

Twisten har rört frågan om Försäkringskassan hade laglig grund att avskeda en anställd som var tjänstledig på heltid för att utföra uppdrag som fackligt förtroendevald.

Staten har påstått att den anställde felaktigt redovisade sin frånvaro och arbetstid till Försäkringskassan, missbrukade Försäkringskassans flextidssystem och därigenom åsidosatte sin åligganden mot Försäkringskassan på ett sätt som allvarligt skadade Försäkringskassan förtroende för den anställde.

Arbetsdomstolen har funnit att den anställde vid upprepade tillfällen under en förhållandevis kort tid felaktigt redovisade sin arbetstid och frånvaro på ett sätt som påverkade den anställdes rätt till lön och Försäkringskassans möjlighet att kontrollera de redovisade arbetstiderna. Den anställdes agerande orsakade en så allvarlig förtroendeskada att den anställde därigenom grovt åsidosatte sina åligganden mot Försäkringskassan. Försäkringskassan hade därmed laglig grund att avskeda den anställde.

En fråga i målet har varit om en fackligt förtroendevald arbetstagare kan redovisa sin arbetstid schablonmässigt, istället för att dag för dag registrera faktiskt arbetad tid på samma sätt som andra anställda hos Försäkringskassan och i enlighet med Försäkringskassans flextidsavtal. Arbetsdomstolen har funnit att en förtroendevald arbetstagare på samma sätt som andra anställda hos Försäkringskassan är skyldig att följa bestämmelserna i Försäkringskassans flextidsavtal och redovisa sin faktiskt arbetade tid.

ARBETSDOMSTOLEN

DOM

AD 2026 nr 2

2026-01-21

Mål nr A 197-24

Stockholm

KÄRANDE

Akavia, Box 5167, 102 44 Stockholm

Ombud: förbundsjuristerna Per-Olof Persson och Ellen Hall, adress som ovan

SVARANDE

Staten genom Försäkringskassan, 103 51 Stockholm

Ombud: biträdande chefsjuristen Carl Durling, Arbetsgivarverket, Mäster Samuelsgatan 60, 111 21 Stockholm och juristen Maria Ahlqvist, Försäkringskassan, adress som ovan

SAKEN

skadestånd på grund av avskedande

Bakgrund

Mellan parterna gäller kollektivavtal. EH, som är medlem i Akavia, har varit anställd hos Försäkringskassan. Hon var från och med 2016 tjänstledig på heltid för uppdrag som fackligt förtroendevald för Saco-S. Hon avskedades från anställningen den 20 december 2023.

Parterna tvistar om avskedandet var lagligen grundat eller om det i vart fall fanns sakliga skäl för uppsägning.

Yrkanden och inställning m.m.

Akavia har i första hand yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta staten att till EH betala

- allmänt skadestånd med 195 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 7 oktober 2024),
- ekonomiskt skadestånd avseende utebliven lön med 15 845 kr för perioden den 21–31 december 2023, 41 600 kr per månad för perioden januari–juli 2024, 15 100 kr för perioden den 1–11 augusti 2024, 23 358 kr för perioden den 14–30 april 2025, 41 600 kr per månad för perioden maj–september 2025 och 31 603 kr för perioden den 1–23 oktober 2025, allt jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25:e i respektive månad,
- ekonomiskt skadestånd med 46 574 kr avseende utebliven semesterersättning för 22 dagar som skulle ha intjänats under perioden den 1 januari–11 augusti 2024 jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 7 oktober 2024), samt
- ekonomiskt skadestånd med 62 900 kr avseende utebliven semesterersättning för 30 dagar som skulle ha intjänats under perioden den 12 augusti 2024–23 oktober 2025 jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för dom i målet, samt
- ekonomiskt skadestånd med 27 478 kr avseende utebliven ersättning för 201 föräldradagar enligt 8 kap 2 § Villkorsavtal-T jämte ränta enligt 6 § räntelagen från och med den 25 april 2025.

Akavia har i andra hand yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta staten att till EH betala

- allmänt skadestånd med 100 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 7 oktober 2024),
- ekonomiskt skadestånd avseende utebliven lön med 15 845 kr för perioden den 21–31 december 2023, 41 600 kr per månad för perioden januari–maj 2024, och 27 456 kr för perioden den 1–20 juni 2024, allt jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 25:e i respektive månad, samt

- ekonomiskt skadestånd med 35 989 kr avseende utebliven semesterersättning för 17 dagar som skulle ha intjänats under perioden den 1 januari–20 juni 2024 jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning (den 7 oktober 2024).

Ränta har i samtliga fall yrkats för tiden till dess betalning sker.

Staten har bestritt käromålet. Inget allmänt skadestånd har vitsordats, men beräkningen av ränta liksom av yrkade belopp avseende ekonomiskt skadestånd har vitsordats som skäliga i och för sig.

Om Arbetsdomstolen finner att staten ska åläggas att betala allmänt skadestånd, har staten yrkat att detta ska jämkas till noll eller till det belopp som domstolen finner skäligt.

Akavia har bestritt att jämkning ska ske.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Akavia har förbehållit sig rätten att återkomma med yrkande om ytterligare ekonomiskt skadestånd för utebliven lön för tiden efter huvudförhandling i målet.

Akavias rättsliga grunder

Försäkringskassan har avskedat EH trots att det inte ens har förelegat sakliga skäl för uppsägning. I vart fall fanns det inte grund för avskedande. Försäkringskassan har därmed brutit mot 18 § anställningsskyddslagen och ska åläggas att betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till henne. Det saknas grund för jämkning av det allmänna skadeståndet.

EH fick barn den 12 augusti 2024 och var därefter föräldraledig till och med den 13 april 2025. Under perioden tog hon ut 201 dagar i ersättning som föräldraledig enligt socialförsäkringsbalken. Det yrkade ekonomiska skadeståndet för utebliven ersättning enligt Villkorsavtal-T är enligt avtalet beräknat som 10 procent av dagersättningen för var och en av de uttagna

dagarna. Semesterersättningen har beräknats utifrån att EH till följd av föräldraledighet endast hade rätt till 30 betalda semesterdagar under perioden.

EH har från och med den 14 april 2025 varit aktivt arbetssökande i den omfattning som krävs för att hon ska få arbetslöshetsersättning och hon är fortfarande arbetssökande. Hon har, utan framgång, sökt omkring nittio olika arbeten, även på annan ort trots att maken har jobb och en tonårig dotter går gymnasiet i Västervik.

Statens rättsliga grunder

EH har uppsåtligen, eller åtminstone genom grov oaktsamhet, felaktigt redovisat sin frånvaro och arbetstid till Försäkringskassan och hon har även missbrukat Försäkringskassans flextidssystem. EH:s agerande har inneburit vinning för henne och motsvarande skada för Försäkringskassan. Genom sitt agerande har EH åsidosatt sina åligganden mot Försäkringskassan och hennes agerande har allvarligt skadat Försäkringskassans förtroende för henne. Det har därmed funnits laga grund för avskedande.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att det inte funnits laga grund för avskedande, har det i andra hand i vart fall funnits sakliga skäl för uppsägning.

Om Arbetsdomstolen finner att staten ska åläggas att betala allmänt skadestånd, ska detta jämkas med hänsyn till att EH genom sin felaktigt redovisade frånvaro och arbetstid vilselett Försäkringskassan och varit medvållande till den uppkomna situationen.

Statens utveckling av talan

EH anställdes som försäkringsutredare vid Försäkringskassan 2012. Från och med 2016 hade hon heltidsuppdrag som fackligt förtroendevald för Saco-S. Hon var därför tjänstledig i motsvarande mån från sina ordinarie arbetsuppgifter.

EH:s heltidsuppdrag som fackligt förtroendevald innebar att hon inte stod under arbetsgivarens dagliga arbetsledning och kontroll. Det var Saco-S vid Försäkringskassan som styrde hur EH:s förtroendeuppdrag skulle utföras. Försäkringskassan betalade fortsatt lön till EH. Hon var därför skyldig att redovisa bl.a. frånvaro och arbetad tid till Försäkringskassan.

EH:s enhetschef vid Försäkringskassa, JN, upptäckte att EH under sommaren 2023 endast hade haft två veckors semester. JN blev orolig för EH:s arbetsbelastning och tog därför den 7 september 2023 kontakt med IJ, Saco-S dåvarande ordförande vid Försäkringskassan.

Vid samtalet mellan JN och IJ framkom uppgifter som föranledde Försäkringskassan att genomföra en utredning om hur EH hade rapporterat sin frånvaro och arbetstid. Utredningen bestod bl.a. av att ta ut och granska olika loggar samt utredande samtal med EH, JN och IJ.

Av utredningen framgick att EH vid ett flertal tillfällen hade anmält sjukfrånvaro och semester till Saco-S genom IJ, men underlåtit att göra detta till Försäkringskassan genom JN, till vilken hon istället tidrapporterat som om hon hade arbetat. På så sätt fick EH lön från Försäkringskassan för tid som hon till Saco-S uppgett att hon varit frånvarande på grund av sjukdom eller semester. Dessutom gjordes inte löneavdrag för karensdag vid sjukdom och intjänad och sparad semester förbrukades inte. Av utredningen framkom också att EH missbrukat Försäkringskassans flextidssystem och att hon registrerat arbetstid på ett felaktigt sätt i Försäkringskassans redovisningssystem.

Den 24 oktober 2023 underrättades EH om tilltänkt avskedande, samtidigt som hennes arbetstagarorganisation varslades. Den 19 december 2023 fattade Försäkringskassans personalansvarsnämnd ett enhälligt beslut om avskedande och om att anmäla EH till åtal. EH delgavs beslutet dagen därpå.

EH har felaktigt redovisat sjukfrånvaro och semester

En arbetstagare ska till arbetsgivaren anmäla frånvaro, oavsett om den är planerad eller hastigt uppkommen. Detta gäller även en arbetstagare som har ett uppdrag som fackligt förtroendevald, eftersom dennes lön betalas av arbetsgivaren. En fackligt förtroendevald ska även anmäla frånvaro till den fackliga organisationen.

EH var således skyldig att anmäla sjukfrånvaro och semester både till Saco-S, genom IJ, och till Försäkringskassan, genom JN. EH var väl medveten om denna ordning. EH anmälde under våren 2023 inte vid något tillfälle till Försäkringskassan att hon var sjuk.

I likhet med övriga fackligt förtroendevalda anmälde EH under våren 2023 till Saco-S vilka datum hon önskade sommarsemester. EH fick sina önskemål om ledighet tillgodosedda. Enligt Saco-S semesterlista hade EH semester den 18–28 juli, samt den 10, 11, 15, 17 och 18 augusti 2023. Till Försäkringskassan hade EH, vid samtal med JN, anmält att hon skulle ha semester den 17–28 juli och 18 augusti 2023. Det fanns således en diskrepans mellan de semesterdagar EH hade anmält till Saco-S och de semesterdagar som hon hade anmält till Försäkringskassan.

Under perioden 27 mars–1 september 2023 redovisade EH sjukfrånvaro och semester felaktigt nedanstående dagar.

Den 27 och 28 mars 2023

EH anmälde den 27 och 28 mars 2023 till IJ att hon var sjuk. Hon anmälde inte sjukfrånvaron till Försäkringskassan. Den 27 mars 2023 registrerade EH en timme arbetad tid i Försäkringskassans tidredovisningssystem och den 28 mars 2023 registrerade hon två timmar arbetad tid. Under resten av respektive dag tog hon ut flexledighet. Hon var inte inloggad på sin arbetsdator över huvud taget den 27 mars 2023. Den 28 mars 2023 var hon inloggad på arbetsdatorn under 54 minuter. Flexledighet kan tas ut som del av

dag eller hel dag efter samråd med chef och med hänsyn tagen till verksamheten. Flextid får inte användas för att t.ex. undvika sjukskrivning.

Den 22 och 23 maj 2023

EH anmälde den 22 och 23 maj 2023 till IJ att hon var sjuk. Båda dagarna registrerade EH full arbetstid i tidredovisningssystemet. Hon var inte inloggad på sin arbetsdator över huvud taget den 22 maj 2023. Hon hade två missade samtal på sin arbetstelefon. Den 23 maj 2023 var hon inloggad på arbetsdatorn under fyra timmar och 46 minuter. Hon hade ett missat samtal på sin arbetstelefon.

Den 5 juni 2023

EH anmälde den 5 juni 2023 till IJ att hon skulle ta semester. Hon anmälde inte till Försäkringskassan att hon ville ha semester. Hon tog ut flexledighet hela dagen, utan att samråda med Försäkringskassan.

Den 17 och 27 juli 2023

EH anmälde till Försäkringskassan att hon skulle ha semester den 17 och 27 juli 2023. Hon anmälde inte till Saco-S att hon skulle ta semester den 17 juli 2023, men hon anmälde att hon skulle ta semester den 27 juli 2023. Båda dagarna registrerade EH full arbetstid i tidredovisningssystemet. Den 17 juli 2023 var hon inloggad på sin arbetsdator två timmar och 23 minuter. Den 27 juli 2023 var hon inloggad på arbetsdatorn en timme och 52 minuter. EH utförde inte arbete under hela den i tidredovisningssystemet registrerade arbetstiden.

