



Udskrift
af
Arbejdsrettens retsbog

Den 21. december 2020 blev Arbejdsretten sat i Arbejdsmarkedets Hus, Sankt Annæ Plads 5, 1250 København K, i

Sag nr.: 2020-349

Fagbevægelsens Hovedorganisation

for

HK Privat

mod

Bandagist-Centret, Ortopædiske Bandagerier og Skomagerier A/S

Retten beklædtes af sekretariatsleder, landsdommer Tine Vuust.

Som retsskriver fungerede dommerfuldmægtig Anne Ruberg-Wurms.

Ingen var mødt eller tilsagt.

Der blev i medfør af arbejdsretslovens § 16, stk. 3, 2. pkt., truffet følgende

Afgørelse:

Sagen angår, om Bandagist-Centret, Ortopædiske Bandagerier og Skomagerier A/S var berettiget til at nedsætte lønnen for en række medarbejdere, som var omfattet af virksomhedens overenskomst med HK Privat.



Parternes påstande

Klager, Fagbevægelsens Hovedorganisation for HK Privat, har nedlagt følgende påstande:

1. Bandagist-Centret, Ortopædiske Bandagerier og Skomagerier A/S skal anerkende, at de ikke kunne nedsætte medarbejdernes løn som det skete ved breve af 20. februar 2019.
2. Bandagist-Centret, Ortopædiske Bandagerier og Skomagerier A/S skal efterbetale de medarbejdere, der er blevet sat ned i løn, differencen for perioden, hvor lønudsættelsen trådte i kraft og fremefter med tillæg af renter fra de enkelte ydelsers forfaldstidspunkt, til betaling sker.
3. Bandagist-Centret, Ortopædiske Bandagerier og Skomagerier A/S skal betale en bod til HK Privat.

Indklagede, Bandagist-Centret, Ortopædiske Bandagerier og Skomagerier A/S, har påstået frifindelse og har desuden nedlagt selvstændig påstand om, *principalt* at medarbejderne fra og med udløbet af det individuelle varsel skal anses for at være ansat på de vilkår, som følger af varslet, således at de efterfølgende kun er berettigede til at modtage den varslede lavere løn, *subsidiært* at ansættelsesforholdene anses som ophørt på det tidspunkt, hvor de enkelte medarbejders oprindelige varsel udløb, og da den samlede forhandlingsperiode og sagsbehandlingen ved Arbejdsretten ikke er afsluttet inden udløbet af de individuelle varslingsperioder, må tiden fra varslingsperiodernes udløb og frem til tidspunktet for Arbejdsrettens afgørelse af sagen anses som en tidsbegrænset ansættelse, som udløber på det tidspunkt, hvor Arbejdsretten har truffet afgørelse i sagen.

Heroverfor har klager påstået frifindelse.

Sagens omstændigheder i hovedtræk

Af Bandagist-Centrets årsrapport for 2017/2018, der blev godkendt på selskabets ordinære generalforsamling den 13. december 2018, fremgår blandt andet, at virksomheden i det pågældende regnskabsår havde et negativt resultat med 542.181 kr. Det fremgår endvidere af årsrapporten, at ledelsen fandt årets resultat utilfredsstillende, og at resultatet var påvirket af engangshændelser i forbindelse med omstruktureringer og implementering af ny IT. Endelig fremgår det, at årets resultat ville have været positivt, hvis disse hændelser ikke var indregnet.



Den 20. februar 2019 varslede Bandagist-Centret lønedsættelse over for seks af medarbejderne og fremsendte samtidig nye ansættelsesaftaler til de berørte. Varslingsbrevene og ansættelsesaftalerne var på forhånd underskrevet af A for virksomheden.

Varslingsbrevene er – på nær den specifikke løn – enslydende. Af brevene fremgår blandt andet:

”Reduktion af løn

Som opfølgning på vores informationsmøde tidligere i dag, skal jeg hermed meddele, at dine ansættelsesvilkår ændres, idet der varsles en reduktion af din løn.

Din månedsløn reduceres fra din nuværende løn på [...] pr. måned til [...] pr. måned.

