

**Sammanfattning**

En arbetstagares provanställning har genom besked från arbetsgivaren avslutats utan att övergå i en tillsvidareanställning. Arbetsgivaren har i målet inte lyckats visa att arbetstagaren underrättats i förväg om att provanställningen skulle komma att upphöra. Arbetstagaren yrkar allmänt och ekonomiskt skadestånd på grund av den uteblivna underrättelsen. I målet uppkommer bl.a. frågor om tolkning av det mellan parterna träffade anställningsavtalet, om arbetstagaren har lidit ekonomisk skada samt om taleändring och preskription av talan om allmänt skadestånd.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2003-12-17  
StockholmDom nr 115/03  
Mål nr B 40/03**KLAGANDE**

L.Y. i STOCKHOLM

Ombud och rättshjälpsbiträde: advokaten Robert Storgårds, Advokatfirman  
Lexum HB, Box 5054, 187 05 TÄBY**MOTPART**BLW Företagsadministration AB, 556517-8760, Box 55502,  
102 04 STOCKHOLMOmbud: advokaten Magnus Montgomery, Advokatfirman af Petersens AB,  
Box 7495, 103 92 STOCKHOLM**SAKEN**

skadestånd

**ÖVERKLAGAD DOM**

Stockholms tingsrätts, avd. 3, dom den 27 mars 2003 i mål nr T 2017-02

---

Tingsrättens dom, se bilaga.

L.Y. har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, förpliktar BLW Företagsadministration AB (bolaget) att till henne utge i första hand 60 000 kr, varav 50 000 kr avser ekonomiskt skadestånd för utebliven lön och 10 000 kr avser allmänt skadestånd, i andra hand 22 500 kr i allmänt skadestånd och i tredje hand 22 500 kr, varav 12 500 kr avser ekonomiskt skadestånd för utebliven lön och 10 000 kr avser allmänt skadestånd. På beloppen har L.Y. yrkat ränta enligt 6 § räntelagen från den 8 mars 2002 till dess betalning sker. L.Y. har vidare yrkat att Arbetsdomstolen befriar henne från skyldigheten att ersätta bolaget för dess rättegångskostnader vid tingsrätten samt yrkat i första hand att bolaget skall förpliktas utge ersättning för hennes rättegångskostnader vid tingsrätten med 27 881 kr och i andra hand att vardera parten skall bära sina rättegångskostnader vid tingsrätten.

Bolaget har bestritt yrkad ändring och yrkat att L.Y:s andrahandsyrkande, som framställts först i Arbetsdomstolen, skall avvisas.

L.Y. har bestritt avvisningsyrkandet.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Därvid har hållits förnyade förhör

under sanningsförsäkran med L.Y. och L.W. L.Y. har åberopat viss skriftlig bevisning.

Parterna har åberopat samma grunder som vid tingsrätten och har till utveckling av sin talan i allt väsentligt åberopat detsamma som finns antecknat i tingsrättens dom. Bolaget har dock vid huvudförhandlingen i Arbetsdomstolen tillagt att L.Y., genom brev till bolaget den 13 november 2001, bekräftat att hon inte har något anspråk beträffande allmänt skadestånd gentemot bolaget. L.Y. har, under påstående att detta är en ny omständighet, yrkat avvisning av densamma. Bolaget har bestritt avvisningsyrkandet.

## **DOMSKÄL**

### *Något om den rättsliga bakgrunden*

Av 6 § anställningsskyddslagen framgår följande. Avtal får träffas om tidsbegränsad provanställning, om prøvotiden är högst sex månader. För det fall arbetsgivaren eller arbetstagaren inte vill att anställningen skall fortsätta efter det att prøvotiden har löpt ut, skall besked om detta lämnas till motparten senast vid prøvotidens utgång. Görs inte detta, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning. Om inte annat har avtalats, får en provanställning avbrytas även före prøvotidens utgång.

Enligt 31 § anställningsskyddslagen skall en arbetsgivare som avser att ge en arbetstagar besked om att en provanställning skall avbrytas i förtid eller avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning underrätta arbetstagaren om detta minst två veckor i förväg. Bestämmelsen har karaktären av en skadeståndssanktionerad ordningsföreskrift. Syftet med underrättelsen är att arbetstagaren skall få ett visst rådrum innan anställningen avbryts. Är arbetstagaren fackligt organiserad skall arbetsgivaren samtidigt varsla den lokala fackliga organisationen, som har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet att provanställningen kommer att avbrytas. Även arbetstagaren själv har rätt till överläggning med arbetsgivaren om beskedet, exempelvis för att klara ut eventuella missförstånd. Överläggningsskyldigheten medför inte att arbetsgivaren är skyldig att avvakta med provanställningens upphörande.

Reglerna i 6 och 31 §§ anställningsskyddslagen är i princip tvingande. Ett avtal är enligt 2 § andra stycket anställningsskyddslagen ogiltigt i den mån det upphäver eller inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt lagen. Avvikelse från 6 § får enligt 2 § tredje stycket samma lag göras genom kollektivavtal.

### *Tvisten*

Den huvudsakliga tvistefrågan i målet gäller huruvida L.Y. skildes från sin provanställning hos bolaget på ett sätt som medför rätt till ekonomiskt och allmänt skadestånd.