Den 4 juli 2023 hade IJ informerat Försäkringskassan om att det kunde bli aktuellt för ledamöter i Saco-S styrelse att gå in och arbeta på beviljad semester eftersom ett stort antal provanställningar vid Försäkringskassan hade avslutats. Enligt ett lokalt kollektivavtal om förflyttning av beviljad semester betalar Försäkringskassan ett lönetillägg på 3 000 kr för varje hel semesterdag som flyttas.

Den 2 augusti 2023 kom EH och den vikarierande enhetschefen på Försäkringskassan, JG, överens om att EH skulle få 6 000 kr för två flyttade semesterdagar. De flyttade semesterdagarna kan bara avse den 17 och 27 juli 2023. EH kallades inte in att arbeta dessa dagar av Saco-S eller Försäkringskassan. Hon avbröt på eget bevåg sin semester. Det arbete EH påstår att hon utförde den 17 juli 2023 var inte brådslande och avsåg inte arbete med anledning av de avslutade provanställningarna. Inte heller den 27 juli 2023 arbetade EH med anledning av de avslutade provanställningarna och hon ringde inte till chefer vid Försäkringskassan för att säkerställa vart uppsägningsblanketterna skulle skickas. EH var därmed inte berättigad till ersättning för att ha flyttat semester och hon vilseledde JG att träffa överenskommelsen.

Den 10 och 11 augusti 2023

EH anmälde till IJ att hon skulle ta semester den 10 och 11 augusti 2023. Hon anmälde inte till Försäkringskassan att hon ville ha semester dessa dagar. Båda dagarna registrerade EH full arbetstid i tidredovisningssystemet. Hon var inte inloggad på sin arbetsdator någon av dessa dagar och hon utförde inget arbete.

Den 15 augusti 2023

EH anmälde till IJ att hon skulle ta semester den 15 augusti 2023. Hon anmälde inte till Försäkringskassan att hon ville ha semester. EH registrerade full arbetstid i tidredovisningssystemet. Hon var inte inloggad på sin arbetsdator, besvarade inga telefonsamtal och utförde inget arbete.

Den 17 augusti 2023

EH anmälde till IJ att hon skulle ta semester den 17 augusti 2023. Hon anmälde inte till Försäkringskassan att hon ville ha semester. EH registrerade full arbetstid i tidredovisningssystemet. Hon var inloggad på sin arbetsdator tre timmar och 47 minuter och besvarade två samtal på sin arbetstelefon. EH arbetade inte under hela den i tidredovisningssystemet registrerade

arbetstiden. EH tillgodogjorde sig i stället en extra semesterdag som hon kunde nyttja vid ett senare tillfälle och hon fick lön för tid som hon inte arbetade.

EH kallades inte in att arbeta denna dag av Saco-S eller Försäkringskassan och hon fick inte lönetillägg för att ha flyttat semester denna dag. Det fanns dessutom andra ledamöter i Saco-S styrelse som arbetade denna dag och som kunde ha utfört de arbetsuppgifter som EH påstår att hon utförde.

Den 1 september 2023

EH anmälde till IJ att hon skulle ta semester den 1 september 2023. Hon anmälde inte till Försäkringskassan att hon ville ha semester. EH registrerade arbetstid kl. 08.00-15.34 i tidredovisningssystemet. Hon var inloggad på sin arbetsdator fyra timmar och 17 minuter. Hon besvarade inga samtal på sin arbetstelefon. EH arbetade inte under hela den i tidredovisningssystemet registrerade arbetstiden.

EH har redovisat arbetstid felaktigt och hon har missbrukat Försäkringskassans flextidssystem

EH:s arbete omfattades av Försäkringskassans flextidsavtal, vilket bl.a. ger möjlighet till flexibel arbetstid. Försäkringskassans anställda är skyldiga att redovisa sin arbetstid i enlighet med flextidsavtalet. Detta görs genom att arbetstagaren dag för dag i tidredovisningssystemet stämplar in och stämplar ut när han eller hon påbörjar respektive avslutar sin arbetsdag. Arbetstagaren är skyldig att tillse att den registrerade arbetstiden stämmer överens med faktiskt arbetad tid. Den registrerade tiden ligger till grund för beräkningen av ersättning till den anställda. Arbetstagaren ska dessutom kontinuerligt, vanligtvis varje vecka men i alla fall varje månad, registrera hur arbetstiden har använts, s.k. timfördelning. För fackligt förtroendevalda på heltid innebär detta att de enbart behöver timfördela inom verksamhetstypen heltidsfackligt arbete. Redovisning av arbetstidens omfattning i tidredovisningssystemet och timfördelning är två olika saker. EH hade inte rätt att redovisa sin arbetstid på annat sätt än dagligen.

Försäkringskassans flextidsavtal föreskriver att uttag av mer än halva arbetsdagen som flexledighet måste anmälas i förväg till Försäkringskassan och godkännas. En arbetstagare ska i princip alltid anmäla till arbetsgivaren om hon eller han vill ta ut flextid som ledighet. Det kanske inte är nödvändigt om det är fråga om någon enstaka timme, men är nödvändigt vid flexledighet en hel dag. Som fackligt förtroendevald på heltid var EH även skyldig att anmäla flextidsuttag till den fackliga organisationen. EH tog ut flexledighet mer än halva arbetsdagen den 27 och 28 mars 2023 utan att anmäla det till Försäkringskassan. Den 27 mars 2023 tog EH ut flexledighet trots att ett möte därmed fick ställas in. Detta var inte förenligt med Försäkringskassans flextidsavtal.

Under perioden 23 januari–4 september 2023 redovisade EH därtill ett antal dagar inte sin arbetstid i tidredovisningssystemet i enlighet med Försäkringskassans flextidsavtal. Hon registrerade för mycket arbetstid, som hon därmed kunde tillgodogöra sig som flextid.

En av flera omständigheter som visar att den registrerade arbetstiden inte stämde överens med den faktiskt arbetade tiden, var att den tid EH var inloggad i sin arbetsdator kraftigt avvek från den registrerade arbetstiden. Avvikelsen mellan registrerad arbetstid och inloggad tid i datorn var för samtliga felregistrerade dagar fyra timmar eller mer, vilket indikerar att den registrerade tiden var felaktig.

Den absoluta merparten av EH arbetsuppgifter krävde arbetsdator och i viss mån även arbetstelefon för att kunna utföras. Flertalet möten skedde digitalt under ordinarie arbetstid. Det var ovanligt med kontakter utanför ordinarie arbetstid. Övriga fackligt förtroendevalda känner inte igen beskrivningen att arbetsbelastningen för de fackligt förtroendevalda var väldigt ojämn och att uppdraget innebar arbete utanför ordinarie arbetstid.

Av de telefonlistor som givits in framgår att EH använde sin arbetstelefon i mycket begränsad omfattning. Av telefonlistorna framgår dessutom att hon ofta inte tog emot inkommande samtal och att hon inte heller ringde upp

dem som sökte henne. Att förbundsmedlemmar många gånger kände sig tryggare med att bli kontaktade via en privat telefon, är inget som Försäkringskassans övriga förtroendevalda känner igen.

EH uppgav själv vid det utredande samtalet den 10 oktober 2023 att ”hon alltid är inloggad när hon är i tjänst”, vilket är antecknat i personalansvarsnämndens beslut. Det stämmer väl överens med hur det typiskt sett ser ut för de personer vid Försäkringskassan som är förtroendevalda på heltid. Den inloggade tiden på datorn brukar dessutom i allmänhet vara högre än den faktiskt nedlagda arbetstiden, eftersom datorn är aktiv fem minuter innan skärmen släcks. Det normala är att cirka åttio procent av arbetstiden också är inloggad tid. EH loggade in cirka 77–78 procent av sin arbetstid.

Även om den av EH registrerade arbetstiden skulle vara korrekt sett över en längre tid, vilket bestrids, hade hon inte rätt enligt flextidsavtalet att redovisa sin arbetstid schablonmässigt på det sätt som hon säger sig ha gjort. Hennes arbetsförhållanden som förtroendevald var inte heller sådana att det fanns skäl att rapportera arbetstiden schablonmässigt och det var inte uppenbart för Försäkringskassan att EH:s redovisning var schablonmässig.

Försäkringskassan godkände inte löpande under alla år EH:s sätt att felaktigt rapportera arbetstid. Försäkringskassan har tvärt om, genom JN och hennes företrädare enhetschefen PG, kontinuerligt haft samtal med EH om hennes sätt att felaktigt rapportera arbetstid. Samtalen har rört ett antal frågeställningar kopplade till EH:s bristande rapportering av arbetstid, bl.a. hennes skyldighet att registrera arbetstid som alla andra, inte bara påminnelser om att timfördela facklig arbetstid. EH:s skyldighet att använda tidredovisningssystemet på samma sätt som andra anställda påtalades t.ex. i en e-post från PG den 5 december 2018 och hennes stundtals stora minus-saldo på flextidskontot påtalades i en e-post från PG den 14 januari 2019.

Vid tre tillfällen begärde EH att få förtroendearbetstid. Försäkringskassan nekade vid samtliga tillfällen detta, eftersom EH inte rapporterade arbetstid

på ett korrekt sätt och Försäkringskassan därför saknade förtroende för henne. Genom sitt sätt att redovisa arbetstid schablonmässigt valde EH i stället, med vetskap om Försäkringskassans svårigheter att kontrollera hennes arbetstider och arbetsuppgifter, att självsvåldigt införa en egen form av förtroendearbetstid. Detta var ett mycket förtroendeskadligt beteende från EH:s sida.

Under perioden 23 januari–4 september 2023 redovisade EH sin arbetstid felaktigt nedanstående dagar.

Den 23 januari 2023

EH registrerade 13 timmar arbetad tid den 23 januari 2023. Hon var inloggad på sin arbetsdator en timme och sex minuter. Hon utförde inte arbete i registrerad omfattning.

EH var den 23 januari 2023 på tjänsteresa till Stockholm. Resan mellan Västervik och Stockholm kan, även med hänsyn tagen till dåligt väder, inte rimligen ha tagit mer än tre timmar enkel väg. Med hänsyn till att hon deltog i en privat aktivitet kl. 16.30–21.30 kan hon inte ha arbetat längre än till kl. 16.30 och därmed i högst sex timmar. EH hade inte rätt att tillgodoräkna sig en timme av restiden och 30 minuter för lunch som arbetstid. Restid utom flextidsramen räknas inte som arbetstid annat än i undantagsfall. EH hade därför inte heller rätt att tillgodoräkna sig hemresan som arbetstid, eftersom den företogs efter kl. 21.00. Den sena hemresan berodde på hennes privata aktivitet, varför det saknas skäl att medge undantag. EH hade därmed rätt att tillgodoräkna sig tre timmars arbetstid för resan till Stockholm och sex timmars arbetstid för arbete kl. 10.00–16.30 med avdrag för 30 minuters lunch. Hon hade därmed rätt att registrera nio timmar arbetstid den 23 januari 2023, inte 13 timmar.

Den 8 och 10 februari 2023

EH registrerade 15 timmar och 30 minuter arbetad tid både den 8 och den 10 februari 2023. Hon var den 8 februari 2023 inloggad på arbetsdatorn sju

timmar och 52 minuter och den 10 februari 2023 sex timmar och 9 minuter. Om en arbetstagare glömmer att registrera när arbetsdagen avslutas, registreras ingen arbetstid för den dagen. Arbetsdagen avslutas inte automatiskt kl. 23.59. EH har därför aktivt valt att registrera 15 timmar och 30 minuter arbetad tid dessa dagar. Hon utförde inte arbete i registrerad omfattning.

Den 22 februari 2023

EH registrerade åtta timmar och 30 minuter arbetad tid den 22 februari 2023. Hon var inloggad på arbetsdatorn fyra timmar och en minut. Hon hade sex missade samtal på arbetstelefonen. Hon utförde inte arbete i registrerad omfattning.

Den 24 februari 2023

EH registrerade åtta timmar arbetad tid den 24 februari 2023. Hon var inloggad på arbetsdatorn sju minuter. Hon hade tre missade samtal på arbetstelefonen. Hon utförde inte arbete i registrerad omfattning.

Den 3 mars 2023

EH registrerade sju timmar och 30 minuter arbetad tid den 3 mars 2023. Hon var inloggad på arbetsdatorn två timmar och 55 minuter. Hon tog emot ett telefonsamtal som varade i 18 minuter och hon hade tre missade samtal på arbetstelefonen. Hon utförde inte arbete i registrerad omfattning.

Den 22 maj 2023

EH registrerade åtta timmar och 30 minuter arbetad tid den 22 maj 2023. Hon var inte inloggad på arbetsdatorn över huvud taget den dagen. Hon hade två missade samtal på arbetstelefonen. Hon utförde inte arbete i registrerad omfattning.

