

En arbetstagare har avskedats från sin tillsvidareanställning. Under året därefter har han haft provanställningar hos två olika arbetsgivare, som inte har övergått i tillsvidareanställning. Det har inte påståtts att provanställningarna har upphört av till följd av misskötsamhet eller motsvarande från hans sida eller att han felaktigt skilts från dessa anställningar. Arbetsdomstolen har funnit att det finns ett skadeståndsrättsligt relevant orsakssamband (adekvat kausalitet) mellan avskedandet och arbetstagarens inkomstförlust efter såväl den första som den andra provanställningen.

Postadress
Box 2018
103 11 STOCKHOLM**Besöksadress**
Stora Nygatan 2 A och B**Telefon**
08-617 66 00kansliet@arbetsdomstolen.se
www.arbetsdomstolen.se**Expeditionstid**
Måndag-fredag
09.00-12.00
13.00-15.00

ARBETSDOMSTOLEN

MELLANDOM
2021-05-12
Stockholm

Dom nr 20/21
Mål nr A 69/20

KÄRANDE

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Ulf Åkesson, samma adress

SVARANDE

1. Innovationsföretagen, Box 55545, 102 04 Stockholm

2. WSP Sverige AB, 556057-4880, 121 88 Stockholm-Globen

Ombud för båda: arbetsrättsjuristen Lars Bäckström, Almega AB,
Box 55545, 102 04 Stockholm

SAKEN

skadestånd på grund av avskedande; nu fråga om skadeståndsskyldighet avse-
ende ekonomisk skada

Bakgrund och yrkanden

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

Y.O.J. är civilingenjör. Han är medlem i Unionen (förbundet). WSP Sverige AB (bolaget) ingår i WSP-koncernen, som är ett globalt analys- och teknik-konsultföretag. Y.O.J. påbörjade en anställning hos bolaget den 2 maj 2018 i en befattning som senare kom att betecknas som projektingenjör. Den 9 december 2019 avskedade bolaget honom.

Y.O.J. har, efter att han avskedats, haft två provanställningar hos andra arbetsgivare. Den första provanställningen var under perioden den 8 januari–30 april 2020 och den andra under perioden den 1 juli–9 december 2020. Båda provanställningarna upphörde utan att övergå i en tillsvidareanställning.

Tvist har uppstått mellan parterna om bolaget ska betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till Y.O.J. med anledning av bolagets avskedande. Förbundet har gjort gällande att Y.O.J. har avskedats utan att det ens funnits saklig grund för uppsägning av honom och att bolaget därför är skyldigt att betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till honom. Om Arbetsdomstolen skulle finna att det inte funnits laga skäl för avskedandet men saklig grund för uppsägning har han, enligt förbundet, rätt till allmänt skadestånd för det felaktiga avskedandet.

När det gäller frågan om ekonomiskt skadestånd är parterna oense om det finns adekvat kausalitet mellan avskedandet och Y.O.J:s ekonomiska

förluster i tiden efter det att de provanställningar, som han hade efter avskedandet, hade upphört.

Arbetsdomstolen har, i samråd med parterna, beslutat att genom mellandom pröva följande frågor.

- Har Y.O.J., förutsatt att domstolen vid en slutlig prövning skulle komma fram till att bolaget brutit mot anställningsskyddslagen genom att avsluta hans anställning, rätt till ekonomiskt skadestånd för tiden efter upphörandet av den första provanställningen den 30 april 2020?
- Om den frågan besvaras jakande, har han en sådan rätt även för tiden efter upphörandet av den andra provanställningen den 9 december 2020?

Arbetsgivarparterna har, under förutsättning att Arbetsdomstolen finner att Y.O.J:s rätt till ekonomiskt skadestånd är avskuren efter den första eller den andra provanställningen, medgett och utfäst sig att betala de övriga skadeståndsbelopp som förbundet har yrkat.

Till utveckling av sin talan i mellandomsfrågan har parterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

En arbetstagare som t.ex. har avskedats anses vara skyldig att begränsa sin ekonomiska skada genom aktivt söka arbete och även att tacka ja till lämpliga erbjudanden om anställning. En provanställning är till sin natur osäker för den enskilde. Det vore oförenligt med anställningsskyddslagens skyddssyfte om en arbetstagare, som är skyldig att tacka ja till en provanställning för att begränsa sin skada, därefter inte längre skulle vara berättigad till ekonomiskt skadestånd om provanställningen inte skulle övergå i en tillsvidareanställning.