Det är ostridigt mellan parterna att L.Y. anställdes hos bolaget som

ekonomikonsult med tillträdesdag den 2 april 2001 och att anställningen från och med tillträdesdagen och sex månader framåt var en provanställning. I det skriftliga anställningsavtal som upprättades mellan parterna anges under rubriken ”Uppsägningstid” följande: ”Din uppsägningstid är tre månader, under provanställningen två månader.” Parterna är i målet ense om att bestämmelsen om uppsägningstid gäller för båda parter. Det är vidare ostridigt i målet att L.Y. den 1 oktober 2001 från bolaget erhölet ett skriftligt besked om att hennes provanställning skulle upphöra med omedelbar verkan, att L.Y. har erhållit fulla anställningsförmåner under provanställningstiden och att L.Y:s provanställning inte övergått i en tillsvidareanställning.

I målet uppkommer bl.a. följande frågor. Vilken innebörd har anställningsavtalets bestämmelse om två månaders uppsägningstid under provanställningen, dvs. gäller uppsägningstiden endast då bolaget avser att avbryta provanställningen i förtid eller även när bolaget avser att avsluta provanställningen utan att den övergår i en tillsvidareanställning? Har bolaget, som avslutat provanställningen utan att den övergått i en tillsvidareanställning, underrättat L.Y. om detta i förväg? Har L.Y:s talan om allmänt skadestånd preskriberats? Har L.Y. rätt till ekonomiskt skadestånd på grund av utebliven underrättelse om att provanställningen skulle komma att upphöra?

#### Innebörden av anställningsavtalets bestämmelse om uppsägningstid

L.Y. har anfört följande. Parterna har avtalat om i första hand två månaders underrättelsetid och i andra hand, med bortseende från provanställningsreglerna i LAS, två månaders uppsägningstid. Uppsägningstiden om två månader är inte enligt anställningsavtalet begränsad till att endast avse förtida uppsägning. Avsikten med bestämmelsen var att L.Y., för det fall provanställningen sades upp, skulle få två månader på sig att ”se om sitt hus”. Mot den bakgrunden saknar det betydelse om den i anställningsavtalet angivna tvåmånadersfristen kallas underrättelsetid eller uppsägningstid. Tidsfristen gäller under hela provanställningstiden, alltså oavsett när under provanställningstiden som arbetsgivaren beslutar sig för att provanställningen skall upphöra.

Bolaget har bestritt påståendet om att parterna har avtalat om två månaders underrättelsetid och anfört att parternas avtal om två månaders uppsägningstid endast avser det fallet att provanställningen sägs upp i förtid, vilket inte har skett i L.Y:s fall.

Enligt Arbetsdomstolens mening kan det av anställningsavtalet eller av övrig utredning i målet mot bolagets bestridande inte anses visat att parterna har varit ense om att avvika från den tvingande regeln om två veckors underrättelsetid i 31 § anställningsskyddslagen och ersätta den med en motsvarande underrättelsetid om två månader.

Vad det är fråga om är således en avtalad ömsesidig uppsägningstid om två månader. Parterna är emellertid inte ense om vad det innebär att denna uppsägningstid skall vara två månader ”under provanställningen”. Gäller denna uppsägningstid endast för det fall bolaget skulle avbryta provanställningen i

förtid eller gäller den även i en situation som den förevarande, dvs. när bolaget vid den avtalade provanställningstidens slut lämnar besked om att provanställningen inte kommer att övergå i en tillsvidareanställning?

Anställningsavtalets bestämmelse om att uppsägningstiden under provanställningen är två månader är visserligen enligt sin ordalydelse inte inskränkt till förtida uppsägning av provanställningen. Om en uppsägningstid om två månader skulle gälla hela provanställningen skulle det emellertid kunna få till resultat att provanställningstiden i strid med anställningsavtalets bestämmelse och 6 § första stycket anställningsskyddslagen blev förlängd från sex till åtta månader. Alternativt skulle följden kunna bli att provanställningen fick anses ha övergått i en tillsvidareanställning enligt 6 § andra stycket anställningsskyddslagen. Parterna har emellertid avtalat om en provanställningstid på sex månader. De kan inte anses ha avtalat bort bolagets rätt att lämna besked enligt 6 § andra stycket anställningsskyddslagen för det fall bolaget önskade att anställningen inte skulle fortsätta efter provotidens slut. Det har inte påståtts att L.Y. blivit skild från anställningen på ett sätt som skall bedömas som ett avskedande (jfr AD 1999 nr 141). L.Y. har inte heller gjort gällande att provanställningen skulle ha övergått i en tillsvidareanställning på grund av att bolaget inte iakttagit den avtalade uppsägningstiden. Domstolen delar därför tingsrättens slutsats i denna del, nämligen att L.Y. inte lyckats visa att parterna har haft för avsikt att genom anställningsavtalet frångå de principer som gäller för provanställningar enligt anställningsskyddslagen.

Anställningsavtalet får därmed enligt Arbetsdomstolens mening tolkas på det sättet att uppsägningstiden om två månader i praktiken endast blir möjlig att tillämpa fullt ut under provanställningstidens första fyra månader. För tiden därefter och fram till provanställningstidens slut får reglerna om besked och underrättelse i 6 och 31 §§ anställningsskyddslagen i stället anses gälla.

