

Sammanfattning

Fråga om det förelegat laga grund för avskedande av en IT-tekniker som enligt arbetsgivaren, en kommun, påstås ha oriktigt registrerat arbetstid i kommunens tidsredovisningssystem.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM
2011-03-16
StockholmDom nr 17/11
Mål nr A 67/10

KÄRANDE

Fackförbundet SKTF, Box 7825, 103 97 Stockholm
Ombud: förbundsjuristen Anne Alfredson, LO-TCO Rättsskydd AB,
Box 1155, 111 81 Stockholm

SVARANDE

Linköpings kommun, Stadshuset, 581 81 Linköping
Ombud: arbetsrättsjuristen Rikard Hultman, Sveriges Kommuner och
Landsting, 118 82 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

Mellan Fackförbundet SKTF (förbundet) och Linköpings kommun (kommunen) gäller kollektivavtal.

P.L. är medlem i förbundet. Han anställdes år 1996 vid kommunens dataavdelning LKDATA. Den 7 november 2008 avskedades han från sin anställning. Mellan parterna har uppkommit tvist om det förelegat laga grund för avskedandet. Parterna har tvisteförhandlat utan att enas.

Förbundet har väckt talan mot kommunen och yrkat att Arbetsdomstolen ska *i första hand*

1. förklara att avskedandet av P.L. är ogiltigt,
2. förplikta kommunen att till P.L. betala lön med 15 879 kr för den 8–30 november 2008, med 21 000 kr per månad för tiden december 2008–november 2010 och med 11 047 kr för den 1–16 december 2010, jämte ränta enligt 3 och 6 §§ räntelagen från den 27:e i respektive månad, med början den 27 november 2008, till dess betalning sker samt
3. förplikta kommunen att till P.L. 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 förbundet yrkat *i andra hand* att Arbetsdomstolen ska förplikta kommunen att till P.L. betala

1. ekonomiskt skadestånd motsvarande lön och semesterersättning under uppsägningstid med sammanlagt 142 629 kr, varav 18 016 kr för den 8–30 november 2008, 23 826 kr per månad för tiden december 2008–april 2009 och 5 483 kr för den 1–7 maj 2009, jämte ränta enligt 3 och 6 §§ räntelagen från

den 27:e i respektive månad, med början den 27 november 2008, till dess betalning sker samt

2. allmänt skadestånd med 120 000 kr.

På de allmänna skadestånden har ränta yrkats enligt 4 och 6 §§ räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 31 mars 2010, till dess betalning sker.

Kommunen har bestritt käromålet. Inget allmänt skadestånd har vitsordats som skäligt i och för sig. Beräkningen av lönen och det ekonomiska skadeståndet liksom räntan har vitsordats i och för sig.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

Förbundet

Allmänt om P.L:s anställning

P.L. anställdes som tekniker vid kommunens dataavdelning LKDATA år 1996 och arbetade från september 1998 som IT-tekniker. Under tiden den 14 mars 2005–13 mars 2006 var han ledig under ett s.k. friår. Den 7 november 2008 avskedades han under påståendet att han hade manipulerat kommunens tidsredovisningssystem, Kom & Gå, som infördes vid årsskiftet 2004/2005.

LKDATA består av tre olika avdelningar: Kundservice, Teknik och Service, Nätverk och Drift. Kundservice lämnar support till LKDATA:s kunder och är uppdelad på två olika s.k. linjer. Arbetet vid den första linjen består i att ta emot och registrera ärenden som anmäls av kunder medan de som arbetar vid den andra linjen åtgärdar de inrapporterade felen per telefon. Om Kundservice inte klarar av att lösa kundens problem inom föreskriven tid överlämnas ärendet till den tredje linjens support som sorterar under Teknik och Service. Arbetet i tredje linjens support kan utföras från LKDATA:s lokaler men kan också kräva att teknikern är på plats hos kunden. De ärenden som åtgärdas av tredje linjen är oftast av mer teknisk natur.

P.L. arbetade vid Teknik och Service och hans arbetsuppgifter bestod huvudsakligen av att tillhandahålla service och underhåll av arbetsplatsutrustning åt LKDATA:s kunder. Arbetet bestod till stor del av att ge support från LKDATA:s lokaler. I arbetsuppgifterna ingick emellertid även att hjälpa kunder på plats. Så är fallet vid s.k. service på plats vilket innebär att teknikern åker ut till kunden för att åtgärda ett enskilt problem. Vid service på plats debiteras kunden per arbetad timme. IT-teknikern kan även utföra arbete som s.k. tekniker på plats vilket innebär att teknikern utför konsultarbete hos kunden som denne beställt på förhand. Samtliga IT-tekniker arbetar på samma sätt, dvs. dels inom andra och tredje linjens support, dels på plats hos kund. Varje torsdag under hösten 2008 arbetade P.L. som konsult, tekniker på plats, vid Berzelius-skolan.

Tidsredovisningssystemet Kom & Gå

Systemet för tidsredovisning, Kom & Gå, infördes i kommunen vid årsskiftet 2004/2005. Det var alltså kort tid innan P.L. påbörjade sitt friår. I december 2004 fick samtliga anställda, även P.L., skriftlig information om Kom & Gå samt en personlig kod som skulle användas för att kunna logga in sig i systemet.

P.L:s friår inleddes, som nämnts ovan, i mars 2005. När han kom tillbaka till arbetet, i mars 2006, fick han inte någon särskild information om Kom & Gå utan förväntades vara informerad om hur systemet fungerade. Under P.L:s tjänstledighet hade det emellertid hållits ett antal personalmöten då de anställda fått information om systemet.

