

Sammanfattning

En arbetstagare hos Sveriges Television som var anställd som fotograf/redigerare har sagts upp på grund av arbetsbrist. Fråga om uppsägningen har stått i strid med turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen eftersom två andra arbetstagare med kortare arbetstid inte har sagts upp utan omplacerats till arbeten som videojournalister. Tvistefrågan har gällt om den uppsagda arbetstagaren har haft tillräckliga kvalifikationer för arbetet som videojournalist.

**ARBETSDOMSTOLEN**DOM  
2011-01-19  
StockholmDom nr 5/11  
Mål nr A 63/09**KÄRANDE**

Svenska Journalistförbundet, Box 1116, 111 81 Stockholm

Ombud: förbundsjuristen Annett Olofsson, LO-TCO Rättsskydd AB, Box 1155, 11181 Stockholm

**SVARANDE**

1. SRAO, Box 24122, 104 51 Stockholm

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

Ombud för 1 och 2: advokaten Björn Lindskog, Advokatfirman Vinge KB, Box 1703, 111 87 Stockholm

**SAKEN**

turordningsbrott

---

Mellan parterna gäller kollektivavtal.

C.M. är medlem i Svenska Journalistförbundet (förbundet). Hon anställdes hos Sveriges Television Aktiebolag (bolaget) första gången år 1999 på en vikariatsanställning som fotograf. År 2007 fick hon en tillsvidareanställning som fotograf/redigerare.

I mars 2008 sades C.M. upp från sin anställning på grund av arbetsbrist. Eftersom hon vid uppsägningstillfället var föräldraledig började uppsägningstiden att löpa först då hon hade återupptagit arbetet, den 1 januari 2009, och hennes anställning upphörde den 30 juni 2009. Hos bolaget fanns andra anställda med kortare anställningstid än C.M. som inte sades upp.

Tvist har uppkommit om bolaget brutit mot turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen. Förhandlingar har hållits mellan parterna utan att de kunnat enas.

Förbundet har väckt talan mot SRAO och bolaget och yrkat, som talan slutligt bestämts, att Arbetsdomstolen ska förplikta bolaget att till C.M. betala

1. allmänt skadestånd med 100 000 kr jämte ränta enligt 6 § räntelagen från dagen för delgivning av stämning, den 24 mars 2009, till dess betalning sker samt

2. ekonomiskt skadestånd med sammanlagt 266 029 kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 28 265 kr från den 25 juli 2009, på 12 783,44 kr från den 25 augusti 2009, på 26 117,68 kr från den 25 september 2009, på 20 760,10 kr från den 25 oktober 2009, 14 276,64 kr från den 25 november 2009, på 7 361,67 kr från den 25 december 2009, på 26 642,70 kr från den 25 januari

2010, på 27 026,16 kr från den 25 februari 2010, på 19 410,24 kr från den 25 mars 2010, på 8 106,76 kr från den 25 april 2010, på 24 635,36 kr från den 25 maj 2010, på 18 465,83kr från den 25 juni 2010, 2 854,83 kr från den 25 juli 2010, 18 868,81 kr från den 25 augusti 2010 och på 10 453,30 kr från den 25 september 2010, allt till dess betalning sker.

Förbundet har vidare förbehållit sig rätten att återkomma med yrkanden om ekonomiskt skadestånd för C.M. för tiden efter huvudförhandling i målet.

Arbetsgivarparterna har bestritt yrkandena. Det ekonomiska skadeståndet har vitsordats som skäligt i och för sig, liksom sättet att beräkna räntan. Inget belopp i allmänt skadestånd har vitsordats som skäligt. För det fall Arbetsdomstolen skulle finna att bolaget i något avseende ådragit sig skadeståndsskyldighet har arbetsgivarparterna yrkat att såväl det ekonomiska som det allmänna skadeståndet ska jämkas till i första hand noll.

Förbundet har bestritt att det finns skäl för jämkning.

Parterna har yrkat ersättning för sina rättegångskostnader.

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

### **Förbundet**

C.M. anställdes första gången av bolaget år 1999 på en tidsbegränsad anställning. Hon har häfter haft ett flertal tidsbegränsade anställningar. Inledningsvis arbetade hon som fotograf men på senare år även som redigerare. År 2007 fick hon en tillsvidareanställning som fotograf/redigerare. Under sin tid i bolaget arbetade C.M. med många stora produktioner inom allmän-tv som t.ex. Vi i Femman, Gröna Rum, Uppdrag Granskning och Projekt Ö. Därutöver arbetade hon för nyhetsredaktionen med filmning och redigering av inslag för bl.a. Sydnytt, Rapport, Aktuellt och Kulturnyheter. Trots att C.M. under flera år innehade enbart tidsbegränsade anställningar arbetade hon i stor omfattning och hon var en mycket uppskattad medarbetare.

