

## **Gå aldrig över tiden med en provanställning**

Nilssons Mekaniska AB har för avsikt att nyanställa en person (A). Man är dock lite osäker på hur A kommer att fungera bland de övriga anställda varför man beslutar sig för en provanställning i sex månader. Det hela fungerar bra men A:s kompetens sviktar en del. Man tycker sig inte riktigt få ut det man önskat men samarbetet med övriga anställda fungerar väl. Företaget har mycket att göra så när sexmånadersgränsen börjar närma sig beslutar man sig för att förlänga provanställningen i två månader detta sker muntligt till A.

När två månadersgränsen börjar närma sig meddelar man A att han efter ”provanställningen” inte kan få någon fast anställning utan hans sista anställningsdag är på torsdag då provanställningen upphör.

A blir mycket besviken och går till IF Metall där han är medlem och frågar om man verkligen får göra på detta sätt utan att ge en skälig uppsägningstid.

Metall konstaterar att A är tillsvidareanställd genom förlängningen av provanställningen. En provanställning kan gälla högst i sex månader. Genom företagets handlande har företaget skiljt den anställde från anställningen utan saklig grund och utan uppsägningstid vilket är att jämställa med avsked.

IF Metall kräver ett väsentligt skadestånd för det obefogade avskedet.

Kontakta alltid Sinf när du anställer och säger upp folk.

*För stöd och rådgivning i juridiska frågor och frågor som handlar om företagande vänd dig till Svensk Industriförening. Vi hjälper företag i alla branscher och gör det enklare att vara företagare. Kontaktuppgifter hittar du på [www.sinf.se](http://www.sinf.se).*