

**Kendelse**  
**af**  
**27. juli 2017**  
**i**  
**faglig voldgiftssag FV2017.0046:**

**HK/Privat**  
**for**  
**A**  
(advokat Jesper Schäfer Munk)

**mod**

**Danske Mediers Arbejdsgiverforening**  
**for**  
**Jysk Fynske Medier P/S**  
(advokat Hans Henrik Christiansen)

### 1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår en besparelse i form af en generel lønnedgang gældende for alle trykkere på et trykkeri, herunder tillidsrepræsentanten. Lønnedgangen blev over for alle varslet som en væsentlig vilkårsændring, som tillidsrepræsentanten for sit vedkommende valgte at betragte som en opsigelse. Tillidsrepræsentanten blev herefter afskediget.

Hovedspørgsmålene under sagen er, om der har været en saglig, driftsmæssig begrundelse for lønnedgangen, og om afskedigelsen af tillidsrepræsentanten er sket i strid med den særlige beskyttelse af tillidsrepræsentanter mod afskedigelse.

### 2. Påstande

HK/Privat for A har nedlagt påstand om, at Jysk Fynske Medier P/S skal tilbagekalde opsigelsen af tillidsrepræsentant A, subsidiært at Jysk Fynske Medier P/S til A skal betale en godtgørelse for usaglig afskedigelse.

### 3. Overenskomstgrundlaget

Den grafiske overenskomst indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”Afsnit 1. Regler for tillidsrepræsentanter

§ 1. Tillidsrepræsentanter

...

Afskedigelse

18 En tillidsrepræsentant kan ikke afskediges, hvis ikke tvingende grunde taler derfor, og arbejdsforholdet kan ikke afbrydes, før pågældendes organisation har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

19 Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende grunde til at opsige en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i denne paragraf skal vedkommende forinden opsigelsen rette henvendelse til GA/DMA, der herefter skal rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling, jf. § 64, stk. 2. Dette gælder dog ikke i tilfælde, hvor arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning.

20 Organisationsforhandling skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden for den i § 64, stk. 2, fastsatte frist.

21 Såfremt der ikke opnås enighed på mæglingmødet, og ønsket om afskedigelse fastholdes, eller der på mødet opnås enighed om afskedigelsen, skal der på mødet afleveres en

formel opsigelse til tillidsrepræsentanten. Opsigelsesvarslet regnes fra datoen for mæglingsmødets afholdelse. Såfremt tillidsrepræsentanten har virket som tillidsrepræsentant i 1 år på opsigelsestidspunktet, har vedkommende krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over varslet i § 11.

22 Organisationerne er enige om, at fagretlig behandling af afskedigelse af tillidsrepræsentanten skal fremskyndes mest muligt, således at den fagretlige behandling så vidt muligt afsluttes inden opsigelsesvarslets udløb

23 Retsmødet i den faglige voldgift skal afholdes senest 3 uger efter, at forbundet har tilkendegivet krav om behandling ved faglig voldgift.

...”

Om opsigelsesvarsler er det i § 11, stk. 2, bestemt, at de er anciennitetsafhængige, og at arbejdsgivere kan opsiges medarbejdere med 10-15 års anciennitet med et varsel på 12 uger.

#### **4. Sagens fagretlige behandling**

Sagen angår Jysk Fynske Mediers X. Jysk Fynske Medier varslede over for samtlige trykkere, bortset fra tillidsrepræsentant A og arbejdsmiljørepræsentant B, ved breve af 14. december 2016 ”ansættelsesændringer – nedsættelse af lønnen mv.” I et af disse breve hedder det:

”Varsling af ansættelsesændringer – nedsættelse af lønnen mv.

Som et led i synergiplanen for Jysk Fynske Medier P/S er det beklageligvis nødvendigt at varsle væsentlige ændringer i din ansættelse med en nedsættelse af din løn mv.

Ændringerne vil blive gennemført med dit opsigelsesvarsel på 7 uger i henhold til Den Grafiske Overenskomst.

Varslingen sker fra fredag 20. januar 2017 og dit opsigelsesvarsel udløber dermed fredag 10. marts 2017, hvor ændringerne træder i kraft.

