

# aktuell arbetsrätt

MÅNADSRAPPORT JANUARI 2026

januarirapporten innehåller följande domar

- AD 2025 nr 2, som handlar om avskedande av arbetstagare, som varit facklig förtroendeman på heltid, för felaktig tidsrapportering, s 1
- AD 2025 nr 3, som handlar om egen uppsägning eller avskedande samt grund för uppsägning, s 55

De Bästa Hälsningar



Tommy Iseskog



## Domar från Arbetsdomstolen januari 2026

### 1. AD 2025 nr 1

Förlikning

### 2. AD 2025 nr 2

Fallet, som handlar om avskedande av arbetstagare, som varit facklig förtroendeman på heltid, för felaktig tidsrapportering, refereras ingående på vita blad

### 3. AD 2025 nr 3

Fallet, som handlar om egen uppsägning eller avskedande samt grund för uppsägning, refereras ingående på vita blad



**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 flexitidssystem. 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. Flexitid 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 flexitidsystem*

EH:s arbete omfattades av Försäkringskassans flexitidsavtal, vilket bl.a. ger möjlighet till flexibel arbetstid. Försäkringskassans anställda är skyldiga att redovisa sin arbetstid i enlighet med flexitidsavtalet. 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 minussaldo 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 flexitidsramen 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 förtroendevald. 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 flexitidsramen.

### 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 flagranta 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 flexitidssystem.

Av Försäkringskassans flexitidsavtal 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. Flexid 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 flexitidsavtal 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 planerat 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 anfört inte ansökt om semester hos Försäkringskassan, vilket JN bekräftat. Akavia har anfört 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 flexitidssystem?*

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 anfört 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 flexitidsavtal. 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 förtroendskadligt 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 flexitidsavtal 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 flexidskonto. 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 förtroendemans 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 missstag 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

**Ledamöternas Sofie Rehnströms och Ove Janssons skiljaktiga mening**

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

Av Försäkringskassans flextidsavtal 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 förelagat 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.



ARBETSDOMSTOLEN

DOM

AD 2026 nr 3

2026-01-28

Mål nr A 69-24

Stockholm

KÄRANDE

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 106 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Henric Ask, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 5152,  
121 18 Johanneshov

SVARANDE

1. Måleriföretagen i Sverige, Box 16286, 103 25 Stockholm

2. A.Z. Måleri & Fasad AB, 556835-5605, Elindalsgatan 6 A, 504 33 Borås

Ombud för 1 och 2: advokaten Annika Elmér, EmpLaw Advokater AB,  
Box 639, 114 11 Stockholm

SAKEN

ogiltigförklaring av avskedande m.m.

---

**Bakgrund**

AA är medlem i Svenska byggnadsarbetareförbundet (förbundet) och var anställd av A.Z. Måleri & Fasad AB (bolaget) som är medlem i Måleriföretagen i Sverige. Mellan parterna gäller kollektivavtal.

AS är bolagets grundare och ensam ägare av bolaget. AA gjorde praktik hos bolaget under några månader 2014. Han anställdes därefter som målare hos bolaget 2015 och arbetade där till 2021, då han fick anställning hos en annan arbetsgivare. Den 17 augusti 2022 ingick bolaget, genom AS, och AA ett nytt avtal om anställning hos bolaget. Enligt anställningsavtalet var anställningen en tillsvidareanställning på heltid som arbetsledare/målare med en timlön om 240 kr. AA började arbeta hos bolaget igen den 19 september 2022.

---

**Postadress**

Box 2018  
103 11 Stockholm

**Besöksadress**

Stora Nygatan 2 A och B

**Telefon**

08-617 66 00

kansliet@arbetsdomstolen.se  
www.arbetsdomstolen.se

**Expeditionstid**

måndag–fredag  
09.00–12.00  
13.00–15.00

Parterna är överens om att AA:s anställning hos bolaget upphörde den 30 november 2023. De tvistar i huvudsak om AA blev avskedad den 30 november 2023 eller om han vid ett möte med AS den 24 augusti 2023 sade upp sig själv med sista anställningsdag den 30 november 2023. Parterna är även oense om AA den 24 augusti 2023 undertecknade en av AS handskrivna uppsägningshandling. Enligt förbundet är uppsägningshandlingen är förfalskad, vilket arbetsgivarparterna förnekar.

### Yrkanden och inställning

Förbundet har i *första hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska förklara avskedandet av AA ogiltigt och förplikta bolaget att till honom betala

- a) allmänt skadestånd med 250 000 kr för brott mot anställningsskyddslagen, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 23 april 2024, till dess betalning sker,
- b) ekonomiskt skadestånd med 11 380 kr för perioden 1–20 december 2023 och med 15 363 kr för perioden 21 december 2023–28 januari 2024, och
- c) lön med 4 251 kr för perioden 29–31 januari 2024, med 43 108 kr per månad från och med den 1 februari 2024 till och med den 30 april 2024, med 40 387 kr för perioden 1–31 maj 2024, med 7 200 kr per månad från och med den 1 juni 2024 till och med den 31 maj 2025, med 43 108 kr per månad från och med den 1 juni 2025 till och med den 31 oktober 2025 och med 17 004 kr för perioden 1–12 november 2025, allt jämte ränta enligt 6 § räntelagen på månadsvis förfallande belopp från den 25:e i varje månad till dess betalning sker.

Om Arbetsdomstolen skulle finna att det inte funnits grund för avskedande, men väl sakliga skäl för uppsägning av AA, har förbundet i *andra hand* yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till AA betala

- a) allmänt skadestånd med 130 000 kr för brott mot anställningsskyddslagen, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 23 april 2024, till dess betalning sker,

- b) ekonomiskt skadestånd med 11 380 kr för perioden 1–20 december 2023 och med 15 363 kr för perioden 21 december 2023–28 januari 2024,
- c) uppsägningslön med 4 251 kr för perioden 29–31 januari 2024 och med 43 108 kr per månad för perioden 1 februari–30 mars 2024, allt jämte ränta enligt 6 § räntelagen på månadsvis förfallande belopp från den 25:e i varje månad till dess betalning sker, och
- d) ekonomiskt skadestånd avseende semesterlöneförmåner, beräknade på uppsägningslönen, med 22 416 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 30 maj 2024 till dess betalning sker.