Under år 2008 beslutade bolaget att, till följd av besparingskrav, genomföra en stor omorganisation. Det konstaterades att övertalighet skulle komma att uppstå i bolaget. Eftersom antalet anställda skulle minska ansågs det viktigt att de anställda i större omfattning än tidigare behärskade flera olika arbetsuppgifter. Mot den bakgrunden beslutade bolaget att införa en ny befattning kallad videojournalist. För det arbetet uppställdes krav på "trippelkompetens", vilket innebar att videojournalisten skulle kunna arbeta med fotografering, redigering och reporterarbete. Enligt den funktionsplan som upprättades för SVT Syd, där C.M. var anställd, den s.k. funktionsplan final, skulle det finnas fem videojournalister.

Trots att C.M. hade tillräckliga kvalifikationer för arbetet som videojournalist beslutade bolaget den 17 mars 2008 att säga upp henne på grund av arbetsbrist. Eftersom hon vid uppsägningstillfället var föräldraledig kom uppsägningen att gälla från den 1 januari 2009, med sista anställningsdag den 30 juni 2009.

Bolaget erbjöd J.S. och L.E. fortsatt arbete som videojournalister trots att de hade kortare anställningstid än C.M. J.S. saknade dessutom erfarenhet av reporterarbete. C.M. hade mångårig och väl dokumenterad erfarenhet av arbete både som fotograf och redigerare, s.k. teknikerbakgrund. Under åren 1997 och 1998 hade hon dessutom arbetat som videojournalist hos TV 4 och då alltså även med reporterarbete. Hon har också universitetsutbildning från både Sverige och Kanada med inriktning mot bl.a. TV-produktion och filminspelning.

C.M. hade under alla förhållanden inom skälig tid kunnat lära sig arbetet som videojournalist. Av bolagets totala antal videojournalister, som uppgick till 41, hade sammanlagt 20 teknikerbakgrund. Utbildningstiden till videojournalist hos bolaget understeg tre månader för arbetstagare med teknikerbakgrund. Detta framgår av den enkät som förbundet lät genomföra vid bolagets övriga driftsenheter i landet. Vid t.ex. SVT Nordnytt genomgick tekniker som skulle lära sig arbetet som videojournalist en månads utbildning. Vid SVT Smålandsnytt genomgick dessa arbetstagare ingen utbildning alls utan där tillämpades metoden "learning by doing". Sammanfattningsvis utgjorde teknikerbakgrund inget hinder mot att arbeta som videojournalist.

Bolaget har vid bemanningen av funktionsplanen inte gjort någon egentlig prövning av C.M:s kvalifikationer för arbetet som videojournalist. I stället har bolaget bemannat dessa arbeten med utgångspunkt i vem som bedömts vara mest lämplig för arbetsuppgifterna.

J.S. och L.E. kom dock aldrig att börja arbeta som videojournalister. Innan de hann tillträda befattningarna upprättade bolaget nämligen en ny funktionsplan. Enligt den nya planen tilldelades J.S. arbete som inslagsproducent och L.E. som sändningsproducent och fotograf/redigerare.

#### *Sammanfattning av grunderna för talan*

Bolaget har sagt upp C.M. på grund av arbetsbrist trots att det fanns andra anställda som hade kortare anställningstid än hon och trots att hon hade tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete hos bolaget. Bolagets agerande utgör ett brott mot turordningsbestämmelserna i 22 § anställningsskyddslagen. C.M. har därför rätt till allmänt och ekonomiskt skadestånd av bolaget.

## Arbetsgivarparterna

Bolaget har, enligt avtal med staten, i uppdrag att sända och producera tv till allmänheten. Bolagets verksamhet är indelad i tre divisioner: allmän-tv, nyheter och interaktiva tjänster. Verksamheten bedrivs vid driftsenheter på 29 orter runt om i Sverige, däribland driftsenheten i Malmö som benämns SVT Syd.

Under år 2007 inleddes en omfattande omorganisation av bolagets verksamhet i bl.a. Malmö. Denna föranleddes av att SVT Syd hade ålagts ett besparingskrav om ca 25 % av programbudgeten motsvarande 33 miljoner kronor. För att kunna leva upp till detta besparingskrav var bolaget tvunget att reducera personalstyrkan i Malmö från 207 tjänster till 153 tjänster.