Din dagturløn i henhold til §§ 46 og 47 i Den Grafiske Overenskomst udgør herfter ved en 37 timers arbejdsuge:

	kr. pr. uge	kr. pr. time
Mindsteløn iht § 46 i DGO	4.205,05	113,65
Personligt tillæg iht. § 47 i DGO	4.101,82	110,86
<u>Samlet dagturløn</u>	<u>8.306,87</u>	<u>224,51</u>



Pkt. 2. Bekræftelse af modtagelse af varslingsbrev – afslag på tilbuddet om nye ansættelsesvilkår – jeg ønsker at fratræde min stilling

---

...”

I brev af 6. januar 2017 fra DMA til HK/Privat hedder det:

”Jysk Fynske Medier P/S – Ændringer af løn- og ansættelsesvilkårene for medarbejdere med tillidshverv – tillidsrepræsentant A og arbejdsmiljørepræsentant B – Trykkeriet X

I det der henvises til § 1, stk. 18 – 21, jf. § 64 i Den Grafiske Overenskomst skal jeg anmode om et mæglingsmøde, idet jeg kan oplyse at Jysk Fynske Meier P/S agter at varsle væsentlige ændringer af løn- og ansættelsesvilkårene for medarbejdere med tillidshverv – tillidsrepræsentant A og arbejdsmiljørepræsentant B.

Der foreligger tvingende grunde til ændringerne, idet Jysk Fynske Medier P/S som led i synergiplanen er nødsaget til bl.a. at gennemføre en nedsættelse af lønnen for trykkerne.

Jeg henviser til de varslinger som Jysk Fynske Medier P/S tilsendte samtlige trykkere (uden tillidshverv) ved brev af 14. december 2016.

Virksomheden har orienteret tillidsrepræsentant A om denne mæglingsmødebegæring.

Danske Mediers Arbejdsgiverforening anmoder om, at mæglingsmødet afholdes indenfor fristen på 7 dage, jf. § 64, stk. 2 i overenskomsten ...”

Mæglingsmøde er afholdt den 12. januar 2017. Det hedder i det af HK/Privat og DMA underskrevne protokollat:

”Mæglingsmøde – HK/Privat for tillidsrepræsentant A ctr. Danske Mediers Arbejdsgiverforening for Jysk Fynske Medier P/S – Ændringer af løn- og ansættelsesvilkårene – Trykkeriet X.

Ved et mæglingsmøde d.d. indkaldt af Danske Mediers Arbejdsgiverforening drøftede parterne virksomhedens påtænkte varsling af væsentlige ændringer af løn- og ansættelsesvilkår for tillidsrepræsentant A.

Fra virksomhedens side blev det anført at der foreligger tvingende grunde til ændringerne, idet Jysk Fynske Medier P/S som led i en synergiplan har været nødsaget til bl.a. at gennemføre en nedsættelse af lønnen for trykkerne.

Disse ændringer er blevet varslet overfor hver enkelt trykker ved brev af 14. december 2016 og varsles ved nærværende for tillidsrepræsentant A.

Tillidsrepræsentant A fik udleveret sit varslingsbrev og bekræftede modtagelsen, men af-slog tilbuddet om at fortsætte ansættelsen på ændrede vilkår. Dette betyder, at tillidsrepræ-sentant A fratræder sin stilling fredag 26. maj 2017 på baggrund af en afskedigelse fra ar-bejdsgiverens side.

Yderligere tog A skriftligt forbehold for fagretlig behandling.

HK/Privat anførte at der ikke forelå tvingende grunde til afskedigelsen og tog forbehold for, at kræve afskedigelsen prøvet ved faglig voldgift i henhold til § 1, stk. 23 i overens-komsten. Det forbeholdes yderligere at nedlægge påstand om såvel genansættelse (forbli-ven i stillingen på hidtidige vilkår) og godtgørelse for uberettiget afskedigelse.”

Det hedder i det til A udleverede varslingsbrev af 12. januar 2017:

”Varsling af ansættelsesændringer – nedsættelse af lønnen mv.

Som et led i synergiplanen for Jysk Fynske Medier P/S er det beklageligvis nødvendigt at varsle væsentlige ændringer i din ansættelse med en nedsættelse af din løn mv.

Ændringerne vil blive gennemført med dit opsigelsesvarsel på 12 uger samt dit særlige varsel på 6 uger, i alt 18 uger i henhold til Den Grafiske Overenskomst.