Den 23 maj 2023

EH registrerade åtta timmar och 30 minuter arbetad tid den 23 maj 2023. Hon var inloggad på arbetsdatorn tre timmar och 43 minuter. Hon hade ett missat samtal på arbetstelefonen. Hon utförde inte arbete i registrerad omfattning.

Den 9 juni 2023

EH registrerade sju timmar arbetad tid den 9 juni 2023. Hon var inloggad på arbetsdatorn tre timmar och en minut. Hon hade tre missade samtal på arbetstelefonen. Hon utförde inte arbete i registrerad omfattning.

Den 16 och 22 juni 2023

EH registrerade åtta timmar och 30 minuter arbetad tid både den 16 och 22 juni 2023. Hon var den 16 juni 2023 inloggad på arbetsdatorn fyra timmar och 8 minuter och den 22 juni 2023 tre timmar och 37 minuter. Hon hade den 16 juni 2023 två missade samtal på arbetstelefonen. Den 22 juni 2023 hade hon inga samtal på arbetstelefonen. Hon utförde inte arbete i registrerad omfattning.

Den 23 juni 2023

EH registrerade åtta timmar och 30 minuter arbetad tid den 23 juni 2023, vilket var midsommarafton. Hon var inte inloggad på arbetsdatorn över huvud taget den dagen. Hon utförde inte arbete i registrerad omfattning och har medgett att detta var en felregistrering.

Den 10–14 juli 2023

EH registrerade nio timmar och 30 minuter arbetad tid den 10 juli 2023. Övriga dagar registrerade hon åtta timmar och 30 minuter arbetad tid. Hon var den 10 juli 2023 inloggad på arbetsdatorn två timmar och 56 minuter, den 11 juli 2023 en timme och 57 minuter, den 12 juli 2023 en timme och 18 minuter, den 13 juli 2023 59 minuter och den 14 juli 2023 två timmar

och 23 minuter. Hon utförde inte arbete i registrerad omfattning. Hon arbetade inte ens motsvarande sin inloggade tid. Det är inte tillräckligt att vara tillgänglig för arbete. För att tiden ska få registreras som arbetstid ska arbete utföras.

Den 10 och 11 augusti 2023

EH registrerade åtta timmar och 30 minuter arbetad tid både den 10 och 11 augusti 2023. Hon var inte inloggad på sin arbetsdator över huvud taget dessa dagar. Hon utförde inte arbete i registrerad omfattning.

Den 15 augusti 2023

EH registrerade åtta timmar och 30 minuter arbetad tid den 15 augusti 2023. Hon var inte inloggad på sin arbetsdator över huvud taget. Hon besvarade inga samtal på sin arbetstelefon. Hon utförde inte arbete i registrerad omfattning.

Den 17 augusti 2023

EH registrerade åtta timmar och 30 minuter arbetad tid den 17 augusti 2023. Hon var inloggad på sin arbetsdator tre timmar och 47 minuter. Hon besvarade två samtal på sin arbetstelefon. Hon utförde inte arbete i registrerad omfattning.

Den 1 september 2023

EH registrerade sju timmar och 34 minuter arbetad tid den 1 september 2023. Hon var inloggad på sin arbetsdator fyra timmar och 17 minuter. Hon besvarade inga samtal på sin arbetstelefon. Hon utförde inte arbete i registrerad omfattning.

Den 4 september 2023

EH registrerade åtta timmar arbetad tid den 4 september 2023. Hon var inloggad på sin arbetsdator en timme och 54 minuter. Hon hade inga samtal på sin arbetstelefon. Hon utförde inte arbete i registrerad omfattning.

EH agerande har inneburit ekonomisk vinning för henne och skada för Försäkringskassan

De dagar EH till Saco-S rapporterade att hon var sjuk, men till Försäkringskassan rapporterade arbetad tid drabbades Försäkringskassan av direkt ekonomisk skada. Försäkringskassan betalade då lön eller flextid för tid då EH inte utförde något arbete. Genom att inte anmäla sjukdom till Försäkringskassan undvek hon dessutom karensavdrag, med den minskade inkomst som detta innebär.

De dagar EH till Saco-S anmälde semester, men till Försäkringskassan rapporterade arbetad tid drabbades Försäkringskassan av direkt ekonomisk skada. Försäkringskassan betalade då lön för tid som EH inte utförde något arbete. Genom att inte anmäla semester till Försäkringskassan använde inte heller EH sina intjänade semesterdagar, vilka hon i stället kunde ta ut vid ett annat tillfälle. EH tillskansade sig därmed fler semesterdagar än hon hade rätt till, vilket ledde till indirekt ekonomisk skada för Försäkringskassan. EH tillskansade sig även 6 000 kr genom att felaktigt uppge att hon blivit beordrad att avbryta sin semester den 17 och 27 juli 2023.

De dagar EH rapporterade arbetad tid som vida översteg hennes faktiskt utförda arbete, drabbades Försäkringskassan både av direkt och indirekt ekonomisk skada. Försäkringskassan betalade lön för tid då EH inte utförde något arbete, vilket innebar direkt ekonomisk skada för Försäkringskassan. Försäkringskassan drabbades av indirekt ekonomisk skada av att EH tillskansade sig tid på sitt flextidskonto som hon inte hade rätt till, och som hon kunde använda vid ett annat tillfälle.

Akavias utveckling av talan

EH anställdes 2012 vid Försäkringskassan som försäkringsutredare. Från 2016 var hon ledig på heltid från sin anställning för fackligt arbete. EH hade rätt till lön på heltid från Försäkringskassan för sitt fackliga arbete. Hon

hade skyldighet att anmäla sjukdom, semester och annat som påverkade rätten till lön till Försäkringskassan.

Det är riktigt att EH felaktigt registrerade arbetstid den 23 juni 2023, som var midsommarafton, och att hon försummade att anmäla semester samt felaktigt registrerade arbetstid den 10 och 11 augusti 2023. Det berodde på misstag från hennes sida. I övrigt redovisade inte EH felaktigt sin frånvaro och arbetstid till Försäkringskassan. Hon missbrukade inte heller flextidssystemet. De felaktiga registreringarna utgjorde inte laga grund för avskedande eller sakliga skäl för uppsägning.

EH har inte felaktigt redovisat sjukfrånvaro eller semester

EH var skyldig att korrekt anmäla och redovisa sådan frånvaro som direkt påverkade rätten till lön, t.ex. semester, hel eller del av sjukdag och andra ledigheter till Försäkringskassan.

Ledamöterna i Saco-S styrelse informerade varandra om när de skulle ta semester genom att föra upp planerad semester på en lista. Någon formell semesteranmälan till IJ gjordes inte. Enligt Saco-S semesterlista hade EH semester den 17–28 juli 2023. Hon lämnade därmed korrekt information om sin semester till sin chef vid Försäkringskassan.

EH har inte felaktigt redovisat sjukfrånvaro eller semester under perioden den 27 mars–1 september 2023

Den 27 och 28 mars 2023

EH arbetade dessa dagar, förutom någon timme på morgonen den 27 mars 2023 och två timmar på morgonen den 28 mars 2023, då hon hade migrän. Hon försköt arbetsdagen i stället för att sjukanmäla sig den 27 mars 2023. Därmed förelåg inte någon sjukfrånvaro som behövde anmälas till Försäkringskassan. Hon arbetade kanske inte full arbetsdag den 27 mars 2023. Hon kan ha tagit igen den arbetsdagen någon annan dag den veckan. Det kan stämma att ett möte fick ställas in till följd av hennes frånvaro, vilket i så fall berodde på hennes migrän. Hon kan ha varit frånvarande från

sin arbetsdator under arbetsdagen. Även arbetsdagen den 28 mars 2023 arbetade hon in helt vid något annat tillfälle. Under den tid hon arbetade den 28 mars 2023 arbetade hon inte vid sin arbetsdator, utan hade kontakt med förbundets medlemmar via sin privata telefon och arbetstelefonen.

Den 22 och 23 maj 2023

EH vilade sig dessa dagar sig för att bli av med migrän. Den arbetstid hon rapporterade i tidredovisningssystemet var inte korrekt, men hon har utfört arbete båda dagarna eller förskjutit arbetet på något sätt.

Den 5 juni 2023

EH tog ut flexledighet hela dagen den 5 juni 2023. Ledigheten var en kompensation för arbete utfört andra dagar. Hon meddelade IJ att hon skulle vara ledig, men uppgav inte vilken typ av ledighet det rörde sig om. Eftersom hon var förtroendevald på heltid, behövde hon inte stämma av uttag av flexledighet med sin chef vid Försäkringskassan.

Den 17 och 27 juli 2023

EH anmälde till Försäkringskassan att hon skulle ta semester den 17 och 27 juli 2023. Hon kom överens med Försäkringskassan om att bryta sin semester för att gå in och arbeta dessa dagar. Enligt en överenskommelse i Saco-S styrelse fick varje styrelseledamot själv avgöra vilka dagar det fanns behov av att avbryta planerad semester för att sköta hanteringen av blanketter för medlemmars avslutade provanställningar. Den 17 juli 2023 arbetade hon hela dagen med att signera protokoll, förbereda underlag och korrekturläsa. Hon kontrollerade även status på olika ärenden. Den 27 juli 2023 arbetade hon hela dagen med att hantera och posta underlag för de provanställningar som inte förlängdes. Det är inte möjligt att ta semester under del av dag. EH stod till förfogande för arbete hela dessa dagar. EH vilseledde inte Försäkringskassan om de flyttade semesterdagarna eller sin rätt till ersättning för dessa.

Den 10 och 11 augusti 2023

EH hade semester den 10 och 11 augusti 2023. Hon anmälde inte semestern till Försäkringskassan och hon registrerade felaktigt full arbetstid i tidredovisningssystemet. Det var ett misstag från hennes sida.

Den 15 augusti 2023

Det kan hända att EH anmälde till IJ att hon skulle ta semester den 15 augusti 2023. Hon arbetade emellertid hela dagen. Hon förberedde sig för ett rehab-möte, talade i telefon och var tillgänglig för medlemmar och arbetsgivarrepresentanter både före och efter arbetstid. Det är möjligt att hon inte arbetade den tid hon registrerade i tidredovisningssystemet. Det kan ha varit en schablonmässigt registrerad arbetstid.

Den 17 augusti 2023

EH kom överens med Försäkringskassan om att avbryta en planerad semester och gå in och arbeta den 17 augusti 2023. Varje styrelseledamot fick själv avgöra vilka dagar det fanns behov av att avbryta planerad semester. EH vilseledde inte Försäkringskassan om den flyttade semesterdagen.

Den 1 september 2023

EH planerade att vara ledig den 1 september 2023 men arbetade i stället, antagligen på grund av hög arbetsbelastning. Hon deltog bl.a. i en veckoavstämning med Saco-S styrelse, vilket framgår av protokoll för styrelsemötet.

EH har inte redovisat arbetstid felaktigt och hon har inte missbrukat Försäkringskassans flextidssystem

Med arbetsgivarens arbetsledningsrätt följer bl.a. en rätt att leda, fördela och kontrollera en arbetstagares arbete, att bestämma vilka arbetsuppgifter en arbetstagare ska utföra samt var, när och hur arbetet ska utföras. En arbets-

tagare som är fackligt förtroendevald på heltid kvarstår i sin anställning och har rätt till lön, men utför inte längre arbete för arbetsgivares räkning utan för den fackliga verksamheten. Arbetsgivaren kan därför inte bestämma över eller övervaka arbetsuppgifter eller arbetstider för en fackligt förtroendevald med heltidsuppdrag. Arbetstidslagen gäller endast i verksamheter där en arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning.

Försäkringskassans flextidsavtal innehåller inga direkta regler för hur och när flexibel arbetstid ska redovisas. Avtalet är anpassat till Försäkringskassans verksamhet. Det som anges i flextidsavtalet om att planering av arbetstid ska ske i samråd med arbetsgruppen och med ansvarig chef, är inte skrivet för och kan inte utan vidare tillämpas på en arbetstagare som är fackligt förtroendevald på heltid. Den fackliga verksamheten ställer andra krav och är annorlunda organiserad, vilket innebär att en fackligt förtroendevald med ett heltidsuppdrag måste kunna disponera sin arbetstid på ett annat sätt och inom ramen för det förtroende som ligger i rollen. Det fackliga uppdraget förutsätter ibland arbete utanför ordinarie arbetstid och ibland också längre arbetsdagar än normalt. Kortare arbetsdagar och någon enstaka helt ledig dag kan då behövas för att mängden arbetstid, sett över längre tid, inte ska bli orimlig. Detta ska inte blandas samman med det förtroende som krävs för kollektivavtalad förtroendearbetstid eller flexibel arbetstid vid arbete som Försäkringskassan arbetsleder och övervakar. Vad Försäkringskassan kan fordra av en fackligt förtroendevald på heltid, är att den förtroendevalde på heltid utför fackligt arbete eller finns tillgänglig för sådant.

