

Medarbejder var tilstrækkeligt oplyst omkring nyt lønsystem og var således ikke i en situation, der kunne sidestilles med en usaglig afskedigelse

Afskedigelsesnævnets tilkendegivelse af 6. juli 2018

Sag 20160280

HK Danmark

for

[person1]

(advokat Jesper Schäfer Munk)

mod

Danske Mediers Arbejdsgiverforening

for

Jysk Fynske Medier P/S

Bugattivej 8

7100 Vejle

(advokat Hans Henrik Christiansen)

Sagen blev — sammen med sagerne 2016.0277 [person2] 20160278 [person3] og 20160279 [person4] mundtligt forhandlet den 1. juni 2018 med højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som nævnsformand og opmand.

Der blev afgivet forklaring af, [person2], [person4], [person3], [person1], tillidsrepræsentant [person5], administrerende direktør [person6], salgschef [person7], mediechef [person8] og radiochef [person 9].

Klager har nedlagt påstand om, at indklagede tilpligtes at betale [person1] en passende godtgørelse for usaglig afskedigelse efter nævnets skøn. Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

Baggrunden for sagerne

Sagerne udspringer af etableringen den 15. februar 2015 af Jysk Fynske Medier P/S som et joint venture mellem Syddanske Medier A/S (med en ejerandel på 36 %), Jyske Medier A/S (med en ejerandel på 16,5 %) og Fynske Medier P/S (med en ejerandel på 47,5 %). I Syddanske Medier (hvor alle 4 klagere var ansat som mediekonsulenter) var mediekonsulenterne aflønnet med fast månedsløn og en mindre lønandel som provision og bonus. I Jyske Medier blev der aflønnet med fast månedsløn uden nogen provision og bonus, og i Fynske Medier udgjorde provision og bonus en væsentlig del af den samlede løn.

Etableringen af Jysk Fynske Medier skete bl.a. med henblik på at sammenlægge salgsorganisationerne i de tre medieselskaber til en samlet salgsorganisation, hvilket betød, at den enkelte mediekonsulent ville få omlagt sin kundeportefølje, og at der samtidig skulle indføres et nyt fælles lønsystem, som kunne håndtere salgsarbejdet for et større antal mediekonsulenter inden for samtlige omfattede medier (dagblade, ugeaviser, radiostationer, nyhedssites, digitale brands m.v.).

Processen med at gennemføre det nye lønsystem blev indledt den 22. juni 2015 med, at samtlige mediekonsulenter blev indkaldt til informationsmøder, som blev afholdt den 25. og 26. juni 2015, hvor virksomhedens ledelse præsenterede den nye lønmodel for medarbejderne. Alle mediekonsulenterne fik en varslingskrivelse dateret 25. juni 2015 vedlagt den nye ansættelseskontrakt, som ville være gældende, hvis de accepterede ændringerne, og et notat, som beskrev den nye lønmodel.

I varslingskrivelsen var bl.a. anført følgende:

"Under henvisning til reglerne for varsling af væsentlige ændringer i dit ansættelsesforhold, skal det hermed meddeles, at der med et 6 måneders varsel varsles en lønftale for mediekonsulenter i Jysk Fynske Medier jf. vedhæftede bilag "Lønmodel for medie konsulenter". Denne erstatter hidtidige aftaler.

Ændringerne vil træde i kraft 1. januar 2016.

...

Hvis du ikke kan acceptere den nye lønftale skal denne varsling betragtes som en opsigelse. Du bedes returnere genparten i vedlagte returkuvert i underskrevet stand til HR senest 10. juli 2015..."

Af den nye ansættelseskontrakt fremgik bl.a. følgende om den fremtidige løn:

"Lønnen er sammensat således: Basisløn på kr. 20.000,- pr. måned + kvartalsbonus + provision. Kvartalsbonus udbetales månedligt som 1/3 af sidste kvartals samlede bonusopnåelse. Bonustrin fremgår af vedlagte provisionsaftale "Lønmodel for mediekonsulenter" fra 2016. Provisionen beregnes i henhold til vedlagte matrix over provisionssatser, som fastsætter provisionssatser pr. produkt og i forhold til kundens omsætning det seneste kalenderår eller vurderet på potentiale. Kundens provisionssatser fastsættes primo året for et år ad gangen, og provisionen vil blive afregnet herefter for hele året, uanset om kunden skulle ændre placering hen over året.