Förhållandena i AD 1998 nr 59 skiljer sig från förhållandena i denna tvist. I det rättsfallet var den skadegörande handlingen ett brott mot företrädesrätten enligt anställningsskyddslagen och den nya anställningen hade pågått en förhållandevis lång tid, nämligen två och ett halvt år. I detta fall är anställningstiderna i de nya anställningarna betydligt kortare och det är fråga om provanställningar, inte tillsvidareanställningar.

Det resonemang, som arbetsgivarsidan fört fram avseende domen AD 2020 nr 53, är inte relevant för bedömningen av det skadeståndsrättsliga sambandet i förhållande till bolaget. Det skulle endast kunna vara relevant i relation till en eventuell skadeståndsskyldighet för någon av de arbetsgivare som provanställt Y.O.J.

Anställningsskyddslagen innehåller inga regler som anger att orsakssambandet ska anses avbrutet genom en eller flera mellanliggande korta anställningar. Anställningsskyddslagen innehåller däremot en begränsningsregel, nämligen 39 § anställningsskyddslagen, som sätter upp en gräns för en arbetsgivares skadeståndsskyldighet. Det är denna gräns, som är kopplad till arbetstagarens sammanlagda anställningstid, som exklusivt begränsar arbetsgivarens skadestånds-

skyldighet. I första hand ska begränsningen i 39 § anställningsskyddslagen tolkas kumulativt, på så sätt att arbetstagaren har rätt till skadestånd oavsett om det har förekommit en eller flera efterkommande anställningar och oberoende av tidsrymd, till dess beloppsgränsen enligt 39 § har uppnåtts. I andra hand ska begränsningen tolkas så att det finns en kvarstående skadeståndsskyldighet motsvarande den tid som beloppsramen svarar mot.

Även efter Y.O.J:s två provanställningar kvarstår därför ett sådant orsakssamband mellan avskedandet och hans inkomstförlust att bolaget är skadeståndsskyldigt för hans inkomstförlust.

Arbetsgivarparterna

Den tid som har gått mellan den skadegörande handlingen, t.ex. ett avskedande, och upphörandet av en senare anställning är inte av avgörande betydelse vid bedömningen av om det finns ett relevant orsakssamband mellan handlingen och arbetstagarens bortfall av inkomst efter att den senare anställningen avslutats.

Det avgörande är i stället om den senare anställningen var avsedd att vara tidsbegränsad eller att pågå tills vidare. Den viktiga skillnaden mellan en tidsbegränsad anställning och en tillsvidareanställning i nu aktuellt hänseende är att det vid en tidsbegränsad anställning står klart redan när den ingås att arbetstagaren, när anställningen upphör, kommer att vara tillbaka i samma ekonomiska situation som han var innan anställningen påbörjades. När en provanställning övergår i en tillsvidareanställning kan det däremot vara inledningen på ett långvarigt anställningsförhållande. Såväl en tillsvidareanställning som en provanställning kan också komma att upphöra efter kort tid, t.ex. på grund av arbetsbrist.

Det är i och för sig riktigt att en provanställning till sin natur är mer osäker för arbetstagaren än en tillsvidareanställning. Likväl ingås den med avsikten att anställningen ska pågå tills vidare.

En arbetstagare, som t.ex. har avskedats och kräver ekonomiskt skadestånd av arbetsgivaren, har både ett eget intresse av att skaffa en ny anställning och en skyldighet att göra det för att minska sin skada. Om en senare anställning avbryts, upphör det skadeståndsrättsligt relevanta sambandet med avskedandet från den tidigare anställningen, oavsett om den senare anställningen är en provanställning eller en tillsvidareanställning. Denna uppfattning får stöd av AD 1998 nr 59. Att det i det fallet var fråga om företrädesrätt till återanställning påverkar inte rättsfallets relevans.

Vid bedömningen av det skadeståndsrättsliga orsakssambandet har det ingen betydelse om en senare anställning, som är avsedd att pågå tills vidare, upphör av personliga skäl eller på grund av arbetsbrist. Bortfallet av lön efter upphörandet av en sådan senare anställning har inte i något fall ett relevant samband med den tidigare arbetsgivarens avskedande.

Det faktum, att anställningsskyddet i en senare anställning är inskränkt, kan inte påverka bedömningen av orsakssambandet mellan den skadegörande hand-

lingen och ett bortfall av inkomst efter att den senare anställningen avslutats. Om det var så skulle ett relevant orsakssamband kvarstå även efter upphörande av en senare anställning som inte omfattas av anställningsskyddslagen, t.ex. en tillsvidareanställning på en företagsledande befattning. Varken i ett sådant fall, eller när en ny arbetsgivare avslutar en provanställning, är det den tidigare arbetsgivarens agerande som är relevant orsak till det senare inkomstbortfallet.