Den avtalade uppsägningstiden kan därmed inte hindra bolaget från att vid den avtalade tidens utgång avbryta provanställningen genom att lämna ett sådant besked som avses i 6 § andra stycket anställningsskyddslagen. Det innebär också att L.Y. haft rätt att i ett sådant fall bli underrättad på sätt som avses i 31 § anställningsskyddslagen. Det har i målet inte heller gjorts gällande annat än att den regeln skulle vara tillämplig även i en situation som den förevarande.

Har bolaget, som avslutat provanställningen utan att den övergått i en tillsvidareanställning, underrättat L.Y. om detta i förväg?

Bolaget har inte påstått att L.Y. sagts upp i enlighet med bestämmelsen om två månaders uppsägningstid. Det har däremot påstått att bolagets ställföreträdare L.W. vid ett möte den 29 juni 2001 muntligen lämnat besked till L.Y. om att hennes provanställning skulle avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning, vilket L.Y. har bestritt. L.W. och L.Y. har lämnat motstridiga uppgifter om vad som avhandlades vid det aktuella mötet. L.W. har uppgett att han bl.a. underrättade L.Y. om att hon skulle få sluta när provanställningen var slut. L.Y. har uppgett att de vid mötet endast

diskuterade hennes kommande semester. Arbetsdomstolen finner att bolaget genom den utredning som förebringats inte kan anses ha visat, mot L.Y:s bestridande, att bolaget den 29 juni 2001 underrättat L.Y. om att hennes provanställning skulle avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning. Arbetsdomstolen utgår därför vid den fortsatta prövningen av målet från att någon underrättelse inte har lämnats, utan att L.Y. först genom det skriftliga beskedet den 1 oktober 2001 fått klart för sig att anställningen skulle upphöra.

#### L.Y:s rätt till allmänt skadestånd

L.Y. har yrkat allmänt skadestånd för den kränkning som bolagets brott mot 31 § anställningsskyddslagen inneburit. Det yrkade beloppet har angetts vara dels 22 500 kr, dels 10 000 kr.

Enligt bolaget skall L.Y:s yrkande om allmänt skadestånd om 22 500 kr i första hand avvisas. I andra hand har detta yrkande, liksom yrkandet om allmänt skadestånd om 10 000 kr bestritts. Bestridandet har i första hand grundat sig på att talan om allmänt skadestånd är preskriberad, och i andra hand på att underrättelse har lämnats den 29 juni 2001. Arbetsdomstolen har nyss funnit att bolaget inte lämnat någon underrättelse enligt 31 § anställningsskyddslagen, och har därför nu att pröva bolagets påstående att L.Y:s talan är preskriberad. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att allmänt skadestånd skall utgå har bolaget yrkat att skadeståndet skall jämkas eftersom bolagets företrädare varit i god tro om att underrättelse skett i rätt tid.

Arbetsdomstolen prövar till att börja med om den ändring av talan som L.Y. gjort i Arbetsdomstolen är tillåten. L.Y. har vid huvudförhandlingen i Arbetsdomstolen ändrat sin talan på det sättet att hennes vid tingsrätten framställda alternativa yrkande om 22 500 kr, i vilket ingick dels 12 500 kr avseende ekonomiskt skadestånd, dels 10 000 kr avseende allmänt skadestånd, nu i första hand skall avse endast allmänt skadestånd. Bolaget har yrkat avvisning av det nya yrkandet, vilket bestritts av L.Y. Arbetsdomstolen finner att det nya yrkandet innefattar en ändring av talan, som enligt 5 kap. 3 § arbetstvistlagen jämförd med 13 kap. 3 § andra stycket rättegångsbalken inte är tillåten i Arbetsdomstolen. Den del av L.Y:s yrkande om allmänt skadestånd som överstiger det som yrkats vid tingsrätten, 10 000 kr, skall därmed avvisas.

L.Y. har vidare yrkat att Arbetsdomstolen avvisar det av bolaget först i Arbetsdomstolen framförda påståendet att hon i brev den 13 november 2001 bekräftat att hon inte heller vid denna tidpunkt ansåg sig ha ett krav på bolaget avseende allmänt skadestånd. Yrkandet har bestritts av bolaget. Enligt Arbetsdomstolens mening innefattar bolagets sakframställningsvis framförda påstående inte en sådan ny omständighet som avses i 50 kap. 25 § tredje stycket rättegångsbalken, varför yrkandet om avvisning skall lämnas utan bifall. Arbetsdomstolen övergår därmed till frågan om L.Y:s talan har preskriberats.

Bolaget har som grund för preskriptionsinvändningen anfört följande. Av L.Y:s brev till bolaget den 16 oktober 2001 framgår endast att hon har krav på bolaget på grund av att uppsägning inte har skett i rätt tid. L.Y. kan därför inte genom brevet anses ha underrättat bolaget om krav på allmänt skadestånd enligt 31 § anställningsskyddslagen. Först vid tingsrättens muntliga förberedelse den 26 september 2002 har L.Y. framfört krav på bolaget med stöd av utebliven underrättelse. Vidare framgår det av L.Y:s brev den 13 november 2001 att hon inte heller vid denna tidpunkt hade krav på bolaget beträffande allmänt skadestånd, vilket senare bekräftades genom att ansökan om stämning ingavs, den 5 februari 2002, utan att krav på allmänt skadestånd framfördes. L.Y:s talan om allmänt skadestånd är därför preskriberad.