Tidsredovisningssystemet innebar att den anställde skulle registrera sin arbetstid via databaserade stämpelklockor som fanns utplacerade vid vissa entrédörrar i LKDATA:s lokaler. På plan sex, där P.L. hade sin arbetsplats, fanns det inte någon stämpelklocka. IT-teknikerna kunde emellertid öppna Kom & Gå via sina datorer och på så sätt kunde de registrera sin arbetstid utan att använda stämpelklockan. P.L. valde därför att använda sin dator när han stämplade in och ut. Han uppfattade att det var tillåtet att registrera arbetstiden på detta sätt. Även när han arbetade ute hos en kund registrerade han arbetad tid via datorn eftersom han då inte alltid hade tillgång till en stämpelklocka.

Systemet innehöll en funktion för att ändra den tid som automatiskt registrerades när man öppnade systemet. När P.L. hade behov av att ändra den registrerade tiden gjorde han detta "manuellt" med hjälp av denna funktion. Han hade dock inte klart för sig att han även måste lämna en skriftlig kommentar i systemet till varför han hade gjort ändringen. Arbetsgivaren påtalade inte heller för P.L. att han måste lämna en kommentar om han ändrade tiden manuellt. Han hade därför uppfattningen att tidsredovisningen var korrekt utförd.

Av sammanställningar över flextidstämplingar från P.L:s kolleger framgår att också de gjorde manuella ändringar av tiden i tidsredovisningssystemet utan att kommentera ändringarna.

Det kan även nämnas att tidsredovisningssystemet var direkt kopplat till kommunens debiteringssystem. Den tid som IT-teknikern hade arbetat låg alltså även till grund för faktureringen av LKDATA:s kunder. P.L. ansåg därför att det var viktigt att all arbetad tid blev registrerad på ett korrekt sätt för att LKDATA skulle kunna debitera kunden rätt belopp. Vid de tillfällen när P.L. arbetade före eller efter in- respektive utloggningen i systemet förde han in den ändrade tiden via datorn. Detta var särskilt viktigt när han utförde konsultarbete hos kund.

Tidigare arbetsrättsliga åtgärder från kommunens sida

I april 1998 tilldelades P.L. en skriftlig varning. Förbundets inställning till denna varning är att den utgör en disciplinär åtgärd som kommunen haft rätt att utdela enligt kollektivavtalet. Ärendet är därmed utagerat och kommunen kan

inte återropa varningen i den nu aktuella tvisten. P.L. har även ersatt kommunen för uppkommen skada.

I maj 2007 fick P.L. en skriftlig erinran som i huvudsak tog sikte på att P.L. skulle ha dragit på sig kundklagomål. Eftersom arbetsgivaren inte närmare hade preciserat vad som lades P.L. till last hade han vid tidpunkten för erinran inte klart för sig vilka förändringar och förbättringar som krävdes av honom. En precisering av kundklagomålen har skett först nu i samband med tvisten om avskedandet. Med anledning av de påståenden som sålunda numera görs anføres följande.

En av kunderna som hade framfört klagomål var Linköpings kommunala fastigheter. I september 2006 hade P.L. fått i uppdrag att bl.a. installera nya datorer hos kunden, men det visade sig att datorerna inte på ett korrekt sätt var förberedda för att installeras. P.L. försökte trots det lösa problemet, men det gick inte. Förbundet menar att det inte var P.L:s uppgift att förbereda datorerna vilket kan ta flera dagar. Hans uppgift var endast att leverera och installera datorerna och att utföra de andra arbetsuppgifter som kunden hade preciserat i ett mejl. Eftersom kunden bara hade beställt fyra timmar service räckte inte tiden till för att åtgärda samtliga uppgifter som kunden hade beställt. De problem som uppstod med försening av arbetet kan inte P.L. lastas för. Mot bakgrund av innehållet i de mejl som utväxlats mellan honom och kunden har P.L. inte heller uppfattat att kunden anklagade honom för det inträffade. Han hade utfört arbetet så gott han kunde.

Kommunen har även klandrat P.L. för hans arbetsprestationer vid Berzeliussskolan där han varje torsdag utförde konsultarbete som s.k. tekniker på plats. Tvärtemot vad som påstås rörde han sig i lokalerna och bistod även lärare och elever som sökte upp honom för att få hjälp med datorerna. Arbetsuppgifterna varierade från att åtgärda hanteringsproblem till att utföra mer teknisk service av skolans datorer och tillbehör. P.L. blev vid ett tillfälle uppsökt av en elev vars dator inte fungerade. P.L. tog hand om datorn för att åtgärda felet och eleven fick låna en annan dator. Innan P.L. lämnade ut ersättningsdatorn till eleven såg han till att "låsa" datorn så att eleven endast hade tillgång till den del av nätverket som var avsett för eleverna.

P.L. har även kritiserats för ett uppdrag som utförts på begäran av kommunledningskontoret. Uppdraget bestod i att hjälpa en anställd på kommunledningskontoret med en distansuppkoppling i hemmet. P.L. tog kontakt med kunden och bokade in ett möte. Därefter tog han emot en bärbar dator som skulle åtgärdas. P.L. vidtog de åtgärder som krävdes för att distansuppkopplingen skulle fungera. När han avslutade ärendet trodde han att problemet var löst. Det uppdagades emellertid att kunden hade ytterligare en bärbar dator för vilken samma problem gällt. Denna andra dator kände inte P.L. till när han åtgärdade den första datorn.

Den 30 oktober 2007 hölls ett uppföljningssamtal med anledning av den erinran som P.L. hade fått. Vid detta samtal konstaterades endast att P.L. borde kommunicera lite bättre med arbetsgivaren.

