

Twist om giltighet av ett avskedande av en platschef. Fråga bland annat om platschefen hade attesterat egna tidrapporter i strid med arbetsgivarens instruktioner.

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
www.arbetsdomstolen.se

Expeditionstid
Måndag-fredag
09.00-12.00
13.00-15.00

ARBETSDOMSTOLENDOM
2015-08-26
StockholmDom nr 46/15
Mål nr A 172/14**KÄRANDE**

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Elisabet Ohlsson, Unionen, 105 32 Stockholm

SVARANDE

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

2. Polyuretan Technology Sweden AB, 556785-7213, Jordbrovägen 25,
668 32 EdOmbud: chefsjuristen Pia Wiséen Wernblom, Innovations- och Kemi arbets-
givarna i Sverige, Box 55915, 102 16 Stockholm**SAKEN**

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

Bakgrund och yrkanden

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

L.A., som är medlem i Unionen, anställdes hos Polyuretan Technology Sweden AB (bolaget) den 18 juni 2012. Den 24 juni 2014 avskedades hon från sin anställning. Tvist har uppkommit om avskedandet har varit lagligen grundat. Tvisteförhandlingar har hållits utan att parterna har kunnat enas.

Unionen har väckt talan mot Innovations- och Kemi arbetsgivarna i Sverige och bolaget (arbetsgivarparterna) i Arbetsdomstolen och yrkat i första hand att Arbetsdomstolen ska förklara att avskedandet av L.A. är ogiltigt och förplikta bolaget att till L.A. utge

1. lön med 16 713 kr motsvarande gjorda avdrag i julilönen 2014, med förfallodag den 25 juli 2014,
2. lön med 49 000 kr avseende juli 2014, med förfallodag den 25 juli 2014,
3. lön med 45 509 kr avseende augusti 2014, med förfallodag den 25 augusti 2014,
4. lön med totalt 320 581 kr för perioden den 1 september 2014–22 maj 2015, med förfallodag den 25:e i respektive månad, varav 36 750 kr per månad perioden den 1 september 2014–30 april 2015 och 26 581 kr för perioden den 1–22 maj 2015, samt
5. 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 yrkat i andra hand att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till L.A. utge

1. ekonomiskt skadestånd avseende uppsägningslön och semesterersättning med totalt 269 220 kr, varav
 - 9 666 kr för den 25–30 juni 2014, med förfallodag den 25 juli 2014,
 - 49 000 kr för juli 2014, med förfallodag den 25 juli 2014,
 - 45 509 kr för augusti 2014, med förfallodag den 25 augusti 2014,
 - 36 750 kr per månad för september, oktober och november 2014, med förfallodag den 25:e i respektive månad,
 - 28 997 kr för den 1–24 december, med förfallodag den 25 december 2014,
 - 25 798 kr för semesterersättning, med förfallodag den 25 januari 2015, samt
2. allmänt skadestånd med 80 000 kr.

Unionen har yrkat ränta enligt 6 § räntelagen på de allmänna skadestånden från dagen för delgivning av stämning, den 3 september 2014, och på övriga yrkade belopp från respektive belopps förfallodag, allt till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt samtliga yrkanden. Avseende förstahandsyrkandena har de yrkade lönebeloppen vitsordats som korrekt beräknade i och för sig, men inget belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats som skäligt i och för sig. Avseende andrahandsyrkandena har de yrkade beloppen avseende ekonomiskt skadestånd vitsordats som skäliga i och för sig, men inget belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats som skäligt i och för sig. Sättet att beräkna ränta har vitsordats i och för sig.

För det fall Arbetsdomstolen finner att bolaget agerat felaktigt har arbetsgivarparterna gjort gällande att ett allmänt skadestånd i första hand ska jämkas till noll och i andra hand till det belopp som Arbetsdomstolen finner skäligt.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

Parterna har till utveckling av sin talan anfört i huvudsak följande.

Unionen

Bakgrund

Bolaget tillverkar stoppning i polyuretan. Bolaget ägs till 52 procent av Havd Group vars majoritetsägare är B.H. Det finns även tre minoritetsägare som är aktiva i bolaget. Samtliga fyra ägare ingår i bolagets styrelse. Bolaget bedriver sin verksamhet i Ed och har ca 90 anställda varav omkring tio är tjänstemän.

L.A. deltidsanställdes hos bolaget som personalansvarig i juni 2012. Efter några månader utökades arbetstiden till heltid. Hon var till en början chef för en enda person, nämligen löneadministratören K.K. Våren 2013 utökades hennes roll från personalansvarig till personalchef. I och med det fick hon två nya underställda på logistikavdelningen och en ny underställd som var ekonomiansvarig. L.A. blev även medlem i ledningsgruppen. L.A. hade en bred roll som personalchef. Hon arbetade med frågor om arbetsmiljö, säkerhet, policy och rutiner samt olika HR-frågor såsom rekrytering och fackliga förhandlingar.

Den dåvarande verkställande direktören J.G. närmade sig pensionsåldern och ville trappa ned. Han aviserade redan i början av år 2013 att han ville avgå som verkställande direktör. Det blev en långdragen rekrytering för att hitta J.G:s efterträdare. Under hösten 2013 blev L.A. engagerad i den rekryteringen. Bolaget ville inte använda något rekryteringsföretag utan sökte istället bland sina egna kontakter. L.A. intervjuade en kandidat, som hon bedömde inte hade tillräckligt bra ledaregenskaper. B.H. lät en annan person testa kandidaten och denne kom fram till samma resultat som L.A. hade gjort. Därefter var den kandidaten inte längre aktuell. Så småningom kom L.A. att föreslås till uppdraget. Hon var rädd för att ta det ansvaret, eftersom hon inte hade någon ekonomisk bakgrund eller liknande erfarenhet. En enig styrelse erbjöd henne då befattningen som platschef. Det yttersta ansvaret skulle ligga kvar hos B.H. som skulle bli ny verkställande direktör. Hon utlovades dock ett gediget stöd av både B.H. och J.G. B.H. skulle vara i Ed en dag i veckan och ge henne stöd. Med tvekan tackade L.A. ja till befattningen som platschef.

Förhandlingar om L.A:s villkor som platschef fördes över telefon och genom e-postkorrespondens. Av e-postkonversationen framgår att L.A. ville ha kvar sin övertidsersättning även som platschef. Hon uppgav att hon hellre avstod från tjänstebil, en extra semestervecka och del av pensionssparande än övertidsersättningen. Resultatet av förhandlingarna blev att hon till en början skulle ha rätt till övertidsersättning men från och med den 1 juli 2014 skulle den rätten upphöra. Hon skulle då istället få tjänstebil och pensionsavsättningar samtidigt som lönen skulle höjas något. På L.A:s begäran kom man också överens om att hon skulle ha rätt att återgå till sin ursprungliga befattning som personalansvarig, om arbetet som platschef skulle bli henne övermäktigt.

Av befattningsbeskrivningen framgår vilka L.A:s arbetsuppgifter var. Det var frågor om strategisk och operativ ledning av företaget i samtliga delar – såsom rationaliseringsprocesser och affärshänseenden – måluppfyllelse och policyefterlevnad samt HR-frågor. I praktiken skulle hon fungera som en verkställande direktör i den dagliga verksamheten även om det var några få arbetsuppgifter som B.H. fortfarande ansvarade för. Utöver arbetet som platschef hade L.A. alltså kvar sina tidigare arbetsuppgifter som personalchef. Som platschef kom hon också att få ett omfattande personalansvar. Hon var chef över åtta personer, varav fem var chefer. Allt detta innebar att hon redan från början fick en stor mängd arbetsuppgifter inom flera områden.

Den 19 mars 2014 hölls ett styrelsemöte vid vilket man i ägargruppen blev osams om ledningen av bolaget. Minoritetsägarna ville att B.H. inte längre skulle vara kvar som styrelseordförande och verkställande direktör. De föreslog istället att L.A. skulle få det fulla ansvaret och bli verkställande direktör. Detta tyckte B.H. var helt fel.