Förbundet har vidare yrkat att bolaget ska förpliktas att till förbundet betala allmänt skadestånd med 25 000 kr för brott mot anställningsskyddslagen, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 23 april 2024, till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har bestritt förbundets yrkanden, men vitsordat de yrkade beloppen avseende ekonomiskt skadestånd, lön, uppsägningslön och semesterlöneförmåner. Arbetsgivarparterna har även vitsordat sättet att beräkna ränta avseende yrkandena om lön, uppsägningslön och semesterlöneförmåner.

Om Arbetsdomstolen kommer fram till att bolaget har avskedat eller sagt upp AA, har arbetsgivarparterna vitsordat det yrkade beloppet avseende allmänt skadestånd till förbundet.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

### **Parternas grunder för talan**

#### *Förbundet*

AA har inte själv sagt upp sin anställning eller undertecknat uppsägningshandlingen. Det är alltså inte hans underskrift på handlingen och handlingen är följaktligen inte äkta.

Bolaget avskedade AA den 30 november 2023 utan att denne grovt åsidosatt sina åligganden mot bolaget. Det fanns vid avskedandet inte ens sakliga skäl för uppsägning av honom. AA har inte utfört sina arbetsuppgifter på ett felaktigt eller bristfälligt sätt. Avskedandet ska därför förklaras ogiltigt. Bolaget är även skyldigt att betala allmänt och ekonomiskt skadestånd samt lön till AA med anledning av det felaktiga avskedandet.

Om Arbetsdomstolen skulle komma fram till att bolaget hade sakliga skäl för uppsägning av AA, fanns det i vart fall inte grund för avskedande. Bolaget är då skyldigt att betala allmänt och ekonomiskt skadestånd samt uppsägningslön med anledning av det felaktiga avskedandet. AA har till följd av sin anställningstid i bolaget rätt till en uppsägningstid om fyra månader.

Bolaget är vidare skyldigt att betala ekonomiskt skadestånd till AA eftersom han drabbats av ekonomisk skada på grund av att bolaget felaktigt meddelade Försäkringskassan att hans anställning upphört den 30 november 2023.

Bolaget underrättade inte AA och varslade inte heller förbundet om avskedandet i enlighet med 30 § anställningsskyddslagen. Bolaget är därför skyldigt att betala allmänt skadestånd till såväl AA som till förbundet.

### *Arbetsgivarparternas grunder för bestridandet*

Bolaget har inte avskedat AA den 30 november 2023. AA sade den 24 augusti 2023 själv upp anställningen genom en egenhändigt undertecknad uppsägningshandling med sista anställningsdag den 30 november 2023.

Bolaget har inte upprättat eller åberopat någon oäkta uppsägningshandling.

Under alla förhållanden hade bolaget sakliga skäl för att säga upp AA, då han inte fungerade i sin anställning som arbetsledare och tackade nej till ett skäligt omplaceringserbjudande. Det är riktigt att AA till följd av sin anställningstid hade rätt till en uppsägningstid om fyra månader om bolaget hade sagt upp honom.

Eftersom bolaget inte felaktigt skilt AA från hans anställning utan han själv sagt upp sig, har bolaget inte något ekonomiskt ansvar för honom för tiden efter den 30 november 2023.

---

Parterna har till stöd för sin talan anfört i huvudsak följande.

### **Förbundets utveckling av talan**

#### *AA:s anställningar*

AA började arbeta hos bolaget redan 2014. Då hade han praktik som målare i cirka fyra månader. Praktiken övergick inte i någon anställning. I slutet av 2014 blev AA kontaktad av AS som erbjöd honom anställning. AA anställdes som målare hos bolaget i mars 2015. AA kom att arbeta hos bolaget fram till 2021 då han övergick till att arbeta som målare hos ett annat måleriföretag. Efter en tid kontaktade dock AS honom och erbjöd honom att komma tillbaka och arbeta hos bolaget. I augusti 2022 kom AA och bolaget överens om en ny anställning med en lön om 240 kr per timme. AA påbörjade den anställningen i september 2022. Sammantaget var AA därmed anställd hos bolaget i cirka nio år.

När bolaget och AA ingick det nya anställningsavtalet 2022 kom de även överens om att AA skulle få del av den kollektivavtalade löneökningen om 7,75 kr per timme från och med den 1 maj 2023. Hans timlön uppgick därför till 247,75 kr från och med maj 2023. Enligt parternas överenskommelse skulle AA arbeta som målare, men fick utöver det också vissa arbetsuppgifter som kan liknas vid lagbasuppgifter. AA arbetade däremot inte som arbetsledare. Arbetsledare brukar inte arbeta som målare utan utför andra arbetsuppgifter. AA:s huvudsakliga arbetsuppgift var att måla.

### *Den påstådda uppsägningen*

I samband med löneutbetalningen i juni 2023 upptäckte AA att han inte hade fått den löneökning som parterna kommit överens om. Han försökte därför få kontakt med bolaget under sin semester, vilket han inte lyckades med. Det var först i augusti när AA kom tillbaka efter semestern som han fick kontakt med bolagets företrädare AS. När AA frågade varför löneökningen uteblivit fick han till svar av AS, att han redan hade så hög lön, och att bolaget därför varken ville eller hade råd att höja hans lön ytterligare. AS uppgav även att bolaget inte hade råd med hans lön överhuvudtaget och uppmanade honom att säga upp sig själv. AA ville dock inte säga upp sin anställning. AA tog därför kontakt med förbundet som i sin tur kontaktade bolaget.

Vid ett senare tillfälle, den 24 augusti 2023, träffades AA och AS utanför ett arbetsställe i Horred. Det var endast AS och AA som närvarade vid mötet. Vid det tillfället diskuterade de återigen AA:s lön. AS ansåg att AA hade tvingat honom att höja lönen och ville därför inte ha kvar AA som anställd hos bolaget. AS ville att AA skulle säga upp sig genom att skicka ett sms till honom, men AA gick inte med på det.