Varslingen sker fra fredag 20. januar 2017 og dit opsigelsesvarsel udløber dermed fredag 26. maj 2017, hvor ændringerne træder i kraft.

Din dagtursløn i henhold til §§ 46 og 47 i Den Grafiske Overenskomst udgør her-efter ved en 37 timers arbejdsuge:

	kr. pr. uge	kr. pr. time
Mindsteløn iht § 46 i DGO	4.205,05	113,65
Personligt tillæg iht. § 47 i DGO	4.101,82	110,86
<u>Samlet dagtursløn</u>	<u>8.306,87</u>	<u>224,51</u>

Ved overenskomstmæssige forhøjelser af mindstelønnen modregnes i det personlige tillæg. I ovennævnte dagtursløn er endvidere indregnet den stigning på 2 %, som nuværende løn-aftale giver pr. 1. marts 2017.

Udover den samlede dagtursløn ydes alle tillæg iht. til overenskomsten, herunder ved for-lagt arbejdstid og arbejde på søn- og helligdage mv.

Jysk Fynske Medier P/S har ligeledes været nødsaget til at opsigelse husaftale af 9. september 2013 om arbejdstidens lægning og aflønning, aftale rev dec. 2009 om fratrædelsesgodtgørelse, aftale rev dec. 2009 om lønpolitik for arbejde ved rotationen, samt aftale rev dec. 2009 om førertrykkere.

Opsigelsen af husaftalerne har fundet sted overfor din tillidsrepræsentant med 13 ugers varsel, således at disse bortfalder fredag 10. marts 2017. For god ordens skyld varsles husaftalernes ligeledes til bortfald i din individuelle ansættelse.

Hvis du ikke kan acceptere dine nye løn- og ansættelsesvilkår skal denne varsling betragtes som en opsigelse med fratrædelse fredag 26. maj 2017.

Opsigelsen er ikke en følge af arbejdsmangel, og husaftalen om fratrædelsesgodtgørelse finder derfor ikke anvendelse. I det omfang du er berettiget til det, bliver der udbetalt fratrædelsesgodtgørelse i henhold til § 11a i overenskomsten.

Du bedes acceptere de nye ansættelsesvilkår (skriv under v. punkt 1) / afslå de nye ansættelsesvilkår (skriv under v. punkt 2) ved afslutningen af mæglingsmødet d.d.

Med venlig hilsen  
Jysk Fynske Medier P/S

Alex Pedersen  
Vice adm. direktør

Pkt. 1. Bekræftelse af modtagelse af varslingsbrev og accept af nye ansættelsesvilkår

\_\_\_\_\_

A

Pkt. 2. Bekræftelse af modtagelse af varslingsbrev – afslag på tilbuddet om nye ansættelsesvilkår – jeg ønsker at fratræde min stilling

\_\_\_\_\_

A”

Varslingen er underskrevet af A under pkt. 2 ”MED FORBEHOLD FOR FAGRETLLIG BEHANDLING”

Efter DMA's modtagelse den 21. marts 2017 af klageskrift anmodede parterne samme dag i fællesskab Arbejdsretten om udpegning af en opmand, som ville kunne tage sagen i uge 20 eller 21 2017.

I brev af 22. marts 2017 har Arbejdsrettens formand som opmand i sagen udpeget undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl.

Sagen er den 17. maj 2017 forhandlet for en voldgiftsret bestående af opmanden (formand) og følgende sidedommere: faglig chef Kim Jung Olsen og faglig sekretær Carsten Frisch, begge HK/Privat, overenskomstchef Claus Borly og advokat Pia Rude Truelson, begge DMA.

Under forhandlingen er der afgivet forklaring af:

A (grafisk trykker i trykkeriet X siden marts 2003, tillidsrepræsentant de seneste 5-6 år).

C (grafisk trykker i trykkeriet X (førertrykker)).

Jesper Rosener (adm. direktør, Jysk Fynske Medier P/S, tidligere for Fynske Medier, arbejdet i mediebranchen i 15 år; formand for DMA).

Alex Pedersen (videadm. direktør, Jysk Fynske Medier P/S; tidligere adm. direktør for Jyske Medier).

Morten Baltzer Hansen (trykkerichef i Jysk Fynske Medier P/S, tidligere i Midtjyske Medier).

Ana Andersen (kunde- og planlægningschef i Jysk Fynske Medier P/S).