Bolaget arbetade fram en funktionsplan och av denna framgick hur många arbeten och vilka befattningar som skulle finnas i den nya organisationen. I samband därmed tog bolaget fram ansvarsprofiler för de olika befattningarna. Arbetet som videojournalist innehöll tre huvudsakliga arbetsmoment, nämligen fotografering, redigering och reporterarbete. Enligt ansvarsprofilen för arbetet som videojournalist bestod de löpande arbetsuppgifterna till stor del av journalistiskt arbete som att ta fram och värdera uppgifter och material som underlag för inslag, reportage och program samt att göra intervjuer. Av ansvarsprofilen framgick vidare att mediautbildning från högskola eller liknande samt erfarenhet av journalistiskt arbete och god journalistisk kompetens utgjorde kompetenskrav. Vidare lades stor vikt vid de personliga egenskaperna som t.ex. kreativitet och idérikedom. Vid en jämförelse mellan ansvarsprofilerna för arbete som videojournalist och arbete som fotograf/redigerare framgår att det sistnämnda arbetet har en mycket mera teknisk inriktning.

Bolagets personalchef C.B.E. och produktionschefen M.B.J. förde en dialog med övriga chefer inom SVT Syd om hur funktionsplanen skulle bemannas. Därefter hölls överläggningar med bl.a. förbundet angående bemanningen av funktionsplanen och eventuella uppsägningar. En viss del av övertaligheten gick att lösa genom individuella överenskommelser och pensionsavgångar. I mars 2008 kunde bolaget konstatera att tolv arbetstagare behövde sägas upp.

C.M. hade under sin anställningstid hos bolaget huvudsakligen arbetat som fotograf, vilket var en arbetsuppgift som hon bedömdes klara av. Hon hade vidare sysslat en del med redigering och hon bedömdes klara av enklare redigeringsarbete om hon fick god tid på sig. Däremot ansågs hon inte klara av större redigeringsuppdrag eller redigeringsuppdrag som skulle utföras under tidspress. Dessutom saknade C.M. helt erfarenhet av journalistiskt arbete. Hon bedömdes inte ha någon fallenhet för sådant arbete och hon hade heller aldrig visat något intresse för de arbetsuppgifter som ingick i en reporters arbete. Arbetet som videojournalist är inte enkelt att lära sig utan arbetstagarens individuella förutsättningar är helt avgörande.

### *Sammanfattning av arbetsgivarparternas inställning*

De anställningar som renodlade fotograf/redigerare som bolaget skulle ha kvar efter neddragningarna hade besatts med arbetstagare som hade längre anställningstid än C.M. Bolaget bedömde att C.M. inte hade de kunskaper som krävdes för att klara av arbetet som videojournalist. Hon ansågs inte heller kunna lära sig arbetet inom skälig tid. Vid detta förhållande fanns ingen skyldighet för bolaget att omplacera henne till sådant arbete. L.E. och J.S. däremot ansågs ha tillräckliga kvalifikationer för arbete som videojournalist. De bedömdes vidare vara bättre lämpade för detta arbete än C.M. De erbjöds därför dessa arbetsuppgifter trots att de hade kortare anställningstid än C.M. Vid detta förhållande, då C.M. saknade tillräckliga kvalifikationer för arbetet som videojournalist, sades hon upp från sin anställning. Bolaget har alltså inte brutit mot turordningsbestämmelserna i 22 § anställningsskyddslagen. Följaktligen är bolaget inte skyldigt att betala skadestånd till C.M.

### **Domskäl**

#### *Twisten*

C.M., som var anställd av bolaget som fotograf/redigerare hos SVT Syd i Malmö, sades upp i mars 2008 på grund av arbetsbrist. Twisten gäller om bolaget genom att säga upp henne brutit mot turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen. C.M. hade nämligen längre anställningstid än två andra arbetstagare, L.E. och J.S., som inte sades upp utan omplacerades till arbeten som videojournalister. Enligt förbundet borde bolaget i stället för att säga upp C.M. ha omplacerat henne till arbete som videojournalist. Arbetsgivarparterna har hävdat att C.M. inte var tillräckligt kvalificerad för det arbetet. Twistefrågan gäller alltså närmare bestämt om C.M., i den mening som avses i 22 § anställningsskyddslagen, haft tillräckliga kvalifikationer för arbete som videojournalist eller inte.

#### *Utredningen*

Målet har avgjorts efter huvudförhandling. Vid denna har på förbundets begäran hållits förhör under sanningsförsäkran med C.M. samt vittnesförhör med vice ordföranden i Malmösektionen för förbundets klubb hos bolaget P.S., klubbordföranden i Göteborgssektionen M.N., tidigare fotograf/redigeraren numera sändningsproducenten N.A., videojournalisterna H.L., J-E.L. och M.P. På arbetsgivarparternas begäran har hållits vittnesförhör med redaktionschefen P.L., gruppchefen för fotograf/redigerare G.F., f.d. produktionschefen M.B.J., f.d. personalchefen C.B.E., f.d. teknikchefen hos TV 4 J.E., redaktionschefen hos SVT Smålandsnytt L.O., redaktionschefen hos SVT Nordnytt S.W., redaktionschefen hos SVT i Göteborg L-M.N., sändningsproducenten L.E. och webbredaktören J.S. Parterna har åberopat skriftlig bevisning.

