

Hade arbetsgivaren rätt att, såsom vid en provanställning, avbryta en tidsbegränsad anställning i förtid?

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2014-11-12
Stockholm

Dom nr 79/14
Mål nr B 132/13

KLAGANDE

Carlsönerna AB, 556450-5254, Box 45159, 104 30 Stockholm
Ombud: advokaten Thomas Lindwall, Advokatbyrå Lindwall & Partners
AB, Box 7075, 103 87 Stockholm

MOTPART

S.T. i Spånga
Ombud och rättshjälpsbiträde: jur.kand. Ulf Wiestål, Juristfirman
Wiestål AB, Strandvägen 5 B, 114 56 Stockholm

SAKEN

skadestånd m.m.

ÖVERKLAGAD DOM

Stockholms tingsrätts dom den 17 oktober 2013 i mål T 1016-13

Tingsrättens dom, se bilaga.

Carlsönerna AB (Carlsönerna) har yrkat att Arbetsdomstolen, med ändring av tingsrättens dom, ska ogilla S.T:s talan. Carlsönerna har vidare yrkat att Arbetsdomstolen ska befria bolaget från skyldigheten att utge ersättning för S.T:s rättegångskostnad vid tingsrätten och förplikta honom att ersätta bolaget för dess rättegångskostnad vid tingsrätten.

S.T. har motsatt sig att domen ändras.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnad i Arbetsdomstolen.

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har ljud- och bildupptagningarna av den muntliga bevisningen som åberopades vid tingsrätten spelats upp.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i allt väsentligt detsamma som finns antecknat i tingsrättens dom. Carlsönerna har emellertid förtydligat sin talan på så sätt att bolaget vitsordar att brott mot semesterlagen föreligger för det fall det inte var rätt att skilja S.T. från anställningen.

Domskäl

Kort om bakgrunden och den uppkomna tvisten

Carlsönerna bedriver verksamhet genom försäljning av i huvudsak gräsklippare och motorsågar från en butik på Upplandsgatan i Stockholm. Bolaget har omkring åtta anställda. Verksamheten är fluktuerande och har högsäsong under vår- och sommarmånaderna, medan den under övriga delar av året är lugnare. Under högsäsong har Carlsönerna behov av extrapersonal för att kunna hantera kundernas efterfrågan och personalens semestrar.

Inför den nu aktuella anställningen fick S.T. under M.B:s överinseende först pröva att lära sig bolagets databaserade reservdelshantering under två dagar i slutet av april 2012. Därefter påbörjade han anställningen hos Carlsönerna onsdagen den 2 maj 2012. Hans anställning reglerades genom en handling benämnd ”Anställningsavtal” (domsbilaga 1 till tingsrättens dom). Inför lördagen den 5 maj 2012 hörde S.T. av sig till Carlsönerna och meddelade att han inte kunde komma eftersom han var magsjuk. När han inställde sig för att arbeta påföljande måndag fick han besked från bolagets företrädare att han inte behövde komma tillbaka.

Mellan parterna är tvistigt om bolaget hade rätt att – när som helst under avtalstiden den 2 maj – 31 augusti 2012 utan saklig grund härför – avbryta anställningen såsom vid en provanställning.

Carlsönerna har gjort gällande att S.T. varit provanställd under den aktuella perioden och att bolaget därför haft rätt att avbryta provanställningen före den avtalade provtidens utgång på det sätt som skett. S.T. har emellertid ansett att han varit anställd på viss tid under den aktuella perioden och att Carlsönerna därför inte har haft rätt att avbryta hans anställning.

Den fråga som Arbetsdomstolen har att ta ställning till är om bolaget har haft rätt att avbryta S.T:s anställning i förtid.

Hade bolaget rätt att avbryta anställningen i förtid?

En tidsbegränsad anställning upphör vid anställningstidens utgång och kan i regel inte avslutas i förtid, om inte parterna har avtalat om att avtalet ska kunna sägas upp i förtid och det föreligger saklig grund för uppsägning från arbetsgivarens sida, eller om det föreligger skäl för hävning/avskedande (se bland annat 4 § andra stycket anställningsskyddslagen och till exempel AD 2014 nr 13).