Vid mötet den 24 augusti 2023 kom parterna till slut överens om att AA skulle få den avtalade lönehöjningen. Varken bolaget eller AA sade dock upp AA:s anställning vid mötet. Det upprättades således inte någon uppsägningshandling som skrevs under av AA. Den av bolaget åberopade uppsägningshandlingen har AA därmed inte undertecknat.

AA:s kollega LH var på arbetsstället i Horred den aktuella dagen. Hon befann sig dock på en annan plats än AA och AS och var därmed inte närvarande vid mötet. Det stämmer inte att AA den 24 augusti 2023 sade till LH eller till någon annan kollega att han skulle sluta om tre månader. AA lämnade inte heller något sådant besked till någon annan person efter den 24 augusti 2023.

Efter mötet den 24 augusti 2023 skickade AA ett sms till AS:s fru, SS, som är ekonomiansvarig hos bolaget där han förklarade att han och AS var överens om att den sedan tidigare avtalade löneförhöjningen skulle betalas ut. Konversationen avsåg därmed den överenskomna lönehöjningen. AA fick så småningom också den höjda timlönen om 247,75 kr.

Efter mötet i Horred arbetade AA som vanligt fram till den 10 oktober 2023 när han råkade ut för en olycka på ett arbetsställe. AA ramlade då ner från en stege och skadade sin fot och axel. På arbetsstället arbetade han tillsammans med bl.a. ASI. Han fick hjälp av ASI att ta sig till en vårdinrättning. På grund av sina skador sjukskrevs AA till och med den 28 januari 2024.

Den 15 november 2023 ringde AS till honom och frågade hur han mådde. AS undrade också om han hade sökt något annat arbete. AA svarade då att han inte sökte några andra arbeten, eftersom han redan hade en anställning hos bolaget.

Den 30 november 2023 bad AA bolaget om ett arbetsintyg utvisande bl.a. sjukskrivningsdag, datum för påbörjad anställning, anställningsform och arbetstid per vecka. AA hade nämligen en privat försäkring från vilken han var berättigad till ersättning. Han behövde därför ett intyg från bolaget för att han skulle kunna få den ersättningen. Han fick till svar från bolaget att lönekontoret skulle ordna ett sådant intyg, men även en fråga om när han skulle lämna tillbaka dator och telefon till bolaget. AA ifrågasatte om han inte skulle använda datorn och telefonen efter sjukskrivningen och fick då till svar att hans sista arbetsdag var den 30 november 2023. Detta förvånade AA, eftersom det inte stämde. Han hade inte sagt upp sig och hade inte undertecknat någon uppsägningshandling.

Den 5 december 2023 meddelade bolaget Försäkringskassan att AA hade sagt upp sig själv och att han sedan den 30 november 2023 inte längre var anställd hos bolaget. På grund av bolagets uppgifter beslutade Försäkringskassan att han inte hade rätt till del av den sjukpenning som han tidigare fått.

När AA fick veta att bolaget ansåg att hans anställning hade upphört den 30 november 2023 kontaktade han förbundet, som påkallade tvisteförhandling. AA hade inte hört talas om att han skulle ha sagt upp sig själv förrän bolaget framförde det påståendet till förbundet i början av december 2023. Han hade därför inte anmält sig till Arbetsförmedlingen. Vid den lokala tvisteförhandlingen hävdade bolaget att AA hade sagt upp sig själv och lämnat in en handskriven uppsägningsblankett på bolagets kontor. Enligt bolaget hade ingen annan anställd bevittnat uppsägningen. Vid den lokala tvisteförhandlingen medverkade ombudsmannen JS för förbundets räkning.

Vid den centrala tvisteförhandlingen lämnade bolaget en ny version av vad som hänt. Bolaget uppgav då att AA muntligen sade upp anställningen vid ett möte med AS den 24 augusti 2023, men att AS då ville ha uppsägningen i skrift. Bolaget uppgav vidare att parterna kom överens om en formulering som skrevs av AS och undertecknades av AA samt att AS visade handlingen för bolagets ekonomiansvarige samma dag. Enligt den version av händelseförloppet som bolaget lämnade vid den centrala förhandlingen upprättades uppsägningshandlingen bara i ett exemplar som AA senare fick en kopia av. Det är först i Arbetsdomstolen som bolaget har gjort gällande att AS den 24 augusti 2023 upprättade två uppsägningshandlingar och att AS och AA tog ett exemplar var av handlingen.

### *Den åberopade uppsägningshandlingen*

Bolaget har lämnat in en handling till Nationellt Forensiskt Centrum (NFC) för handstilsanalys i syfte att bevisa att det är AA som undertecknat den aktuella handlingen. I målet har arbetsgivarparterna dock inte åberopat någon analys. Bolaget skickade in handlingen till NFC på eget bevåg och har aldrig föreslagit till förbundet att någon sådan åtgärd skulle vidtas av båda parterna gemensamt.

### *Påståendet om att det förelåg sakliga skäl för uppsägning av AA*

Under AA:s anställning framförde bolaget inte några negativa synpunkter till honom om hans sätt att utföra sina arbetsuppgifter. Bolaget tog inte heller upp frågan om omplacering av AA på grund av bristande arbetsprestationer eller några andra skäl. Att det skulle ha förelegat sakliga skäl för uppsägning av AA gjorde bolaget inte heller gällande vid de lokala och centrala tvisteförhandlingarna.

Under hösten 2022 och våren 2023 arbetade AA huvudsakligen på två olika projekt. AA skötte arbetet på dessa projekt utan problem och kunderna var nöjda. Ingen företrädare för bolaget framförde något annat till AA. Det stämmer därmed inte att AA inte klarade av att utföra sina arbetsuppgifter. AA har inte heller ägnat en stor del av arbetstiden åt privata telefonsamtal.

