

En arbetstagare hos SVT har skrivit inlägg på Facebook och bl.a. tagit ställning i en fråga som han bevakade inom ramen för sin anställning som reporter och programledare. Med hänvisning till SVT:s public serviceuppdrag förändrade arbetsgivaren arbetstagarens arbetsuppgifter under en viss period och tilldelade honom en erinran. Fråga huvudsakligen om arbetsgivaren därigenom gjort sig skyldig till kollektivavtalsbrott. Arbetsdomstolen har gjort bedömningen att det inte är visat att en åberopad kollektivavtalsbestämmelse innebär en skadeståndssanktionerad ömsesidig lojalitetsplikt. Domstolen har inte heller funnit att SVT agerat i strid med Europakonventionen och god sed på arbetsmarknaden eller i strid med det enskilda anställningsavtalet. Även fråga om del av talan ska avvisas enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen.

ARBETSDOMSTOLENDOM
2015-10-21
StockholmDom nr 61/15
Mål nr A 93/14**KÄRANDE**

Unionen, 105 32 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Lars Åström, samma adress

SVARANDE

1. Almega Medieföretagen, Box 55545, 102 04 Stockholm

2. Sveriges Television Aktiebolag, 556033-4285, 105 10 Stockholm

Ombud: arbetsrättsjuristen Karolina Sjöberg, Almega AB, Box 55545,
102 04 Stockholm**SAKEN**

skadestånd på grund av kollektivavtalsbrott m.m.

Bakgrund

Mellan Almega Medieföretagen (Medieföretagen) och Unionen (förbundet) föreligger kollektivavtal, tjänstemannaavtalen för tjänstemän i public serviceföretag (nedan public serviceavtalet eller kollektivavtalet). Sveriges Television Aktiebolag (nedan SVT eller bolaget) är medlem i Medieföretagen och därmed bundet av public serviceavtalet.

M.W., som är medlem i Unionen, har varit tillsvidareanställd hos SVT sedan år 1999, men anställd hos bolaget även dessförinnan. Under aktuell tid arbetade han som programledare och reporter på SVT Östnytt. I oktober 2013 skrev M.W. flera inlägg på sin Facebooksida vari han angav sin åsikt i bl.a. frågan om var ett eventuellt framtida regionkommunkontor inom Östergötland skulle ligga. Med anledning av sitt agerande tilldelades M.W. delvis andra arbetsuppgifter fram till och med de allmänna valen hösten 2014 samt en skriftlig erinran.

Mellan parterna har uppstått tvist om SVT, genom de vidtagna åtgärderna mot M.W., brutit mot § 3 Mom 1 andra stycket andra meningen public serviceavtalet. Mellan parterna är därvid bl.a. tvistigt om bestämmelsen är en skadeståndssanktionerad ömsesidig lojalitetspliktsregel. § 3 Mom 1 har följande lydelse.

§ 3 Allmänna förhållningsregler

Mom 1 Arbetsskyldighet

Medarbetare är skyldig att fullgöra de åligganden som meddelas i instruktion, arbetsordning eller av vederbörande chef.

Programmedarbetare får inte åläggas att utföra uppdrag som uppenbart står i strid mot medarbetarens övertygelse eller som är förödmjukande. Ömsesidig hänsyn och respekt skall präglade arbetsplatsen.

Därutöver är tvistigt om SVT alternativt agerat i strid med god sed på arbetsmarknaden eller mot den ömsesidiga lojalitetsplikten i det enskilda anställningsavtalet. Tvisteförhandlingar har förevarit utan att parterna kunnat enas.

Yrkanden m.m.

Förbundet har yrkat att Arbetsdomstolen ska förplikta SVT att

1. betala allmänt skadestånd till M.W. och förbundet med vardera 75 000 kr,
2. till M.W. betala ekonomiskt skadestånd med 2 267 kr för januari 2014, 2 267 kr för februari 2014, 1 147 kr för mars 2014, 2 267 kr för maj 2014, 2 267 kr för juli 2014, 1 129 kr för augusti 2014, 2 267 kr för september 2014 och 1 255 kr för oktober 2014.

Ränta enligt 6 § räntelagen har yrkats på beloppen avseende allmänt skadestånd från dagen för delgivning av stämning, den 7 maj 2014, och på det ekonomiska skadeståndet från den 25:e i månaden efter den månad som anges i yrkandet ovan, allt till dess betalning sker.

Arbetsgivarparterna har, såvitt gäller yrkandet om allmänt skadestånd till förbundet, i första hand yrkat att det ska avvisas och i andra hand bestritt yrkandet. Övriga yrkanden har bestritts. Yrkade månadslönebelopp och ränteyrkandena har vitsordats. Inga belopp avseende allmänt skadestånd har vitsordats.

Förbundet har bestritt arbetsgivarparternas avvisningsyrkande.

Parterna har yrkat ersättning för rättegångskostnader.

Till utveckling av sin talan har förbundet och arbetsgivarparterna anfört i huvudsak följande.

Förbundet

Facebookinläggen

M.W. har arbetat på SVT:s Östnyttredaktion sedan år 1993 med vissa kortare uppehåll.

Bakgrunden till tvisten är de inlägg som M.W. skrev på sin egen Facebooksida under perioden den 25–30 oktober 2013. I det första inlägget kommenterar M.W. en artikel av en ledarskribent på Norrköpings tidningar vari denne förespråkar att ett eventuellt framtida regionkommunkontor i Östergötland ska

ligga i Linköping och därutöver anför att man bör slå ihop Norrköping och Linköping till en kommun, uppfattningar som M.W. inte delar. I inlägget skriver M.W. att han anser att det finns en regional obalans mellan Linköping och Norrköping och att det är ett problem i Östergötland och att det faktum att Norrköpings politiker nu kräver att ett nytt regionkontor placeras i Norrköping inte är en oväsentlighet eller bypolitisk fråga, som ledarskribenten gett uttryck för. Han argumenterar och anför att under 40 år har Norrköpingspolitikerna hållit tyst och låtit 75 procent av de gemensamma skattemedlen och jobben gå till Linköping, att det är viktigt var besluten fattas och att det är ytterst rationellt att Norrköping nu kräver en större bit av kakan. På Facebooksidan har sedan tre av M.W:s Facebookvänner diskuterat hans inlägg och M.W. har i viss mån svarat. Tio personer ”gillade” inlägget.

Bakgrunden till diskussionen är följande. År 2007 lades i en utredning ett förslag om att landstingen skulle föras samman till färre och större regionkommuner. Utredningen ansåg att en effektiv hälso- och sjukvårdsorganisation borde avse 1 till 2 miljoner invånare och att en regionkommun skulle ta hand om hälso- och sjukvård, regional utveckling och vissa av länsstyrelsens uppgifter.

SVT:s reaktion

Den 4 november 2013 kallade K.S.N., dåvarande ansvarig utgivare för Östnytt, till sig M.W. och talade om att hon ansåg att M.W. agerat olämpligt när han skrivit inläggen på Facebook och att hans agerande stred mot SVT:s riktlinjer. Hon bad honom ta bort inläggen. M.W. sade då att han inte ansåg sig behöva göra det, eftersom han ansåg sig ha rätt att ha en privat åsikt i frågan om var ett eventuellt regionkommunkontor borde placeras. M.W. rättade sig emellertid efter arbetsgivarens uppmaning och tog bort inläggen. Det är inte riktigt att han skulle ha sagt att han hade rätt att tänja lite på gränserna, som arbetsgivarparterna påstått. M.W. hade därefter semester till och med den 13 november 2013.

Den 14 november 2013 blev M.W. kallad till ett möte med sin närmaste chef, H.Z., och K.S.N. Dessa talade om för M.W. att han, på grund av inläggen på Facebook, fram till och med valet år 2014 inte fick fortsätta som programledare och inte heller göra reportage med politisk bäring. Dessutom fick M.W. en skriftlig erinran vari angavs att han genom sina inlägg på Facebook den 25 oktober 2013 brutit mot sina skyldigheter enligt § 3 public serviceavtalet samt SVT:s policy för programledare och medarbetare. I erinran angavs även att om han fortsatte missköta ”det ovanstående” skulle hans anställningsavtal omedelbart omprövas.

SVT har brutit mot lojalitetsplikten i public serviceavtalet

SVT har dels omplacerat M.W. genom att frånta honom hans ordinarie arbetsuppgifter som programledare och frånta honom rätten att göra reportage med politisk bäring samt tilldela honom andra arbetsuppgifter, dels gett honom en skriftlig erinran. M.W. har genom Facebookinläggen nyttjat sin yttrandefrihet och har genom inläggen varken brutit mot kollektivavtalet eller någon SVT-policy. SVT har inte haft fog för att vidta åtgärderna i fråga.

Frågan som M.W:s inlägg avsåg var varken partipolitisk eller kontroversiell och ingen regional valfråga. Han har haft rätt att på sin fritid delta i den aktuella debatten. Det har varit fråga om att diskutera en regionalpolitisk fråga med ett antal vänner på Facebook. Han har inte gjort någonting som kan ifrågasätta SVT:s opartiskhet. Han har inte uttalat sig i SVT:s namn. Han var ingen van Facebookanvändare och vid tidpunkten hade han 33 vänner på Facebook. Han förstod inte att inläggen var åtkomliga för fler än hans vänner.

SVT har varit illojalt då bolaget utan fog agerat som det gjort mot M.W. Bolaget har därmed brutit mot public serviceavtalets regel om ömsesidig lojalitet i § 3 Mom 1 andra stycket andra meningen, vari anges att ömsesidig hänsyn och respekt ska prägla arbetsplatsen.

M.W. har inte brutit mot SVT:s riktlinjer

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att M.W., genom Facebookinläggen, brutit mot flera av bolagets policydokument, vilket bestrids.

Det är riktigt att SVT som ett public serviceföretag intar en särställning i samhället. I policy för programledare och medarbetare för SVT – sammanfattande riktlinjer avseende integritet och trovärdighet – anges att detta innebär att enskilda medarbetare därmed ska agera så att de uppfattas som oberoende gentemot såväl staten som olika ekonomiska, politiska och andra intressen, makt-sfärer och kontroversiella partsuppfattningar i samhället.

I ”riktlinjer för medarbetare som företräder SVT eller kan uppfattas som företrädare för SVT” anges att sådana medarbetare inte kan utnyttja sin ställning i syfte att främja politiska partier eller andra som agerar i kontroversiella samhällsfrågor. Därutöver finns också riktlinjer för medarbetare och chefer i sociala medier och riktlinjer inför allmänna valen år 2014.

