

**Prövning av om anställningsvillkor på advokatbyrå avseende bland annat provisionslön står i strid med god advokatsed.**

Ärende upptaget av Advokatsamfundets styrelse.

---

**Disciplinnämndens beslut**

Disciplinnämnden tilldelar advokat A varning enligt 8 kap. 7 § andra stycket rättegångsbalken.

---

**Bakgrund**

Inom ramen för Advokatsamfundets särskilda tillsyn av hur advokater fullgör sitt principalansvar genomförde tillsynsenheten den 16 maj 2025 ett platsbesök hos Advokatbyrå X. Vid besöket framkom bl.a. att en biträdande jurist, B1, haft en helt provisionsbaserad lön sedan anställningens början i januari 2025. Detta hade resulterat i att B1 inte uppburit någon lön alls under anställningens första månader samt att han i april och maj 2025 fått en månatlig lön om ca 1 000 kronor respektive ca 15 000 kronor.

Advokatbyrån har ytterligare en biträdande jurist, B2, som anställdes i februari 2024. B2 uppbär även hon helt provisionsbaserad lön sedan anställningens början, dock i kombination med en s.k. garanti-/förskottslön om 30 000 kronor per månad. Sådan garanti-/förskottslön erbjuds samtliga biträdande jurister på byrån. För var sådan garanti-/förskottslön som betalas ut skapas en skuld mot advokatbyrån. Skulden



betalas av genom framtida provision och det är först efter det att skulden helt reglerats som den biträdande juristen övergår till full provision.

Vidare framkom att byråns anställningsavtal innehöll bestämmelser som bland annat ger arbetsgivaren rätt att säga upp arbetstagaren med omedelbar verkan om arbetstagaren inte följer arbetsgivarens anvisningar eller bryter mot Advokatsamfundets etiska regler. I anställningsavtalet föreskrevs även rätt till ersättning för skada som arbetsgivaren lidit i samband med uppsägning av nyssnämnda skäl, där skada särskilt angavs omfatta kostnader för utfört respektive förnyat rekryteringsförfarande, iordningställande av arbetsplats och trycksaker.

Avtalen innehöll också en motsvarande bestämmelse om uppsägningsrätt och skadeståndsansvar om det skulle visa sig att arbetstagaren lämnat felaktiga uppgifter om sina kvalifikationer eller intyg. Därtill föreskrev anställningsavtalen en rätt för arbetsgivaren att mot arbetstagarens lön eller förskottssemester reglera kostnader som uppkommit på grund av vårdslöshet med tillhandahållen utrustning.

Mot bakgrund av ovanstående beslutade tillsynsenheten att inleda ett separat tillsynsärende. A ombads att skriftligen redogöra för lönevillkorens förenlighet med god advokatsed, särskilt punkt 7.6.3 i Vägledande regler om god advokatsed. Hon ombads även att redogöra för villkoren om grund för uppsägning samt skadestånd och deras förenlighet med god advokatsed och gällande rätt.

## **Advokatens yttrande**

A har i yttrande anfört i huvudsak följande.

B1 fick, liksom samtliga biträdande jurister hos advokatbyrån, vid anställningens start välja mellan garanti-/förskottslön (upp till 35 000 kr/mån), fast lön eller helt provisionsbaserad lön. Trots hennes upprepade rekommendationer om garantilön valde han själv en ren provisionsmodell, med möjlighet att när som helst byta. Han har bott hemma och saknat egna utgifter. Upplägget var inte avsett att begränsa konkurrens eller skapa ekonomiska svårigheter.

B2 har sedan anställningens början haft en fast lön som kombinerats med en underliggande provisions- och skuldberäkning. Sedan ett par månader tillbaka har hon ”kommit ikapp”, vilket innebär att skulden är avräknad och att hennes lön numera helt



baseras på provision. Detta har lett till att hennes inkomstnivå nu är högre än tidigare. Om hennes provisionsbaserade lön under en period skulle bli lägre än minimilönen som hon haft tidigare, har hon rätt till en tillfällig justering uppåt. Denna justering kvittas därefter i framtida provisioner när dessa överstiger minimilönen, vilket medför en utjämning av lönen över tid och en mer fördelaktig skatteeffekt. Den nya lönepolicyn (nedan), bygger på den lönemodell som B2 hade innan hon nyligen gick över till helt provisionsbaserad lön.

Efter Advokatsamfundets synpunkter har hon [A] infört en ny policy som innebär att nyanställda biträdande jurister alltid erbjuds minst 30 000 kr/mån i garanterad minimilön under minst åtta månader, som utgår oberoende av fakturering. Den garanterade minimilönen utbetalas som lön varje månad, oberoende av faktureringsnivå. Eventuellt överskott eller underskott avräknas först vid anställningens slut och aldrig så att den anställde måste betala ur egen ficka. På så sätt säkerställs att den biträdande juristen har en stabil lön under hela sin anställning, samtidigt som modellen är praktiskt genomförbar för en mindre byrå. Genom att kombinera en garanterad minimilön med ett långsiktigt provisionssystem skapas både trygghet för den anställde och ekonomisk hållbarhet för byrån. Om möjligheten att använda en sådan modell helt skulle uteslutas, riskerar det att leda till att mindre byråer inte vågar eller har råd att anställa biträdande jurister.