På det ena projektet, Sadelmakaren, var bolaget underentreprenör åt ett annat företag. På det företaget var AAN och CR arbetsledare. Deras bedömning var att arbetet och kontakterna med bolaget, och framför allt med AA, fungerade bra. Även på det andra projektet var företaget som bolaget samarbetade med så nöjda med AA att de till och med gav honom en visstidsanställning. AA arbetade där från och med maj 2024 till och med maj 2025, men fick då lägre lön än han hade haft hos bolaget.

### *Skadestånd*

På grund av att bolaget avskedade AA den 30 november 2023, samt att bolaget meddelade Försäkringskassan att AA:s anställning upphörde den dagen, beslutade Försäkringskassan att sänka AA:s sjukpenning från 1 112 kr per dag till 543 kr per dag från den 1 december 2023. Försäkringskassan beslutade också om återkrav av 11 380 kr som avsåg del av den sjukpenning som betalats ut till AA för perioden 1–20 december 2023. Bolaget har därigenom orsakat AA ekonomisk skada.

Genom att bolaget felaktigt skilt AA från hans anställning har han rätt till allmänt skadestånd. Om Arbetsdomstolen finner att han avskedats har han

rätt till lön och om domstolen finner att han sagts upp har han rätt till uppsägningslön och ekonomiskt skadestånd för förlorade semesterförmåner.

### **Arbetsgivarparternas utveckling av talan**

#### *AA:s anställningar*

AA var anställd som målare hos bolaget mellan den 2 mars 2015 och den 31 oktober 2021. Under hösten 2022 försökte bolaget rekrytera målare och arbetsledare och fick i slutet av sommaren 2022 återigen kontakt med AA när denne kontaktade bolaget. AA hade då arbetat hos en annan målerifirma under en period och sade till bolagets företrädare AS att han hade varit arbetsledare. Bolaget och AA kom därför överens om att AA skulle få komma tillbaka och arbeta hos bolaget som målare, men även prova på att arbeta som arbetsledare. AA:s timlön kom därför att sättas högt, till 240 kr. Det beloppet kan jämföras med att en högt betald målare hos bolaget vid samma tidpunkt tjänade cirka 210 kr per timme.

Eftersom bolaget inte hade råd att anställa en arbetsledare på heltid, kom parterna överens om att AA:s anställning skulle vara delad. Därför anställdes AA som arbetsledare/målare. AA var en erfaren målare och bolaget visste vad han gick för i den delen. Bolaget visste dock inte hur AA skulle fungera som arbetsledare. Det var därför bolaget och AA kom överens om att han skulle få prova på att utföra arbete som arbetsledare. De var även överens om att de löpande skulle utvärdera hur arbetet fungerade. AS var också införstådd med att han initialt skulle behöva stötta AA i rollen som arbetsledare. AA fick även utrustning i form av Ipad, mobiltelefon och dator som endast arbetsledare hos bolaget fick tillgång till.

AA tillträdde sin nya anställning hos bolaget den 19 september 2022. Han arbetade då på projektet Sadelmakaren. Som arbetsledare hade AA ansvar för att hålla ihop projektet genom att t.ex. planera vilket arbete som skulle utföras av vilken målare. Han hade även i uppgift att ha kontakt med beställare på olika sätt, bl.a. genom att delta vid byggmöten och andra möten.

Som arbetsledare skulle AA också säkerställa att det utförda arbetet gjordes på rätt sätt och att det låg inom ramen för avtalet med kunden. Han behövde t.ex. kunna avgöra om det var fråga om s.k. ÄTA-arbeten (ändring, tillägg och avgående) eller arbeten som skulle utföras inom ramen för avtalet.

Inledningsvis fick AA mycket stöd från AS. Mot slutet av 2022 visade det sig dock att AA inte klarade av arbetsledaruppgifterna på ett sätt som AS kunde förvänta sig i förhållande till den lön som AA fick. AS fick vara med på för många byggmöten för att det skulle vara effektivt och lönsamt för bolaget.

Att AA inte fungerade i rollen som arbetsledare berodde på att han hade svårt att förstå vilken typ av arbeten som skulle utföras på ett projekt, inte hade förmåga att planera tidsåtgång och inte tog ansvar för kontakterna med kunder. AA ägnade även en stor del av sin arbetstid åt privata telefonsamtal.

AS talade vid upprepade tillfällen med AA om att denne inte fungerade i rollen som arbetsledare. Han var vid dessa samtal tydlig med vad AA behövde förbättra för att kunna ha kvar befattningen.

Under våren 2023 uppstod flera problem i ett projekt som AA arbetade i. På grund av AA uppstod otydligheter avseende tillkommande arbeten som resulterade i att bolaget fick ta på sig kostnader som det inte skulle ha haft. I maj och juni 2023 talade AS därför återigen med AA och meddelade att han inte ansåg att AA fungerade i rollen som arbetsledare. AS meddelade att AA gärna fick arbeta kvar som målare, men inte som arbetsledare. Bolaget ville då också att AA skulle gå ner i lön.

### *Uppsägningen*

När AS och AA träffades i Horred den 24 augusti 2023 hade parterna således redan från mars 2023 haft flera diskussioner gällande AA:s anställning. De samtalen hade dock avbrutits utan att bolaget och AA kom överens och sommarsemestrarna kom därefter emellan.

Den 24 augusti 2023 skulle AS göra en kontroll inför en slutbesiktning av ett måleriarbete i Horred tillsammans med AA. Förutom AA fanns också LH och en annan målare på arbetsstället i Horred. Efter den genomförda slutbesiktningen kom frågorna om höjning av AA:s lön och bolagets inställning till hans arbetsprestation upp igen. AS erbjöd då återigen AA att arbeta kvar som målare och sade också att han skulle få behålla den timlön han hade. Han förklarade dock att AA inte skulle få någon löneförhöjning. AA meddelade då att han inte var intresserad av att arbeta kvar som målare och att han ville säga upp sin anställning.