L.Y. har bestritt att hennes talan om allmänt skadestånd är preskriberad och anfört följande. Hon har genom brevet den 16 oktober 2001 inom rätt tid underrättat bolaget om att hon har krav på allmänt skadestånd. Den 5 februari 2002 väckte hon talan med yrkande om uppsägningslön och kompletterade senare sin talan med ett alternativt yrkande om ekonomiskt skadestånd samt ett yrkandet om allmänt skadestånd. Hennes talan såvitt avser allmänt skadestånd grundar sig på samma händelse som talan i övrigt och är därför inte preskriberad.

Av 41 § första stycket anställningsskyddslagen framgår att den som vill kräva skadestånd skall underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs. Av andra stycket i samma paragraf framgår vidare att den som sedan vill väcka talan om skadestånd skall göra det inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut. Av 42 § anställningsskyddslagen framgår att arbetstagaren har förlorat sin talan, om någon av de angivna tidsfristerna inte har iakttagits.

Arbetsdomstolen har i ett flertal fall haft att ta ställning till hur preciserad en underrättelse enligt 41 § anställningsskyddslagen skall vara för att verka preskriptionsavbrytande. Domstolen har därvid uttalat att underrättelsen visserligen kan tillåtas vara allmänt formulerad, men att ett minimikrav är att det tydligt framgår att fordringsanspråk kommer att framställas och att det vidare måste kunna uppfattas att anspråket anknyter till viss inträffad åtgärd eller händelse (se t.ex. AD 1983 nr 3 samt AD 1992 nr 32 samt där anförda rättsfall).

Av L.Y:s brev den 16 oktober 2001, varigenom underrättelse enligt 41 § första stycket anställningsskyddslagen påstås ha skett, framgår enligt Arbetsdomstolens mening att L.Y. gör gällande krav på bolaget, bl.a. avseende allmänt skadestånd, med anledning av provanställningens upphörande. L.Y. får därmed enligt domstolens mening anses ha fullgjort sin underrättelseskyldighet enligt nu aktuellt lagrum även beträffande kravet på allmänt skadestånd. Innehållet i hennes brev den 13 november 2001 förändrar inte den bedömningen.

L.Y:s stämningsansökan innehöll inget yrkande om allmänt skadestånd utan detta yrkande framställdes först vid den muntliga förberedelsen i målet, efter

utgången av den frist som anges i 41 § andra stycket anställningsskyddslagen. Frågan om detta utgjort en otillåten taleändring prövades av tingsrätten genom dess nu lagakraftvunna beslut den 10 oktober 2002. I beslutet fann tingsrätten att L.Y:s yrkande om allmänt skadestånd fick anses stödja sig på väsentligen samma grund som det ursprungliga yrkandet, och lämnade därmed bolagets invändning om rättegångshinder på grund av otillåten taleändring utan bifall. Tingsrätten fann emellertid i sin dom att anspråket på allmänt skadestånd trots detta var preskriberat på grund av att talan väckts för sent. Arbetsdomstolen har i flera tidigare avgöranden (se t.ex. AD 1995 nr 67 och där anförda rättsfall) uttalat att om en taleändring är tillåten enligt rättegångsbalken det knappast kan komma i fråga att ställa upp ett strängare krav på precisering av yrkandena vid de förhandlingar som föregår det rättsliga förfarandet. Samma synsätt bör gälla i ett fall som det förevarande beträffande yrkandena i underrättelsen och den väckta talan.

L.Y. skall således anses ha bevarat rätten till sin talan om allmänt skadestånd genom att inom de i 41 § anställningsskyddslagen angivna tidsfristerna underrätta bolaget och väcka talan om ekonomiskt skadestånd. Bolagets preskriptionsinvändning kan alltså inte vinna bifall.

I fråga om bolagets skyldighet att utge allmänt skadestånd gör Arbetsdomstolen följande bedömning. Bolaget skall, som Arbetsdomstolen konstaterat tidigare, anses först den 1 oktober 2001 ha underrättat L.Y. om att hennes provanställning omedelbart skulle upphöra. Bolaget har således, i strid med bestämmelsen i 31 § anställningsskyddslagen, underlåtit att minst två veckor i förväg underrätta L.Y. om att bolaget avsåg att ge L.Y. besked om att hennes provanställning skulle avslutas utan att övergå i en tillsvidareanställning. Bolaget är därför enligt 38 § samma lag skyldigt att till L.Y. utge skadestånd för den kränkning som lagbrottet innebär. Det föreligger enligt Arbetsdomstolens mening ingen grund för att sätta ned skadeståndet. Domstolen bestämmer det allmänna skadeståndet till yrkade 10 000 kr.

#### Har L.Y. rätt till ekonomiskt skadestånd ?

L.Y. har som grund för sitt förstahandsyrkande om ekonomiskt skadestånd med 50 000 kr hänfört sig till för det första en påstådd avtalad underrättelsetid om två månader, och för det andra anställningsavtalets bestämmelse om två månaders uppsägningstid. Hon har som grund för sitt alternativa yrkande om ekonomiskt skadestånd anført följande. Bolaget har i vart fall genom att avbryta hennes provanställning med omedelbar verkan, dvs. utan att underrätta henne om detta två veckor i förväg, brutit mot 31 § anställningsskyddslagen. Bolaget skall därför, utöver allmänt skadestånd, förpliktas utge ekonomiskt skadestånd motsvarande utebliven lön under två veckor, dvs. 12 500 kr.

