

Kendelse af 18. december 2019

i

faglig voldgift FV 2018.0170

Dansk Journalistforbund

for

A og B

(advokat Liselotte Lindberg Olsen)

mod

DMA

for

BTMX P/S

(Advokat Pia Rude Truelsen)

1. Tvisten

Tvisten i sagen angår i første række fortolkningen af § 13, stk. 5, i parternes overenskomst i relation til spørgsmålet om, hvorvidt A og B som tidligere tillidsmandssuppleanter er omfattet af den efterbeskyttelse, som efter § 13, stk. 5, gælder i en periode efter ophøret som tillidsrepræsentant. Dernæst omhandler tvisten, hvorvidt opsigelserne har været begrundet i tvingende årsager eller i øvrigt har været usaglige.

2. Påstande

Klager har nedlagt følgende påstande:

Påstand 1: Indklagede tilpligtes at anerkende, at A og B nyder efterbeskyttelse som tillidsrepræsentanter efter overenskomstens § 13, stk. 5.

Påstand 2: Indklagede tilpligtes at anerkende, at afskedigelsen af A og B ikke var begrundet i tvingende årsager.

Påstand 3: indklagede tilpligtes til A at betale godtgørelse for uberettiget afskedigelse efter overenskomstens § 12, stk. 7.

Påstand 4: Indklagede tilpligtes til B at betale godtgørelse for uberettiget afskedigelse efter overenskomstens § 12, stk. 7.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

3. Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 26. november 2019 i Pressens Hus, Skindergade 7, 1159 København K, for en faglig voldgift med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Advokat Asger Segel og faglig konsulent Marianne Molin.

Udpeget af indklagede: viceadministrerende direktør, advokat Thomas Rønnow og advokat Hans Henrik Christiansen.

Som opmand deltog fhv. højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K og L.

Sagen blev fra klagers side procederet af advokat Liselotte Lindberg Olsen og fra indklagedes side af advokat Pia Rude Truelsen.

Efter forhandling og votering kunne der ikke opnås enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden, som redegjorde for sin opfattelse af sagen, og som i overensstemmelse med parternes ønske meddelt ved mail af 29. november 2019 herefter har udarbejdet nedenstående kendelse uden gengivelse af de fulde vidneforklaringer.

3. Overenskomstgrundlaget m.v.

2017-overenskomstgrundlaget

Parternes gældende overenskomst indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”Mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening (DMA) og Dansk Journalistforbund er indgået følgende overenskomst for Berlingske Media A/S. Overenskomsten dækker Berlingske, BTMX P/S og Weekendavisen A/S samt digitale udgivelser i tilknytning til disse. ...

....

§ 12. Opsigelse

Stk. 1. Om opsigelse gælder de i funktionærloven fastsatte regler.

Stk. 2. Efter 3 års ansættelse forlænges det i henhold til funktionærloven gældende gensidige varsel med én måned. ...

...

Stk. 4. Det påhviler ledelsen skriftligt at meddele og begrunde enhver opsigelse. To eksemplarer af opsigelsen tilgår medarbejderen, der giver den ene videre til tillidsrepræsentanten. I øvrigt henvises til bestemmelsen i § 13, stk. 2.

Stk. 5. Såfremt en afskedigelse er begrundet i virksomhedens forhold, bør tillidsrepræsentanten orienteres så tidligt som muligt og senest 14 dage, før opsigelsen agtes afgivet med henblik på, at virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten i fællesskab undersøger mulighederne for at undgå afskedigelser, begrænse disse eller afbøde følgerne af dem. Finder opsigelsen sted, kan undersøgelsen fortsættes i opsigelsesperioden. Arbejdsgiveren skal til brug for undersøgelsen fremlægge det for denne nødvendige materiale.

Stk. 6. Enhver afskedigelse, der af Dansk Journalistforbund skønnes urimelig, kan indankes for det i § 15 omhandlede faglige fællesudvalg. Forbundet skal så vidt muligt rejse sagen til behandling på et lokalt møde inden 14 dage efter opsigelsen, jf. § 15, stk. 1, 1. afsnit. Videreføres sagen til behandling i Det faglige Fællesudvalg, jf. § 15, stk. 1, 2. afsnit, påhviler det begge parter at søge sagen gennemført inden udløbet af den pågældende medarbejders opsigelsesvarsel.

...

§ 13. Samarbejdsbestemmelser

Stk. 1. De af overenskomsten omfattede medarbejdere har, når de udgør mindst fem medarbejdere på virksomheden, ret til at vælge en formand og en næstformand som tillidsrepræsentant for deres gruppe.

Tillidsrepræsentanterne vælges i henhold til Dansk Journalistforbunds love. Valget af tillidsrepræsentanter har først gyldighed, når det af Medarbejderforeningen skriftligt er meddelt virksomheden. Det er ledelsens og tillidsrepræsentanternes pligt at gøre deres bedste for at vedligeholde et roligt og godt samarbejde på redaktionerne, og ledelsen respekterer, at tillidsrepræsentanterne må have den fornødne tid til at løse deres overenskomstsmæssige opgaver.

Stk. 2. Formanden for medarbejdergruppen og i dennes forfald næstformanden, eventuelt ledsaget af andre bestyrelsesmedlemmer, har ret til at fremføre de ansatte journalisters synspunkter for ledelsen, ligesom ledelsen orienterer om spørgsmål af interesse for den samlede medarbejderstab, herunder så vidt muligt om forestående afskedigelser.

Tillidsrepræsentanten har ret til at lade en anden tillidsrepræsentant valgt i henhold til denne overenskomst indtræde som bisidder i forhandlingen med virksomheden efter forudgående orientering. Samme ret gælder medarbejdere på virksomheder, der ikke har ret til at vælge egen tillidsrepræsentant.

En af de ovenfor nævnte tillidsrepræsentanter kan også på DJ's vegne indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold, når medarbejderen eller virksomheden ønsker det.

Stk. 3. Lønstatistik for oktober måned udleveres til tillidsrepræsentanten efter begæring herom.

Stk. 4. En tillidsrepræsentant og dennes stedfortræder kan ikke afskediges, hvis ikke tvingende grunde taler derfor, og arbejdsforholdet kan ikke afbrydes, før Dansk Journalistforbund har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved det i § 15 nævnte fællesudvalg. Finder fællesudvalget, eventuelt tiltrådt af opmand, at tvingende grunde for afskedigelsen ikke har foreligget, kan det tilkende den afskedigede en erstatning, jf. § 12, stk. 7.

Stk. 5. Tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse gælder i en periode efter ophøret som tillidsrepræsentant. Perioden svarer til tillidsrepræsentantens funktionstid, men kan dog ikke overstige to år. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter."

Den gældende Fællesoverenskomst indgået mellem DMA og Dansk Journalistforbund indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

"§ 15. Samarbejdsbestemmelser

Stk. 1. På enhver virksomhed har journalister, pressefotografer, redaktionelle bladtegnere og redaktionelle layoutmedarbejdere, der er medlemmer af Dansk Journalistforbund, adgang til – fortrinsvis blandt de forbundsmedlemmer, der har været ansat mindst et år som uddannet

journalist, pressefotograf, redaktionel bladtegner eller layoutmedarbejder, og som er anerkendt dygtige medarbejdere – at vælge en fælles tillidsrepræsentant.

Det er ledelsens og tillidsrepræsentantens pligt at gøre det bedste for at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på redaktionerne, og ledelsen respekterer, at tillidsrepræsentanten må have den fornødne tid til at løse sine overenskomstmæssige opgaver. På virksomheder, hvor der oprettes samarbejdsudvalg, repræsenterer tillidsrepræsentanten de journalistiske medarbejdere.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten har ret til at fremføre medarbejdernes fælles synspunkter over for ledelsen, ligesom denne orienterer tillidsrepræsentanten om spørgsmål af interesse for den samlede medarbejderstab, herunder så vidt muligt om forestående afskedigelser. Såfremt en afskedigelse er begrundet i virksomhedens forhold, bør denne orientering finde sted så tidligt som muligt og senest 14 dage før opsigelsen agtes afgivet med henblik på, at ledelsen og tillidsrepræsentanten i fællesskab undersøger mulighederne for at undgå afskedigelser, begrænse disse eller afbøde følgerne af dem. Finder opsigelse sted, kan undersøgelsen fortsættes i opsigelsesperioden. Arbejdsgiveren skal til brug for undersøgelsen fremlægge det for denne nødvendige materiale. Tillidsrepræsentanten kan også på Dansk Journalistforbunds vegne indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold, når medarbejderen eller ledelsen ønsker det.

Stk. 3. Lønstatistik for oktober måned udleveres til tillidsrepræsentanten efter begæring herom.

Stk. 4. Valget af tillidsrepræsentant er ikke gyldigt, førend det af Dansk Journalistforbund er meddelt Danske Mediers Arbejdsgiverforening. Eventuel motiveret indsigelse fra ledelsens side mod det foretagne valg skal være Dansk Journalistforbund i hænde senest 14 dage efter Danske Mediers Arbejdsgiverforenings modtagelse af meddelelsen om valget.

Stk. 5. En tillidsrepræsentant kan ikke afskediges, hvis ikke tvingende grunde taler derfor, og arbejdsforholdet kan ikke afbrydes, før Dansk Journalistforbund har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved det i § 21 nævnte faglige fællesudvalg. Finder fællesudvalget, eventuelt tiltrådt af opmand, at tvingende grunde for afskedigelsen ikke har foreligget, kan det tilkende den afskedigede en erstatning, jf. § 14, stk. 4.

Stk. 6. Der kan vælges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. Stedfortræderen nyder samme beskyttelse som tillidsrepræsentanten. I tillidsrepræsentantens forfald kan stedfortræderen optræde på dennes vegne.

Stk. 7. For en tillidsrepræsentant, der har virket i 3 år, gælder tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse, jf. stk. 5, i 1 år efter ophøret som tillidsrepræsentant. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.”

Affattelsen af § 13, stk. 5, i parternes overenskomst og af § 15, stk. 7, i Fællesoverenskomsten hidrører fra overenskomstfornyelserne i 2004.

Overenskomstgrundlaget forud for 2004

Forud for overenskomstfornyelsen i 2004 var samarbejdsbestemmelserne i parternes overenskomst affattet således:

”§ 12. Samarbejdsbestemmelser

Stk. 1.

Berlingske blade

Medarbejdergrupperne på Berlingske blade har adgang til at vælge en fællestillidsrepræsentant og tillidsrepræsentant samt en stedfortræder for tillidsrepræsentanten for de enkelte områder ...

B.T.

Medarbejdergruppen på B.T. har adgang til at vælge en formand og en næstformand som tillidsrepræsentant for deres gruppe.

Tillidsrepræsentanterne vælge i henhold til Dansk Journalistforbunds love. Valget af tillidsrepræsentanter har først gyldighed, når det af Medarbejderforeningen skriftligt er meddelt Huset.

Det er Husets og tillidsrepræsentanternes pligt at gøre deres bedste for at vedligeholde et roligt og godt samarbejde på redaktionerne og bladledelsen respekterer, at tillidsrepræsentanterne må have den fornødne tid til at løse deres overenskomstmæssige opgaver.

Stk. 2.