Av riktlinjerna framgår således att en medarbetare inte får främja politiska partier eller främja andra som agerar i kontroversiella samhällsfrågor. Arbetsgivarparterna har inte ens påstått att frågan om placeringen av ett eventuellt framtida regionkommunkontor har funnits på något politiskt partis, intresseorganisations eller maktsfärs agenda. M.W. har alltså inte brutit mot riktlinjerna i den delen. M.W. har inte heller efter sina Facebookinlägg behandlat frågan om ett framtida regionkontor i programverksamheten.

Arbetsgivarparterna har däremot hävdad att M.W. agerat i en kontroversiell samhällsfråga. Detta är dock inte korrekt.

Arbetsgivarparterna har åberopat åtta artiklar från åren 2004–2014, till styrkande av att frågan skulle ha varit kontroversiell. Tre artiklar handlar om frågan om regionkommunkontoret. Tre artiklar handlar om sjukvård, framförallt akutsjukvård. De två resterande artiklarna handlar om att slå samman Linköping och Norrköping till ett Storköping. Artiklarna kan alltså inte sammantaget anses visa att frågan om regionkommunkontoret var en kontroversiell fråga.

Arbetsgivarparterna har också påstått att det finns en historisk kamp mellan Linköping och Norrköping och att diskussionen om placeringen av ett eventuellt regionkommunkontor är en fortsättning på den motsättningen. Den bilden stämmer inte utan det som präglar Linköping och Norrköping är en utbyggd samverkan, i vart fall sedan år 2010. Kommunerna samarbetar i en rad olika frågor, t.ex. inom frågor om kommunikationer, integration, arbetsmarknad, kultur och byggnation. De samarbetar när det gäller järnvägssatsningen Ostlänken, som handlar om att sammanbinda Storstockholm med Linköping och Norrköping. Linköping och Norrköping har skjutit till sammanlagt 70 miljoner kr till det projektet. Därutöver samarbetar Linköpings universitet med Norrköpings kommun för att försöka behålla nyutexaminerade studenter i regionen. Den holländske forskaren E.M. var i Linköping och Norrköping i december 2011. Han uttalade att han såg Linköping och Norrköping och den samverkan som sker i regionen som ett gott exempel i Europa när det gäller samarbete och tillväxt.

M.W. har inte heller brutit mot public serviceavtalet

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att M.W., genom sitt agerande på Facebook, brutit mot § 3 Mom 3 och 6 public serviceavtalet, vilket bestrids.

§ 3 Mom 3 public serviceavtalet har rubriken ”Skyddande av företagets opartiskhet”. I bestämmelsen anges att medarbetare är skyldig att i offentliga sammanhang avhålla sig från sådana uttalanden och åtgärder som kan medföra att företagets opartiskhet, särskilt på det politiska området, med fog kan ifrågasättas, men att medarbetaren i övrigt är oförhindrad att framföra sin mening i sociala, ekonomiska, politiska och kulturella frågor.

De uttalanden som M.W. gjort på sin Facebooksida kan inte anses ha medfört att SVT:s opartiskhet med fog har kunnat ifrågasättas. För detta krävs att arbetsgivarparterna kan påvisa på vilket sätt omvärlden har reagerat på de uttalanden som M.W. gjort. Arbetsgivarsidan har inte ens påstått att SVT fått några påpekanden utifrån angående M.W:s inlägg på Facebook. Det kan då ifrågasättas vilken skada SVT drabbats av. Arbetsgivarparterna har inte ens påstått att bolaget drabbats av någon skada på grund av Facebookinläggen.

I § 3 Mom 6 public serviceavtalet anges att medarbetare – i alla frågor som rör relationer till personer, företag eller institutioner – alltid ska handla så, att tilltron till vederbörandes opartiskhet i tjänsten inte med fog kan ifrågasättas. Bestämmelsen innebär att medarbetare ska förhålla sig till personer, företag och institutioner på ett sådant sätt att det inte kan ifrågasättas att medarbetaren är opartisk.

Exempelvis ska medarbetare inte ta emot gåvor, inte åka på bjudresor och golfresor tillsammans med personer medarbetaren ska granska, inte vara alltför nära vän med den eller de personer som medarbetaren ska granska, inte utföra uppdrag som kan kompromettera medarbetaren. Bestämmelsen är alltså över huvud taget inte tillämplig på en situation som den aktuella. Därmed kan M.W. inte anses ha brutit mot den.

Public serviceavtalet innehåller en regel om ömsesidig lojalitetsplikt

I § 3 Mom 1 andra stycket andra meningen public serviceavtalet anges att ömsesidig hänsyn och respekt ska prägla arbetsplatsen. Texten innebär en ömsesidig lojalitetsplikt, en lojalitetsplikt mellan arbetsgivaren och medarbetarna. Bestämmelsen tillfördes avtalet år 2007.

Avtalshistoriken är följande. Redan år 1942 träffades mellan Verkstadsföreningen och Svenska industritjänstemannaförbundet (SIF) allmänna förhållningsregler om ömsesidig lojalitet. I dessa regler angavs att förhållandet mellan arbetsgivaren och tjänstemannen skulle grunda sig på ”ömsesidig lojalitet och förtroende”. Sedan år 1951 har dessa regler stått orörda i SIF:s och sedermera Unionens kollektivavtal. Sveriges Radio-koncernen (SR-koncernen) var när koncernen bildades med i SAF:s allmänna grupp, men bestämmelsen om ömsesidig lojalitet och förtroende fanns inte med som en allmän förhållningsregel i SR-koncernens avtal. I början av 1980-talet övergick SR-koncernen till Tidningsarbetsgivarna och i början av 1990-talet bildade SR-koncernen en egen arbetsgivarorganisation, SRAO. Den regel om ömsesidig lojalitet som fanns i de andra avtalen fanns fortfarande inte med i SR-koncernens avtal. Vid avtalsförhandlingarna år 2004 bestämdes att en partsgemensam arbetsgrupp skulle tillsättas för att arbeta med ett antal frågor, främst anställningsformer och arbetstider. Från SIF:s sida lämnades ett förslag om att kollektivavtalet skulle tillföras en regel om ”ömsesidig lojalitet och förtroende”, på sätt som fanns på andra avtalsområden. Arbetsgivarsidan svarade att man ville formulera den på ett annat sätt. Resultatet blev den formulering som återfinns i § 3 mom 1 andra stycket andra meningen public serviceavtalet om att ”ömsesidig hänsyn och respekt ska prägla arbetsplatsen”. SIF upphörde när Unionen bildades.

Arbetsgivarsidan sade inget, under avtalsförhandlingarna inför 2007 års avtal, om att den text de föreslagit inte skulle utgöra en ömsesidig lojalitetspliktsregel. SIF utgick därför ifrån att parterna genom den av arbetsgivarparten föreslagna texten kommit överens om en bestämmelse om ömsesidig lojalitet mellan arbetsgivare och arbetstagare. SIF och sedermera Unionen har därmed levt i uppfattningen att det är en lojalitetspliktsbestämmelse som förts in i avtalet. Vid den muntliga förberedelsen den 1 oktober 2014 uppgav också arbetsgivarparterna, genom motpartsombudet, att den aktuella bestämmelsen innebär en ömsesidig lojalitetsplikt. Först därefter, den 5 december 2014, ändrades inställningen och motpartsombudet angav att arbetsgivarparterna nu bestred att den aktuella bestämmelsen innebär en ömsesidig lojalitetsplikt.

Den ömsesidiga lojalitetsplikten innebär att arbetsgivaren bryter mot lojalitetsplikten t.ex. om en arbetstagare påtalar missförhållanden på arbetsplatsen som arbetsgivaren inte rättar till, om arbetsmiljön på arbetsplatsen är dålig, om det

förekommer mobbning på arbetsplatsen som arbetsgivaren inte åtgärdar eller om det förekommer diskriminering som arbetsgivaren inte vidtar åtgärder mot. Detta framgår av Unionens avtalskommentar till public serviceavtalet. Exemplet är dock inte uttömmande. Allt beteende från arbetsgivarens sida som arbetstagaren inte ska behöva acceptera utgör brott mot lojalitetsplikten.

SVT har agerat illojalt mot M.W.

En lojal arbetsgivare får inte trakassera en arbetstagare och får inte heller ge en arbetstagare obefogade varningar och ska främja en god arbetsmiljö. SVT har genom sina åtgärder brustit i samtliga tre avseenden.

SVT:s åtgärder strider också mot Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen) och Europadomstolens praxis. Konventionen innebär att arbetsledningsrätten inte får utövas i strid med konventionen.

Artikel 10 om yttrandefrihet gäller i förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare inom statligt ägda public serviceföretag. Av artikel 10 andra stycket framgår att inskränkningar av yttrandefriheten kan vara tillåtna. En inskränkning är dock tillåten bara om den har lagstöd, är ägnad att främja ett legitimt ändamål och kan anses nödvändig i ett demokratiskt samhälle. Europadomstolen godkänner inte att arbetsledningsrätten generellt sett ges företräde framför arbetstagarens yttrandefrihet. Enligt Europadomstolen ska en proportionalitetsbedömning göras. I aktuellt fall ska en intresseavvägning göras mellan arbetstagarens intresse av yttrandefrihet och SVT:s intresse av att säkerställa SVT:s objektivitet.

Vid intresseavvägningen ska följande beaktas.

M.W. har som journalist rätt att delta i en offentlig debatt. Det finns ett starkt allmänintresse att journalister deltar i samhällsdebatten och enligt Europadomstolens praxis ska journalister uppmuntras till offentlig debatt. M.W:s uppfattning är att Norrköping förfördelas i förhållande till Linköping. Som kommuninvånare i Norrköping har M.W. rätt att ha en åsikt om var ett eventuellt framtida regionkommunkontor ska placeras. Yttrandefriheten kan bara begränsas i ytterlighetsfall, exempelvis vid hets mot folkgrupp och förtal. Ämnet för de aktuella Facebookinläggen, dvs. regionkommunkontorets placering, är inget sådant ytterlighetsfall. – M.W. har uttalat en privat åsikt och inte uttalat sig på SVT:s vägnar. Det har inte funnits någon identifikationsfara. – När en journalist publicerar ett inlägg är det viktigt att journalisten ifråga kontrollerar att det finns grund för det som påstås. I detta fall finns grund för de fakta som anges i inläggen. – Inläggen har inte heller gjorts för att skada SVT vilket i och för sig inte heller påstås från arbetsgivar sidan. SVT:s opartiskhet har inte heller skadats och det har inte förelegat någon sådan risk. – SVT:s åtgärd, dvs. att stänga av M.W. från programledaruppdrag och förbjuda honom från att göra reportage med politisk bäring och ge honom en erinran, har varit allvarigare åtgärder än vad som varit nödvändigt för att uppnå det ändamål som ska främjas. Det har inte funnits anledning för SVT att vidta någon åtgärd över huvud taget eftersom M.W. tog bort Facebookinläggen omedelbart när han blev tillsagd.