Efter händelsen vid styrelsemötet ville B.H. att bolaget skulle betala en koncernfaktura, som var på ett mycket högre belopp än tidigare sådana fakturor varit. L.A. kunde inte låta bolaget betala den, eftersom det saknades styrelsebeslut om detta. Hon sammankallade därför ledningsgruppen och informerade alla ägare. Ledningsgruppen och ägarna tyckte inte att bolaget skulle betala fakturan. Efter påtryckningar från B.H., med hot om att datatrafiken

skulle stängas av och att ekonomistödet skulle dras in, lät L.A. bolaget betala fakturan.

Händelserna vid styrelsemötet den 19 mars 2014 och de delade meningarna om koncernfakturan ledde till försämrade relationer mellan L.A. och minoritetsägarna å ena sidan och B.H. å andra sidan. Efter styrelsemötet upphörde B.H. att komma till Ed och han slutade ge L.A. det utlovade stödet i hennes uppdrag som platschef.

L.A:s övertidsarbete

L.A. hade arbetat mycket övertid redan som personalchef, även om hon då inte arbetade lika mycket som hon sedermera kom att göra som platschef. Av lönebeskeden framgår att L.A. arbetade drygt 20 timmar övertid i september månad 2013, drygt 34 timmar övertid i oktober 2013, drygt 27 timmar övertid i november 2013 och drygt 40 timmar övertid i december 2013. Av lönebeskeden framgår vidare att L.A. tog ut det mesta av övertiden som övertidsersättning. Övertiden beordrades inte i förväg, utan godkändes i efterhand av hennes chef, dåvarande verkställande direktören J.G. Hans princip var att övertid i första hand skulle tas ut som övertidsersättning eftersom han ansåg att kompensationsledighet lätt leder till mer övertid.

Arbetsbelastningen i bolaget ökade under våren 2014. På grund härav ökade också chefernas, däribland O.M:s, J.K:s och K.M:s, övertidsuttag i mars, april och maj 2014. För L.A:s del innebar det att hon arbetade övertid i mars, april och maj 2014 med sammanlagt 201 timmar. För mars månad uppgick övertidsarbetet till 46 timmar och för april till 63 timmar. Denna övertid bokfördes av L.A. som kommande kompensationsledighet. Eftersom kompensationsaldot blivit väldigt högt, registrerade L.A. för övertiden i maj, 92 timmar, att hon för den tiden önskade övertidsersättning.

L.A. hade en stor mängd arbetsuppgifter. Hon var bland annat engagerad i arbetsmiljön kring en ny produktionslinje. Det var fråga om en ny och omfattande produktion som krävde en hel del möten för den grupp som behandlade arbetsmiljön, den så kallade MAS-gruppen. L.A. var sammankallande i den gruppen. Utöver den nya produktionslinjen arbetade de anställda på bolaget med en beställning till den nya Volvo XC90, i vars projektgrupp L.A. ingick.

L.A:s bostad låg fyra mil från arbetsplatsen. Med anledning av den ökade arbetsbelastningen, kom L.A. att arbeta hemifrån i större utsträckning än tidigare, främst för att komma ikapp med sitt personalarbete. När L.A. arbetade hemifrån använde hon inte bolagets dator. Hon tyckte dels att den var tung att frakta mellan kontoret och bostaden, dels att internetuppkopplingen i hennes hem inte var särskilt bra. Hon arbetade istället från sin egen dator och sparade material på en USB-sticka. I bostaden arbetade hon även med sådana arbetsuppgifter som inte krävde dator. Eftersom bolaget inte hade något webbaserat tidredovisningssystem, måste hon efterregistrera den tid hon arbetat hemifrån, när hon återkom till arbetsplatsen.

De flesta av cheferna hade rätt till övertidsersättning och fick också det för den arbetade övertiden. L.A:s mönster, med ett högt övertidsuttag under våren 2014 avvek inte från övriga chefers. Det var också normalt att övertid godkändes i efterhand och att den togs ut i pengar.

Det är inte riktigt, som bolaget påstår, att hennes övertidsuttag skulle bero på att hon utförde privata göromål under arbetstid. Hon har inte använt bolagets dator för privata ärenden annat än i begränsad omfattning. Bolaget har inte heller haft någon policy som förbjuder att i begränsad omfattning använda bolagets dator för privata ärenden. Hon har visserligen sänt iväg ett fåtal ansökningar om annan anställning från bolagets dator. Själva ansökningarna har hon dock skrivit hemma. Det är riktigt att hon kontaktade Karlstads universitet om en uppdragsutbildning innan hon talade med sin chef om detta. Det var dock inte något anmärkningsvärt utan ett normalt led i hennes förberedelse inför ett kommande utvecklingssamtal med sin chef. Många gånger tog L.A. mycket korta lunchpauser utan att stämpla in och ut, vilket innebar att tidrapporterings-systemet automatiskt drog av en timmes lunch, trots att hon arbetade under den tiden. De få gånger hon använt bolagets dator för privata ärenden skedde det oftast under hennes pauser.

Tidrapportering och attestering

Bolaget tillämpade ett välkänt elektroniskt tidrapporteringsystem från företaget Visma, kallat Agda. Tidrapporteringsystemet skulle användas av alla anställda. De kunde inte själva registrera sin arbetstid i datorn. Registreringen skedde genom in- och utloggning via tidrapporteringsystemets särskilda skärmar. Avvikelser från den normala arbetstiden kunde rapporteras på två olika sätt. Det var antingen genom att avvikelserna lades in i tidrapporteringsystemet i förväg av den anställde själv eller att avvikelserna registrerades i efterhand av den ansvarige chefen. Vanligtvis loggade tjänstemännen även in och ut vid lunch, men om de inte gjorde det drogs det automatiskt av en timme för lunch. För den som arbetat mer än ordinarie tid ställdes i redovisningssystemet vid dagens slut en fråga till den anställde, om tiden skulle registreras som övertid eller som kompensationsledighet. Tidrapporteringsystemet sammanställde automatiskt tiderna till en tidrapport.

Det var varje chefs eller arbetsledares ansvar att varje månad attestera sin personals tidrapportering. Om det inte kunde ske, fick den anställde inte någon lön. Attesteringen innebar att chefen slutligt godkände att tidrapporteringen var korrekt. Attesteringen gjordes i det elektroniska datasystemet som fanns installerat på arbetsplatsen i Ed.

Godkännande av tidrapporteringen skedde emellertid löpande för varje enskild dag i tidredovisningssystemet. De chefer, som hade många underställda, gjorde i regel detta dag för dag. De flesta, som inte hade så många underställda, godkände dock för flera dagar samtidigt, det vill säga någon eller några gånger i veckan.

Själva attesteringen i lönesystemet gjordes i början av nästföljande månad. När J.G. var chef skulle attestering ske den 15:e i månaden, men när L.A. var

ansvarig skulle attestering ske den 13:e. Vissa månader skedde dock attestering tidigare, till exempel i juni då löneutbetalning skulle ske före midsommar.

L.A. har, precis som övriga anställda, registrerat sin tid i det elektroniska tidrapporteringsystemet via dess skärmar. Av L.A:s arbetstidsrapporter framgår att hon har arbetat långa dagar, att hon regelmässigt kom till arbetsplatsen vid kl. 07:00 och att hon slutade arbetet sent, i regel mellan kl. 19.00 och 22.00.

Alternativ attestordning för L.A.

För att kunna attestera i det elektroniska tidredovisningssystemet krävdes en särskild så kallad attesträtt. Den utfärdades av löneadministratören K.K. Till en början begärde L.A. attesträtt enbart för sina underställda, vilket även framgår av ett e-postmeddelande som hon skickade till K.K. den 4 februari 2014.

B.H. befann sig sällan i Ed, vilket var en förutsättning för att göra attesteringen i datorsystemet. Han var inte heller särskilt van vid att använda datorer och ansåg sig inte klara av att utföra just dessa moment i datorsystemet. Han tyckte i vart fall att det skulle bli för krångligt för honom. B.H. hade inte heller attesterat den före verkställande direktören J.G:s tider. Han tyckte därför att det var naturligt med en särskild attestordning även för L.A. Någon gång mellan den 4 och 11 februari 2014 kom därför B.H. och L.A. överens om en annan ordning för attestering av hennes tider.

