

Tvist om giltighet av ett avskedande av en produktionsledare. Fråga bland annat om produktionsledaren hade registrerat arbetstid felaktigt.

---

**Postadress**  
Box 2018  
103 11 STOCKHOLM  
**Besöksadress**  
Stora Nygatan 2 A och B

**Telefon**  
08-617 66 00  
**Telefax**  
08-617 66 15  
[kansliet@arbetsdomstolen.se](mailto:kansliet@arbetsdomstolen.se)  
[www.arbetsdomstolen.se](http://www.arbetsdomstolen.se)

**Expeditionstid**  
Måndag-fredag  
09.00-12.00  
13.00-15.00

ARBETSDOMSTOLEN

DOM  
2015-08-26  
StockholmDom nr 47/15  
Mål nr A 80/14**KÄRANDE**

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Lena Isenstam, Unionen, 105 32 Stockholm

**SVARANDE**

1. Innovations- och Kemi arbetsgivarna i Sverige, Box 55915, 102 16 Stockholm

2. Kemwell AB, 556695-5752, 751 82 Uppsala

Ombud: chefsjuristen Pia Wiséen Wernblom, Innovations- och Kemi arbetsgivarna i Sverige, Box 55915, 102 16 Stockholm

**SAKEN**

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

---

**Bakgrund och yrkanden**

Mellan Innovations- och Kemi arbetsgivarna i Sverige och Unionen gäller kollektivavtal. Kemwell AB (bolaget) är genom medlemskap i Innovations- och Kemi arbetsgivarna i Sverige bundet av detta avtal.

F.A., som är medlem i Unionen, anställdes vid bolaget år 2000. Den 4 februari 2014 avskedades han från sin anställning. Tvist har uppkommit om avskedandet har varit lagligen grundat. Tvisteförhandlingar har hållits utan att parterna har kunnat enas.

Unionen har yrkat att Arbetsdomstolen i första hand ska

1. förklara avskedandet av F.A. ogiltigt,
2. förplikta bolaget att till F.A. betala lön från dagen för avskedandet den 4 februari 2014 till och med dagen för huvudförhandlingen med 29 509 kr för februari 2014, med 37 398 kr per månad för tiden mars 2014 till och med februari 2015 och med 29 509 kr för mars 2015, och
3. förplikta bolaget att till F.A. betala allmänt skadestånd med 150 000 kr.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det inte funnits skäl för avskedande men väl saklig grund för uppsägning, har Unionen i andra hand yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till F.A. betala

1. ekonomiskt skadestånd avseende uppsägningslön från och med den 5 februari 2014 till och med den 5 augusti 2014 med 29 509 kr för februari 2014, 37 398 kr per månad för tiden mars till och med juli 2014 och med 6 148 kr för augusti 2014,
2. ekonomiskt skadestånd avseende semesterersättning med 24 228 kr, och
3. allmänt skadestånd med 50 000 kr.

Unionen har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på de allmänna skadestånden från dagen för delgivning av stämning, den 28 april 2014, till dess betalning sker, på det ekonomiska skadeståndet avseende semesterersättning från och med den 5 september 2014 till dess betalning sker och på övriga yrkade belopp från den 25:e i respektive månad till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt samtliga yrkanden. De av Unionen yrkade beloppen under yrkandena i första hand, punkten två, och i andra hand, punkten ett och två, har vitsordats som skäligen och för sig. Inga övriga belopp har vitsordats. Sättet att beräkna ränta har vitsordats i och för sig. För det fall Arbetsdomstolen finner att bolaget agerat felaktigt har arbetsgivarparterna gjort gällande att det allmänna skadeståndet ska jämkas till noll eller till det belopp som Arbetsdomstolen finner skäligt.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

## **Unionen**

### *Bakgrund*

Bolaget bedriver läkemedelstillverkning vid två olika anläggningar i Uppsala, en i Fyrislund och en i Boländerna. F.A. anställdes hos bolaget år 2000 som processoperatör. År 2004 befordrades han till produktionsledare. År 2008 fick han ytterligare arbetsuppgifter och blev utöver sin roll som produktionsledare även chef över bolagets produktion av suppositorier. År 2011 lämnade han sin produktionsledarroll och blev projektledare för en så kallad burklina. Han blev då verksam dels som gruppchef, dels som gruppleddare. Gruppchefsrollen motsvarade nästintill en heltidstjänst och i egenskap av chef var han ständigt tillgänglig för arbetsgivaren och för sina medarbetare, vilket även inkluderade kontakter med medarbetare under kvällar och helger.