#### *Några rättsliga utgångspunkter*

Enligt 22 § anställningsskyddslagen gäller som huvudregel vid uppsägning på grund av arbetsbrist att arbetstagare med längre anställningstid har företräde till

fortsatt arbete framför den med kortare anställningstid. I motiven till anställningsskyddslagen anges att det är uppenbart att turordningsreglerna inte får ge det resultatet att en arbetstagare ska ha företrädesrätt till ett arbete som han inte kan sköta. Som villkor för att en arbetstagare ska få stanna kvar i arbetet måste därför gälla, antingen att han eller hon får behålla sina arbetsuppgifter eller – om detta inte är möjligt – att arbetstagaren kan ges ett arbete som han eller hon har tillräckliga kvalifikationer för. Kravet på tillräckliga kvalifikationer betyder enligt lagförarbeten och fast praxis i Arbetsdomstolen inte annat än att arbetstagaren ska ha de allmänna kvalifikationer som normalt ställs på den som söker det arbete det är fråga om. Det är alltså inte fråga om att bestämma vem av flera företrädesberättigade som är mest lämpad för arbetet. Det krävs inte heller att arbetstagaren fullt ut behärskar de nya arbetsuppgifterna från första dagen, utan arbetsgivaren får acceptera en viss inlärningsstid. När det är fråga om nyinrättade befattningar eller arbeten som efter omorganisation fått ett nytt innehåll är utgångspunkten att en arbetsgivare måste ha rätt att uppställa de krav som arbetsgivaren anser lämpliga så länge dessa inte framstår som obefogade eller överdrivna (se t.ex. AD 1986 nr 58 och AD 2005 nr 75). Strängare kvalifikationskrav får alltså inte ställas annat än om detta är befogat av organisatoriska eller andra sådana skäl (se t.ex. AD 1996 nr 54).

En arbetstagare som måste omplaceras för att undgå att bli uppsagd ska, som framgår ovan, ges möjlighet att inom rimlig tid lära sig de nya arbetsuppgifterna. En arbetstagare kan emellertid inte göra anspråk på arbetsuppgifter som skulle kräva omskolning eller en yrkesvana som denne inte besitter. Arbetsdomstolen har också slagit fast att en arbetsgivare i princip har en skyldighet att sörja för vidareutbildning eller kompetensutveckling av sina anställda. Någon skyldighet att tillhandahålla längre utbildningar eller utbildning av grundläggande natur för att en anställd ska kunna erhålla tillräckliga kvalifikationer i turordningssammanhang kan däremot inte anses föreligga (se t.ex. AD 1999 nr 36 och AD 2005 nr 75).

Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att arbetstagaren saknar tillräckliga kvalifikationer för ett arbete.

#### *Närmare om tvisten och parternas ståndpunkter*

Arbetsdomstolen konstaterar inledningsvis att det är ostridigt att C.M., till följd av neddragningarna, inte kunde beredas fortsatt arbete i bolaget som fotograf/redigerare hos SVT Syd. En förutsättning för att C.M. skulle kunna arbeta kvar var följaktligen att hon omplacerades till ett annat arbete.

Parterna är överens om att den befattning som vid tidpunkten för uppsägningen var aktuell för omplacering var arbetet som videojournalist. Numera är också ostridigt att det är enbart i förhållande till det arbetet som bedömningen av C.M:s kvalifikationer ska göras. Av utredningen framgår att arbetet som videojournalist innebar att videojournalisten skulle behärska och kunna utföra flera av de funktioner som krävs för att göra inslag, reportage och program för tv. En videojournalist skulle alltså kunna såväl fotografera och redigera som utföra reporterarbete.

Arbetsgivarparterna har inte ifrågasatt att C.M. hade tillräckliga kvalifikationer för att klara den del av arbetet som avsåg fotografering. Arbetsgivarparternas invändning om C.M:s bristande kompetens har i stället tagit sikte på hennes förmåga att redigera och att utföra reporterarbete. De har i den delen anfört sammanfattningsvis följande. C.M. klarade endast delvis av de arbetsuppgifter som innebar redigering och hon saknade helt erfarenhet av journalistiskt arbete. Av den vid tidpunkten för neddragningarna upprättade ansvarsprofilen för befattningen som videojournalist framgick att tonvikten låg på det journalistiska arbetet. Vidare framgick att erfarenhet av journalistiskt/publicistiskt arbete liksom god journalistisk kompetens och goda kunskaper i dramaturgi utgjorde kompetenskrav. Därtill ställdes vissa krav på personliga egenskaper som kreativitet, flexibilitet och omdöme. Under den tid C.M. arbetade i bolaget visade hon inte något intresse eller engagemang för det journalistiska arbetet. Hon tog inte några initiativ eller kom med idéer vid möten. Sammantaget uppfyllde C.M. inte de formella krav som uppställdes för arbetet som videojournalist. Hon hade inte heller de personliga egenskaper som var nödvändiga för att klara av arbetsuppgifterna. Däremot hade L.E. och J.S. tillräckliga kvalifikationer för arbetet som videojournalist och de var dessutom bättre lämpade för det arbetet än C.M.