B.H. föreslog att L.A. i datorsystemet skulle göra attesteringsmomentet av sin egen lön samtidigt som hon attesterade sina underställdas löner. Därefter skulle B.H. och L.A. tillsammans gå igenom hennes tidrapporter när B.H. befann sig i Ed. Han skulle därvid godkänna dem genom att för hand signera dessa. Detta förfarande var L.A. något tveksam till. Den 11 februari 2014 begärde hon dock attesträtt även för sig själv hos löneadministratören K.K. Detta var alltså en teknisk förutsättning för att kunna tillämpa den alternativa attestordningen som hon och B.H. kommit överens om. Eftersom han inte skulle göra attesteringsmomentet i det datoriserade systemet, skulle hon göra det själv. Av utdrag från tidrapporteringsystemet framgår att L.A. attesterat sina underställdas löner den 6 februari 2014, men gjort attesteringsmomentet för sin egen lön först den 13 februari 2014. Detta visar att hon till en början inte utgick från att hon själv skulle göra attesteringsmomentet av sin egen lön i datorsystemet.

B.H. följde inledningsvis överenskommelsen om attestering av L.A:s lön. Han godkände därvid L.A:s tidrapporter för januari och februari i efterhand – den 7 mars 2014 – , vilket han också senare upplyste P.D. om i ett e-postmeddelande.

Attesteringen i det datorbaserade lönesystemet innebär normalt sett ett slutligt godkännande av tidrapporteringen. För L.A:s del innebar överenskommelsen med B.H. att de två momenten istället skulle utföras vid två olika tillfällen. Attesteringsmomentet i datorsystemet utfördes rent faktiskt av L.A. själv. Godkännandet av att detta moment var riktigt, skulle sedan göras i efterhand av B.H. Att han också faktiskt kom att godkänna L.A:s tidrapporter i efterhand för

två månader, visar att han och L.A. verkligen hade kommit överens om en annan ordning än den normala. Det hade annars inte funnits något skäl för honom att lämna detta godkännande i efterhand.

L.A. fortsatte, i enlighet med överenskommelsen, att göra attesteringsmomentet av sina tidrapporter i datorsystemet för mars och april. Hon förutsatte att B.H. skulle godkänna dem i efterhand, som han gjort för de två första månaderna. Hon sparade allt underlag för att B.H. skulle kunna gå igenom hennes tidrapporter när han kom till Ed. I och med konflikten mellan B.H. och de övriga delägarna i mars 2014, i vilken även L.A. blev en del, slutade emellertid B.H. att komma till kontoret i Ed.

L.A. arbetade under denna tid, som tidigare nämnts, mycket övertid. Hon bokförde till en början övertiden som ”kompensationsledighet” då hon hoppades att hon skulle få en lugnare period framöver.

B.H. var i egenskap av L.A:s chef skyldig att attestera hennes tidrapporter varje månad eller följa den alternativa ordningen, både med hänsyn till det arbetsmiljöansvar han hade och det ansvar han hade att kontrollera bolagets utgifter. B.H. har dock inte signerat och därigenom i efterhand godkänt L.A:s tidrapporter för mars och april 2014, trots att hon försökte få honom att komma till Ed. Om det skulle vara som arbetsgivarparterna påstår, att det inte fanns en alternativ ordning för attestering av L.A:s tidrapporter, borde B.H. ha följt den normala attesteringsordningen och kommit till Ed och attesterat hennes tidrapporter i datorsystemet. Det gjorde han inte. Hans passivitet kan i vart fall ses som en tyst accept av en avvikelse från den normala attestordningen. Han kan som verkställande direktör och delägare i bolaget inte ha varit omedveten om att lön ska attesteras varje månad, att L.A. arbetat övertid och att övertiden ska kontrolleras.

Händelseförloppet efter det att en ny verkställande direktör tillträtt

P.D. blev verkställande direktör den 28 maj 2014. Han var ganska stressad i början på grund av att han skulle resa iväg någonstans. L.A. och P.D. hade emellertid ett samtal, vid vilket det bland annat framkom att hon inte längre skulle vara platschef utan endast personalchef. Hon skulle därför inte längre ha attesträtt för de fem cheferna utan enbart för de tre anställda som var direkt underställda henne. Med anledning därav, och då det skulle göras ”lönekörning” tidigare än vanligt på grund av förestående midsommarhelg, frågade hon P.D. hur de nu skulle göra med attesteringen. Han frågade hur de gjort tidigare. Hon beskrev då den alternativa ordningen som hon och B.H. kommit överens om. P.D. sade då att de skulle göra på samma sätt. Vid den senare varselöverläggningen tillstod även P.D. att de haft detta samtal och att det var på det sätt som L.A. beskrivit.

P.D. gick igenom L.A:s tidrapport för maj månad. Trots att han inte kände till hur L.A. hade arbetat, tyckte han att hennes övertidsuttag var för högt. Han tog dock inte upp frågan med henne. Övertiden godkändes inte i efterhand och någon övertidsersättning betalades inte ut. Detta visar också att L.A:s attesteringsåtgärd i datorsystemet var preliminär.

Trots att någon ersättning för övertid inte betalats ut, vilket också framgick av lönebeskeden, påstod P.D. och bolaget både vid varselöverläggningen och i polisanmälan helt felaktigt att så var fallet. I polisanmälan den 25 juni 2014 påstod bolaget således att L.A. skulle ha mottagit 60 000 kr som hon inte haft rätt till. Brottsubriceringen angavs därför som förskingring. Efter att det framkommit att L.A. inte felaktigt hade mottagit några pengar, ändrades brottsubriceringen till trolöshet mot huvudman. I förundersökningen gjordes en ordentlig utredning där flera personer hördes. Förundersökningen lades ned. Beslutet överklagades men kammaråklagaren beslutade att inte ändra polisens beslut att lägga ner förundersökningen.

Felaktig registrering

L.A. har inte medvetet registrerat felaktig övertid. Hon har också arbetat den övertid som hon påstår. Det fanns inte något krav på att den skulle vara beordrad i förväg. Däremot skulle den godkännas i efterhand.

Om det inte förs in någon starttid för arbetsdagens början i det datorbaserade lönesystemet, registreras tiden kl. 00.00 som starttid. Det ska dock inte vara möjligt att i systemet registrera två olika tider efter varandra som instämplingstider. Systemet verkar dock inte vara helt tillförlitligt i denna del. Den 22 mars 2014 finns nämligen två på varandra följande instämplingstider för L.A., nämligen kl. 00.00 och 10.00. Trots dessa dubbla starttider, blev inte antalet arbetade timmar fel i sammanställningen.

Även den 3 och 10 maj står det i L.A:s tidrapport att hon började arbeta kl. 00.00. Det är inte riktigt. I själva verket började hon arbeta kl. 08.00 den 3 maj och kl. 10.00 den 10 maj. Enligt L.A:s uppfattning var tidrapporten korrekt då hon attesterade den. Under alla förhållanden har hon inte medvetet attesterat fel tid.

Felaktigheterna i registreringen för maj månad innebar att det registrerades 18 timmar för mycket arbetad tid. Korrekt övertid för maj var således inte 110 timmar utan 92 timmar. Detta lades fram redan vid varselöverläggningen.

Av tidrapporterna framgår att merparten av L.A:s registrerade tider har skett på vanligt sätt på plats i Ed eftersom det inte är några jämna tider registrerade. Vid efterregistrering anges ofta jämna tider.

Med undantag för de två felaktiga registreringarna i maj 2014 har L.A. således arbetat all den tid som framgår av arbetstidsrapporterna. Merparten av övertiden har utförts på arbetsplatsen och har registrerats i samband med in- och utpassering. En mindre del av den arbetade tiden har registrerats i efterhand, huvudsakligen på grund av arbete hemifrån eller för att arbetets karaktär gjort att normal inpassering inte kunnat användas.

Bolaget har inte betalt ersättning till henne för det utförda övertidsarbetet. Det var L.A. som tog risken med att godkännande skulle ske i efterhand då tidrapporterna endast var preliminära tills dess de blev godkända i efterhand.

Sammanfattning av grunderna för talan

L.A. har avskedats från sin tillsvidareanställning utan att ens saklig grund för uppsägning förelegat.

