

SWEDSECS DISCIPLINNÄMND

BESLUT 2020-08-03
2020:46SwedSec Licensiering AB
Licenshavaren

BESLUT

Disciplinnämnden meddelar licenshavaren en varning.

SKÄL

Bakgrund

Licenshavaren var vid tiden för de aktuella händelserna anställd som kontorschef hos ett anslutet företag på ett av företagets rådgivningskontor och innehavare av aktiv licens hos SwedSec Licensiering AB ("SwedSec"). Hennes licens är numera vilande.

Företaget har anmält att licenshavaren har tillskansat sig lön och ersättningar genom felaktig tidrapportering samt att hon gjort otillåtna sökningar i företagets interna system.

Med hänvisning till företagets anmälan har SwedSecs disciplinutskott överlämnat ärendet till disciplinnämnden och föreslagit att licenshavaren i fråga om otillåtna sökningar meddelas en varning.

Företaget har anfört i huvudsak följande:

Licenshavarens arbete som kontorschef innebar att hantera såväl kreditärenden som ärenden inom spar- och placeringsområdet. Chefskapet innebar också att hantera personalfrågor samt att vara ytterst ansvarig för det enskilda kontoret.

Tidrapporteringen

Licenshavaren har haft två godkända sidouppdrag utöver sin tjänst i företaget. Sidouppdragen innebar att förlorad arbetsinkomst ersattes av uppdragsgivarna. Under 2018 har hon gjort egna frånvaronoteringar i företagets kalendersystem där 28 dagar var frånvaro för externa uppdrag och 10 dagar avsåg semester. Dessa totalt 38 dagar har hon inte frånvarorapporterat i lönesystemet. Under 2018 fanns en muntlig överenskommelse med

närmaste chef om att licenshavaren i viss mån skulle kunna utföra sina sidouppdrag utan att rapportera frånvaro eftersom en kontorschef kan behöva arbeta igen tid. Detta skulle kunna vara aktuellt vid enstaka tillfällen. Att det har skett vid totalt 28 tillfällen under 2018 är långt utöver den muntliga överenskommelsen.

Företaget har gjort löneutbetalningar till licenshavaren för de dagar som hon inte har frånvarorapporterat i lönesystemet men där kalendernoteringarna stödjer frånvaro för externa uppdrag. Hon har också erhållit löneinsättningar som inte kommer från företaget. Licenshavaren har inte lämnat in något underlag som visar vilka dagar under 2018 som hon har utfört sidouppdrag eller för vilka dagar hon har fått ersättning från de externa uppdragsgivarna. Företaget har utbetalat semesterersättning, omfattande dagar som hon redan hade utnyttjat till ledighet utan rapportering.

Vid årsskiftet 2018/2019 fick licenshavaren information om att "kvittning" av tid inte längre var tillåtet utan att all frånvaro skulle rapporteras. Trots detta har hon fortsatt som tidigare. Företaget har gjort löneutbetalningar till henne dagar som hon inte har frånvaro-rapporterat i lönesystemet men där kalendernoteringarna stödjer frånvaro för externa uppdrag. Av de underlag som licenshavaren har lämnat går det inte att utläsa vilka ersättningar hon erhållit från externa uppdrag då hon har maskerat uppgifterna rörande utbetalda belopp.

Licenshavaren har regelbundet erhållit löneinsättningar från annan än företaget och som inte går att härleda till uppvisade lönespecifikationer. I vissa fall innebär bristen på frånvarorapportering, där hon fått ersättning av den externa uppdragsgivaren, att dubbel ersättning har utbetalats. Trots förfrågan från företaget har licenshavaren valt att inte redovisa sambanden närmare.

Trots information om vilka regler som gäller vid tidrapportering så valde licenshavaren att inte följa chefens nya instruktioner. Att följa företagets etiska riktlinjer gällande regelefterlevnad åligger varje medarbetare.

Otillåtna sökningar

I samband med utredningen upptäckte företaget att licenshavaren under 2019 och 2020 hade genomfört sammanlagt 41 obehöriga sökningar i företagets interna kundsystem, varav 23 sökningar på sig själv och 18 sökningar på henne närstående personer. Licenshavaren har därigenom brutit mot företagets regler för informationssäkerhet.