Den 12 maj 2008 fick P.L. en skriftlig varning för, som det angavs i varningen, *Försummelse i tjänsten*. Den påstådda försummelsen bestod i att han under tiden den 21–25 april 2008 inte skulle ha arbetat och varken ansökt om eller beviljats ledighet för dessa fem arbetsdagar.

Anledningen till att P.L. var frånvarande var att hans svärmor hastigt hade allvarligt insjuknat och förts till sjukhus. Fredagen den 18 april 2008, då han var ledig, skickade P.L. ett mejl till arbetsgivaren för att informera om vad som hade hänt. Den första frånvarodagen, dvs. måndagen den 21 april 2008, mejlade P.L. till sin närmsta chef, A.B.N., om den uppkomna situationen och meddelade att han avsåg att vara ledig några dagar. P.L. och A.B.N. hade kontakt per telefon och mejl för att diskutera vilken typ av ledighet det var fråga om. P.L. hänvisade till ledighet på grund av "enskild angelägenhet av vikt" eftersom en nära anhörigs svårare sjukdom utgör en sådan angelägenhet. Eftersom P.L. därefter inte hörde något mer från arbetsgivaren under veckan uppfattade han att han hade anmält sin frånvaro på ett korrekt sätt samt att han även hade beviljats ledighet under den aktuella frånvaroperioden.

Avskedandet

I slutet av oktober 2008 varslades P.L. om avskedande. Inte vid något tillfälle dessförinnan hade arbetsgivaren påtalat för P.L. att han skulle ha misskött sin tidsredovisning. Första gången som frågan togs upp var i samband med den varselöverläggning som ägde rum före avskedandet den 7 november 2008.

Kommunen har hävdatt att det var P.L:s höga frånvaro och höga flextidssaldo som hade föranlett kommunen att granska underlaget för hans flextidstämplingar. Detta ska ställas i relation till att P.L. hade rätt till 31 dagars semester samt ytterligare rätt till ledighet i form av en arbetstidsbank. Sammantaget hade P.L. en avtalad rätt till ledighet om minst tolv veckor per år.

Grunden för talan

Sammanfattningsvis görs gällande att det inte har förelegat laga skäl för ett avskedande eller ens saklig grund för en uppsägning av P.L. Avskedandet ska därför ogiltigförklaras och P.L. ska tillerkännas ett allmänt skadestånd samt lön. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det har förelegat saklig grund för uppsägning har det i vart fall inte funnits skäl för avskedande. Kommunen ska i sådant fall betala ekonomiskt skadestånd motsvarande uppsägningslön till P.L. samt ett allmänt skadestånd för det oriktiga avskedandet.

Kommunen

LKDATA:s verksamhet och kunder

LKDATA är en förvaltningsenhet inom Linköpings kommun och verksamheten bedrivs i egna lokaler. LKDATA sköter datadriften hos kommunens förvaltningar och vissa andra kunder såsom kommunala bolag och privata utförare av kommunal kärnverksamhet. LKDATA har inga anslag och verksamheten finansieras genom de avtal som tecknas med kunder och förvaltningar.

LKDATA och övriga konkurrensutsatta förvaltningar inom Linköpings kommun ingår i en förvaltning som heter Leanlink. M.B. är personalchef vid Leanlink. Vid LKDATA finns ett 70-tal anställda varav 13 IT-tekniker.

P.L. anställdes vid kommunen år 1996. Från och med september 1998 och fram till den 7 november 2008 arbetade han som IT-tekniker vid LKDATA. Under perioden den 14 mars 2005 till den 13 mars 2006 var han, som förbundet angett, helt ledig för friår.

Som IT-tekniker var P.L. placerad i gruppen Teknik och Service. A.B.N. är sedan år 2005 chef för denna enhet.

P.L. arbetade med tre olika sorters arbetsuppgifter. Arbetet bestod i att hjälpa till vid andra och tredje linjens support med placering i LKDATA:s lokaler. I arbetsuppgifterna ingick även att vidta åtgärder direkt på plats hos kunden.

Arbetet vid den andra linjen bestod i att hjälpa de datoranvändare vars ärenden hade blivit överlämnade från första linjen till andra linjen för en mer fördjupad hjälp. Även arbetet i den tredje linjen bestod i att ge kunden en mer fördjupad datorhjälp. Inom ramen för arbetet vid den tredje linjen ålåg det även IT-teknikern att åka ut till olika kunder och åtgärda felen direkt på plats, service på plats. Det kunde t.ex. vara fråga om nyinstallationer av datorer eller dylikt. När IT-teknikern arbetade i andra och tredje linjen samt vid service på plats började och slutade alltid arbetsdagen i LKDATA:s lokaler. Vid service på plats kunde IT-teknikern antingen använda LKDATA:s servicebilar eller sin egen privata bil. Om IT-teknikern valde att använda sin privata bil skulle detta först godkännas av närmsta chef, i detta fall A.B.N. IT-teknikern hade då även rätt till bilersättning.

Linköpings kommunala fastigheter och kommunledningskontoret är exempel på kunder som hade tecknat avtal med LKDATA avseende hyra, drift och service av datorer. Enligt avtalen skulle IT-teknikern inställa sig hos kunden inom 8 timmar och felet skulle vara åtgärdat inom 16 timmar från felanmälan annars riskerade LKDATA att få betala vite till kunden.