Ændringen af dine ansættelsesvilkår varsles med et varsel svarende til dit opsigelsesvarsel, som dags dato er 6 måneder til udgangen af en måned. Reduktionen af din løn varsles således til at træde i kraft ved udgangen af august 2019, svarende til et varsel på 6 måneder. Din månedsløn vil herefter være reduceret med [...] kr.

Såfremt du ikke kan acceptere ændringen i dine ansættelsesvilkår i form af lønreduktionen, skal du betragte ændringen som en opsigelse fra Bandagist-Centrets side. Hvis du ikke vil acceptere de varslede ændringer, skal du således fratrage din stilling hos Bandagist-Centret ved udgangen af august måned 2019. I givet fald skal dette brev betragtes som en varsel om at mest muligt ferie og flest mulige feriefridage skal afvikles i opsigelsesperioden.

Vi håber, at du kan acceptere de ændrede vilkår og ønsker at fortsætte din ansættelse hos os. Du bedes hurtigst muligt, og senest den 28. februar 2019, meddele B, om du kan acceptere de ændrede ansættelsesvilkår samt aflevere underskrevet ansættelsesaftale, eller om du ønsker at fratrage ved udgangen af det nævnte varsel. Hvis vi ikke hører fra dig, inden den fastsatte frist, betragtes du som opsagt, og fratræder i henhold til ovenstående.

Afslutningsvis bedes du kvittere for modtagelsen af dette varslingsbrev ved at underskrive den vedlagte kopi og returnere den til undertegnede.”

Ved mail af 26. februar 2019 til ledelsen gjorde HK ved faglig konsulent C indsigelse over for den varslede lønedsættelse. Heri anførte man blandt andet, at organisationen – grundet den meget korte frist – havde rådet medlemmerne til at underskrive de nye ansættelsesaftaler, idet



man med den pågældende mail dog protesterede over lønreduktionen som værende overenskomststridig.

De berørte medarbejdere var D, E, F, G, H og I.

I valgte at tilegne sig vilkårsændringen som en opsigelse og fratrådte sin stilling i Bandagist-Centret. H blev på trods af varslingen ikke nedsat i løn. Der er enighed om, at sagen alene omfatter de fire øvrige medarbejdere, som valgte at underskrive de nye ansættelsesaftaler med forbehold for indsigelser fra HK's side. Deres månedlige løn hhv. før og efter den 1. september 2019 beregnet som fuldtidsansættelse var som følger:

- D: 36.079,28 kr. hhv. 31.000 kr. (difference på 5.079,28. kr. eller 14,08 %)
- E: 40.023,53 kr. hhv. 31.000 kr. (difference på 9.023,53 kr. eller 22,55 %)
- F: 37.309,67 kr. hhv. 33.500 kr. (difference på 3.809,67 kr. eller 10,21 %)
- G: 40.023,53 kr. hhv. 33.500 kr. (difference på 6.523,53 kr. eller 16,30 %)

Af Bandagist-Centrets årsrapport for 2018/2019 fremgår blandt andet, at virksomheden i det pågældende regnskabsår havde et positivt resultat med 2.115.298 kr., og at ledelsen fandt årets resultat mindre tilfredsstillende.

Der blev som led i den fagretlige behandling afholdt mæglingsmøde den 13. marts 2019 og organisationsmøde den 10. maj 2019, uden at der kunne opnås enighed. Fagbevægelsens Hovedorganisation indkaldte den 21. august 2019 til fællesmøde, der afholdtes den 8. november 2019, uden at parterne nåede til enighed.

Overenskomstgrundlag

Bandagist-Centret indgik i 2004 en virksomhedsoverenskomst med HK Privat. Overenskomsten blev fornyet i 2007, 2010, 2012, 2014 samt 2017, og der pågår i øjeblikket forhandlinger om indgåelse af en ny overenskomst gældende fra 2020.