Der er en garantiløn på 25.000 kr. pr. måned inkl. bonus og provision fordelt over et kvartal (ved fuldtid).

Første kvartal 2016 udbetales en forudbetalt førstegangsbonus a 4000 kr. om måneden...

Den samlede månedlige løn inkluderer betaling for eventuelt arbejde på forskudte tidspunkter og almindeligt forefaldende overarbejde..."

I notatet, som beskrev den nye lønmodel, var beskrevet provision- og bonusgrundlag for hhv. produkt- og kundeansvarlige, principperne for bonusudmåling og for udmåling af provision afhængig af produktets karakter og kundens størrelse. Det var endvidere beskrevet, hvordan kunderne - alt efter størrelse - ville blive fordelt på "Key Account Managere", lokale mediekonsulenter og telemarketing. Endelig var beskrevet rollerne for hhv. en produktansvarlig og en kundeansvarlig mediekonsulent.

Det fremgik af notatet, at udgangspunktet ikke var en spareøvelse, idet den nye lønmodel var udregnet med udgangspunkt i de sidste 12 måneders lønudbetaling, således at den udbetalte lønsum ved uændret salg ville være den samme fremadrettet som de seneste 12 måneder.

Da svarfristen den 10. juli 2015 lå midt i sommerferien, anmodede HK på de berørte medarbejderes vegne om, at fristen blev rykket til efter sommerferien, og svarfristen blev herefter forlænget til den 9. oktober 2015.

Jysk Fynske Medier gav den 7. juli 2015 følgende orientering på virksomhedens intranet vedrørende porteføljer:

"Der har været en hel del spørgsmål til processen angående porteføljefastlæggelse, og derfor lige et par linjer herom. Vi har ifm. indførelse af ny lønmodel valgt at lægge lønmodellen frem for så efterfølgende igennem tredje kvartal at gå igennem/fastlægge porteføljerne med hver enkelt sælger. Det har vi valgt, fordi vi mener, at porteføljerne bør fastlægges mellem sælger og nærmeste leder. Men for at denne dialog mellem sælger og leder kan være så informativ som muligt, har det været nødvendigt at melde lønmodellen ud, inden sådanne dialoger kan finde sted. Skulle porteføljerne være lagt fast, inden udmelding af ny lønmodel, ville det jo indbefatte, at de enkelte sælgere skulle drøfte porteføljerne igennem uden kendskab til, hvordan det rent lønmæssigt ville påvirke den enkelte. Derfor foregår dialogerne omkring porteføljerne i tredje kvartal med deadline for fastlæggelse den 1/10 2015."

Orienteringen var efterfulgt af links til nogle regneeksempler på den nye lønmodel og til et excel ark, hvor den enkelte kunne regne sin løn ud på baggrund af forskellige salgsforventninger.

Den 2. oktober 2015 orienterede Jysk Fynske Medier på intranettet medarbejderne om, at virksomheden efter et organisationsmøde med HK havde fastholdt acceptfristen den 9. oktober 2015. Orienteringen var bl.a. sålydende:

"Siden vi i juni varslede ny lønmodel for mediekonsulenter, har vi haft konstruktive og gode møder/dialoger med.. [HK tillidsmand og SU-repræsentant for mediekonsulenter]

Vi har været glade for denne dialog, da den har givet os mulighed for at foretage konkrete indsatser og forbedringer. Herunder har vi foretaget følgende tiltag:

- 1. Som vi meldte ud, udskød vi deadline for underskrivelse af kontrakter til den 9/10 i stedet for i juli måned.*
- 2. Vi har tildelt de sælgere, som rammes allermest af lønnedgang pga. lønmodellen, et ét-årigt tillæg. Pågældende sælgere er informeret.*
- 3. Vi har øget kommunikationen til salgsorganisationen ift. lønmodellen.*
- 4. Vi har været løbende og er stadig til stede i salgsorganisationen for at besvare spørgsmål.*

På et organisationsmøde med HK i dag, har HK ytret ønske om at starte en egentlig ny lokal proces om lønmodellen i HK regi, og dermed udskyde fristen for at melde bindende tilbage 9. oktober.