P.L. arbetade även som tekniker på plats vid Berzeliusskolan. Enligt avtalet med kunden skulle LKDATA tillhandahålla en tekniker kl. 08.00–17.00, fyra dagar per vecka. Detta uppdrag delade P.L. med G.A. som arbetade de dagar då inte P.L. arbetade vid skolan. Arbetet vid Berzeliusskolan bestod i att stå till förfogande när personal eller elever behövde hjälp med sina datorer samt att i övrigt svara för driften av datorerna. Det fanns ett särskilt teknikerrum i skolan där IT-teknikern kunde utföra vissa arbetsuppgifter. För andra arbetsuppgifter måste IT-teknikern förflytta sig i skolans övriga lokaler. Så var fallet vid t.ex. vid byte av sladdar och dylikt.

När P.L. var i skolan utförde han sina arbetsuppgifter så gott som uteslutande från teknikerrummet där han fjärrstyrde användarnas datorer från sin egen dator. P.L. undvek att vistas i övriga delar av skolan och var svår att nå. Detta medförde att hans kolleger i stället ofta blev kontaktade av lärare och elever som ville ha hjälp med sina datorer. Om det uppstod ett problem med en dator

vid skolan brukade P.L. hänvisa användaren till LKDATA:s kundservice för att ärendet först skulle registreras i ärendehanteringssystemet. P.L. var alltså inte beredd att åtgärda felet direkt på plats på begäran av användaren även om detta var en arbetsuppgift som det låg honom att utföra.

P.L:s arbetsdag vid Berzeliusskolan började och slutade alltid vid skolan och inte vid LKDATA:s lokaler.

Under den tid som P.L. arbetade vid Berzeliusskolan hände det vid flera tillfällen att P.L. var försvunnen när skolpersonalen sökte honom. P.L. utförde jämförelsevis få ärenden vid skolan och tog relativt lång tid på sig att utföra dessa. Skolpersonalen framförde även sina klagomål över P.L:s beteende till A.B.N. och IT-teknikern G.A.

Ärendehanteringssystemet Altiris

Alla ärenden som kommer in till LKDATA registreras i ärendehanteringssystemet Altiris. Varje gång en person, t.ex. en IT-tekniker, öppnar systemet och vidtar en åtgärd skapas det loggar. Avsaknaden av loggar betyder att IT-teknikern inte har använt eller vidtagit åtgärder i systemet.

Förbundets påstående om att kommunens debiteringssystem skulle vara hopkopplat med tidsredovisningssystemet Kom & Gå är felaktigt.

P.L:s misskötsamhet

I april 1998 tilldelades P.L. en skriftlig varning. Anledningen till varningen var att han hade vidtagit en åtgärd som medförde att en bekant till honom kostnadsfritt kunde koppla upp sig mot internet. I samband med den skriftliga varningen gjorde kommunen även ett löneavdrag för den kostnad som uppstått för kommunen med anledning av P.L:s åtgärd.

I maj 2007 fick P.L. en skriftlig erinran med anledning av att han inte utförde sina arbetsuppgifter på ett korrekt sätt, inte följde ordningsregler samt att han brast i samarbetet med andra medarbetare. Bakgrunden till erinran var att tre kunder till LKDATA hade framfört stark kritik mot P.L:s sätt att sköta arbetet.

Den första kunden var Linköpings kommunala fastigheter som klagade på att P.L. hade lämnat kunden utan att utföra eller slutföra ett uppdrag som bestod i att installera två nya IT-arbetsplatser. Effekten blev att nyanställda hos kunden saknade fungerande datorer att arbeta vid. P.L:s agerande medförde att hans kolleger fick åka ut till kunden och slutföra uppdraget.

En annan kund som klagade var Berzeliusskolan. En dag när P.L. skulle arbeta som tekniker på plats där kunde man inte finna honom i skolans lokaler och han svarade inte heller i telefon. När IT-teknikern G.A. kom till skolan påföljande dag kunde denne konstatera att P.L. inte hade arbetat med något av de ärenden som låg på kö för att åtgärdas. Berzeliusskolan klagade även på att P.L. hade lämnat ut en dator som tillhörde skolans ekonom till en elev. Det fanns nämligen en risk för att eleven via den datorn kunde få tillgång till vissa

känsliga uppgifter. Berzeliusskolan meddelade LKDATA att skolan fortsättningsvis inte ville anlita P.L. som tekniker på plats.

Den tredje kunden var kommunledningskontoret som hade begärt hjälp med en distansuppkoppling i hemmet för omsorgschefen. P.L. tilldelades uppdraget. I stället för att boka ett hembesök och åtgärda felet inledde han en utdragen mejlkonversation med omsorgschefen. Detta ledde till att omsorgschefen kontaktade LKDATA och framförde klagomål eftersom han inte hade fått någon hjälp. En kollega till P.L. slutförde sedan uppdraget på mycket kort tid. Kommunen bestrider att det, som förbundet har påstått, skulle ha rört sig om uppkoppling av två datorer.

I samband med erinran i maj 2007 medvetandegjordes P.L. om vilka klagomål som hade riktats mot honom. Under ett möte som varade i nästan två timmar förklarade arbetsgivaren vad som låg till grund för erinran samt vilka skyldigheter P.L. hade enligt anställningsavtalet. Kommunen klargjorde även vilka arbetsrättsliga konsekvenser som kunde följa av en upprepad misskötsamhet. Vid ett uppföljningssamtal i oktober 2007 konstaterade kommunen att det hade skett en viss förbättring.

I maj 2008 fick P.L. en skriftlig varning med anledning av att han hade varit olovligen frånvarande från arbetet under fem arbetsdagar i april 2008. P.L. hade varken ansökt om eller blivit beviljad ledighet för denna period. Rutinen vid LKDATA föreskriver att en ansökan om ledighet görs muntligen till närmsta chef, i P.L:s fall alltså till A.B.N. Någon sådan muntlig kontakt om ledigheten förekom inte mellan henne och P.L.