Bolaget har bestritt att det är skyldigt att utge ekonomiskt skadestånd och anført följande. L.Y. har erhållit fulla anställningsförmåner under hela provanställningstiden och har inte lidit ekonomisk skada. Parterna har inte avtalat om två månaders underrättelsetid. Provanställningen har inte upphört



genom uppsägning. Den enda rättsliga följden av att en underrättelse enligt 31 § anställningsskyddslagen inte har lämnats före ett besked om att en provanställning inte kommer att övergå i en tillsvidareanställning är allmänt skadestånd.

Arbetsdomstolen gör i denna del följande bedömning.

Det är ostridigt i målet att L.Y. har erhållit fulla anställningsförmåner under hela anställningstiden. Det är vidare utrett i målet att anställningen avslutades vid den avtalade provanställningstidens slut utan att någon uppsägnings- eller underrättelsetid iakttogs från bolagets sida.

Domstolen har i det föregående funnit att parterna inte kan anses ha avtalat om en underrättelsefrist på två månader. Yrkandet om ekonomiskt skadestånd kan alltså inte bifallas på den grunden. Vad gäller andrahandsgrunden kan visserligen konstateras att L.Y. har en uppsägningstid som i anställningsavtalet angetts vara två månader under provanställningstiden. Som domstolen funnit i det föregående bör den bestämmelsen emellertid tolkas så att den avser förtida uppsägning, dvs. uppsägning i en situation då uppsägningstiden så att säga ryms inom den kvarvarande provanställningstiden. Den kan således inte göras gällande när anställningen som i detta fall avbryts vid anställningstidens utgång genom besked enligt 6 § anställningsskyddslagen. Det bör därför inte heller komma i fråga att till grund för det ekonomiska skadeståndet lägga utebliven lön under en period motsvarande uppsägningstiden två månader. L.Y:s förstahandsyrkande om ekonomiskt skadestånd med 50 000 kr motsvarande lön under två månader skall därför avslås.

Den återstående frågan blir då om L.Y. i enlighet med sitt alternativa yrkande är berättigad till ekonomiskt skadestånd, motsvarande utebliven lön för två veckor, för brott mot underrättelseskyldigheten enligt 31 § anställningsskyddslagen.

Det kan ifrågasättas om ett brott mot en ordningsföreskrift av nu aktuellt slag över huvud taget kan berättiga till ekonomiskt skadestånd. Rätten enligt 38 § anställningsskyddslagen till skadestånd för sådana brott är emellertid inte uttryckligen begränsad till allmänt skadestånd. Däremot finns det i förarbetena till lagen ett uttalande i frågan i samband med en redogörelse för skadeståndsskyldigheten vid överträdelse av lagens förfaranderegler. Det uttalas där att ”det ligger i sakens natur” att ett åsidosättande av ”lagens formella regler” endast medför skyldighet att betala allmänt skadestånd men däremot inte något ansvar för ekonomisk skada (prop. 1981/82:71 s. 74).

Några uttalanden i förarbetena som särskilt tar sikte på vad som bör gälla beträffande ekonomiskt skadestånd vid brott mot 31 § anställningsskyddslagen saknas, liksom vägledande praxis. Det kan nämnas att det finns uttalanden i litteraturen av innebörd att en arbetsgivare som vill avbryta en provanställning med omedelbar verkan har att utge, förutom allmänt skadestånd, lön under 14 dagar (se Lars Lunning och Gudmund Tojter, Anställningsskydd, 8 uppl., s. 568 f.). Rättsläget får emellertid betraktas som oklart.

Det kan vara av intresse att jämföra med vad som gäller beträffande skadestånd vid brott mot förfaranderegler som liknar den i målet aktuella. Regler om underrättelseskyldighet – varsel – finns också i 15 – 17 §§ anställningsskyddslagen beträffande upphörande av tidsbegränsade anställningar enligt 5 och 5 a §§ anställningsskyddslagen. Det finns exempel på att Arbetsdomstolen dömt ut ekonomiskt skadestånd för inkomstförlust för tid efter anställningens upphörande på grund av att månadsfristen enligt 15 § anställningsskyddslagen inte iakttagits (se AD 1987 nr 63, jfr även AD 1977 nr 71). Att det ekonomiska skadeståndet i ett sådant fall kan bestämmas efter samma grunder som de som tillämpas när arbetstagaren går miste om uppsägningstid har stöd av uttalanden i förarbetena (prop. 1973:129 s. 147 f.).

De nyss nämnda reglerna avser emellertid tidsbegränsade anställningar av annat slag än provanställning. Dessutom är reglerna tillämpliga endast i fall då den tidsbegränsade anställningen haft viss varaktighet. Vid provanställning – som ju till skillnad från tidsbegränsade anställningar enligt 5 och 5 a §§ anställningsskyddslagen kan bringas att upphöra när som helst under den avtalade tiden – finns det typiskt sett inte samma behov av att underrättelsetiden även skall fylla funktionen av ett alternativ till uppsägningstid.

Enligt Arbetsdomstolens mening leder det som nu redovisats till slutsatsen att det saknas stöd för att det bör utgå ekonomiskt skadestånd för utebliven lön under tid motsvarande den uteblivna underrättelsetiden på sätt som yrkats i målet. Det kan däremot inte helt uteslutas att det skulle kunna uppstå en ekonomisk skada av annat slag hänförlig till en utebliven underrättelse enligt 31 § anställningsskyddslagen. Det är dock inte visat i målet att L.Y. lidit någon sådan ekonomisk skada.