Enligt 6 § första stycket anställningsskyddslagen får avtal träffas om tidsbegränsad provanställning, om provtiden är högst sex månader. En provanställning får enligt 6 § tredje stycket anställningsskyddslagen avbrytas före provtidens utgång, om inte annat har avtalats. Om så inte sker, övergår provanställningen i en tillsvidareanställning. Tanken med en provanställning är att den typiskt sett ska övergå i en tillsvidareanställning och inte att den under alla förhållanden ska upphöra vid provtidens utgång.

Ingen av parterna har påstått annat än att anställningen skulle upphöra den 31 augusti 2012. Bolaget har emellertid gjort gällande att det var fråga om en provanställning med innebörd att bolaget hade rätt att avsluta anställningen när som helst under anställningsperioden utan angivande av skäl härför. Detta har S.T. bestritt.

I det skriftliga anställningsavtalet anges både att S.T. börjar sin provanställning den 2 maj 2012 och att anställningen ska upphöra den 31 augusti samma år. Avtalstexten framstår som motstridig och det går enligt Arbetsdomstolens mening inte av ordalydelsen att förstå att det bolaget önskade åstadkomma var att anställningen, såsom en provanställning, skulle kunna avbrytas före avtalstidens utgång.

O.B. har uppgivit att han informerade S.T. om att det var en provanställning men han har inte påstått att han muntligen klargjorde att det i det här fallet innebar att bolaget hade rätt att – när som helst under avtalstiden utan saklig grund härför – avbryta anställningen. Av förhöret med S.T. har inte framkommit något som skulle tyda på att han förstod eller borde ha förstått att bolaget ville få till stånd ett sådant avtal.

Arbetsdomstolen finner således inte visat att det mellan parterna har träffats en överenskommelse om att anställningen skulle kunna avbrytas i förtid på sätt som bolaget påstått. Arbetsdomstolen tar i denna dom inte ställning till frågan om det enligt anställningsskyddslagen är möjligt att träffa en sådan överenskommelse.

Sammanfattande bedömning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstagande ovan innebär att Carlsönerna inte visat att parterna kommit överens om, att anställningen skulle kunna avbrytas i förtid på sätt som följer av en provanställning. Detta medför att det inte förelåg laga grund från bolagets sida att skilja S.T. från hans anställning på det sätt som skett. Carlsönernas överklagande ska därför avslås.

Med hänsyn till utgången i Arbetsdomstolen ska Carlsönerna betala S.T:s rättegångskostnad här. Biträdets kostnadsyrkande framstår som skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen fastställer tingsrättens domslut.
2. Arbetsdomstolen fastställer ersättning enligt rättshjälpslagen till Ulf Wiestål för biträdet åt S.T. i Arbetsdomstolen till 22 197 kr, varav 16 588 kr för arbete, 1 170 kr för tidsspillan och 4 439 kr för mervärdesskatt.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Carlsönerna AB att, i enlighet med den fördelning som Rättshjälpsmyndigheten bestämmer, ersätta S.T:s rättshjälpskostnad i Arbetsdomstolen med 22 197 kr.

Ledamöter: Karin Renman, Maj Johansson, Per-Anders Edin, Peter Jeppsson, Elisabeth Bjar, Gunilla Kevdal och Margareta Öhberg. Enhälligt.

Rättssekreterare: Eva Lärfars Persson

Bilaga

Tingsrättens dom (ledamot: Gustaf Lindstedt)

BAKGRUND

Carlsönerna AB ("bolaget") har omkring åtta anställda och säljer bl.a. trädgårdsmaskiner, som gräsklippare och motorsågar, från en butik på Upplandsgatan i Stockholm. Av naturliga skäl infaller bolagets högsäsong under vår och sommar. För att möta kundernas efterfrågan och den egna personalens semester har bolaget behov av extra personal under denna tid.

Sedan bolaget inför 2012 års högsäsong hade fått ett sent återbud från en person som hade rekryterats i förväg, fick bolaget tips från en anställd om att S.T. kunde vara lämplig som extraförstärkning. S.T. var tillfälligt arbetslös i väntan på en utlovad anställning i sitt yrke som plattsättare under hösten 2012.

