

Kendelse af 10. juli 2021

i

faglig voldgift FV 2019.0098

Dansk Journalistforbund

for

A

B

C

D

E

(advokat Asger Segel)

mod

Danske Mediers Arbejdsgiverforening

for

Jysk Fynske Medier

(Advokat Pia Rude Truelsen)

1. Tvisten

Tvisten i sagen angår, om opsigelserne af fem konkrete medarbejdere i forbindelse med en sparerunde i juni 2018 hos Jysk Fynske Medier var usaglige.

2. Påstande

Klager har nedlagt påstand om, at Jysk Fynske Medier tilpligtes til hver af klagers fem medlemmer, A, B, C, D og E, at betale en godtgørelse for urimelig afskedigelse efter voldgiftsrettens skøn med procesrente fra sagens anlæg.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

3. Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 10. og 11. juni 2021 på Tivoli Hotel og Kongrescenter, Arni Magnussons Gade 2-4, 1577 København V, for en faglig voldgift med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: Advokat Liselotte Lindberg Olsen, DJ, faglig konsulent Jacob Plenaa Thorngreen, DJ, og faglig konsulent Marianne Molin, DJ.

Udpeget af indklagede: Adm. direktør Thomas Rønnow, DMA, advokat Hans Henrik Christiansen, DMA, og advokatfuldmægtig Anette Villum Pedersen, DMA.

Som opmand deltog fhv. højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen.

Der blev afgivet forklaring af fællestillidsrepræsentant F, tillidsrepræsentant G, tillidsrepræsentant H, Tillidsrepræsentant I, B, C, E, A, chefredaktør J, Chefredaktør på X1 avis K, redaktionschef på X2 avis L, redaktionschef på X3 avis M, chefredaktør på X4 avis N, redaktionschef med ansvar for udvikling af ugeaviserne O, ledende redaktionschef på Printcentralen P, chefredaktør på X5 avis Q (afhørt via videotransmission), chefredaktør på X6 avis R, chefredaktør på X7 avis S, chefredaktør på X8 avis T og chefredaktør på X9 avis U.

Sagen blev fra klagers side procederet af advokat Asger Segel 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. Nedenstående kendelse indeholder efter partsønske en fuldstændig sagsfremstilling med gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes procedure.

3. Overenskomstgrundlaget

Fællesoverenskomst mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund (2017) indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”§ 14. Opsigelse

...

Stk. 3.

Skønner Dansk Journalistforbund, at afskedigelsen af en medarbejder, der har haft uafbrudt ansættelse på virksomheden i mindst ni måneder, er urimelig, kan forbundet kræve afskedigelsen behandlet i det i § 21 omhandlede faglige fællesudvalg, evt. tiltrådt af opmand. ...

Stk. 4.

... Finder Det faglige Fællesudvalg, at opsigelsen er urimelig ... kan Det faglige Fællesudvalg bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og af den afskedigede medarbejders anciennitet. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede medarbejders gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

§ 15. Samarbejdsbestemmelser

...

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. ...”

4. Sagsfremstilling

a) Jysk Fynske Medier (JFM)

JFM er en af Danmarks største mediekoncerner og præsenterer sig i dag på sin hjemmeside (12/6 2021) bl.a. således:

”Jysk Fynske Medier blev skabt den 1. januar 2015 som en fusion mellem Jyske Medier, Fynske Medier og Syddanske Medier. Den 1. januar 2016 blev Midtjyske Medier en del af familien, og vi er i dag Danmarks næststørste mediekoncern med 15 dagblade, 63 ugeaviser, 5 radiostationer og en lang række nyhedssites og andre digitale brands. Derudover favner koncernen forskellige virksomheder af den slags, der skaber kommunikation mellem mennesker. Trykkerier og trykformidlere, distributionsfirmaer, app-udviklere, og et kommunikationsbureau.

Vi dækker et område med ca. 2,1 mio. indbyggere. Vi har 611.000 ugentlige læsere på vore dagblade. Samtidig når vores ugeaviser ud til 929.000 ugentlige læsere, mens vores radiostationer høres af 942.000 lyttere på en uge, og vores digitale medier har mere end 2,6 million månedlige brugere.