Hon har inte i strid med bolagets instruktioner och attestordning själv attesterat sina tidrapporter. Hon har haft en överenskommelse med bolagets verkställande direktör innebärande att, med avvikelse från den normala attestordningen, hon själv skulle göra attesteringsmomentet i det datoriserade tidredovisningssystemet och att verkställande direktören, B.H., i efterhand, när han kom till kontoret, skulle godkänna detta. I vart fall kan B.H:s passivitet ses som en tyst accept av en avvikelse från den normala attestordningen. B.H. följde överenskommelsen under två månader. Härefter uppstod en konflikt dem emellan och han slutade i och med den att komma till kontoret. Han kom därför varken att följa deras överenskommelse – att godkänna i efterhand – eller att följa den normala attestordningen, det vill säga att attestera hennes tidrapporter i datorsystemet. När en ny verkställande direktör utsågs, kom hon överens med denne att inledningsvis tillämpa samma attestrutin som tidigare.

L.A. har arbetat de timmar hon uppgett som övertid. Vid två tillfällen har starttid felaktigt angetts i systemet till kl. 00.00. Hon har dock inte medvetet utfört attesteringsmomentet för dessa tider. Hon har inte erhållit någon ersättning eller kompensationsledighet för den övertid som hon arbetade i mars, april, maj och juni 2014.

För det fall att Arbetsdomstolen skulle finna att det förelegat saklig grund för uppsägning har det i vart fall inte förelegat skäl för avskedande.

Arbetsgivarparterna

Bakgrund

L.A. deltidsanställdes på prov i juni 2012 med visst personalansvar. Efter sommaren 2012 utökades anställningen till en heltid. Vid ett styrelsemöte i maj 2013 meddelade bolagets dåvarande verkställande direktör J.G. att han på sikt ville trappa ned sitt engagemang i bolaget. Efter sommaren bestämdes vid ett styrelsemöte att bolaget skulle tillsätta såväl en platschef som en verkställande direktör i bolaget. Platschefen skulle vara den operativt ansvarige och fatta dagliga beslut, medan den verkställande direktören skulle ha det övergripande ansvaret.

Kriterier och kravprofil för en platschef togs fram och ganska snart fick man fram en lämplig kandidat som tidigare hade arbetat med teknik inom bolaget. Den kandidaten fick träffa styrelsen och genomgå olika tester. Han fick även träffa L.A. Hela styrelsen var positiv till honom, men inte L.A. Eftersom L.A. hade sakkunskaper ville man inte gå emot hennes bedömning av kandidaten som platschef, varför den befattningen förblev obesatt. Vid nästa styrelsemöte i november 2013 meddelade J.G. att han snarast ville se en förändring, att han ville trappa ned till årsskiftet och att han ville att bolaget snarast tillsatte en

platschef. J.G. och L.A. föreslog att L.A. skulle tillsättas som platschef och tillika vara HR-ansvarig. Det var aldrig tal om att L.A. skulle bli verkställande direktör. Bolaget utsåg härefter L.A. till platschef och styrelseordföranden, B.H., till verkställande direktör. Han meddelade att han skulle vara på plats i Ed en dag i veckan.

L.A. avstod inte från några anställningsförmåner när hon började anställningen som platschef. Detta framgår av den e-postkonversation som förevarit mellan henne och B.H. Av denna framgår även att L.A. önskade övertidsersättning, trots att B.H. anförde att sådan inte var bruklig för en platschef. Av e-postkonversationen framgår inte att övertidsersättningen skulle upphöra den 1 juli. Något avstående från övertidsersättning kom alltså inte till stånd när hon tillträdde som platschef.

Det är korrekt att samarbetet mellan B.H. och L.A. försämrades under våren 2014. Anledningen till detta var att L.A. inte levererade på det sätt som B.H. hade förväntat sig. Hon följde inte bolagets riktlinjer för bland annat utbetalning av en koncernfaktura. Hon samrådde inte heller med B.H. inför kommande löneförhandlingar. Dessutom förbigick hon B.H. och diskuterade operativa frågor direkt med bolagets minoritetsägare.

Det är inte riktigt att stödet från B.H. till L.A. uteblev efter den 20 mars 2014. Från och med den 20 mars till i början av maj skickade L.A. 22 e-postmeddelanden till B.H. och han skickade 19 sådana till henne. Detta visar, för övrigt, att påståendet att B.H. inte skulle kunna hantera datorer är felaktigt. Utöver e-postkonversationen samtalande de med varandra vid ett flertal tillfällen per telefon.

L.A. har inte utfört påstått övertidsarbete

L.A. utförde inte något arbete för bolaget under de timmar hon påstår att hon arbetat övertid. Den påstådda övertiden kan inte styrkas och är inte heller rimlig utifrån hennes arbetsbelastning. Den är inte heller godkänd enligt de processer, den attestordning och de instruktioner som föreligger hos bolaget. Övertiden var inte heller beordrad.

L.A. diskuterade inte sin arbetsbelastning eller arbetssituation med B.H. Han antog dock att arbetsbelastningen för L.A. till en början skulle vara högre än tidigare eftersom hon nu skulle sätta sig in i sina nya arbetsuppgifter som platschef.

L.A. deltog i MAS-gruppen vid bolaget. Gruppen sammanträffade fem gånger under våren 2014. Samtliga dessa möten var förlagda till ordinarie arbetstid. L.A. var inte engagerad i uppbyggnaden eller genomförandet av den nya produktionslinjen. Det arbetet utfördes i huvudsak av O.M., som redan under hösten 2013 hade påbörjat det arbetet. L.A. fick inte heller några nya uppdrag från bolaget under mars, april eller maj 2014, som skulle föranleda det övertidsarbete som hon påstår att hon har utfört. Hon var varken beordrad att arbeta övertid eller utlovad att få övertiden godkänd i efterhand i den mån det gällde arbete som inte behövde utföras på övertid.

Det var fullt möjligt att inneha befattningen som platschef och samtidigt ha ansvar för personalfrågor och att kunna utföra dessa sysslor inom ramen för ordinarie arbetstid. Däremot har L.A. under sin arbetstid ägnat sig åt annat än arbete för bolagets räkning. Hon har till exempel vid flera tillfällen kontaktat Karlstads universitet via e-post om en utbildning som hon önskade att gå. Hon skrev dessutom till universitetet att bolaget kunde betala för en uppdragsutbildning, utan att dessförinnan ha diskuterat frågan med B.H. L.A. har även ”nätshoppat” på arbetstid och sökt nya arbeten från bolagets dator. Allt detta motsäger hennes påstående om att hon haft en hög arbetsbelastning. Däremot förklarar det att L.A. kan ha haft behov av att arbeta övertid eftersom hon gjorde annat under sin ordinarie arbetstid.

L.A. har påstått att det inte gått att arbeta hemifrån och vara uppkopplad med bolagets VPN eftersom det inte fungerat i hennes bostad. Enligt bolagets samarbetspartner för IT fungerar L.A:s VPN-uppkoppling utan problem med bolagets server. L.A. har också arbetat hemifrån med VPN-kopplingen. I de fall då hon har efterregistrerat övertid, har hon inte kunnat redogöra för vad hon har gjort. Hon har hänvisat till ett USB-minne och en bok, där hon skulle ha skrivit upp vad hon gjort. Varken USB-minnet eller boken har dock återfunnits. Vid den inledande förhandlingen har hon istället hävdat att hon inte kom ihåg vad hon hade gjort.

Tidrapportering och attestering

Bolaget tillämpar lönesystemet Agda. Det är ett av de större, mest välkända och marknadsledande systemen när det gäller lönehantering. Systemet är tillförlitligt men naturligtvis beroende av vilka uppgifter som förs in där.

Alla anställda i bolaget registrerar sin arbetstid genom in- respektive utloggning från arbetsplatsen. Avvikelse från normal arbetstid, till exempel frånvaro på grund av sjukdom eller arbetad övertid, registreras i en tidrapport. Sådana avvikelser från normal arbetstid korrigeras vid nästkommande löneutbetalning. Om en anställd inte har en attesterad tidrapport, får denne ut sin ordinarie månadslön. Den anställde kan inte själv efterregistrera avvikelser. För det krävs attesträtt. Efter att tidrapporten är attesterad är den låst, vilket innebär att bolaget normalt sett inte kan ändra något. B.H. hade inte attesträtt i Agda.