Arbetsdomstolen kan sammanfattningsvis konstatera att L.Y. till följd av bolagets agerande inte fått den frist på två veckor som hon enligt 31 § anställningsskyddslagen varit berättigad till, men hon har erhållit fulla anställningsförmåner under hela den avtalade provanställningstiden. För lagbrottet är bolaget skyldigt, som domstolen funnit, att betala allmänt skadestånd. Hon har däremot inte visat att hon på grund av lagbrottet lidit någon ekonomisk skada. Hennes yrkande om ekonomiskt skadestånd motsvarande två veckors lön kan således inte bifallas.

#### *Sammanfattning, rättegångskostnader*

Arbetsdomstolens ställningstaganden i det föregående leder till att tingsrättens domslut såvitt gäller huvudsaken skall ändras på det sättet att bolaget förpliktas att till L.Y. utge ett allmänt skadestånd med 10 000 kr. L.Y. har därmed endast till en mindre del vunnit framgång med sin talan. Vid denna utgång finner Arbetsdomstolen att L.Y. bör utge en till två tredjedelar jämkad ersättning för bolagets rättegångskostnader vid såväl tingsrätten som i Arbetsdomstolen. Vad bolaget yrkat får anses skäligt.

**DOMSLUT**

1. Arbetsdomstolen avvisar L.Y:s först i Arbetsdomstolen framställda yrkande såvitt det avser allmänt skadestånd överstigande 10 000 kr.
2. Arbetsdomstolen avslår L.Y:s yrkande om avvisning vad avser BLW Företagsadministration AB:s rätt att i Arbetsdomstolen framföra påstående om att L.Y. genom brev den 13 november 2001 bekräftat att hon inte har något krav på bolaget beträffande allmänt skadestånd.
3. Med ändring av tingsrättens domslut, punkt 2, förpliktar Arbetsdomstolen BLW Företagsadministration AB att till L.Y. utge allmänt skadestånd med tiotusen (10 000) kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 8 mars 2002 till dess betalning sker.
4. Med ändring av tingsrättens domslut, punkt 3, förpliktar Arbetsdomstolen L.Y. att ersätta BLW Företagsadministration AB för dess rättegångskostnader vid tingsrätten med nittontusen (19 000) kr, avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 27 mars 2003 tills betalning sker.
5. L.Y. skall utge ersättning för BLW Företagsadministration AB:s rättegångskostnader i Arbetsdomstolen med sjuttontusensexhundra (17 600) kr, avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom tills betalning sker.
6. Arbetsdomstolen fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen åt Robert Storgårds för det biträde han lämnat L.Y. i Arbetsdomstolen med tjugotusentrehundranittosex (20 396) kr, varav 19 296 kr för arbete och 1 100 kr för tidspillan.

Ledamöter: Inga Åkerlund, Per Virdesten, Christer Måhl, Peter Ander, Carl Magnus Pontén, Lars E. Rabenius och Annika Borg. Enhälligt.

Sekreterare: Catrine Björkman

Tingsrättens dom (ledamot: Peter Prom)

## **BAKGRUND**

BLW Företagsadministration AB hade tidigare firmanamnet Econova företags administration Aktiebolag. Registrering av det nya firmanamnet skedde den 3 oktober 2002. I denna dom används fortsättningsvis Econova som benämning på svarandebolaget.

L.Y. provanställdes i sex månader som ekonomikonsult vid Econova med tillträdesdag den 2 april 2001. Enligt anställningsavtalet var uppsägnings-tiden under provanställningen två månader. Den 1 oktober 2001 erhöll L.Y. ett skriftligt besked om att hennes anställning skulle upphöra med omedelbar verkan. Hennes månadslön under provanställningen var 25 000 kr.

## **YRKANDEN OCH GRUNDER**

L.Y. har i första hand yrkat att tingsrätten skall förplikta Econova att till henne utge 60 000 kr. I andra hand har hon yrkat att Econova skall förpliktas att till henne utge 22 500 kr. På beloppen, i vilka båda ingår allmänt skadestånd med 10 000 kr, har hon yrkat ränta enligt 6 § räntelagen från den 8 mars 2002 till dess betalning sker.

L.Y. har yrkat ersättning för rättegångskostnader samt för det fall käromålet inte bifalles yrkat att vardera parten skall bära sin rättegångskostnad i enlighet med 5 kap. 2 § första stycket lagen (1974:371) om rättegången i arbets-tvister.

Som grund för sitt förstahandsyrkande har L.Y. i första hand åberopat följande. Det yrkade beloppet om 60 000 kr avser dels lön om 50 000 kr, dels allmänt skadestånd om 10 000 kr. Genom anställningsavtalet har parterna avtalat om två månaders underrättelsetid i stället för den tid om två veckor som följer av 31 § lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Eftersom L.Y. först den 1 oktober 2001 erhöll besked om att hennes anställning omedelbart skulle upphöra är Econova skyldigt att till henne utge ersättning för lön under två månader samt allmänt skadestånd – i enlighet med 31 och 38 §§ LAS – avseende brottet mot underrättelseplikten. I andra hand har L.Y. som grund för sitt förstahandsyrkande åberopat att parterna, med bortseende från provanställningsreglerna i LAS, har avtalat om en uppsägningstid om två månader. Econova har inte beaktat denna uppsägningstid och är, utöver två månaders uppsägningslön, skyldigt att till henne utge allmänt skadestånd med 10 000 kr såsom tidigare angivits.