Formanden for medarbejdergruppen og i dennes forfald næstformanden, eventuelt ledsaget af andre bestyrelsesmedlemmer har ret til at fremføre de ansatte journalisters synspunkter for Husets ledelse, ligesom Huset orienterer om spørgsmål af interesse for den samlede medarbejderstab, herunder så vidt muligt om forestående afskedigelser.

En af de ovenfor nævnte tillidsrepræsentanter kan også på DJ's vegne indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold, når medarbejderen eller bladet ønsker det.

Stk. 3. Lønstatistik for oktober måned udleveres til tillidsrepræsentanten efter begæring herom.

Stk. 4. En tillidsrepræsentant og dennes stedfortræder kan ikke afskediges, hvis ikke tvingende grunde taler derfor, og arbejdsforholdet kan ikke afbrydes, før Dansk Journalistforbund har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved det i § 16 nævnte Faglige Fællesudvalg. Finder Fællesudvalget, eventuelt tiltrådt af opmand, at tvingende grunde for afskedigelsen ikke har foreligget, kan det tilkende den afskedigede en erstatning, jf. § 11, stk. 7.”

Den generelle overenskomst på området indgået mellem DDFF (i dag DMA) og Dansk Journalistforbund indeholdt forud for overenskomstfornyelsen i 2004 sålydende samarbejdsbestemmelser:

”§ 13. Samarbejdsbestemmelser

Stk. 1. På ethvert blad har journalister, pressefotografer, redaktionelle bladtegnere og redaktionelle layoutmedarbejdere, der er medlemmer af Dansk Journalistforbund, adgang til – fortrinsvis blandt de forbundsmedlemmer, der har været mindst et år på bladet som uddannet

journalist, pressefotograf, redaktionel bladtegner eller layoutmedarbejder, og som er anerkendt dygtige medarbejdere – at vælge en fælles tillidsrepræsentant.

Det er bladledelsens og tillidsrepræsentantens pligt at gøre det bedste for at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på redaktionerne, og bladledelsen respekterer, at tillidsrepræsentanter må have den fornødne tid til at løse sine overenskomstmæssige opgaver.

På blade, hvor der oprettes samarbejdsudvalg, repræsenterer tillidsrepræsentanten de journalistiske medarbejdere.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten har ret til at fremføre medarbejdernes fælles synspunkter over for bladledelsen, ligesom denne orienterer tillidsrepræsentanten om spørgsmål af interesse for den samlede medarbejderstab, herunder så vidt muligt om forestående afskedigelser.

Såfremt en afskedigelse er begrundet i bladets forhold, bør denne orientering finde sted så tidligt som muligt og senest 14 dage før opsigelsen agtes afgivet med henblik på, at bladets ledelse og tillidsrepræsentanten i fællesskab undersøger mulighederne for at undgå afskedigelser, begrænse disse eller afbøde følgerne af dem. Finder opsigelse sted, kan undersøgelsen fortsættes i opsigelsesperioden. Arbejdsgiveren skal til brug for undersøgelsen fremlægge det for denne nødvendige materiale.

Tillidsrepræsentanten kan også på Dansk Journalistforbunds vegne indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold, når medarbejderen eller bladet ønsker det.

Stk. 3. Lønstatistik for oktober måned udleveres til tillidsrepræsentanten efter begæring herom.

Stk. 4. Valget af tillidsrepræsentant er ikke gyldigt, førend det af Dansk Journalistforbund er meddelt Danske Dagblades Forenings Forhandlingsorganisation. Eventuel motiveret indsigelse fra bladledelsens side mod det foretagne valg skal være Dansk Journalistforbund i hænde senest 14 dage efter Danske Dagblades Forenings Forhandlingsorganisationens modtagelse af meddelelsen om valget.

Stk. 5. En tillidsrepræsentant kan ikke afskediges, hvis ikke tvingende grunde taler derfor, og arbejdsforholdet han ikke afbrydes, før Dansk Journalistforbund har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved det i § 19 nævnte Faglige Fællesudvalg. Finder Fællesudvalget, eventuelt tiltrådt af opmand, at tvingende grunde for afskedigelsen ikke har foreligget, kan det tilkende den afskedigede en erstatning, jf. § 12, stk. 4.

Stk. 6. Der kan vælges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. Stedfortræderen nyder samme beskyttelse som tillidsrepræsentanten. I tillidsrepræsentantens forfald kan stedfortræderen optræde på dennes vegne.”

Overenskomstforhandlingerne i 2004

Overenskomstforhandlingerne i 2004 om fornyelse af alle overenskomster mellem DJ og DMA (på dette tidspunkt DDFF) blev påbegyndt samlet og blev – efter forhandling i regi af Forligsinstitutionen – afsluttet samlet ved forlig indgået 21. februar 2004. Forliget omfattede også Berlingske/BT-overenskomsten, for så vidt som det blev aftalt, at det samlede forhandlingsresultat også for denne overenskomst skulle holde sig inden for den økonomiske ramme, som blev aftalt ved forliget. Den-

ne overenskomst blev imidlertid undtaget for langt de fleste at de indgåede protokollater, da Berlingske/BT og medarbejderforeningerne havde et ønske om særskilte lokale forhandlinger.

På et forhandlingsmøde den 14. januar 2014 udleverede Dansk Journalistforbund en oversigt over forbundets samlede krav til overenskomstfornyelserne. Listen indeholdt i forhold til Fællesoverenskomsten og overenskomsterne for Radio og tv, Berlingske og B.T., Politiken og Ekstra Bladet, Kristelig Dagblad, Ritzaus Bureau og Dagbladenes Bureau samt Erhvervsbladet følgende enslydende krav:

”Tillidsrepræsentantens beskyttelse gælder i to år efter fratræden som tillidsrepræsentant.”

Af et uddrag af daværende forhandlingschef i DDFM’s personlige notater og af et internt referat udarbejdet af arbejdstagersiden fremgår, at kravet bl.a. blev drøftet på et forhandlingsmøde den 22. januar 2004. M har om drøftelserne på mødet af dette krav noteret følgende:

”J [J] Melde tilbage om de emner, der ikke skal i gruppe:

...

TR efterbeskyttelse Med BT sagen som eksempel så er det vanskeligt at undgå medarbejdere med tidligere beskyttelse med alle de grupper. Er det total beskyttelse eller er det bedre økonomisk sikring?

D [D] Det er det første. Bl.a. fordi man ikke som TR har været en så effektiv journalistisk arbejdskraft.”

I arbejdstagersidens interne referat vedrørende samme møde er noteret:

”D: ...

Samarbejde: Et krav fra alle overenskomster – minus JP der ikke kræver det igen. Det er bl.a. for at give tillidsrepræsentanten tid til at komme ind i arbejdet igen.

...

J [J]: ...

Tillidsrepræsentanter: Det er værd at mærke sig, at man når op på en temmelig stor gruppe, hvis man skal have eksisterende tillidsfolk, sikkerhedsrepræsentanter, bestyrelsesvalgte med, så når man hurtigt op på 20 – og så er det svært at finde for eksempel 20 uden at komme i karambolage med gruppen. Og på BT så var det ikke tak for sidst. Men vi vil alligevel spørge, hvad ligger der i forslaget. Er det to år med økonomisk eller materiel beskyttelse? Er det samme beskyttelse som den eksisterende tillidsmand – eller er det økonomisk beskyttelse.

D: Det er det første. Når du er tillidsrepræsentant, så bruger du en masse energi på at være tillidsrepræsentant – og så vil du typisk journalistisk set ikke være så højt på strå – og dermed ikke den mest attraktive arbejdskraft – den forhenværende tillidsrepræsentant bør have en karenstid til igen at vise sit værd som journalist.”

Af M's personlige notater fra et forhandlingsmøde den 8.-9. februar 2004 fremgår, at J som led i en forhandlingsløsning tilkendegav ”accept af TR-beskyttelse for alle OK”, men forhandlingerne endte i et sammenbrud efter resultatløse natlige forhandlinger. Der er under sagen fremlagt følgende forslag fra DDFE, som blev udleveret på forhandlingsmødet:

”Tilføjelse til samarbejdsbestemmelserne i Fællesoverenskomsten, KR. Dagbl. og Ritzau (reglerne om afskedigelse af tillidsrepræsentant)

For en tillidsrepræsentant, der har virket i 5 år, gælder tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse i 6 måneder efter ophøret som tillidsrepræsentant. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.”

Forhandlingerne blev derefter videreført i Forligsinstitutionen. Den 19. februar 2004 udleverede DDFE følgende forslag til Dansk Journalistforbund:

”Tilføjelse til samarbejdsbestemmelserne (reglerne om afskedigelse af tillidsrepræsentant:

For en tillidsrepræsentant, der har virket i 3 år, gælder tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse i 1 år efter ophøret som tillidsrepræsentant. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.”

De brede forhandlinger endte den 21. februar 2004 i følgende aftale:

”Nedennævnte parter har ved forhandling i regi af Forligsinstitutionen indgået aftale om fornyelse af følgende overenskomster:

Fællesoverenskomsten
Berlingske Tidende/B.T.
Politiken/Ekstrabladet
Radio og TV overenskomsten
Jyllandsposten
Kristeligt Dagblad
Erhvervsbladet
Uddannelsesaftalen vedr. praktikanter

Herudover har parterne forhandlet overenskomsterne mellem Ritzau Bureau I/S og Dansk Journalistforbund og mellem Dagbladenes Bureau og Dansk Journalistforbund. DDFE har virket som mandatar for bureauerne.

Forhandlingerne er afsluttet i enighed med forslag til ændringer af de nævnte overenskomster, således som det fremgår af de til nærværende forhandlingsprotokollat knyttede bilag, der er en

integreret del af forliget, som vedrører vilkårene for overenskomsternes fornyelse for perioden 1. marts 2004 og gældende til 28. februar 2007.

Der er mellem parterne enighed om, at forhandlingsresultatet indgår i det mæglingsforslag, som statens forligsmand forventes at fremsætte på det private arbejdsmarked.

Forliget er indgået under forbehold af godkendelse i organisationernes kompetente forsamlinger og fra arbejdsgiverside tillige under forbehold af godkendelse i Dansk Arbejdsgiverforening.”

Til forliget var bl.a. knyttet et bilag med følgende indhold:

*”Overenskomstfornyelsen 2004
DDFF/Ritzaus Bureau/Dagbladenes Bureau
Dansk Journalistforbund*

Tillidsrepræsentantbeskyttelse

I alle overenskomster bortset fra Berlingske/B.T. og Jyllands-Posten tilføjes til samarbejdsbestemmelser (reglerne om afskedigelse af tillidsrepræsentant):

”For en tillidsrepræsentant, der har virket i 3 år, gælder tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse i 1 år efter ophøret som tillidsrepræsentant. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.”

Dansk Journalistforbund tager forbehold for, at en tilsvarende beskyttelse kan gælde for tidligere sikkerhedsrepræsentanter og tidligere medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.”

I sin indstilling af 2. marts 2004 til Hovedbestyrelsen om forligets godkendelse anførte forhandlingschef i Dansk Journalistforbund D følgende i relation til den citerede tilføjelse til samarbejdsbestemmelser:

”Tillidsrepræsentanterne er fremover lidt bedre beskyttet end hidtil. Når en tillidsrepræsentant med tre år på bagen forlader sin post, så gælder den særlige beskyttelse for tillidsrepræsentanter i et år efter den pågældendes fratræden. Dette krav fra vores side opstod efter fyringen af to tidligere tillidsrepræsentanter på B.T. Med den nye bestemmelse ville vi ikke kunne have fanget lige præcis deres situation, men den er et vigtigt signal om, at tillidsrepræsentanter efter deres fratræden har brug for en periode, hvor de vender tilbage til dagligdagen og finder deres plads i hierarkiet inden den næste sparerunde peger på dem, som ledelsen oplever som mindre produktive end andre.”

