

Ikke usagligt at nedsætte medarbejderens lønvilkår væsentligt som led i besparelser, uanset samtidige mindre lønstigninger for andre medarbejdere

Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 3. marts 2015

Sag 20141369

HK Danmark

for

A

(advokat Martin Juul Christensen)

mod

Grafisk Arbejdsgiverforening

for

Grafiket A/S

(advokat Jakob Mose Poulsen)

Afsagt af opmand:

Thomas Peter Rørdam

Sagen blev mundtligt forhandlet den 18. februar 2015 Kl. 14:30 med højesteretsdommer Thomas Peter Rørdam som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af A, tillidsrepræsentant B og administrerende direktør C.

Klager har nedlagt påstand om, at Grafiket A/S skal anerkende, at vilkårsændringen af 30. oktober 2014, hvor virksomheden nedsatte lønnen for A med 6.546 kr. pr. måned fra 31.546 kr. til 25.000 kr. begrundet i "en nødvendig strukturløsning, idet virksomheden løbende er nødt til at tilpasse sig et presset marked", er usaglig og urimelig, og at vilkårsændringen derfor skal annulleres, principalt således at A fortsætter sin beskæftigelse med en løn på 31.546 kr., subsidiært således at der tilkendes ham en efter Afskedigelsesnævnets skøn fastsat godtgørelse.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Der har ikke mellem de af organisationerne udpegede medlemmer af Afskedigelsesnævnet kunnet opnås flertal for en afgørelse af sagen, og afgørelsen træffes derfor af nævnets formand som opmand. Parterne erklærede sig enige i, at sagen kan afgøres – uden kendelse – i overensstemmelse med opmandens tilkendegivelse.

OPMANDEN UDTALTE:

A blev ansat som ufaglært trykkeriarbejder hos Grafiket A/S den 21. maj 2002.

Sagen angår, om det var sagligt begrundet og ikke udtryk for vilkårlighed, at Grafiket A/S den 30. oktober 2014 meddelte A, at hans løn ville blive nedsat fra 31.546 kr. til kr. 25.000 kr. pr. måned med det for ansættelsesforholdet gældende opsigelsesvarsel, således at meddelelsen skulle anses som en opsigelse af ansættelsesforholdet, hvis A ikke accepterede lønreduktionen. A valgte ikke at acceptere lønreduktionen.

Efter bevisførelsen lægges det til grund, at virksomheden i sidste kvartal af 2014 kunne konstatere, at budgetmålene for 2014 ikke ville blive nået, og at sidste kvartal ville vise et driftsmæssigt underskud. Det var allerede derfor sagligt begrundet, at virksomheden tog initiativer med henblik på at opnå besparelser med hensyn til lønomkostningerne. Som et led heri afskedigede virksomheden sin produktionschef, da man vurderede, at man kunne klare sig uden en produktionschef, og man nedsatte A's løn.

A havde 12 års ansættelsesanciennitet, og han var én af i alt 6 ufaglærte medarbejdere. Hans løn var væsentlig højere end de øvrige ufaglærte medarbejders løn. De 5 andre ufaglærte medarbejders løn udgjorde således i efteråret 2014 mellem 18.500 kr. og 23.000 kr. pr. måned. Disse medarbejdere havde en gennemsnitlig ansættelsesanciennitet på ca. 3 år. 4 af dem modtog i efteråret 2014 lønstigninger på mellem 1.000 kr. og 1.500 kr. pr. måned, således at lønningerne for de 5 andre ufaglærte medarbejdere herefter udgjorde mellem 18.500 kr. og 24.000 kr. Der var ikke forskel på det arbejde, som de i alt 6 ufaglærte medarbejdere udførte i virksomheden. På baggrund af det anførte om lønforholdene for de ufaglærte medarbejdere findes det – også under hensyn til ansættelsesanciennitetsforholdene – sagligt begrundet og ikke udtryk for vilkårlighed, at virksomheden som led i de gennemførte besparelser nedsatte A's løn fra 31.546 kr. til 25.000 kr. pr. måned. Det kan ikke føre til et andet resultat, at virksomheden samtidig gennemførte mindre lønstigninger for 4 andre ufaglærte medarbejdere, fordi A efter lønreguleringerne fortsat var den højst aflønnede ufaglærte medarbejder, og i øvrigt fordi det efter bevisførelsen må lægges til grund, at lønstigningerne var nødvendige for, at virksomheden kunne beholde de 4 medarbejdere.

Indklagedes frifindelse påstand tages herefter til følge. Klager skal betale opmandens honorar.