Og sådan kunne vi blive ved med at præsentere det ene imponerende tal efter det andet. Men det er stadig bare tal. Bagved finder du til gengæld en levende organisation med 1850 engagerede medarbejdere.”

JFM har efter det oplyste siden fusionen i 2016 haft en meget presset økonomi som følge af, at branchen generelt oplever, at abonnenterne og annoncørerne siver.

JFM påbegyndte i 2016 en centraliseringsproces i relation til redigeringsarbejde, som skulle forestås af en særlig oprettet printcentral. Denne er i indklagedes svarskrift af 10. juni 2020 beskrevet således:

”Printcentralen er fysisk beliggende i Esbjerg. Printcentralen blev oprettet i oktober 2016 efter fusionen med Midtjyske Medier. Tanken med printcentralen var og er, at man overlader opsætning af sider, grafik, udseende mv. til nogle dedikerede redigerende medarbejdere med stærke tekniske kompetencer. Tidligere satte hver journalist selv egne sider. Centraliseringen af opgaven skete successivt fra 2016 og frem til og med 2018.

På printcentralen opererede man med mange deadlines, eksempelvis var der på en typisk mandag tale om 32 deadlines. Som udgangspunkt blev man ansat til at sideopsætte specifikt, således at der på printcentralen fandtes feature- dagblads- og ugeavisspecialister, men netop på grund af de mange deadlines var det afgørende, at alle kunne tage over for alle.

...

På tidspunktet for nærværende sparerunde forestod centraliseringen af de fynske aviser. Overgangen skulle ske 1. september 2018 således, at printcentralen på dette tidspunkt skulle være klar til at foretage sideopsætning på alle de fynske dagblade, ugeaviser mv.”

JFM gennemførte i 2016 en synergi spareplan, der bl.a. indebar nedlæggelse af 67,1 redaktionelle stillinger, og der var i 2017 en fornyet spareplan, hvorunder der blev nedlagt 7 redaktionelle stillinger.

b) Sparerunden i 2018, JFM's samtidigt iværksatte vækstinitiativer og opslag af nye stillinger

På et møde den 17. maj 2018 i JFMs redaktionsråd med deltagelse af tillidsrepræsentanter og chefredaktører orienterede ansvarshavende chefredaktør J bl.a. om ”projektet avis365, der fra 23. september betyder papiravis hver dag året rundt for de syv JFM-dagblade, der i dag udkommer 6 dage om ugen. Der skal ansættes nye medarbejdere, og der er gang i udarbejdelsen af redaktionelle koncepter, der skal være klar senest 30. juni.”

Den 25. maj 2018 blev afholdt et ekstraordinært SU-møde, hvor tillidsrepræsentanterne første gang blev præsenteret for oplysningen om, at der også i 2018 var behov for betragtelige besparelser. I referatet fra mødet er anført bl.a. følgende:

”Gennemgang af detaljeret økonomisk materiale som baggrundsviden om den trængte økonomiske situation, der ligger til grund for spareplan 2018. April realiseres også dårligere end budgetteret, og JFM har ift. sidste år tabt mere end 30 mio. kr. i omsætning på årets fire første måneder. Og med disse seneste tal bliver udfordringen til 2019 langt større end forventet, og derfor må vi reagere ansvarligt nu. Og det betyder, at vi iværksætter en spareplan for at få budget 2019 til at hænge sammen.

Spareplanen skal reducere vores omkostninger med samlet fem procent svarende til 90 mio. kroner. Vi undgår ikke personalereduktioner, men vil reducere antallet af afskedigelser så meget som muligt ved også at finde besparelser på andre områder som for eksempel vareforbrug og eksterne omkostninger, eller ved nye beslutninger om prisstigninger eller tilsvarende.

For at besparelsen kan få fuld effekt i 2019, må den iværksættes ultimo juni. Der nedsættes derfor forhandlingsudvalg for alle områder, så tillidsfolk og medarbejdere inddrages i processen. Forhandlingerne starter onsdag 6. juni og afsluttes senest torsdag 21. juni.