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, skulle denne træffes af opmanden. Opmanden gennemgik sagen og gav en nærmere begrundelse for, at der forelå en saglig, driftsmæssig begrundet beslutning om en ensartet lønnedgang for alle trykkere i trykkeriet X, som A som tillidsrepræsentant måtte tåle



på linje med de øvrige trykkere, og at Jysk Fynske Medier derfor måtte frifindes, idet der heller ikke i øvrigt forelå omstændigheder, som kunne føre til et andet resultat.

Parterne var herefter enige om, at A fratræder den 26. maj 2017.

Parterne var endvidere enige om, at sagen afsluttes ved, at begrundelsen for afgørelsen gengives i en kendelse med vægten lagt på sagens hovedspørgsmål og uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer samt parternes procedurer, jf. arbejdsretslovens § 28, stk. 5. Parterne var indforstået med, at denne kendelse afsiges i juli 2017.

### **5. Den økonomiske udvikling i Jysk Fynske Medier P/S – kort fortalt**

Jysk Fynske Medier P/S er etableret ved en fusion pr. 1. februar 2015 mellem Fynske Medier omfattende trykkeriet X, Jyske Medier og Syddanske Medier. Virksomheden er pr. 1. januar 2016 udvidet ved tilkøb af Midtjyske Medier omfattende to trykkerier beliggende i henholdsvis Vonsild og Struer. Virksomheden beskæftigede i april 2016 ca. 1.800 medarbejdere, herunder 600 redaktionelle medarbejdere.

I Jysk Fynske Mediers årsrapport 2014/15 hedder det bl.a.:

#### ”Ledelsesberetning

Den samlede vision for Jysk Fynske Medier er at skabe en stærk mediekoncern, der har styrke til at fastholde og udvikle de regionale og lokale mediers afgørende rolle for demokrati og sammenhængskraft i lokalområderne.

#### Årets resultat sammenholdt med den forventede udvikling

Koncernens driftsresultat udgør i 2015 et underskud før skat på 9,5 mio. kr. Der er i året er afregnet 7,5 mio. kr. i udgiverrettigheder til ejerselskaber.

Resultatet lever ikke op til forventningerne, primært som konsekvens af, at udgifterne i fusionen været større end forventet. Specielt har udgifterne til IT samt fratrædelser været større end forventet. Sidstnævnte fordi omorganiseringen i forbindelse med fusionen har givet større afgang blandt medarbejdere end forventet.

Derudover har driften været presset af udviklingen på annoncemarkedet.

Vi vurderer, at vi ekstraordinært har afholdt udgifter til dobbeltbemanding og ekstra IT på ca. 15 – 20 mio. kr.

### Forventet udvikling

Selskabet forventer et forbedret resultat i 2016 i forhold til 2015.

Vi ser dog stadig ind i et år med udfordringer på vore annonce- og reklameindtægter, som vil kunne påvirke resultatet for 2016 negativt.

### Særlige risici

#### Driftsmæssige risici

Koncernen ser en risiko for, at en forstærket strukturel udvikling på medie- og reklame-markedet, vil medføre et fald i annonce- og reklameindtægterne.

Desuden er ændrede politiske rammevilkår i form af afgifter, ændret mediestøtte og en øget lønsumsafgift på bladsalg risici.

...”

Virksomheden arbejdede i forlængelse af fusionen efter en vækstplan. Det må efter bevisførelsen imidlertid lægges til grund, at virksomheden i slutningen af 2015 var voldsomt udfordret af fallende annonceindtægter, og at 2016 startede dårligt med store afvigelser i forhold til budgettet, hvilket bevirkede, at virksomheden i april 2016 besluttede at opgive vækstplanen og gennemføre en synergiplan, hvorefter der skulle findes synergier for 140 mio. kr. og herunder spares 90 mio. kr. på personaleomkostningerne svarende til 10,81 % af de samlede personaleomkostninger.

Det hedder i Jysk Fynske Mediers årsrapport 2016 bl.a.:

### *”Ledelsesberetning*

#### *Hovedaktivitet*

Jysk Fynske Medier P/S er en mediekoncern, der driver 13 dagblade, 64 ugeaviser og 4 radiostationer understøttet af supply chain-aktiviteter som et offsettrykkeri, trykformidling, avistrykkerier og avis- og reklamedistribution. Derudover favner koncernen en lang række nyhedssites og andre digitale brands, ligesom koncernen har forskellige kommunikationsvirksomheder herunder et marketing- og kommunikationsbureau.