Förbundet har anfört sammanfattningsvis följande. Den ansvarsprofil som bolaget hänfört sig till är inte relevant för den aktuella bedömningen av om C.M. hade tillräckliga kvalifikationer för arbete som videojournalist. Ansvarsprofilen var tänkt att användas vid kommande nyrekryteringar. Kompetenskraven som angavs i ansvarsprofilen återspeglade inte de krav som uppställdes på en arbetstagare i en omplaceringssituation. Detta visas bl.a. av att J.S. och N.A., som båda omplacerades till arbeten som videojournalist, saknade erfarenhet av journalistiskt arbete. Detta trots att sådan erfarenhet enligt bolaget alltså var ett kompetenskrav för en videojournalist. Även om ansvarsprofilen ska ligga till grund för prövningen av om C.M. hade tillräckliga kvalifikationer för arbetet som videojournalist uppfyllde hon kompetenskraven. Hon hade erforderlig utbildning och lång erfarenhet av arbete både som fotograf och redigerare. Därutöver hade hon under en period arbetat som videojournalist hos TV 4. C.M. hade både de formella förutsättningar och de personliga egenskaper som krävdes för arbete som videojournalist. Under alla förhållanden hade hon kunnat lära sig arbetet inom skälig tid. Bolaget synes för övrigt inte ha prövat arbetstagarnas kvalifikationer i turordning utan verkar ha bemannat den funktionsplan som bildade utgångspunkt för omplaceringarna utifrån vem som bedömdes vara bäst lämpad för arbetsuppgifterna. En arbetsgivare har inte möjlighet att i en turordningssituation välja den som är mest lämpad eller har bäst kompetens. En sådan tillämpning strider mot turordningsreglerna.

#### *Bolagets överväganden inför omplaceringarna till videojournalist*

Av utredningen har följande framkommit i fråga om de överväganden som bolaget gjorde inför de omplaceringar som skulle göras med anledning av neddragningarna och som ledde fram till att C.M. inte tilldelades fortsatt arbete som videojournalist.

C.B.E., som vid tidpunkten för omorganisationen var personalchef hos SVT Syd i Malmö, och M.B.J., som då var produktions- och resurschef där, har uppgett sammanfattningsvis följande. De fick i uppdrag av ledningschefen att arbeta fram en funktionsplan, dvs. en plan över det antal arbeten som skulle finnas efter neddragningarna och vilken eller vilka funktioner som skulle rymmas inom varje arbete. I uppdraget ingick också att fördela personalen på de olika funktionerna. I samråd med gruppcheferna gjorde de en analys av den kompetens, vilja och drivkraft som fanns inom de olika yrkeskategorierna. Det togs också fram ansvarsprofiler för de olika befattningarna. Funktionsplanen reviderades ett flertal gånger och antog slutligen den utformning som benämns final och som är den som är aktuell i tvisten. M.B.J. har uppgett att det inte gick att upprätthålla kraven enligt ansvarsprofilerna i turordningssituationerna. C.B.E. har berättat att hon, baserat på de omdömen som cheferna lämnat, gjorde bedömningen att J.S. och L.E. med lätthet skulle kunna omplaceras till videojournalister. Hon ansåg dock inte att C.M. hade tillräckliga kvalifikationer för det arbetet. M.B.J. har uppgivit att han inte var närmare bekant med varken J.S., L.E. eller C.M. I egenskap av resurschef var han dock väl förtrogen med deras yrkesmässiga kompetenser genom den information han fått från gruppchefer och producenter. Enligt hans uppfattning var det rätt givet hur arbetstagarna skulle placeras in i funktionsplanen. M.B.J. har vidare berättat att enligt hans uppfattning var man helt överens om att L.E. och J.S. var mest lämpliga för arbete som videojournalist. Enligt den information han hade om C.M. hade det inte varit möjligt att placera henne som videojournalist. Han är vidare tveksam till om hon hade klarat av att lära sig arbetet efter en rimlig utbildningsperiod. C.B.E. har tillagt att vid de turordningsöverläggningar som hölls med förbundet diskuterades inte om C.M. skulle kunna omplaceras till arbete som videojournalist.