Af 2004-overenskomsten fremgår om løn blandt andet:

”§ 3 – Løn



- a. Ved ansættelse aftales lønnen for den enkelte medarbejder i hvert tilfælde mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.
- b. Lønnen reguleres med den årlige ændringsprocent, der følger af DA's strukturstatistik for arbejdsfunktion 41 – internt kontorarbejde gennemsnitslønnen pr. måned for fastlønnede.
- c. En medarbejder omfattet af overenskomsten er berettiget til at kræve en forhandling med virksomheden, såfremt medarbejderens løn afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper. Hvis denne forhandling ikke resulterer i enighed, er organisationen berettiget til at kræve en forhandling på virksomheden. Uoverensstemmelse om lønforhold for enkeltpersoner kan ikke bringes til faglig voldgift. Uoverensstemmelser om lønforhold kan kræves behandlet ved faglig voldgift i tilfælde, hvor misforhold – som helhed taget – skønnes at være til stede. Begrebet ”som helhed taget” betyder ikke, at der i alle tilfælde refereres til samtlige medarbejdere, der på den pågældende virksomhed er omfattet af overenskomsten.
- d. Hvis ledelsen ændrer en medarbejders jobfunktion, kan der aftales individuelle tillæg.
- e. Lønnen reguleres med virkning fra 1. marts, første gang 1. marts 2004.

...

§ 20 – Særlige bestemmelser

...

- b. Ingen nuværende højere lønninger eller andre goder må forringes som følge af indgåelse af nærværende overenskomst”

Bestemmelsen i § 20 er med uændret indhold videreført i alle de senere overenskomster, senest i 2017-overenskomsten som § 23 B.

Bestemmelsen i § 3 blev ved 2007-overenskomsten ændret ved, at der som § 3, litra b, indsattes følgende bestemmelse, hvorefter de tidligere bestemmelser i § 3, litra b-e, blev videreført i § 3, litra c-f, dog med en tilføjelse vedrørende lønregulering i § 3, litra f:

”§ 3 – Løn

...



- b. Senest efter 30 måneders ansættelse skal terminer for medarbejderens fortsatte udvikling i forhold til jobindholdet samt medarbejderes lønmæssige indplacering være lagt fast.

...

- f. Lønnen reguleres med virkning fra 1. marts. Pr. 1. marts 2007 reguleres lønnen efter stk. c (2,5 %), pr. 1. marts 2008 efter stk. c) plus 0,25 %, pr. 1. marts 2009 efter stk. c) plus 0,25 %.”

Bestemmelserne i § 3, litra a-e, blev herefter videreført uændret ved overenskomstforhandlingerne i 2010, mens § 3, litra f, blev ændret således, at den alene – som i 2004- overenskomsten – fastslog, at lønnen blev reguleret pr. 1. marts. Ved 2012- og 2014-overenskomsterne blev ordningen med lønregulering i henhold til DA’s strukturstatistik suspenderet, og man aftalte i § 3, litra c, i stedet en procentvis lønstigning, der i 2014-overenskomsten delvist blev modregnet i stigninger på fritvalgslønkontoen. De øvrige bestemmelser i § 3, litra a-f, forblev uændrede. Der blev i øvrigt i 2014-overenskomsten aftalt afskaffelse af den betalte frokostpause mod en tilsvarende kompensation i form af lønforhøjelse eller nedsat arbejdstid.

Ved 2017-overenskomsten blev lønbestemmelsen ændret, således at den herefter lød således:

”§ 3 – Løn

- A. Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.
- B. Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.
- C. Vurdering og eventuel regulering af medarbejderens lønforhold sker individuelt mindst en gang om året. De årlige lønsamtaler skal være afsluttet, så lønnen reguleres med virkning fra 1. marts.
- D. Senest efter 30 måneders ansættelse skal terminer for medarbejderens fortsatte udvikling i forhold til jobindholdet samt medarbejderens lønmæssige indplacering være lagt fast. Grundlønnen for medarbejderen ansat inden 1. marts 2017 skal efter 30 måneders ansættelse være minimum 31.000 kr. pr. måned.



- E. En medarbejder omfattet af overenskomsten er berettiget til at kræve en forhandling med virksomheden, såfremt medarbejderens løn afviger fra begyndelsesniveau for sammenlignelige medarbejdergrupper. ...”

Der er enighed mellem parterne om, at de fire medarbejdere, der er omfattet af denne sag, alle er ansat før 2017 og ikke har fået lønstigninger, siden 2017-overenskomsten trådte i kraft.