Efter at det brede forlig var godkendt, indledtes de decentrale forhandlinger vedrørende Berlingske/BT-overenskomsten. Forhandlingerne tog efter ønske fra arbejdsgiversiden udgangspunkt i Urban-overenskomsten fra 2003. Der blev ikke under forhandlingerne taget referat fra bladledelsens side. Arbejdstagersiden tog referat til internt brug af i hvert fald nogle møder, men det har ikke væ-

ret muligt at fremfinde referat af alle de møder, som blev afholdt, inden parterne den 4. juni 2004 nåede frem til et forlig.

Arbejdstagersiden har udarbejdet et internt referat af "lokal OK-forhandling 22. marts 2004" med deltagelse af N, K og O fra arbejdsgiverside og af tillidsrepræsentanterne F, P og Q. I referatet, som er udarbejdet af P, hedder det bl.a.:

"TR-beskyttelse: X sagde at nogle af koncernens virksomheder er ganske små, og derfor ikke kan leve med at måske halvdelen af de ansatte er beskyttede mod fyring. Desuden bestred han at de fyrede tillidsfolk på B.T. var blevet fyret fordi de var tillidsfolk. P svarede at man altid kan fyrede beskyttede hvis der er tvingende grunde – og en tvingende grund kan godt være at der simpelt hen ikke er andre at fyre. Hvad BT angår svarede vi at den løsning det endte med vel indebærer en erkendelse fra Y af at der blev udvist dårlig stil. O måtte så lige gensvare at han måske var tungnem, men ikke havde oplevet at han var blevet irettesat af koncerndirektionen ...

...

Tidsplan

Vi har aftalt Grundlovsdag som sluttidspunkt. Da gør vi regnskabet op. Følgende forhandlingsdage er aftalt:

Tirsdag d. 1. april kl. 10.00-11.00: Startmøde med organisationerne

Tirsdag d. 13. april kl. 15.00-17.00: Fremlæggelse af vores krav

Mandag d. 19. april kl. 10.30-12.30

Fredag d. 23. april kl. 13.00-15.00

Torsdag d. 6. maj kl. 12.00-14.00

Mandag d. 17. maj kl. 10.30-21.00 ...

Tirsdag d. 18. maj kl. 12.30-14.30

Torsdag d. 3. juni kl. 9.00 og med løs bagkant

Fredag d. 4. juni kl. 12.00 og med løs bagkant"

Der foreligger ikke skriftligt materiale, som kan belyse, hvad der er blevet sagt på forhandlingsmøderne bortset fra møderne den 17. og 18. maj 2004, hvor der foreligger referater til internt brug udarbejdet af arbejdstagersiden.

I medarbejderforeningernes kravliste af 13. april 2004 er anført bl.a. følgende:

"Krav fra medarbejderforeningerne ved de lokale forhandlinger om overenskomsterne for B.T./Berlingske Tidende og Urban

Kravene er formuleret med udgangspunkt i Urbans overenskomst, som den vil fremstå efter indarbejdelse af de centralt aftalte reguleringer af satser for løn, genetillæg og pension.

...

§ 12 Samarbejdsbestemmelser

Adgang for det nuværende BMF-område – BM, Weekendavisen, Scanpix, BNY og AOK – til at vælge en fællestillidrepræsentant.

Beskyttelse af TR i to år efter fratræden”

§ 12 i overenskomsten For Urban, Berlingske Gratisaviser A/S, var forud for overenskomstforhandlingerne i 2004 affattet således:

”§ 12. Samarbejdsbestemmelser

Stk. 1. De af overenskomsten omfattede medarbejdere har, når de udgør mindst fem medarbejdere, ret til at vælge en formand og en næstformand som tillidsrepræsentant for deres gruppe.

Tillidsrepræsentanterne vælges i henhold til Dansk Journalistforbunds love. Valget af tillidsrepræsentanter har først gyldighed, når det af Medarbejderforeningen skriftligt er meddelt virksomheden.

Det er ledelsens og tillidsrepræsentanternes pligt at gøre deres bedste for at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på redaktionerne, og ledelsen respekterer, at tillidsrepræsentanterne må have den fornødne tid til at løse deres overenskomstmæssige opgaver.

Stk. 2. Formanden for medarbejdergruppen og i dennes forfald næstformanden, eventuelt ledsaget af andre bestyrelsesmedlemmer, har ret til at fremføre de ansatte journalisters synspunkter for ledelsen, ligesom ledelsen orienterer om spørgsmål af interesse for den samlede medarbejderstab, herunder så vidt muligt om forestående afskedigelser.

En af de ovenfor nævnte tillidsrepræsentanter kan også på DJ's vegne indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold, når medarbejderen eller virksomheden ønsker det.

Stk. 3. Lønstatistik for oktober måned udleveres til tillidsrepræsentanten efter begæring herom.

Stk. 4. En tillidsrepræsentant og dennes stedfortræder kan ikke afskediges, hvis ikke tvingende grunde taler derfor, og arbejdsforholdet kan ikke afbrydes, før Dansk Journalistforbund har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved det i § 15 nævnte Faglige Fællesudvalg. Finder Fællesudvalget, eventuelt tiltrådt af opmand, at tvingende grunde for afskedigelsen ikke har foreligget, kan det tilkende den afskedigede en erstatning, jf. § 11, stk. 7.”

Som svar på medarbejderforeningernes kravliste udarbejdede ledelsen et ledelsesudspil dateret 13. april 2004, hvori det til kravene vedrørende ”§ 12 Samarbejde” er anført:

”Bestemmelsen er i orden. Ønsket fra modpart om beskyttelse efter posten er forladt er noteret og ønskes drøftet i relation til bl.a. små virksomheder og antallet af tillidsvalgte med sådan beskyttelse. Det store forlig er endt med 1 års efterbeskyttelse, men alene for tillidsrepræsentanten.”

Af en kravoversigt dateret 6. maj 2004 fremgår en række krav fra hver side, herunder fra medarbejderforeningerne ”TR-beskyttelse” og fra ledelsens side ”Afskaffelse af fællestillidsmand”.

Forud for det skemasatte lokalforhandlingsmøde den 17. maj 2004 afholdt Berlingske/BT-ledelserne et møde med DDFD fredag den 14. maj 2004. Chefredaktør K sendte den 20. maj 2004 materialet til brug for mødet til J. Mailen var vedhæftet et overenskomstudkast baseret på Urbanoverenskomsten med arbejdsgiversidens udspil indføjjet med blå tekst. Bl.a. foresloges følgende tekst til en tilføjelse til bestemmelserne i § 12 om samarbejdsbestemmelser:

”Stk. 5. For en tillidsrepræsentant, som har virket i tre år, gælder tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse i to år efter ophøret som tillidsrepræsentant. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter. På virksomheder med under 45 medarbejdere ansat i henhold til denne overenskomst, kan alene en tillidsrepræsentant pr. påbegyndt 15 ansat omfattet af denne efterbeskyttelse.”

I K fremsendelsesmail var forslaget kommenteret således:

”5) Vi har forbedret efterbeskyttelsen lidt – men også lagt begrænsning ind i forhold til antallet af hensyn til de meget små arbejdspladser.”

Af forhandlingschef M’s personlige notater fra mødet den 14. maj 2004 fremgår bl.a. følgende:

”TR efterbeskyttelse – Formulering er for at sikre mod ophobning af fratrådte TR med beskyttelse”

Af et referat af lokalforhandlingsmødet den 17. maj 2002 til internt brug udarbejdet af tillidsrepræsentant F fremgår bl.a. følgende:

”Deltagere: K, O, P, Q og F.

....

P [P] gennemgik herefter vores reaktion på ledelsens gennemskrevne OK-udkast.

(See attached file:xxxxxx Tilbagemelding.doc) [*det er bevismæssigt uafklaret, om dette dokument var til stede under mødet og blev udleveret til arbejdsgiversiden*]

... [*redegørelse for en række uenighedspunkter, herunder ”at tillidsmandsbeskyttelsen er ringere end det vi har forlangt”*]

Z: ”Vi får aldrig det her stemt hjem. Lad os derfor droppe tankerne om” ...

Herefter bad K om en pause.

Da forhandlingerne blev genoptaget, uddelte K vedlagte:

(See attached file: OK xx tre ryk og en aflevering.doc)

...

P: ”Hvad med tillidsmandsstrukturen?”

K: ”Jeg fornemmer, at vi godt kan acceptere jeres bisidder-forslag”

...”

Efter mødet den 17. maj 2004 udarbejdede medarbejdersiden følgende forslag dateret 18. maj 2004, som blev udleveret til ledelsen på lokalforhandlingsmødet samme dag:

”Ændret:

Forslag fra medarbejderforeningerne til temaet TR-beskyttelse og fællestillidsmand:

Indsættelse i § 12. Tillidsrepræsentant

Nyt stk. 2. Tillidsrepræsentanten har ret til at lade en anden tillidsrepræsentant valgt i henhold til denne overenskomst indtræde som bisidder i forhandlinger med virksomheden. Samme ret gælder medarbejdere på virksomheder, der ikke har ret til at vælge egen tillidsrepræsentant.

Tilføjelse til Stk. 4. Tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse gælder i en periode efter ophøret som tillidsrepræsentant. Perioden svarer til tillidsrepræsentantens funktionstid, men kan dog ikke overstige to år. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

Dansk Journalistforbund tager forbehold for at en tilsvarende beskyttelse kan gælde for tidligere sikkerhedsrepræsentanter og tidligere medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.”

Ved en mail sendt den 18. maj 2004 kl. 15.18 orienterede P de øvrige tillidsrepræsentanter og Dansk Journalistforbund om en række tilbagestående ”store knaster” og andre uenighedspunkter. I mailen var overenskomstens samarbejdsbestemmelser uomtalt.

Ved mail sendt den 21. maj 2004 kl. 13.02 videresendte P F’s referat af mødet den 17. maj til D vedhæftet den i referatet nævnte fil ”xxxxxx Tilbage melding.doc”. Der er i filen anført følgende om arbejdstagersidens tilbage melding på ledelsens udspil vedrørende ”§ 12, samarbejdsbestemmelser”:

”TR som bisidder!

TR-beskyttelse, også for stedfortræder, svarende til funktionsperioden, dog max. to år”

Mødereferatet var endvidere vedhæftet det papir, som K udleverede på mødet den 17. maj efter pausen, og som i F’s mødereferat er betegnet ”OK xx tre ryk og en aflevering.doc”. Papiret indeholder arbejdsgiversidens stillingtagen til en række uenighedspunkter og indeholder under overskriften ”Øvrige spørgsmål” følgende bullit: ”OK til forslag om TR-beskyttelse”.

Ved mail sendt 21. maj 2004 kl. 13.37 videresendte P et af F udarbejdet internt referat af lokalforhandlingsdrøftelserne den 18. maj 2004. Overenskomstens samarbejdsbestemmelser omtales ikke i referatet, men det fremgår af referatet, at der fortsat var afgørende uenigheder på en række andre punkter, og at det var aftalt at forhandle videre den 3. juni 2004.