SVT:s vidtagna åtgärder – omplaceringen och erinran – har inneburit en oproportionerlig begränsning av M.W:s konventionsgrundade yttrandefrihet enligt Europakonventionen. SVT har inte beaktat Europakonventionen när bolaget vidtog de aktuella åtgärderna mot M.W.

SVT:s agerande har i vart fall varit i strid med god sed på arbetsmarknaden alternativt det enskilda anställningsavtalet

Om domstolen finner att § 3 Mom 1 public serviceavtalet inte innebär en ömsesidig lojalitetspliktsregel har SVT:s åtgärder i vart fall varit i strid med god sed på arbetsmarknaden. I första hand får det anses att kollektivavtalet innefattar en dold klausul om skyldighet för part att avhålla sig från att vidta vissa åtgärder som kan stå i strid med god sed på arbetsmarknaden. Även om den omtvistade texten i public serviceavtalet inte är en uttrycklig lojalitetspliktsbestämmelse, så är det alltså en dold klausul om lojalitetsplikt i avtalet. I vart fall får kollektivavtalet anses innefatta en dold klausul om att arbetsgivaren åtar sig att inte vidta åtgärder i strid med Europakonventionen. Den dolda klausulen har SVT brutit mot genom sitt agerande.

I sista hand görs det gällande att SVT genom de vidtagna åtgärderna brutit mot den ömsesidiga lojalitetsplikt som gäller mellan arbetsgivare och arbetstagare i ett anställningsförhållande. Genom att bryta mot god sed på arbetsmarknaden har SVT även brutit mot den lojalitetsplikt som finns i anställningsförhållandet.

Ekonomisk skada

M.W. har drabbats av ekonomisk skada, i form att inkomstförlust, då han under perioden november 2013–oktober 2014 inte har fått vara programledare. Han har därmed under perioden januari–oktober 2014 erhållit en lägre ob-ersättning än han annars skulle ha fått.

Arbetsgivarparternas avvisningsyrkande

Grund för avvisning av förbundets skadeståndsykande för egen del finns inte. Frågan har omfattats av tvisteförhandlingarna.

I protokollet från den centrala förhandlingen den 5 och 6 februari 2014 anges bl.a. att förbundet yrkar att M.W. ska medges ett ideellt skadestånd på grund av att företaget brutit mot § 3 i public serviceavtalet med hänsyn till att ömsesidig hänsyn och respekt inte har präglat arbetsplatsen och företags agerande. Det är korrekt att förbundet inte framförde något specifikt yrkande om allmänt skadestånd till förbundet. Detta innebär dock inte att förbundet är förhindrat att föra in detta yrkande i målet eftersom yrkandet till förbundet har samband med den fråga som behandlades vid förhandlingarna, dvs. brottet mot ömsesidig hänsyn och lojalitet i kollektivavtalet. Yrkandet ska därför inte avvisas.

Sammanfattning av grunderna för talan

M.W. har, när han skrivit inlägg på sin Facebooksida, utnyttjat sin yttrandefrihet som privatperson och i enlighet med Europakonventionen. Han har varken brutit mot public serviceavtalet eller SVT:s riktlinjer. SVT har därefter i november 2013 *dels* omplacerat honom genom att frånta honom hans ordinarie arbetsuppgifter som programledare och frånta honom rätten att göra reportage med politisk bäring och tilldela honom andra arbetsuppgifter, *dels* gett honom en skriftlig erinran. SVT har inte haft fog för att vidta åtgärderna och SVT:s agerande har varit i strid med Europakonventionen.

SVT har genom de vidtagna åtgärderna agerat illojalt och därmed brutit mot kollektivavtalets regel om ömsesidig lojalitetsplikt i § 3 Mom 1 andra stycket andra meningen, vari anges att ömsesidig hänsyn och respekt ska prägla arbetsplatsen. SVT är därmed skyldigt att betala allmänt skadestånd till såväl förbundet som M.W. samt ekonomiskt skadestånd till M.W.

I andra hand görs det gällande att SVT:s åtgärder i vart fall stått i strid med god sed på arbetsmarknaden. SVT är även på denna grund skyldigt att betala allmänt skadestånd till förbundet och M.W. och ekonomiskt skadestånd till M.W.

I sista hand görs det gällande att SVT genom åtgärderna brutit mot den ömsesidiga lojalitetsplikten som gäller mellan arbetsgivare och arbetstagare i ett anställningsförhållande. SVT är på den grunden skyldigt att betala ekonomiskt skadestånd till M.W.

Frågan om att SVT brutit mot lojalitetsplikten i kollektivavtalet har varit föremål för tvisteförhandlingar mellan parterna och grund för avvisning av talan såvitt avser allmänt skadestånd till förbundet finns därmed inte.

Arbetsgivarparterna

M.W:s anställning och Östnyttredaktionen

M.W. började sin anställning hos SVT år 1993. Han hade inledningsvis tidsbegränsade anställningar. Från och med år 1999 till och med maj 2015 var han tillsvidareanställd, med placering på Östnytt och dess redaktion i Norrköping. I maj 2015 gick han i pension.

Östnyttredaktionen har ett bevakningsområde som omfattar Södermanland, Östergötland och Gotland. Redaktionen bestod vid den aktuella tidpunkten av ca 35 medarbetare varav 30 var placerade i Norrköping och resten i Eskilstuna och Visby. De flesta vid Östnyttredaktionen är reportrar, varav fem till sex även är programledare för Östnyttss nyhetssändningar. Därutöver finns tekniker, chefer och redaktörer.

K.S.N. var vid den aktuella tidpunkten ansvarig för verksamheten och ekonomin, samt ansvarig utgivare och hade personalansvar för redaktörerna, två gruppchefer och tre medarbetare i Eskilstuna. De två gruppcheferna, varav den ena är H.Z., har personalansvar för reportrar respektive teknikgrupperna. H.Z. var vid den aktuella tidpunkten M.W:s närmaste chef. Redaktörerna arbetsleder reportrarna i det dagliga arbetet med att producera inslag i Östnyttss sändningar

och producera artiklar för webben. Redaktörerna fördelar även arbetet för reportrarna, t.ex. vilken reporter som ska bevaka ett visst ämne.

SVT:s uppdrag

I SVT:s sändningstillstånd, från den 19 december 2013, anges att SVT har till uppgift att bedriva tv-verksamhet i allmänhetens tjänst. Det anges vidare att verksamheten ska präglas av starkt oberoende och integritet och bedrivas självständigt i förhållande till såväl staten som olika politiska, ekonomiska och andra intressen och maktsfärer i samhället. I 13 § sändningstillståndet anges vidare att sändningsrätten ska utövas opartiskt och sakligt med beaktande av att en vidsträckt yttrandefrihet och informationsfrihet ska råda i tv. Motsvarande reglering finns i tidigare sändningstillstånd.

Granskningsnämnden för radio och tv ingår numera i Myndigheten för radio och tv. Granskningsnämnden utövar tillsyn och granskar att bl.a. SVT följer gällande lagar och regler. Kravet på opartiskhet, som alltså numera framgår av 13 § i sändningstillståndet, tillämpas av nämnden fullt ut på programledare och reportrar och andra som genom sin ställning i ett program kan uppfattas som företrädare för programföretaget. Bestämmelsen om opartiskhet innebär bl.a. att programledare och reportrar inte får göra värderande uttalanden eller ta ställning i kontroversiella frågor. Exempel på detta finns i Granskningsnämndens beslut den 23 november 2009 i ärende 887/09. I det ärendet fann Granskningsnämnden att en programledare vid Sveriges Radio tagit personlig ställning i ett programinslag i frågan om Förbifart Stockholm på ett sätt som inte var förenligt med det krav på opartiskhet som ställs på en programledare i Sverige Radio.

SVT är liksom Sveriges Radio och Utbildningsradion s.k. public serviceföretag. Sändningstillståndet från staten och tillämpningen och praxis från Granskningsnämnden är det som utgör grunden både för det mellan parterna gällande kollektivavtalet – public serviceavtalet – och SVT:s riktlinjer och policydokument för programledare och medarbetare.

Public serviceavtalet och SVT:s riktlinjer

Både kollektivavtalet och SVT:s riktlinjer har hämtat sitt innehåll ur sändningstillståndet och dess krav på opartiskhet. Detta framgår tydligt av texterna.

I § 3 Mom 3 public serviceavtalet anges att medarbetare är skyldig att i offentliga sammanhang avhålla sig från sådana uttalanden och åtgärder som kan medföra att företagets opartiskhet, särskilt på det politiska området, med fog kan ifrågasättas. Vidare anges i § 3 Mom 6 att medarbetare i alla frågor som rör relationer till personer, företag eller institutioner alltid ska handla så, att tilltron till vederbörandes opartiskhet i tjänsten inte med fog kan ifrågasättas.

I § 3 Mom 1 anges också inledningsvis att medarbetare är skyldig att fullgöra de åligganden som meddelas i instruktion, arbetsordning eller av vederbörande chef. SVT har tydliga och omfattande regler avseende kravet på opartiskhet. SVT:s medarbetare är informerade om företagets särställning i samhället och att SVT och medarbetarna ska agera så att de uppfattas som oberoende. Detta gäller

alla medarbetare hos SVT. M.W. har god kännedom om dessa förutsättningar. SVT:s riktlinjer har kommunicerats med medarbetarna via intranät, informationsmöten, redaktionschefens nyhetsbrev och seminarier.

Som förbundet redogjort för framgår av SVT:s riktlinjer och policydokument att programmedarbetare ska agera så att de uppfattas som oberoende gentemot såväl staten som olika ekonomiska, politiska och andra intressen, maktsfärer och kontroversiella partsuppfattningar i samhället.

I SVT:s riktlinjer för medarbetare och chefer i sociala medier anges att bolaget skiljer på när medarbetare agerar i sociala medier som en del av sitt arbete på SVT och när medarbetare agerar på eget initiativ. Under rubriken ”Medarbetares egen publicering i sociala medier” anges bl.a. att SVT ser ett stort värde i sociala medier rent generellt men att utvecklingen av de sociala medierna innebär en delvis förändrad syn på gränserna mellan det som betraktas som privat och det som blir offentligt och att kommentarer till nära vänner snabbt kan få spridning som når de största medierna. I riktlinjerna anges därför att utgångspunkten är att all publicering i sociala medier är helt offentlig publicering, om inget annat visas. Därutöver hänvisas till kollektivavtalets regler om diskretion och om att skydda företagets opartiskhet i offentliga sammanhang. I det sistnämnda fallet avses § 3 Mom 3 public serviceavtalet. Eftersom publicering i sociala medier kan bli helt offentlig är kollektivavtalens formuleringar tillämpliga på publicering i sociala medier.