Der gennemføres samtidigt business reviews i hele koncernen for at sikre det bedst mulige beslutningsgrundlag. Resultatet heraf sammenholdt med indmeldinger fra alle direktørområder med prioriterede besparelsesforslag på minimum 10%, skal sikre et katalog, der ligger klar den 5. juni således virksomhedens samlede muligheder kan vurderes og prioriteres for at skabe bedre økonomi på sigt og for at give muligheder for at opfylde vores publicistiske mission.

Derfor er ambitionsniveauet for vækstinitiativerne også intakte, idet vi også her skal finde og sikre vores fremtidige forretning. Der bliver kigget på alle forretningsområder.

Kommunikationen, som sendes ud til alle efter dette møde blev gennemgået og rettet til efter B-sidens anbefaling. Enighed om, at det kommunikativt er en svær opgave – også fordi vi fastholder vores fokus på vækstinitiativerne. Især bliver det svært i de 7 mediehuse, hvor der er budgetteret med en udvidelse af antal stillinger i forbindelse med etablering af 365.

Hvert direktørområde får et samlet sparekrav, som vi endnu ikke kender. Herefter skal ressourcerne prioriteres bedst muligt, og der vil blive prioriteret ressourcer til 365 for at sikre, at vi kommer godt i gang med projektet”

I en mail af 26. maj 2018 fra chefredaktør J og stilet til tillidsfolkene er anført følgende:

”Tak for gode samtaler i går.

Jeg vil gerne orientere om noget, vi agter at foretage os, der nok er en kende usædvanligt midt i en sparerunde.

På printcentralen har vi pt. udsigt til at skulle besætte 6-7 stillinger frem mod 1. oktober. Derfor planlægger vi at gå ud med stillingsopslag hurtigst muligt, hvor vi dog ikke sætter tal på, hvor mange vi skal ansætte, eller hvornår de skal tiltræde.

Det er udelukkende et spørgsmål om rettidig omhu. Vi vil ikke udelukke, at vi kan besætte nogle eller alle ledige stillinger på printcentralen med kvalificeret, intern arbejdskraft, hvis vi skal til at omplacere nogle medarbejdere som følge af sparerunden.

Men da vi ikke kan sige noget om, hvor mange medarbejdere der bliver berørt, kan vi ikke udelukke, at vi får brug for at besætte nogle stillinger med eksterne folk. Og i givet fald kan vi ikke vente med at gå ud med et opslag til slutningen af juni, når alle brikkerne i sparerunden er faldet på plads, idet vi så på grund af sommerferien ikke kan være sikre på at have holdet på plads, så vi kan producere de fynske aviser 1. september og lave ekstra søndagsaviser tre uger senere. En sådan produktionskritisk situation vil vi ikke risikere at havne i, og derfor går vi ud med et opslag nu for at være på den sikre side. Så har vi eventuelle ansøgninger liggende, hvis vi skulle få brug for dem, men vi lader dem ligge i skuffen til vi kender udfaldet af sparerunden.”

På opfordring fra en tillidsrepræsentant instruerede J samme dag om, at stillingerne samtidig med, at de blev opslået eksternt, også skulle opslås internt.

Der blev efter den 26. maj 2018 afholdt fem forhandlingsmøder mellem JFM og tillidsrepræsentanterne bl.a. med henblik på at undgå afskedigelser. I referatet af et sådant møde, som blev afholdt den 12. juni 2018, er anført bl.a. følgende:

”Redaktionelle medarbejdere, som opsiges, vil blive tilbudt optagelse i JFM’s jobbank. Der tilbydes outplacement-forløb med to møder til medarbejdere med mere end ét års anciennitet og med seks møder, hvis man har mere end ti års anciennitet eller er fyldt 50 år. Ledelsen vil i hvert enkelt tilfælde vurdere, om en opsagt medarbejders kompetenceprofil matcher stillingsbeskrivelsen til eventuelt ledige job i JFM’s redaktion som eksempelvis stillinger i 365-projektet og på printcentralen og kan således ikke garantere opsagte medarbejdere tilbud om at besætte et ledigt job.”