Forklaringer

J har forklaret blandt andet, at hun blev ansat i Bandagist-Centret i 1994 og har været tillidsrepræsentant siden 2007. Før virksomheden i 2004 indgik overenskomst med HK, forelå der husaftaler med medarbejderne. Hun deltog i overenskomstforhandlingen i 2004 og har også deltaget i alle efterfølgende forhandlingerne om fornyelse af overenskomsten. Hun blev dog selv afskediget kort før overenskomstforhandlingerne i 2020, så hendes fokus var et andet sted under disse forhandlinger.

Overenskomsten i 2004 blev indgået som følge af udbredt medarbejderutilfredshed med ledelsens forslag om indførelse af resultatløns. Det var den daværende direktør, Niels Ekstrand, som foreslog, at virksomheden indgik overenskomst med HK. De tog udgangspunkt i husaftalerne og HK's ændringsforslag baseret på, hvordan overenskomster normalt ser ud. Baggrunden for indførelsen af § 20, litra B, i 2004-overenskomsten var, at direktøren ønskede at vise over for medarbejderne, at ledelsen herefter ville ”spille efter reglerne”. Medarbejderne skulle altså ikke på et senere tidspunkt frygte indførelse af tiltag som f.eks. resultatløns. Det var hans måde at komme medarbejderne i møde på. Denne bestemmelse, som svarer til § 23, litra B, i den gældende overenskomst, er ikke efterfølgende blevet drøftet. Ved forhandlingerne om en ny overenskomst i 2020 har advokat, K, dog givet udtryk for, at han mener, at den skal fjernes fra overenskomsten, fordi den efter indklagedes opfattelse er overflødig. Det krav er ikke imødekommet. Hensigten med 2004-overenskomstens § 3 var, at nye medarbejdere efter en indkørringsperiode på 5 år skulle nå op på den samme løn som kollegerne, hvorefter lønnen ville blive reguleret årligt i overensstemmelse med satserne i DA's strukturstatistik.

Problemet med at følge strukturstatistikken var dog, at den ikke var tidssvarende. Lønreguleringerne pr. 1. marts i et givent år var således baseret på statistik, som var udkommet i sommeren året før, og som baserede sig på oplysninger fra året endnu før – dvs. oplysninger, som var halvandet år gamle. Det havde stor betydning, om der havde været opgangstid eller ned-



gangstid på netop det tidspunkt. Det forekom derfor, at strukturstatistikken dikterede en ”for høj” lønstigning i forhold til, hvad ledelsen mente, at der var råd til. Derfor valgte man i overenskomsten fra 2012 at suspendere reglen om at følge strukturstatistikken og ”træde lidt på bremsen”.

I forbindelse med forhandlingen af 2017-overenskomsten havde medarbejderne fokus på, at der var opstået stor lønforskel på de ældre og de yngre medarbejdere. Ved 2017-overenskomsten blev de nyere medarbejdere derfor sikret en mindsteløn på 31.000 kr. pr. måned på bekostning af en lønstigning til de øvrige medarbejdere. Hun erindrer ikke, hvordan de kom frem til beløbets størrelse. Det var ikke på tale at nedsætte lønnen for de højestlønnede. Parterne kunne ikke under forhandlingerne af den overenskomst opnå enighed om en ny model for lønregulering, men man fjernede den procentuelle lønregulering, som fulgte af strukturstatistikken, da der var enighed om, at den var uhensigtsmæssig.

Ledelsen har flere gange givet udtryk for, at kontorassistenterne fik for høj løn. Ved flere af overenskomstforhandlingerne har ledelsen stillet krav om, at de skulle sættes ned i løn, men det krav er de aldrig kommet igennem med. Da man i 2014-overenskomsten fjernede den betalte frokostpause, var det en anden måde at ensarte aflønningen på i virksomheden, fordi medarbejderne havde afvist at gå ned i løn.