AS frågade AA flera gånger om han verkligen var säker på att han ville säga upp sig och förklarade också att de hade noterat en nedgång i efterfrågan på arbete framöver. När en arbetstagare sade upp sig själv, var den avtalade uppsägningstiden en månad. Trots detta frågade AS ändå hur lång uppsägningstid AA ville ha. AS och AA kom då överens om att den 30 november 2023 skulle vara AA:s sista anställningsdag och att lönen, som en del av villkoren för anställningens upphörande, skulle höjas retroaktivt från den 17 maj 2023. AS önskade att uppsägningen skulle ske skriftligt och formulerade därför uppsägningen på två papper så att vardera parten skulle få ett exemplar. AA skrev därefter under uppsägningshandlingarna och tog med sig ett exemplar.

AS lämnade sedan platsen och meddelade sin fru SS, som är ekonomiansvarig hos bolaget, att AA skulle sluta och att de var överens om att lönen skulle höjas retroaktivt från den 17 maj 2023. Konversationen mellan AA och SS avsåg därmed överenskommelsen om att AA avslutade sin anställning och att bolaget höjde hans lön i enlighet med den centrala avtalshöjningen.

LH var inte med vid samtalet mellan AS och AA. Direkt efter samtalet talade hon dock med AA och han berättade då för henne att han skulle sluta om tre månader.

Efter den 24 augusti 2023 fortsatte AA att arbeta i vanlig ordning. Den 10 oktober 2023 skadade han sig dock i arbetet, vilket ledde till att han sjukskrevs till och med den 28 januari 2024. När AA skadade sig den 10 oktober 2023 fick han hjälp av ASI att ta sig till en vårdinrättning. ASI:s bror, QS, som också arbetade hos bolaget blev även inkallad i samband med olyckan för att hjälpa till när AA skulle skjutas hem från sjukhuset. I samband med det uttryckte AA till både Q och ASI att han skulle sluta hos bolaget.

I mitten av november 2023 ringde AS till AA för att höra hur han mårde och om han hade fått något nytt arbete. AA svarade då att han hade ett nytt arbete på gång.

På morgonen den 30 november 2023 befann sig AS i närheten av AA:s bostad och tänkte därför att han kunde åka förbi och hämta AA:s dator, Ipad och mobiltelefon. AS försökte därför nå AA per telefon men fick inget svar.

Senare på förmiddagen mejlade AA till AS och bad om ett arbetsgivarintyg, vilket brukar fyllas i vid en anställnings upphörande. Efter att AA fick ett mejl om att han skulle lämna tillbaka dator och mobiltelefon till bolaget, ringde AA upp AS och sade att han ångrade uppsägningen. AS vidhöll då parternas överenskommelse. Bolaget hade precis verkställt uppsägningar på grund av arbetsbrist och hade inte ekonomisk möjlighet att låta AA ha kvar anställningen.

Bolaget anmälde, i enlighet med sina skyldigheter, AA:s sjukskrivning till Försäkringskassan. I samband med att AA:s anställning upphörde den 30 november 2023 lämnade bolaget även information om detta till Försäkringskassan.

### *Den åberopade uppsägningshandlingen*

Bolaget har till NFC skickat in den i målet förevisade uppsägningshandlingen i original för handstilsanalys. Det visade sig dock att bolaget hade för lite jämförelsematerial för att NFC skulle kunna genomföra en sådan analys.

Förbundet har inte samverkat med bolaget genom att t.ex. tillföra jämförelsematerial från AA.

### *Det förelåg sakliga skäl för uppsägning av AA*

AA har brustit i sitt utförande av arbetet som arbetsledare på ett sådant sätt att bolaget hade sakliga skäl att säga upp honom. Han har också ägnat en stor del av sin arbetstid åt privata telefonsamtal. Bolagets företrädare AS hade flera samtal med AA gällande detta, där han också gjorde klart vad det var AA behövde förbättra för att ha kvar befattningen. AS erbjöd även AA en befattning som målare, eftersom denne inte utförde arbetet som arbetsledare på ett tillfredsställande sätt. Det var ett skäligt omplaceringserbjudande som AA tackade nej till.

### *Skadestånd*

Eftersom bolaget inte felaktigt skilt AA från hans anställning utan han själv sagt upp sig, har bolaget inte något ekonomiskt ansvar för honom för tiden efter den 30 november 2023.

### **Utredningen**

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har det på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med AA. På förbundets begäran har även vittnesförhör hållits med AAN och CH, som båda arbetat med AA, samt med den lokala ombudsmannen JS. På arbetsgivarparternas begäran har det hållits partsförhör under sanningsförsäkran med bolagets ställföreträdare AS samt vittnesförhör med AA:s kollegor ASI, QS och LH.

Parterna har även åberopat skriftlig bevisning.

## **Domskäl**

### *Twisten*

Parterna tvistar om bolaget, utan laga grund, avskedade AA den 30 november 2023. Enligt arbetsgivarparterna var det AA som den 24 augusti 2023 sade upp sig själv, med sista anställningsdag den 30 november 2023, och i samband därmed undertecknade en uppsägningshandling som bolaget upprättade i två exemplar. Förbundet har gjort gällande att den nämnda handlingen inte är äkta, vilket bolaget har förnekat.

Arbetsgivarparterna har i andra hand gjort gällande att bolaget i vart fall haft skäl att säga upp AA, eftersom han inte fungerade i sin anställning som arbetsledare. Arbetsgivarparterna har därvid även gjort gällande att bolaget lämnade ett skäligt omplaceringserbjudande till AA som innebar att han skulle arbeta enbart som målare, men behålla den lön han hade som arbetsledare.

Arbetsdomstolen inleder med att pröva den för tvisten avgörande frågan om AA den 24 augusti 2023 sade upp sig själv till den 30 november 2023, och i samband med det undertecknade en uppsägningshandling, på det sätt som arbetsgivarparterna i första hand påstått.