Under början av år 2012 startade bolaget en ny produktion i anläggningen i Fyrislund och det var då tänkt att F.A. skulle bli chef på heltid. Så blev dock inte fallet eftersom hans insatser behövdes som projektledare. Han kom därför att arbeta parallellt dels med chefsarbetsuppgifter, dels med arbetsuppgifter från det tidigare projektet. Under denna tid var F.A:s arbetsbelastning väldigt hög.

F.A. hade ett flertal samtal med sin chef I.H., vid vilka han tog upp frågan om att han hade för hög arbetsbelastning. De diskuterade förslag till lösning men kom inte fram till någon sådan. Hans arbetssituation förbättrades därför inte.

Under hösten 2012 beslutade bolaget om en omorganisation och bolaget tillsatte en ny övergripande chef, T.G. I april 2013 återgick F.A. till sin tidigare befattning som enbart produktionsledare. Tidigare hade han ansvarat för ett produktionsavsnitt men nu kom han att ansvara för tre sådana, nämligen förpackning, suppositorietillverkning och farmaceutisk tillverkning. Därutöver blev han ansvarig för en del egna projekt.

Av underlag från de två senaste utvecklingssamtalen, den 15 april 2011 och den 17 april 2012 framgår att I.H. – vid en sammanfattande bedömning – på en femgradig skala gav F.A. siffran fyra, vilket motsvarade bedömningen ”över förväntan”. Arbetsgivaren var alltså nöjd med F.A:s arbetsprestationer. Den 4 februari 2014 avskedades han dock, på grund av påstått fusk med redovisningen av sin arbetstid.

### *Tidredovisningen*

Bolagets tidredovisningssystem innebär att de anställda rapporterar tid på två olika sätt. Det sker dels genom digitala stämpelklockor, där arbetstiden registreras när den anställde kommer till och går från arbetsplatsen, dels genom ett parallellt stämpelsystem, där arbetstagaren registrerar arbetstiden manuellt i en dator. Därutöver sker viss registrering av in- och utpassering vid arbetsplatsernas grindpassager.

F.A. har inte fuskat med tidredovisningen. Han har arbetat de antal timmar som han rapporterat som arbetstid. Däremot har han vid vissa tillfällen inte befunnit sig på arbetsplatsen när han utfört arbete. Han har nämligen i viss utsträckning utfört arbete även efter det att han lämnat arbetsplatsen för dagen.

Det är i och för sig riktigt att de tider, som F.A. har redovisat i tidredovisningssystemet, inte alltid stämmer överens med de tider som registrerats i grindpassagerna. Det innebär dock inte att han inte skulle ha befunnit sig på arbetsplatsen vid samtliga de tillfällen som arbetsgivarparterna gör gällande. Det betyder inte heller att han skulle ha fuskat med arbetstiderna. Grindpassagerna kan nämligen inte läggas till grund för att se när en anställd befunnit sig på arbetsplatsen eller inte. En anställd kan gå igenom grindarna utan att detta registreras, till exempel om flera personer går in eller ut genom grindarna samtidigt, om den anställde åker in med bil som medpassagerare eller om vakten känner igen den anställde och därför släpper in denne utan att passerkort krävs.

### *Arbete från hemmet*

F.A. har av arbetsgivaren tillåtits att arbeta utanför arbetsplatsen. F.A:s chef I.H. har vid vissa tillfällen till och med uppmanat honom att arbeta hemifrån för att komma ikapp och för att få arbeta ostört.

Av F.A:s arbetsbeskrivning för tiden 1 april 2013 fram till avskedandet i februari 2014 framgår att det fanns flertalet arbetsuppgifter som kunde utföras på andra ställen än på arbetsplatsen. Det var till exempel uppföljning av detaljplaner, löpande avstämning av produktionsplaner, framtagande av periodisk översyn och ansvarande av farmaceutisk produktion. Det framgår alltså inte av arbetsbeskrivningen att det var krav på absolut närvaro på arbetsplatsen.