Hantering av närståendes affärer ska inte prioriteras jämfört med övriga kunder. Att inte hantera alla kunder lika riskerar att skada allmänhetens förtroende för företaget och strider mot företagets etiska riktlinjer. Licenshavaren har lång erfarenhet inom företaget, de senaste åren som kontorschef, och borde vara väl insatt i företagets etiska riktlinjer och befintliga processer samt vikten av att följa dem. Företaget ser allvarligt på det inträffade då

licenshavaren kraftigt har överskridit sina befogenheter. – Under utredningen har licenshavaren valt att avsluta sin anställning.

Licenshavaren har förnekat att hon tillskansat sig lön och ersättningar genom felaktig rapportering. Hon har erkänt att hon gjort de sökningar som företaget anmält. Hon har sammanfattningsvis anfört följande:

Tidrapporteringen

När hon tillträdde som kontorschef 2016 fick hon beskedet av sin dåvarande chef att ”som chef har du inga arbetstider”. Hon fick veta att hon hade förmånen att jobba hur mycket eller lite hon ville. Men hon förväntades leverera utifrån de mål som ställdes på kontoret, samt att sköta kontoret, sitt chefsuppdrag och ta hand om personalen. Arbetsgivaren var också tydlig med att det inte utgick någon övertidsersättning. Hon tolkade detta så att hon hade fria arbetstider som kunde överstiga eller understiga en normal arbetstid på 40 timmar i veckan.

Hon hade även tillstånd att ha sidouppdrag. Hennes chef ansåg att sidouppdragen var utvecklande både för henne och för företaget. Chefen tyckte därför inte att hon behövde registrera någon frånvaro för dessa tillfällen. Chefen förmådde henne att gå ifrån sitt tidigare registreringsförfarande för sidouppdragen. Detta skedde muntligen på ett möte och hon accepterade och följde överenskommelsen. Därför är frånvaro för externa sidouppdrag år 2018 inte registrerade i lönesystemet. Hon har agerat i enlighet med den dialog hon haft med sin tidigare chef kring arbetstider och gjort det som hon trodde var rätt. Inga anmärkningar på hennes sätt att registrera frånvaro i lönesystemet har lyfts upp av hennes tidigare chef eller av arbetsgivaren. Det var först när hon fick en ny chef med en annan syn på arbetstider och frånvaroregistrering som denna problemställning kom till hennes kännedom. Den nya chefen valde att starta utredning utan ge henne möjligheter att förklara eller rätta till uppfattade felaktigheter från chefens perspektiv.

Utredningen lutar sig tillbaka mot kalendernoteringarna i hennes jobbkalender för att matcha med registreringen mot lönesystemet. Det är missvisande att grunda frånvaroregistreringarna på att enbart titta i kalendernoteringarna. Noteringarna är registrerade på måfå utifrån dialogen med den tidigare chefen om att hon inte hade några fasta arbetstider. Hon använde därför sin kalender i främsta syfte att registrera frånvaro så att kollegor och medarbetare inte skulle boka in möten med henne när hon inte var på plats. Hon lade ingen vikt vid rubricering på kalendernoteringarna vid ledighet som hon tog ut på måfå. Hon tänkte att det inte spelade någon roll eftersom hon hade en fast månadslön. Vad hon förstod av dialogen med sin tidigare chef så var det förmånen med att vara chef, att hon inte hade några arbetstider och att månadslönen var densamma oavsett hur mycket eller lite hon arbetade. Ett bevis på detta är att det inte finns några övertidstimmar registrerade i lönesystemet. Hennes lönespecifikationer från oktober 2016 – mars 2020 visar att hon, trots att hon både jobbat övertid och medverkat i nätverkstillställning på helger, fått ut samma månadslön utan några avvikelser.

Någon gång under 2019 ville hennes arbetsgivare ändra reglerna för frånvaroregistreringen av sidouppdragen. Samtalet var kort och oanmält. Det kom hastigt och var av befällande karaktär där hon inte fick någon möjlighet till diskussion utan förväntades lyda omedelbart. Hon var arg över att hon behandlades nedgraderande och vägrade att lyda. Sammanlagt handlade det om nio frånvarotillfällen som hon skulle ha registrerat i lönesystemet.

Hon anser att hennes arbetsgivare har bidragit till att felaktigheten har uppstått. Hennes agerande har inte varit av den karaktären att kunderna eller företagets varumärke har kommit till skada, utan detta utgör en personlig konflikt mellan henne och arbetsgivaren. Hon anser att hon tagit ansvar i ärendet genom att lämna företaget.