EH omfattades i sin anställning vid Försäkringskassan av Försäkringskassans flextidsavtal. Hon var dock sedan 2016 fackligt förtroendevald på heltid. Hon stod därmed inte under Försäkringskassans arbetsledning och kontroll. EH hade rätt och möjlighet att disponera sin arbetstid på det sätt som det fackliga uppdraget krävde utan tillämpning av arbetstidsregler i lag eller kollektivavtal. EH missbrukade inte Försäkringskassans flextidssystem. Hon var inte skyldig att t.ex. stämma av uttag av en hel dags flexledighet med sin chef vid Försäkringskassan. Hon var därför inte skyldig att anmäla uttag av flexledighet den 27 och 28 mars

2023 till Försäkringskassan. Däremot var hon skyldig att korrekt registrera uttag av flexledighet i Försäkringskassans tidredovisningssystem, vilket hon gjorde. EH disponerade sin arbetstid utifrån det hon bedömde var bäst för att vara tillgänglig för medlemmar, andra förtroendevalda och Försäkringskassan. Det var t.ex. av lojalitet mot uppdraget som hon vid några tillfällen tog ledigt vissa morgnar på grund av migrän och i stället försköt arbetsdagen. Det fanns inga förbundsmedlemmar, fackliga kollegor eller arbetsgivarföreträdare som ansåg att EH var otillgänglig.

Enligt Försäkringskassans riktlinjer för timfördelning ansvarar varje medarbetare för att timfördelning sker dagligen eller med den regelbundenhet som behövs för en rättvisande redovisning. Det är således tillåtet att redovisa tid på annat sätt än dagligen, om det är tillräckligt för en rättvisande redovisning. Försäkringskassan har ingen annan instruktion för tidredovisning än den för timfördelning. Det är därför rimligt att redovisa arbetad tid och timfördelning på samma sätt. Den rapporterade arbetstiden ska vara rättvisande. Det är ytterst den arbetade tiden per månad som ska vara korrekt.

Arbetsbelastningen för en förtroendevald kan vara väldigt ojämn och innebära arbete på tider som ligger utanför ordinarie arbetstid. Det kan vara fråga om resor till möten eller samtal med medlemmar som har svårt att ta fackliga kontakter i känsliga frågor under arbetstid. Även kontakter med Försäkringskassan kan förekomma efter ordinarie arbetstid. I praktiken måste en fackligt förtroendevald med heltidsuppdrag därför självständigt kunna disponera sin arbetstid inom ramen för det förtroende som ligger i uppdraget.

Att Försäkringskassan möjliggjorde för Saco-S styrelse att använda Försäkringskassans it-system och telefoni, innebar inte att de fackligt förtroendevalda var skyldiga att använda dem. De fackligt förtroendevalda använde oftast både fackligt tillhandahållen teknisk utrustning och privat utrustning för de fackliga uppgifterna. Den som föredrog det kunde också använda papper och penna.

De förtroendevaldas arbetssituation diskuterades och hanterades löpande i Saco-S styrelse. Det var inte ordförandens uppgift att inta en chefsroll, att utöva någon slags löpande arbetsledning eller att ha arbetsmiljöansvar. Det fanns inte någon skyldighet för Saco-S eller någon fackligt förtroendevald att till Försäkringskassan redovisa vilket arbete som utfördes under den fackliga arbetstiden eller när arbete utfördes.

EH använde både Försäkringskassans telefon och sin privata mobiltelefon som arbetsredskap i det fackliga uppdraget. Medlemmarna kände sig ofta tryggare med att bli kontaktade via EH:s privata telefon. Att EH vissa dagar använde Försäkringskassans utrustning i liten utsträckning eller inte alls, kan därmed inte läggas henne till last. Det går inte heller att dra några slutsatser av övriga fackligt förtroendevaldas arbetssätt och arbetsbelastning.

Av praktiska skäl valde EH ibland att redovisa sin arbetstid schablonmässigt. Genom att redovisa sin arbetstid schablonmässigt och utan angivande av exakta dagliga arbetstider tillämpade EH inte flextidsavtalet på sedvanligt sätt. EH tillgodoräknade sig emellertid inte felaktigt tid på flextidskontot genom sin redovisning, hon redovisade med den regelbundenhet som krävdes för en rättvisande redovisning och hon redovisade facklig tid till hundra procent. Det var uppenbart att hennes tidsredovisning var schablonmässig. Försäkringskassan framförde under många år inte någon anmärkning mot EH:s schablonmässiga redovisning av arbetstiden eller hennes timfördelning. Försäkringskassan får därför anses ha godtagit hennes redovisningssätt eller får åtminstone anses ha givit henne anledning att uppfatta att Försäkringskassan gjorde det. EH:s chefer hade inte kontinuerliga samtal med henne om hennes sätt att rapportera arbetad tid. Hennes chefer påminde henne endast vid några tillfällen om att timfördela sin arbetstid som facklig tid.

EH hade inte någon överenskommelse med Försäkringskassan om förtroendearbetstid. Hon uppfattade inte att Försäkringskassan nekade henne förtroendearbetstid för att hon inte rapporterade arbetstid på ett korrekt sätt

eller på grund av bristande förtroende. EH kände tvärt om tillit och förtroende från samtliga chefer. Att hon redovisade sin arbetstid schablonmässigt utgjorde inte ett förslaget sätt att ge sig själv förtroendearbetstid i strid med Försäkringskassans beslut, utan var ett sätt för henne att visa lojalitet och engagemang. Hon arbetade i själva verket mer än heltid.

Det förhållandet att EH var inloggad på sin arbetsdator under cirka 76 procent av arbetstiden, visar inte att hon registrerade mer arbetad tid än hon faktiskt arbetade. Andelen inloggad tid var tvärt om fullt rimlig för en fackligt förtroendevärd. En rad av EH:s fackliga arbetsuppgifter, t.ex. möten och förhandlingar, handläggning av enskilda medlemsärenden, resor och telefonsamtal, krävde inte inloggning på arbetsdatorn. Inloggad tid på arbetsdatorn säger därmed ingenting om den faktiskt arbetade tiden. Vid det utredande samtalet den 10 oktober 2023 sade hon inte att hon alltid var inloggad när hon var i tjänst och hon godkände inte anteckningarna från samtalet.

Under perioden 23 januari–4 september 2023 redovisade EH inte sin arbetstid felaktigt och hon missbrukade inte flextidssystemet.

Den 23 januari 2023

EH åkte den 23 januari 2023 på tjänsteresa till bl.a. Försäkringskassans huvudkontor i Stockholm. Resan till Stockholm tog längre tid än normala tre timmar i vardera riktningen. Eftersom det var dåligt väglag uppgick restiden till åtta timmar, EH tvingades leta efter parkering vid ankomsten till Stockholm och hon återlämnade sin hyrbil vid hemkomsten till Västervik. EH lämnade hemmet kl. 06.30 och var framme i Stockholm omkring kl. 10.00. Hon arbetade till kl. 17.00. EH hade i förväg informerat Försäkringskassan om att hon efter arbetet skulle delta i en privat aktivitet kl. 16.30–21.00. EH blev emellertid försenad till den privata aktiviteten eftersom mötet hos Försäkringskassan drog ut på tiden. Från den sammanlagda tiden om 15 timmar ska 30 minuter dras av för vardera resan och 30 minuter för lunch, vilket ger en sammanlagd arbetstid på 13 timmar

och 30 minuter. Den privata aktiviteten räknades inte in i den sammanlagda arbetstiden. EH bör få tillgodoräkna sig hela hemresan som arbetstid, eftersom det var en teknikalitet att hon kom hem utanför flextidsramen.

Den 8 och 10 februari 2023

EH arbetade inte 15 timmar och 30 minuter den 8 och den 10 februari 2023. Hon kommer inte ihåg hur många timmar hon arbetade, men det var sannolikt vanliga arbetsdagar på omkring åtta timmar. Datorn måste ha stämplat ut henne kl. 23.59 på något sätt. Hon stämplade inte själv ut vid midnatt. Det kan inte vitsordas att det inte registreras någon arbetstid alls om en arbetstagare glömmer att stämpla ut vid arbetsdagens slut.

Den 22 februari 2023

EH arbetade hela dagen den 22 februari 2023 med medlemsfrågor och hade Skype-möten. Hon registrerade inte arbetstiden schablonmässigt.

Den 24 februari 2023

EH arbetade den 24 februari 2023 med medlemskontakter och hade ett stort antal telefonsamtal, både på arbetstelefonen och sin privata telefon. Hon registrerade arbetstiden schablonmässigt och i efterhand.

Den 3 mars 2023

EH arbetade den 3 mars 2023 med medlemskontakter och hade ett stort antal telefonsamtal, både på arbetstelefonen och sin privata telefon. Hon registrerade arbetstiden schablonmässigt och i efterhand.

Den 22 maj 2023

EH arbetade den 22 maj 2023 med medlemskontakter och hade ett stort antal telefonsamtal, både på arbetstelefonen och sin privata telefon. Hon registrerade arbetstiden schablonmässigt och i efterhand.

Den 23 maj 2023

EH arbetade den 23 maj 2023 med medlemskontakter och hade ett stort antal telefonsamtal, både på arbetstelefonen och sin privata telefon. Hon deltog även vid ett fackligt möte kl. 10.00 och på eftermiddagen i en utbildning av lokalombud. Hon registrerade arbetstiden schablonmässigt och i efterhand.

Den 9 juni 2023

EH förberedde under förmiddagen den 9 juni 2023 ett samverkansmöte med Försäkringskassans analysavdelning och deltog under eftermiddagen i mötet, som protokollfördes. Övrig tid utförde hon fackligt arbete. Hon registrerade arbetstiden schablonmässigt och i efterhand.

Den 16 och 22 juni 2023

EH arbetade hela dagen både den 16 och 22 juni 2023 med fackligt arbete. Hon registrerade arbetstiden schablonmässigt och i efterhand.

Den 23 juni 2023

EH registrerade arbetstid den 23 juni 2023 av misstag. Hon utförde inte något arbete, eftersom det var midsommarafton.

Den 10–14 juli 2023

EH arbetade den 10–14 juli 2023 med inläsning och gallring och täckte upp för kollegor som hade semester. Hon var tillgänglig för arbete under hela perioden.

Den 10 och 11 augusti 2023

EH hade semester den 10 och 11 augusti 2023. Av misstag registrerade hon arbetstid båda dagarna.

Den 15 augusti 2023

EH arbetade den 15 augusti 2023 med att förbereda ett rehab-möte, hade ett antal telefonsamtal och var tillgänglig för medlemmar och Försäkringskassan både före och efter arbetstid. Det är möjligt att hon inte arbetade den tid hon registrerade i tidredovisningssystemet. Den registrerade tiden kan ha varit schablonmässigt registrerad.

Den 17 augusti 2023

EH planerade att ha semester den 17 augusti 2023. Hon avbröt sin semester enligt överenskommelse med Försäkringskassan och med Saco-S. Hon arbetade hela dagen och hanterade manuellt blanketter för avslutande av provanställningar. Hon deltog även i ett möte om risk- och konsekvensanalys med anledning av de avslutade provanställningarna och i ett möte om en ny samverkansorganisation.

Den 1 september 2023

EH deltog den 1 september 2023 i en veckoavstämning med Saco-S styrelse, som protokollfördes. Hon registrerade arbetstiden schablonmässigt och i efterhand.

Den 4 september 2023

EH vaknade den 4 september 2023 med migrän, men arbetade minst halva dagen med att förbereda en överlämning till Försäkringskassans fackliga nätverksombud.

Utredningen

På Akavias begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med EH. Därutöver har på Akavias begäran hållits vittnesförhör med UG, tidigare anställd och förtroendevald vid Försäkringskassan, TK, försäkringsmedicinsk rådgivare vid Försäkringskassan, och RR, tidigare analytiker vid Försäkringskassan.

På statens begäran har vittnesförhör hållits med IJ, tidigare ordförande i Saco-S, JN, enhetschef vid Försäkringskassan, och JA, regel- efterlevnadsansvarig vid Försäkringskassan. Parterna har även hänfört sig till skriftlig dokumentation.

Domskäl

Parterna tvistar om avskedandet av EH var lagligen grundat eller om det i vart fall fanns sakliga skäl för uppsägning.

Enligt 18 § anställningsskyddslagen får avskedande ske om en arbetstagare grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren. Ett avskedande får, som framhållits i motiven till bestämmelsen, endast ske i flagranti fall. Det ska vara fråga om ett sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsförhållande. Frågan om det i det enskilda fallet finns laga grund för avskedande ska bedömas utifrån en samlad bedömning av såväl förseelsen som omständigheterna i övrigt. Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att arbetstagaren har begått handlingar av sådant slag att ett avskedande är berättigat.