Der blev afholdt et møde på virksomheden mellem ledelsen og kontormedarbejderne den 20. februar 2019. Et par dage forinden var hun til møde med ledelsen om lønnedsettelse. Hun spurgte, om ledelsen virkelig kunne nedsætte lønnen på trods af overenskomsten. Det mente de, at de kunne, men den opfattelse delte hun ikke. Det var givet på forhånd, hvor meget hver medarbejder skulle sættes ned i løn. De berørte medarbejdere valgte efter aftale med HK at skrive under på aftalerne, idet HK samtidig ville protestere over nedsættelsen. I tog imod opsigelsen. Hun følte sig dårligt behandlet og ville ikke acceptere lønnedsettelsen.

Det nye IT-system gik i luften den 1. oktober 2018. Først skulle alle lære at benytte det, og der var naturligvis begyndervanskeligheder, men derefter lettede systemet arbejdet. Det medførte, at klinikerne selv kunne løse en del opgaver, som kontorassistenterne hidtil havde løst. Det var dog hendes indtryk, at der ikke i perioden fra varslingen af lønnedsettelsen, til lønnedsettelsen skulle træde i kraft, var ændringer i kontorassistenternes arbejdsopgaver. I forbindelse med den varslede lønnedsettelse spurgte medarbejderne, hvilke opgaver der frem-



over skulle ligge hos dem. Det fik de ikke præcise svar på. De fik bare at vide, at halvdelen af deres opgaver faldt væk. I dag er det gået op for dem, hvad det indebærer, og de har siden september 2019 tilkendegivet, at deres opgaver er blevet færre. Der er dog stor forskel på, om man sidder i receptionen eller i administrationen.

L har forklaret blandt andet, at hun blev ansat i Bandagist-Centret i 2000 og har været HR-chef siden 2016. Inden da arbejdede hun med løn mv. i virksomheden. Hun har deltaget i overenskomstforhandlingerne i 2017 og 2020. Forhandlingerne er foregået stille og roligt. Hun husker det således, at forhandlingerne tog udgangspunkt i HK's forhandlingsoplæg. Hun erindrer ikke, om ledelsen kom med ændringsforslag.

Hende bekendt er der ikke foregået individuel lønforhandling i sekretærgruppen siden 2017, men medarbejderne har altid haft mulighed for at gå til ledelsen og anmode om det. A har dog klart tilkendegivet over for de ansatte, at der ikke vil være mulighed for en lønstigning.

Implementeringen af det nye IT-system var længe undervejs og gik i luften den 1. oktober 2018. Det medførte lidt ”børnesygdomme”, så implementeringsfasen var længere end forventet og tog ca. 1 år. Mange arbejdsopgaver forsvandt i forbindelse med implementeringen, og andre opgaver skulle justeres. En del af opgaverne blev flyttet fra sekretærgruppen til klinikerne. Tidligere gik en stor del af sekretærernes dage gik med ordreoprettelser og ansøgninger til kommunerne, men i dag udfylder klinikerne selv formularerne, og systemet sender automatisk formularerne videre. Hun er ikke bekendt med medarbejdernes ønske om en beskrivelse af deres nye arbejdsopgaver.

I 2018 var der en stram økonomi i virksomheden. Hun leverede de løntal, som A bad om, og det vedrørte ikke kun de berørte medarbejdere. Hun var ikke med til at beslutte, hvem der skulle sættes ned i løn. Hun deltog i det møde, hvor de berørte kontromedarbejdere blev orienteret om opsigelserne. Nogle af teknikerne blev opsagt og ikke tilbudt genansættelse, mens andre selv fratrådte, uden at deres stillinger blev genbesat.

A har forklaret blandt andet, at han blev ansat som administrerende direktør den 1. april 2018 for at lave en ”turn-around” for Bandagist-Centret, så den kunne overleve. Formålet med hans ansættelse blev meldt ud i virksomheden ved ansættelsen. Driften havde da været tabsgivende i mere end et år. Historisk set har der været god økonomi i branchen, men konkurrencesituati-



onen på markedet er i de senere år blevet hårdere. Da han begyndte sin ansættelse, var der 14 afdelinger i virksomheden, men siden har ledelsen valgt at lukke fire afdelinger, da ikke var rentabelt med så mange lokationer. I regnskabsåret 2017/2018 var der underskud i virksomheden, dels på grund af lukning af nogle af afdelingerne, dels på grund af det nye IT-system. I sidste kvartal af 2018, som var første kvartal i regnskabsåret 2018/2019, havde virksomheden et underskud på knap 600.000 kr. Det var stærkt utilfredsstillende, og det var derfor rettidig omhu, at de primo 2019 så på, hvordan de kunne foretage besparelser, herunder på lønbudgettet.