Därutöver fanns hos SVT riktlinjer inför de allmänna valen år 2014. Där anges bl.a. att medarbetare vid SVT, som i framträdande form aktivt medverkar i något politiskt parti eller som på annat motsvarande sätt offentligen redovisar sin ståndpunkt, måste avhålla sig från att framträda i program eller vara producent/redaktör för program/inslag som rör valfrågor.

Facebookinläggen – i strid med kollektivavtal och SVT:s riktlinjer

M.W. har mellan den 25–30 oktober 2013 gjort inlägg på Facebook. I det första inlägget tar M.W. ställning i frågan om var ett eventuellt framtida regionkommunkontor ska placeras i Östergötland, nämligen i Norrköping och inte i Linköping. Han uttalar sig dock inte enbart i den frågan utan tar även upp andra frågor och ämnen i sina inlägg, t.ex. om sjukvård, arbetsmarknadspolitik, fördelning av skattemedel samt hur politiska beslut angående skattemedel kommer att drabba medborgarna i Norrköping.

I inlägget den 25 oktober 2013 skriver M.W. följande. ”Att Norrköpingspolitiker nu kräver att ett nytt regionkommunkontor placeras just här, är ingen oväsentlighet eller bypolitisk fråga”. Uttalandet visar hans egen syn på den aktuella frågans karaktär, vikt och betydelse.

I inlägg den 30 oktober 2013 skriver M.W. att regionala politiker i Linköping inte vill ha en öppen och saklig debatt i den aktuella frågan, utan använder sig av mindre smickrande tilltag. M.W. har då även kommenterat vad han beskriver som en nomineringsstrid till riksdagsvalet och ger sin syn på hur politiska partier hanterar interna frågor.

Det var omfattningen av Facebookinläggen och ämnena i kombination med de skarpa formuleringarna som fick SVT att reagera. De ämnen som M.W. diskuterar på sin Facebooksida är sådana ämnen som SVT och Östnyttredaktionen bevakar. Facebookdiskussionen har inte skett privat, det var en öppen sida där vem som helst kunde gå in och läsa inläggen. Inläggen låg uppe mellan den 25 oktober–4 november 2013. SVT:s logotyp har syns på Facebooksidan.

M.W. har genom Facebookinläggen offentliggjort sin uppfattning i en politisk och kontroversiell fråga och hans uttalanden är sådana att de kan medföra att företagets opartiskhet med fog kan ifrågasättas. Hans agerande har därmed varit i strid med såväl SVT:s riktlinjer som public serviceavtalet.

I § 3 Mom 3 public serviceavtalet anges att medarbetare är skyldig att i offentliga sammanhang avhålla sig från sådana uttalanden och åtgärder som kan medföra att företagets opartiskhet, särskilt på det politiska området, med fog kan ifrågasättas. Denna reglering återfinns i punkt 1 i riktlinjerna för medarbetare. Av punkten 1 framgår vidare att detta innebär att medarbetare som företräder SVT, eller kan uppfattas som företrädare för SVT, inte kan utnyttja sin ställning i syfte att främja politiska partier eller andra som agerar i kontroversiella samhällsfrågor. M.W. har uttalat sig i en kontroversiell samhällsfråga.

Av punkten 2 i riktlinjerna för medarbetare följer att om man som företrädare för SVT tar ställning, dvs. utnyttjar sin rätt att framföra sin mening i en fråga, kan man därefter inte göra programinslag i programverksamheten i den frågan. Det är denna reglering som utgör grunden för SVT:s agerande att tillfälligtvis ge M.W. delvis andra arbetsuppgifter.

Punkterna 1 och 2 i riktlinjerna ska läsas tillsammans. Alla medarbetare på SVT har en grundlagsskyddad yttrandefrihet, men de kan inte offentligt ta ställning i en fråga och samtidigt företräda SVT i offentliga sammanhang. Om medarbetaren uttalar sig på ett sätt som kan anses stå i strid mot punkten 1 ska den medarbetaren avhålla sig från att arbeta som programledare. Punkten 1 innebär alltså inte någon inskränkning i yttrandefriheten.

Policy för programledare/medarbetare vid SVT är grunddokumentet som sedan har använts i andra riktlinjer, bl.a. ”Riktlinjer för medarbetare och chefer i sociala medier”. M.W. har, när han skrev de aktuella inläggen på Facebook, agerat i strid med riktlinjerna.

Förbundet har gjort gällande att de aktuella Facebookinläggen inte har inneburit någon skada för SVT. Enligt arbetsgivarparterna är det emellertid tillräckligt att det finns en risk för förtroendeskada, vilket varit fallet. Flera personer har kommenterat inläggen och tio personer har gillat inläggen. Bland M.W:s Facebookvänner finns bl.a. politikern L.S. och flera journalister. M.W. är en känd programledare i Norrköping. Han har fört en diskussion på Facebook där hans foto samt SVT:s logotyp syns.

Förbundet har vidare gjort gällande att frågan om regionkommunkontoret inte var en valfråga eller en politisk fråga. Det är inte korrekt. Facebookinläggen rör en uppenbart politisk och kontroversiell fråga som skär genom flera olika partier. Det finns en historisk kamp mellan Norrköping och Linköping och detta har debatterats. Detta framgår av flera debattartiklar genom åren.

SVT:s reaktion på M.W:s Facebookinlägg

M.W. har främst arbetat med research, intervjuer, redigering av inslag samt till viss del även som programledare för Östnytt's nyhetsprogram, främst i morgonsändningarna. Han har bl.a. gjort reportage med politisk bäring.

M.W. gjorde den 9 oktober 2013 i Östnytt ett reportage om just placeringen av ett eventuellt framtida regionkommunkontor, varvid han intervjuade två Norrköpingspolitiker, vilka förordade en placering i Norrköping. Dagen efter skrev han på svt.se en artikel med titeln "Norrköping kräver att bli regionhuvudstad". Två veckor senare offentliggjorde han sin egen uppfattning i frågan på Facebook. De två personer som M.W. intervjuade i reportaget, L.B. och L.S., omnämner han i sina Facebookinlägg.

Den 4 november 2013 hade K.S.N. ett samtal med M.W. med anledning av de uttalanden han gjort på sin Facebooksida. Hon informerade M.W. om att SVT ansåg att hans agerande var olämpligt och i strid med bolagets riktlinjer. Hon bad även M.W. att ta bort det han skrivit, vilket han också gjorde samma dag. Senare samma dag hade K.S.N. och M.W. ytterligare ett samtal. Vid det samtalet visade det sig att SVT och M.W. hade olika uppfattningar om det han hade skrivit på sin Facebooksida. M.W. förklarade att han inte såg allvaret i att personliga ställningstaganden uttrycks offentligt på detta sätt. Han ifrågasatte även SVT:s agerande. Samtalet avslutades med att M.W. hänvisade till sin förestående pensionsavgång och sade att han kunde tänja lite på gränserna med anledning av det. Därefter hade M.W. en sedan tidigare inplanerad semester.

När M.W. var tillbaka den 14 november 2013 hade K.S.N. och H.Z. ett möte med honom. Vid samtalet fick M.W. besked om att han inte kunde arbeta som programledare eller göra reportage med politisk bäring fram till och med valet år 2014. Som skäl angav K.S.N. att SVT:s opartiskhet och trovärdighet inte på något sätt skulle kunna ifrågasättas. Vid det mötet överlämnades också en skriftlig erinran till M.W. Av erinran framgår att den inte är någon disciplinär åtgärd utan endast ett klargörande av skyldigheterna i anställningsavtalet. Erinran lämnades mot bakgrund av att M.W. gett uttryck för att han inte insåg allvaret i sitt agerande på Facebook.

K.S.N. och M.W. diskuterade även vid mötet hur informationen till övriga medarbetare på redaktionen skulle ske eftersom beslutet skulle medföra en viss omfördelning av arbetsuppgifterna på redaktionen. De kom överens om att kort informera övriga medarbetare vid ett redaktionsmöte och att erinran var något som skulle stanna dem emellan. Vid redaktionsmötet berättade emellertid M.W. för övriga kollegor att han fått en erinran för sina inlägg på Facebook vilket ledde till att K.S.N. skickade ut en förklaring till medarbetarna om SVT:s agerande. M.W. har i ett brev, daterat den 15 november 2013 till K.S.N., beskrivit

sin syn på SVT:s agerande. I brevet kritiserar han bolagets agerande i allmänhet och jämför det med livegenskapen i Ryssland.

Ingen lojalitetspliktsbestämmelse i public serviceavtalet

Arbetsgivarparterna bestrider att § 3 Mom 1 andra stycket andra meningen i public serviceavtalet innebär en ömsesidig lojalitetsplikt.

Förbundet har hänvisat till ett antal kollektivavtal på andra områden, vilka är okända för arbetsgivarparterna. I samband med införandet av den aktuella bestämmelsen, år 2007, hänvisades inte heller till några andra kollektivavtal och avtalshistoriken bakom. Någon regel om ömsesidig lojalitetsplikt har aldrig funnits på public serviceområdet. Den aktuella bestämmelsen har inte hämtat sitt innehåll ur avtal mellan Verkstadsföreningen och SIF.

När kollektivavtalsreglering tillkom inom public serviceområdet på 1960-talet var det personalreglementet hos AB Radiotjänst och Sveriges Radio som var utgångspunkt för avtalets innehåll. Paragrafen om allmänna förhållningsregler i public serviceavtalet, § 3, har en annan utformning än avtal på andra avtalsområden. Detta har sin förklaring i att det finns och har funnits ett behov av att framhålla och värna public serviceföretagets uppdrag i allmänhetens tjänst och kravet på opartiskhet. Det är skälet till att det finns en regel om att medarbetaren har en skyldighet att agera så att företagets opartiskhet inte kan ifrågasättas. Det är korrekt att dessa bestämmelser varit oförändrade under väldigt lång tid. Att anställda inom public serviceföretag är skyldiga att i offentliga sammanhang avhålla sig från sådana uttalanden och åtgärder som kan medföra att företagets opartiskhet, särskilt på det politiska området, med fog kan ifrågasättas framgår redan av ordalydelsen i 1980 års avtal mellan SAF:s allmänna grupp och SIF.

