Behandling av personuppgifter sker endast i företagets personal- och lönesystem
---	--

Övrigt Lönekonto: [redacted]	
---------------------------------	--

Underskrifter. Datum: 2018-12-17

Arbetsgivaren 	Arbetstagaren 
--	---