Sammenligningsåret 2014/2015 indeholder reelt 12 måneders aktivitet. Ændringen i aktiviteterne fra 2015 til 2016 skyldes tilkøb af aktiviteterne i Midtjyske Medier.

#### *Udvikling i aktiviteter og økonomiske forhold*

2016 var koncernens andet leveår efter dannelsen af Jysk Fynske Medier P/S, som er en fusion mellem Fynske Medier, Jyske Medier og Syddanske Medier. Fra januar 2016 blev Midtjyske Medier juridisk en del af Jysk Fynske Medier P/S efter en godkendelse fra Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen. Midtjyske Medier, der tidligere var ejet af Berlingske

Media, har sine aktiviteter indenfor Jysk Fynske Mediers kerneområde: lokale og regionale medier, hvorfor perspektiverne i opkøbet er gode.

Jysk Fynske Medier gennemførte i efteråret 2015 en strategiproces, der mandede ud i en ambitiøs vækststrategi, hvor koncernen ville øge sin omsætning, skabe endnu tættere relationer til borgerne og annoncører i de jysk-fynske lokalsamfund og relativt øge den digitale del af forretningen ved et fokus på udvikling.

I foråret 2016 blev det klart, at omsætningen ikke var som forventet, hvilket betød, at vækststrategien blev erstattet af en synergiplan med henblik på en økonomisk konsolidering, samt en realisering af de resterende og allerede identificerede synergier.

En synergiplan er blevet gennemført med en samlet besparelse på 140 mio. kr. pr. år, hvoraf de 90 mio. kr. kom fra personaleomkostninger. Sideløbende er der blevet gennemført en driftsmæssig og økonomisk konsolidering af koncernen gennem organisationstilpasninger, optimering af processer, strukturer og systemer for at få det optimale ud af de synergieffekter, som fusionen og opkøbet af Midtjyske Medier indeholder.

Enkelte udviklingsindsatser fra strategien er blevet fastholdt i synergiplanen, fordi de indenfor en overskuelig tidsperiode vil bidrage positivt til den økonomiske konsolidering, og fordi de skal være med til at fremtidssikre forretningen.

Koncernens omsætning i 2016 blev ikke realiseret som forventet som følge af markedsforhold og omstændigheder ved fusionen. På markedet er der et fortsat faldende avis- og annoncesalg, som ikke fuld ud kan kompenseres af digitale indholdsprodukter. Samtidig investeres der i udvikling af digitale medier og betalingsprodukter. Omsætningen er faldet mere end markedet, hvor forklaringen skal findes i fusionen, der har foranlediget mange ændringer på samme tid: organisationsændringer, nye it-systemer, nye lønmodeller osv. Det har fjernet fokus fra kerneopgaven og særligt salget. Resultatet er derfor ikke tilfredsstillende.

#### *Årets resultat sammenholdt med den forventede udvikling*

Koncernens resultat udgør i 2016 et underskud før skat på 99,5 mio. kr. Der er i året afregnet 17,5 mio. kr. i udgiverrettigheder til ejerselskaberne.

Resultatet lever ikke op til forventningerne, primært som konsekvens af markedsudviklingen og fusionen.

#### *Forventet udvikling*

Koncernen forventer et positivt resultat i 2017.

#### *Særlige risici*

##### *Driftsmæssige risici*

Koncernen ser en risiko for, at en forstærket strukturel udvikling på medie- og reklamemarkedet vil medføre et fald i annonce- og reklameindtægterne.

Desuden er ændrede politiske rammevilkår i form af afgifter, ændret mediestøtte og en øget lønsumsafgift på bladsalg risici.

...”

Af koncernens balance pr. 31.12.2016 fremgår bl.a., at egenkapitalen fra 2014/15 til 2016 faldt fra 322 mio. kr. til 223 mio. kr., og at der var omsætningsaktiver på 424 mio. kr. og kortfristede gældsforpligtelser på 711 mio. kr.