*Sade AA upp sig själv den 24 augusti 2023?*

### Rättsliga utgångspunkter

När en arbetsgivare påstår att en arbetstagare har sagt upp sig själv genom en egenhändigt undertecknad skriftlig uppsägningshandling, som kan uppvisas i original, och det invänds att handlingen är förfalskad, har arbetsgivaren bevisbördan för att handlingen är äkta. Arbetsgivaren har därvid att göra det övervägande sannolikt att handlingen är äkta. Denna lättnad i beviskravet beror på den bevisverkan som redan själva uppvisandet av originalhandling har. Arbetsgivaren har också bevisbördan för att arbetstagaren har överlämnat handlingen till arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska på sedvanligt sätt styrka att så är fallet (se AD 2023 nr 18 och AD 2025 nr 50).

### Arbetsdomstolens bedömning

AS och AA har båda berättat under sanningsförsäkran att de den 24 augusti 2023 träffades invid ett arbetsställe i Horred. Deras berättelser går dock isär när det gäller vad som sades vid mötet.

AS har under sanningsförsäkran bl.a. berättat bl.a. följande. Samtalet med AA handlade om att denne inte fungerade i sin roll som arbetsledare. Han erbjöd därför AA att i stället övergå till att arbeta enbart som målare. AA skulle i sådant fall få behålla sin befintliga timlön, men inte få den centralt förhandlade löneökningen med 7,75 kr per timme. AA gick inte med på en sådan lösning utan sade i stället upp sig själv. AS upprättade då den av arbetsgivarparterna åberopade uppsägningshandlingen i två exemplar som AA skrev under.

AA har under sanningsförsäkran uppgett bl.a. följande. AS sade till honom vid mötet den 24 augusti 2023 att han hade tvingat AS till löneförhöjning och då ville AS inte ha honom kvar på jobbet. AS sade till honom att han måste säga upp sig själv men han nekade till att göra detta. Det upprättades inte någon handling vid tillfället och han skrev inte under någon uppsägningshandling. Däremot försökte AS få honom att skicka ett sms med uppsägning.

Arbetsgivarparterna har till stöd för sin talan bl.a. åberopat en uppsägningshandling som undertecknats med en signatur som de menar är AA:s. Vid huvudförhandlingen har en handskreven version av handlingen uppvisats av arbetsgivarparterna som gjort gällande att det är originalet av den uppsägningshandling som tidigare lämnats in som kopia till Arbetsdomstolen. Förbundet har gjort gällande att uppsägningshandlingen är oäkta då den inte har undertecknats av AA samt att den vid huvudförhandlingen förevisade handlingen inte är det original, som arbetsgivarsidan åberopat. Förbundet har emellertid inte närmare utvecklat på vilket sätt förbundet menar att handlingen avviker från den kopia som tidigare lämnats in i målet eller varför

den inte skulle utgöra ett original. Arbetsdomstolen finner inte skäl att ifrågasätta arbetsgivarparternas uppgift om att den uppsägningshandling som uppvisades vid huvudförhandlingen, är originalversionen av den uppsägningshandling som arbetsgivarparterna åberopar. Arbetsgivarparterna har således kunnat uppvisa den åberopade uppsägningshandlingen i original. Utgångspunkten för Arbetsdomstolens prövning blir därmed att arbetsgivarparterna måste göra det övervägande sannolikt att handlingen är äkta, dvs. att AA undertecknat den (se AD 2023 nr 18).

Enligt arbetsgivarparterna har Nationellt Forensiskt Center (NFC) fått uppsägningshandlingen och bl.a. anställningsavtalet för analys men inte kunnat utföra sådan då jämförelsematerialet varit för litet. Enligt Arbetsdomstolens mening kan inte domstolen genom egen iakttagelse dra någon slutsats om likheten mellan den signatur som förekommer på den åberopade uppsägningshandlingen och AA:s ostridigt skrivna signatur på hans anställningsavtal.

Både AS och AA har uppgett att det endast var de två som närvarade vid mötet i Horred den 24 augusti 2023. Det är genom utredningen i målet klarlagt att vittnet LH var på samma arbetsställe vid tillfället, men att hon befann sig för långt från AS och AA för att kunna höra vad de sade. Det finns därmed inte några andra personer än AA och AS som har kunnat berätta om vad som förekom vid tillfället. Ord står således mot ord. Arbetsdomstolen finner inte att det enbart utifrån AA:s och AS:s utsagor går att dra någon slutsats kring vems version av händelseförloppet som är mest trovärdig. Arbetsdomstolen övergår därför till att bedöma om arbetsgivarparternas övriga bevisning är tillräcklig för att styrka att uppsägningshandlingen är äkta och att AA sagt upp sig själv.

Både förbundet och arbetsgivarparterna har åberopat en sms-konversation från den 24 augusti 2023 mellan AA och AS:s hustru SS, som arbetade som ekonomiansvarig hos bolaget.

Enligt AA handlade sms-konversationen uteslutande om att han och AS hade kommit överens om att han skulle få en löneförhöjning.

AS har uppgett att han efter samtalet med AA berättade för SS att han och AA var överens om att dennes anställning skulle upphöra efter tre månader samt att han skulle få en lönehöjning från den 17 maj 2023.

I meddelandet till SS skrev AA ”Hej vi kom överens med A han ska berätta till dig men glöm inte att ta från den 17 maj tack”. Som svar på AA:s meddelande skrev SS ”Ja det stämmer han sa att han har inte höjt mer och att ni har överenskommelse om det stämmer?”. Meddelandena är mycket kortfattade och lämnar inte någon närmare information om vad AA och AS hade kommit överens om mer än att det handlar om en höjning från den 17 maj. Mot denna bakgrund finner Arbetsdomstolen inte att sms-konversationen ger starkare stöd för AS:s berättelse än för de uppgifter som AA lämnat.

LH har uppgett bl.a. följande. Hon arbetade i Horred den 24 augusti 2023 tillsammans med AA och en ukrainsk man som heter K. K sade till henne att AA sagt till honom på engelska, att han skulle arbeta tre månader och sedan sluta eftersom AS inte ville höja hans lön. När AS hade lämnat platsen gick hon därför fram till AA och sade ”tre månader – finish”, varpå AA svarade ”yes”.

AA har uppgett att han inte talade med LH om vad han och AS hade talat om i Horred, men han kan ha talat med arbetskamrater om att AS inte ville ha honom kvar eftersom han begärde en högre lön.