Dette har vi ikke imødekommet, da lønmodellen er korrekt varslet og stemmer overens med HK-overenskomsten..."

Omstændighederne i [person1]s sag

[person1] havde anciennitet fra 27. januar 1992, og hun havde derfor næsten 24 års da hun fratrådte med udgangen af december 2015. Hun var tilknyttet Jyske Vestkysten i Aabenraa. Af hendes lønseddel fra november 2015 fremgår, at hendes løn bestod af en fast løn på 26.707,98 kr., et fast månedligt funktionstillæg på 7.779,02 kr. samt en bonus, der i gennemsnit udgjorde 12.986,42 kr. pr. måned over de seneste 12 måneder, hvorunder hun havde været sygemeldt de sidste 3 1/2 måned. Hendes samlede månedsløn i november 2015 udgjorde således 47.473 kr.

Hun har forklaret, at varslingen om den nye lønmodel kom som et chok for hende, og at hun havde meget svært ved at forstå modellen, som forekom hende ulogisk. Hun var i august 2015 i dialog med sin nærmeste chef om hendes fremtidige kundeporteføljeliste, da hun efter et ildebefindende blev sygemeldt på grund af stress. Under sygemeldingen fortsatte hun dialogen med chefen om hendes fremtidige kundeportefølje og løn, og hun kunne heraf forstå, at hun kunne forvente at få en lønnedgang på 9.500 kr. per måned som følge af den nye lønmodel. Den 6. oktober 2015 blev hun tilbudt et tidbegrænset tillæg på 2.000 kr. om måneden for at kompensere en eventuel nedgang i lønnen. Den 10. oktober 2015 accepterede hun de nye vilkår, idet hun valgte at underskrive varslingskravet. Den 2. november 2015 blev hun raskmeldt. To dage derefter fortrød hun sin accept. Hun anmodede virksomhedens HR-afdeling om at få lov til at tilbagekalde accepten, hvilket virksomheden accepterede. Herefter blev hun igen sygemeldt. Årsagen til, hun ønskede at trække sin accept tilbage, var, at hun efter sin raskmelding erfarede, at fem af hendes tætte kollegaer havde valgt ikke at acceptere de ændrede vilkår, hvilket ville kunne influere negativt på hendes løn efter 1. januar 2016. Hertil kom, at hun fortsat ikke havde overblik over sin kommende kundeportefølje. Hun fik i forbindelse med sin fratrædelse udbetalt en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 9 måneders løn eller 457.714,26 kr. i henhold til en aftale indgået med GFL-funktionærforeningen, ligesom hun modtog en godtgørelse svarende til 3 måneders løn eller 152.571,42 kr. i henhold til funktionærlovens § 2 a. Hun har siden sin fratræden været sygemeldt og er blevet tilkendt førtidspension fra 1. december 2017.

Parternes argumentation

Klager har ikke bestridt, at det var sagligt begrundet at indføre et harmoniseret lønsystem, men har til støtte for sin påstand gjort gældende, at processen, hvorved dette skete, har været usaglig. Den nye lønmodel var helt uigennemskuelig, og det var derfor også usaglig at varsle den. Jysk Fynske Medier har ikke godtgjort, at det var nødvendigt at gennemføre det nye lønsystem samtidig med, at man gennemførte de øvrige ændringer. Man burde have ventet, indtil der var skabt et grundlag, som gav den enkelte medarbejder