Han har kun deltaget i overenskomstforhandlingerne i 2020 og har derfor kun andenhåndsvinden om de andre overenskomstforhandlinger. De var dog ikke relevante, da 2017-overenskomsten erstattede alle tidligere overenskomster. Efter ordlyden af § 3 skal lønnen forhandles individuelt, og medarbejdere, som er ansat før den 1. marts 2017, har krav på minimum 31.000 kr. i løn, mens andre kan få mindre. Man kan som medarbejder altid anmode om en lønforhandling, men om man får noget ud af det er en anden sag. Det var det grundlag, han gik ud fra, da han besluttede at varsle sekretærene ned i løn. Han ved ikke, hvor 2017-overenskomstens § 23, litra B, stammer fra, og har ikke hørt om, at der skulle være givet særlige garantier i forbindelse med indgåelse af 2017-overenskomsten eller tidligere overenskomster.

Det nye IT-system betød, at sekretærene fik et ny og meget mere simpelt jobindhold. Med systemet blev mange arbejdsgange automatiseret, og meget af det administrative arbejde blev flyttet fra kontorassistenterne til klinikerne. Han har et godt indblik i lønniveauet på området. Markedslønnen for en ”ren” receptionist er 20.000 kr. pr. måned og for én med flere serviceopgaver er markedslønnen ca. 25.000 kr. På grund af det nye IT-system kunne nye medarbejdere efter en kort oplæring klare opgaverne lige så godt som de ældre medarbejdere. Derfor tilbød han efter en individuel vurdering nogle af de højestlønnede sekretærer at gå ned i løn som alternativ til en opsigelse. De ville gerne have beholdt medarbejderne, men det var ikke en katastrofe for virksomheden at miste dem. Alle lønned sættelserne var sagligt begrundede, og ingen af sekretærene blev tilbudt løn under 31.000 kr. Han opfordrede generelt medarbejderne til at tale med ham, men ingen af de berørte medarbejdere fulgte denne opfordring efter mødet, og ingen af dem bad om en højere løn. Han har en ”åben dør politik”, men medarbejderne kan godt have fornemmet, at der ikke var noget at ”komme efter”.



Det blev overvejet, om alle medarbejdere over én kam skulle gå ned i løn, men det var ikke realistisk, da det er svært at fastholde klinikere og teknikere. De er motoren i virksomheden, mens supportstaben er lettere at undvære. Der blev dog opsagt to teknikere, og flere stillinger blev nedlagt både før og efter lønnedsettelse. I 2018/2019 sparede de således 2,8 mio. kr. på lønbudgettet, og virksomheden genererede et overskud på omkring 2,1 mio. kr. Besparelsen på sekretærenes løn udgjorde kun en lille, men nødvendig andel heraf. Grundet coronasituationen har virksomheden været nødt til at afskedige yderligere otte medarbejdere i 2020.

B har forklaret blandt andet, at hun i februar 2017 blev ansat i Bandagist-Centret og er chef for kundecentret. Det er hendes opgave at sikre, at bemanningen passer, at de administrative opgaver bliver løst, og at der er nok klinikere dér, hvor der er brug for dem. Hun var den direkte leder for de berørte medarbejdere.

A var åben og ærlig om sin opgave i virksomheden, og der var i virksomheden fuld forståelse for, at der var nødt til at ske ændringer. Lønnedsettelse kom ikke som en overraskelse for hende. Sekretærgruppens arbejdsopgaver blev ændret væsentligt i forbindelse med implementeringen af det nye IT-system. Hvor de tidligere udførte 80 % administrative opgaver og 20 % telefonekspedition, blev det nu omvendt. Hun gennemgik alle medarbejdernes og foretog på grundlag af deres kompetencer og effektivitet en individuel vurdering af, hvem virksomheden bedst kunne undvære. De var dog alle dygtige og kompetente medarbejdere, som man gerne ville beholde. Det var ikke overraskende for hende, at I tog imod opsigelsen. Hun ville hellere arbejde med sagsbehandling.