I en orienteringsmail fra tillidsrepræsentanterne sendt den 18. juni 2018 til kollegerne hedder det bl.a.:

”Det centrale redaktionsråd har i dag, mandag, holdt sit tredje møde vedr. den bebudede spareplan.

...

På mødet gentog vi vores krav om, at alle, hvis stillinger nedlægges, skal have tilbudt en af de stillinger, der oprettes i forbindelse med 365-projektet eller ledige stillinger på printcentralen. Og vi understregede vores krav ved at konstatere, at vi ellers sammen med DJ og de fyrede kolleger vil overveje at føre en række sager om uberettiget afskedigelse.

Det noterede ledelsen sig, men vil fortsat ikke love, at alle får tilbudt en anden stilling.”

Den 18. juni 2018 blev stillingerne ved Printcentralen slået op. Annonceteksten var bl.a. sålydende:

”PRINTREDIGERENDE – PRINTCENTRALEN ESBJERG

...

Jysk Fynske Mediers Printcentral søger flere printredigerende til tiltrædelse over de kommende måneder. På Printcentralen er vi ved at samle sideproduktionen af alle vores 13 dagblade, en række tillæg og over 40 af vores ugeaviser i en central enhed. Fuldt indfaset bliver vi over 40 kolleger i vores nyindrettede lokaler i mediehuset i Esbjerg.

At producere sider til så mange aviser giver et meget stort puslespil, hvor rigtig mange brikker skal udvælges og placeres på de rette steder efter oplæg fra de lokale redaktioner. Vi har derfor behov for, at du hurtigt kan danne dig et overblik over store mængder indhold, og du skal være skarp til at planlægge din arbejdsdag og arbejde struktureret frem mod deadline.

Du skal have et godt blik for layoutet og kunne lave indbydende og visuelt let tilgængelige nyhedssider, men der er også både plads og behov for, at du kan sprælle og være kreativ på udvalgte sider.

Vi går efter medarbejdere med en journalistisk baggrund, da du også i et vist omfang kommer til at udvælge og tilrette artikler, ligesom du skal kunne formulere en skarp rubrik på den givne plads.

Du skal kunne holde hovedet koldt og musen varm op mod deadline, og det er ikke et minus, hvis det hele sker med et smil på læben.

Du vil kunne være med til at sætte dit præg på opbygningen af et stærkt team af specialister på Printcentralen. Vi bygger videre på en kultur med et godt fællesskab, hvor det er naturligt at hjælpe hinanden i mål.

Det er en fordel med et godt kendskab til Adobe InDesign, men vi sørger under alle omstændigheder for den fornødne oplæring.

...

Ansøgningsfrist: Fredag d. 29. juni 2018....”

Af referat fra chefredaktørmøde afholdt den 26. juni 2018 fremgår bl.a. følgende:

”Sparerunde

J orienterede om den udsendte liste over berørte medarbejdere, der varsles opsagt eller flyttet på torsdag.

Det er aftalt med tillidsfolkene, at det så vidt muligt forsøges at flytte så mange som muligt til printcentralen og 365-projektet for at undgå fyringer. Så hvis der er kandidater til ledige job blandt de planlagt opsagte, så tag fat i det.

Tjek listen for fejl og mangler og få papirerne gjort klar i HR, så de er klar til på torsdag.”

I en orienteringsmail udsendt den 28. juni 2018 af chefredaktør J til alle redaktioner er facit af sparerundens betydning for det redaktionelle personale opgjort således:

”Det giver det facit, at vi har:

- Afskediget fem medarbejder, hvoraf tre er deltidsansatte
- Givet otte frivillige fratrædelser
- Nedlagt 2,5 vakante stillinger
- Varslet syv medarbejdere til ledige job
- Opsagt et vikariat, der udløber til nytår
- Nedlagt to praktikantstillinger, men også oprettet en ny
- Varslet 13 medarbejdere til livecentreret i Horsens”

I mailen er samtidig givet følgende beskrivelse af et planlagt nyt livecenter i Horsens:

”Vi samler de webredigerende i JFM livecenter

Vi opruster vores digitale workflow og samler redigeringen af vores 12 nyhedssites i et livecenter, som placeres i Horsens.