EH anställdes vid Försäkringskassan 2012 och var sedan 2016 tjänstledig på heltid för fackligt arbete. Det är ostridigt att EH var skyldig att till Försäkringskassan redovisa arbetad tid och sådan frånvaro från arbetet som påverkade hennes rätt till lön.

Staten har påstått att EH uppsåtligen eller av grov oaktsamhet felaktigt redovisade sjukfrånvaro och semester. Därutöver har staten gjort gällande att EH registrerade arbetad tid på ett felaktigt sätt och att hon genom sitt agerande missbrukade Försäkringskassans flextidssystem.

Av Försäkringskassans flextidsavtal framgår att för en medarbetare som huvudsakligen tjänstgör dagtid (s.k. kontorsarbetstid) är den ordinarie veckoarbetstiden vanligtvis förlagd till helgfri måndag–fredag kl. 08.00–16.27 vari ingår 30 minuters obligatorisk rast och att en medarbetare har

möjlighet att använda sig av flexibel arbetstid måndag–söndag kl. 06.00–21.00.

Har EH felaktigt redovisat sjukfrånvaro?

Staten har anfört att EH den 27 och 28 mars och den 22 och 23 maj 2023 anmälde till IJ att hon var sjuk, men att hon inte anmälde sjukfrånvaron till Försäkringskassan.

Akavia har anfört bl.a. följande. EH försköt den 27 och 28 mars och 22 och 23 maj 2023 arbetsdagen, eftersom hon hade behov av tillfällig vila på grund av migrän. Hon behövde därmed inte anmäla någon frånvaro till Försäkringskassan.

Till stöd för påståendet att EH var sjuk de aktuella dagarna har staten åberopat de uppgifter IJ lämnat. Hon har uppgett bl.a. följande. EH anmälde under våren 2023 till henne att hon var sjuk, men hon kommer inte ihåg vid vilka tidpunkter. EH hade problem med migrän och hade högre korttidsfrånvaro än övriga ledamöter i Saco-S styrelse. Det hände vid några tillfällen att EH under dagen anmälde att hon återgått i arbete efter att ha varit frånvarande på grund av migrän.

Av de uppgifter EH lämnat framgår att hon varken till Saco-S eller till Försäkringskassan anmälde att hon var sjuk under våren 2023, men att hon ibland försköt arbetsdagen på grund av migrän.

Den 27 och 28 mars 2023

Staten har anfört bl.a. följande. EH registrerade den 27 mars 2023 en timme arbetad tid i Försäkringskassans tidredovisningssystem. Den 28 mars 2023 registrerade hon två timmar arbetad tid. Under resterande tid tog hon båda dagarna ut flexledighet. Den 27 mars 2023 var EH inte inloggad på sin arbetsdator över huvud taget. Den 28 mars 2023 var hon inloggad på arbetsdatorn 54 minuter. Flextid får inte användas för att undvika sjukskrivning.

Akavia har anfört bl.a. följande. EH arbetade båda dagarna, med undantag för någon timme på morgonen den 27 mars 2023 och två timmar på morgonen den 28 mars 2023, då hon hade migrän. Den 27 mars 2023 försköt hon arbetsdagen i stället för att sjukskriva sig. Hon arbetade kanske inte full arbetsdag den 27 mars 2023. Hon kan ha tagit igen den arbetsdagen någon annan dag den veckan. Även arbetsdagen den 28 mars 2023 arbetade EH in vid något annat tillfälle. Hon kan ha varit frånvarande från datorn den tid hon arbetade den 27 och 28 mars 2023. Den tid hon arbetade den 28 mars 2023 hade hon kontakt med förbundets medlemmar via sin privata telefon och arbetstelefonen.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Av de uppgifter staten anfört framgår att EH både den 27 och den 28 mars 2023 registrerade någon eller några timmar som arbetad tid i tidredovisningssystemet och att hon båda dagarna tog ut flexledighet under resterande tid. Med hänsyn till att EH använde flextid för att täcka upp för merparten av arbetstiden den 27 och 28 mars 2023 och att det inte går att bortse från Akavias påstående att hon arbetade in resterande timmar vid något annat tillfälle inom ramen för Försäkringskassans tillåtna flextid, kan Arbetsdomstolen inte finna styrkt att EH felaktigt underlät att rapportera sjukfrånvaro till Försäkringskassan den 27 och 28 mars 2023.

Den 22 och 23 maj 2023

Staten har anfört bl.a. följande. EH registrerade den 22 och 23 maj 2023 full arbetstid i tidredovisningssystemet. Den 22 maj 2023 var EH inte inloggad på sin arbetsdator över huvud taget. Hon hade två missade samtal på arbetstelefonen. Den 23 maj 2023 var hon inloggad på arbetsdatorn fyra timmar och 46 minuter. Hon hade ett missat samtal på arbetstelefonen.

Akavia har anfört bl.a. följande. EH vilade sig den 22 och 23 maj 2023 för att bli av med migrän. Den rapporterade arbetstiden var inte korrekt, men hon utförde arbete båda dagarna eller försköt arbetet på något sätt.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Akavia har vidgått att EH den 22 och 23 maj 2023 inte arbetade, men har påstått att hon arbetade in tiden vid något annat tillfälle. Akavia har inte lämnat några uppgifter om vilket arbete EH utförde eller när arbetet skulle ha utförts. Hon var den 22 maj 2023 inte inloggad på sin arbetsdator och hon hade missade samtal på sin arbetstelefon. Utredningen ger inte stöd för att EH utförde arbete den 22 maj 2023. Hon borde således ha rapporterat sjukfrånvaro den 22 maj 2023 till Försäkringskassan, vilket hon ostridigt inte gjorde. Med hänsyn till att EH var inloggad på sin arbetsdator under drygt halva arbetsdagen den 23 maj 2023 kan Arbetsdomstolen inte finna styrkt att hon felaktigt underlät att rapportera sjukfrånvaro till Försäkringskassan den dagen.

Arbetsdomstolens slutsats

EH underlät felaktigt och i strid med Försäkringskassans flextidsavtal att rapportera sjukfrånvaro till Försäkringskassan den 22 maj 2023. Statens övriga påståenden om vad som kan lägga EH till last i denna del är inte styrkta.

Har EH felaktigt redovisat semester?

Staten har anfört bl.a. följande. EH anmälde den 5 juni, 10, 11, 15, 17 augusti och 1 september 2023 till Saco-S, genom IJ, att hon skulle ta semester dessa dagar. Hon underlät att anmäla till Försäkringskassan att hon skulle ha semester dessa dagar.

Till stöd för påståendet att EH hade semester de uppgivna dagarna har staten åberopat uppgifter som IJ lämnade i ett e-postmeddelande den 1 oktober 2023 till Försäkringskassan över de dagar som Saco-S i sina filer hade registrerat att EH:s lagt in semester. Av e-postmeddelandet framgår att EH hade meddelat Saco-S att hon skulle ta semester bl.a. den 5 juni och den 10, 11, 15, 17 och 18 augusti 2023 och att hon kan ha varit sjukanmäld den 1 september 2023.

Under förhöret med henne har IJ uppgett bl.a. följande. Saco-S semesterlista är en lista över semesterönskemål. Semester söks därefter hos Försäkringskassan. Hon kommer ihåg att EH hade två veckors semester under juli 2023 och att EH hade planerad semester den 15 och 17 augusti 2023, som hon dock avbröt för att arbeta. Den 17 augusti 2023 arbetade även IJ.

Den 5 juni 2023

Staten har anfört att EH den 5 juni 2023 tog ut flexledighet hela dagen utan att anmäla det till Försäkringskassan.

Akavia har anfört bl.a. följande. EH meddelade den 5 juni 2023 IJ att hon skulle vara ledig den dagen, men hon uppgav inte vilken typ av ledighet det rörde sig om. Hon tog ut flexledighet hela dagen som kompensation för arbete utfört andra dagar. Eftersom hon var förtroendevald på heltid, behövde hon inte stämma av uttag av flexledighet med sin chef vid Försäkringskassan.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det är ostridigt att EH den 5 juni 2023 tog ut flexledighet hela dagen utan att anmäla det till Försäkringskassan. Även om EH försummade att få sin flexledighet godkänd av arbetsgivaren, hade hon den 5 juni 2023 flexledighet, inte semester. Hon var därmed inte skyldig att ansöka om semester och har enligt Arbetsdomstolens mening inte felaktigt underlåtit att anmäla semester till Försäkringskassan.

Den 10, 11 och 15 augusti 2023

Staten har anfört att EH den 10, 11 och 15 augusti 2023 inte var inloggad på sin arbetsdator över huvud taget. Hon utförde inget arbete, men registrerade trots det full arbetstid i tidredovisningssystemet.

Akavia har anfört bl.a. följande. EH hade semester den 10 och 11 augusti 2023, men registrerade av misstag full arbetstid i tidredovisningssystemet. EH kan ha anmält till IJ att hon skulle ta semester den 15 augusti 2023. Hon

kanske inte arbetade den tid hon registrerade i tidredovisningssystemet. Tiden kan ha varit schablonmässigt registrerad. EH arbetade hela arbetstiden den 15 augusti 2023 med fackligt arbete, bl.a. förberedde hon sig för ett rehab-möte, talade i telefon och var tillgänglig för medlemmar och arbetsgivarrepresentanter både före och efter arbetstid.

EH har bekräftat att hon arbetade den 15 augusti 2023 och uppgivit att hon bl.a. besvarade samtal från medlemmar och att tiden var schablonmässigt registrerad.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Akavia har medgett att EH hade semester den 10 och 11 augusti 2023, men uppgett att hon av misstag registrerade full arbetstid i tidredovisningssystemet. Mot den bakgrunden står det klart att EH inte utförde något arbete de aktuella dagarna, utan hade semester. Hon underlät därmed felaktigt och i strid med Försäkringskassans flextidsavtal att anmäla semester till Försäkringskassan dessa dagar.

Beträffande den 15 augusti 2023 har Akavia anfört att EH kan ha anmält till IJ att hon skulle ta semester, att hon kanske inte arbetade den tid hon registrerade i tidredovisningssystemet och att tiden kan ha varit schablonmässigt registrerad. Enligt Akavia arbetade EH hela arbetstiden med fackligt arbete. Akavias uppgifter får visst stöd av de uppgifter IJ och EH lämnat. Arbetsdomstolen finner därför att staten inte kan anses ha styrkt sitt påstående att EH hade semester den aktuella dagen och att hon därför felaktigt underlät att anmäla semester till Försäkringskassan.

Den 17 augusti 2023

Staten har anfört att EH till Saco-S men inte till Försäkringskassan anmälde att hon skulle ha semester den 17 augusti 2023 och att hon inte kallades in att arbeta av Försäkringskassan eller Saco-S den dagen. Enligt staten var EH inloggad i sin arbetsdator tre timmar och 47 minuter, men registrerade full arbetstid i tidredovisningssystemet.

Akavia har anfört bl.a. följande. EH kom överens med Försäkringskassan om att avbryta sin planerade semester och gå in och arbeta den 17 augusti 2023. Hon arbetade hela dagen och hanterade manuellt blanketter för avslutade provanställningar. Hon deltog även i ett möte om risk- och konsekvensanalys med anledning av de avslutade provanställningarna och i ett möte om en ny samverkansorganisation.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Enligt statens uppgifter var EH den 17 augusti 2023 inloggad i sin arbetsdator tre timmar och 47 minuter. IJ har uppgett att EH hade planerad semester den 17 augusti 2023, men att hon avbröt den för att arbeta. Staten kan därmed inte anses ha styrkt sitt påstående att EH hade semester den aktuella dagen och att hon felaktigt underlät att anmäla semester till Försäkringskassan.

Den 1 september 2023

Staten har anfört bl.a. följande. EH anmälde till IJ att hon skulle ta semester den 1 september 2023. Hon anmälde inte till Försäkringskassan att hon ville ha semester. EH registrerade arbetstid kl. 08.00-15.34 i tidredovisningssystemet. Hon var inloggad på sin arbetsdator fyra timmar och 17 minuter. EH arbetade inte under hela den i tidredovisningssystemet registrerade arbetstiden.

Akavia har anfört bl.a. följande. EH planerade att vara ledig den 1 september 2023 men arbetade i stället, antagligen på grund av hög arbetsbelastning. Hon deltog bl.a. i en veckoavstämning med Saco-S styrelse, vilket framgår av protokoll från mötet.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Av statens uppgifter framgår att EH var inloggad i sin arbetsdator fyra timmar och 17 minuter. Med hänsyn härtill och till Akavias påstående att EH deltog i en veckoavstämning den aktuella dagen kan Arbetsdomstolen

inte finna att staten styrkt att EH hade semester den aktuella dagen och att hon felaktigt underlåtit att anmäla semester till Försäkringskassan.

Arbetsdomstolens slutsats

EH har felaktigt underlåtit att anmäla semester till Försäkringskassan den 10 och 11 augusti 2023. Statens övriga påståenden om vad som kan läggas EH till last i denna del är inte styrkta.