Ansvar för personaladministration, inklusive lönehantering, åvilade L.A. i hennes egenskap av plats- och HR-chef. Att L.A. var medveten om denna ordning, framgår av hennes meddelande till K.K. den 4 februari 2014 om att hon skulle attestera underställd personals tidrapporter.

Attesting av L.A:s tidrapporter

Det fanns ingen alternativ attestordning för L.A. L.A. var väl medveten om att B.H. skulle godkänna och attestera hennes tidrapporter. Trots detta beordrade hon löneadministratören K.K. i ett e-postmeddelande den 11 februari 2014 att ge henne attesträtt för att hon själv skulle kunna attestera sina tider i systemet. L.A. godkände och attesterade sedan lönelistorna i februari 2014 för sig själv för att

hon i februari skulle få utbetalt övertidsersättning om 16 022 kr avseende 28,4 timmar i januari månad. Detta skedde utan godkännande av eller ens vetskap hos B.H. B.H. besökte emellertid arbetsplatsen den 7 mars 2014 och godkände då i efterhand denna övertid genom att signera L.A:s tidsrapporter för januari och februari 2014. L.A. sade då till honom att det var självklart för henne att hon inte hade rätt att signera sina egna tidsrapporter. Vid tidpunkten för det mötet kände B.H. inte till att L.A. i ett e-postmeddelande till K.K. begärt att få attesträtt för sig själv.

L.A. begärde inte att B.H. skulle gå igenom hennes tidsrapporter för mars och april 2014. B.H. utgick från att L.A., efter de inledande månaderna, skulle klara av att utföra sina arbetsuppgifter under ordinarie arbetstid och att han därför inte behövde ta initiativ till att attestera några tidsrapporter.

Händelseförloppet efter det att en ny verkställande direktör tillträtt

Bolagets nya verkställande direktör P.D. tillträdde den 27 maj 2014. Den 10 juni 2014 hade L.A. och P.D. ett möte, varvid P.D. bland annat informerade henne om att han skulle attestera hennes tidsrapporter och att hon fortsättningsvis skulle attestera tidsrapporterna för underställd personal. Trots denna information vände sig L.A. inte till P.D. för attestering och godkännande av maj månads tidsrapport. Det visade sig senare att L.A. redan före mötet med P.D. själv godkänt och attesterat sin lön för maj 2014. Den lönespecifikationen fick P.D. senare av K.K., vilket föranledde bolaget att omedelbart stoppa utbetalningen och börja utreda L.A:s hantering av sin egen lön. För bolaget innebär L.A:s agerande en kostnad, oavsett om L.A. i systemet angav att hon ville ha ersättning i form av kompensationsledigt eller i form av övertidsersättning. Kostnaden uppstår nämligen redan när aktuella uppgifter införs i bolagets redovisningssystem. Den anställda kan själv välja om och när sparad kompensationstid ska tas ut i pengar.

Felaktig registrering

L.A. införde vid flera tillfällen medvetet felaktiga tider i tidsredovisningssystemet. Den 22 mars 2014 efterregistrerade hon dubbla starttider, kl. 00.00 och kl. 10.00. Systemet beräknade då kl. 10.00 som ”in-tid”. Vid två helger i maj 2014, den 3 och 11 maj, registrerade hon att hon skulle ha arbetat hela nätter, 13 respektive 14 timmar. Registreringen kan inte ha skett av misstag. Det krävs nämligen en aktiv handling för att lägga in tiden kl. 00.00 på det sätt som L.A. gjort vid dessa tillfällen. L.A. uppgav tidigare att hon utfört arbete under dessa tider och inte att tiden blivit felregistrerad.

L.A. gjorde fyra manuella efterregistreringar av tid och övertid i mars, varav en dag var lördag, åtta manuella efterregistreringar i april, varav tre stycken avsåg lördag och helgdag samt sex manuella efterregistreringar i maj för lördag, söndag och helgdag.

Under perioden mars – maj 2014, det vill säga under den tid som hon själv tog sig attesträtt, ökade hon för varje månad både antalet tillfällen och antalet timmar som hon efterregistrerade och själv attesterade. Innan P.D. stoppade L.A:s löneutbetalning för maj månad hade hon själv registrerat 110 timmar som

övertid och dessutom attesterat dessa timmar för utbetalning i övertidsersättning. Av dessa 110 timmar var 57 timmar efterregistrerad tid för helger. Eftersom tiderna i rapporten är efterregistrerade och dessutom attesterade av L.A., kan hon inte undgå ansvar för den medvetet felaktiga tidredovisningen i systemet. Förfarandet har inneburit att L.A. under år 2014 tillskansat sig 45 timmar i kompensationsledighet för mars, 63 timmar för april och 110 timmar för maj.

Sammanfattning av grunderna för bestridandet

L.A. har registrerat och efterregistrerat tid som arbetad övertid, när hon i själva verket inte har arbetat. Övertiden har i vart fall inte varit beordrad i förväg eller godkänd i efterhand. Hon har själv, i strid med bolagets instruktioner och attestordning, attesterat den felaktiga övertiden.

Genom detta förfarande har L.A. allvarligt svikit det förtroende som bolaget lämnat henne. Detta utgör ett grovt avtalsbrott, som är tillräcklig grund för avskedande. Hon har alltså så grovt åsidosatt sina åligganden mot bolaget att grund för avskedande enligt 18 § anställningsskyddslagen föreligger.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På Unionens begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med L.A. samt vittnesförhör med L.A:s sambo J.O., produktionschefen K.M., regionale ombudsmannen L.R. och tidigare verkställande direktören J.G. På bolagets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med majoritetsägaren och tidigare verkställande direktören B.H. och verkställande direktören P.D. samt vittnesförhör med tidigare verkställande direktören J.G. och underhållschefen O.M. Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

Domskäl

Bakgrund

L.A. har varit personalchef i bolaget. Den 1 januari 2014 tillträdde hon också en ny befattning som platschef hos bolaget samtidigt som bolaget fick en ny verkställande direktör, B.H. som representerar majoritetsägaren i bolaget. B.H. avsåg att vara på plats hos bolaget i Ed en dag i veckan. Sedan vissa meningsskiljaktigheter visat sig mellan majoritetsägaren och minoritetsägarna i bolaget vid ett styrelsemöte i mitten av mars 2014 ersattes B.H. den 27 maj 2014 som verkställande direktör av P.D. I mitten av maj 2014 hade L.A. i enlighet med sitt anställningsavtal sagt upp sig från befattningen som platschef för att efter tre månaders uppsägningstid återgå till att vara enbart personalchef.

L.A. har i bolagets tidredovisningssystem registrerat övertid för sig om 46 timmar för mars, 63 timmar för april och 110 timmar för maj 2014. Hon registrerade övertidstimmarna för mars och april 2014 som compensationstid och timmarna för maj 2014 för utbetalning i pengar. L.A. har själv attesterat sina egna tidrapporter och gjort så kallade efterregistreringar av övertid som inte registrerats automatiskt i bolagets tidredovisningssystem vid in- och utloggning

på plats i Ed. Bolaget stoppade emellertid i juni 2014 utbetalningen av övertidsersättning.

Twisten

L.A. avskedades från sin anställning hos bolaget den 24 juni 2014. Twisten gäller om avskedandet varit lagligen grundat.

Bolaget har till stöd för att det varit befogat att avskeda L.A. gjort gällande att hon under sin tid som platschef medvetet felaktigt registrerat och efterregistrerat icke arbetad, och inte heller beordrad, övertid samt att hon därefter i strid med bolagets instruktioner och attestordning själv attesterat sina tidrapporter.

Unionen har bestritt detta. Enligt Unionen har L.A. visserligen i det datorbaserade lönesystemet attesterat sina egna tidrapporter, men det har skett med bolagets tillåtelse efter särskild överenskommelse eller i vart fall kan dess verkställande direktörs passivitet ses som en tyst accept av en avvikelser från den normala attestordningen. Enligt Unionen har L.A. arbetat den tid hon registrerat.

