

Cirkulärnr: 11:63  
Diariernr: 11/7380  
Arbetsgivarpolitik: 11-2:21  
Nyckelord: AD, avsked, misskötsamhet, tidsregistrering  
Handläggare: Christina Madfors  
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen  
Datum: 2011-12-19  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik  
Rubrik: Arbetsdomstolens dom 2011 nr 17 om avsked av IT-  
tekniker som oriktigt registrerat arbetstid i kommunens  
tidsredovisningssystem  
Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2011 nr 17

## CIRKULÄR 11:63

---

### Arbetsgivarpolitik: 11-2:21

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Arbetsrättssektionen  
Christina Madfors

Nyckelord: AD, avsked, misskötsamhet,  
tidsregistrering

Kommunstyrelsen  
Landstingsstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Pacta  
Arbetsgivarpolitik

## Arbetsdomstolens dom 2011 nr 17 om avsked av IT-tekniker som oriktigt registrerat arbetstid i kommunens tidsredovisningssystem

Arbetsdomstolen har i domen 2011 nr 17 mellan Fackförbundet SKTF (numera Vision) och Linköpings kommun prövat frågan om det förelegat laglig grund för avskedande av IT-tekniker som oriktigt registrerat tid i kommunens tidsredovisningssystem. Avskedandet har bedömts som lagligen grundat.

### Bakgrund

P.L. anställdes som tekniker i kommunen år 1996 och därefter som IT-tekniker fram till den 7 november 2008 då han avskedades. Som grund för avskedet har kommunen gjort gällande att han grovt hade åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren genom att på felaktiga grunder manuellt ändra arbetstiden i kommunens tidsredovisningssystem Kom & Gå i vilket medarbetarna registrerar arbetstiden via databaserade stämpelklockor som finns placerade i kommunens lokaler. Genom en speciell funktion kan klockan manuellt flyttas framåt och bakåt i tiden. Anledningen till korrigeringen ska kommenteras av den anställde.

År 2008 arbetade P.L. sammanlagt 99 dagar. Under den tiden gjorde han manuella ändringar av den registrerade tiden vid 48 tillfällen fördelade på 37 dagar. Inte vid något av dessa tillfällen kommenterade P.L. orsaken till respektive ändring och inte heller kunde han lämna någon förklaring efteråt. Anledningen till att kommunen särskilt granskade P.L.s tidsregistreringar var att han trots omfattande hög frånvaro hade ett högt flextidssaldo. Granskningen visade både att P.L. hade gjort flera manuella justeringar än övriga medarbetare och att han under de tider som omfattade den manuella registreringen inte utfört arbete i ärendehanteringssystemet och inte heller haft några mobilsamtal. Enligt kommunen hade P.L. använt tidsredovisningssystemet på ett felaktigt sätt och därigenom tillgodoräknat sig arbetstid och erhållit lön som inte

### Sveriges Kommuner och Landsting

Post: 118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20  
Tfn: växel 08-452 70 00, Fax: 08-452 70 50  
info@skl.se

Org nr: 556026-1900

www.skl.se

motsvarade arbetad tid. Med anledning av detta saknade kommunen helt förtroende för P.L. som anställd.

Efter lokal och central tvisteförhandling ansökte Fackförbundet SKTF om stämning på Linköpings kommun och yrkande ogiltigförklaring av avskedet samt allmänt och ekonomiskt skadestånd. Som grund anfördes att det inte funnits laga skäl för att avskeda P.L. då han inte registrerat arbetstiden på ett oriktigt sätt.

Kommunen bestred yrkandena.

### **Arbetsdomstolen**

Arbetsdomstolen konstaterar att det är styrkt att IT-teknikern genom de manuella ändringarna felaktigt registrerat tid som arbetad tid vid 48 tillfällen fördelade på 37 dagar under de 99 dagar han arbetade år 2008. Vidare konstateras att arbetstagaren inte för något av tillfällena gett någon närmare och konkret förklaring till ändringen och inte heller lämnat några förklaringar i anslutning till att avskedandeförfarandet inleddes, trots att många av ändringarna då hade gjorts tämligen nyligen och inneburit förhållandevis stora justeringar av tiden.

Enligt Arbetsdomstolen har arbetstagarens handlade utan tvekan inneburit ett allvarligt åsidosättande av det förtroende som tidsredovisningssystemet bygger på. Enligt domstolen har det avgörande varit att IT-teknikern aktivt lämnat oriktiga uppgifter i den tidsredovisning som ligger till grund för beräkningen av hans fullgjorda arbetstid och därmed ytterst för hans rätt till lön. Arbetsdomstolen ansåg att IT-teknikern genom sitt förfarande med tidsredovisningen grovt åsidosatt vad som ålegat honom i anställningen och att arbetsgivaren haft rätt att skilja honom från anställningen genom avskedande.

Fackförbundet SKTF:s talan avslogs.

Domen var enhällig.

### **Kommentar**

I avskedstvister ligger bevisbördan helt på arbetsgivaren som ska styrka att arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren enligt 18 § anställningsskyddslagen. Därmed avses enligt lagens förarbeten sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande. Avskedandeåtgärden tar sikte på flagranti förseelser från den anställdes sida. Det kan avse en enstaka händelse som exempelvis våld eller stöld på arbetsplatsen. Även allvarlig misskötsamhet som exempelvis olovlig frånvaro som pågår under en längre tid kan utgöra grund för avsked.

Beviskravet är högt ställt såväl i avskeds- som i uppsägningstvister. Om det råder tveksamheter avseende bevisningen går det ut över arbetsgivaren.

I målet bestred Fackförbundet SKTF att arbetstagaren registrerat arbetstiden på ett oriktigt sätt. Kommunen hade därför att styrka att P.L:s handlande inneburit att han på felaktiga grunder tillgodoräknat arbetstid och fått lön för tid som inte motsvarade arbetad tid. Genom omfattande muntlig och skriftlig bevisning har kommunen, enligt Arbetsdomstolen, visat att arbetstagarens agerande medfört att arbetsgivaren på oriktiga grunder betalat ut lön för tid som inte motsvarade arbetad tid.

I förevarande fall har Arbetsdomstolen ålagt arbetstagaren en viss förklaringsbörda då han använt sig av möjligheten att ändra tidsregistreringen utan att följa kravet på en kommentar om det berättigade i ändringen när den gjorda registreringen har ifrågasatts av arbetsgivaren. Då P.L. till övervägande del inte kunnat lämna någon närmare och konkret förklaring till ändringen utan istället i svepande ordalag beskrivit varför ändringen har skett, har detta gått ut över arbetstagaren som fått till följd att han, enligt Arbetsdomstolen, inte anses visat att de manuellt registrerade tiderna varit korrekta och motsvarat arbetad tid.

Domen bekräftar att det är ett allvarligt brott mot anställningsavtalet när arbetstagare på ett avsiktligt sätt, och vid flera tillfällen, lämnar oriktiga uppgifter som ligger till grund för utbetalning av lön. Det är ett sådant handlande som inte rimligen ska behöva tålas av arbetsgivaren. Laglig grund för avsked har därför förelegat. Utgången torde bli densamma om en arbetstagare istället agerar på ett grovt vårdslöst sätt i en motsvarande situation.

Sveriges Kommuner och Landsting  
Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Arbetsrättssektionen

Sophie Thörne

Christina Madfors

Bilagor: Arbetsdomstolens dom 2011 nr 17