Der foreligger ikke materiale, som kan belyse indholdet af lokalforhandlingerne den 3. og 4. juni 2004, men den 4. juni 2004 indgik parterne en forhandlingsaftale omfattende bl.a. en fornyelse af Berlingske-overenskomsten. Overenskomstens samarbejdsbestemmelser er heri affattet i alt væsentligt som § 13 i den gældende overenskomst. Denne bestemmelse er refereret ovenfor.

Af den indgåede forhandlingsaftale fremgår samtidigt følgende:

”Endelig fastholdes de organisationsforbehold, der også blev gjort gældende i forbindelse med det generelle forlig mellem organisationerne:

- ...
- I relation til aftalen i § 13 om efterbeskyttelse af tillidsrepræsentanten tager Dansk Journalistforbund forbehold for, at en tilsvarende beskyttelse kan gælde for tidligere sikkerhedsrepræsentanter og tidligere medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.”

Indholdsmæssigt svarede den indgåede aftale om samarbejdsbestemmelser til Dansk Journalistforbunds ændringsforslag dateret 18. maj 2004, som er gengivet ovenfor.

I P’s mail af 4. juni 2004 til medarbejderne om overenskomstresultatet og den forestående urafstemning herom hedder det bl.a.:

”Dette er hovedpunkterne i aftalen:

...

Afgående tillidsfolk bliver beskyttet mod fyring i op til to år

BMFs fællestillidsmandspost afskaffes. Til gengæld får enhver tillidsmand ret til at tage en anden tillidsmand fra en anden arbejdsplads med til sine forhandlinger (B.T. og Urban bliver dermed også inddraget i samarbejdet). Det samme gælder for AOK, der ikke har egen tillidsmand

...”

4. Forløbet i Berlingske Media forud for afskedigelserne af A og B

I slutningen af november 2016 blev det besluttet at fusionere BT og Metroxpress til et nyt selskab, kaldet BTMX P/S, som blev stiftet i januar 2017. Der blev – primært for at undgå dobbeltroller – umiddelbart derefter gennemført en sparerunde, hvorunder 23 medarbejdere blev opsagt, herunder

14 redaktionelle medarbejdere. BT og Metroxpress blev indtil videre videreført som hidtil. BT fortsatte som betalingsavis, herunder med et stort løssalg, og Metroxpress fortsatte som gratisavis. BTMX P/S havde frem til november 2017 to tillidsrepræsentanter og to stedfortrædende tillidsrepræsentanter. I november 2017 blev de to medarbejderforeninger fusioneret. De to hidtidige tillidsrepræsentanter fortsatte herefter som hhv. tillidsrepræsentant og stedfortrædende tillidsrepræsentant, mens de to hidtidige stedfortrædende tillidsrepræsentanter – A og B – fratrådte som tillidsrepræsentantsuppleanter.

Koncernchef i Berlingske Media Æ – som var tiltrådt stillingen den 1. december 2017 – annoncerede på et stormøde den 28. februar 2018, hvortil alle medarbejdere var indkaldt, en ny strategi for Berlingske Media og udsendte samtidig informationen herom pr. mail under overskriften ”Dramatisk digital omstilling af Berlingske Media”. Det hedder i mailen bl.a.:

”Vores hovedproblem er, at vi har gjort for mange ting på en gang. Derfor er huset præget af halve løsninger og uafsluttede projekter. Det er skidt. Derfor har ledelsen, chefredaktører og andre gode folk i huset vendt bunken, valgt retning og taget konsekvensen. Mange af ideerne kender I. Sandheden er, at meget af arbejdet var gjort – tak for det. Nu handler det om, at få det ud til vores kunder.

Inden året er omme, er vi det mest moderne mediehus i Danmark. Vi investerer i digital udvikling, data, lyd og video.

- Berlingske bliver dette førende kvalitetsmedie i København. Vi satser på nyheder, opinion, business og AOK. Vi satser på digitale abonnemeter.
- BT bliver mobile first og gratis. Avisen MX omdøbes til BTmetro og vil udkomme i de fire største danske byer. BT-avisen fortsætter hele ugen med stærke sportssektioner i weekenden.
- Weekendavisen er det intellektuelle flagskib og print først – og tilføjes et smukt digitalt univers.

....

Strategien betyder, at vi lukker en række aktiviteter, som vi i dag driver. ...

Vi bliver for alvor digitale. Og vi bliver et mediehus, som har fokus på journalistik. Derfor flyttes produktionen af avissider for Berlingske, BT og BTmetro (MX) ud af huset. Planen er, at 32 redigerende og layoutere overflyttes til virksomheden Wunderkind, som nogle allerede kender, fordi de i dag producerer sektioner for os. Vi skal fortsat lave indholdet i Pilestræde, men om nogle måneder sker produktionen uden for huset.

Berlingske bliver enklere at lave, og BT får et mere præcist fokus. Derfor bliver der brug for 29 færre redaktionelle ressourcer. Huset bliver mindre komplekst og mere digitalt, og derfor siger vi også farvel til 20 HK’ere samt 12 ledere og specialister. ...

Vi bliver færre i huset. I dag er vi 881 ansatte, og vi skal sige farvel til 93 kolleger. ...

Øvelsen er dramatisk, især for dem, der forlader huset. Derfor vil min og ledelsens opmærksomhed være rettet mod, at processen sker ordentligt og så menneskeligt, som det er muligt. Når vi er på den anden side, vil arbejdet med at skabe Danmarks mest moderne mediehus tage fart.”

Den hidtidige ansvarshavende chefredaktør på BT var forinden blevet erstattet af H, der tiltrådte stillingen den 31. januar 2018.

Den 16. marts 2018 – samme dag som A og B blev afskediget – udsendte Æ en mail til medarbejderne med overskriften ”Farvel til dygtige medarbejdere”. Det hedder i mailen bl.a.:

”Kære alle

Det blev en trist fredag i Pilestrædet, hvor sparerunden blev afsluttet. Vi siger farvel til i alt 88 kolleger. 43 har taget mod tilbud om frivillig fratrædelse, 29 er blevet afskediget og 16 layoutere flytter til Wunderkind pr. 1. juni. ...”

På BTMX indebar omstrukturerings- og sparerunden, at 12 journalister skulle fratræde. Da der var fem journalister, som havde valgt at underskrive en frivillig fratrædelsesaftale, blev det alene nødvendigt at opsiges syv.

5. A og B's ansættelsesforhold mv.

A blev ansat som journalist på B.T. den 1. december 1994. Han har i sin ansættelsesperiode frem til 2018 især været knyttet til Ø sektionen, de sidste 5 år med titel af Å. Han har siddet i Medarbejderforeningens bestyrelse i mange år frem til 2018, været arbejdsmiljørepræsentant fra 2013 til 2016 samt været stedfortrædende tillidsrepræsentant i perioden 2011-2013 samt igen i perioden fra 8. marts 2017 til november 2017, hvor han var valgt som næstformand i BTs medarbejderforening. Han blev opsagt og fritstillet den 16. marts 2018 til fratrædelse den 31. januar 2019 med henvisning til, at de omstruktureringer, som virksomheden gennemgik, betød, at hans stilling blev nedlagt.

B blev fastansat som journalist den 1. maj 2015 på Metroxpress. Han var ifølge sin ansættelseskontrakt fra 2017 ansat til at varetage redaktionelle opgaver på BTMX, men var i øvrigt indforstået med at påtage sig alt journalistisk arbejde. Han havde det journalhavende arbejde for mx.dk og alle sociale medieplatforme for både BT og MX i de aftentimer, hvor han var vagtsat. Derudover fungerede han som skrivende journalist og vagtplanlægger for de skrivende journalister på BTMX, dog ikke sporten. Han var valgt som næstformand i MXs medarbejderforening fra marts 2016 til november 2017 og var således i denne periode stedfortrædende tillidsrepræsentant. Han blev opsagt og fritstillet den 16. marts 2018 til fratrædelse den 31. august 2018 med henvisning til, at de omstruktureringer, som virksomheden gennemgik, betød, at hans stilling blev nedlagt.

Efter opsigelserne af A og B anmodede Dansk Journalistforbund ved brev af 22. marts 2018 om afholdelse af lokalmøde. Det hedder i brevet bl.a.:

”BTMX P/S har pr. 31. marts 2018 afskediget B og A. Begge har været tillidsvalgte frem til 13. november 2017, hvor BT og MX medarbejderforening blev sammenlagt og Dansk Journalistforbund er derfor af den opfattelse at de nyder efterbeskyttelse i henhold til overenskomstens § 13, stk. 5.

Med henvisning til overenskomstens § 12, stk. 6, skal Dansk Journalistforbund anmode om afholdelse af lokalmøde vedrørende disse.”

Lokalmøde blev afholdt den 13. april 2018, hvor enighed ikke kunne opnås. Der blev den 22. maj 2018 afholdt organisationsmøde, hvor enighed heller ikke kunne opnås, og Dansk Journalistforbund har herefter indgivet klageskrift i sagen den 12. december 2018.

6. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han har været fagligt aktiv i mange år som medlem af Medarbejderforeningens bestyrelse. Han har i sine perioder som stedfortrædende tillidsrepræsentant deltaget aktivt i tillidsmandsarbejdet, dog ikke i samme omfang som den valgte tillidsmand. Han har bl.a. deltaget i samarbejdsudvalgsmøder og møder om lønforhøjelser mv. Da den nye strategi for Berlingske Media blev meldt ud i februar 2018, var han mest bekymret for kollegerne, da han selv regnede med at være omfattet af efterbeskyttelsen efter overenskomstens § 13, stk. 5. Når han forud for afskedigelsen primært leverede stof til den trykte udgave af BT, beroede dette alene på, at det udgjorde den største del af hans arbejdsopgaver, men han har også arbejdet digitalt og har herunder ikke kun skrevet, men også redigeret, billedbehandlet og selv lagt artikler på bt.dk. Han kunne uden nogen særlig form for oplæring have tilpasset sig virksomhedens nye strategiske satsning. Han har da også efter sin fratreden arbejdet intensivt digitalt, herunder med facilitering af egen hjemmeside, produktion af podcasts mv. Det statistikmateriale, som virksomheden har udarbejdet til belysning af sidehenvisninger henholdsvis til hans og til andres artikler, er efter hans vurdering uden værdi, da det er som at ”sammenligne æbler med pærer”.

B har forklaret bl.a., at han blev færdiguddannet som journalist i 2013. I 2015 blev han fastansat på Metroxpress efter at have været tilkalddevikar fra 2014. Han havde især aftenvagter, og efter et år blev han på tillidsrepræsentantens opfordring valgt som stedfortrædende tillidsrepræsentant, da tillidsrepræsentanten ikke selv var til stede på aftenvagterne. Det var især tillidsrepræsentanten, som havde kontakten til ledelsen, og som havde mange møder med ledelsen, men han kørte også selv nogle sager med ledelsen, ligesom han i forbindelse med fusionen, hvor der skulle forhandles ny overenskomst mv., over 14 dage deltog i et intenst forhandlingsforløb sammen med tillidsrepræsentanten. Han har endvidere deltaget i møder vedrørende bl.a. indretning, freelancemedarbejdere, tilkalddevikarer osv., ligesom han har siddet i den såkaldte trafikgruppe, som er en vidensdelingsgruppe rettet mod digitale brugere. Han har været superbruger det meste af tiden. Da han hørte om den nye strategi for Berlingske Media, glædede han sig over, at der kom mere fokus på den digitale omstilling. Han var allerede i sin studietid meget digitalt orienteret og har bl.a. som studentermedhjælper været med til at få BT på facebook. Han arbejdede primært digitalt og blev meget overra-

sket over, at ledelsen bedømte ham til at have færre digitale kompetencer end kollegerne. Efter hans egen opfattelse kunne han uden problemer have tilpasset sig virksomhedens nye strategiske satsning. Han er i dag ansat som digital kommunikationskonsulent i AB.