Det är korrekt att det tillsattes en partsgemensam arbetsgrupp. Gruppen började sitt arbete år 2005 och avslutade arbetet hösten 2006. Arbetet innebar en översyn av avtalsinnehållet, främst avseende regler om arbetstid och anställningsformer. Avsnittet om allmänna förhållningsregler ägnades endast en liten del av tiden. SIF föreslog vid något tillfälle att reglerna skulle tillföras en bestämmelse om lojalitet. Ett textförslag överlämnades till arbetsgivarsidan. Det kan inte vitsordas att det innehöll en sådan formulering som förbundet gör gällande. Arbetsgivarsidan avvisade det förslag som lades fram och lämnade i stället över ett förslag till text som blev avtalsinnehåll. Någon diskussion om bestämmelsens närmare innebörd fördes inte mellan parterna och har inte förts förrän i denna tvist. Det bestrids alltså att texten om ömsesidig hänsyn och respekt har samma innebörd som andra regler om ömsesidig lojalitetsplikt i avtal som Unionen har med andra parter. Det fanns ingen gemensam partsavsikt om att införa en regel om ömsesidig lojalitetsplikt i public serviceavtalet.

Den omtvistade meningen betyder inte något mer än sin ordalydelse, dvs. att ömsesidig hänsyn och respekt ska prägla arbetsplatsen. Bestämmelsen tar sikte på förhållningssättet mellan alla personalkategorier, dvs. mellan medarbetare respektive mellan chef och medarbetare. Förbundets tolkning av meningen framgår varken av ordalydelsen eller av den tillämpning som bestämmelsen har haft.

Om bestämmelsens innebörd

Om domstolen skulle finna att den omtvistade texten innebär en ömsesidig lojalitetsplikt bestrids att bestämmelsen har den innebörd som förbundet gör gällande. Den är under alla omständigheter inte skadeståndssanktionerad.

Förbundet har påstått att om en arbetsgivare inte uppfyller arbetsmiljökraven ska den aktuella meningen kunna användas för att driva en rättstvist mot arbetsgivaren. Det bestrids att så är fallet. Förbundet har också gjort gällande att en arbetsgivare som över huvud taget vidtar åtgärder mot en arbetstagare bryter mot den aktuella bestämmelsen, vilket inte är korrekt. Inte ens förbundets egen avtalskommentar ger stöd för förbundets nu framförda tolkning av bestämmelsen. I avtalskommentaren anges bl.a. följande. ”Vad arbetsgivarens lojalitetsplikt innebär är svårare att avgöra. Arbetsdomstolen har i ett fall angett att det får antas vara fråga om tämligen kvalificerade förfaranden (AD 1983 nr 123). I målet hade en arbetsgivare dragit in utlovad semester. Det i sig utgjorde inte brott mot lojalitetsplikten och arbetsgivaren behövde då inte betala allmänt skadestånd för kollektivavtalsbrott”.

SVT har inte agerat illojalt

Om domstolen finner att bestämmelsen i fråga innebär en skadeståndssanktionerad ömsesidig lojalitetsplikt, så har SVT i vart fall inte brutit mot bestämmelsen.

Lojalitetsplikten att agera i enlighet med kollektivavtal och riktlinjerna hos SVT – för att SVT ska uppfylla sitt public serviceuppdrag – ger rätt för SVT att agera som bolaget har gjort i detta fall. SVT har, på grund av att M.W. offentliggjort en tydlig ståndpunkt via inlägg på Facebook i en politisk och kontroversiell fråga och med anledning av hans agerande i samband med att SVT påtalade det olämpliga i hans inlägg, tilldelat honom tillfälligtvis delvis andra arbetsuppgifter och en erinran.

Redaktörerna avgjorde vilka uppdrag som var lämpliga för M.W. under tiden fram till och med valet år 2014. I några enstaka fall har redaktörerna konsulterat K.S.N. M.W. arbetade uteslutande som reporter. Han gjorde research och redigerade inslag till nyhetssändningarna. Han har arbetat på redaktionen under hela denna period, har haft samma arbetsplats och samma arbetskamrater.

De ändrade arbetsuppgifterna har inte inneburit att M.W. omplacerats. SVT:s båda åtgärder har legat inom ramen för arbetsledningsrätten. Erinran har inte varit någon disciplinär påföljd. Den tillfälliga förändringen av arbetsuppgifterna låg inom ramen för arbetsskyldigheten. M.W:s anställningsvillkor har varit desamma. Han har inte fått någon lönesänkning. Han har under den aktuella perioden erhållit ob-ersättning, dock inte i samma omfattning som när han även utförde arbete som programledare. Han har arbetat på redaktionen hela tiden. Han har haft samma arbetsplats, samma arbetskamrater och deltagit i alla redaktionella aktiviteter. Den enda skillnaden var fördelningen av reporter- respektive programledarpass och ämnesval när det gäller val av uppdrag. Det följer inte av anställningsavtalet att M.W. var anställd för att utföra

reporterarbete inom ett visst ämnesområde. Efter valet år 2014 återgick han till sina tidigare arbetsuppgifter.

§ 3 Mom 3 public serviceavtalet innebär att parterna gjort en intresseavvägning i förhållande till rätten till yttrandefrihet. SVT har inte vidtagit någon oproportionerlig inskränkning av M.W:s yttrandefrihet. Det har förelegat en uppenbar identifikationsfara. Åtgärderna har inte vidtagits i syfte att inskränka M.W:s yttrandefrihet. Åtgärderna har inte heller inskränkt hans yttrandefrihet, den gäller fullt ut.

Även om domstolen skulle finna att M.W:s agerande inte stått i strid med public serviceavtalet eller SVT:s riktlinjer, så har SVT:s agerande ändå inte varit illojalt.

Något kollektivavtalsbrott från SVT:s sida föreligger alltså inte.

God sed och det enskilda anställningsavtalet

Som redan anförts har SVT inte agerat illojalt gentemot M.W. De vidtagna åtgärderna har inte varit i strid med rätten till yttrandefrihet enligt Europakonventionen. Erinran har inte inneburit en disciplinär påföljd. SVT har inte heller omplacerat M.W., utan har inom ramen för hans arbetsskyldighet givit honom delvis andra arbetsuppgifter, allt i syfte att värna public serviceuppdraget.

God sed kan inte vara en dold klausul i kollektivavtalet, utan är en allmän rättsprincip. Något skadestånd kan inte utgå även om SVT skulle anses ha agerat i strid med god sed på arbetsmarknaden.

Då SVT inte agerat illojalt har SVT inte heller agerat i strid med det enskilda anställningsavtalet.

Förbundets talan för egen del ska avvisas

Parterna är överens om att det vid tvisteförhandlingarna framställdes uttryckliga krav från förbundets sida avseende medlemmen, dvs. M.W., men att det inte framställdes något yrkande om allmänt skadestånd till förbundet. Det innebär att frågan om allmänt skadestånd till förbundet inte är tvisteförhandlad och att talan i den delen därför ska avvisas.

Eftersom inget yrkande om skadestånd till förbundet framställdes innebär det att arbetsgivaren har haft anledning att utgå ifrån att skadestånd gentemot förbundet inte skulle göras gällande. Detta kan jämföras med att parterna varit eniga om att förhandlingen inte avsåg något yrkande om skadestånd till förbundet.

Sammanfattning av grunderna för talan

Regleringen i § 3 Mom 1 andra stycket andra meningen public serviceavtalet innebär inte en ömsesidig lojalitetsplikt. Bestämmelsen innebär inte någon inskränkning i arbetsledningsrätten och är inte heller skadeståndsgrundande. Något skadestånd kan därmed inte utgå för kollektivavtalsbrott.

Om domstolen skulle finna att bestämmelsen i fråga innebär en skadestånds-sanktionerad ömsesidig lojalitetsplikt, så har SVT i vart fall inte brutit mot bestämmelsen. SVT har inte agerat illojalt. M.W. har genom sitt agerande på Facebook offentliggjort sin åsikt i en kontroversiell och politisk fråga och därmed brutit mot § 3 Mom 3 och 6 public serviceavtalet samt SVT:s riktlinjer. SVT:s public serviceuppdrag ger rätt för SVT att agera som bolaget har gjort och SVT:s båda åtgärder har legat inom ramen för arbetsledningsrätten. SVT:s agerande har inte varit i strid med Europakonventionen.

Även om domstolen skulle finna att M.W:s agerande inte stått i strid med public serviceavtalet eller SVT:s riktlinjer, så har SVT:s agerande ändå inte varit illojalt.

Något kollektivavtalsbrott, brott mot god sed eller brott mot det enskilda anställningsavtalet från SVT:s sida föreligger inte, varför skadeståndstalan ska ogillas. God sed kan inte vara en dold klausul i kollektivavtalet, utan är en allmän rättsprincip.

Eftersom det vid tvisteförhandlingarna inte framställdes något yrkande om skadestånd till förbundet är frågan om allmänt skadestånd till förbundet inte tvisteförhandlad och att talan i den delen ska därför avvisas.

Domskal

Tvisten

M.W. var under aktuell tid tillsvidareanställd hos SVT och utförde arbete som reporter och programledare vid SVT:s Östnyttredaktion. Han skrev under perioden 25–30 oktober 2013 flera inlägg på sin egen Facebooksida, som var öppen och allmänt tillgänglig. Han tog bl.a. ställning i frågan om var – i

Norrköping eller Linköping – ett eventuell framtida regionkommunkontor inom Östergötland borde ligga. Därefter tilldelades han delvis andra arbetsuppgifter fram till och med de allmänna valen hösten 2014 samt en skriftlig erinran.

I § 3 mom 1 andra stycket andra meningen public serviceavtalet anges att ömsesidig hänsyn och respekt ska präglja arbetsplatsen.

Enlig förbundet innebär texten en mellan parterna avtalad och skadeståndssanktionerad ömsesidig lojalitetsplikt. Förbundet har gjort gällande att SVT genom att omplacera M.W. och tilldela honom en skriftlig erinran utan att ha haft fog för att vidta åtgärderna, agerat illojalt och i strid med Europa-konventionen och därmed brutit mot lojalitetsplikten i kollektivavtalet.

Enligt arbetsgivarparterna är den omtvistade texten ingen skadeståndssanktionerad lojalitetspliktbestämmelse, vilket innebär att något skadestånd för kollektivavtalsbrott redan av det skälet inte kan utgå. Arbetsgivarparternas ståndpunkt är att SVT under alla förhållanden inte agerat illojalt eller i strid med Europa-konventionen utan att SVT inom ramen för sitt public serviceuppdrag och sin arbetsledningsrätt har haft fog för att vidta åtgärderna. Arbetsgivarsidan har gjort gällande att M.W. genom sitt agerande på Facebook brutit mot public serviceavtalet och SVT:s riktlinjer.