Exempel på arbetsuppgifter som F.A. utfört när han inte befunnit sig på arbetsplatsen är kundbesök, telefonsamtal från medarbetare, kunder och leverantörer, inläsning och framtagning av projektdokumentation i de projekt han varit involverad i, planering av produktionen, genomgång av avvikelser och arbetsrutiner, upprättande av protokoll, framtagande av kostnadsunderlag för nya

produkter, beräkning av förfrågningar från kunder om kostnader samt framtagning av underlag för tillverknings- och förpackningsmetoder.

I vart fall har arbetsgivaren haft kännedom om att F.A. har arbetat hemifrån men inte vid något tillfälle före avskedandet reagerat mot detta. Arbetsgivaren har således inte bitt F.A. upphöra med hemarbetet eller sagt till honom att han inte har tillåtelse att arbeta på det sättet. Inte heller har arbetsgivaren upplyst honom om att arbete hemifrån endast skulle vara tillåtet efter överenskommelse med närmaste chef.

Av till exempel ett e-postmeddelande daterat den 11 september 2012 från F.A. till hans dåvarande chef I.H., framgår att han upplyste I.H. om att han tog med sig arbete hem. I meddelandet frågade han inte om lov utan det är utformat som en upplysning. I ett annat e-postmeddelande daterat den 30 januari 2013 från F.A. till T.G. med kopia till I.H. skrev F.A., att han hade varit hemma den dagen eftersom hans son hade feber och att han arbetat hemifrån men att han från och med kl. 12.00 tog ledigt för vård av sjukt barn. Åter igen var det fråga om en upplysning från F.A:s sida. Dessa e-postmeddelanden visar att bolaget har känt till att F.A. har utfört arbete även utanför arbetsplatsen. Bolaget har därför i vart fall konkludent godkänt att F.A. arbetade hemifrån.

Under alla förhållanden har F.A. haft befogad anledning att tro att hans arbetssätt varit godkänt och accepterat av arbetsgivaren. Bolaget har över huvud taget inte tydliggjort några gränser för i vilken omfattning eller på vilket sätt arbete fick bedrivas hemifrån. Det var inte ovanligt bland tjänstemännen på bolaget att arbeta hemifrån till exempel vid barns sjukdom. F.A. har aldrig försökt dölja att han arbetade hemifrån. Han har meddelat arbetsgivare och arbetskamrater att han arbetade hemma genom meddelande bland annat på helt synliga väggtavlor på arbetsplatsen, så kallade whiteboards.

#### *Sammanfattning av grunderna för talan*

F.A. har inte fuskat med sin tidredovisning. Han har arbetat alla de timmar som han har redogjort för. Däremot har han vid vissa tillfällen inte befunnit sig på arbetsplatsen när han arbetat. Arbetsgivaren har godkänt, åtminstone konkludent, att han arbetat hemifrån. I vart fall har arbetsgivaren haft kännedom om att F.A. arbetat hemifrån men har inte vid något tillfälle före avskedandet reagerat på detta. Det har inte varit ovanligt att tjänstemän hos bolaget arbetat hemifrån. F.A. har i vart fall haft befogad anledning att tro, att arbetsgivaren godkänt och accepterat att han arbetat hemifrån. Det föreligger därför inte laga grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning.

### **Arbetsgivarparterna**

#### *Bakgrund*

Bolaget är sedan år 2006 kontraktstillverkare av läkemedel, framför allt av farmaceutisk tabletttillverkning, förpackning, processutveckling, underhåll och logistik. Verksamheten bedrivs i två produktionsanläggningar, Fyrislund och Boländerna i Uppsala. Antalet anställda är ungefär 185 personer.

F.A. anställdes som processoperatör i november 2000. Han var en duktig operatör som genast visade tecken på att vilja utvecklas och ta ett större ansvar. Under år 2004 övergick han till att bli produktionsledare inom "Förpackningen" då han visade ett engagemang och kunnande runt tekniska frågor. Som produktionsledare hade han bland annat ansvar för det löpande underhållet för avdelningens utrustningar samt deltog i projekt och förbättringsarbete. I kombination med produktionsledarrollen fick han år 2008 ansvar som gruppchef för ett litet produktionsavsnitt med ett fåtal anställda. Han drev även ett par mindre projekt på egen hand.