En arbetstagare har inte rätt till ekonomiskt skadestånd enligt anställningsskyddslagen för mistad lön på grund av att arbetsgivaren avslutat en provanställning i förtid eller inte låtit den övergå i en tillsvidareanställning. Däremot finns en sådan rätt, även för tid efter den avtalade provtidens utgång, bl.a. om avslutandet strider mot diskrimineringslagen eller föräldraledighetslagen (se AD 2020 nr 53). Om en rätt till skadestånd då kvarstod mot en tidigare arbetsgivare, skulle det medföra att den enskilde hade rätt till ekonomiskt skadestånd från två tidigare arbetsgivare avseende inkomstförlust under samma tidsperiod. Det skulle strida mot allmänna skadeståndsrättsliga principer. Också detta förhållande måste innebära att sambandet mellan avskedandet och framtida inkomstförlust bryts när den anställda ingår ett nytt anställningsavtal, som är avsett att pågå tills vidare, t.ex. en provanställning med en annan arbetsgivare.

Av 38 och 39 §§ anställningsskyddslagen följer en beloppsbegränsning, men ingen tidsbegränsning av det ekonomiska skadeståndet. Det finns inga regler i anställningsskyddslagen som innebär att orsakssambandet bryts under vissa omständigheter. Det är i stället enligt allmänna skadeståndsrättsliga regler som orsakssambandet bryts på det sätt som har beskrivits.

Båda Y.O.J:s nya anställningar var provanställningar. Det innebär bl.a. att de ingicks med avsikten att de skulle pågå tills vidare. Avsikten var alltså inte att de skulle pågå endast för viss tid. Det kan hållas för visst att Y.O.J. ingick anställningsavtalen inte i första hand för att minska sin ekonomiska skada, utan i huvudsak för att det gav honom möjlighet att i fortsättningen ha arbete.

Y.O.J:s uteblivna inkomst för tiden efter den första provanställningens upphörande den 30 april 2020 har därför inget skadeståndsrättsligt relevant orsakssamband med avskedandet. I vart fall har det sambandet brutits efter den andra provanställningens upphörande.

Domskal

Twisten

Den 9 december 2019 avskedade bolaget Y.O.J. från hans anställning som projektingenjör. Efter avskedandet hade Y.O.J. två olika provanställningar hos andra arbetsgivare. Den första provanställningen var under perioden den 8 januari–30 april 2020 och den andra under perioden den 1 juli–9 december 2020. Båda provanställningarna upphörde utan att övergå i en tillsvidareanställning.

Twist har uppstått mellan parterna om bolaget ska betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till Y.O.J. med anledning av bolagets avskedande. När det

gäller frågan om ekonomiskt skadestånd är parterna oense om det finns adekvat kausalitet mellan avskedandet och Y.O.J:s ekonomiska förluster i tiden efter det att de provanställningar, som han hade efter avskedandet, hade upphört.

Den fråga Arbetsdomstolen nu ska ta ställning till är om Y.O.J., förutsatt att domstolen vid en slutlig prövning skulle komma fram till att bolaget brutit mot anställningsskyddslagen genom att avsluta hans anställning, har rätt till ekonomiskt skadestånd för tiden efter upphörandet av den första provanställningen den 30 april 2020. Om den frågan besvaras jakande, ska domstolen ta ställning till om han har en sådan rätt även för tiden efter upphörandet av den andra provanställningen den 9 december 2020.

Mellandomsfrågan har avgjorts utan huvudförhandling enligt 4 kap. 10 § tredje stycket arbetstvistlagen.

Ingen av parterna har åberopat någon bevisning i mellandomsfrågan.

Några rättsliga utgångspunkter

Enligt 38 § anställningsskyddslagen ska en arbetsgivare som bryter mot lagen betala ersättning för skada som uppkommer. Sådant skadestånd kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer (ekonomiskt skadestånd) och ersättning för den kränkning som lagbrottet innebär (allmänt skadestånd). Ekonomiskt skadestånd som avser tid efter anställningens upphörande är begränsat till högst de belopp som anges i 39 § anställningsskyddslagen, vilka beroende på anställningstid varierar mellan sex och 32 månadslöner.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