Parternes argumentation

Klager har anført blandt andet, at lønreduktionen for de af sagen omfattede medarbejdere er i strid med overenskomsten. Med 2017-overenskomsten ændrede lønbestemmelsen sig således, at der nu er tale om en minimalløns-lignende overenskomst. Tidligere faste årlige lønforhøjelser blev ændret til en individuel forhandling med en fastsat minimumsløn, men det er ikke ensbetydende med, at arbejdsgiveren kan nedsætte lønnen ensidigt som sket. En sådan forringelse er medarbejderne beskyttet imod via kravet om individuel forhandling og bestemmelsen i 2017-overenskomstens § 23 B. Da der ikke har været lønstigninger, siden 2017-overenskomsten trådte i kraft, er der i realiteten tale om nedsættelse af den overenskomstmæssigt aftalte løn. Efter fast arbejdsretlig praksis kan et krav, som er fremsat, men ikke imødekommet, under overenskomstforhandlingerne, ikke gennemføres ensidigt



uden om overenskomsten. I realiteten blev medarbejderne opsagt for at opnå en lønreduktion i strid med overenskomsten, hvilket udgør et brud på fredspligten i Hovedaftalens § 2. Endelig er bevisbyrden for, at den varslede lønnedgang, der set i relation til virksomhedens samlede omsætning var meget beskeden, var sagligt begrundet i virksomhedens forhold, ikke løftet. Konsekvensen af, at klager får medhold i, at der er tale om en overenskomststridig lønnedsættelse, er, at klager også skal have medhold i påstand 2 og 3, og der er ikke hverken i passivitetssynspunkter eller andet grundlag for at suspendere denne virkning under sagens fagretlige behandling.

Indklagede har anført blandt andet, at det må anses for bevist, at virksomhedens økonomiske situation bevirkede, at man var nødt til at reducere lønudgifterne. En opsigelse af de pågældende medarbejdere, som byggede på en individuel vurdering af, hvilke medarbejdere virksomheden bedst kunne undvære, var derfor sagligt begrundet i virksomhedens forhold. Som det mindre i det mere var det derfor også sagligt at tilbyde dem genansættelse på ændrede vilkår som sket. Lønbestemmelsen i 2017-overenskomstens § 3 indeholder en hjemmel til at fastsætte lønnen individuelt og yder ingen garanti for, at lønnen for den enkelte medarbejder ikke vil blive nedsat, men alene et tilsagn om, at lønnen for de medarbejdere, der er ansat før 2017, ikke vil kunne aftales til et mindre beløb end 31.000 kr. for en fuldtidsansættelse. En eventuel tvivl om forståelsen af bestemmelsen må komme klager som koncipist til skade. § 23 B kan ikke antages at yde medarbejderne en beskyttelse mod lønnedgang. Den er en reminiscens fra overenskomstforhandlingerne i 2004, som ingen betydning kan tillægges i 2017. Hertil kommer, at den ikke er placeret i sammenhæng med lønbestemmelsen i § 3, hvilket ville have været naturligt, hvis den skulle have haft den af klager hævdede betydning. Under alle omstændigheder kan den kun antages at have betydning i forhold til utilsigtede ændringer af individuelle aftaler i forbindelse med forhandlingerne og indgåelsen af overenskomsten. Der er intet grundlag for at anse lønnedsættelserne for at udgøre et kollektivt kampskridt. Hvis klager måtte få medhold i, at lønnedsættelsen var overenskomststridig, så er den fagretlige behandling på grund af klagers forhold trukket ud i så lang tid, at det vil være rimeligt at suspendere efterbetalingskravet under forhandlingerne.

Retsformandens bemærkninger

Den 20. februar 2019 varslede Bandagist-Centret over for blandt andre de fire administrative medarbejdere, der er omfattet af nærværende sag, en nedsættelse af deres løn pr. 1. september 2019. Det blev samtidig tilkendegivet, at hvis de ikke ville acceptere lønreduktionen, skulle



de betragte sig som opsagt til fratrædelse ved udgangen af august måned 2019. Der er enighed om, at varslingen skete med en frist svarende til de pågældende medarbejderes individuelle opsigelsesvarsler.