De uppgifter som C.B.E. och M.B.J. har lämnat stöds av P.L:s uppgifter. P.L., som var redaktionschef, har sålunda uppgett bl.a. följande. Han var med vid framtagandet av funktionsplanen och ansvarsbeskrivningarna. Däremot var han inte speciellt inblandad i själva bemanningen av de arbeten som upptogs i funktionsplanen utan den ombesörjdes huvudsakligen av C.B.E. Han fick dock tillfälle att reagera på de förslag som lämnades. Enligt det sista förslaget, funktionsplan final, var både J.S. och L.E. placerade som videojournalister. Han gjorde bedömningen att båda dessa skulle passa mycket bra som detta. Såvitt han minns var det aldrig tal om att C.M. skulle omplaceras till videojournalist.

Den beskrivning som lämnats av bolagets representanter har även bekräftats av P.S., som var vice ordförande i förbundets Malmösektions klubb hos bolaget. Han har uppgett följande. Han deltog i förhandlingarna som rörde omorganisationen och övertalighetssituationen. Efter att funktionsplan final hade slagits fast presenterade bolaget ett antal ansvarsprofiler. Förbundet uppfattade dem som fantasifulla och från bolagets sida kallades de för "dreamworld". Ansvarsprofilerna utgjorde "platsannonser" och det ställdes inget krav på att den befintliga personalen skulle leva upp till dessa beskrivningar. Enligt bolagets ursprungliga förslag skulle J.S. placeras som inslagsproducent. C.M. var tänkt att placeras i en resursgrupp som låg utanför funktionsplanen och som kallades "inte inne i bemanning". Den bemanning av funktionsplanen som slutligen kom att ske utgjorde en kompromiss i syfte att "rädda" så många arbetstagare som

möjligt och komma så långt ner i turordningslistan som möjligt. Förbundet gjorde aldrig bedömningen att C.M. inte skulle kunna placeras som videojournalist eller att hon saknade tillräckliga kvalifikationer för det arbetet.

*Saknade C.M. tillräckliga kvalifikationer för arbete som videojournalist?*

Som framgått av det ovan anförda är utgångspunkten i en övertalighetssituation att arbetsgivaren måste pröva om den arbetstagare som står överst i turordningen har tillräckliga kvalifikationer för ett tilltänkt arbete. Detta gäller trots att en annan arbetstagare, med sämre turordning, måhända skulle kunna utföra arbetet bättre. En arbetsgivare kan alltså, för att säkerställa att turordningsreglerna efterlevs, vara tvungen att acceptera en tillfällig sänkning av kvalitén på arbetet. Arbetsgivarens arbetsledningsrätt är följaktligen begränsad i detta hänseende. Av detta följer att en arbetsgivare inte kan tillsätta ett arbete utifrån sin mer eller mindre välgrundade uppfattning om vem som bäst skulle kunna fullgöra uppgifterna i befattningen. Som Arbetsdomstolen har framhållit i tidigare avgöranden är det inte lagens innebörd att arbetsgivaren har frihet att träffa ett val med ledning av sådana överväganden (se AD 1994 nr 1 och AD 1995 nr 59).

Som angetts ovan innebar arbetet som videojournalist att arbetstagaren skulle kunna sköta såväl fotografering och redigering som själva reporterarbetet. Arbetsgivarparterna har inte bestritt att C.M. var tillräckligt kvalificerad för att utföra fotografuppgifterna men har, som redovisats, invänt att hennes kvalifikationer inte var fullt tillräckliga för redigeringsarbetet och alls inte tillräckliga för reporteruppgifterna.

När det gäller redigeringsuppgifterna framgår det av utredningen att C.M. visserligen arbetade enbart som fotograf inledningsvis men att hon sedermera också började redigera och den tillsvidareanställning hon hade vid uppsägningen var som fotograf/redigerare. Den utredning som har förebringats om hennes kvalifikationer i den delen ger enligt Arbetsdomstolens mening inte belägg för att hennes kompetens i redigering inte skulle vara tillräcklig för arbetet som videojournalist.