C har forklaret bl.a., at han i dag er tillidsrepræsentant for AC. Inden da var han mangeårig tillidsrepræsentant på AD. Han kom fra AE, hvor han også var tillidsrepræsentant efter i en periode at have været stedfortrædende tillidsrepræsentant. Han har altid brugt den stedfortrædende tillidsrepræsentant til at sparre med og har fundet det vigtigt, at den stedfortrædende tillidsrepræsentant kom fra en anden afdeling end hans egen, således at den stedfortrædende tillidsrepræsentant kunne tage sig af sager dér. Det er dog normalt mest praktisk, at det er tillidsrepræsentanten, som deltager i møder, da det gør det nemmere at koordinere kalenderne. Det er imidlertid helt sædvanligt, at den stedfortrædende tillidsrepræsentant deltager i tillidsmandsarbejdet og også selv kan tage sager op og i den forbindelse have en dialog med ledelsen, især den lokale leder. Det er dog samtidig klart, at der ligger en væsentlig større byrde på tillidsrepræsentanten end på den stedfortrædende tillidsrepræsentant, men tillidsmanden har samtidig brug for en sparringspartner, som ikke er nervøs for, hvad der kan ske efter hvervets ophør. Virksomheden kunne have valgt at afskedige andre end A og B, og det kom som en stor overraskelse, at de to stod på listen over de medarbejdere, der skulle fyres, hvilket han også straks protesterede imod. A's digitale kompetencer var på niveau med alle andres, mens B's digitale kompetencer var helt i top. Begges opgaver bliver endvidere stadig løst.

D har forklaret bl.a., at han er forhandlingschef i AF og har beskæftiget sig med overenskomstforhold siden 1990'erne. Når AF under overenskomstforhandlingerne i 2004 rejste krav om efterbeskyttelse af tillidsrepræsentanter, havde det sin baggrund i en sag fra 2003, hvor BT under en sparerunde havde fyret en fratrådt tillidsrepræsentant og en fratrådt stedfortræder for denne kort tid efter, at de begge var fratrådt. Den konkrete sag blev ret hurtigt løst ved, at BT pr. kulance accepterede at betale en godtgørelse til begge svarende til tre måneders løn. For at undgå tilsvarende sager i fremtiden fremsatte forbundet et krav om efterbeskyttelse for tillidsrepræsentanten, som skulle gælde i to år efter fratræden. Formuleringen af kravet var enslydende i forhold til de enkelte overenskomster. Det er forbundets forståelse, at en tillidsrepræsentant er en medarbejder med tillidsmandsbeskyttelse, og sådan blev kravet også præsenteret. Forbundet henviste herved udtrykkeligt til BT-sagen. Bekymringen fra arbejdsgiversiden var alene, om det kunne trække andre beskyttede personalegrupper med sig, og det var dette, som var baggrunden for arbejdsgiversidens forbehold om, at bestemmelsen alene skulle gælde for fratrådte tillidsrepræsentanter. Forbundet havde imidlertid ikke udstrakt sit krav til også at omfatte andre beskyttede personalegrupper end tillidsrepræsentanterne, idet man var bange for, at man i så fald ikke ville kunne komme igennem med sit krav om efterbeskyttelse.

Resultatet af de generelle forhandlinger blev, at der for alle overenskomster – bortset fra Berlingske/B.T. og Jyllandsposten – blev aftalt en efterbeskyttelse i 1 år efter fratræden for en tillidsrepræsentant, der har virket i 3 år, og således, at beskyttelsen alene gælder for fratrådte tillidsrepræsentan-

ter. Hermed mentes imidlertid alle medarbejdere med tillidsmandsbeskyttelse og dermed såvel tillidsrepræsentanten som dennes stedfortræder. Forbundets forbehold om, at en tilsvarende beskyttelse kan gælde for tidligere sikkerhedsrepræsentanter og tidligere medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, kom ind i sidste øjeblik efter, at juristerne havde været inde over, og hensigten var alene at sikre, at overenskomstteksten ikke kom i strid med lovgivningen.

Forbundet skelner ikke mellem tillidsrepræsentanten og dennes stedfortræder, da begge grupper er meget aktive, og alle bliver nøje udvalgt, så alle arbejdspladser bliver dækket. Begge grupper undervises på de samme tillidsmandskurser, som strækker sig over flere dage, og en stedfortræder, som har været på kursus, er ”fuldt flyvefærdig” og bliver ikke indkaldt igen, såfremt vedkommende senere vælges som tillidsrepræsentant. Proceduren for valget er den samme, og det samme gælder beskyttelsens formål. Han er da heller ikke bekendt med, at der efter forliget i BT-sagen har været lignende sager.

E har forklaret bl.a., at han var ansat på BT fra 1998 til 2003, hvor han blev afskediget som led i en fyringsrunde. Han var forinden i september 2002 fratrådt som stedfortrædende tillidsrepræsentant efter at have beklædt denne post i ca. 2 år. Det kom der en sag ud af, som blev forligt uden præjudice.

F har forklaret bl.a., at han tidligere har været journalist på BT, hvor han var tillidsrepræsentant fra 2002 til 2007. Han kørte et fuldstændigt parløb med den stedfortrædende tillidsrepræsentant, og mails blev altid sendt til dem begge. På baggrund af BT-sagen var kravet om efterbeskyttelse af tillidsrepræsentanten klart det vigtigste overenskomstkraft i 2004 for medarbejderne på BT, og de kunne ikke påregne at få resultatet af de lokale forhandlinger godkendt, uden at de havde opnået en løsning, som kunne tilfredsstillende medarbejderne på dette punkt. Som modydelse bl.a. herfor tilbød de ”guld” i form af kortere opsigelsesvarsler, som var meget gunstige på BT’s område. Efterbeskyttelsen blev forhandlet som en del af den samlede pakke. Det er ham, som har udarbejdet de interne mødereferater af de lokale forhandlinger den 17. og 18. maj 2004. Forhandlingerne tog efter arbejdsgiversidens ønske udgangspunkt i URBAN-overenskomsten, som var den på det tidspunkt seneste og mest moderne overenskomst. Arbejdsgiversiden havde udarbejdet et forslag til nyt § 12, stk. 5, om efterbeskyttelse, men da forslaget ikke vandt gehør og blev trukket tilbage, har han ikke noteret noget særligt om parternes drøftelse heraf. Hvad angår det af arbejdstagersiden udarbejdede papir dateret 17. maj 2004 indeholdende en tilbagemelding på ledelsens gennemskrevne overenskomstudkast, kan han ikke huske, om dette papir er blevet udleveret til arbejdsgiversiden, men det kan godt være tilfældet. Han husker det sådan, at der ”blev sat flueben” ved efterbeskyttelse for såvel tillidsrepræsentanten som stedfortræderen for tillidsrepræsentanten, og at det var det, arbejdstagersiden fik, ligesom på det centrale område. Resultatet blev, at de opnåede en efterbeskyttelse i en periode svarende til funktionstiden, dog højst i to år, efter fratræden. Han kan ikke huske, hvordan man nåede dette resultat, men det faldt på plads den 17. eller den 18. maj. Han kan ikke komme det nærmere. *P* udarbejdede den 18. maj 2004 en tekst, som også blev det endelige resultat. Det må

derfor være blevet aftalt, at P skulle lave den endelige tekst. Han kan ikke huske, om der er gået et tidligere forslag fra arbejdstagersiden forud, og kan ikke forklare, hvorfor der oven over forslaget står ”Ændret”. Med hensyn til personkredsen omfattet af beskyttelsen svarede det helt til, hvad der var opnået ved de centrale forhandlinger.

G har forklaret bl.a., at hun tidligere har været ansat som journalist på BT, hvor hun var tillidsrepræsentant fra 2011 til 2016. Hun samarbejdede tæt med den stedfortrædende tillidsmand, herunder bl.a. A. Det var alene hende, som havde kontakten til ledelsen på koncernniveau, men på BT-niveau var tillidsmandsarbejdet ligeligt fordelt mellem hende og den stedfortrædende tillidsrepræsentant, ligesom de begge blev indkaldt til de månedlige samarbejds møder. Tillidsrepræsentantrollen er ikke specielt karriere-fremmende, og det er af stor vigtighed, at den stedfortrædende tillidsrepræsentant nyder samme beskyttelse som tillidsrepræsentanten. A var en af de mest omstillingsparate blandt hendes kolleger. Hans digitale kompetencer var upåklagelige, han havde interessen, og han kom tit med gode ideer, som de, der skrev til nettet, så kunne gøre brug af og få de mange sidehenvisninger.

H har forklaret bl.a., at han tiltrådte stillingen som ansvarshavende chefredaktør på BTMX den 31. januar 2018. Hans opgave var at redde BT som medie. BTMX stod for fire udgivelser, bladet BT, BT.dk, Metroxpress og MX.dk, som var en webside primært rettet mod unge under 25 år. De 4 udgivelser havde hver sin målgruppe, der var tale om fire forskellige forretningsmodeller samt et stort antal medarbejdere med forskellige rettigheder. Det var for at overleve bydende nødvendigt at vende det hele på hovedet og finde områder, hvor man med færre medarbejdere kunne konkurrere med andre. Den nye strategi havde været forberedt forud for hans ansættelse, og han blev ansat til at føre den ud i livet. Der var tale om formentlig den mest radikale ændring i noget mediehus i Europa. Metroxpress og MX.dk blev nedlagt, og BT skulle ændre sit primære fokus fra print og net til mobiltelefonen og i øvrigt være gratis. Den primære målgruppe for hele virksomheden skal efter den nye strategi fremover være den samme, nemlig de 25-54 årige. Den nye prioritering og målgruppe handler reelt set om en helt ny måde at arbejde på. Medarbejderne skal være hurtige og være i stand til hurtigt at opsnappe nyheder, hvad enten det er nyheder inden for politik eller nyheder i forhold til kendte personer. Straks nyheden er opsnapet, skal der udarbejdes en nyhed til telefonen, der publiceres straks. Nyheden skal være fængende og gerne følges op af diverse virkemidler. Det vigtige er at være hurtigt ude, og i særdeleshed hurtigere end konkurrenterne. Artiklerne på mobiltelefonen er klikbaserede, således at virksomheden kan opnå indtjening via klik, og et vigtigt parameter for, om en journalist lever op til succeskriterierne ifølge den nye strategi, er derfor, hvor mange henvisninger til sine internetsider den enkelte journalist kan opnå, hvilket kan måles dag for dag.

Vedrørende sammensætningen af den journalistiske medarbejderstab i det fremtidige BTMX var det meget magtpåliggende for ledelsen at stå tilbage med det stærkest mulige hold, som havde de bedste digitale kompetencer, herunder også med hensyn til at kunne producere videomateriale, og der skulle være fokus på nyheder, sport og underholdning. Da fokus således ændredes fra kultur til underholdning, var der ikke længere behov for en kulturredaktør, men derimod en chef for underhold-

ning, som også kunne sikre fokus på videodelen. Der kunne derfor også blive behov for at ansætte nye medarbejdere med særlige kompetencer.