F.A. lämnade rollen som produktionsledare år 2011, när han istället blev projektledare för en ny burkline. Gruppchefsrollen beräknades till ca 25 procent av heltid. Burklineprojektet drev han på ett väldigt bra sätt men operatörerna klagade emellanåt på att han var osynlig i produktionen. Under F.A:s och hans dåvarande chef I.H:s månadsmöten togs problemet upp vid flera tillfällen.

Våren 2012 såg bolaget över produktionsorganisationen och beslutade att F.A. skulle bli chef för suppositorieavdelningen i produktionsanläggningen i Fyrislund samt också hantera en del frågor rörande förpackningsavdelningen. Under andra kvartalet 2012 kom det återigen en hel del klagomål till I.H. från olika delar av organisationen som främst rörde F.A:s närvaro i produktionen. F.A. och I.H. hade då några samtal där problemen diskuterades. Fram till sommarsemestern 2012 skedde inga förbättringar.

Under hösten 2012 fattade bolaget beslut om en ny organisation. Till chef för hela den farmaceutiska produktionen i såväl Boländerna som Fyrislund, utsågs T.G. Han tillträdde befattningen den 1 januari 2013. Under den fackliga förhandlingen inför T.G. tilltänkta anställning hade det framkommit kritik mot F.A:s ledarskap. Bolaget beslutade därefter att gruppchefstjänsterna skulle annonseras ut.

Under första kvartalet 2013 inleddes ett projekt i bolaget då man började arbeta med så kallad lean production. T.G. och I.H. fann att F.A:s ledarskap inte längre höll. T.G. rekryterade härfter en ny gruppchef, som påbörjade sin tjänst den 1 april 2013, i samband med att F.A. blev produktionsledare i den nya fabriken i Fyrislund.

### *Tidredovisning*

Bolaget har ett enda tidredovisningssystem i vilket man kan registrera tiden på två olika sätt. Det första sättet är att placera sitt kort mot en terminal när man kommer till arbetsplatsen vid arbetsdagens början och när man går från arbetsplatsen vid arbetsdagens slut. Vid frånvaro eller arbete utanför ordinarie arbetstid kräver systemet att orsak anges genom koder vid terminalen. Det andra sättet är att manuellt via sin dator registrera tiden i tidredovisningssystemet. Tidredovisningssystemet visar sedan närvaro som ligger till grund för lön, statistiska uppgifter, intjänande av semester med mera.

Efter varje månadsskifte kontrollerar de anställda sina tider för föregående månad samt förattesterar dessa i systemet. Detta är inte ett generellt krav men F.A. har gjort så och därmed har han bekräftat att tiderna är korrekta. Därefter attesterar medarbetarens chef i systemet. Om förattest inte har skett och en in- eller

utbokning saknas, markeras detta i systemet. Medarbetaren får alltså kontrollera och korrigera tiden i själva tidredovisningssystemet, varefter attestering kan ske. Registreringen sker med bolagets förtroende att alla medarbetare hanterat systemet korrekt.

Vid såväl Fyrislund som Boländerna finns grindpassager vid ingångarna till respektive område. Vid dessa passager registreras in- och utgångar.

#### *Arbete från hemmet*

Eftersom det är fråga om ett tillverkningsföretag som arbetar i processer med tillverkning där man tillsammans löser problem och arbetar i lag och projekt, tillåter bolaget normalt sett inte att arbete utförs från hemmet. Det har visserligen några gånger förekommit att anställda medgetts rätt att arbeta hemma i begränsad omfattning under ordinarie arbetstid i samband med vård av barn. Det har dock varit fråga om sådant arbete där man kunnat skriva någon form av rapport utan att ta med sig känsligt arbetsmaterial hem. Någon gång har det även förekommit övertidsarbete på kvällstid. Vid arbete hemifrån har i varje enskilt fall en särskild, muntlig överenskommelse träffats med närmaste chef.

Av F.A:s befattningsbeskrivning från den 1 april 2013 framgår att arbetsuppgifterna i huvudsak avsåg operativa sysslor och att F.A. inte hade något uppdrag som innebar besök hos leverantörer. Befattningen innebar operativ support till produktionen. Av arbetsbeskrivningen – bland annat genom lydelsen ”delta i daglig styrning” – framgår tydligt att det krävdes närvaro vid arbetsplatsen.