För det fall kollektivavtalstexten i fråga inte bedöms vara en ömsesidig lojalitetspliktsregel har förbundet gjort gällande att SVT:s, enligt förbundet, illojala och konventionsstridiga agerande strider mot god sed på arbetsmarknaden och att skadestånd för kollektivavtalsbrott ska utgå på den grunden. För det fall skadestånd inte kan utgå för just kollektivavtalsbrott har förbundet i sista hand gjort gällande att SVT:s, enligt förbundet, illojala och konventionsstridiga agerande i vart fall varit i strid med den lojalitetsplikt som föreligger mellan en arbetsgivare och en arbetstagare i det enskilda anställningsavtalet och att ekonomiskt skadestånd ska utgå på den grunden.

Enligt arbetsgivarparterna har SVT varken agerat illojalt, i strid med Europa-konventionen eller i strid med god sed. De har bestritt att skadestånd för kollektivavtalsbrott kan utgå vid ett agerande i strid med god sed och att någon skadeståndsskyldighet inte föreligger med anledning av något brott mot det enskilda anställningsavtalet.

Därutöver är det tvistigt om förbundets talan om skadestånd för egen del ska avvisas på den grunden att kravet inte är tvisteförhandlat.

Utredningen

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. På förbundets begäran har förhör under sanningsförsäkran hållits med M.W. samt vittnesförhör hållits med klubbordföranden vid SVT G.K., avtalsexperten B.H., ombudsmannen H.E. och avtalsansvariga ombudsmannen vid Unionen G.K.R. På arbetsgivarparternas begäran har vittnesförhör hållits med dåvarande redaktionschefen K.S.N., gruppchefen H.Z., chefen för SVT Programetik J.A., förre verkställande direktören vid SRAO C.F., dåvarande förhandlingschefen och verkställande

direktören vid SRAO J.B., förhandlingschefen vid SVT P.F. samt Almegas förhandlare S.L. Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

Förbundet har åberopat ett rättsutlåtande av P.L., doktorand i civilrätt och adjunkt i offentlig rätt.

Ska förbundets talan om allmänt skadestånd för egen del avvisas?

Enligt 4 kap. 7 § arbetstvistlagen får talan inte upptas till prövning av Arbetsdomstolen förrän förhandling, som kan påkallas enligt medbestämmandelagen eller som anges i kollektivavtal, har ägt rum rörande tvistefrågan.

Arbetsgivarparterna har yrkat att förbundets yrkande om allmänt skadestånd för egen del ska avvisas. De har gjort gällande att eftersom något sådant yrkande inte framställdes vid tvisteförhandlingarna har förhandlingarna inte omfattat talan i den delen. Förbundet har bestritt avvisningsyrkandet och har anfört att eftersom frågan om kollektivavtalsbrott har varit föremål för förhandling saknas grund för avvisning.

Parterna är överens om följande. Tvisteförhandlingar har genomförts, såväl lokalt som centralt. Vid förhandlingarna yrkade förbundet att SVT skulle betala allmänt skadestånd till M.W. ”på grund av att företaget brutit mot § 3 i public serviceavtalet med hänsyn till att ömsesidig hänsyn och respekt inte har präglat arbetsplatsen och företags agerande”. Något yrkande om allmänt skadestånd till förbundet framställdes inte.

Frågan är således om förhandlingskravet kan anses uppfyllt såvitt avser även talan om skadestånd till förbundet trots att något uttryckligt yrkande om skadestånd till förbundet inte framställdes under förhandlingarna.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

Arbetsdomstolen har i tidigare avgöranden slagit fast att det inte bör ställas något strängt krav på parterna i fråga om att vid förhandling precisera de skilda tvistefrågor som ligger inom ramen för den händelse, åtgärd, avtalstillämpning eller dylikt som föranlett förhandlingen (se AD 1992 nr 133 och där angivna avgöranden). Särskilt gäller detta när förhandlingen äger rum på det lokala planet. Domstolen uttalade även i nämnda avgörande att det ofta finns mindre anledning att se till hur de förhandlande parterna har preciserat sig i tal eller skrift än till vad som enligt ett naturligt betraktelsesätt ligger inom ramen för förhandlingen med tanke på vad som utlöst denna. Av domstolens praxis framgår också att det inte är tillåtet för en arbetstagarorganisation att föra talan för ytterligare arbetstagare som inte har omfattats av tvisteförhandlingarna (se t.ex. AD 2013 nr 55).

I aktuellt fall har ett yrkande om skadestånd framförts vid tvisteförhandlingarna beträffande medlemmen, men inte avseende förbundet. Det är dock ostridigt att tvisteförhandlingarna omfattat själva tvistefrågan om huruvida SVT agerat illojalt gentemot M.W. och därmed brutit mot kollektivavtalet. Den talan om skadestånd för egen del som förbundet för, förutsätter att domstolen finner att SVT brutit mot kollektivavtalet gentemot just M.W. Några ytterligare

omständigheter krävs inte för bedömningen att bolaget i så fall även brutit mot kollektivavtalet i förhållande till förbundet. Vid sådant förhållande finner Arbetsdomstolen att förhandlingskravet avseende förbundets egen talan får anses uppfyllt i och med att själva tvistefrågan har förhandlats.

Ingen av parterna har gjort gällande att frågan om skadestånd till förbundet nämndes vid förhandlingarna. Arbetsdomstolen kan därmed inte dela arbetsgivarparternas ståndpunkt att parterna får anses ha varit eniga om att förhandlingen inte avsåg något yrkande om skadestånd till förbundet.

Slutsatsen av det anförda är att avvisningsyrkandet ska avslås.

Innehåller public serviceavtalet en bestämmelse om ömsesidig lojalitet?

I § 3 Mom 1 andra stycket andra meningen public serviceavtalet anges att ömsesidig hänsyn och respekt ska prägla arbetsplatsen.

Förbundet har gjort gällande att bestämmelsen innebär en ömsesidig lojalitetsplikt mellan arbetsgivare och arbetstagare. Enligt arbetsgivarparterna reglerar texten inte en ömsesidig lojalitetsplikt. De har anfört att texten inte innebär något mer än sin ordalydelse, dvs. att de som arbetar på arbetsplatsen ska visa ömsesidig hänsyn och respekt mot varandra.

Utgångspunkten vid tolkningen av ett kollektivavtal är att det i första hand är parternas gemensamma avsikt vid avtalets ingående som bestämmer dess innehåll.

Parterna är överens om följande. Efter avtalsrörelsen år 2004 tillsattes en partsgemensam arbetsgrupp som fick i uppdrag att se över public serviceavtalet, främst såvitt avsåg arbetstid och anställningsformer. Reglerna och de olika momenten i § 3, som har rubriken ”Allmänna förhållningsregler” diskuterades inte i någon större omfattning men arbetet i gruppen resulterade i att den omtvistade texten tillfördes avtalet, vilket kom att gälla från och med år 2007.

H.E. från förbundet och J.B. från arbetsgivarsidan satt med i den partsgemensamma gruppen och har hörts som vittnen i målet.

J.B. har uppgett bl.a. följande. Han var i egenskap av förhandlingschef för SRAO med i den partsgemensamma gruppen åren 2005 och 2006. SIF ville få in en regel om ömsesidig lojalitet. SIF lämnade ingen motivering om vad den av SIF föreslagna texten skulle innebära och hänvisade inte till andra avtal. Arbetsgivarsidan motsatte sig förslaget och framförde att den föreslagna regeln bröt mot den gällande strukturen i § 3. Han skrev i stället ett annat förslag till text, som kom att bli avtalsinnehåll. Parterna diskuterade aldrig innebörden av bestämmelsen. Det är bara ordalydelsen som gäller, dvs. ömsesidig hänsyn och respekt ska gälla på arbetsplatsen.

H.E. har uppgett bl.a. följande. Han var avtalsansvarig från SIF:s sida. Han uppfattade att parterna var överens om att ömsesidig lojalitet och förtroende

skulle prägla förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och att det innebar att även arbetsgivaren hade skyldighet att vara lojal. Det blev inte samma text som i andra avtal, men han uppfattade det som att den text som blev avtalstext innebar en ömsesidig lojalitetsplikt. Parterna förde inga ingående resonemang om detta.

B.H. från förbundet har berättat att han deltog i förhandlingarna inför 2007 års avtal och har uppgett att ändringen i § 3 inte var en kontroversiell fråga och inte diskuterades och att det inte sades något från arbetsgivarhåll om att bestämmelsen inte skulle vara skadeståndssanktionerad. Hans uppfattning var att parterna i och med den tillförda texten infört en ömsesidig lojalitetspliktsregel.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning i frågan om gemensam partsavsikt.

Det är ostridigt att den text som blev avtalstext skiljer sig från den som enligt förbundet föreslogs av SIF, om ömsesidig lojalitet och respekt. J.B. och H.E. har båda uppgett att varken den föreslagna texten eller den text som blev arbetsgruppens förslag och därefter avtalsinnehåll diskuterades närmare mellan parterna i arbetsgruppen. B.H. att uppgett att det inte fördes någon diskussion om arbetsgruppens förslag till text under avtalsförhandlingarna heller. Mot den bakgrunden går det inte att finna utrett att parterna gemensamt åsyftat att med avtalstexten åstadkomma en skadeståndssanktionerad ömsesidig lojalitetspliktsregel.

Frågan är då vilka slutsatser som kan dras av regelns ordalydelse och placering samt omständigheterna vid regelns tillkomst.

Ordalydelsen i sig innehåller inte ordet lojalitet, vilket talar emot att det är fråga om en lojalitetspliktsregel. Å andra sidan skulle orden ”hänsyn och respekt” kunna vara en omskrivning av termen lojalitet, lojalitet mellan parterna. Mot att så skulle vara fallet talar dock resten av meningen, nämligen att hänsyn och respekt ska gälla ”på arbetsplatsen”. Emot att det skulle vara fråga om samma innebörd talar även arbetsgivarsidans standpunkt i arbetsgruppen, dvs. att arbetsgivarsidan motsatte sig det förslag till text som SIF föreslog. Bestämmelsen återfinns dessutom i en regel som har rubriken ”Arbetstagarens arbetsskyldighet”. Den är även placerad i ett andra stycke som en andra mening efter en text som anger att programmedarbetare inte får åläggas att utföra uppdrag som står i strid med medarbetarens övertygelse eller som är förödmjukande. Även mot bakgrund av dess placering i avtalet ter det sig således främmande att bestämmelsen skulle avse en ömsesidig lojalitetspliktsregel.