Ledelsen fandt det på grund af omstruktureringen og de heraf følgende stillingsnedlæggelser nødvendigt at skille sig af med 12 journalistiske medarbejdere. Alle ønsker om frivillig fratreden blev imødekommet, og det endelige antal fyringer blandt det journalistiske personale endte herefter på 7. Der blev afholdt adskillige møder dels internt i redaktionen, dels med tillidsrepræsentanten, hvorunder det blev drøftet, hvem af medarbejderne der bedst kunne undværes. Afgørende for udfaldet af denne vurdering var en vurdering af de pågældendes kompetencer set i forhold til den fremtidige strategi. Drøftelserne foregik på baggrund af en liste udarbejdet af de nærmeste chefer. Såvel A som B stod på listen fra start af, og der var ingen af cheferne, som specielt talte deres sag. Da han selv kun havde været i virksomheden i kort tid, lyttede han meget til, hvad cheferne sagde. Hvad A angik, var han vel digital, men ikke i den fornødne grad. Han var endvidere især god til gamle "BT-navne" og gjorde – uanset han var kulturredaktør – ikke noget særligt for at rykke. Kulturredaktionen havde i det hele svært ved at aflevere digitalt, idet de ikke rigtig følte, at det var deres kompetenceområde. Hvad angår B, forsvandt hans stilling, da MX.dk og Metroxpress blev nedlagt, og de kompetencer, som han havde, var der andre, som havde i højere grad.

BTMX har den 1. august 2018 efter opslag besat en stilling som redaktionschef og daglig leder af BT's redaktion for underholdning. Stillingen er ikke identisk med A's tidligere stilling, som er nedlagt. Stillingen indebærer bl.a. ledelsesansvar og forudsætter særlige kvalifikationer, herunder med hensyn til at kunne skabe et brand og optræde i medierne. Hverken A eller B ville kunne være kommet i betragtning til stillingen, hvis de havde søgt. Det samme gælder den stilling, som den 1. juni 2018 blev besat med en TV-reporter, og som i sin ansættelsesperiode udelukkende lavede tv/video.

BTMX fik i efteråret 2018 en uforudset mulighed for at konvertere en ubesat praktikantstilling til en tidsbegrænset stilling for en journalistisk medarbejder. Den pågældende, som fik stillingen, kom fra et digitalt medie og kunne dermed arbejde digitalt fra dag et, hvilket der blev lagt afgørende vægt på ved stillingens besættelse. Da økonomien for BTMX som følge af den nye strategi har bedret sig væsentligt, er stillingen i dag gjort permanent.

I har forklaret bl.a., at han er digital chef på AC. Fusionen mellem BT og Metroxpress i slutningen af 2016 indebærer, at journalisterne forventedes at skrive til såvel bladavisen som digitalt – det vigtigste var den gode historie – men der var stadig journalister, som primært skrev til bladavisen BT. Dette var især kendetegnende for medarbejderne på kulturredaktionen. Han har altid kendt A som en avisjournalist, og det er ikke hans vurdering, at A ville have kunnet tilpasse sig den nye strategi, hvor det forventes, at journalisten kan lave det hele selv. Han var derfor enig i, at A blev udvalgt som en af de journalister, som bedst kunne undværes. Han har aldrig været chef for A.

Han har haft personaleansvar for B siden oktober 2017. Han havde således ikke et længere tids kendskab til B, men han havde mulighed for at vurdere hans output. B havde hidtil skrevet nyheder til mx.dk målrettet gruppen under 25 år. Nyhedsredaktionen på BTMX ville fremover være underlagt en normering på 18, og der var ikke noget, som tydede på, at B ville kunne gøre det bedre end de 18, som allerede havde siddet på BT's nyheds-desk et stykke tid og havde gjort det sindssygt godt. Det var B's stilling, som blev nedlagt, og det var derfor ham, som blev udvalgt som en af de journalister, der skulle afskediges.

J har forklaret bl.a., at han i perioden 1989-2008 var chefforhandler for DDFF/DMA på alle journalistoverenskomsterne. Der sondres i disse overenskomster mellem tillidsrepræsentanten og dennes stedfortræder, og sådan har det været i mange år. I den kravliste, som arbejdsgiversiden fik udleveret 14. januar 2004 fra Dansk Journalistforbund, blev der stillet et enslydende krav om, at der skulle gælde en beskyttelse for tillidsrepræsentanten i to år efter fratræden. Han opfattede kravet sådan, at det var et krav til beskyttelse af tillidsrepræsentanten og ikke andre, idet der var sædvane for, at man skrev det, man mente. Kravet angik således indførelsen af en efterbeskyttelse alene for tillidsfolkene, dvs. kredsen af tillidsrepræsentanter, og forhandlingerne drejede sig alene om beskyttelsens nærmere indhold. Formålet med den ønskede beskyttelse var at give en fratrædt tillidsrepræsentant tid til at komme ind i det journalistiske arbejde igen. BT-sagen fra 2003 blev kun nævnt ganske kort under forhandlingerne, og det var ham selv, som bragte sagen på bane i forbindelse med, at han spurgte ind til, hvad det var for en slags beskyttelse, arbejdstagersiden ønskede. I de forslag, som blev produceret fra arbejdsgiversiden, er der blevet ændret på tidsperioderne, men ikke på personkredsen. Arbejdsgiversiden fik det fra start skrevet udtrykkeligt ind i teksten, at beskyttelsen alene skulle gælde for fratrædte tillidsrepræsentanter. Hensigten hermed var, at dette skulle fremgå krydstalklart, men omfanget af den beskyttede personkreds var i øvrigt ikke til diskussion. Tillidsrepræsentantens stedfortræder blev slet ikke nævnt under overenskomstforhandlingerne eller i forligsinstitutionen. Dansk Journalistforbund fik umiddelbart inden vedtagelsen af den endelige forligstekst indsat et forbehold om, at en tilsvarende beskyttelse kan gælde for tidligere sikkerhedsrepræsentanter og tidligere medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Forbeholdet skyldtes imidlertid alene usikkerhed om, hvordan lovgivningen skulle fortolkes. Arbejdsgiversiden fandt på den baggrund forbeholdet i orden, og det var derfor ikke noget, som gav anledning til forhandlinger. Det indgåede forlig skulle efterfølgende godkendes af DA. Hvis arbejdsgiversiden havde anerkendt en efterbeskyttelse også for tillidsrepræsentantens stedfortræder, så havde det givet anledning til hævede øjenbryn hos DA, da man i så fald havde ”brudt ny jord”.

K har forklaret bl.a., at han er uddannet journalist og er tidligere formand for Dansk Journalistforbund. I årene 1999-2007 var han ansat i Berlinske, hvor han fra efteråret 2002 var del af chefredaktionen. Han var af respekt for sit gamle forbund ikke med under de centrale overenskomstforhandlinger i 2004, men sad sammen med O med ved forhandlingsbordet under de efterfølgende lokale forhandlinger vedrørende Berlinske/BT-overenskomsten, idet det var ham, som ledede forhandlingerne. Fra arbejdstagersiden var hovedforhandleren P, som var fællestillidsrepræsentant på Berlin-

ske, og som også havde deltaget i forhandlingerne vedrørende det brede forlig. Han havde kendt P siden 1993 og var tryk ved ham.

Udtrykket ”tillidsrepræsentant” omfatter alene de personer, som er valgt som tillidsrepræsentant, og ikke tillige de, som er valgt som stedfortræder. En stedfortrædende tillidsrepræsentant kan have mange forskellige roller, men det er altid alene tillidsrepræsentanten selv, som har ansvaret, og det er sjældent at se en stedfortræder for tillidsrepræsentanten i forhandlinger, som betyder noget.

Da Berlinske Koncernen var opbygget af bl.a. en række mindre aktieselskaber, var der fra arbejdsgiverside stor bekymring for, hvor stor den beskyttede personkreds kunne blive, specielt hvis også arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer kunne blive omfattet af beskyttelsen, og man ville meget gerne have afskaffet fællestillidsmanden. Fra arbejdstagersiden var der især et ønske at få forbedret efterbeskyttelsen i forhold til det brede forlig, således at beskyttelsesperioden blev forlænget fra et til to år. Det er ham, som har affattet ledelsesudspillet af 13. april 2004. Temaet i relation til overenskomstens samarbejdsbestemmelser var efterbeskyttelse for tillidsrepræsentanten, ikke for andre. Dette fremgik udtrykkeligt af det brede forlig og af arbejdsgiversidens forslag til en revideret Urban-overenskomst, som blev drøftet på forhandlingsmøderne den 17. og 18. maj 2004. Det var for arbejdsgiversiden et tema at forsøge at begrænse kredsen af beskyttede personer, da det med de mange små selskaber, som indgik i koncernen, kunne ende med en ret stor gruppe, som fik efterbeskyttelse, men det ændrede ikke på, at efterbeskyttelsen alene skulle tilkomme gruppen af tillidsrepræsentanter og ikke deres stedfortrædere. Han vil ikke afvise, at F på mødet den 17. maj 2004 kan have nævnt efterbeskyttelse også for stedfortrædere, men det er ikke noget, som har været et issue under forhandlingerne. Når det i F referat fra mødet den 17. maj er nævnt, at tillidsmandsbeskyttelsen er ringere end det, som arbejdstagersiden forlangte, må det gå på beskyttelsesperioden. Der blev på mødet drøftet en beskyttelsesperiode i forhold til funktionstiden, men det var som en begrænsning i de to år og ikke som en efterbeskyttelse for stedfortræderen. Han mener ikke, at han tidligere har set det dokument, som der i F interne mødereferat henvises til som ”xxxxxx.Tilbage melding.doc”. Det er rigtigt, at han som anført i referatet efter den afholdte pause udleverede et papir indeholdende bl.a. en bullit om ”OK til forslag om TR-beskyttelse”, men det, der siges ok til, er en beskyttelsesperiode på 2 år. Der siges ikke ok til efterbeskyttelse til den stedfortrædende tillidsrepræsentant, og der har formentlig ligget en ny formulering på bordet svarende til det, som blev den endelige formulering. Man brugte en spids pen, når man formulerede sig, og hvis det havde været meningen, at bestemmelsen også skulle omfatte den stedfortrædende tillidsrepræsentant, havde det været let at skrive det. Den endelige tekst, som indgår i forliget af 4. juni 2004, er formentlig affattet af ham, og det er ikke hans opfattelse, at der med den tekst er blevet givet efterbeskyttelse også til en stedfortræder for tillidsrepræsentanten.

