



Regel om provanställning - AB § 4 mom 2, LAS § 6 Reviderad 2024-05-07

Avtalstext i AB:

"Mom. 2 6 § LAS, provanställning, ersätts av följande bestämmelser.

Provanställning kan komma i fråga under sammanlagt högst 6 kalendermånader om det föreligger ett provobehov. Provanställningen kan avbrytas utan särskilda skäl med en månads ömsesidig uppsägningstid.

Vill inte arbetsgivaren eller arbetstagaren att anställningen ska fortsätta efter det att provotiden har löpt ut, ska besked om detta lämnas snarast, dock senast 2 veckor före provotidens utgång.

Anmärkning

- 1. Arbetsgivaren ska underrätta berörd arbetstagarorganisation om anställningsavtalet inom en månad efter anställningens ingående."*
- 2. Om arbetstagaren under provotiden varit frånvarande i sådan betydande omfattning att arbetsgivarens behov av att pröva arbetstagaren inte har kunnat tillgodoses på grund av sådan frånvaro får arbetsgivaren och arbetstagaren komma överens om att förlänga provotiden.*
- 3. För det fall arbetsgivaren lämnar besked senare än två veckor före provperiodens utgång, ska arbetsgivaren utge ersättning till arbetstagaren.*

Provanställningen regleras i vårt kollektivavtal och kan komma i fråga om vissa förutsättningar är uppfyllda.

Syftet med en provanställning är att den ska leda till en tillsvidareanställning. En provanställning kan pågå i högst 6 månader och går sedan automatiskt över i en tillsvidareanställning förutsatt att varken arbetsgivare eller arbetstagare avbrutit den.

Prövobehov

Arbetsgivaren kan inte generellt erbjuda provanställningar utan behovet måste vara specifikt kopplat till den som sökt jobbet. Arbetsgivaren är skyldig att bevisa att det finns behov av provanställning. Av detta följer att provanställning inte får förekomma generellt.

Prövobehovet kan vara relaterat såväl till arbetstagarens yrkesskicklighet som till arbetstagarens person. Exempel på situationer då det kan vara aktuellt att provanställa är vid anställning av en arbetstagare som saknar

tidigare erfarenhet, vid avsaknad av referenser från tidigare arbetsgivare (för att tex se om arbetstagaren fungerar i arbetsgemenskapen), om arbetstagaren har erfarenhet men det finns otydliga omständigheter.

Notera att frågan om provanställning inte kan bedömas förrän man vet vem som ska anställas. Vid annonsering av ledigt arbete kan det anges att provanställning kan bli aktuell.

Kontakta din HR-specialist rekrytering om du önskar provanställa en arbetstagare.

Underrättelse till berörd facklig organisation

Arbetsgivaren ska underrätta berörd arbetstagarorganisation inom en månad efter det att avtal om provanställning ingåtts.

Eventuell förlängning av provanställning

En provanställning kan förlängas om provanställningen ingåtts för kortare tid än 6 månader. I sådana fall kan förlängning ske upp till 6 månader. I anmärkning 2 som möjliggör förlängning av provanställning i vissa fall. Det kan gälla i situationer då arbetsgivaren, på grund av arbetstagarens omfattande frånvaro under provotiden, inte anser att det finns tillräckligt underlag för att bedöma arbetstagarens prestationer/lämplighet och står inför situationen om att provanställningen inte ska övergå i en tillsvidareanställning. Orsak till frånvaron kan exempelvis vara föräldraledighet eller sjukdom som pågått under väsentlig del av provotiden. Arbetsgivare och arbetstagare kan komma överens om en förlängning av provanställningen med som längst den tid som motsvarar frånvaron. Inför en förlängning av provanställningen ska arbetsgivaren överlägga med berörd arbetstagarorganisation, vilken är densamma som avses i anmärkning 1.

Hantering om provanställning ej ska övergå i tillsvidareanställning

Om arbetsgivaren vill avbryta en provanställning är det en månads uppsägningstid. Provanställningen kan avbrytas utan att särskilda skäl föreligger. Arbetsgivaren ska ge besked till arbetstagaren så fort som möjligt innan provotidens utgång. Enligt AB § 33 mom 8 behöver arbetsgivaren inte varsla arbetstagarorganisationen vid avslut av provanställning. Om besked inte lämnas till arbetstagaren övergår provanställningen automatiskt till en tillsvidareanställning.

Provanställning kan avbrytas i förväg med en månads ömsesidig uppsägningstid. Från den 2024-04-01 har det tillförts en tidsgräns för besked om 2 veckor för det fall som arbetsgivaren eller arbetstagaren inte vill att provanställningen ska fortsätta efter det att provotiden har löpt ut.

Det har tillförts en reglering (anmärkning 3) för det fall som arbetsgivaren lämnar besked senare. Motsvarande finns inte i de fall som arbetstagaren lämnar sent besked.

I anmärkning 3 framgår det att arbetsgivaren ska utge ersättning till arbetstagaren om att provanställningen inte ska övergå till en tillsvidareanställning om besked lämnas senare än två veckor innan provotiden har löpt ut.

I ersättningen inkluderas daglön för återstående kalenderdagar i anställningen.

Ersättning = 14 kalenderdagar – återstående kalenderdagar i anställningen

Exempel 1:

Provanställningen ingås den 1 mars och löper ut den 31 augusti.

Arbetsgivaren vill inte att provanställningen ska övergå i en tillsvidareanställning och ska därför meddela detta senast två veckor innan, dvs 17 augusti. Arbetsgivaren ger besked den 19 augusti (2 dagar försent).

Ersättning = 14 kalenderdagar – 12 kalenderdagar

Ersättning motsvarande lön för två kalenderdagar ska utges till arbetstagaren.

Exempel 2:

Arbetsgivaren ger i ovanstående situation beskedet den 25 augusti (dvs 8 dagar försent) Provanställningen avslutas den 31 augusti.

Ersättning= 14 kalenderdagar – 6 kalenderdagar

Ersättning motsvarande lön för 8 kalenderdagar ska utges till arbetstagaren.

Ovanstående ersättning utges inte om arbetstagaren efter avslutad provanställning i direkt anslutning tillträder en annan tillsvidareanställning hos arbetsgivaren än den som avsågs.

Hantering på Förvaltningen för funktionsstöd

Innan du som är ansvarig chef tar beslut om att provanställa en medarbetare ska du kontakta din HR-specialist på rekrytering.

Tänk på att du bara har möjlighet att använda provanställning om tjänsten varit utannonserad som en tillsvidareanställning.