Sammanfattningsvis finner Arbetsdomstolen att förbundet inte har förmått visa att den aktuella bestämmelsen innebär en skadeståndsgrundande ömsesidig lojalitetspliktsregel.

Har SVT agerat i strid med god sed på arbetsmarknaden?

Förbundet har i andra hand gjort gällande att public serviceavtalet innefattar en dold klausul om skyldighet för part att avhålla sig från att vidta åtgärder som står i strid med god sed på arbetsmarknaden. Vidare har förbundet anförts att SVT har agerat illojalt, i strid med Europakonventionen och i strid med god sed på arbetsmarknaden när SVT vidtog de omtvistade åtgärderna gentemot M.W.

Arbetsgivarparterna har bestritt att public serviceavtalet innefattar en sådan dold klausul som förbundet gör gällande. De har också bestritt att SVT agerat illojalt. Enligt deras uppfattning har SVT:s agerande skett inom ramen för arbetsledningsrätten, haft stöd i kollektivavtalet och inte varit i strid med Europakonventionen. De har därvid anförts att parterna i public serviceavtalet genom att införa reglerna i § 3 Mom 3, om skyddande av företagets opartiskhet, och Mom 6, om opartiskhet i tjänsten, gjort en intresseavvägning i enlighet med Europakonventionen. Arbetsgivarparterna har också anförts att god sed på arbetsmarknaden är en rättsprincip som inte kan vara en dold klausul i kollektivavtalet och att skadestånd inte kan utgå på enbart den grunden att en arbetsgivare agerat i strid med god sed på arbetsmarknaden.

Förbundet har förklarat att det inte påstår att public serviceavtalet står i strid med Europakonventionen, men att SVT inför ett beslut om att vidta åtgärder mot en medarbetare har en skyldighet att iakta den intresseavvägning och proportionalitetsbedömning som följer av konventionen, vilket förbundet menar att SVT inte gjort.

P.L:s slutsats i det återopade rättsutlåtandet är att SVT:s åtgärder mot M.W. inte torde stå i överensstämmelse med Europakonventionen. Enligt hans bedömning har erinran och omplaceringen/omflyttningen utgjort en oproportionerlig begränsning av M.W:s konventionsgrundande yttrandefrihet, vilket som redan anförts också är förbundets ståndpunkt.

Arbetsgivarparterna har invänt mot rättsutlåtandet och bl.a. anförts att M.W:s yttrandefrihet inte inskränkts, att det inte varit fråga om någon omplacering och att erinran inte varit en disciplinär påföljd, att det förelegat identifikationsrisk och att åtgärderna vidtagits i syfte att värna SVT:s opartiskhet och att det i vart fall varit fråga om en proportionerlig begränsning.

Arbetsdomstolen gör följande bedömning.

När det gäller arbetsledningsbeslut är den principiella utgångspunkten att arbetsgivaren kan fatta sådana beslut efter fritt val, i den mån inte annat följer av avtal eller lag. En ytterligare utgångspunkt är emellertid att arbetsledningsrätten ska utövas under iakttagande av lag och goda seder på arbetsmarknaden. Ett kollektivavtal anses också vila på förutsättningen att arbetsgivaren i sitt handlande mot arbetstagaren iakttar lag och goda seder på arbetsmarknaden. I avgörandet AD 1985 nr 65 uttalar Arbetsdomstolen att detta emellertid inte är liktydigt med att kollektivavtalsregleringen har avsetts innebära att ett otillbörligt handlande från arbetsgivarens sida mot en arbetstagare utgör ett sådant brott mot kollektivavta-

let som kan medföra skadeståndsansvar. För att man ska kunna dra den slutsatsen krävs normalt att kollektivavtalet innehåller uttryckliga bestämmelser som ger stöd för detta. I avgörandet AD 1985 nr 112 har Arbetsdomstolen uttalat att det dock inte kan uteslutas att ett kollektivavtal skulle kunna anses innefatta en dold klausul om skyldighet för part att avhålla sig från vissa åtgärder som kan anses stå i strid med god sed på arbetsmarknaden och som exempel nämnt diskriminerande handlande. I det aktuella fallet fann domstolen att arbetsgivarens handlande framstod som anmärkningsvärt, men att domstolen inte var beredd att dra slutsatsen att arbetsgivaren genom handlandet ådragit sig skadeståndsansvar för kollektivavtalsbrott. Enligt domstolens bedömning var inte agerandet av sådan natur att kollektivavtalsbrott kunde anses föreligga. I sammanhanget kan också nämnas avgörandet AD 1991 nr 106 där domstolen gjorde bedömningen att det inte funnits godtagbara skäl för omplacering av en vårdare vid ett häkte och att beslutet därför stred mot lag och goda seder och utgjorde ett kollektivavtalsbrott (jfr AD 1978 nr 89).

Mellan parterna är tvistigt om SVT:s agerande kan anses ha stått i strid med lag och goda seder och därvid om bolaget haft godtagbara skäl för att vidta de omtvistade åtgärderna.

Arbetsdomstolen inleder bedömningen med att pröva om M.W. kan anses ha agerat i strid med § 3 Mom 3 public serviceavtalet, vilket arbetsgivarparterna gjort gällande och förbundet bestritt.

I § 3 Mom 3 public serviceavtalet anges följande.

Medarbetare är skyldig att i offentliga sammanhang avhålla sig från sådana uttalanden och åtgärder som kan medföra att företagets opartiskhet, särskilt på det politiska området, med fog kan ifrågasättas. Medarbetare är i övrigt oförhindrad att framföra sin mening i sociala, ekonomiska, politiska och kulturella frågor.

Arbetsgivarparterna har anfört bl.a. följande. Medarbetarnas yttrandefrihet är grundlagsfäst och kollektivavtalsregleringen i fråga innebär inte att medarbetarnas yttrandefrihet inskränks. Den aktuella kollektivavtalsregleringen har sin grund i SVT:s sändningstillstånd, vari bl.a. anges att sändningsrätten ska utövas opartiskt och sakligt. Kravet på opartiskhet innebär att programledare och reportrar och andra som genom sin ställning i ett program kan uppfattas som företrädare för SVT inte offentligt får göra värderande uttalanden eller ta ställning i kontroversiella frågor. Detta har utvecklats i SVT:s riktlinjer för medarbetare, punkterna 1 och 2.

1. Medarbetare vid SVT åtar sig att i offentliga sammanhang avhålla sig från uttalanden och åtgärder som kan medföra att företagets opartiskhet med fog kan ifrågasättas. Sedan lång tid tillbaka innebär detta att medarbetare som företräder SVT, eller kan uppfattas som företrädare för SVT, inte kan utnyttja sin ställning i syfte att främja politiska partier eller andra som agerar i kontroversiella samhällsfrågor.
2. Medarbetare som företräder SVT som programledare och motsvarande och som, sedan punkt 1 ovan beaktats, utnyttjar sin rätt att offentligt framföra sin

mening i sådana sociala, ekonomiska, politiska och kulturella frågor som normalt sett kräver en opartisk hållning från SVT:s sida ska avhålla sig från att behandla dessa frågor i programverksamheten.

J.A., chef för SVT Programetik, har uppgett bl.a. följande. Innebörden av den ovan redovisade regleringen i kollektivavtalet och riktlinjerna är att den medarbetare som väljer att privat t.ex. uttala sig och ta ställning i en kontroversiell fråga, därefter inte kan arbeta med den frågan i programverksamheten. För det fall en medarbetare vill delta i en debatt i någon politisk eller kontroversiell fråga brukar det lösas sig genom att det förs en diskussion om detta. Han har haft flera sådana samtal med medarbetare. En medarbetare önskade t.ex. uttala sig i den s.k. vargfrågan och valde också att göra det, och de var överens om att medarbetaren därmed inte kunde göra reportage om den och näraliggande frågor. Det är alltså upp till var och en programmedarbetare att välja att yttra sig med den effekt det kan få på medarbetarens arbetsuppgifter. Vanligtvis talar medarbetaren om frågan med arbetsledningen innan han eller hon t.ex. ger sig in i en debatt. Vikten av att agera opartiskt i tjänsten och även i övrigt värna företagets opartiskhet sitter i ryggmärken hos medarbetarna varför frågan normalt är självreglerande.

Parterna är överens om att M.W. genom sina Facebookinlägg uttalat sig offentligt. Facebooksidan har varit öppen och tillgänglig. Parterna är däremot oense i frågan om SVT:s opartiskhet med fog kunnat ifrågasättas med anledning av M.W:s uttalanden. Förbundet har anfört bl.a. att M.W. genom sina inlägg inte utnyttjat sin ställning i syfte att främja politiska partier eller andra som agerar i kontroversiella samhällsfrågor, på sätt som föreskrivs i riktlinjerna punkten 2 ovan, samt att frågan dessutom inte varit kontroversiell.

Enligt Arbetsdomstolens mening är det vid en bedömning av om ett agerande har varit i strid med kollektivavtalsregleringen i § 3 Mom 3 inte nödvändigt att medarbetaren just utnyttjat sin ställning i syfte att främja politiska partier eller andra som agerar i kontroversiella samhällsfrågor. Arbetsdomstolen gör bedömningen, på sätt som framförts från arbetsgivarsidan, att den meningen i riktlinjerna punkten 1 får anses vara en exemplifiering. Det centrala att bedöma är således om M.W:s uttalanden kunde medföra att företagets opartiskhet med fog kunde ifrågasättas.

När det gäller M.W:s ställningstagande i sakfrågan om var ett eventuellt framtida regionkommunkontor ska ligga gör Arbetsdomstolen bedömningen att detta vid den aktuella tidpunkten var en kontroversiell fråga i regionen som involverat uttalanden från ett antal politiker, även om frågan inte var partiskiljande. SVT Östnytt bevakade frågan och M.W. hade i början av oktober gjort ett reportage för Östnytt i frågan. Facebookinläggen har dock inte enbart handlat om denna fråga, utan M.W. har också uttalat sig i politiska frågor hänförliga till regionen överlag och partiets nomineringsprocesser. Det framstår som mer eller mindre uppenbart att SVT:s opartiskhet skulle kunna ifrågasättas om M.W. därefter skulle göra reportage i frågan eller reportage om politiken i Östergötland inför och i den kommande valrörelsen.