Tidsredovisningssystemet och olovlig frånvaro

P.L:s ordinarie arbetstid var förlagd mellan kl. 07.45 och 17.00, med undantag för perioden juni–augusti då arbetstiden slutade kl. 16.00. Flexitidsramen på morgonen var mellan kl. 07.00 och 09.00, vid lunch mellan kl. 11.00 och 13.00 och på eftermiddagen mellan kl. 16.00 och kl. 19.00. Om arbetstagaren inte stämplar ut vid lunch görs det ett automatiskt avdrag med en timme.

P.L:s arbetstid var schemalagd per dag och veckovis. Det stämmer att P.L. hade en avtalad arbetstidsförkortning som innebar att han kunde tillgodoräkna sig tid från en timbank. Detta förhållande påverkade dock inte hans normala arbetstid och schema.

Vid årsskiftet 2004/2005 införde kommunen som nämnts tidsredovisningssystemet Kom & Gå. Systemet innebär att samtliga anställda ska stämpla in vid ankomst till arbetsplatsen, stämpla in och ut vid lunch samt stämpla ut när de lämnar arbetsplatsen vid arbetsdagens slut. Registrering sker via terminaler/databaserade stämpelklockor som är utplacerade i kommunens lokaler.

Stämpelklockorna vid LKDATA var utplacerade på plan fem och vid verkstaden på entréplanet. P.L. arbetade på plan sex som har förbindelse med plan fem via en intern trappa. Avståndet till stämpelklockan från P.L:s

arbetsplats var dock mycket kort. Man kunde se stämpelklockan när man befann sig vid trappan på plan sex och tittade ner.

Registreringen i Kom & Gå-systemet återgav den faktiska klocktid som gällde vid själva stämplingstillfället. IT-teknikerna hade emellertid fått förtroendet att manuellt kunna ändra sina stämplingstider framåt eller bakåt i tiden. Vid en sådan ändring registreras den stämpeltid som arbetstagaren ändrat till. Enligt LKDATA:s regler fick stämpeltiden endast ändras om arbetstagaren samtidigt informerade arbetsledningen om orsaken till ändringen. Den informationen kunde antingen lämnas genom en skriftlig kommentar i Kom & Gå-systemet eller muntligen eller via mejl till närmsta chef alternativt till personalhandläggaren M.K.

Från den 10 januari 2008 till den 22 oktober 2008 ändrade P.L. manuellt sina stämpeltider vid 48 tillfällen. Inte vid något av dessa tillfällen lämnade han en skriftlig kommentar till ändringen i Kom & Gå-systemet. Han informerade inte heller sin närmsta chef A.B.N. eller M.K. om orsaken till ändringarna. Vid samtliga tillfällen bröt alltså P.L. mot de regler som gällde vid användandet av Kom & Gå.

Förutom den skriftliga information om Kom & Gå som hade sänts ut till arbetstagarna inbjöds de att delta vid tre utbildningstillfällen. P.L. deltog inte vid något av dessa utbildningstillfällen men fick, i likhet med övriga anställda, information om tidsredovisningssystemet via mejl och intranätet. Vid tre arbetsplatsträffar lämnades ytterligare information. P.L. deltog vid ett av dessa tillfällen.

Arbetstagarnas arbetstid sammanställs i tjänstgöringsrapporter som upprättas varje månad. Den anställde attesterar rapporten varefter den överlämnas till personalhandläggaren för granskning. Rapporten attesteras sedan av närmsta chef. Tjänstgöringsrapporterna skiljer sig från utskriften över gjorda flextidstämplingar. Av tjänstgöringsrapporten framgår inte när arbetstagaren faktiskt loggat in sig i Kom & Gå, utan rapporten återger endast den justerade tiden. Utskrifterna från flextidstämplingarna ger däremot en mer fördjupad information och det är först när man studerar dem som man kan se att en arbetstagare gjort en manuell ändring av klocktiden.

Det ska klargöras att det varit tillåtet att göra manuella ändringar av klocktiden. Det som lagts P.L. till last är att han inte skrivit en kommentar eller meddelat sin närmsta chef eller personalhandläggaren om orsaken till ändringarna. Eftersom det inte framgår av tjänstgöringsrapporten att det skett en manuell ändring av arbetstiden har det inte heller funnits anledning för arbetsgivaren att misstänka att P.L. inte följde rutinerna för stämpling.

Tillgodoräknat sig tid på felaktiga grunder

P.L. har vid 48 tillfällen under år 2008 felaktigt ändrat stämpeltiden i Kom & Gå. Genom detta förfarande har han tillgodoräknat sig arbetstid och erhållit lön för tid som inte motsvaras av arbetad tid. P.L. har på detta sätt oriktigt tillskansat sig flextid som uppgått till sammanlagt 30 timmar och 21 minuter

vilket motsvarar 5 611 kr i utbetald lön. Totalt arbetade P.L. 99 dagar under år 2008.

Vid de tillfällen när P.L. ändrade stämpeltiden uppkom det en tidsskillnad i minuter och timmar motsvarande skillnaden mellan det faktiska klockslag som gällde när han loggade in sig i Kom & Gå och den tid som han sedan manuellt ändrade till. Under den här tiden har P.L. inte utfört arbete åt LKDATA. Det görs gällande att han varit olovligen frånvarande från arbetet den tiden.