Vad arbetsgivarparterna framför allt anför är dock att C.M. saknade erforderliga kvalifikationer för de reporteruppgifter som ingick i arbetet som videojournalist. Enligt Arbetsdomstolens mening saknas det anledning att ifrågasätta vad arbetsgivarparterna har hävdats om att tanken var att tyngdpunkten i arbetet som videojournalist hos SVT i Malmö skulle ligga på reporterdelen. Detta påstående ligger också väl i linje med innehållet i den åberopade ansvarsprofilen för befattningen som videojournalist. Av de ovan redovisade uppgifterna från bolagets förhörspersoner framgår att ansvarsprofilerna emellertid inte synes ha spelat någon avgörande roll i den aktuella övertalighetssituationen för bedömningen av personalens kvalifikationer för kvarvarande befattningar. Det har inte ifrågasatts att C.M. uppfyllde de mera formella utbildningskraven för videojournalistarbetet. Avgörande för bolagets bedömning av henne var i stället att hon, enligt arbetsgivarparterna, saknade erfarenhet av reporterarbete och inte hade de personliga kvalifikationer i form av bl.a. kreativitet, intresse och "driv" som reporteruppgifterna förutsatte. Den utredning som har förebringats om C.M:s erfarenheter av eget reporterarbete ger enligt Arbetsdomstolens mening

vid handen att dessa nog får bedömas som mycket begränsade. Det kan emellertid konstateras att J.S., som alltså placerades som videojournalist, inte heller synes ha haft någon egentlig reportererfarenhet och att N.A., en annan arbetstagare som hade placerats som videojournalist, visserligen var erfaren tv-medarbetare i övrigt men som, enligt vad han själv uppgett, saknade erfarenhet som reporter. Erfarenhet av reporterarbete förefaller alltså inte ha varit så avgörande för bolaget vid bedömningen av de anställdas kvalifikationer för videojournalistarbetet att det kan anses visat att C.M. inte var tillräckligt kvalificerad bara därför att hon inte hade sådan erfarenhet. I sammanhanget kan tilläggas att det av utredningen framgår att det bland dem som vid andra enheter inom SVT arbetar som videojournalister både finns sådana som ursprungligen arbetat enbart som fotograf och redigerare och sådana som arbetat bara som reporter. De utbildningsinsatser som i dessa fall gjorts har, såvitt framkommit, hållit sig inom ramen för vad som brukar betecknas som rimliga i omplaceringssammanhang.

Frågan är då om C.M., som arbetsgivarparterna har hävdat, saknat de nödvändiga personliga förutsättningarna för att utföra, eller inom rimlig tid lära sig att utföra, det reporterarbete som krävs av en videojournalist. Det finns i och för sig inte skäl att betvivla att reporteruppgiften ställer andra krav på bl.a. kreativitet, idériedom och självständigt tänkande än den renodlade uppgiften som fotograf eller redigerare. Det är dock enligt Arbetsdomstolens mening svårt att i den förebringade utredningen hitta några närmare hållpunkter för i vilka hänseenden och på vilket sätt C.M. skulle ha uppvisat sådana brister i fråga om den sortens egenskaper att hon därmed också måste anses sakna tillräckliga kvalifikationer för arbetet. I detta ligger att Arbetsdomstolen inte anser att man av det förhållandet att C.M., när hon utförde sitt arbete som fotograf och redigerare, måhända inte förmedlade intrycket att hon var intresserad av reporterarbete kan dra slutsatsen att hon inte hade – som arbetsgivarparterna uttryckt det – fallenhet för det arbetet. Det kan här tilläggas att H.L. och M.P., som berättat om sitt samarbete med C.M. i hennes roll som fotograf och redigerare, har beskrivit henne i ordalag som att hon var idérik, ofta kom med "input" och hade ett redaktionellt helhetstänkande.

Sammanfattningsvis kommer Arbetsdomstolen fram till att utredningen inte ger stöd för någon annan slutsats än att arbetsgivarparterna inte har styrkt att C.M. saknat i anställningsskyddslagens mening tillräckliga kvalifikationer för arbetet som videojournalist. Mycket tyder i stället på att bolaget, vid valet att ge J.S. och L.E. företräde till arbete som videojournalist framför C.M., har haft som en utgångspunkt att dessa två hade bäst förutsättningar att klara arbetet. Som Arbetsdomstolen konstaterat har arbetsgivaren inte frihet att göra sådana överväganden. En sådan tillämpning är nämligen inte förenlig med lagens turordningsregler.

Arbetsdomstolen finner alltså att bolaget genom att säga upp C.M. i stället för att omplacera henne har brutit mot bestämmelserna i 22 § anställningsskyddslagen.

*Skadestånd*

Genom sitt åsidosättande av turordningsreglerna i 22 § anställningsskyddslagen har bolaget ådragit sig skyldighet att betala allmänt och ekonomiskt skadestånd till C.M. Arbetsgivarparterna har yrkat att såväl det ekonomiska som det allmänna skadeståndet ska jämkas, i första hand till noll.

Arbetsdomstolen, som konstaterar att arbetsgivarparterna inte har anfört några särskilda skäl för jämkning av skadestånden, finner inte anledning att jämka dessa. Bolaget ska därför åläggas att betala ekonomiskt skadestånd med det yrkade beloppet som har vitsordats i och för sig. Det yrkade beloppet i allmänt skadestånd är inte vitsordat. Arbetsdomstolen bestämmer det allmänna skadeståndet till 50 000 kr.