Av allmänna skadeståndsrättsliga principer följer att en skadelidande är skyldig att begränsa sin skada. Inom arbetsrättens område har det ansetts att en arbetstagar som blivit oriktigt skild från sin anställning är skyldig att försöka minska sin skada genom att söka annan anställning (se t.ex. AD 1997 nr 123 och AD 1982 nr 30). Vidare upprätthålls ett krav på adekvat kausalitet. I detta ligger att det för skadeståndsansvar inte är tillräckligt att det finns ett faktiskt eller logiskt orsakssamband mellan handling och effekt, utan att det också krävs att sambandet är av viss särskild beskaffenhet eller har viss kvalitet. Kausalsambandet måste värderas för att utröna om skadan har framstått som en beräknelig och i viss mån typisk följd av det skadegörande beteendet. Skadan ska alltså ha varit i någon mening förutsebar och skadeståndsansvar omfattar inte effekter av den skadegörande handlingen som är så osedvanliga eller osannolika att den skadevällande parten inte borde ha tagit dem i beräkning (se t.ex. NJA 2017 s. 9 stycke 26 med hänvisningar).

I AD 1998 nr 59 (Premiär I) har Arbetsdomstolen bedömt en fråga om adekvat kausalitet mellan en arbetsgivares åsidosättande av en företrädesrätt till återanställning och arbetstagarens senare inkomstbortfall. Arbetstagaren, som hade gått miste om återanställning hos Premiär, fick en tillsvidareanställning hos Sunway. Då Sunways omkring två och ett halvt år senare försattes i konkurs

upphörde anställningen hos Sunways. Frågan var om arbetstagaren, på grund av Premiars turordningsbrott, hade rätt till ekonomiskt skadestånd från Premiär för sitt inkomstbortfall efter att anställningen hos Sunways upphört. Premiär ifrågasatte i och för sig inte att det fanns ett samband mellan turordningsbrottet och inkomstbortfallet, men invände att det var så uttunnat att Premiär inte kunde sägas ha försatt arbetstagaren i den arbetslöshetssituation som hon befann sig i.

Arbetsdomstolen avslag skadeståndsanspråket på följande skäl.

När R.D. [...] accepterade en anställning hos Sunways gjorde hon det rimligen inte i första hand för att minimera sin ekonomiska skada utan fastmer för att det gav henne möjlighet att i fortsättningen ha arbete. Vid anställningens ingående var avsikten inte att anställningen endast skulle vara en begränsad tid. Omständigheterna har emellertid gjort att R.D:s anställning avslutades efter bara cirka två och ett halvt år i samband med Sunways konkurs. Under sådana förutsättningar kan det enligt arbetsdomstolens mening inte anses vara Premiär som har försatt R.D. i den ekonomiska situation hon i dag befinner sig. Förhållandet skulle möjligen kunna vara annorlunda i fall där arbetstagaren accepterat en anställning endast för att begränsa sin ekonomiska skada.

I AD 1999 nr 14 (Premiär II) gjorde Arbetsdomstolen motsvarande bedömning avseende ytterligare arbetstagare. I fråga om två av dem, som anfört att de accepterat anställningen hos Sunways endast som en tillfällig lösning för att begränsa sin ekonomiska skada, anförde domstolen följande.

Såväl M-L.D. som G.B. har efter drygt ett års arbetslöshet accepterat en tillsvidareanställning med flygtjänst hos Sunways. Även om deras avsikt vid anställningarnas ingående var att arbeta endast under den kortare tid som erfordras som kvalifikation för en ny period av arbetslöshetsersättning kom deras anställningar att pågå under drygt två och ett halvt år, och anställningarna upphörde på grund av att Sunways försattes i konkurs.

Med hänsyn härtill finner domstolen att utvecklingen blev sådan att anställningarna hos Sunways inte kom att innebära en endast tillfällig lösning i syfte att begränsa den ekonomiska skadan. Därtill skall läggas att yrkandena i målet avser skadestånd för M-L.D:s och G.B:s inkomstbortfall efter den 1 april respektive den 1 februari 1998, dvs. omkring fyra år efter Premiars skadegörande handling. Under de nu angivna förhållandena kan det enligt domstolens mening inte anses vara Premiär som har försatt M-L.D. och G.B. i deras nuvarande ekonomiska situation.

I NJA 1998 s. 375 ansåg Högsta domstolen, vid tillämpning av 9 § trafikskadelagen och 5 kap. 1 § skadeståndslagen, att ersättning skulle betalas även för inkomstbortfall föranlett av strukturellt eller konjunkturellt betingad arbetslöshet, som uppkommit i ny yrkesverksamhet till vilken den skadelidande omskolats, i den mån det kunde hållas för visst att något motsvarande inkomstbortfall inte skulle ha drabbat honom, om skadefallet inte hade inträffat.