M.W. har, som redan anförts, i början av oktober 2013 dels gjort inslaget i Östnytt, dels skrivit en artikel om regionkommunkontorets placering för

arbetsgivarens räkning på svt.se och därefter, ca två veckor senare, skrivit Facebookinläggen. På Facebooksidan har det funnits en bild på M.W. och en SVT-logga har syns. M.W. får anses som känd i området i sin egenskap av programledare för Östnytt. Mot den bakgrunden har det, enligt domstolens mening, förelegat en uppenbar risk för att en läsare inte kunnat avgöra om texten på Facebooksidan var något som även SVT stod bakom. Det har alltså enligt Arbetsdomstolens mening förelegat en s.k. identifikationsfara. Att M.W. därefter tog bort inläggen från sin Facebooksida kan inte anses påverka bedömningen. Inläggen var redan offentliga och eventuellt delade till andra.

Arbetsdomstolen gör sammanfattningsvis bedömningen att det förelegat risk för att Facebookinläggen kunnat medföra att SVT:s opartiskhet skulle kunna ifrågasättas. Vid denna bedömning finner domstolen inte skäl att pröva om M.W. agerat i strid med § 3 mom 6 public serviceavtalet.

Frågan är då om SVT haft fog för att vidta åtgärderna i fråga.

Av J.A:s vittnesmål framgår att den åtgärd som SVT vidtar i en situation som den aktuella är, på sätt som framgår av riktlinjerna punkten 2, att arbetstagaren i fråga får andra arbetsuppgifter, där medarbetaren inte arbetar med den fråga som hon eller han uttalat sig i. Enligt Arbetsdomstolens mening synes en sådan åtgärd vara rimlig i syfte att värna public serviceuppdraget och villkoret i sändningstillståndet om att SVT:s sändningsrätt ska utövas opartiskt och sakligt. En intresseavvägning får dock göras i varje enskilt fall.

När det gäller den tillfälliga förändringen av M.W:s arbetsuppgifter gör domstolen följande bedömning.

M.W. framtogs tillfälligtvis arbetsuppgiften som programledare. Han utförde då som flera av de övriga på redaktionen enbart reporteruppgifter. Det är ostridigt att de uppgifter som reporter som han tilldelades låg inom ramen för hans arbetsskyldighet. Det får vidare genom vittnesuppgifterna från hans båda chefer på Östnytt, vilka inte har ifrågasatts, anses utrett att de uppgifterna inte var mindre kvalificerade. Han har varit en del av redaktionen. Det finns inget i utredningen som talar för att M.W. tilldelats andra arbetsuppgifter i något trakasserande syfte.

En programledare får anses i hög grad vara SVT:s ansikte utåt. Som J.A. beskrivit måste en programledare kunna ta alla nyhetsinslag i ett program. Arbetsdomstolen delar därför bedömningen att kravet på att SVT:s opartiskhet inte med fog ska kunna ifrågasättas leder till att det därmed var svårt att låta M.W. fortsätta med programledaruppgiften, då det inte går att i god tid i förväg veta vilka inslag som blir aktuella i nyhetsprogrammet. Detta ligger i ett nyhetsprogramms natur. M.W. har på grund av att han inte tilldelats programledaruppgifter kommit att i mindre utsträckning arbeta på obekvämt arbetstid. Att han således fått en lägre ob-ersättning än tidigare har varit en naturlig följd av detta.

Förbundet har inte särskilt invänt mot den tid M.W. framtogs uppgiften som programledare, dvs. fram till och med de allmänna valen hösten 2014, men

anfört att M.W. inte uttalat sig i någon valfråga. Arbetsdomstolen delar här arbetsgivarparternas uppfattning att på det sätt M.W. uttryckt sig om politik och politiker i sina inlägg var det en rimlig avvägning att han inte gjorde reportage med politisk bäring fram till och med de allmänna valen hösten 2014.

Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är, med beaktande av nu behandlade omständigheter, att SVT får anses ha haft fog för att tillfälligtvis ändra M.W:s arbetsuppgifter på sätt som skedde.

När det gäller den skriftliga erinran, kan det konstateras att den inte utgjort en disciplinär påföljd, utan att det varit fråga om en sedvanlig s.k. LAS-varning. Som förbundet påpekat kan det ifrågasättas om M.W:s agerande varit att beteckna som misskötsamhet och det kan ifrågasättas om det varit nödvändigt att erinra om att anställningen kunde vara i fara vid upprepat beteende. Möjligen hade det varit lämpligare att erinra om att för det fall medarbetaren väljer att yttra sig och delta i debatten på ett sätt som med fog kan medföra att SVT:s opartiskhet kan ifrågasättas kan det leda till att medarbetaren även fortsättningsvis tilldelas andra arbetsuppgifter. Erinran kan dock, enligt Arbetsdomstolens mening, inte anses ha varit otillbörlig.

Frågan är då om bedömningen blir en annan om de av SVT vidtagna åtgärderna mot M.W. prövas mot Europakonventionen.

Europakonventionen gäller sedan den 1 januari 1995 som lag i Sverige. I artikel 10 första punkten i Europakonventionen anges att var och en har rätt till yttrandefrihet. Denna rätt innefattar enligt artikeln åsiktsfrihet samt frihet att ta emot och sprida uppgifter och tankar utan offentlig myndighets inblandning och oberoende av territoriella gränser. Vidare anges att artikeln inte hindrar en stat att kräva tillstånd för radio- televisions- eller biografföretag. I andra punkten anges att eftersom utövandet att de nämnda friheterna medför ansvar och skyldigheter, får det underkastas sådana föreskrifter, villkor, inskränkningar eller straffpåföljder som är föreskrivna i lag och som i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till statens säkerhet, till den territoriella integriteten eller den allmänna säkerheten, till förebyggande av oordning eller brott, till skydd för hälsa eller moral eller för annans goda namn och rykte eller rättighet, för att förhindra att förtroliga underrättelser sprids eller för att upprätthålla domstolarnas auktoritet och opartiskhet. Europadomstolen har i flera domar framhållit att yttrandefriheten utgör en av de väsentliga grundvalarna för ett demokratiskt samhälle.

Förbundet har inte gjort gällande att begränsningen – att avhålla sig från uttalanden och åtgärder som kan medföra att SVT:s opartiskhet med fog kan ifrågasättas – skulle sakna lagstöd i Europakonventionens mening. Förbundet har inte heller gjort gällande att begränsningen inte skulle främja ett legitimt ändamål enligt Europakonventionens mening, nämligen SVT:s uppgift att som public serviceföretag utöva sändningsrätten opartiskt och sakligt. Förbundet har, som redan anförts, inte påstått att kollektivavtalsregleringen i sig skulle strida mot Europakonventionen, utan anförts att SVT vid bedömningen om åtgärder ska vidtas mot en medarbetare som nyttjat sin yttrandefrihet, ska iaktta Europakonventionen och den proportionalitetsbedömning som följer av den.

Arbetsgivarparterna har gjort gällande att de åtgärder som vidtagits – de under viss tid ändrade arbetsuppgifterna och erinran – inte varit så ingripande att de över huvud taget varit fråga om begränsning i Europakonventionens mening och att åtgärderna i vart fall varit proportionerliga.

Enligt Arbetsdomstolens mening finns det skäl att ifrågasättas om åtgärderna varit så ingripande som krävs för att det ska vara fråga om en begränsning i Europakonventionens mening. M.W. arbetade som reporter och i viss utsträckning som programledare. Programledaruppgiften framtogs honom tillfälligtvis. De uppgifter som reporter som M.W. tilldelades låg inom ramen för hans arbetsskyldighet och de var inte mindre kvalificerande. Erinran var ingen disciplinär påföljd.

Oavsett detta är mellan parterna tvistigt om åtgärderna varit proportionerliga eller inte.

Opartiskheten är en av grundstenarna som SVT:s sändningstillstånd vilar på. SVT har haft ett befogat intresse av att värna företagets opartiskhet och saklighet. Parterna är överens om att detta är ett legitimt ändamål. Häremot står M.W:s intresse av att utanför arbetet få nyttja sin yttrandefrihet. Det är av största vikt i ett demokratiskt samhälle att alla får delta i den politiska debatten och framföra åsikter i politiska frågor.

Arbetsdomstolen har funnit att de uttalanden som M.W. gjort på sin Facebooksida varit offentliga och att uttalandena kunnat medföra att SVT:s opartiskhet med fog kunnat ifrågasättas. Det har enligt domstolens mening föregat s.k. identifikationsfara. I en sådan situation får SVT anses ha ett godtagbart förhållningssätt på så sätt att de medarbetare som vill delta i den offentliga debatten och därmed utnyttja sin yttrandefrihet får godta att de inte kan arbeta i programverksamheten med den eller de frågor de uttalat sig eller agerat i alternativt önskar uttala sig eller agera i. Arbetsdomstolen har därutöver funnit att erinran inte varit otillbörlig. Enligt Arbetsdomstolens mening har SVT inte vidtagit mer ingripande åtgärder mot M.W. än som krävts i syfte att värna företagets opartiskhet. Arbetsdomstolens sammanfattande bedömning är alltså att de vidtagna åtgärderna inte varit oproportionerliga.

Slutsatsen av det anförda är att SVT inte kan anses ha agerat otillbörligt eller i strid med god sed på arbetsmarknaden.

Har SVT genom sina åtgärder brutit mot den ömsesidiga lojalitetsplikt som gäller i ett anställningsförhållande?

Domstolens ovanstående bedömningar leder till att SVT inte heller agerat i strid med anställningsavtalet i sig.

Sammanfattande bedömning

Arbetsdomstolen har gjort bedömningen att det inte är visat att bestämmelsen om att ömsesidig hänsyn och respekt ska prägla arbetsplatsen innebär en skadeståndssanktionerad ömsesidig lojalitetsplikt. Något skadestånd för kollektivavtalsbrott på den grunden kan därmed inte utgå. Domstolen har inte heller funnit att SVT agerat i strid med god sed på arbetsmarknaden eller i strid med det enskilda anställningsavtalet. Förbundets talan ska därmed avslås.

Rättegångskostnader

Förbundet ska som tappande part förpliktas att ersätta arbetsgivarparterna för deras rättegångskostnader. Arbetsdomstolen finner den av arbetsgivarparterna yrkade ersättningen skälig.

Domslut

1. Arbetsdomstolen avslår det av Almega Medieföretagen och Sveriges Television Aktiebolag framställda yrkandet om avvisning.
2. Arbetsdomstolen avslår Unionens talan.
3. Unionen ska ersätta Almega Medieföretagens och Sveriges Television Aktiebolags rättegångskostnader med 254 659 kr, varav 249 000 kr avser ombudsarvode, med ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Cathrine Lilja Hansson, Dag Ekman, Christer Måhl, Ari Kirvesniemi, Lars-Erik Tour, Bengt G Nilsson och Gunilla Runnquist.
Enhälligt.

Rättssekreterare: Lotta Bodelius