En produktionsledare eller gruppchef för ett produktionsavsnitt ska finnas på arbetsplatsen under ordinarie arbetstid. Denne har ett arbetsledande ansvar samt ett arbetsmiljöansvar. I en produktionsmiljö händer det saker snabbt och då är det viktigt att det finns en beslutsmässig chef eller ledare närvarande. Det kan till exempel röra sig om utrustningshaveri eller kvalitetsfrågor som kräver ett snabbt beslut. För F.A. var det som gruppchef och produktionsledare av stor vikt att han var närvarande i produktionen. I.H. har aldrig talat med F.A. om han kunde arbeta hemifrån under ordinarie arbetstid.

F.A. har alltså inte haft rätt att arbeta från hemmet som han påstår. Han har inte heller utfört arbete under den tid som han har redovisat som arbetad tid. Av uppgifter i F.A:s Outlook-kalender och av hans reseräkningar framgår till exempel att han endast gjort två externa besök, nämligen ett på Gotapack den 14 maj 2013 och ett hos leverantören A.J. den 9 september 2014. Någon planerad verksamhet med externa kontakter fanns inte.

#### *Utredning avseende närvaro respektive redovisad tid*

Under senhösten 2013 blev T.G. och I.H. kontaktade av en medarbetare som uppgav att det fanns rykten om att F.A. skulle ha fuskat med sina arbetstider under en testkörning av en utrustning. T.G. och I.H. bestämde sig därför för att kontrollera detta då det sammantaget med kritiken om F.A:s osynlighet fick dem att misstänka att allt inte stod rätt till. Av loggboken för den aktuella utrustningen

jämfört med F.A:s tider i tidredovisningssystemet, kunde det dock inte påvisas några oegentligheter.

En kartläggning av F.A:s passagetider i grindarna in och ut från området i Fyrislund påbörjades i december 2013. Den visade stora skillnader mellan de tider som registrerats i grindpassagen och de som redovisats i tidredovisningssystemet. En fortsatt kartläggning gjordes därför även av de tider som registrerats i grindpassagen från fabriken i Boländerna år 2010. Den visade samma differenser som i Fyrislund. Med anledning av dessa resultat kartlades också tiderna vid grindpassagerna från både Boländerna och Fyrislund för åren 2011 och 2012 samt från Boländerna för året 2013. Resultatet från undersökningen av dessa fyra år visade på många och ibland stora skillnader mellan de tider som registrerats i grindpassagerna och de tider som F.A. hade redovisat i tidredovisningssystemet. Det var sammanfattningsvis en stor oförklarlig och systematisk frånvaro under ordinarie arbetstid.

När det gäller F.A:s registreringar är det endast manuella tidsbokningar som har överstigit 30 minuter som har registrerats i den kartläggning som arbetsgivaren har gjort. Många av tidsdifferenserna i systemet är mellan 30 och 60 minuter. Vissa tider som F.A. har registrerat som arbetad tid har han, för samma tid, i sin Outlook-kalender antecknat att han har haft privata ärenden.

Den totala skillnaden mellan den registrerade tiden i tidredovisningssystemet och i grindpassagerna var i genomsnitt mellan 3,4 och 4 timmar per vecka under den kontrollerade perioden, det vill säga under åren 2010 – 2013. Det har inte varit möjligt för bolaget att upptäcka detta tidigare eftersom F.A. inte har arbetat i samma byggnader som sina närmaste chefer. Bolaget saknade anledning att misstro eller ifrågasätta F.A:s registrering av arbetstiderna.

#### *Sammanfattning av grunderna för bestridandet*

F.A. har allvarligt svikit det förtroende, som bolaget har lämnat honom, genom att under en lång tid felaktigt registrera full arbetstid för tid som han inte har arbetat. Det är fråga om grovt avtalsbrott. F.A. har härigenom så grovt åsidosatt sina åligganden mot bolaget att grund för avskedande därmed föreligger enligt 18 § anställningsskyddslagen.

### **Domskäl**

#### *Twisten*

F.A. avskedades från sin anställning hos bolaget den 4 februari 2014. Vid avskedandet arbetade han som produktionsledare. Twisten gäller om avskedandet varit lagligen grundat.