Der var fra 2014/15 til 2016 en omsætningsøgning fra 1,55 mia. kr. til 1,9 mia. kr., men det skal ses på baggrund af tilkøbet af Midtjyske Medier med en årsomsætning på 420 mio. kr. Annonceindtægterne fra de trykte medier for hele koncernen faldt med 121 mio. kr., hvilket efter bevisførelsen, herunder den fremlagte annoncestatistik for dagblade 2014-2016 må anses for at være i overensstemmelse med den strukturelle udvikling. Øgningen i afskrivninger fra 2014/15 til 2016 skyldes ikke ændrede afskrivningsprincipper, men et større afskrivningsgrundlag.

Synergiplanen er på personaleområdet gennemført med lokale aftaler for alle grupper, bortset fra de 18 trykkere i X.

Om lønforholdene for trykkerne lægges det efter bevisførelsen til grund, at lønniveauet i X var højere end på de to trykkerier i Jylland. I X havde en førertrykker i 2016 en månedsløn på 48.500 kr., en almindelig trykker en månedsløn på 44.500 kr. – i Jylland fik en førertrykker 39.000 kr. om måneden. I X får en førertrykker nu 44.000 kr. om måneden, en almindelig trykker 40.200 kr. Ledelsen valgte at varsle lønnen ned efter at have givet trykkerne i X valget mellem lønreduktion og bemandingsreduktion uden produktionsnedgang, og medarbejderne havde sagt nej til begge dele. I øvrigt blev sparemålene opnået ved, at forskellige lokalaftalegoder faldt bort.

Efter gennemførelsen af synergiplanen, herunder reduktionen af personaleomkostningerne med 90 mio. kr. om året, var der i 1. kvartal af 2017 realiseret et overskud på 6,7 mio. kr. i forhold til en omsætning på 407 mio. kr. – uden effekten af besparelserne ville der have været et underskud på ca. 30 mio. kr.

## 6. Opmandens begrundelse og resultat

### 6.1. Retsgrundlaget

Det er i parternes overenskomst bestemt, at en tillidsrepræsentant ikke kan afskediges, ”hvis ikke tvingende grunde taler derfor”, jf. § 1, nr. 18.

Lønnedsættelse til et niveau, som ligger over, hvad der kan kræves efter overenskomsten på det pågældende område, og som er driftsmæssigt begrundet, må anses for at ligge inden for arbejdsgiverens almindelige ledelses- og dispositionsret, jf. Arbejdsrettens dom af 19. maj 2011 i sag AR2010.0431 (afgjort med udvidet formandskab: Lene Pagter Kristensen, Thomas Rørdam og Poul Dahl Jensen).

En opsigelse som følge af, at en ansat ikke ønsker at acceptere en ansættelsesvilkårsændring i form af en lønnedgang til et niveau, som ligger over, hvad der kan kræves efter overenskomsten på det pågældende område, må i almindelighed anses for saglig, hvis den er begrundet i virksomhedens økonomiske forhold og ikke indebærer vilkårlighed, jf. herved Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 3. marts 2015 i sag 2014.1369 (Thomas Rørdam), HK Danmark for A mod Grafisk Arbejdsgiverforening for Grafiket A/S.

I Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 9. juli 2003 i sag 1103/03 (Mogens Hornslet), HK/Industri for A mod Grafisk Arbejdsgiverforening for V hedder det:

”I den foreliggende sag er A med 24 års anciennitet blevet opsagt efter manglende accept af varslet vilkårsændring.  
Efter bevisførelsen må det lægges til grund som utvivlsomt, at A overgik til arbejdsopgaver i bogbinderiet, fordi hans kvalifikationer til at betjene de maskiner, der var i trykkeriet, som følge af udviklingen inden for området var ringere end de øvrige trykkes. Det må endvidere lægges til grund, at overgangen til bogbinderiet skete med As indforståelse.  
Henset til at arbejdet i bogbinderiet overenskomstmæssigt er lavere lønnet end arbejdet i trykkeriet, har virksomheden i en situation som den foreliggende – også under hensyn til de andre beskæftigede i bogbinderiet – været berettiget til at varsle lønregulering som sket og til at opsiges A, da han ikke ville acceptere vilkårsændringen.  
Indklagedes frifindelsespåstand tages derfor til følge.”