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. Arbetsdomstolen har med hänvisning till uttalanden i förarbetena till anställningsskyddslagen (se prop. 1981/82:71 s. 72) i sin praxis tillämpat ett strängt betraktelsesätt i fråga om förmögenhetsbrott och andra slag av ohederlighet på arbetsplatsen t.ex. avseende registrering av arbetad tid (se t.ex. AD 2011 nr 17 och AD 2014 nr 9). Redan det förhållandet att arbetstagaren på något påtagligt sätt inte följer uppställda rutiner för ekonomisk kontroll och redovisning kan vara grund för att skilja arbetstagaren från anställningen, åtminstone genom uppsägning (se t.ex. AD 1991 nr 82, AD 1994 nr 102 och AD 1999 nr 1). Sådana förfaringsätt kan nämligen typiskt sett vara ägnade att dölja ekonomiska oegentligheter och de förhindrar i vart fall arbetsgivaren från att utöva den avsedda kontrollen. Med högre tjänsteställning och ökat ansvar ökar de krav som kan ställas på arbetstagaren som då får anses ha en särskild förtroendeställning.

Har L.A. haft bolagets tillåtelse att attestera sina egna tidrapporter?

Av L.A:s egna uppgifter framgår att hon varit väl förtrogen med bolagets datoriserade tidredovisnings- och lönesystem och dess attestordning som innebär att det endast är arbetstagarens chef som får attestera arbetstagarens tidrapporter, som ligger till grund för löneutbetalning och kompenstionsbanks, och i efterhand göra registreringar och justeringar i tidredovisningssystemet. Attesteringen av tidrapporterna sker i tidredovisningssystemet månadsvis i efterhand, i början av månaden.

Unionen har gjort gällande att L.A. och B.H. i början av februari 2014 kommit överens om att L.A. själv skulle först attestera sina egna tidrapporter i

tidredovisningssystemet och att B.H. i efterhand skulle manuellt godkänna dessa när han kom till arbetsplatsen i Ed. Enligt L.A. var det B.H. som föreslog den ordningen, eftersom han inte alltid skulle vara på plats i Ed när attestering senast måste ske för löneutbetalning i tid. B.H. har förnekat att han föreslagit något sådant och framhållit att ingen i bolaget, utom möjligen verkställande direktören, attesterar sin egen arbetstid/lön. Enligt B.H. var det han som skulle attestera L.A:s tidrapporter.

Det är ostridigt att B.H. vid ett möte i Ed den 7 mars 2014 godkände L.A:s tidrapporter för januari och februari 2014 med 46 respektive 41 övertidstimmar genom att signera dem på papper, men att något godkännande av hennes tidrapporter för mars och april 2014 inte gjorts. Enligt L.A. kom nämligen B.H. inte till bolaget i Ed efter mitten av mars 2014 då meningsskiljaktigheter hade uppkommit i bolagets styrelse, men hon påminde honom därefter flera gånger på telefon om granskningen av tidrapporterna.

B.H:s uppgifter innebär att L.A. förde sina tidrapporter på tal första och enda gången vid mötet den 7 mars 2014 och att hon då sade sig vara medveten om att hon inte fick attestera sin egen lön. B.H. använde inte bolagets tidredovisnings- och lönesystem, men har berättat att han utgick från att L.A. fick sin grundlön utan attest och att han antog att anledningen till att hon inte återkom med tidrapporter var att hon inte hade övertid att rapportera. P.D., som numera också är HR-ansvarig för bolaget, har bekräftat att grundlönen betalas ut utan attest av tidrapport, medan det enligt L.A. krävdes att grundlönen var granskad, kontrollerad och attesterad för att lön över huvud taget skulle betalas ut.

För bedömningen av om en överenskommelse av påstådd innebörd träffats mellan B.H. och L.A. är också den fortsatta händelseutvecklingen av betydelse. Unionen har gjort gällande att L.A. och P.D., som tillträdde som verkställande direktör i slutet av maj 2014, i början av juni 2014 kom överens om att L.A. för maj 2015 skulle attestera bland annat sin egen tidrapport enligt den tidigare tillämpade ordningen.

Det är utrett att L.A. och P.D. hade möten i början av juni 2014 och att de vid ett möte diskuterade hur tidrapporter för maj 2014 skulle attesteras. Enligt L.A. skedde det mötet den 2 juni 2014, innan hon den 4 juni 2014 attesterade tidrapporterna för maj 2014, medan det mötet enligt P.D. ägde rum den 10 juni 2014 sedan han av löneadministratören fått veta att L.A. redan hade attesterat sin egen tidrapport för maj 2014. L.A:s attest av sin tidrapport för maj 2014, med 110 övertidstimmar, innebar att hon vid löneutbetalningen i juni 2014 förutom sin grundlön om 49 000 kr skulle få drygt 68 000 kr i övertidsersättning för övertidstimmar i maj 2014. Som nämnts stoppade bolaget emellertid utbetalningen av övertidsersättningen.

Av både L.A:s och P.D:s uppgifter framgår att P.D. gett L.A. i uppdrag att som tidigare under året attestera maj månads tidrapporter för cheferna under platschefen. L.A. har dessutom uppgett att hon berättade för P.D. att hon tidigare attesterat också sin egen tidrapport och att hon fick i uppdrag av honom att göra så också för maj 2014, vilket P.D. bestämt förnekat. Anledningen till att L.A. fick i uppdrag att attestera alla tidrapporter var enligt L.A. att P.D. skulle vara

upptagen när attesteringen behövde göras med hänsyn till tidpunkten för löneutbetalning i juni 2014.

Det som är utrett om vad som förekom efter den 10 juni 2014, t.ex. vid parternas överläggning och i samband med bolagets polisanmälan av L.A. och de efterkommande åtgärderna hos polis och åklagare, ger enligt Arbetsdomstolens mening inte någon vägledning för bedömningen av frågan om L.A. hade tillåtelse att attestera sina egna tidrapporter på det sätt som skett.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Den överenskommelse Unionen gjort gällande har träffats vid två tillfällen – i praktiken en tillåtelse för L.A. att attestera sina egna tidrapporter med villkoret att dessa skulle godkännas i efterhand, dvs. efter attesten som kunde ligga till grund för bland annat löneutbetalning – måste betraktas som ovanlig. En sådan överenskommelse skulle i vart fall avvika från allmänt tillämpade och grundläggande principer om attest och kontroll. Detta har L.A. också insett.

L.A:s uppgifter innebär att hon fått en uttrycklig sådan tillåtelse av både B.H. och P.D., vilket de båda sistnämnda, vilka har lång erfarenhet av arbete som verkställande direktör, bestämt förnekat. De hördas utsagor är sådana att det enligt Arbetsdomstolens mening inte finns utrymme för att det skulle ha förekommit någon form av missförstånd. L.A:s ord står alltså mot vad både B.H. och P.D. berättat. Inget har framkommit som tyder på att B.H. och P.D. i samförstånd skulle beljuga L.A.

Att B.H. faktiskt signerat L.A:s tidrapporter för februari och mars 2014 är förenligt med vad de båda på respektive sida uppgett och ger inte något försteg åt någonderas berättelse. I fråga om L.A. påmint B.H. om granskning och godkännande av tidrapporterna för mars och april 2014 står också ord mot ord och båda har på respektive sida lämnat en rimlig förklaring till händelseutvecklingen.

Läget, när P.D. tillträdde som verkställande direktör i slutet av maj 2014, var enligt L.A:s egna uppgifter, att hon hade attesterat tidrapporter för sig själv med 109 övertidstimmar för mars och april 2014 som hon trots flera påminnelser inte hade fått granskade och godkända av B.H. Då hade L.A. vidare för maj 2014 redan registrerat närmare 100 övertidstimmar. Det måste då också ha stått klart för L.A. att B.H. inte längre kunde lämna det efterhandsgodkännande av tidrapporterna för mars–maj 2014 som krävdes enligt den överenskommelse som enligt henne hade ingåtts. I den situationen hade det, enligt Arbetsdomstolens mening, varit naturligt för L.A. att med P.D. vid de möten de hade ta upp de tidrapporter för mars och april 2014 som inte hade granskats. Enligt vad som framkommit av utredningen gjorde L.A. dock inte det. Hon nämnde, såvitt framkommit, inte heller för P.D. något om hennes omfattande registrerade övertid för maj 2014 – mer än dubbelt så många övertidstimmar som hon som platschef fått godkänt för någon månad tidigare – som vid utbetalning skulle resultera i en övertidsersättning i juni 2014 som vida översteg hennes avtalade grundlön.