#### *Utredningen*

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På Unionens begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med F.A. samt vittnesförhör med före detta processingenjören P.S. och processoperatören T.I. På arbetsgivarparternas begäran



har hållits vittnesförhör med produktionschefen I.H., sektionschefen T.G., teknikchefen M.F. och konsulten M.B. Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

### *Parternas inställning*

Arbetsgivarparterna har som grund för avskedandet åberopat att F.A. allvarligt har svikit det förtroende, som bolaget har lämnat honom, genom att under en lång tid felaktigt registrera full arbetstid för tid som han inte har arbetat.

Unionen har bestritt att F.A. skulle ha registrerat arbetstid för tid som han inte arbetat. Enligt Unionen har F.A. utfört arbete för den tid som han har registrerat men i viss utsträckning har han arbetat i hemmet, vilket har varit tillåtet.

Arbetsgivarparterna, som alltså gjort gällande att F.A. över huvud taget inte har arbetat under omtvistade perioder, har också gjort gällande att F.A. inte haft rätt att utföra arbetet i hemmet.

### *Rättsliga utgångspunkter*

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får avskedande ske om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Ett avskedande får som framhållits i motiven till bestämmelsen ske endast i flagranta fall. Det ska vara fråga om ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande. Det kan vara fråga om misskötsamhet av allvarlig natur, till exempel brottsligt förfarande eller upprepad misskötsamhet där arbetstagaren vägrat att rätta sig efter arbetsgivarens anvisningar trots tillsägelser och varningar.

### *Tidredovisningssystemet och registrering av grindpassager*

Av utredningen har följande framkommit om bolagets tidredovisningssystem och registrering vid grindpassagerna.

De anställda kan registrera sin arbetstid på två olika sätt i bolagets tidredovisningssystem. Antingen placeras ett kort mot en terminal – en digital stämpelklocka – vid arbetsdagens början och slut eller så registreras tiden manuellt via arbetstagarens dator. Vid registrering i terminal ska arbetstagaren vid frånvaro ange frånvarorsak genom att slå in en kod. Om en registrering av arbetstid sker manuellt via dator, markeras denna typ av registrering med en symbol efter tidsangivelsen i systemet. De anställda har möjlighet att för varje månad i systemet kontrollera sina tider och bekräfta att de är korrekta genom att förattestera dem, vilket även F.A. har gjort. Därefter ska den anställdes närmaste chef slutattestera tiderna. I.H. och T.G. är de som har slutattestert F.A:s tider. De attesterade uppgifterna i tidredovisningssystemet ligger till grund för bland annat lön, semester och statistik. Det har inte funnits någon skriftlig rutin eller policy för hur eller när manuell registrering fick göras.

När de anställda går in och ut från fabriksområdena i Boländerna eller Fyrislund måste de passera en grind. För detta krävs som regel att ett passerkort registreras vid grinden. I målet är ostridigt att det finns en betydande differens mellan de tider som F.A. registrerat i tidredovisningssystemet och de tider som registrerats vid

grindpassagerna på så sätt att de tider som registrerats i grindpassagen innebär betydligt mindre närvarotid på arbetsplatsen än de tider som F.A. själv har registrerat som arbetad tid. Av utredningen framgår att det är möjligt att passera grindarna utan att detta registreras. Detta kan ske till exempel om personen är medpassagerare i en bil eller om arbetstagaren glömt sitt passerkort och vakten ändå släpper in denne.

*Har F.A. oriktigt registrerat tid som arbetad tid?*

F.A. arbetade vid tiden för avskedandet som produktionsledare och hade innan dess haft olika roller i ledande befattningar. Hans ordinarie arbetstid var kl. 8.30 – 16.45 med möjlighet till viss flexitid. F.A. har vid flera tillfällen registrerat sin arbetstid i tidredovisningssystemet manuellt via datorn.

Arbetsdomstolen har att pröva om F.A. registrerat tid som arbetad, trots att han faktiskt inte har arbetat.