Tidigare klausuler om skador på utrustning och brott mot anvisningar har tagits bort då de kan uppfattas som långtgående, även om de aldrig tillämpats. Syftet med klausulerna har varit att tydliggöra vikten av aktsamhet med arbetsgivarens egendom samt att de anställda ska följa advokatetiska regler och principalens anvisningar. Villkor om felaktiga uppgifter om kvalifikationer kvarstår, då de bedöms förenliga med arbetsrätten och nödvändiga för att säkerställa förtroende och yrkesansvar.

## **Ärendets handläggning**

Vid sammanträde i oktober 2025 beslutade Advokatsamfundets styrelse att ta upp ett disciplinärende mot A. I samband med underrättelsen av beslutet bereddes A tillfälle att slutföra talan.

A har i yttrande anfört bl.a. följande. De biträdande juristernas lönemodell leder inte till att biträdande juristerna får ett otillbörligt intresse i byråns klienters



angelägenheter; de har ingen egen klientanskaffning, inget ekonomiskt ansvar för klientrelationer och ingen påverkan på vilka ärenden som tilldelas dem. Samtliga klientkontakter, arvodesförhandlingar och beslut som kan påverka klientens intresse sker under hennes kontroll och handledning.

Syftet med lönomodellen har varit att ge de biträdande juristerna en tydlig koppling mellan arbetsinsats och lärande inom ramen för ett stabilt inflöde av uppdrag och med hennes fulla tillsyn. Hon anser inte att lönen i sig bör vara det enda avgörande vid bedömningen av ett biträdande juristförhållande. Det centrala bör vara att arbetsgivaren kan erbjuda en hundra procentig sysselsättning, kontinuerlig handledning och en miljö som främjar lärande, erfarenhet och professionell utveckling. Bedömningen av ett löneupplägg måste ske utifrån helheten och inte enskilda månader i inledningsfasen. Det är naturligt att en provisionsbaserad modell initialt kan ge en ojämn inkomst innan intäkterna stabiliseras. B1 har lagt ned ett omfattande antal timmar i vårdnadsärenden som ännu inte avslutats; om man slår ut hans lön över det kommande året kommer hans genomsnittliga ersättning att ligga väl över vad som enligt Advokatsamfundets mening utgör en ”skälig lön”. Mot hans vilja har hon dock, för hans trygghet, beslutat att införa garantilön för honom.

Såvitt avser de övriga aktuella anställningsvillkoren har dessa infogats i anställningsavtalen för att ge avtalen en professionell och seriös utformning, inte för att tillämpas i praktiken. Hon har dock efter tillsynsenhetens anmärkning på dem tagit bort dessa klausuler från anställningsavtalen.

Helhetsbilden bör beaktas; de individuella valen, den faktiska arbetsinsatsen, de vidtagna förbättringarna samt det engagemang och den lojalitet som biträdande juristerna själva gett uttryck för. Hon har hela tiden agerat i god tro, med transparens, och med ambitionen att skapa en professionell, trygg och utvecklande arbetsmiljö.

A har till yttrandet bifogat skrivelser från B1 och B2 till stöd för vad som angetts ovan beträffande deras lönevillkor.

## **Nämndens bedömning och beslut**

Av utredningen framgår att advokatbyråns två biträdande jurister har uppburit provisionsbaserad lön sedan de fick anställning på byrån. I biträdande juristen B1s fall



har detta resulterat i att hans lön under en period har varit låg och, under anställningens första månader, obefintlig. Biträdande juristen B2 har utöver den provisionsbaserade lönen erhållit en s.k. garantilön som i praktiken genererat en skuld gentemot advokatbyrån avseende motsvarande belopp. Denna skuld har avräknats mot senare intjänad provision, och av utredningen framgår att det har tagit B2 omkring ett och ett halvt år att bli skuldfri gentemot advokatbyrån.

A har anfört att de biträdande juristerna själva har valt dessa lönomodeller, vilket också har bekräftats av dem i yttranden till samfundet.

Nämnden konstaterar att det ankommer på principalen att tillse att dennes biträdande jurister uppbär skälig lön, detta oavsett vad biträdande juristen uppgett i frågan under anställningsförfarandet. Vidare konstateras att B1s och B2s anställningsavtal även i övrigt har innehållit flera bestämmelser vars skälighet och, i delar, förenlighet med gällande rätt, kan ifrågasättas.

Sammantaget finner nämnden att B1s och B2s anställningsavtal har innehållit villkor som är oskäliga. Härigenom har A allvarligt åsidosatt god advokatsed. Att A, efter att hon tillskrivits inom ramen för aktuellt ärende, har vidtagit vissa åtgärder avseende de biträdande juristernas anställningsvillkor, ändrar inte den bedömningen.

Nämnden tilldelar därför A varning enligt 8 kap. 7 § andra stycket rättegångsbalken.