Arbetsdomstolens samlade bedömning är – mot den ovan angivna bakgrunden – att det är utrett att L.A. medvetet har attesterat sina egna tidrapporter i strid med bolagets instruktioner och attestordning på det sätt som arbetsgivarparterna gjort gällande, det vill säga utan uttrycklig tillåtelse eller tyst accept från bolaget. Därigenom har L.A., som såsom både personal- och platschef hade en utpräglad förtroendeställning hos bolaget, enligt Arbetsdomstolens mening så grovt åsidosatt sina åligganden mot bolaget att det funnits grund för avskedandet oberoende av om hennes registreringar av övertid varit riktiga eller inte. Unionens talan ska alltså avslås.

Rättegångskostnader

Eftersom Unionen förlorat ska Unionen ersätta arbetsgivarparternas rättegångskostnader. Det råder inte tvist om det yrkade beloppet.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Unionens talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Unionen att ersätta Innovations- och Kemiarbetsgivarna i Sverige och Polyuretan Technology Sweden AB för deras rättegångskostnader med 320 654 kr, varav 298 000 kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman (skiljaktig), Sören Öman, Inga Jerkeman, Ari Kirvesniemi, Göran Söderlöf, Malin Ackholt (skiljaktig), Annette Carnhede (skiljaktig).

Rättssekreterare: Märta Lindberg

Domsbilaga
i mål nr A 172/14

Ordföranden Karin Renmans samt ledamöterna Malin Ackholts och Annette Carnhedes skiljaktiga mening

Vi anser till skillnad mot majoriteten att det är styrkt att det funnits överenskommelse om alternativ attestordning för L.A. och att hon därmed inte har attesterat sina egna tidrapporter i strid med bolagets instruktioner och attestordning. Vi finner inte styrkt att L.A. skulle ha registrerat och efterregistrerat tid som arbetad övertid, när hon i själva verket inte har arbetat. Inte heller finner vi styrkt att L.A. i strid med bolagets instruktioner och attestordning attesterat felaktigt registrerad övertid. Vi kommer därför fram till att L.A. inte har åsidosatt sina åligganden mot bolaget och att grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning därmed inte föreligger.

Vi instämmer i domskälen till och med stycket närmast före rubriken ”Har L.A. haft bolagets tillåtelse att attestera sina egna tidrapporter?”. Vi anser att domskälen därefter bör ha följande lydelse.

Tidredovisnings- och lönesystemet samt attestering av löner

Av utredningen har följande framkommit om bolagets tidredovisnings- och lönesystem samt bolagets rutiner för attestering av löner.

Bolaget använder sig av ett datorbaserad tidredovisningssystem benämnt Agda. De anställda använder systemets särskilda skärmar som finns utplacerade på arbetsplatsen i Ed för in- och utloggning när arbetstagarna kommer till och går från arbetsplatsen. Det finns inte möjlighet för de anställda att registrera sina arbetstider i dator. Om någon in- och utloggning inte sker registrerar systemet automatiskt en timmes lunch.

Avvikelser från den ordinarie arbetstiden, såsom tjänsteresor, frånvaro vid sjukdom eller övertidsarbete, ska redovisas i tidredovisningssystemet. Detta kan göras i förväg av den anställde själv eller i efterhand av berörd chef. För detta krävs att chefen har så kallad attesträtt. Vid arbete utöver ordinarie arbetstid ska arbetstagaren ange om tiden ska kompenseras med övertidsersättning i pengar eller med ledighet. Tidredovisningssystemet skapar automatiskt tidrapporter för varje anställd utifrån vad som loggats i systemet under månadens gång. Som huvudregel attesterar överordnad chef med attesträtt dess underordnades tidrapporter. Attestering sker omkring den 13:e i varje månad och avser föregående månads tid.

Har L.A. och B.H. kommit överens om en alternativ attestordning?

Huvudregeln enligt bolagets attestordning är alltså att överordnad chef attesterar underställds tidrapport. Detta innebär att det var B.H. som skulle attestera L.A:s tidrapporter under den tid han var verkställande direktör och att ansvaret därefter övergick till P.D. Förbundet har i denna del emellertid hävdad att L.A. och B.H. hade kommit överens om en alternativ attestordning. Enligt den överenskommelsen skulle L.A. själv utföra attesteringsmomentet i det datoriserade redovisningssystemet och B.H. skulle därefter godkänna tidrapporten genom manuell signering. I vart fall, menar förbundet, kan B.H:s passivitet ses som en tyst accept av en avvikelse från den normala attestordningen. Arbetsgivarparterna har bestritt att det fanns en sådan överenskommelse.

Vi gör följande bedömning.

Det var alltså B.H. som hade ansvar för att attestera L.A:s tidrapporter i det datorbaserade lönesystemet. För att genomföra detta krävdes att B.H. hade ”attesträtt” och att han fysiskt befann sig på kontoret i Ed för att göra detta i det lokala datasystemet. Eftersom B.H:s dagliga arbetsplats inte var i Ed, skulle han emellertid besöka kontoret en gång i veckan.

Det kan, enligt vår mening, inte ha varit obekant för B.H., i den roll han hade och mot bakgrund av det stöd han hade utlovat L.A. som platschef, att hon arbetade mycket och därför hade tidrapporter som skulle attesteras. B.H. har uppgett att han visste att det var han som hade ansvaret för att attestera hennes tidrapporter. B.H. hade dock inte attesträtt i lönesystemet. Han har också uppgett att han inte hade använt det datoriserade lönesystemet och att han inte heller visste hur det fungerade. Han har vidare uppgett att han inte visste exakt vilket datum i månaden som attestering senast skulle ske, men han visste att det var i början av månaden. Han har inte förklarat hur det under dessa förhållanden skulle gå till när L.A:s tidrapporter skulle attesteras. Han har också uppgett att L.A. som platschef hade ansvar fullt ut samt att den tidigare verkställande direktören J.G. hade attesterat sina egna tidrapporter.

L.A. har förklarat att – för att åstadkomma en smidigare ordning när det gällde attesteringen av hennes tidrapporter – hon och B.H. kom överens om en alternativ attestordning för hennes del enligt följande. Hon skulle själv utföra själva attesteringsmomentet i datorsystemet. B.H. skulle härefter manuellt godkänna dessa genom en signering på papper när han kom till Ed. Detta kom också att ske vid möte i Ed den 7 mars 2014. De gick då igenom hennes ”fysiska tidrapporter” och han ifrågasatte inte hennes övertid. Hennes uppgifter vinner till viss del stöd av vad B.H. har uppgett. Enligt B.H. var det inte så ”smart” för honom att göra en resa på fyra timmar till Ed för att attestera en tidrapport utan det hade gått att sköta på annat sätt. B.H. har emellertid bestämt förnekat att han skulle ha uppmanat L.A. att själv utföra attesteringsmomentet i det datoriserade lönesystemet.

Även om det inte är utrett att B.H. uttryckligen uppmanat L.A. att själv utföra attesteringsmomentet i datorsystemet – han visste ju inte ens hur det faktiskt

gick till –, finner vi att han, som förbundet också påstått, tyst accepterat att hon löste frågan om införandet i systemet på detta sätt.

Av B.H:s uppgifter framgår att han för januari och februari månader 2014 faktiskt signerade L.A:s tidrapporter i efterhand, på sätt som förbundet påstått att överenskommelsen innebar. Vi finner det ologiskt att B.H. – i strid med den normala attestordningen – skulle ha signerat L.A:s tidrapporter i efterhand, om de inte hade kommit överens om en alternativ attestordning.

Det är ostridigt att det efter styrelsemötet den 19 mars 2014 uppstod en konflikt mellan B.H. och L.A. och att B.H. därefter inte kom till kontoret i Ed. Efter detta signerade – godkände – han inte heller vidare L.A:s tidrapporter. L.A. har om B.H:s förhållningssätt mot henne i tiden efter styrelsemötet uppgett bland annat följande. Det kom som en ”kalldusch” för henne vid styrelsemötet den 19 mars 2014 när J.G. sade att hon borde bli verkställande direktör istället för B.H. eftersom det saknades förtroende för honom. B.H. bad henne då lämna rummet. Dagen därefter skickade han en koncernfaktura till henne för attestering och utbetalning från bolaget. Det saknades styrelsebeslut att betala denna men efter påtryckning från B.H. om att IT-funktionen annars skulle stängas ner, och efter det att hon kontaktat minoritetsägarna, lät hon betala fakturan. Hon träffade inte B.H. mer efter styrelsemötet den 19 mars. Han gav henne ”kalla handen”. Hon talade dock i telefonen med honom flera gånger och påminde honom förgäves om signeringen. Han hade dock en helt annan ton mot henne nu och det var inte så lätt att tala med honom.