Som grund för sitt andrahandsyrkande har L.Y. åberopat följande. Econova är enligt 31 och 38 §§ LAS skyldigt att till henne utge dels uppsägningslön under 14 dagar, 12 500 kr, dels allmänt skadestånd om 10 000 kr för brottet mot underrättelseplikten enligt 31 och 38 §§ LAS.

Econova har bestritt käromålet och yrkat full ersättning för sina rättegångskostnader. Som grund för bestridandet har Econova åberopat följande. Den

avtalade uppsägningstiden avser endast att reglera ett förtida upphörande av provanställningen. L.Y:s provanställning har inte sagts upp till att upphöra i förtid. Underrättelse enligt 31 § LAS skedde den 29 juni 2001 eller i vart fall den 1 oktober 2001. Hennes provanställning har upphört efter sex månader, varför hon inte har lidit någon ekonomisk skada. Parterna har ej avtalat bort reglerna i LAS. – Det allmänna skadeståndet om 10 000 kr bestrids i första hand p.g.a. preskription; yrkandet är för sent framfört. I andra hand bestrids det med hänsyn till att underrättelse enligt 31 § LAS lämnades till L.Y. den 29 juni 2001. För det fall tingsrätten skulle finna att Econova har brutit mot underrättelseskyldigheten skall det allmänna skadeståndet i vart fall jämkas, eftersom ansvarig person vid Econova var i god tro att bolaget agerade i enlighet med 31 § LAS.

L.Y. har under återopande av beslut enligt 42 kap. 15 a § rättegångsbalken före huvudförhandlingen yrkat att Econovas jämningsinvändning skall avvisas såsom för sent framförd.

Econova har bestritt avvisningsyrkandet och angivit att denna invändning ej är en ny omständighet som förhindras av beslutet enligt nyss angivet lagrum och att den i allt fall inte fördröjer målets prövning i någon väsentlig mån.

## **SAKFRAMSTÄLLNINGAR**

### **L.Y.**

Econova har den 29 juni 2001 ej underrättat henne om att provanställningen inte skulle övergå i en tillsvidareanställning. Hennes uppgift stöds av det faktum att Econova sommaren 2001 tecknade en för henne gällande sjuk- och grupplivförsäkring, vilket bara görs för tillsvidareanställd personal inom företaget. – Om en arbetsgivare inte iakttar varseltiden om två veckor enligt 31 § LAS inträder en skyldighet för denne att betala 14 dagars lön samt skadestånd enligt 38 § LAS. Genom anställningsavtalet – i vilket under rubriken uppsägningstid anges att ”Din uppsägningstid är tre månader, under provanställningen två månader.” – har parterna kommit överens om en två månaders varseltid i stället för den tid om två veckor som föreskrivs i LAS. Detta innebär att Econova har haft en skadeståndssanktionerad skyldighet att senast fyra månader efter provanställningens början underrätta L.Y. för det fall bolaget önskat att provanställningen skulle upphöra efter sex månader. I andra hand görs gällande att parterna genom anställningsavtalet avtalat bort LAS och överenskommit att två månaders uppsägningstid skulle gälla för L.Y. under provanställningstiden.

Yrkandet om allmänt skadestånd är inte preskriberat eftersom L.Y. i oktober 2001, genom sitt dåvarande ombud, skriftligen underrättade Econova om sin avsikt att kräva allmänt skadestånd. Under alla omständigheter väcktes talan i målet inom den i 41 § andra stycket LAS föreskrivna fristen genom ansökan om stämning, som inkom till tingsrätten den 5 februari 2002. Även om då inte yrkades allmänt skadestånd bör tidsfristen anses uppfylld med hänsyn till omständigheterna, trots att det direkta yrkandet om ersättning för allmänt skadestånd uttalades först vid den muntliga förberedelsen den 26 september 2002.

Econovas framställda jämningsinvändning avseende det allmänna skadeståndet skall avvisas eftersom den framställts först vid huvudförhandlingen den 6 mars 2003 och efter det att förberedelsen i målet enligt 42 kap. 15 a § rättegångsbalken förklarats avslutad.

### **Econova**

Vid mötet den 29 juni 2001 mellan L.Y. och Econovas företrädare L.W. underrättades L.Y. i enlighet med 6 och 31 §§ LAS om att hennes provanställning inte skulle gå över i en tillsvidareanställning. Däremot ville L.W. ge henne en andra chans, varför hon placerades vid företagets kontor i Nacka. I vart fall har Econova genom L.W. uppfattat att underrättelse enligt 31 § LAS då gjordes. Ett eventuellt allmänt skadestånd skall därför åtminstone jämkas.

Att L.Y. har anmälts till en sjuk- och grupplivförsäkring är ett misstag. Antagligen har den försäkringsmäklare som Econova anlitat utgått från en lönelista utan att beakta att L.Y. endast var provanställd. Detta har rättats till i efterhand.

Ett brott mot underrättelseskyldigheten kan i detta fall inte berättiga till ekonomiskt skadestånd, eftersom det inte finns någon löneperiod kvar att kräva ersättning för efter det att provanställningstiden gått ut i början av oktober 2001. Parterna har ej avtalat bort LAS.