L har forklaret bl.a., at hun har været HR-direktør i Berlinske Media siden 2006. Arbejdsbyrden og ansvaret for tillidsrepræsentanten er langt større end for den stedfortrædende tillidsrepræsentant. Denne træder til, hvis tillidsrepræsentanten er fraværende, f.eks. som følge af ferie, men hun har

ellers ikke oplevet, at den stedfortrædende tillidsmand er aktiv i øvrigt, og den stedfortrædende tillidsrepræsentant har derfor heller ikke samme problemer som tillidsrepræsentanten med hensyn til fuldt ud at kunne varetage alle sine arbejdsopgaver. Det er sædvanligt, at den stedfortrædende tillidsrepræsentant kan deltage sammen med tillidsrepræsentanten i samarbejdsudvalgsmøder på lokalt plan og i sparerunder vedrørende frivillige fratrædelser, men den løbende kontakt vedrørende personalesager mv. foregår alene med tillidsrepræsentanten. Hun taler ugentlig med tillidsrepræsentanten, men ikke med stedfortræderen. Det er alene tillidsrepræsentanten, som høres og inddrages i drøftelser vedrørende personalesager mv., herunder vedrørende lønpuljer og fordeling af tillæg, meddelelse af advarsler osv. Hun husker ikke, at B skulle have været inddraget i en eneste personalesag.

Under fyringsrunden deltog hun i alle møder herom, og hun ville have hørt det, hvis der var nogen chefer, som satte spørgsmålstegn ved berettigelsen af, at A og B stod på fyringslisten. Der blev rejst tvivl herom i forhold til en anden medarbejder, som stod på listen, men ikke i relation til A og B.

6. Parternes argumentation

Dansk Journalistforbund har til støtte for påstand 1 anført navnlig, at det følger såvel af ordlyden af § 13 i parternes overenskomst som af baggrunden for og formålet med indførelsen i 2004 af bestemmelsen i § 13, stk. 5, om efterbeskyttelse for tillidsrepræsentanten, at denne beskyttelse også omfatter tillidsrepræsentantens stedfortræder. I § 13, stk. 1, anvendes betegnelsen ”tillidsrepræsentant” således som betegnelse for begge de to personer, som en medarbejdergruppe vælger som formand og næstformand for gruppen, og begge personer vælges efter det samme regelsæt gældende for tillidsrepræsentanter. Bestemmelsen om efterbeskyttelse kom ind i overenskomsterne efter krav fra Dansk Journalistforbund, som ønskede fremover at undgå en sag som den, der havde verseret på BT nogle måneder forinden, hvilket arbejdsgiversiden var bekendt med. Den sag havde omfattet afskedigelse af såvel en fratrådt tillidsrepræsentant som en fratrådt stedfortrædende tillidsrepræsentant og var blevet løst kulancemæssigt med en godtgørelse til begge. Arbejdsgiversiden kunne derfor ikke være i tvivl om, at det af Dansk Journalistforbund fremsatte overenskomstkrav om efterbeskyttelse for tillidsrepræsentanten også omfattede efterbeskyttelse for dennes stedfortræder. Den af arbejdsgiversiden tilføjede eftersætning: ”Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter” skyldtes alene arbejdsgivernes bekymring for, at efterbeskyttelsen også kunne komme til at omfatte fratrådte arbejdsmiljørepræsentanter og tidligere medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer. Skulle eftersætningen også sikre imod, at bestemmelsen kom til at omfatte tillidsrepræsentantens stedfortræder, burde arbejdsgiversiden have klargjort dette, men det gjorde man ikke.

Arbejdsgiversidens bekymring under de lokale forhandlinger for, om bestemmelsen kom til at omfatte for mange, viser ligeledes, at arbejdsgiversiden var klar over, at efterbeskyttelsen omfattede hele gruppen af tillidsrepræsentanter inklusiv stedfortræderne. Dansk Journalistforbund var enig i, at efterbeskyttelsen ikke skulle kunne påberåbes af fratrådte arbejdsmiljørepræsentanter og tidligere medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer som et overenskomstkrav, men forbundet var nødt til at

tage et forbehold for disse medarbejdere for det tilfælde, at der måtte tilkomme dem en beskyttelse efter lovgivningen. D's indstilling af 2. marts 2004 til hovedbestyrelsen om godkendelse af forhandlingsresultatet viser klart, at Dansk Journalistforbund i relation til tillidsrepræsentantbeskyttelsen forstod det opnåede forhandlingsresultat således, at også en stedfortræder for tillidsrepræsentanten var omfattet heraf, og det samme viser de bilag, som er fremlagt under sagen vedrørende forløbet af de decentrale forhandlinger. Forbundets opfattelse havde udover i ordlyden og i baggrunden for overenskomstkravets fremsættelse også støtte i formålet med bestemmelsen. Behovet for efterbeskyttelse er tilsvarende relevant for en tillidsrepræsentantsuppleant, hvilket afskedigelserne hos indklagede såvel i 2003 som i foråret 2018 netop illustrerer. Arbejdsgiversiden kan ikke have været i tvivl om klagers forståelse, og forhandlingsforløbet viser, at indklagede formentlig selv har haft den samme forståelse. Selv om dette ikke skulle have været tilfældet, så måtte indklagede have bekendt kulør, da det er indklagede, der som koncipist står bag sætningen: ”Denne regel gælder alene for tillidsrepræsentanten”. Da dette ikke er sket, ændrer eftersætningen ikke på, at efterbeskyttelsen gælder for alle fratrådte tillidsrepræsentanter, som opfylder de tidsmæssige betingelser, herunder også tillidsrepræsentantsuppleanterne.

Til støtte for *påstand 2-4* har forbundet anført navnlig, at det påhviler arbejdsgiveren at godtgøre, at opsigelserne af A og B var begrundet i tvingende årsager. Denne bevisbyrde er ikke løftet. BTMX kunne have valgt at afskedige andre end de to tidligere tillidsrepræsentantsuppleanter. Det er ikke godtgjort, at deres kvalifikationer skulle være markant ringere end kollegernes. Tværtimod var de begge dygtige og erfarne medarbejdere, hvis kompetencer mindst svarede til deres kollegers. Den ledelse, som udvalgte dem til afskedigelse, havde kun et begrænset kendskab til deres kvalifikationer, og det er på ingen måde godtgjort, at de ikke – evt. med den fornødne efteruddannelse – ville kunne have løftet de opgaver og imødekommet de krav, som BTMX stiller til sine medarbejdere – også efter omstruktureringen i foråret 2018.

Det følger endvidere af overenskomstens § 12, stk. 5, at BTMX i en opsigelsesperiode er forpligtet til at fortsætte undersøgelsen af, om en afskedigelse kan undgås eller afbødes. Der har derfor påhvilet virksomheden en pligt til i opsigelsesperioderne at tilbyde A og B eventuelt ledige stillinger, som måtte opstå. Da virksomheden ikke har levet op til denne pligt, er afskedigelserne også af denne grund usaglige. Hertil kommer, at virksomheden helt har undladt at tage hensyn til A's meget lange anciennitet. Det må aldrig kunne betale sig at afskedige i strid med overenskomstens regler, og der må derfor udmåles en betydelig godtgørelse til såvel A som B.

DMA har til støtte for sin påstand om *frifindelse for påstand 1* anført navnlig, at samarbejdsbestemmelserne i såvel fællesoverenskomsten som overenskomsten for Berlingske/BT forud for 2004 klart sondrede mellem en ”tillidsrepræsentant” og en ”stedfortræder for tillidsrepræsentanten”. Hvis begrebet ”tillidsrepræsentant” også omfatter dennes stedfortræder, havde det været tilstrækkeligt blot at skrive, at medarbejderne kunne vælge to tillidsrepræsentanter, ligesom det havde været overflødig at skrive, at den beskyttelse mod afsked, som var aftalt for tillidsrepræsentanten, også skulle

gælde for dennes stedfortræder. Såvel forud for 2004 som i dag understøtter ordlyden af overenskomsterne, at der er en klar forskel på tillidsrepræsentanten og dennes stedfortræder, idet det faglige arbejde netop ligger hos tillidsrepræsentanten, mens stedfortræderens rolle alene er sekundær. Praxis er i overensstemmelse hermed, hvilket også var tilfældet forud for 2004. Overenskomstkra­vet om efterbeskyttelse blev fremsat af Dansk Journalistforbund under de generelle forhandlinger og var enslydende i forhold til alle de overenskomster, hvori der ønskedes indsat en bestemmelse om efterbeskyttelse, idet kravet var sålydende: ”Tillidsrepræsentantens beskyttelse gælder i to år efter fratræden som tillidsrepræsentant”. Arbejdsgiversiden kunne ikke forstå dette krav på anden måde end, at det alene omfattede den egentlige tillidsrepræsentant. Kravet blev jo fremsat i forhold til samarbejdsbestemmelser, som udover begrebet ”tillidsrepræsentanten” tillige gjorde brug af begrebet ”dennes stedfortræder”. Også formålet med kravet tilsagde, at det skulle fortolkes som omfattende alene den egentlige tillidsrepræsentant. Denne har på grund af det faglige arbejde, som følger med hvervet, ikke samme mulighed som sine kolleger for at udføre effektivt journalistisk arbejde, og formålet med efterbeskyttelsen er derfor at give en fratrædt tillidsrepræsentant tid til at komme ind i arbejdet igen. Det var under de indledende forhandlinger arbejdsgiversiden, som bragte BT-sagen på banen som led i en indkredsning af, hvad det var for en form for beskyttelse, arbejdstager­siden stillede krav om. BT-sagen gav ikke i øvrigt anledning til drøftelse, heller ikke med hensyn til, hvad det var for en personkreds, som efterbeskyttelsen skulle omfatte. Arbejdsgiversiden fandt det fra starten af forhandlingerne vigtigt udtrykkeligt i overenskomstteksten at få præciseret, at beskyttelsen alene skulle gælde for fratrædte ”tillidsrepræsentanter”. Dette gav ikke Dansk Journalistforbund anledning til bemærkninger, hvilket det burde have gjort, hvis forbundet var af den opfat­else, at beskyttelsen også skulle gælde for tillidsrepræsentantens stedfortræder, men stedfortræde­ren/suppleanten blev slet ikke nævnt under de forhandlinger, som førte til det generelle forlig, der blev indgået den 21. februar 2004. Dansk Journalistforbund har hverken godtgjort, at det fremsatte krav om efterbeskyttelse også omfattede en fratrædt stedfortræder for tillidsrepræsentanten, eller at forbundet skulle være kommet igennem med et sådant krav. Forligets ordlyd er helt klar: Efterbe­skyttelsen gælder ”alene” for ”fratrædte tillidsrepræsentanter”, og der er intet grundlag for at fortolke bestemmelsen udvidende, således at den også skulle omfatte fratrædte tillidsrepræsentantsupple­anter.

Hvad angår BT-sagen fra 2003, blev denne sag forligt lokalt uden organisationernes mellemkomst. Det er ikke nærmere belyst, hvad der lå bag forliget, som blev indgået uden præjudice. Forliget er derfor uden betydning for den fortolkningsproblematik, som voldgiftsretten skal tage stilling til.

De decentrale forhandlinger mellem bladledelsen og medarbejderforeningerne om fornyelsen af Berlinske/BT-overenskomsten, som foregik uden organisationernes medvirken, resulterede i et forlig indgået 4. juni 2004. I dette forlig var efterbeskyttelsen blevet forbedret, men den beskyttede personkreds var den samme, idet beskyttelsen udtrykkeligt alene blev givet til ”fratrædte tillidsre­præsentanter”. Der påhviler derfor Dansk Journalistforbund en særlig tung bevisbyrde, hvis forbun­det vil gøre gældende, at personkredsen med efterbeskyttelse efter dette forlig skulle være bredere

end efter det brede forlig. Denne bevisbyrde har forbundet ikke løftet. Der foreligger i dag alene referater af visse dele af forhandlingerne, og disse referater er samtidig ensidigt udarbejdet af arbejdstagersiden og har ikke været udleveret til bladledelsen. Referaterne er derudover uklare på flere punkter. Bl.a. fremgår det ikke altid, hvilke bilag refererede bemærkninger knytter sig til, og B har i sin vidneforklaring klart afvist, at der på noget tidspunkt blev nikket ok fra bladledelsen til efterbeskyttelse også for fratrådte stedfortrædere. I P's detaljerede orientering af 4. juni 2004 til medarbejderne om aftaleresultatet står der heller ikke noget udtrykkeligt om, at efterbeskyttelsen også skulle omfatte stedfortræderne, selv om det havde været let at skrive, og det er i øvrigt påfaldende, at forbundet ikke har indkaldt P til at afgive forklaring i sagen.