Om den situation, at en tillidsmand ikke ønsker at efterkomme ”et lovligt varsel om en driftsmæssig begrundet ændring af stillingen og herefter fratræder i henhold til arbejdsgiverens afgivne ændringsvarsel”, hedder det hos Ole Hasselbalch: Tillidsmandsret og repræsentation (3.

udg. 2013) med henvisning til faglig voldgiftspraksis, at en nødvendig ”opsigelse” til ændring ikke kan anfægtes som stridende mod tillidsmandens afskedigelsesbeskyttelse (175), at tillidsmandens nægtelse af at indgå på en driftsmæssig nødvendig forandring ofte konstituerer tilstrækkelig afskedigelsesgrund (s. 501), og at tillidsrepræsentantbeskyttelsen ikke er en beskyttelse mod en driftsmæssigt begrundet ændring af tillidsmandens løn- og ansættelsesvilkår uden betydning for hvervets bestridelse (s. 507ff).

## **6.2. Den konkrete sag**

**6.2.1.** Det lægges efter bevisførelsen til grund, at sagen angår en ledelsesmæssig beslutning om en generel lønnedgang for alle trykkere på trykkeriet i X som led i gennemførelse af en omfattende synergiplan, hvorefter der på årsbasis skulle spares 90 mio. kr. på udgifterne til personale. Både den overordnede plan og udmøntningen i forhold til trykkerne i X må anses for driftsøkonomisk vedbegrundet.

Der er ikke under sagen fremkommet noget, som giver grundlag for at tilsidesætte virksomhedens forretningsmæssige vurdering af nødvendigheden af en besparelse af en størrelsesorden som den besluttede. Det bemærkes herved, at der ikke er holdepunkter for at tilsidesætte virksomhedens vurdering af den strukturelle udvikling på markedet eller for at anse 2016-underskuddet for skabt gennem afskrivninger, ligesom et forventet overskud på 20 mio. kr. i 2017 efter en omkostningsbeskæring med 140 mio. kr. på ingen måde kan ses som udtryk for, at besparelsen ikke var nødvendig.

Der er heller ikke under sagen fremkommet noget, som giver grundlag for at tilsidesætte virksomhedens forretningsmæssige vurdering af, hvorledes og i hvilket omfang trykkeriet i X skulle bidrage. Det bemærkes herved, at den besluttede lønnedgang og øvrige ansættelsesvilkårsændring ikke kan anses for vilkårlig eller uproportional i forhold til, hvad der er oplyst om aflønningen og ansættelsesvilkår i øvrigt for trykkere – efter overenskomsten, i virksomheden og i øvrigt – og for andre grupper i virksomheden.

**6.2.2.** Den skete varsling af ændret løn mv. over for trykkerne på trykkeriet i X må altså anses for driftsøkonomisk velbegrundet. Der er herefter ikke grundlag for at anse en opsigelse af en

trykker, som ikke ønsker at acceptere ændringerne, for usaglig efter almindelige arbejdsretlige regler.

**6.2.3.** Spørgsmålet er herefter, om A – uanset sin position som tillidsrepræsentant – ligesom de andre trykkere sagligt kunne afskediges ved manglende accept af de varslede ansættelsesændringer, eller om den særlige beskyttelse af tillidsrepræsentanter mod afskedigelse var til hinder derfor.

Afgørende for besvarelsen af dette spørgsmål må være, om der er tale om ændringer, som er af betydning for varetagelsen af opgaverne som tillidsrepræsentant. Eftersom dette ikke er tilfældet, kan beskyttelsen mod afskedigelse af ikke tvingende årsager ikke anses at omfatte en beskyttelse mod den varslede ændring af løn mv. og opsigelse ved manglende accept heraf.

Indklagede skal derfor frifindes.

**6.3.** Det, som klager har anført om, at det var i strid med en lokal lønftale 2015-2017 mellem trykkerne og ledelsen indgået den 31. marts 2015 at varsle lønedsættelse som sket, kan ikke føre til et andet resultat. Ifølge denne aftale skulle ”lønnen” reguleres med en angiven procent-sats henholdsvis den 1. marts 2015, den 1. marts 2016 og den 1. marts 2017. Virksomheden var efter denne aftale forpligtet til at foretage den nævnte procentvise regulering, men det kan efter bevisførelsen ikke anses for godtgjort, at det var parternes fælles mening med aftalen at lægge videregående bånd på virksomhedens lønfastsættelsesadgang, end hvad der følger af ordlyden.

**Thi bestemmes:**

Indklagede frifindes.

Hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmand.

Børge Dahl