Som tidigare nämnts uppstår det loggar om t.ex. en IT-tekniker öppnar och vidtar åtgärder i ärendehanteringssystemet Altiris. Samma sak gäller om en IT-tekniker öppnar och vidtar åtgärder i sin dator eller använder mejlfunktionen. Efter en analys av P.L:s bärbara dator samt ärendehanteringssystemet Altiris framkom att det saknades aktivitet i såväl datorn som i ärendehanteringssystemet under de tider som täckts av P.L:s manuella ändringar i Kom & Gå. P.L. utförde således inte något arbete i sin dator eller i ärendehanteringssystemet under de aktuella tidsperioderna. Det har vidare framkommit att han då inte heller skickade något mejl.

Det finns också tydligt ett samband mellan förekomsten av aktivitet i P.L:s dator, hans mejlfunktion och ärendehanteringssystemet Altiris och hans manuella ändringar i Kom & Gå. I de fall när P.L. flyttade fram stämpeltiden i förhållande till den faktiska klocktiden upphörde även aktiviteten i hans bärbara dator, i hans utgående mejl och aktiviteter i Altiris. Detta skedde samtidigt eller bara några minuter efter det att framflyttningen av stämpeltiden hade registrerats i Kom & Gå. I de fall när P.L. flyttade tillbaka stämpeltiden i förhållande till den faktiska klocktiden, hade aktiviteten i datorn, mejlfunktionen och Altiris, börjat kort efter inloggningen i Kom & Gå. Det ska även framhållas att P.L. under år 2008 hanterade betydligt färre ärenden än sina kolleger.

Samtliga manuella ändringar av stämpeltiden som P.L. vidtog under år 2008 har varit ägnade att öka hans flextidssaldo. Inte vid något tillfälle har ändringarna varit tidsmässigt till hans nackdel. Vid nio tillfällen vidtog P.L. manuella ändringar av stämpeltiden trots att han tjänstgjorde i LKDATA:s lokaler där han hade tillgång till stämpelklocka. Den 21 augusti 2008, då P.L. tjänstgjorde i Berzeliuskolan, loggade han in i Kom & Gå kl. 10.21 men flyttade tillbaka tiden till kl. 07.45. Från förbundet har hävdats att anledningen kan ha varit att det den dagen var fel på kommunens datasystem. Det påståendet vederläggs av att det finns flextidsuppgifter från andra anställda vid Berzeliuskolan som kunnat logga in sig i Kom & Gå även den dagen.

Grunden för bestridandet

Det har förelegat laga grund för att avskeda P.L. från anställningen då han grovt åsidosatt sina åligganden mot kommunen på ett sätt som en arbetsgivare inte ska behöva tåla i ett anställningsförhållande.

P.L. har brutit mot kommunens regler och instruktioner för registrering av arbetstid i tidsredovisningssystemet Kom & Gå. Han har missbrukat

kommunens förtroende vid användningen av systemet. P.L. har i betydande omfattning ändrat i sin tidsregistrering vilket medfört att hans flextidssaldo ökat på felaktiga grunder. Genom att använda tidsredovisningssystemet på ett felaktigt sätt har P.L. tillgodoräknat sig arbetstid och fått lön för tid som inte motsvarar arbetad tid. P.L. har haft vinning och kommunen motsvarande skada.

P.L. har gjort sig skyldig till upprepad misskötsamhet i anställningen. Misskötsamheten har även innefattat olovlig frånvaro. Vid två tidigare tillfällen har P.L. tilldelats disciplinpåföljd i form av skriftlig varning enligt kollektivavtal.

För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att det inte funnits laga grund för ett avskedande har kommunen i vart fall haft saklig grund för en uppsägning av P.L. på grund av förhållanden som hänför sig till honom personligen.

Domskäl

Tvisten

P.L. var sedan år 1996 anställd vid kommunens dataavdelning, LKDATA, och arbetade som IT-tekniker. Han avskedades den 7 november 2008. Tvisten gäller frågan om avskedandet var lagligen grundat.

Kommunen har till stöd för att det varit befogat att avskeda P.L. gjort gällande framför allt att han oriktigt registrerat arbetstid i kommunens tidsredovisningssystem Kom & Gå. Genom sitt förfarande har han, enligt kommunen, på felaktiga grunder tillgodoräknat sig arbetstid och fått lön för tid när han inte arbetat. Förbundet har bestritt att P.L. skulle ha registrerat arbetstiden på ett oriktigt sätt.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har hållits förhör under sanningsförsäkran med P.L. På kommunens begäran har hållits vittnesförhör med personalchefen M.B., teknik- och servicechefen A.B.N., personalhandläggaren M.K., kundservicechefen G.F.J., IT-administratörerna M.H. och G.A. samt systemteknikern S.R. På båda parternas begäran har vidare vittnesförhör hållits med IT-teknikern H.W. Kommunen har åberopat skriftlig bevisning.

Tidsredovisningssystemet och P.L:s hantering av detta

Av utredningen har framkommit följande om kommunens tidsredovisningssystem Kom & Gå och P.L:s hantering av detta.

Kom & Gå är ett databaserat tidsredovisningssystem som infördes hos kommunen vid årsskiftet 2004/2005. I Kom & Gå skulle de anställda registrera ankomsten till arbetet, när de tog lunch samt när de gick för dagen. De anställda kunde registrera sina arbetstider vid de terminaler, databaserade stämpelklockor, som fanns utplacerade i kommunens lokaler. Den tid som automatiskt

registrerades var den faktiska tid som gällde vid det tillfälle då man gick in i systemet. Tiden kunde dock korrigeras med en speciell funktion, dvs. klockan kunde flyttas framåt eller bakåt i tiden. Den arbetstid som i sådana fall registrerades i flextidssystemet var den tid som den anställde "manuellt" hade ändrat klockan till. Behov av sådana korrigeringar kunde t.ex. uppkomma när man glömt att stämpla in igen efter lunch eller utfört arbete innan man fått tillfälle att stämpla in. Anledningen till en sådan manuell korrigering skulle antingen kommenteras direkt i systemet med den funktion som fanns där eller meddelas till personalhandläggaren eller närmsta chef, muntligen eller via mejl. IT-teknikerna hade möjlighet att registrera tiden i Kom & Gå via sina datorer och alltså utan att använda de särskilda terminalerna.