Även om det inte finns skäl att ifrågasätta LH:s trovärdighet är det fråga om andrahandsuppgifter som förmedlats på olika språk. Annat har inte framgått än att hon talade med sin landsman K på deras modersmål. Dessa uppgifter hade han i sin tur fått vid ett samtal med AA på engelska. K har dock inte hörts och det går därmed inte att dra några närmare slutsatser kring trovärdigheten av de uppgifter han förmedlade till LH. Det LH har uppgett, om det samtal som hon hade med AA vid tillfället, ger visserligen visst stöd för AS:s uppgifter. Det har dock varit fråga om ett ytterst kort meningsutbyte

mellan två personer som inte talar samma språk, och det går, enligt Arbetsdomstolens mening, därför inte att utesluta eventuella missförstånd. LH:s uppgifter är därmed inte tillräckliga för att stödja uppsägningshandlingens äkthet.

Även ASI och QS har lämnat uppgifter som ger visst stöd för AS:s berättelse.

ASI har berättat bl.a. följande. Han arbetade med AA den 10 oktober 2023 när denne råkade ut för en olycka. Tillsammans med MS hjälpte han AA till bilen. MS skjutsade sedan AA till en vårdinrättning.

ASI har därutöver, i likhet med LH, främst redogjort för andrahandsuppgifter eftersom han återgett vad hans bror QS har berättat om vad AA sagt till denne senare samma dag.

QS har berättat bl.a. följande. Den 10 oktober 2023 hämtade han AA på sjukhuset och skjutsade hem denne med den företagsbil som AA hade till sitt förfogande. Tanken var inledningsvis att firmabilen skulle lämnas kvar hemma hos AA, men AA uppgav då att QS kunde ta med sig företagsbilen tillbaka eftersom AA inte hade för avsikt att återvända till jobbet och arbeta vidare i företaget.

AA har uppgett att han menade att han skulle vara sjukskriven och han visste att bolaget hade ont om bilar.

ASI och QS har båda uppgett att de inte talar så bra svenska. QS har därvid uppgett att kommunikationen med AA främst skedde med hans dåliga svenska och med gester. Även AA har berättat att han hade svårigheter att kommunicera med såväl ASI och QS som med LH eftersom de inte kunde svenska eller engelska. Arbetsdomstolen finner mot den bakgrunden att det finns utrymme för att QS, på grund av de kommunikationssvårigheter som förelegat, kan ha missförstått AA. QS:s uppgifter utesluter därmed inte att det kan ha förhållit sig på det sätt som AA har gjort gällande, nämligen att han syftade på att han inte skulle komma tillbaka till företaget på grund av

sin sjukskrivning. Det är därutöver även klarlagt att AA sjukskrevs för en längre period i samband med den aktuella olyckan.

Mot bakgrund av vad som redovisats ovan finner Arbetsdomstolen vid en samlad bedömning att bolagets bevisning inte ger tillräckligt stöd för AS:s berättelse. Arbetsgivarparterna har därmed inte gjort det övervägande sannolikt att uppsägningshandlingen är äkta. Det är följaktligen inte utrett att AA sade upp sig själv den 24 augusti 2023 med sista anställningsdag den 30 november 2023.

### *AA blev avskedad*

Arbetsdomstolen har ovan kommit fram till att AA inte sade upp sig själv. Situationen får därmed bedömas som att AA blev avskedad den 30 november 2023. Arbetsgivarparterna har inte gjort gällande att det förelegat laga grund för avskedande, men däremot att det förelegat sakliga skäl för uppsägning av AA. Arbetsdomstolen går över till att pröva om det funnits sakliga skäl för uppsägning.

### *Har det funnits sakliga skäl för uppsägning?*

Enligt 7 § anställningsskyddslagen ska en uppsägning från arbetsgivarens sida grunda sig på sakliga skäl. Sakliga skäl kan vara arbetsbrist eller förhållanden som hänför sig till arbetstagaren personligen. Enligt 7 § andra stycket anställningsskyddslagen är en uppsägning inte grundad på sakliga skäl, om det är skäligt att kräva att arbetsgivaren bereder arbetstagaren annat arbete hos sig.

Paragrafen ändrades 2022 genom att begreppet saklig grund ersattes av begreppet sakliga skäl. Av förarbetena till lagändringen framgår bl.a. följande. Det övergripande syftet med ändringen är att det för såväl arbetsgivare som arbetstagare i så hög grad som möjligt ska gå att förutse vad som krävs för att sakliga skäl för uppsägning ska föreligga. Frågan om det finns sakliga skäl ska, liksom tidigare, avgöras med utgångspunkt från om det föreligger ett tillräckligt allvarligt brott mot förpliktelse enligt anställningsavtalet

eller inte. Det avgörande för frågan om sakliga skäl föreligger är om arbetstagaren på ett tillräckligt allvarligt sätt brutit mot anställningsavtalet och om arbetstagaren insett eller bort inse detta. Avgörandet ska grunda sig på en helhetsbedömning av samtliga relevanta omständigheter, se prop. 2021/22:176 s. 446.

Arbetsgivarparterna har påstått att AA utfört sina arbetsuppgifter som arbetsledare på ett bristfälligt sätt och att han haft många privata telefonsamtal under arbetstid. De har också gjort gällande att AA tackat nej till ett skäligt omplaceringserbjudande från bolaget som innebar att han skulle arbeta enbart som målare.

Förbundet har bestritt att AA misskött sina arbetsuppgifter på det sätt som arbetsgivarparterna gjort gällande.

Arbetsgivarparterna har i denna del åberopat förhör med AS, som uppgett bl.a. följande. AA arbetade inte tillräckligt självständigt. Det resulterade i att han själv fick gå in och stötta AA i rollen som arbetsledare i sådan utsträckning att det inte blev lönsamt för bolaget. AA ägnade också en stor del av arbetstiden åt privata telefonsamtal. Han påtalade detta för AA vid flera tillfällen.