mulighed for at opstille en prognose over sin fremtidige løn. Kunne dette ikke nås indenfor de fastsatte frister, burde fristerne have været udskudt. Medarbejderne havde hverken på varslings tidspunktet eller på det tidspunkt, hvor de skulle afgive svar, tilstrækkeligt med oplysninger til, at de kunne vurdere, hvad deres fremtidige løn ville blive. De havde bl.a. ikke tilstrækkeligt kendskab til deres fremtidige kunder og kundernes samlede omsætning inden for hele salgsorganisationen. Det var derudover uklart, hvorledes de enkelte mekanismer i lønmodellen spillede ind med hinanden. De savnede således kendskab til en række parametre, som det var nødvendigt at kende til for at kunne opstille en prognose over deres forventede fremtidige provision og bonus. Jysk Fynske Medier har derfor samlet set ikke bibragt medarbejderne tilstrækkelige oplysninger til, at de har haft mulighed for at træffe et rationelt valg, hvilket indebærer, at der reelt foreligger en vilkårlig opsigelse, som berettiger de berørte medarbejdere til en godtgørelse for usaglig afskedigelse i medfør af Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Indklagede har til støtte for den nedlagte frifindelsespåstand gjort gældende, at varslingen af det nye lønsystem var sagligt driftsmæssigt begrundet. Det var efter fusionen driftsmæssigt påkrævet at foretage gennemgribende ændringer og herunder etablere et fælles lønsystem for alle mediekonsulenterne i den nye fælles salgsorganisation. Det var ikke en spareøvelse, men det nye lønsystem kunne føre til lønnedgang for nogle af mediekonsulenterne. Arbejdsgiveren er imidlertid med fornødent varsel berettiget til at nedsætte lønnen for enkelte medarbejdere — også selv om dette ikke er hensigten med det nye lønsystem — når der foreligger saglige driftsmæssige grunde herfor. Det fremtidige lønsystem var performancebaseret, og medarbejderne kunne derfor ikke forvente at få præcise oplysninger om, hvad deres fremtidige løn ville være, men de fik beskrevet, hvorledes det fremtidige lønsystem var bygget op, der blev holdt orienteringsmøder for personalet og møder i samarbejdsudvalgene, der blev givet information på intranettet og lavet regneeksempler, og der var en lokal proces med mulighed for at få individuel vejledning. Generelt forstod medarbejderne, hvordan det nye lønsystem fungerede, og hvis [person1] savnede oplysninger, kunne de være blevet fremskaffet. I øvrigt fik [person1] positiv særbehandling, idet Jysk Fynske Medier tillod hende at fortryde sin accept de nye vilkår, hvilket virksomheden ikke var forpligtet til.

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:

Den lønmodel, som Jysk Fynske Medier P/S varslede med 6 måneders varsel den 25. juni 2015, indebar en væsentlig vilkårsændring, som [person1] var berettiget til at tilegne sig som en opsigelse fra arbejdsgiverens side. Det var imidlertid som følge af den stedfundne virksomhedssammenlægning driftsmæssigt velbegrundet at indføre et nyt fælles lønsystem gældende for alle i den nye fælles salgsorganisation. Det er ikke godtgjort endsige påberåbt — at lønsystemet skulle være baseret på usaglige elementer. Indførelsen af det nye lønsystem — og dermed det indgreb, som [person1] var berettiget til at tilegne sig som en opsigelse — var dermed sagligt begrundet i tvisten i sagen angår da heller ikke spørgsmålet herom, men derimod, om [person1] er blevet utilstrækkeligt informeret om det nye system og systemets konsekvenser for hende, og i bekræftende fald om dette kan begrunde, at hun har krav på en godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Det nye lønsystem indebar, at [person1] ville gå fra i hovedsagen at være fastlønnet til fremover at blive aflønnet med en løn, som ville blive resultatafhængig. Konsekvensen heraf måtte naturnødvendigt blive, at hun ikke længere kunne regne med at få en bestemt konkretiseret løn på samme måde som hidtil. Hun var efter det nye lønsystem alene sikret en garantiløn, som lå væsentligt under hendes hidtidige løn, men hun havde på den anden side også muligheden for at tjene mere end hidtil, alt afhængig af hendes præstationer. Det er ikke godtgjort, at hun ikke har — eller ikke kunne have fået — oplysning om de forskellige parametre og faktorer, som ville blive bestemmende for hendes fremtidige lønindtjening. På den anførte baggrund kan det ikke lægges til grund, at hun har været i en situation, som kan sidestilles med en usaglig afskedigelse, og Jysk Fynske Medier skal derfor frifindes for den nedlagte påstand. Klager skal betale opmandens honorar.

København, den 6. juli 2018

Lene Pagter Kristensen