

# Förlängd provanställning när arbetstagaren varit borta större delen av provotiden

*Ibland räcker underlaget inte till för att arbetsgivaren ska kunna fatta beslut om att en provanställd arbetstagare ska få en tillsvidareanställning. Beslutet blir i stället att provanställningen avbryts. För både arbetsgivaren och arbetstagaren kan ett sådant beslut kännas särskilt svårt när anledningen till att underlaget inte räcker till beror på att arbetstagaren varit frånvarande i för stor grad under provotiden, till exempel på grund av coronarestriktioner. Arbetsdomstolens färskaste avgörande från september är därför särskilt välkommet.*

Som jag i tidigare krönika skrivit om gäller, lite förenklat, att en provanställning inte får sträcka sig längre än sex månader och provotiden får inte heller upprepas, det vill säga samma person får inte prövas flera gånger för samma arbete. Detta är den yttre "ramen" som vi ska förhålla oss till gällande en provanställning. Avbryter arbetsgivaren inte provanställningen senast vid provotidens utgång övergår provanställningen automatiskt i en tillsvidareanställning.

Denna yttre ram har genom Arbetsdomstolens nyligen avgjorda mål 30 september 2020 (AD 2020 nr 53) fått en viss flexibilitet. Arbetsdomstolen uttalar nämligen i detta avgörande att när en arbetstagare varit borta större delen av provotiden och arbetsgivaren överväger att inte låta provanställningen övergå i en tillsvidareanställning på grund av att arbetsgivaren inte anser sig ha kunnat bedöma arbetstagarens prestationer ska arbetsgivaren och den provanställda arbetstagaren, utan hinder av anställningsskyddslagen, kunna komma överens om att förlänga provotiden med en period som motsvarar frånvaron.

I det aktuella fallet handlade det en provanställd handläggare vid Försäkringskassan som hade varit föräldraledig under huvuddelen av provotiden. Skälet till föräldraledigheten var främst på grund av att hans hustru drabbats av en förlossningsdepression. Mot bakgrund av handläggarens omfattande föräldraledighet ansåg sig Försäkringskassan inte kunna bedöma handläggarens prestationer och beslutade därför att provanställningen inte skulle övergå i en tillsvidareanställning.

Målet i Arbetsdomstolen gällde om den provanställda handläggaren blivit utsatt för könsdiskriminering eller om han hade blivit missgynnad i strid med föräldraledighetslagen.

Arbetsdomstolen kom fram till att Försäkringskassans beslut om att avbryta provanställningen saknade samband med att skälet till att handläggaren tog ut föräldraledighet var hans hustrus förlossningsdepression och att handläggaren därför inte blivit könsdiskriminerad. Däremot fann Arbetsdomstolen att handläggaren blivit missgynnad i strid med föräldraledighetslagen. Eftersom

Försäkringskassan hade kunnat tillgodose sitt intresse av att pröva handläggarens prestationsförmåga genom att erbjuda honom förlängning av provanställningen, i stället för att avbryta anställningen, var Försäkringskassans beslut att avbryta anställningen inte en nödvändig följd av föräldraledigheten.

Arbetsdomstolens avgörande är särskilt aktuellt med hänsyn till den pandemi vi lever med just nu. Många arbetsgivare har säkert på grund av de restriktioner vi just nu har att följa till följd av pandemin, precis som Försäkringskassan i Arbetsdomstolens avgörande, ställts inför faktumet att man inte har tillräckligt underlag för att kunna bedöma den provanställdes prestationer och kvalifikationer. Arbetsdomstolens uttalande - att arbetsgivare och arbetstagare, utan hinder av anställningsskyddslagen, ska kunna komma överens om en förlängd provotid motsvarande arbetstagarens frånvaro under provotiden – skulle därmed eventuellt kunna bli aktuellt att tillämpa i kölvattnet av covid-19.

*Denna artikel är skriven av advokat Anneli Lönnborg verksam vid Advokatfirman Fylgia, [www.fylgia.se](http://www.fylgia.se).*