P.L:s ordinarie arbetstid var kl. 07.45–17.00, utom sommartid då arbetsdagen slutade kl 16.00. Flexidsramen på morgonen var kl. 07.00–09.00, vid lunch kl. 11.00–13.00 och på eftermiddagen kl. 16.00–19.00. P.L. arbetade i LKDATA:s lokaler, men fick även åka ut till dataavdelningens kunder för att åtgärda deras problem på plats, s.k. service på plats. Under år 2008 arbetade han även på regelbunden basis som konsult vid Berzeliusskolan, s.k. tekniker på plats.

P.L. har regelmässigt registrerat sin arbetstid i Kom & Gå via sin bärbara dator. Under år 2008, då han arbetade sammanlagt 99 dagar, har han manuellt ändrat den registrerade tiden vid 48 tillfällen fördelade på 37 dagar. Skillnaden i tid mellan de automatiskt registrerade klockslagen och de klockslag som angetts efter ändringarna har inneburit att den registrerade arbetstiden de berörda dagarna ökat med mellan knappt tio minuter och drygt tre timmar. Det är som Arbetsdomstolen uppfattat det ostridigt att P.L. inte vid något tillfälle i någon form kommenterat anledningen till att han ändrat tidsregistreringen.

Förbundet har vidgått att P.L. fått del av den skriftliga information som delades ut till alla anställda när Kom & Gå infördes. P.L. har själv uppgett att det är "logiskt" att han fått informationen. Vidare har han uppgett att han fann det ologiskt att behöva logga in igen för att ge en kommentar. Han har också, utan att direkt bestrida att han kände till kravet på kommentar vid ändringar av tiden, uppgett att han hade uppfattat att funktionen att kunna lämna en kommentar i systemet skulle användas till t.ex. meddelanden till personalhandläggaren om vård av barn och liknande samt att han inte funnit anledning att belasta personalhandläggaren med uppgifter om tidsloggningen.

Av den tjänstgöringsrapport över varje anställds arbetstid som upprättas varje månad och skrivs under av arbetstagaren och personalhandläggaren går det inte att utläsa om det skett manuella ändringar av den registrerade arbetstiden i Kom & Gå. Detta framgår bara av utskriften av flexidsstämplingarna i systemet. Sådana tas inte fram på regelbunden basis. Anledningen till att P.L:s tidsregistreringar började granskas mera ingående var enligt vad A.B.N. och M.K. uppgett att han, mot bakgrund bl.a. av sin omfattande frånvaro, hade ett förhållandevis högt flexidssaldo. A.B.N. har tillagt att det var vanligt att särskilt kategorin småbarnsföräldrar, som P.L. tillhörde, brukade ha betydande minussaldon. Av den sammanställning över P.L:s registrerade arbetstid för år 2008 som lämnats in i målet framgår att hans flexidssaldo sammantaget gått

jämnt ut. A.B.N. har även uppgett att P.L. i betydligt högre grad än andra anställda manuellt ändrat sin registrerade tid.

Har P.L. oriktigt registrerat tid som arbetad tid?

Som framgått ovan har kommunen haft ett särskilt databaserat system för registrering av arbetstagarnas arbetstid. För att ett sådant system ska fylla funktionen att ge en korrekt redovisning över vars och ens arbetade tid är det självfallet viktigt att rutinerna för att använda systemet följs. Av föregående avsnitt framgår att de anställda getts förtroendet att manuellt ändra den tid som automatiskt registrerades när Kom & Gå öppnades och att rutinen föreskrev att varje sådan ändring skulle förklaras genom en kommentar i systemet eller ett meddelande till personalhandläggaren eller närmsta chef. Det ligger i sakens natur att en arbetstagare som, liksom P.L., använder sig av möjligheten att ändra tidsregistreringen, men utan att följa kravet på en kommentar, måste i efterhand kunna åläggas en viss förklaringsbörd om det berättigade i ändringen när den gjorda registreringen ifrågasätts.

P.L. har under år 2008 manuellt ändrat sin registrerade tid vid ett stort antal tillfällen, framför allt sett till det begränsade antalet dagar som han totalt sett arbetade det året. Han har emellertid inte för något av tillfällena gett någon närmare och konkret förklaring till ändringen. Såvitt framkommit lämnade han inte heller några sådana förklaringar i anslutning till att avskedandeförfarandet inleddes, trots att många av ändringarna då hade gjorts tämligen nyligen och inneburit förhållandevis stora justeringar av tiden. I Arbetsdomstolen har P.L. endast avseende ett tillfälle, den 21 augusti 2008 – och då närmast som en fundering – angett en möjlig orsak till att han ändrat tiden. Det framgår av utredningen att P.L. den dagen arbetade i Berzeliuskolan och att han hade manuellt ändrat tiden för arbetets början från den automatiskt inloggade tiden kl. 10.21 till kl. 07.45. Enligt P.L. kunde det ha varit den dagen som skolan drabbades av en omfattande störning som medförde att ingen kom in i sina datorer. Vidare har han uppgett att han då direkt började felsökningen för att först senare logga in sig i Kom & Gå. Det kan beträffande den dagen konstateras att utredningen visar att det i vart fall inte synes ha förelegat något problem att komma åt systemet för tidsregistrering. Vidare kan noteras att P.L. även ändrat tiden vid dagens slut från kl. 16.34 till kl. 17.00 och att han i sitt förhör inte särskilt kommenterat den ändringen. I övrigt har P.L. enbart i svepande ordalag beskrivit varför ändringar har skett och då som ett exempel sagt att han ibland på morgnarna gått direkt till verkstaden, som är belägen på bottenvåningen i LKDATA:s lokaler, för att hämta material och sedan gått in i Kom & Gå först när han kommit upp till sin arbetsplats på plan sex. Som ett annat exempel har han nämnt att han på vägen hem och i egen bil åkt till någon kund. Vidare har han uppgett att när han, med användning av sin bärbara dator gått in i Kom & Gå för tidsredovisningen, angett det klockslag som han bedömt återge tiden när arbetet faktiskt börjat respektive slutat.