Otillåtna sökningar

Vid de tillfällen som hon har sökt på närstående har det varit på initiativ av dem vid telefonkontakt. De har ringt upp henne när de snabbt velat ha svar på olika frågor. Hon har inte genomfört några uppdrag via telefonen utan endast besvarat deras frågor genom att titta på deras engagemang. Så hanterar hon alla kunder som hon känner igen på rösten och som hon med säkerhet kan utpeka är rätt person. Det har ofta hänt att hon blivit kontaktad av kunder som haft frågor kring sitt engagemang på telefon och då har de fått svar på studs om det rört enkla engagemangsfrågor som hon kunnat söka upp med en eller få sökningar.

Hon har inte på något sätt prioriterat närstående jämfört med övriga kunder, de har fått samma behandling, dvs. svar på studs vid enkla frågor på telefon. I dagens samhälle förväntas snabba svar vid enkla frågor och inte ett brev med besked en vecka senare via posten. Hennes arbetssätt har gynnat företaget och kunder tillhörande hennes kontor har högre kundnöjdhetssnitt än regionen, som i sin tur har högre snitt än Sverige. Det är en indikation på att ingen särbehandlats. Tvärtom bekräftas kunderna och alla kunder hanteras lika.

Sökningarna som hon gjort på sig själv beror på att företagets interna system ger bättre översyn över sparandet än internettjänsten eller mobiltjänsten. Hon har endast använt sökfunktionen för att få ett helhetsperspektiv över sitt engagemang och för att följa utvecklingen av sitt sparande. Hon har inte genomfört några egna uppdrag i de interna systemen.

Hon har inte genomfört några transaktioner för varken sig själv eller närstående, utan sökningarna användes enbart för att ta fram engagemang för att svara på frågor på studs. Det handlade om att ge snabb och bra service till kunder – närstående eller inte. Det rörde samma information som de annars skulle ha fått någon vecka senare via postgången. Hon ville göra kunderna nöjda med snabb service.

Överväganden

Ingen av parterna har begärt muntlig förhandling. Disciplinnämnden har tagit del av handlingarna i ärendet.

Disciplinnämnden gör följande bedömning.

Företaget har anmält att licenshavaren har tillskansat sig lön och ersättningar genom felaktig tidrapportering. Disciplinnämnden delar utskottets bedömning att företagets anmälan i denna del inte kan läggas till grund för disciplinpåföljd. Anmälan rör endast förhållandet mellan företaget som arbetsgivare och licenshavaren som anställd. Mot bakgrund av de förklaringar till sitt agerande som licenshavaren lämnat är det inte klarlagt att hon har agerat i strid med det krav på att hålla sig till sanningen som ställs på licenshavare.

Det är ostridigt att licenshavaren under 2019 och 2020 gjort sökningar i företagets interna system på sig själv och på närstående personer. Även om sökningarna på närstående har skett i vällovligt syfte med berörda personers tillåtelse har hon inte, mot bakgrund av företagets etiska regler om att undvika intressekonflikter, haft rätt att göra sökningarna. Hennes sökningar på egna engagemang strider mot företagets regler om informationssäkerhet enligt vilka sökningar avseende kundinformation endast får göras om det behövs för att utföra arbetsuppgifter. Företagets interna regler grundar sig på lag, på författning från Finansinspektionen och på Svenska Fondhandlareföreningens vägledning till etiska riktlinjer i värdepappersinstitut. Tillgången till företagets interna system innebär ett förtroende från arbetsgivarens sida som den anställde förväntas hantera på ett korrekt sätt.

Överträdelser av regler om informationssäkerhet och hantering av intressekonflikter riskerar att skada förtroendet för företagets verksamhet. Det är också försvårande att licenshavaren i rollen som chef överträtt de aktuella reglerna. I linje med disciplinnämndens praxis bör påföljden, som utskottet föreslagit, bestämmas till en varning.

På disciplinnämndens vägnar

Ann-Christine Lindeblad

I nämndens beslut har deltagit justitierådet Ann-Christine Lindeblad, bolagsjuristen Mats Beckman, civilekonomen Ragnar Boman, f.d. chefsjuristen Jan Persson och justitierådet Kristina Ståhl.