Unionen har i denna del anfört i huvudsak följande. F.A. har arbetat de antal timmar som han rapporterat som arbetstid. Däremot har han inte alltid befunnit sig på arbetsplatsen när han utfört arbete. Hans arbetsbelastning har varit stor och I.H. har vid vissa tillfällen uppmanat honom att arbeta hemifrån för att komma ikapp. Han har aldrig försökt dölja att han arbetade hemifrån utan har tvärtom angett på anslagstavlor och i e-postmeddelanden att så varit fallet. Det har även förekommit att andra tjänstemän på bolaget arbetade hemifrån. Att arbeta hemifrån var inte villkorat av att få ett godkännande från överordnad chef. Det fanns ingen skriftlig policy eller liknande som föreskrev att allt arbete måste utföras vid arbetsplatsen.

Arbetsgivarparterna har i denna del anfört i huvudsak följande. En produktionsledare eller gruppchef för ett produktionsavsnitt ska finnas på plats under ordinarie arbetstid eftersom den personen har ett arbetsledande ansvar och ett arbetsmiljöansvar. Arbete hemifrån under ordinarie arbetstid eller övertid kräver alltid överenskommelse med närmaste chef. I.H. har aldrig uppmanat F.A. att arbeta hemifrån under ordinarie arbetstid. F.A. har i huvudsak arbetat i annan produktionsanläggning eller i andra byggnader än där I.H. och T.G. befunnit sig. De har därför aldrig fått några indikationer på att det skulle ha förelegat några oegentligheter med F.A:s registrering av tid. Vissa av tidsdifferenserna i systemet motsvarar privata ärenden som F.A. lagt in i sin Outlook-kalender men registrerat som arbetad tid. F.A. har inte preciserat vilka arbetsuppgifter han utfört hemifrån.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Arbetsdomstolen tar först ställning till frågan om F.A. haft tillåtelse att under ordinarie arbetstid arbeta hemifrån eller om han i vart fall har haft en befogad anledning att tro att han under ordinarie arbetstid fick arbeta hemifrån.

Av F.A:s uppgifter, vilka stöds av vad P.S. och I.H. uppgett, framgår att F.A. har haft arbetsuppgifter som *kan* utföras utanför arbetsplatsen. F.A. har uppgett att han på anslagstavla – whiteboard – bland annat utanför sitt tjänsterum, regelmässigt har skrivit när och att han arbetar hemifrån. Uppgiften stöds av P.S., som uppgett bland annat följande. Han och F.A. arbetade vägg i vägg. Vid varje

kontor fanns en whiteboardtavla där anteckningar om de anställdas frånvaro gjordes. Det var till exempel uppgifter om möten, sjukdom, vård av sjukt barn, arbete hemifrån och tandläkarbesök. Han har själv arbetat hemifrån. Uppgifterna har inte bestritts av arbetsgivarparterna.

Arbetsgivarparterna har anfört att arbete hemifrån under eller efter ordinarie arbetstid alltid kräver en överenskommelse med närmaste chef. Till stöd för detta har arbetsgivarparterna åberopat vittnesförhör med I.H., T.G. och M.F. som alla uppgett att en överenskommelse krävs i varje enskilt fall. M.F. har arbetat som teknikchef och har inte varit F.A:s chef.

Det är ostridigt att det inte funnits någon skriftlig policy i denna fråga. Av F.A:s, P.S:s och T.I:s uppgifter framgår att de inte känt till att det skulle ha funnits krav på närmaste chefs godkännande i varje enskilt fall för arbete i hemmet. Av deras uppgifter framgår också att, såvitt de känt till, detta inte heller har tillämpats. Såväl P.S. som T.I. har vittnat om att det förekommit att tjänstemän ibland arbetat hemifrån.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att varken I.H. eller T.G. har haft kännedom om att F.A. ibland arbetade hemma. F.A:s närmaste chefer har emellertid attesterat hans i tidredovisningssystemet redovisade tider, trots att det tydligt framgick att han vid ett stort antal tillfällen manuellt hade registrerat sina tider. Enligt F.A. har I.H. ”hundratals gånger” passerat hans arbetsplats där anslagstavlan, med uppgift om att han ibland arbetade hemma, fanns. F.A. har också uppgett att det har förekommit att han i e-postmeddelande till sin närmaste chef har upplyst om att han arbetar hemifrån, vilket även stöds av ett e-postmeddelande den 30 januari 2013 från honom till T.G. med kopia till I.H. Av P.S:s och T.I:s uppgifter framgår vidare att även andra tjänstemän vid bolaget vid flera tillfällen har arbetat hemifrån. Det har till exempel varit fråga om arbete hemifrån när den anställdes barn varit sjukt.