AA har förnekat att han utförde sina arbetsuppgifter på ett bristfälligt sätt och att AS påtalade det för honom under anställningen. När det gäller påståendet om att han inte gått att nå på grund av att han haft privata samtal under arbetstid, har AA uppgett att det berott på att det inte fanns någon mobiltäckning på arbetsstället, vilket medförde att det vid inkommande samtal lät som att det var upptaget.

Enligt Arbetsdomstolens mening har AS:s uppgifter om AA:s bristfälliga arbetsinsatser varit allmänt hållna. Utöver hans redogörelse har arbetsgivarparterna inte heller presenterat någon utredning som ger stöd för deras påståenden. AAN och CH, som hörts på förbundets begäran, har båda uppgett att de tyckte att AA gjorde ett bra arbete när de arbetade tillsammans med honom på projektet Sadelmakaren. Det är arbetsgivarparterna som har

bevisbördan för de omständigheter som åberopas som sakliga skäl för uppsägning på grund av personliga förhållanden. Brister i bevisningen om vad som faktiskt har inträffat går ut över arbetsgivaren, se t.ex. AD 2004 nr 85.

Vid en samlad bedömning finner Arbetsdomstolen att arbetsgivarparterna inte har lyckats visa att AA brustit i utförandet av sina arbetsuppgifter på ett sådant sätt att det finns sakliga skäl för uppsägning av honom.

### *Ogiltigförklaring och allmänt skadestånd till AA*

Arbetsdomstolens ställningstagande innebär att avskedandet ska ogiltigförklaras och att bolaget är skyldigt att betala allmänt skadestånd till AA för den kränkning som det felaktiga avskedandet inneburit. Arbetsgivarparterna har inte bestritt förbundets påstående om att bolaget inte underrättat AA om avskedandet i enlighet med 30 § anställningsskyddslagen. Arbetsdomstolen bestämmer det allmänna skadeståndet till 190 000 kr för det felaktiga avskedandet och 30 000 kr för den uteblivna underrättelsen, dvs. sammanlagt 220 000 kr (se prop. 2021/22:176 s. 121).

### *Lönefordran och ekonomiskt skadestånd till AA*

Arbetsdomstolens ställningstagande om att avskedandet ska ogiltigförklaras innebär också att AA har en lönefordran på bolaget från dagen för avskedandet. Beloppen i sig är vitsordade. Bolaget ska därmed ersätta AA för utebliven lön i enlighet med förbundets yrkande.

Därutöver har AA även yrkat ekonomiskt skadestånd för förlorad sjukpenning till följd av bolagets anmälan till Försäkringskassan under perioden 1 december 2023–28 januari 2024. Arbetsgivarparterna har bestritt talan i denna del på den grunden att AA sagt upp sig själv och att bolaget därför inte haft något ekonomiskt ansvar för honom efter den 30 november 2023 oavsett i vilken form men arbetsgivarparterna har vitsordat det ekonomiska skadeståndet.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Genom bolagets felaktiga avskedande har AA orsakats ekonomisk skada för förlorad sjukpenning. Det råder inte tvist om de yrkade beloppen. Arbetsdomstolen finner därmed att bolaget ska betala ekonomiskt skadestånd till AA i enlighet med förbundets yrkande.

### *Allmänt skadestånd till förbundet*

Arbetsdomstolen har kommit fram till att bolaget avskedat AA utan laga grund. Arbetsgivarparterna har inte bestritt förbundets påståenden om att bolaget inte varslat förbundet om avskedandet i enlighet med 30 § anställningsskyddslagen. Bolaget är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet. Det yrkade beloppet är vitsordat.

### *Rättegångskostnader*

Förbundet har i huvudsak vunnit målet och ska därför tillerkännas ersättning för sin rättegångskostnad. Förbundet har yrkat ersättning med 292 233 kr, varav 226 800 kr avser ombudsarvode, 6 187 kr avser tidsspillan, 1 000 kr avser eget arbete och 58 246 kr avser mervärdesskatt. Det råder inte någon tvist om det yrkade beloppet. Beloppen ska betalas med hälften var av arbetsgivarparterna (5 kap. 2 § tredje stycket arbetstvistlagen).

### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen ogiltigförklarar avskedandet av AA.
2. Arbetsdomstolen förpliktar A.Z. Måleri & Fasad AB att till AA betala allmänt skadestånd med 220 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 23 april 2024 till dess betalning sker.
3. Arbetsdomstolen förpliktar A.Z. Måleri & Fasad AB att till AA betala lön med 4 251 kr för perioden 29–31 januari 2024, med 43 108 kr per månad från och med den 1 februari 2024 till och med den 30 april 2024, med 40 387 kr för perioden 1–31 maj 2024, med 7 200 kr per månad från och med den 1 juni 2024 till och med den 31 maj 2025, med 43 108 kr per

månad från och med 1 juni 2025 till och med 31 oktober 2025 och med 17 004 kr för perioden 1–12 november 2025, allt jämte ränta enligt 6 § räntelagen å månadsvis förfallande belopp från den 25:e i varje månad till dess betalning sker.

4. Arbetsdomstolen förpliktar A.Z. Måleri & Fasad AB att till AA betala ekonomiskt skadestånd med 11 380 kr för perioden 1–20 december 2023 och med 15 363 kr för perioden 21 december 2023–28 januari 2024.

5. Arbetsdomstolen förpliktar A.Z. Måleri & Fasad AB att till Svenska Byggnadsarbetareförbundet betala allmänt skadestånd med 25 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 23 april 2024 till dess betalning sker.

6. Arbetsdomstolen förpliktar Måleriföretagen i Sverige och A.Z. Måleri & Fasad AB att med hälften vardera ersätta Svenska Byggnadsarbetareförbundet dess rättegångskostnad med 292 233 kr, varav 226 800 kr avser ombudsarvode och 58 246 kr avser mervärdesskatt jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Karin Renman, Peter Syrén, Kurt Eriksson, Anders Norberg, Göran Söderlöf, Malin Sjunnebo och Anders Johansson. Enhälligt.

Rättssekreterare: Jenny Linde