Under två dagar i slutet av april 2012 fick S.T. pröva att lära sig bolagets databaserade reservdelshantering under M.B:s överinseende. Han fick sedan börja arbeta hos bolaget den 2 maj 2012. Hans anställning reglerades genom en handling med rubriken "Anställningsavtal" (se domsbilaga 1). På fredagskvällen den 4 maj 2012 ringde S.T. till bolaget och meddelade att han hade blivit magsjuk och inte kunde komma till arbetet dagen därpå. När han inställde sig för arbete påföljande måndag fick han besked från bolagets företrädare att han inte behövde komma tillbaka.

YRKANDEN M.M.

S.T. har yrkat förpliktande för bolaget att till honom betala

1. 86 856 kr för utebliven lön, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 19 356 kr från den 25 maj 2012 och på 22 500 kr från den 25:e i respektive månaderna juni, juli och augusti 2012, allt till dess betalning sker.
2. 20 000 kr i allmänt skadestånd, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 28 januari 2013 (delgivningsdagen) till dess betalning sker.
3. 10 800 kr för semesterersättning, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 1 september 2012 till dess betalning sker.
4. 2 000 kr i allmänt skadestånd, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 28 januari 2013.

Bolaget har motsatt sig bifall till käromålet. men har i och för sig godtagit:

1. Yrkat belopp, jämte yrkad ränta.
2. 5 000 kr, jämte yrkad ränta.
3. Yrkat belopp, jämte yrkad ränta.
4. Yrkat belopp, jämte yrkad ränta.

GRUNDER M.M.

S.T.: Han var från den 2 maj 2012 visstidsanställd hos bolaget fram till den 31 augusti 2012. Han har inte gjort sig skyldig till något grovt kontraktsbrott, varför bolaget inte hade något skäl att avskeda honom. Bolaget har brutit mot bestämmelserna i lagen om anställningsskydd respektive semesterlagen och har därför blivit skyldigt att betala ekonomiskt och allmänt skadestånd. Parterna var helt införstådda med att hans anställning skulle avslutas den 31 augusti 2012 och alltså inte skulle få någon fortsättning. Någon provanställning var det alltså inte fråga om. Bolaget har inte heller rubricerat anställningshandlingen som ett ”Provanställningsavtal”, vilket är brukligt om det verkligen handlar om en provanställning. Efter avskedet var han fortsatt arbetslös under sommaren, men vägrades först ersättning från a-kassan. Efter omprövning fick han dock ersättning sedan a-kassan inte hade funnit det styrkt att han hade uppfört sig otillbörligt under anställningen hos bolaget.

Bolaget: S.T. var provanställd. Även om S.T. hade visat att han hade viss datorkompetens, visste inte bolaget om han kunde klara det extrema kundtryck som uppstår under vår och sommar och inte heller om han kunde fungera med övrig personal. Han blev därför anställd på prov. En provanställning kan avbrytas före den avtalade provtidens utgång på det sätt som har skett. Bolaget kunde inte acceptera att S.T. inte infann sig på lördagen den 5 maj 2012, en dag då kundtrycket var som högst. Bolaget har sedan länge använt samma formulär vid provanställning av extra personal under vår och sommar och har fått hjälp med formuleringen av en arbetsrättsjurist.

UTREDNINGEN

Partsförhör har hållits med M.B. och O.B. på bolagets begäran och med S.T. på hans egen begäran.

DOMSKÄL

Det är klarlagt att bolaget har anställt S.T. under en period av fyra månader kombinerat som extra personal vid den kommande högsäsongen och som vikarie vid den ordinarie personalens semester. Anställningen var tidsbegränsad enligt vad som är tillåtet enligt en kombination av 5 § andra och tredje punkten lagen om anställningsskydd.