### *Rättegångskostnader*

Arbetsdomstolens ställningstaganden innebär att förbundet i allt väsentligt fått framgång med sin talan. Arbetsgivarparterna ska därför som förlorande parter förpliktas att ersätta förbundet för dess rättegångskostnader. Det yrkade beloppet är inte tvistigt.

### **Domslut**

1. Arbetsdomstolen förpliktar Sveriges Television Aktiebolag att till C.M. betala
  - a) femtiotusen (50 000) kr i allmänt skadestånd, jämte ränta enligt 6 § räntelagen från den 24 mars 2009 till dess betalning sker, samt
  - b) ekonomiskt skadestånd med tvåhundrasextiosex tusentjugonio (266 029) kr, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på 28 265 kr från den 25 juli 2009, på 12 783,44 kr från den 25 augusti 2009, på 26 117,68 kr från den 25 september 2009, på 20 760,10 kr från den 25 oktober 2009, 14 276,64 kr från den 25 november 2009, på 7 361,67 kr från den 25 december 2009, på 26 642,70 kr från den 25 januari 2010, på 27 026,16 kr från den 25 februari 2010, på 19 410,24 kr från den 25 mars 2010, på 8 106,76 kr från den 25 april 2010, på 24 635,36 kr från den 25 maj 2010, på 18 465,83 kr från den 25 juni 2010, 2 854,83 kr från den 25 juli 2010, 18 868,81 kr från den 25 augusti 2010 och på 10 453,30 kr från den 25 september 2010, allt till dess betalning sker.
2. SRAO och Sveriges Television Aktiebolag ska med hälften vardera ersätta Svenska Journalistförbundet för dess rättegångskostnader med trehundrafyrtiofyra tusensjuhundra tjugosex (344 726) kr, varav 282 506 kr avser ombudsarvode, jämte ränta enligt 6 § räntelagen på det förstnämnda beloppet från dagen för denna dom till dess betalning sker.

Ledamöter: Carina Gunnarsson, Per Sundberg, Mårten Holmström, Kerstin Brodowsky (skiljaktig), Anders Hagman, Birgitta Widén och Margareta Zandén.

Sekreterare: Marie-Louise Collin

### **Ledamoten Kerstin Brodowskys skiljaktiga mening**

Av utredningen framgår att den omfattande omorganisation som inleddes inom SVT år 2007 innebar att 25 % av de anställda vid den nu aktuella enheten SVT Syd blev övertaliga. Den nya organisationen ställde nya och utökade krav på de anställda. Detta ledde bl.a. till att den nya befattningen videojournalist skapades genom en sammanslagning av de tidigare renodlade befattningarna fotograf, redigerare och reporter. Tyngdpunkten i arbetet som videojournalist skulle, som framgått av utredningen, ligga på reporterarbetet. Det finns ingen anledning att betvivla att kompetens, erfarenhet och intresse av reporterarbetet varit avgörande kriterier för bolaget vid bedömningen av de anställdas kvalifikationer för det videojournalistiska arbetet.

C.M. har erfarenhet av arbetet som fotograf och som redigerare, som är de arbetsuppgifter som hon huvudsakligen sysslat med under sin anställning hos SVT. När det däremot gäller erfarenheter i journalistik inskränker sig hennes erfarenhet till enskilda, kortare inlägg som reporter. Det har inte framkommit att hon skulle ha tillhört någon redaktion, vilket innebär att hon saknar redaktionell erfarenhet. C.M. har inte heller under sin anställning visat intresse av eller velat utveckla sig åt det journalistiska hållet.

Utredningen ger vid handen att J.S. däremot har en helt annan erfarenhetsbakgrund än C.M. Han har arbetat som bildproducent, arbetat självständigt som fotograf, redigerare och inslagsproducent. Han har därigenom enligt min mening visat den kompetens och det intresse av journalistiskt arbete som krävs för arbetet som videjournalist.

I den verksamhet som är aktuell i målet måste enligt min mening kreativitet liksom intresse och fallenhet för arbetet få vägas in vid bedömningen av tillräckliga kvalifikationer för fortsatt arbete i en övertalighetssituation. C.M. kan mot den bakgrunden inte ens med en rimlig inlärningsstid anses ha tillräcklig kompetens för att klara av arbetet som videjournalist.

Sammanfattningsvis finner jag det visat att C.M. saknar tillräckliga kvalifikationer för arbetet som videjournalist. Förbundets talan ska med den bedömningen avslås.

Överröstad i sakfrågan är jag ense med majoriteten i fråga om rättegångskostnaderna.