B.H. har bekräftat L.A:s uppgifter om att koncernfakturans fördelning blev annorlunda än tidigare och att L.A. inte kunde besluta att bolaget skulle betala den utan att först inhämta styrelsens godkännande.

Att det således uppstod en konflikt och att B.H. därvid upphörde att komma till Ed är enligt vår mening en logisk förklaring till att han inte fullföljde den påstådda överenskommelsen.

Vid en sammanvägning av omständigheterna finner vi styrkt, att L.A. och B.H. kommit överens om en alternativ attestordning genom att B.H. tyst accepterat att L.A. utförde attesteringsmomentet i systemet. Hon har därför inte attesterat sina egna tidrapporter i strid med bolagets instruktioner och attestordning under den tid B.H. var verkställande direktör.

Har L.A. och P.D. kommit överens om att samma alternativa attestordning ska gälla?

Förbundet har även påstått att L.A. och P.D. kommit överens om att den alternativa attestordning, som gällde när B.H. var verkställande direktör, skulle gälla även för den inledande tiden då P.D. tillträtt som verkställande direktör. Arbetsgivarparterna har bestritt detta.

L.A. har i denna del uppgett i huvudsak följande. Den 2 juni 2014 samtalade P.D. med henne bland annat om överlämningen av hennes arbetsuppgifter. Attesteringen av lönerna var denna månad tidigarelagd fem dagar eftersom det

var löneutbetalning inför den kommande midsommarhelgen. Det var därför mycket viktigt att attesteringar skedde samma vecka. Hennes minnesbild är att det skulle ske omkring den 7 juni. P.D. sade vid mötet den 2 juni att han var tacksam, om hon denna gång kunde ta på sig att attestera precis som tidigare. Hon accepterade att göra detta. Hon förklarade även hur hon gjort med sin egen lön, varvid P.D. sade att de skulle göra på samma sätt den första månaden. Hon attesterade tidrapporterna ett par dagar efter detta samtal.

P.D. har i denna del uppgett i huvudsak följande. När han tillträdde som verkställande direktör hade han inledningsvis ett antal djupare intervjuer med L.A. De diskuterade frågan om attestering den 10 juni. Han bad henne då att attestera hennes tidigare underställdas löner. Han sade också att han själv skulle attestera hennes lön. Vid mötet den 10 juni satt han med ”facit i hand”. Han visste nämligen vid detta samtal att L.A. redan attesterat sin egen lön den 4 juni.

Vi gör följande bedömning.

Vi har i det föregående funnit styrkt att L.A. och den tidigare verkställande direktören B.H. hade en överenskommelse om en annan attestordning för L.A:s tidrapporter än den normala.

Det är ostridigt att L.A. och P.D. kom överens om att hon under P.D:s första månad skulle fortsätta attestera de personers tidrapporter som hon tidigare attesterat. Däremot har L.A. och P.D. lämnat olika uppgifter om vilken dag denna överenskommelse träffades och om den inbegrep även attestering av L.A:s egen tidrapport.

Attesteringskedde skedde normalt den 13:e i varje månad. L.A. har förklarat att attestering det nu aktuella tillfället emellertid skulle ske ca fem dagar tidigare, eller omkring den 7 juni, för att lönerna skulle kunna betalas ut före midsommarhelgen. Midsommaraftonen inföll detta år den 20 juni. Attesteringen skedde den 4 juni. Denna förklaring stöder hennes påstående att samtalet mellan henne och P.D. ägde rum arbetsveckan den 2 – 5 juni. Den 6 och 7 juni var helgdagar. P.D. har uppgett att han, efter att han tillträtt som verkställande direktör, hade flera samtal med L.A. Det kan därför inte uteslutas att han tagit fel på datum för det samtal när de talade om den fortsatta attesteringen. Om L.A., som P.D. uppgett, först den 10 juni fick besked om att hon skulle attestera tidrapporterna, hade det ju varit försent för att kunna betala ut lönerna före midsommarhelgen. L.A:s uppgifter stämmer alltså väl överens med förhållanden vid löneattesteringarna den aktuella månaden medan P.D:s uppgifter inte gör det.

P.D. har förnekat att han kommit överens med L.A. om att hon skulle attestera sina tidrapporter själv. Enligt L.A. kom de överens om samma attestordning ”som förut” för den första månaden inför den brådska löneutbetalningen. P.D. kände inte till B.H:s och L.A:s överenskommelse – en överenskommelse som innebar en i sammanhanget ovanlig ordning. Det är därför inte märkligt att det skedde något missförstånd i deras kommunikation. Det är därför inte heller märkligt att han, när han upptäckte att L.A. attesterat sin egen övertid i lönesystemet, och att hon hade ett stort övertidsuttag, trodde att hon hade fuskat till sig pengar och agerade utifrån den föreställningen. Såväl i polisanmälan som

senare hävdade han nämligen att L.A. mottagit pengar av bolaget, trots att hon ostridigt inte fått ut de påstådda beloppen.

Vi finner det därtill osannolikt att L.A. skulle ha attesterat sin egen tidrapport utan att hon trott att hon och P.D. haft en överenskommelse därom. Det är nämligen uppenbart att P.D. skulle ha upptäckt hennes attestering så snart han själv försökt attesterat hennes tidrapport i lönesystemet.

Mot bakgrund av ovan anförda finner vi att det inte heller i detta fall är visat att L.A. attesterat sina egna tidrapporter i strid med bolagets instruktioner och attestordning.

Har L.A. arbetat den tid hon registrerat och attesterat?

Av utredningen framgår att L.A. i och för sig hade rätt till övertidskompensation, att den inte behövde vara beordrad i förväg men att den skulle godkännas i efterhand.

L.A. har gett en trovärdig och detaljerad redogörelse för vad hon arbetat med under våren 2014. Hon har därvid uppgett bland annat följande. Inför att hon åtog sig befattningen som platschef förstod hon att det skulle bli mycket att göra. Hon och hennes sambo hade därför talat om detta och var överens om att avsätta ett halvår och se hur det skulle gå. Förutom befattningen som platschef hade hon också kvar ansvaret för personalfrågor. Hon brukade åka hemifrån klockan 6.15 på morgonen, efter det att farmor hämtat barnen. Hon brukade komma hem omkring kl. 20.00. Påståendet att hon arbetat mycket övertid vinner också visst stöd av hennes sambo, J.O., som vittnat om att L.A. lade ner mycket tid på sitt arbete utöver ordinarie arbetstid. Han har också detaljerat beskrivit hur detta inkräktade på deras privatliv. Av O.M:s och K.M:s uppgifter framgår även att övriga chefer haft betydande övertid och att övertidsuttaget hade ökat under våren 2014.

Vi finner vid en samlad bedömning utrett att L.A. utfört övertidsarbete i stor omfattning. Vi har redan tidigare funnit att det fanns en överenskommelse om att övertiden skulle godkännas i efterhand. Att den av L.A. begärda övertiden inte fullt ut har godkänts i efterhand har inte berott på L.A. Vi tar inte ställning till om det utförda övertidsarbetet varit nödvändigt.

När det gäller de tillfällen när dubbla starttider införts i systemet, finner vi inte utrett att L.A. medvetet skulle ha fört in och attesterat dessa uppenbara felaktigheter.

Mot denna bakgrund finner vi inte styrkt att L.A. har registrerat och efterregistrerat tid som arbetad övertid, när hon i själva verket inte har arbetat. Vi finner inte heller styrkt att L.A. i strid med bolagets instruktioner och attestordning attesterat den felaktiga övertiden.

Sammanfattning

Mot bakgrund av vad som anförts ovan finner vi vid en sammantagen bedömning inte att L.A. så grovt åsidosatt sina åligganden mot bolaget att grund för avskedande eller saklig grund för uppsägning föreligger.

Överröstade härutinnan är vi i övriga frågor ense med majoriteten.