Har EH felaktigt fått ersättning för flyttad semester och därmed vilselett Försäkringskassan?

Staten har anfört bl.a. följande. EH anmälde till Försäkringskassan att hon skulle ta semester den 17 och 27 juli, men inte den 17 augusti 2023. Samtliga dagar registrerade hon full arbetstid i tidredovisningssystemet. Den 17 juli 2023 var EH inloggad på sin arbetsdator två timmar och 23 minuter, den 27 juli 2023 en timme och 52 minuter och den 17 augusti 2023 tre timmar och 47 minuter. IJ hade informerat Försäkringskassan om att det kunde bli aktuellt för ledamöter i Saco-S styrelse att gå in och arbeta på beviljad semester, eftersom ett stort antal provanställningar vid Försäkringskassan hade avslutats. Enligt ett lokalt kollektivavtal om förflyttning av beviljad semester betalar Försäkringskassan ett lönetillägg på 3 000 kr för varje hel semesterdag som flyttas. EH kom överens med den vikarierande chefen på Försäkringskassan om att hon skulle få 6 000 kr för två flyttade semesterdagar, vilket måste avse den 17 och 27 juli 2023. Vare sig Försäkringskassan eller Saco-S kallade in EH att arbeta de aktuella dagarna. Ingen av dem kallade heller in henne att arbeta den 17 augusti 2023. EH avbröt sin semester på eget bevåg. Hon var därför inte berättigad till den utgivna ersättningen. Det arbete hon utförde var inte brådskande och hon arbetade inte med anledning av de avslutade provanställningarna. Hon vilseledde därmed den vikarierande chefen att träffa överenskommelsen med henne.

Akavia har anfört bl.a. följande. EH anmälde till Försäkringskassan att hon skulle ta semester den 17 och 27 juli 2023. Hon kom överens med

Försäkringskassan om att bryta sin semester för att gå in och arbeta dessa dagar. Varje ledamot i Saco-S styrelse fick själv avgöra vilka dagar det fanns behov av att avbryta planerad semester för att sköta hanteringen av blanketter för medlemmars avslutade provanställningar. Den 17 juli 2023 arbetade hon hela dagen med att signera protokoll, förbereda underlag, korrekturläsa och kontrollera status på olika ärenden. Den 27 juli 2023 arbetade hon hela dagen med att hantera och posta underlag för de provanställningar som inte förlängdes. EH kom även den 17 augusti 2023 överens med Försäkringskassan om att avbryta sin planerade semester och gå in och arbeta. Hon arbetade hela dagen och hanterade manuellt blanketter för avslut av provanställningar. Hon deltog även i ett möte om risk- och konsekvensanalys med anledning av de avslutade provanställningarna och i ett möte om en ny samverkansorganisation. EH vilseledde inte Försäkringskassan om de flyttade semesterdagarna eller sin rätt till ersättning för dessa.

JN har uppgett bl.a. följande. EH uppgav till henne att hon skulle ha semester vecka 29 och 30. De pratade inte om att EH också skulle ha semester den 17 augusti 2023. EH pratade i början av sommaren med henne om att hon kanske skulle behöva bryta sin semester.

EH har uppgett bl.a. följande. Hon arbetade den 17 juli 2023, eftersom hon inte hade hunnit slutföra sina arbetsuppgifter under föregående vecka och hon själv kunde avgöra om hon behövde avbryta sin semester. Hon signerade protokoll, deltog i digitala möten och rensade skrivbordet inför sin semester. Den 27 juli 2023 hanterade hon och postade underlag för de provanställningar som inte förlängdes. Även den 17 augusti avbröt hon sin semester för att arbeta. Hon fick ersättning av Försäkringskassan för två avbrutna semesterdagar trots att hon tre dagar avbröt sin semester för att arbeta.

Av det e-postmeddelande som IJ skickade till JN den 4 juli 2023 framgår bl.a. följande. Flera medlemmar i Saco-S styrelse kommer att behöva gå in på sin planerade semester för att, med anledning av att många provanställningar på Försäkringskassan avslutats, ta hand om frågor från

medlemmar och Försäkringskassan samt varsel i form av blanketter från Försäkringskassan. De som behöver arbeta på beviljad semester omfattas av det lokala kollektivavtalet om förflyttning av beviljad semester.

IJ har uppgett bl.a. följande. Ett antal provanställningar vid Försäkringskassan skulle avslutas och cirka 50–70 av dessa avsåg medlemmar i Saco-S. De avslutade provanställningarna skulle hanteras och undertecknas av Saco-S. EH fick sannolikt sådana blanketter till Försäkringskassans kontor i Västervik. Saco-S vice ordförande avbröt sin semester en dag med anledning av de avslutade provanställningarna. Den som hade behov av att bryta sin semester skulle anmäla detta till sin chef vid Försäkringskassan.

Av det protokoll som givits in i målet och som EH signerade den 17 juli 2023 framgår att det inte rörde de avslutade provanställningarna och att två andra personer signerade protokollet i oktober 2023.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

IJ meddelade i början av juli 2023 Försäkringskassan att ledamöter i Saco-S styrelse skulle kunna bli tvungna att gå in och arbeta på beviljad semester med anledning av att många provanställningar på Försäkringskassan hade avslutats. Utredningen ger därmed stöd för att EH kunde behöva avbryta sin semester för att arbeta med anledning av de avbrutna provanställningarna. Under förutsättning att hon arbetade med de avbrutna provanställningarna anser Arbetsdomstolen att hon själv kunde avgöra om hon behövde avbryta sin semester, gå in och arbeta och därmed vara berättigad till lönetillägg. Utredningen ger dock inte stöd för att EH den 17 juli 2023 arbetade med anledning av de avbrutna provanställningarna. Den dagen avbröt EH därmed sin semester på eget bevåg och hade inte rätt till lönetillägg. Akavia har uppgett att EH både den 27 juli och den 17 augusti 2023 arbetade med anledning av de avbrutna provanställningarna. EH har bekräftat att hon den 27 juli 2023 arbetade med de avbrutna provanställningarna. För denna dag var hon därmed berättigad till lönetillägg. Den 17 augusti 2023 hade EH

enligt vad staten anført inte ansökt om semester hos Försäkringskassan, vilket JN bekräftat. Akavia har anført att EH avbröt en planerad semester. Eftersom EH inte hade anmält till Försäkringskassan att hon skulle ha semester den 17 augusti 2023, och därmed endast avbröt en planerad semester kan hon inte anses vara berättigad till ersättning för att ha flyttat beviljad semester. Arbetsdomstolen kommer därför till slutsatsen att EH endast hade rätt till ersättning för att ha flyttat beviljad semester den 27 juli 2023 och att Försäkringskassan därmed felaktigt betalade ut ersättning med 3 000 kr för en flyttad semesterdag.

Arbetsdomstolens slutsats

EH har felaktigt fått ersättning med 3 000 kr för en flyttad semesterdag.

Har EH redovisat arbetstid felaktigt och missbrukat Försäkringskassans flextidssystem?

En arbetstagare är skyldig att följa arbetsgivarens ordningsregler och rutiner, inklusive rutiner för tidredovisning. Tidredovisning är en central del av arbetsgivarens kontroll över arbetstagarens prestationer och närvaro. En arbetsgivare har rätt att ställa krav på att arbetstagaren följer fastställda rutiner för att säkerställa att arbetstiden registreras korrekt. Detta är särskilt viktigt i verksamheter där arbetstiden påverkar löneutbetalningar, se t.ex. AD 2011 nr 17.

Har EH redovisat sin arbetstid felaktigt genom att schablonmässigt redovisa sin arbetstid?

Parterna är överens om att EH var skyldig att anmäla sådana förhållanden som påverkade hennes rätt till lön till Försäkringskassan.

Staten har anført bl.a. följande. Försäkringskassans anställda är skyldiga att registrera sin arbetstid. Den registrerade tiden ligger till grund för ersättning till den anställda. EH omfattades av Försäkringskassans flextidsavtal. Hon var skyldig att varje dag stämpla in i tidredovisningssystemet när arbetsdagen började och stämpla ut när arbetsdagen avslutades och hon var

skyldig att tillse att den registrerade arbetstiden överensstämde med den faktiskt arbetade tiden. Hon var därtill skyldig att kontinuerligt registrera hur arbetstiden användes, s.k. timfördelning. Även om den arbetstid EH registrerade sett över längre tid skulle vara korrekt så hade hon inte rätt att redovisa sin arbetstid schablonmässigt på det sätt som hon säger sig ha gjort. Hennes arbetsförhållanden var inte heller sådana att det fanns skäl för henne att redovisa sin arbetstid schablonmässigt och det var inte uppenbart för Försäkringskassan att EH:s redovisning var schablonmässig. Försäkringskassan godkände inte EH:s felaktiga sätt att rapportera arbetstid. Tvärtom påtalade hennes chefer för henne bl.a. att hon var skyldig att använda tidredovisningssystemet på samma sätt som andra anställda. EH begärde vid tre tillfällen att få förtroendearbetstid. Försäkringskassan nekade vid samtliga tillfällen henne detta, eftersom Försäkringskassan saknade förtroende för EH:s redovisning av arbetstid. EH valde i stället, genom sitt sätt att i strid med regelverket redovisa sin arbetstid schablonmässigt och med vetskap om Försäkringskassans svårigheter att kontrollera hennes arbetstider, att självsvåldigt införa en egen form av förtroendearbetstid. Detta var ett mycket förtroendeskadligt beteende från EH:s sida.

Akavia har anfört bl.a. följande. En arbetstagare som är fackligt förtroendevald på heltid utför inte arbete för arbetsgivarens räkning, utan för den fackliga verksamheten. Arbetsgivaren kan därför inte bestämma över eller övervaka en fackligt förtroendevald på heltids arbetstider. Försäkringskassans flextidsavtal är anpassat till Försäkringskassans verksamhet. Den fackliga verksamheten ställer andra krav och är annorlunda organiserad, vilket innebär att en fackligt förtroendevald med heltidsuppdrag måste kunna disponera sin arbetstid på ett annat sätt och inom ramen för det förtroende som ligger i rollen. Det fackliga uppdraget medför att arbetsbelastningen kan vara ojämn och förutsätter ibland arbete utanför ordinarie arbetstid och ibland också längre arbetsdagar än normalt. Kortare arbetsdagar och någon enstaka helt ledig dag kan då behövas för att mängden arbetstid, sett över längre tid, inte ska bli orimlig. Av praktiska skäl valde EH ibland att redovisa sin

arbetade tid schablonmässigt. Genom att redovisa sin arbetade tid schablonmässigt och utan angivande av exakta dagliga arbetstider tillämpade EH inte flexitidsavtalet på vanligt sätt. Hon tillgodoräknade sig dock inte felaktigt tid på flexitidskontot genom sin redovisning. Hon redovisade med den regelbundenhet som krävdes för en rättvisande tidredovisning och hon timfördelade facklig tid till hundra procent. Det var uppenbart att hennes tidsredovisning var schablonmässig. Försäkringskassan framförde under många år inte någon anmärkning mot EH:s schablonmässiga redovisning av arbetstiden eller hennes timfördelning. Försäkringskassan får därför anses ha godtagit hennes redovisningssätt eller får åtminstone anses ha givit henne anledning att uppfatta att Försäkringskassan gjorde det. EH:s chefer hade inte kontinuerliga samtal med henne om hennes sätt att rapportera arbetad tid. Hennes chefer påminde henne endast vid några tillfällen om att timfördela sin arbetstid som facklig tid. Det är korrekt att EH inte hade någon överenskommelse med Försäkringskassan om förtroendearbetstid. Hon uppfattade dock inte att Försäkringskassan nekade henne förtroendearbetstid för att hon inte rapporterade arbetstid på ett korrekt sätt och för att förtroende saknades. EH kände tvärt om tillit och förtroende från samtliga chefer. Att hon redovisade sin arbetstid schablonmässigt utgjorde inte ett förslaget sätt att ge sig själv förtroendearbetstid i strid med arbetsgivarens beslut, utan var ett sätt för henne att visa lojalitet och engagemang. Hon arbetade i själva verket mer än heltid.

Till stöd för sina påståenden har staten bl.a. hänfört sig till en överenskommelse mellan Försäkringskassan och Saco-S föreningen inom Försäkringskassan om omfattningen av ledighet för fackligt förtroendemannauppdrag m.m. av vilken framgår att fackliga förtroendemen ska redovisa all facklig tid och projektfördela och ska tidredovisa på sitt ordinarie kostnadsställe.

IJ har uppgett bl.a. följande. De fackligt förtroendevalda var skyldiga att följa Försäkringskassans flexitidsavtal som alla andra anställda. Det var även hon. Med undantag för en person, som hade förtroendearbetstid i sitt ordinarie arbete vid Försäkringskassan, hade ingen i Saco-S styrelse förtroendearbetstid. Det var viktigt att redovisa korrekt arbetstid för att

Saco-S skulle kunna visa för Försäkringskassan hur mycket tid som gick åt till det fackliga arbetet.