Til støtte for påstanden om *frifindelse for påstand 2-4* har DMA anført navnlig, at der skal ske frifindelse allerede som følge af, at hverken A eller B har haft krav på efterbeskyttelse. Der er derfor ikke noget krav om, at afskedigelserne skal have været begrundet i tvingende årsager, hvilket de i øvrigt var, da opsigelserne fandt sted som led i en dramatisk omstilling. Parterne har hidtil været enige om, at såfremt voldgiftsretten måtte finde, at A og B ikke har krav på efterbeskyttelse, så var opsigelserne saglige på opsigelsestidspunktet. DMA er efter omstændighederne indforstået med, at voldgiftsretten kan tage stilling til, om det kan berettige A og B til en godtgørelse i overensstemmelse med påstand 3 og 4, at de ikke er blevet tilbudt de tre ledige stillinger, som er blevet besat i deres opsigelsesperioder. Af de grunde, som fremgår af H's forklaring, kunne imidlertid hverken A eller B været kommet i betragtning til den stilling, som blev besat med en TV-reporter med særlige kompetencer i videoproduktion, ligesom de ikke kunne være kommet i betragtning ved besættelsen af stillingen som daglig leder af underholdningsafdelingen. Den sidste stilling – som opstod efter, at B's opsigelsesvarsel var udløbet – var alene en midlertidig stilling, som samtidig forudsatte særlige digitale kompetencer fra dag et. Stillingen matchede ikke A's kompetencer, og han ansøgte da heller ikke om at komme i betragtning til stillingen. Opsigelserne af A og B var sagligt begrundet i arbejdsmangel, og det var også sagligt begrundet, at de ikke kom i betragtning til de ledige stillinger, som blev besat i deres opsigelsesperioder. Bevisbyrden for, at det skulle forholde sig anderledes, påhviler forbundet, og denne bevisbyrde har forbundet ikke løftet.

7. Opmandens begrundelse og resultat

Ad påstand 1:

Ved det brede forlig, som blev indgået den 21. februar 2004 mellem Dansk Journalistforbund og DDFF (i dag DMA), aftalte overenskomstparterne følgende vedrørende "tillidsrepræsentantbeskyttelse":

"I alle overenskomster bortset fra Berlingske/B.T. og Jyllands-Posten tilføjes til samarbejdsbestemmelser (reglerne om afskedigelse af tillidsrepræsentant):

”For en tillidsrepræsentant, der har virket i 3 år, gælder tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse i 1 år efter ophøret som tillidsrepræsentant. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.”

Dansk Journalistforbund tager forbehold for, at en tilsvarende beskyttelse kan gælde for tidligere sikkerhedsrepræsentanter og tidligere medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.”

Som det fremgår af forligsteksten var der tale om en tilføjelse til ”reglerne om afskedigelse af tillidsrepræsentant”. Overenskomsternes regler herom var formuleret på den måde, at det udtrykkeligt af reglerne fremgik, at beskyttelsen mod afskedigelse i funktionsperioden var gældende ikke alene for tillidsrepræsentanten, men også for dennes stedfortræder. En regel, som knytter sig hertil, og som samtidig udtrykkeligt fastslår, at ”Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter”, må efter en naturlig læsning forstås på den måde, at reglen netop kun gælder for tillidsrepræsentanten og ikke for andre, heller ikke tillidsrepræsentantens stedfortræder.

Det må påhvile Dansk Journalistforbund at godtgøre, at forligsteksten skal forstås på en anden måde, end hvad en naturlig læsning tilsiger. Det er efter bevisførelsen ikke godtgjort, at overenskomsterne skulle have haft en fælles forståelse om, at ordet ”tillidsrepræsentant” i forligsteksten er anvendt som et overbegreb omfattende såvel tillidsrepræsentanten som dennes stedfortræder. Det er heller ikke godtgjort, at dette skulle følge af sædvanlig sprogbrug eller overenskomstpraksis. Tværtimod må det antages, at det i praksis udgør en væsentlig forskel, om en medarbejder er valgt som tillidsrepræsentant eller som stedfortrædende tillidsrepræsentant.

Hvis den aftalte efterbeskyttelse skulle omfatte ikke alene en fratrådt tillidsrepræsentant, men tillige en fratrådt stedfortræder for denne, ville det af forbundet tage forbehold i relation til tidligere sikkerhedsrepræsentanter mv. i øvrigt kunne tømme den af arbejdsgiversiden ønskede tilføjelse om, at ”denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter”, for indhold og dermed gøre tilføjelsen meningsløs. Også dette taler imod den af forbundet hævdede fortolkning.

Hvad angår sagen fra 2003 vedrørende B.T.’s afskedigelse af bl.a. en fratrådt tillidsmandssuppleant, er der tale om en sag, som blev forligt lokalt og uden præjudice. De nærmere omstændigheder, som begrundede forligets indgåelse, er samtidig uoplyste, og der kan derfor ikke i denne sag hentes nogen støtte for den af Dansk Journalistforbund hævdede fortolkning. Det kan ikke afvises, at forbundet med baggrund i den pågældende sag havde som forudsætning, at efterbeskyttelsen også ville omfatte en fratrådt stedfortræder, men det er efter bevisførelsen ikke godtgjort, at forbundets forudsætning herom er blevet kommunikeret til DDFB på en sådan måde, at det kan få indflydelse på fortolkningen af forliget indgået den 21. februar 2004. Det kan derfor ikke lægges til grund, at der ved dette forlig blev aftalt en efterbeskyttelse, som omfattede andre end den egentlige tillidsrepræsentant.

Efter lokale forhandlinger blev 4. juni 2004 indgået aftale om fornyelse af overenskomsten for Berlingske/B.T. I den fornyede overenskomsts § 13, stk. 4 og stk. 5, var aftalt følgende vedrørende tillidsmandsbeskyttelse:

”Stk. 4. En tillidsrepræsentant og dennes stedfortræder kan ikke afskediges, hvis ikke tvungene grunde taler derfor, og arbejdsforholdet kan ikke afbrydes, før Dansk Journalistforbund har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved det i § 15 nævnte faglige fællesudvalg. Finder Fællesudvalget, eventuelt tiltrådt af opmand, at tvungene grunde for afskedigelsen ikke har foreligget, kan det tilkende den afskedigede en erstatning, jf. § 11, stk. 7.

Stk. 5. Tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse gælder i en periode efter ophøret som tillidsrepræsentant. Perioden svarer til tillidsrepræsentantens funktionstid, men kan dog ikke overstige to år. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.”

Det fremgik af den samtidigt indgåede forhandlingsaftale, at Dansk Journalistforbund i relation til aftalen i § 13 om efterbeskyttelse af tillidsrepræsentanten tog forbehold for, at en tilsvarende beskyttelse kan gælde for tidligere sikkerhedsrepræsentanter og tidligere medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Af de grunde, som er anført ovenfor, fører også en naturlig læsning af § 13, stk. 4 og stk. 5, til, at reglen om efterbeskyttelse netop kun gælder for tillidsrepræsentanten og ikke for andre, heller ikke for tillidsrepræsentantens stedfortræder. Der foreligger ikke omstændigheder, som kan begrunde, at begrebet ”tillidsrepræsentant” i § 13, stk. 4 og stk. 5, skulle være anvendt i en bredere betydning end i den ovenfor citerede forligstekst fra 21. februar 2004, og Dansk Journalistforbund har da heller ikke gjort gældende, at dette skulle være tilfældet.

Det lokale forhandlingsforløb, som førte frem til fornyelsen af Berlingske/B.T.-overenskomsten, er kun ufuldstændigt belyst, og den stedfundne bevisførelse giver ikke belæg for, at arbejdsgiversiden under disse forhandlinger skulle have accepteret en efterbeskyttelse også for tillidsrepræsentantens stedfortræder. Arbejdsgiversiden ville i øvrigt ikke under disse forhandlinger kunne have udvidet indholdet af efterbeskyttelsen ifølge det brede forlig, og der er efter bevisførelsen ikke grundlag for at antage, at arbejdstagersiden under de lokale forhandlinger gik efter at få flere personer omfattet af efterbeskyttelsen, end hvad der var opnået ved de centrale forhandlinger.

DMA's påstand om frifindelse for Dansk Journalistforbunds påstand 1 tages på den anførte baggrund til følge.

Ad Dansk Journalistforbunds påstand 2-4:

Som følge af, at Dansk Journalistforbund ikke har fået medhold i påstand 1, er retmæssigheden af afskedigelserne af A og B D ikke betinget af, at afskedigelserne var begrundet i tvungene forhold.

Det er ikke bestridt, at afskedigelserne fandt sted som led i en rationaliserings- og sparerunde, hvorunder det blev vurderet, at det var nødvendigt at afskedige 7 journalistiske medarbejdere. Det følger af fast arbejdsretlig praksis, at der i en sådan situation tilkommer en virksomhed et vidtgående skøn med hensyn til at vurdere, hvilke medarbejdere virksomheden bedst kan undvære. Det er ikke godtgjort, at BTMX ved sin vurdering har inddraget usaglige hensyn, og det lægges derfor til grund, at opsigelserne var rimeligt begrundede i virksomhedens forhold på opsigelsestidspunktet.

Overenskomstens § 12, stk. 5, ændrer ikke på, at BTMX i A's og B's opsigelsesperioder har haft ret til som led i sin ledelsesret at besætte en ledig stilling med den, som virksomheden efter en saglig vurdering fandt bedst kvalificeret. Der foreligger ikke oplysninger, som tilsiger, at de stillinger, som BTMX opslog som henholdsvis daglig leder af BT's underholdningsredaktion og som videojournalist, matchede A's og B's kompetencer, og der var da heller ingen af dem, som søgte om at komme i betragtning til stillingerne.

Hvad angår den tidsbegrænsede stilling, som blev besat i oktober 2018, lagde virksomheden afgørende vægt på, at den blev besat med en medarbejder, som fra dag 1 havde de nødvendige kompetencer til at kunne arbejde digitalt og med fokus på at producere nyheder til mobiltelefonen. Det var virksomhedens vurdering, at A ikke havde arbejdet tilstrækkeligt digitalt til at opfylde dette krav, og han søgte heller ikke selv stillingen.

Det er på den anførte baggrund ikke godtgjort, at der skulle foreligge efterfølgende forhold, som gør afskedigelserne usaglige, og indklagedes frifindelsespåstand tages herefter til følge også for så vidt angår påstand 2-4.

Thi bestemmes:

DMA for BTMX P/S frifindes.

Hver part skal betale egne sagsomkostninger og halvdelen af opmandens honorar.

København, den 18. december 2019FV 2018

Lene Pagter Kristensen