

PROTOKOLLAT

med tilkendegivelse af 21. juni 2021

i

faglig voldgiftssag (FV2018.0161):

Dansk Journalistforbund

for

A

(advokat Asger Segel)

mod

DMA

for

Jysk Fynske Medier

(Advokat Hans Henrik Christiansen)

Med berigtigelse af 3. juli 2021

*Twisten og dens behandling*

Der er under denne sag tvist om, hvorvidt Jysk Fynske Mediers afskedigelse den 30. maj 2018 af A fra hans stilling som journalist var rimeligt begrundet i hans egne forhold.

Da der ikke har kunnet opnås enighed mellem parterne, er sagen indbragt for denne voldgiftsret bestående af advokat Liselotte Lindberg Olsen og forhandlingschef Claus Iwersen, begge udpeget af klager, adm. direktør Thomas Rønnow og advokat Pia Rude Truelsen, begge udpeget af indklagede, samt som opmand forhenværende højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen.

Sagen blev forhandlet den 21. juni 2021, hvor klager var repræsenteret ved advokat Asger Segel, og indklagede var repræsenteret ved advokat Hans Henrik Christiansen.

Klager nedlagde påstand om, at Jysk Fynske Medier tilpligtes til A at betale en godtgørelse for urimelig afskedigelse efter voldgiftsrettens skøn med tillæg af sædvanlig procesrente fra sagens anlæg til betaling sker.

Indklagede nedlagde påstand om frifindelse.

Der blev afgivet forklaring af A, fællestillidsrepræsentant B, tidligere chefredaktør C (afhørt via video), erhvervspsykolog D, chefredaktør E, journalist F og G, hvorpå sagen blev procederet.

Der blev ikke opnået flertal for en afgørelse blandt de af parterne valgte medlemmer, og afgørelsen blev herefter overladt til opmanden, som derpå fremkom med følgende

*Tilkendegivelse:*

A, som har presseanciennitet fra 1993, blev i 2005 ansat som lokalredaktør i Y. I forbindelse med, at redaktionen i Y blev lukket som følge af strukturændringer, blev han i 2012 overført til hovedredaktionen i W, og i slutningen af 2015 blev han overflyttet til redaktionen i Z.

Det er efter bevisførelsen ikke godtgjort, at han forud for 2018 skulle have givet anledning til særlige samarbejdsproblemer. I 2013 vurderede hans daværende leder ham således i forbindelse med en præstations- og udviklingssamtale som havende kompetencer i forhold til samarbejdsvilje (bedømt til 3 på en skala fra 1 til 5), og der er ingen oplysninger om, at han forud for 2018 skulle være blevet bebrejdet, at han manglede samarbejdsevne eller -vilje.

E afholdt i januar 2018 som nytiltrådt chefredaktør medarbejdersamtaler med alle medarbejderne. Han konstaterede i den forbindelse, at der var alvorlige samarbejdsproblemer på redaktionen i Z, hvor der arbejdede 3 journalister. I en mail af 22. januar 2018 til de tre journalister henstillede E, at A fremover undlod at optræde på en måde, som kunne opfattes som kontrollerende og ”chefagtig”. Det er ikke godtgjort, at A ikke skulle have efterkommet denne henstilling.

E, som i de følgende måneder havde mange samtaler med de berørte tre medarbejdere, kunne konstatere, at der fortsat var betydelige samarbejdsproblemer, men det fremgår ikke af de skriftlige re-

ferater, som blev lavet af nogle af samtalerne og sendt til de involverede, at det især var A, som var problemet.

Den 25. april 2018 blev A meddelt en skriftlig advarsel af chefredaktør E med henvisning til, at det var E's opfattelse, at det var A's person, som var årsagen til, at samarbejdet ikke fungerede.

Det er efter bevisførelsen ikke godtgjort, at dette er blevet meddelt A før umiddelbart forud for, at advarslen blev givet. Således havde E i en mail af 14. marts 2018 givet udtryk for, at han anså problemerne som "problemer på Z-redaktionen generelt".

Det fremgår af advarslen, at det er E's opfattelse, at A forsøger at bidrage til at få dagligdagen til at fungere, men at det desværre ikke er tilstrækkeligt. Der gives herefter et par eksempler, hvor samarbejdet ikke har fungeret, uden at det er anført, hvad det er, at specielt A har gjort forkert, og det anføres herefter:

"Jeg er nødt til at gribe ledelsesmæssigt ind og skal derfor meddele dig, at jeg på nuværende tidspunkt ikke ser anden mulighed end at bringe din ansættelse til ophør. Hvis ikke situationen er markant og åbenlyst forbedret i løbet af den næste måned, kan en opsigelse finde sted ved udgangen af maj 2018."

Advarslen beskriver ikke, hvad det er ved A's person, som gør, at samarbejdet ikke kan fungere, eller hvad der forventes, at han gør for at forbedre situationen markant. Det må samtidig efter bevisførelsen lægges til grund, at A har tilkendegivet et stærkt ønske om at medvirke til at forbedre situationen.

Jysk Fynske Medier findes på den anførte baggrund ikke i tilstrækkelig grad at have præciseret over for A, hvad det var, man ikke fandt tilfredsstillende ved hans måde at samarbejde på, og A findes som følge heraf ikke at have fået tilstrækkelig mulighed for at rette for sig.

Herefter findes afskedigelsen ikke at kunne anses som sagligt begrundet, og Jysk Fynske Medier skal derfor betale ham en godtgørelse for urimelig afskedigelse, jf. overenskomstens § 14, stk. 4.

Efter en samlet vurdering af sagen findes godtgørelsen passende at kunne fastsættes til 100.000 kr. med procesrente som påstået fra sagens anlæg, som var den 21. november 2019.

Parterne var enige om at tage denne tilkendegivelse til efterretning med samme virkning som en kendelse i sagen. Der var endvidere enighed om, at hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmanden.

Sagen sluttet.

København, den 26. juni 2021

Lene Pagter Kristensen

*Berigtigelse:*

Idet klageskrift rettelig er indgivet den 20. november 2018, erstattes næstsidste afsnit i ovenstående protokollat af følgende tekst:

Efter en samlet vurdering af sagen findes godtgørelsen passende at kunne fastsættes til 100.000 kr. med procesrente som påstået fra sagens anlæg, som var den 20. november 2018.

København, den 3. juli 2021

Lene Pagter Kristensen