Har Y.O.J. rätt till ekonomiskt skadestånd, om bolaget brutit mot anställningsskyddslagen?

Följande är ostridigt. Efter att Y.O.J. avskedats från sin tillsvidareanställning hos bolaget, hade han två provanställningar hos andra arbetsgivare. Ingen av dessa övergick i en tillsvidareanställning. Den senare provanställningen upphörde tolv månader efter avskedandet. Han drabbades av inkomstbortfall i tiden omedelbart efter avskedandet, mellan provanställningarna och efter den andra provanställningen.

Arbetsgivarparterna har inte påstått att Y.O.J:s anställning hos bolaget, om han inte hade avskedats, skulle ha upphört av något annat skäl. Det får därför förmodas att han i så fall hade haft kvar sin anställning hos bolaget och uppburit lön. Inte heller har det gjorts gällande att Y.O.J:s provanställningar skulle ha upphört till följd av misskötsamhet eller motsvarande från hans sida eller att han felaktigt skilts från dessa anställningar.

En arbetstagare som blivit felaktigt avskedad från en tillsvidareanställning förväntas söka annan anställning eller på annat sätt skaffa sig försörjning och kan då inte avstå från att acceptera provanställningar eller andra anställningar med sämre anställningstrygghet än tillsvidareanställningar. På arbetsmarknaden är det vanligt och fullt accepterat att nyanställningar sker i form av provanställningar.

Att ett avskedande från en tillsvidareanställning leder till att arbetstagaren blir arbetslös och att en senare ny anställning inletts som en provanställning, är således ett normalt och förutsebart händelseförlopp. Även om avsikten i princip är att en provanställning ska övergå i tillsvidareanställning är, i en sådan situation, den ökade risk för arbetslöshet som följer med anställningsformen provanställning föranledd av avskedandet. Detsamma gäller om arbetstagaren därefter får ytterligare en provanställning.

En ordning, som innebär att redan en provanställning skulle bryta det skadeståndsrättsligt relevanta sambandet mellan en tidigare arbetsgivares brott mot anställningsskyddslagen och framtida inkomstbortfall, skulle kunna avhålla arbetstagare från att söka eller ta en provanställning. Det ligger inte i en skadeståndsskyldig arbetsgivares intresse.

I Arbetsdomstolens avgöranden AD 1998 nr 59 och AD 1999 nr 14, de s.k. Premiarmålen, hade arbetstagarna efter Premiars skadeståndsgrundande handling, dvs. att trots företrädesrätten anställa annan, varit tillsvidareanställda hos Sunways. Hos Sunways skulle de därmed ha omfattats av anställningsskyddslagens krav på saklig grund för att arbetsgivaren skulle ha haft rätt att avsluta deras anställningar. När de var anställda hos Sunways hade de följaktligen haft ett anställningsskydd motsvarande det de skulle ha haft hos Premiär. Risken för arbetslöshet måste ha varit väsentligen lika i anställningar hos Premiär och Sunways. När de senare blev arbetslösa skedde det till följd av Sunways konkurs. Anställningarna hos Sunways hade då pågått under förhållandevis lång tid, två och ett halvt år eller mer. Vidare hade omkring fyra år förflutit från Premiars skadegörande handling, vilket i sig innebar att sambandet mellan den skadegörande handlingen och inkomstbortfallet var väsentligt mer uttunnat än i det nu aktuella fallet.

Med beaktande av det ovan nämnda och då Y.O.J. varken felaktigt skilts från de aktuella provanställningarna eller dessa upphört till följd av misskötsamhet eller motsvarande från hans sida, anser Arbetsdomstolen att det finns ett adekvat samband mellan bolagets avskedande av Y.O.J. och hans inkomstbortfall efter såväl den första som den andra provanställningen. Bolaget bör, om det skulle befinnas vara skadeståndsskyldigt, vara skyldigt att ersätta denna ekonomiska skada.

Mellandomsfrågorna ska besvaras i enlighet med detta.

Domslut

Arbetsdomstolen förklarar att, om domstolen vid en slutlig prövning skulle komma fram till att bolaget har brutit mot anställningsskyddslagen genom att avsluta Y.O.J:s anställning, han har rätt till ekonomiskt skadestånd såväl för tiden efter upphörandet av den första provanställningen den 30 april 2020 som för tiden efter upphörandet av den andra provanställningen den 9 december 2020.

Ledamöter: Karin Renman, Carina Gunnarsson, Per-Anders Edin, Claes Frankhammar, Göran Söderlöf, Håkan Löfgren och Lars Hallenberg. Enhälligt.

Rättssekreterare: Jonas Eklund