Spørgsmålet er i første række, om den mellem Bandagist-Centret og HK Privat indgåede virksomhedsoverenskomst, som de berørte medarbejdere var omfattet af, var til hinder for denne ændring af de individuelle ansættelsesvilkår.

Af overenskomsten for 2017-2020 fremgår blandt andet, at regulering af lønnen for den enkelte medarbejder skal ske individuelt mindst én gang om året, og at lønsamtalerne skal være afsluttet, så lønnen reguleres med virkning fra den 1. marts. Det fremgår endvidere af § 23 B, at ”ingen nuværende højere lønninger ... må forringes som følge af indgåelse af nærværende overenskomst”.

Bestemmelsen om lønregulering i 2017-overenskomsten var ny i forhold til tidligere overenskomster, der i stedet fastlagde den årlige stigningsprocent enten med en aftalt procentsats eller som en henvisning til DA's strukturstatistik. Den nye bestemmelse giver ikke (længere) en overenskomstmæssig ret til lønstigning for den enkelte medarbejder, men forudsætter efter sit indhold, at lønfastsættelsen sker ved individuelle forhandlinger.

Arbejdsretten finder, at den skete varsling af lønreduktioner ikke kan sidestilles med en individuel forhandling i overenskomstens forstand og allerede af den grund udgjorde et brud på parternes overenskomst.

Arbejdsretten finder endvidere, at da der ved lønedsættelsen for hver enkelt af de berørte medarbejdere skete en forringelse af deres løn i forhold til lønnen på tidspunktet for 2017-overenskomstens indgåelse, var de efter § 23 B individuelt beskyttet herimod. Dette fremgår direkte af ordlyden af § 23 B, og der er efter bevisførelsen ikke grundlag for at fastslå, at denne bestemmelse skal forstås på anden måde, eller at den alene relaterede sig til overenskomstforhandlingerne i 2004 og derfor ingen betydning havde for forståelsen af 2017-overenskomsten. Lønedsættelsen udgjorde derfor også af denne grund et brud på parternes overenskomst.



På denne baggrund gives der klager medhold i, at indklagede ikke individuelt kunne nedsætte medarbejdernes løn som sket. Medarbejderne har derfor krav på betaling af den løn, som de ville have fået udbetalt, såfremt lønnen ikke var blev nedsat. Der findes ikke grundlag for at fritage indklagede for den lønbesparelse, som virksomheden havde ved – trods HK's protest – at nedsætte lønnen for de fortsættende medarbejdere pr. 1. september 2019.

Herefter tages klagers påstand 1 og 2 til følge, og klager frifindes for indklagedes principale og subsidiære påstand.

Vedrørende klagers påstand 3 finder Arbejdsretten, at indklagede for brud på parternes overenskomst skal betale en bod, der i medfør af arbejdsretslovens § 12 fastsættes til 75.000 kr. Der er herved lagt vægt på blandt andet, at der var tale om lønnedsættelse uden individuel forhandling i strid med overenskomstens klare ordlyd, og at indklagede trods HK's protest fastholdt en lønnedsættelse af betydelig størrelse for de enkelte medarbejdere og derved opnåede en månedlig besparelse på knap 24.500 kr. for de fire medarbejdere, der er omfattet af denne sag.

T h i b e s t e m m e s:

1. Bandagist-Centret, Ortopædiske Bandagerier og Skomagerier A/S skal anerkende, at de ikke kunne nedsætte medarbejdernes løn som det skete ved breve af 20. februar 2019, og.
2. Bandagist-Centret, Ortopædiske Bandagerier og Skomagerier A/S skal efterbetale de medarbejdere, der er blevet sat ned i løn, differencen for perioden, hvor lønnedsættelsen trådte i kraft og fremefter med tillæg af renter fra de enkelte ydelsers forfaldstidspunkt, til betaling sker.

Bandagist-Centret, Ortopædiske Bandagerier og Skomagerier A/S skal endvidere betale en bod til HK Privat på 75.000 kr.

Sagen sluttet.

Retten hævet.

Tine Vuust / Anne Ruberg-Wurms