JN har uppgett bl.a. följande. Försäkringskassans medarbetare ska redovisa arbetad tid, därutöver ska de även projektfördela. Man stämplar in när man börjar arbeta och stämplar ut när man slutar arbeta. Dessa skyldigheter skiljer sig inte mellan fackligt förtroendevalda och övriga anställda. När hon blev EH:s närmaste chef hade EH ett stort minussaldo på sitt flextidskonto. Det gjordes en utredning som medförde korrigeringar eftersom EH inte hade redovisat sin arbetstid korrekt. Hon hade en dialog med EH om att hon måste redovisa sin arbetstid korrekt. EH uppgav att hon hade svårt att tidredovisa dagligen. Hon hade ingen insyn i EH:s arbetssituation, men kontrollerade om den redovisade arbetstiden överensstämde med den registrerade arbetstiden. Hon kände inte till att EH redovisade sin arbetstid schablonmässigt. Vid tre tillfällen begärde EH att få förtroendearbetstid. Efter utredningen och korrigeringarna var det inte aktuellt att EH skulle få förtroendearbetstid.

JA har bl.a. uppgett följande. Försäkringskassans medarbetare ska stämpla in och ut dagligen eller i så nära anslutning till arbetsdagen att redovisningen blir korrekt. Detta gäller även för fackligt förtroendevalda. Vid arbetsdagens början trycker man på en grön knapp på datorn och vid arbetsdagens slut trycker man på en röd knapp. EH redovisade inte sin arbetstid dagligen utan i efterhand.

Staten har även åberopat ett e-postmeddelande från EH:s tidigare chef PG i vilken han den 5 december 2018 angav att hon måste börja stämpla in i tidredovisningssystemet som alla andra gör.

EH har uppgett bl.a. följande. Hon jobbade mycket och hennes kalender var fullbokad hela tiden. Hon var tillgänglig både före och efter ordinarie arbetstid. Hennes kontakt med chefer vid Försäkringskassan skedde vanligtvis utanför ordinarie arbetstid, eftersom cheferna hade förtroendearbetstid. Den arbetstid hon registrerade motsvarade faktiskt arbetad tid. Hon var ibland

tvungen att schablonredovisa sin arbetstid för att hålla regler om bl.a. dygnsvila. I slutet av varje månad kontrollerade hon att tidredovisning motsvarade hennes arbetade tid. Hon korrigerade vid vissa tillfällen i efterhand sin redovisade arbetstid. Försäkringskassan reagerade inte på att hon redovisade sin arbetstid schablonmässigt. JN påtalade aldrig att hon inte skötte sin tidredovisning.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Akavia har påstått att en arbetstagare som är fackligt förtroendevald på heltid måste kunna disponera sin arbetstid på ett annat sätt än andra medarbetare vid Försäkringskassan och inom ramen för det förtroende som ligger i rollen och att EH därför av praktiska skäl kunde redovisa sin arbetade tid schablonmässigt. Så är dock inte fallet. EH hade på samma sätt som andra anställda hos Försäkringskassan skyldighet att redovisa sin faktiska arbetstid till Försäkringskassan och var skyldig att följa bestämmelserna i Försäkringskassans flextidsavtal. Som facklig förtroendemann och därmed bärare av det flextidsavtal som hennes organisation gått med på att följa hade hon till och med desto större anledning att se till att hon, och övriga anställda, faktiskt följde avtalet. Genom utredningen finner Arbetsdomstolen klarlagt att EH var skyldig att dagligen, eller i vart fall i så nära anslutning till arbetsdagen att redovisningen blev korrekt, redovisa faktiskt arbetad tid.

Akavia har vidgått att EH av praktiska skäl, i stället för att redovisa faktiskt arbetad tid, ibland redovisade sin arbetstid schablonmässigt, dvs. redovisade icke arbetad tid som arbetstid, och att hon därmed inte tillämpade Försäkringskassans flextidsavtal på sedvanligt sätt. Utredningen ger inte stöd för att EH hade rätt att redovisa sin arbetstid schablonmässigt. Tvärtom visar utredningen att EH, trots sina fackliga arbetsuppgifter, var skyldig att på samma sätt som andra medarbetare redovisa faktiskt arbetad tid och att hennes chefer också påtalade för henne att hon måste tidredovisa på samma sätt som andra medarbetare. Av utredningen framgår att Försäkringskassan

inte kände till och inte heller godkände att EH redovisade sin arbetstid schablonmässigt.

Akavia har påstått att EH inte tillgodoräknade sig oriktig tid på flextidskontot genom den schablonmässiga redovisningen och EH har uppgett att hon i slutet av varje månad kontrollerade att tidredovisning motsvarade hennes arbetade tid. Oavsett hur det förhåller sig med den saken finner Arbetsdomstolen att EH genom att schablonmässigt registrera sin arbetstid redovisade sin arbetstid felaktigt och i strid med Försäkringskassans flextidsavtal och vad som ålåg henne i anställningen.

Har EH redovisat sin arbetstid felaktigt genom att vissa dagar registrera för mycket arbetstid?

Det är som nämnts ostridigt att EH redovisat sin arbetstid schablonmässigt, dvs. bl.a. redovisat icke arbetad tid som arbetstid. Staten har hänfört sig till vissa dagar där staten menar att för mycket arbetstid har redovisats.

Staten har anfört bl.a. följande. EH registrerade 23 dagar den 23 januari 2023–4 september 2023 för mycket arbetstid, som hon tillgodogjorde sig på flextidskontot. En av flera omständigheter som visar att den registrerade arbetstiden inte överensstämde med den faktiskt arbetade tiden, är att den tid EH var inloggad i sin arbetsdator kraftigt avvek från den registrerade tiden. Den absoluta merparten av EH arbetsuppgifter krävde arbetsdator och i viss mån även arbetstelefon för att kunna utföras. Flertalet möten skedde digitalt under ordinarie arbetstid. Kontakter utanför ordinarie arbetstid var ovanliga. Att det fackliga uppdraget krävde arbete utanför ordinarie arbetstid och att arbetsbelastningen var ojämn känns inte igen av övriga fackligt förtroendevalda vid Försäkringskassan. Vid det utredande samtalet den 10 oktober 2023 uppgav EH att hon alltid var inloggad på sin arbetsdator när hon var i tjänst, vilket även stämmer överens med hur det ser ut för övriga fackligt förtroendevalda. EH var inloggad cirka 77–78 procent av sin arbetstid. Normalt är cirka åttio procent av arbetstiden inloggad tid. Av de telefonlistor som givits in i målet framgår att EH använde sin arbetstelefon i mycket be-

gränsad omfattning. Av telefonlistorna framgår att hon ofta inte tog emot inkommande samtal och att hon inte heller ringde upp den som försökte nå henne. Att förbundsmedlemmar kände sig tryggare med att bli kontaktade via privat telefon, är inget som de övriga fackligt förtroendevalda känner igen.

Akavia har anfört bl.a. följande. EH:s fackliga uppdrag medförde ojämn arbetsbelastning, förutsatte ibland arbete utanför ordinarie arbetstid och ibland också längre arbetsdagar än normalt på grund av t.ex. resor till möten eller samtal med förbundsmedlemmar som hade svårt att ta fackliga kontakter på arbetstid. Även kontakter med Försäkringskassan förekom efter ordinarie arbetstid. En inloggad tid i arbetsdatorn om cirka 76 procent av arbetstiden är fullt rimligt för en fackligt förtroendevald. En rad av EH:s arbetsuppgifter, t.ex. möten, förhandlingar, enskilda medlemsärenden, resor och telefonsamtal krävde inte inloggning på arbetsdatorn. Att Försäkringskassan möjliggjorde för Saco-S att använda Försäkringskassans it-system och telefoni, innebar inte att de förtroendevalda var skyldiga att använda dem. De förtroendevalda använde, utöver Försäkringskassans tekniska utrustning, även fackligt tillhandahållen teknisk utrustning, privat utrustning och papper och penna för de fackliga arbetsuppgifterna. EH använde både Försäkringskassans telefon och sin privata mobiltelefon som arbetsredskap i det fackliga arbetet. Medlemmarna kände sig ofta tryggare med att bli kontaktade via hennes privata telefon. Det går därför inte att dra några slutsatser om EH:s nedlagda arbetstid av det faktum att hon vissa dagar använde Försäkringskassans utrustning i liten utsträckning eller inte alls. Det går inte heller att dra några slutsatser av övriga fackligt förtroendevaldas arbetssätt och arbetsbelastning. Det är dock korrekt att EH felaktigt registrerade arbetstid på midsommarafton den 23 juni 2023 och den 10 och 11 augusti 2023, då hon hade semester. Felregistreringarna berodde på misstag från hennes sida.

IJ har uppgett att det var ovanligt med arbete utanför ordinarie arbetstid, men att det förekom.

JN har uppgett att EH vid det utredande samtalet den 10 oktober 2023 uppgav att arbetsdatorn var hennes huvudsakliga arbetsverktyg, men att hon i begränsad omfattning använde sin privata telefon.

JA har bl.a. uppgett att det inte registreras någon arbetstid för dagen om man glömmer att stämpla ut vid arbetsdagens slut.

EH har uppgett bl.a. följande. Hon utförde fackligt arbete utan att använda sin arbetsdator vid de tidpunkter då hennes registrerade arbetstid avvek från den inloggade tiden i datorn.

UG har uppgett bl.a. följande. Hon hade ganska mycket kontakt med EH, mestadels på ordinarie arbetstid. Det var aldrig svårt att få kontakt med EH. Kontakt via sms och messenger förekom i det fackliga arbetet. Medlemmar som inte ville använda Försäkringskassans system använde ofta sms eller e-post.

TK har uppgett bl.a. följande. Under en period hade hon kontakt med EH varje vecka. Det var digitala möten, telefonsamtal och kontakt på messenger. EH fanns alltid tillgänglig, även på udda tider, men var ofta upptagen. EH ringde ibland från sin privata mobiltelefon.

RR har uppgett bl.a. följande. Hon hade många kontakter med EH under 2023. Hon använde sin privata mobiltelefon när hon kontaktade EH, eftersom hon inte ville att hennes chef skulle känna till kontakterna. De talade vanligtvis med varandra i cirka 45 minuter, under den tid hon åkte bil från arbetet till hemmet.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Staten har påstått att EH:s registrerade arbetstid avvek från den tid hon var inloggad på sin arbetsdator med minst fyra timmar den 23 januari, 8, 10, 22, 24 februari, 3 mars, 22, 23 maj, 9, 16, 22, 23 juni, 10, 11, 12, 13, 14 juli, 10, 11, 15, 17 augusti, 1 och 4 september 2023.

Akavia har medgett att EH på grund av misstag felaktigt registrerade arbetstid på midsommarafton den 23 juni 2023 och den 10 och 11 augusti 2023 då hon hade semester. Därutöver har Akavia förnekat att EH redovisade sin arbetstid felaktigt. Akavia har anfört att EH de övriga dagarna utförde arbete och har angett att hon bl.a. arbetade med uppgifter som inte krävde inloggning på arbetsdatorn.

Utredningen visar att EH inte enbart använde den dator och telefon som Försäkringskassan tillhandahöll för att utföra sina arbetsuppgifter. Även om EH:s registrerade arbetstid vissa dagar avvek från den inloggade tiden på hennes arbetsdator är det svårt att enbart på den grunden dra slutsatsen att EH redovisade sin arbetstid felaktigt. Utredningen ger stöd för Akavias påstående att EH inte endast använde sin arbetsdator för att utföra sina fackliga arbetsuppgifter. Mot Akavias bestridande kan det enligt Arbetsdomstolens mening inte anses styrkt att EH redovisade för mycket arbetstid och därmed felaktig arbetstid, genom att registrera mer arbetstid än tid då hon var inloggad på sin arbetsdator. Inte heller ger telefonlistorna tillräckligt stöd för statens påstående att EH registrerade mer arbetstid än hon faktiskt arbetade. Enligt Arbetsdomstolens uppfattning har staten därmed inte styrkt att EH inte utförde arbete i registrerad omfattning de dagar staten enbart påstått att EH registrerade mer arbetstid än hon var inloggad på sin arbetsdator, dvs. den 22 och 24 februari, 3 mars, 23 maj, 9, 16 och 22 juni, 10–14 juli, 15 och 17 augusti, 1 och 4 september 2023. Den 22 maj 2023 har Arbetsdomstolen tidigare funnit att EH borde ha anmält sjukfrånvaro, vilket hon inte gjorde. Den arbetstid hon registrerade den dagen motsvarade därmed inte någon faktiskt arbetad tid och var därför felaktigt registrerad och i strid med Försäkringskassans flextidsavtal. Oavsett skäl har Akavia medgett att EH felaktigt och i strid med flextidsavtalet registrerade arbetstid den 23 juni, 10 och 11 augusti 2023.