Med hänsyn till ovannämnda omständigheter finner Arbetsdomstolen att F.A. i vart fall har haft befogad anledning att tro att han under ordinarie arbetstid fick arbeta hemifrån utan uttrycklig överenskommelse med närmaste chef i varje enskilt fall.

Arbetsdomstolen har härefter att pröva huruvida F.A. faktiskt har arbetat hemifrån den tid han registrerat som arbetad tid. Som framgått ovan är det av utredningen visat att det funnits arbetsuppgifter som F.A. har kunnat utföra från hemmet. P.S. har i vittnesförhör uppgett att han har varit hemma hos F.A. vid flera tillfällen och då med egna ögon sett att F.A. arbetat hemifrån.

Vissa av tidsdifferenserna mellan F.A:s registrerade arbetstid och hans grindpassager motsvarar de privata ärenden som F.A. lagt in i sin Outlook-kalender. F.A. har i denna del anfört bland annat följande. Vissa av dessa ärenden kan ha blivit inställda och han har då istället arbetat hemifrån de aktuella tiderna. I något fall kan han ha utfört det privata ärendet och därefter arbetat in tiden hemifrån. I det senare fallet har han i så fall registrerat tiden som ordinarie arbetstid, trots att han arbetat efter ordinarie arbetstid, för att inte belasta bolaget med övertid.

Arbetsdomstolen finner det sannolikt att F.A. utfört i vart fall vissa av de i Outlook-kalendern antecknade privata ärendena på arbetstid. F.A:s uppgift att han i de fallen arbetat in tiden i efterhand hemifrån förefaller emellertid enligt Arbetsdomstolens mening som trovärdig.

Mot bakgrund av vad som anförts ovan finner Arbetsdomstolen vid en samman- tagen bedömning att arbetsgivarparterna inte visat att F.A. felaktigt registrerat full arbetstid för tid som han inte har arbetat. Att F.A. vid något eller några tillfällen utfört privata ärenden under ordinarie arbetstid och därefter arbetat in tiden hemifrån innebär inte ett sådant grovt åsidosättande av hans åligganden som kan föranleda avskedande. Inte heller föreligger saklig grund för uppsägning. Avskedandet har alltså varit i strid med 18 § anställningsskyddslagen och ska därför ogiltigförklaras.

#### *Sammanfattning och skadestånd*

Arbetsdomstolen har funnit att bolaget avskedat F.A. i strid med 18 § anställningsskyddslagen och att avskedandet därför ska ogiltigförklaras. Bolaget är därmed också skyldigt att betala lön till F.A. Om yrkat belopp råder inte tvist. Bolaget ska vidare betala allmänt skadestånd för den kränkning som det felaktiga avskedandet inneburit. Arbetsdomstolen bestämmer, med hänsyn till omständigheterna i målet, det allmänna skadeståndet till 100 000 kr.

#### *Rättegångskostnader*

Med hänsyn till utgången i målet ska arbetsgivarparterna förpliktas att ersätta Unionen dess rättegångskostnader. Det råder inte tvist om det yrkade beloppet.

#### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen förklarar avskedande av F.A. ogiltigt.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Kemwell AB att till F.A. betala lön med 29 509 kr för februari 2014, med 37 398 kr per månad för tiden mars 2014 till och med februari 2015 och med 29 509 kr för mars 2015 jämte ränta på beloppen enligt 6 § räntelagen från den 25 i respektive månad till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar Kemwell AB att till F.A. betala allmänt skadestånd med 100 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 28 april 2014 till dess betalning sker.
4. Arbetsdomstolen förpliktar Innovations- och Kemi arbetsgivarerna i Sverige och Kemwell AB att med hälften vardera ersätta Unionen för dess rättegångskostnader med 136 482 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Ulla Erlandsson, Kurt Eriksson, Charlott Richardsson, Elisabeth Bjar, Lenita Granlund, Margareta Zandén. Enhälligt.

Rättssekreterare: Märta Lindberg