Enligt 6 § samma lag finns förutsättningar för parter att träffa ett avtal om en tidsbegränsad provanställning med viss provtid, längst sex månader. Det ligger i provanställningens natur att den är tänkt att gå över till en tillsvidareanställning om provtiden faller väl ut för båda parter. Trots att parterna alltså var överens om att S.T:s anställning inte skulle få någon fortsättning efter slutdagen anges ändå i avtalet – motsägelsefullt – att han från den första dagen skulle börja ”sin provanställning”.

Det citerade uttrycket återspeglar uppenbarligen bolagets önskan att ytterligare få prova om S.T. lämpade sig för arbetsuppgiften. Det kan inte råda något tvivel om att bolaget hade ett reellt behov av att få besked om S.T. också skulle kunna klara av att tillmötesgå kundernas krav och att han skulle fungera tillfredsställande i arbetsgemenskapen.

Utöver formuleringen i avtalet om finns det inte något i utredningen som visar att bolaget har upplyst S.T. om att i själva verket hela anställningstiden var en provotid, som gjorde det möjligt för bolaget att när som helst avsluta hans anställning på dagen utan att behöva ange något skäl.

Det är teoretiskt tänkbart att bolaget för att möta sitt behov av ytterligare provning hade kunnat ange att en viss inledande period av anställningstiden skulle utgöra en provotid, men det ter sig inte möjligt att som bolaget har hävdat förvandla hela anställningstiden till en provotid, särskilt som anställningen inte skulle mynna ut i en tillsvidareanställning. S.T. hade därför rätt att räkna med att han hade avtalat om en vanlig visstidsanställning.

Mot bakgrund av det anförda kan konstateras till att börja med att bolaget har brutit mot anställningsskyddslagen genom att avsluta S.T. visstidsanställning i förtid, utan att ens hänvisa till att denne hade gjort sig skyldig till ett grovt kontraktsbrott. Bolaget har därmed dragit på sig en skyldighet att betala ett allmänt skadestånd till honom. Med hänsyn till vad som har sagts om bolagets behov av ytterligare provning och bolagets goda tro kan skadeståndet bestämmas till skäliga 5 000 kr. Bolaget ska också som allmänt skadestånd ersätta S.T. för brottet mot semesterlagen med det belopp som bolaget har godtagit i och för sig.

Bolaget ska vidare också ersätta S.T. för utebliven inkomst och semesterersättning i form av ett ekonomiskt skadestånd. Beloppen är godkända i och för sig.

Som förlorande part ska bolaget slutligen betala ersättning för kostnaderna för S.T:s rättshjälp. Biträdets kostnadsyrkande framstår som skäligt.

DOMSLUT

Carlsönerna AB förpliktas att till S.T. betala:

1. Ekonomiskt skadestånd med 86 856 kr i, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 19 356 kr från den 25 maj 2012 och på 22 500 kr från den 25:e i månaderna juni, juli och augusti 2012, allt till dess betalning sker.
2. Allmänt skadestånd med 7 000 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 28 januari 2013 till dess betalning sker.
3. Semesterersättning med 10 800 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 1 september 2012 till dess betalning sker.

Ersättningen åt Ulf Wiestål fastställs till 44 004 kr, varav 41 154 kr utgör arbete, 2 850 kr tidsspillan och 8 800 kr mervärdesskatt. Denna kostnad för S.T:s rättshjälp ska Carlsönerna AB betala enligt den fördelning som Rättshjälpsmyndigheten bestämmer.

ANSTÄLLNINGSAVTAL

S.T. börjar sin provanställning den 2 maj 2012 som reservdelsförsäljare hos Carlsönerna AB, 556450-5245, med arbetsplats Upplandsgatan 31, Stockholm. Anställningen upphör den 31 augusti 2012. Anställningsformen är heltid med en månadslön på 22500:-/månad.

Stockholm 2012-05-03

(S.T.)
S.T.

Tel.

(M.B)
M.B.
Carlsönerna AB
Box 45159
104 30 Stockholm

MAJ 2 - 7

JA JOBBADE FRÅN
DEN 2/5 – 7/5 2012
FICK GÅ DEN 7/5
MEN FICK INGE LÖN
FÖR DEN 7/5. MVH S.
KAN NÅ MIG PÅ