Flera av de påstått felaktiga ändringarna har skett dagar då P.L. arbetat som tekniker på plats i Berzeliuskolan. Av utredningen framgår att han dessa dagar skulle vara tillgänglig som tekniker där mellan kl. 08.00 och kl. 17.00. Någon särskild förklaring, förutom den som redovisats ovan, om varför han ändrat

tiderna så ofta när han arbetat vid skolan har inte lämnats. Det kan också konstateras att det vid skolans entré har funnits lättillgängliga särskilda datorer för registrering av arbetstiden.

Av utredningen framgår vidare att en arbetstagare som utförde service på plats skulle ta sig till kunden med en servicebil som kommunen tillhandahöll och att arbetsdagen i dessa fall skulle börja och sluta i LKDATA:s lokaler. Det har visserligen framkommit att även egen bil kunde användas för dessa ärenden men att det krävde godkännande från arbetsgivaren. Det är ostridigt att P.L. inte lämnat in någon reseräkning för att ha nyttjat egen bil i samband med service på plats.

Vad som nu framkommit ska även sättas i relation till vad A.B.N., G.F.J. och S.R. uppgett om den granskning av P.L:s dator, mobiltelefontrafik och användning av ärendehanteringssystemet Altiris som skedde sedan hans tidsändringar hade uppmärksammats. Av deras uppgifter framgår att P.L. under de tider som omfattas av den manuellt registrerade tiden, men som inte ligger inom den tid som registrerades när Kom & Gå öppnades, inte har vidtagit några aktiviteter i ärendehanteringssystemet och att det inte heller då förekommit någon mobiltelefontrafik. G.F.J. har uppgett att det inte heller i innehållet i ärendekommentarerna i Altiris funnits något som tyder på att arbete skett med dessa under den ifrågasatta tiden. S.R. har uppgett att han detaljgranskat loggningen i P.L:s bärbara dator för åtta av de tillfällen då ändring av registrerad tid skett. Enligt S.R. har datorn slagits på i nära anslutning till att Kom & Gå öppnats, dvs. datorn har öppnats ungefär samtidigt som det automatiskt registrerade klockslaget då P.L. gått in i Kom & Gå och inte samtidigt som den justerade tiden. På motsvarande sätt har enligt S.R. aktiviteterna i datorn upphört i nära anslutning till den tid som registrerats som sluttid för dagen när P.L. öppnat tidsregistreringssystemet och inte i anslutning till den manuellt åsatta tiden. De uppgifter som redovisats här talar enligt Arbetsdomstolens mening starkt för att de manuellt registrerade tiderna inte korrekt motsvarat P.L:s arbetade tid.

Sammantaget finner Arbetsdomstolen mot bakgrund av det anförda att det måste anses visat att P.L. genom de manuella ändringarna i Kom & Gå oriktigt har registrerat tid som arbetstid.

Har det funnits laga skäl för avskedandet?

Arbetsdomstolen har alltså funnit att P.L. vid flera tillfällen har oriktigt registrerat tid som arbetstid. Handlandet har utan tvekan inneburit ett allvarligt åsidosättande av det förtroende som tidsredovisningssystemet bygger på. Det förhållandet att systemet förefaller ha varit uppbyggt så att arbetsgivaren inte på ett tidigt stadium fått tecken om att felaktigheter skett är enligt Arbetsdomstolens mening inte ägnat att frita P.L. från hans ansvar. Det avgörande är att P.L. har 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 kommer sammanfattningsvis till slutsatsen att P.L. genom sitt förfarande med tidsredovisningen har grovt åsidosatt vad som ålegat honom i anställningen. Kommunen har därför haft rätt att skilja honom från anställningen genom avskedande.

Med detta ställningstagande saknar Arbetsdomstolen anledning att pröva de påståenden om misskötsamhet som kommunen i övrigt har lagt P.L. till last.

Sammanfattning och rättegångskostnader

Arbetsdomstolens ställningstagande att kommunen har haft rätt att avskeda P.L. innebär att förbundets talan ska avslås.

Vid denna utgång ska förbundet ersätta kommunen för dess rättegångskostnader. Det yrkade beloppet är inte tvistigt.

Domslut

1. Fackförbundet SKTF:s talan avslås.
2. Fackförbundet SKTF ska ersätta Linköpings kommun för rättegångskostnader med 204 972 kr, varav 172 800 kr för ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Inger Andersson, Kurt Eriksson, Claes Frankhammar, Håkan Torngren, Stina Nilsen och Bengt G. Nilsson. Enhälligt.

Sekreterare: Inge-Marie Nilsson