Staten har, utöver att EH registrerade mer arbetstid än inloggad tid, även anfört andra skäl till att EH felaktigt registrerade arbetstid den 23 januari, 8 och 10 februari 2023. Arbetsdomstolen prövar nedan dessa påståenden.

Den 23 januari 2023

Staten har anfört bl.a. följande. EH var på tjänsteresa till Stockholm. Hon registrerade 13 timmar arbetad tid i tidredovisningssystemet men hade inte rätt att registrera mer än nio timmar arbetad tid.

Akavia har anfört att EH hade rätt att registrera 13 timmar och 30 minuter arbetstid och redogjort för att den tiden var korrekt på grund av olika omständigheter, t.ex. att resan tog längre tid än normalt på grund av dåligt väglag.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Staten har inte lagt fram någon bevisning i denna del. Arbetsdomstolen kan därmed inte finna att staten mot Akavias bestridande styrkt sitt påstående att EH den 23 januari 2023 redovisade sin arbetstid felaktigt.

Den 8 och 10 februari 2023

Staten har anfört bl.a. följande. EH registrerade båda dagarna 15 timmar och 30 minuter arbetad tid och att hon båda dagarna slutade arbeta kl. 23.59. Om en arbetstagare glömmer att stämpla ut vid arbetsdagens slut, registreras ingen arbetstid för den dagen. Arbetstiden avslutas inte automatiskt kl. 23.59.

Akavia har medgett att EH de aktuella dagarna inte arbetade 15 timmar och 30 minuter och anfört bl.a. följande. EH kommer inte ihåg hur många timmar hon arbetade, men det var sannolikt arbetsdagar på omkring åtta timmar. Datorn måste ha stämplat ut henne kl. 23.59 på något sätt. Hon stämplade inte själv ut vid den tidpunkten. Akavia har inte vitsordat att arbetstid inte registreras om en arbetstagare glömmer att stämpla ut vid arbetsdagens slut.

EH har uppgett bl.a. följande. Hon uppmärksammade inte att det hade registrerats 15 timmar arbetstid dessa dagar när hon gjorde sin månadsfördelning av arbetstiden.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Det är ostridigt att EH registrerade för mycket arbetstid de aktuella dagarna. Arbetsdomstolen finner därför att EH felaktigt och i strid med Försäkringskassans flextidsavtal både den 8 och 10 februari 2023 registrerade ungefär dubbelt så mycket arbetstid som hon faktiskt arbetade.

Sammantaget finner Arbetsdomstolens därmed utrett att EH registrerade arbetstid felaktigt den 8 och 10 februari, 22 maj, 23 juni, 10 och 11 augusti 2023 och i strid med Försäkringskassans flextidavtal. Statens övriga påståenden om vad som kan läggas EH till last i denna del är inte styrkta.

Har EH därutöver missbrukat Försäkringskassans flextidssystem?

Staten har anfört bl.a. följande. Försäkringskassans flextidsavtal föreskriver att uttag av mer än en halv arbetsdag som flextid måste anmälas i förväg till Försäkringskassan och godkännas. En arbetstagare ska i princip alltid anmäla till arbetsgivaren om hon eller han vill ta ut flextid som ledighet. Det kanske inte är nödvändigt om det är fråga om någon enstaka timme, men är nödvändigt vid uttag av flexledighet en hel dag. Den 27 och 28 mars 2023 tog EH mer än en halv dags flexledighet och den 5 juni 2023 tog hon en hel dags flexledighet utan Försäkringskassans godkännande och trots att ett möte fick ställas in den 27 mars 2023. Det var inte förenligt med Försäkringskassans flextidsavtal.

Akavia har anfört att EH hade rätt och möjlighet att disponera sin arbetstid på det sätt som det fackliga uppdraget krävde utan tillämpning av lag eller kollektivavtal. EH behövde därför inte stämma av uttag av en hel dags flexledighet med sin chef vid Försäkringskassan.

Staten har åberopat att Försäkringskassans flextidsavtal anger att en medarbetare kan ta ut flextid som del av dag eller hel dag efter samråd med chef och med hänsyn tagen till verksamheten.

JN har uppgett bl.a. följande. Vid uttag av flexledighet med mer än en halv arbetsdag ska en chef vid Försäkringskassan meddelas. Detta gäller både för fackligt förtroendevalda och övriga anställda.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

EH var på samma sätt som andra anställda hos Försäkringskassan skyldig att följa bestämmelserna i Försäkringskassans flextidsavtal. Hon tog flexledighet mer än en halv arbetsdag både den 27 och 28 mars 2023 och en hel dags flexledighet den 5 juni 2023 utan Försäkringskassans godkännande. Det var inte förenligt med bestämmelserna i Försäkringskassans flextidsavtal.

Arbetsdomstolens slutsats

Arbetsdomstolen finner att EH missbrukade Försäkringskassans flex-tidsavtal genom att schablonmässigt registrera sin arbetstid, att den 8 och 10 februari 2023 registrera ungefär dubbelt så mycket arbetstid som hon faktiskt arbetade och att hon den 27 och 28 mars 2023 tog mer än en halv dags flexledighet och den 5 juni 2023 en hel dags flexledighet utan Försäkringskassans godkännande.

Hade Försäkringskassan laga grund att avskeda EH?

Staten har till grund för avskedandet av EH åberopat att hon uppsåtligen, eller åtminstone genom grov oaktsamhet, felaktigt redovisade sin frånvaro och arbetstid till Försäkringskassan och att hon även missbrukade Försäkringskassans flextidssystem. EH:s agerande innebar vinning för henne och motsvarande skada för Försäkringskassan. Genom sitt agerande åsidosatte EH sina åligganden mot Försäkringskassan och hennes agerande skadade allvarligt Försäkringskassans förtroende för henne. Försäkringskassan hade därmed laga grund för avskedandet.

Akavia har anfört att Försäkringskassan avskedade EH trots att det inte ens förelåg sakliga skäl för uppsägning. Försäkringskassan bröt därmed mot 18 § anställningsskyddslagen.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

För att en arbetstagare ska kunna avskedas krävs enligt 18 § anställnings- skyddslagen att arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbets- givaren. Därmed avses enligt lagens förarbeten sådant avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande som inte rimligen ska behöva tålas i något rättsför- hållande. Det framhålls särskilt i förarbetena att i fråga om brott som begås i anställningen eller som annars riktar sig mot arbetsgivaren eller begås på ar- betsplatsen finns det anledning att tillämpa ett strängt betraktelsesätt över hela arbetsmarknaden, se prop. 1981/82:71 s. 72. Av Arbetsdomstolens praxis framgår att det inte bara är vid brott som avskedande kan bli aktuellt. Även andra klandervärda ageranden från arbetstagarens sida, både i och utanför anställningen, kan innebära ett grovt åsidosättande av arbetstagarens åligganden mot arbetsgivaren, se t.ex. AD 1999 nr 1, AD 1999 nr 31, AD 2007 nr 63, AD 2011 nr 17, AD 2021 nr 10, AD 2023 nr 39 och AD 2025 nr 23.

EH var sedan 2012 anställd som försäkringsutredare vid Försäkringskassan. Hon var sedan 2016 tjänstledig på heltid för ett uppdrag som fackligt förtroendevald för Saco-S. Försäkringskassan betalade fortsatt lön till EH under tjänstledigheten.

Försäkringskassan betalar ut bidrag med stora belopp och har bl.a. till upp- gift att säkerställa att felaktiga utbetalningar inte görs. Arbetsdomstolen har i tidigare praxis, se t.ex. AD 1999 nr 31, AD 2020 nr 44 och AD 2025 nr 23, betonat att det måste ställas höga krav på statligt anställda, både i och utan- för arbetet, för att upprätthålla allmänhetens förtroende för verksamheten. Försäkringskassans verksamhet ställer höga krav på förtroende hos allmän- heten och att Försäkringskassans anställda både i och utanför arbetet agerar korrekt och omdömesgillt.

Eftersom EH hade ett heltidsuppdrag som fackligt förtroendevald för Saco- S, stod hon inte under Försäkringskassan dagliga arbetsledning och kontroll. Det var därför av yttersta vikt att hon redovisade och registrerade sin

arbetstid och frånvaro korrekt för att hon skulle få den lön hon var berättigad till och inte mer än så.

EH var införstådd med att hon måste registrera arbetstid och anmäla frånvaro som påverkade hennes rätt till lön. Hon har medgett att hon felaktigt registrerade arbetstid på midsommarafton den 23 juni 2023 och att hon inte ansökte om semester den 10 och 11 augusti 2023, utan i stället registrerade full arbetstid dessa dagar. Som skäl för detta har hon endast angett att det skett av misstag. EH har också vidgått att hon vissa dagar inte stämplade in vid arbetsdagens början och ut vid arbetsdagens slut, och därmed inte registrerade sin faktiskt arbetade tid, utan i stället registrerade en schablonmässig arbetstid, vilken Försäkringskassan därmed helt saknade möjlighet att kontrollera.

Arbetsdomstolen har därtill funnit styrkt att EH underlät att till Försäkringskassan rapportera sjukfrånvaro den 22 maj 2023 och att hon i stället registrerade full arbetstid den dagen, trots att hon inte arbetade och att hon registrerade ungefär dubbel arbetstid den 8 och 10 februari 2023. Genom sitt agerande tillgodogjorde sig EH lön eller flextid för tid som hon inte arbetade och hon tillgodogjorde sig fler semesterdagar än hon hade rätt till. Arbetsdomstolen har därtill funnit att EH felaktigt fick ersättning från Försäkringskassan med 3 000 kr för en flyttad semesterdag.

EH har således vid upprepade tillfällen under en förhållandevis kort tid felaktigt redovisat sin arbetstid och frånvaro på ett sätt som påverkade hennes rätt till lön från Försäkringskassan och Försäkringskassans möjlighet att kontrollera hennes redovisade arbetstider. Att en anställd hos Försäkringskassan agerar på ett sådant sätt underminerar inte bara Försäkringskassans förtroende för den anställda. Även allmänhetens förtroende för Försäkringskassans verksamhet riskeras vid sådana förhållanden. Enligt Arbetsdomstolen mening har EH:s agerande orsakat en så allvarlig förtroendeskada att hon genom sitt agerande grovt åsidosatte sina åligganden mot Försäkringskassan. Försäkringskassan hade därmed laglig grund att avskeda henne från anställningen och Akavias talan ska avslås.

Rättegångskostnader

Akavia har förlorat målet och ska därför ersätta statens rättegångskostnad i den utsträckning den varit skälig för att tillvarata statens rätt. Staten har begärt ersättning med 343 750 kr avseende ombudsarvode för 135,5 timmars arbete. Arbetsdomstolen finner att det yrkade beloppet är skäligt.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår Akavias talan.
2. Arbetsdomstolen förpliktar Akavia att ersätta staten för dess rättegångskostnad med 343 750 kr avseende ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Catharina Nordlander, Leo Nilsson Nannini, Annelie Westman, Lars Askelöf, Tomas Björck, Sofie Rehnström (skiljaktig) och Ove Jansson (skiljaktig).

Rättssekreterare: Pontus Bromander

Domsbilaga
i mål nr A 197-24

Ledamöternas Sofie Rehnströms och Ove Janssons skiljaktiga mening

Vi är skiljaktig i frågan om EH missbrukat Försäkringskassans flexitidssystem genom att tillämpa en schablonmässig tidredovisning.

Av Försäkringskassans flexitidsavtal framgår inte närmare hur och när arbetstiden ska redovisas. Staten har genom vittnen påstått att skyldighet föreligger att registrera arbetad tid varje dag, vid arbetsdagens början och slut. Denna skyldighet gäller för alla anställda och därmed även för de som är lediga på heltid för fackliga uppdrag.

EH har förnekat att en sådan skyldighet förelegat för henne och att hon därför redovisade sin arbetade tid schablonmässigt. Allt för att kunna utföra det fackliga arbetet på bästa sätt och för att möta medlemmarnas behov.

Staten har gjort gällande att EH:s chefer kontinuerligt haft samtal med henne om hennes sätt att rapportera arbetstid. Något som förnekats av EH. Som stöd för sitt påstående har staten åberopat vittnesförhör med JN och två e-postmeddelanden, ett från december 2018 och ett från januari 2019.

EH var fackligt förtroendevald på heltid sedan 2016. Det som framkommit i målet är att JN hade samtal med EH under 2023 gällande utredningen som föranledde avskedandet samt de åberopade e-postmeddelandena som gäller händelser under 2018. Av ”PM beslut i ärende om avskedande” framgår tydligt av tabellerna att det måste vara fråga om schabloniserad registrering av arbetstid. EH tillämpade schabloniserad redovisning under lång tid.

Vi anser därför att det inte är visat i målet att EH var skyldig att tillämpa daglig redovisning av arbetstiden. EH har därför enligt vår mening inte brutit mot flextidsavtalet genom att schablonmässigt redovisa sin arbetstid.

Överröstade i denna del är vi övrigt ense med majoriteten.