Yrkandet om allmänt skadestånd är preskriberat eftersom det inte framställdes i stämningsansökan utan först vid den muntliga förberedelsen den 26 september 2002. Sista dagen för talans väckande i den delen var den 1 juni 2002. Vad som är grunden för allmänt skadestånd vid bifall till yrkandet om ekonomiskt skadestånd på andrahandsgrunden är svårförståligt.

### **DOMSKÄL**

L.Y. och L.W. har hörts under sanningsförsäkran. Skriftlig bevisning har åberopats.

L.Y. har i det förhör som hållits med henne bekräftat sina sakframställningsvis lämnade uppgifter. Hon har tillagt bl.a. att det var Econova som upp rättade anställningsavtalet och att hon och L.W. vid mötet i slutet av juni 2001 endast diskuterade hennes semesterledighet.

L.W. har i det förhör som hållits med honom bekräftat Econovas sakframställningsvis lämnade uppgifter.

Tingsrätten behandlar först L.Y:s avvisningsyrkande avseende Econovas jämningsinvändning när det gäller yrkandet om allmänt skadestånd. Tingsrätten finner att påståendet om att Econova varit i god tro beträffande att en underrättelse enligt 31 § LAS har lämnats i vart fall inte har fördröjt målets prövning. Avvisningsyrkandet skall alltså lämnas utan bifall.

Av central betydelse i målet är innebörden av 6 och 31 §§ LAS. I 6 § tredje stycket LAS anges att en provanställning får avbrytas även före provotidens utgång om inte annat har avtalats. Enligt 31 § LAS åligger det en arbetsgivare som vill avbryta en pågående provanställning i förtid, att senast två veckor i förväg underrätta arbetstagaren därom. Samma tidsfrist gäller då arbetsgivare meddelar att en provanställning skall upphöra vid provotidens utgång. Om en arbetsgivare bryter mot sådan underrättelseskyldighet, kan han bli skyldig att betala allmänt skadestånd enligt 38 § LAS. En skyldighet att betala ersättning för lön under 14 dagar inträder ej om inte provanställningen har bringats att upphöra i förtid.

I målet är ostridigt att L.Y:s provanställning inte har upphört i förtid. Att parterna har avtalat om en underrättelsetid som överstiger den lagstadgade tiden om två veckor medför ej enligt tingsrättens mening att ekonomiskt skadestånd kan utgå för tiden efter provanställningen. Förstahandsyrkandet, såvitt avser ersättning för lön, kan därför inte vinna bifall på denna grund. Av samma skäl skall det i andra hand framställda yrkandet, såvitt avser ersättning för lön, lämnas utan bifall.

L.Y. har till stöd för sitt förstahandsyrkande i andra hand åberopat att parterna avtalat om en uppsägningstid om två månader vid sidan om reglerna i LAS. Hon har inte lyckats visa att parterna haft för avsikt att genom anställningsavtalet frångå de principer som gäller för provanställningar enligt LAS.

Yrkandena avseende ekonomiskt skadestånd skall alltså lämnas helt utan bifall.

Beträffande yrkandet om allmänt skadestånd för brott mot underrättelseskyldigheten behandlar tingsrätten först preskriptionsinvändningen. Yrkandet om allmänt skadestånd framställdes i målet först den 26 september 2002. Enligt 41 § andra stycket LAS skulle sådan talan ha väckts i allt fall senast den 1 juni 2001. I stämningsansökan, som inkom till tingsrätten den 5 februari 2002, yrkades enbart ersättning för ekonomiskt skadestånd. Ekonomiskt skadestånd och allmänt skadestånd har inte sådant samband att de medför gemensamt preskriptionsavbrytande. Yrkandet på allmänt skadestånd enligt LAS är således preskriberat. Grund för allmänt skadestånd när det gäller förstahandsyrkandets andrahandsgrund föreligger inte.

Tingsrättens ställningstaganden innebär att käromålet skall ogillas i sin helhet.

I detta läge skall L.Y. förpliktas att ersätta Econova för skäliga rättegångskostnader. Skäl för att tillämpa 5 kap. 2 § första stycket lagen om rättegången i arbetstvister föreligger ej. Det belopp Econova yrkat är skäligt.

Rättshjälpsbiträdet Robert Storgårds skall tillersättas yrkad ersättning av allmänna medel.

Advokat Clifford Molenda, som varit förordnad till biträde enligt rättshjälpslagen från den 6 november 2001 till den 19 september 2002, har yrkat ersättning för nio timmars arbete med sammanlagt 10 458 kr. Med hänsyn till det sätt på vilket talan då har utförts får Clifford Molenda anses skäligen tillgodosedd med ersättning för arbete under fem timmar med 5 810 kr.

### **DOMSLUT**

1. L.Y:s yrkande om avvisning av BLW Företagsadministration AB:s jämningsinvändning lämnas utan bifall.
2. Käromålet ogillas.
3. L.Y. skall ersätta BLW Företagsadministration AB dess rättegångskostnad med tjuugoåttatusenfemhundra (28 500) kr, avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen (1975:635) från denna dag till dess betalning sker.
4. Tingsrätten fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen (1996:1619) till Robert Storgårds med tjugotvåusensjuttioen (22 071) kr, varav 19 296 kr avser arbete och 2 775 kr avser tidsspillan. I beloppet ingår mervärdesskatt med 4 414 kr.
5. Tingsrätten fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen (1996:1619) till advokaten Clifford Molenda med femtusenåttahundratio (5 810) kr, avseende arbete. I beloppet ingår mervärdesskatt med 1 162 kr.