Livecentret sikrer en udvidet åbningstid på alle sites, det puljer ressourcer i ydertidspunkter, det giver os hurtigere responstid, og det sikrer os et unikt digitalt miljø. 13 webredigerende flyttes til centret, der har åbent fra kl. 6 morgen til 24 aften, syv dage om ugen.

Journalistikken er fortsat lokal fra start til slut. De lokale redaktioner og mediehus udvikler, prioriterer og producerer den bedst mulige lokale journalistik, som publiceres via vores publiceringsplan i Newsdesk. Man arbejder lokalt overvejende i Newscycle.

Livecentret optimerer og kvalificerer vores digitale performance på alle sites, så vores indhold får det bedst mulige digitale liv. Centret sørger for nyhedsovervågning i hele åbningstiden og leverer således første version på eksempelvis krimi, trafik og vejr. Livecentret arbejder i Kodus.

JFM Livecenter går i luften 1. februar. Klare snitflader og kommandoveje mellem mediehusene og centret udarbejdes i løbet af efteråret. Såvel mediehusene som de 13 webredigerende bliver involveret i det arbejde ...”

A, B, C, D og E modtog alle deres opsigelser den 28. juni 2018. I alle opsigelserne er anført bl.a. følgende:

”Begrundelsen for opsigelsen er rationaliseringer og omstruktureringer i virksomheden, hvilket betyder, at din stilling nedlægges.

...

Du tilbydes et rådgivningsmøde/-forløb. Hvis du ønsker at benytte dig af dette tilbud skal du give besked til HR på mail: hr-afdelingen@jfmedier.dk.

Du inviteres til at tilmelde dig i virksomhedens interne jobbank. På denne måde vil du blive kontaktet, hvis vi har andre relevante stillinger, som kunne have din interesse.”

Tillidsrepræsentant G udsendte samme dag en mail til alle redaktionelle medarbejdere med bl.a. følgende indhold:

”Kære alle JVRM’ere

Igennem hele forløbet med forhandlinger om den i dag eksekverede spareplan har vi fire forhandlere i det centrale redaktionsråd gang på gang påpeget vores utilfredshed med, at ledelsen havde til hensigt at fyre redaktionelle medarbejdere, selv om der er og meget snart kommer ledige stillinger på det redaktionelle område.

Vi mener, at de fyringer, der i dag er sket, og hvor der ikke er tale om frivillige fratrædelser, er uretmæssige, og derfor er sagerne videresendt til Dansk Journalistforbund, som tager sig af det videre forløb omkring dem.

...

Det er en trist dag for os alle her i JV-land og i hele JFM, land, hvor mange kolleger mister deres job, og andre skal flyttes over i nye funktioner eller have nyt arbejdssted.

Bortset fra, at vi ikke kunne blive enige om, at alle, hvis stillinger nedlægges, skulle have tilbud om et nyt job, har vi i forløbet haft konstruktive møder med ledelsen i et ellers noget rodet og uoverskueligt forløb.”

Af en artikel fra ”Journalisten” fra den 28. juni 2018 indeholdende bl.a. et interview med chefredaktør J fremgår bl.a. følgende:

”Chefredaktør J anerkender, at sparerunden ikke er rar for medarbejderne.

”Sparerunder er ubehagelige. Men det har været en nødvendig sparerunde, og vi er kommet igennem på en langt mindre indvirkende måde over for de ansatte, end vi kunne have forestillet os,” siger J.

”Når det ender med, at vi afskediger fem, hvoraf tre er deltidsstillinger, ud af ca. 400 ansatte, synes jeg, at der er grund til at være tilfreds med, at det ikke blev til flere afskedigelser,” siger han.

I får kritik for at fyre, mens I har slået stillinger op. Hvorfor gør I det?

”Vi har i hvert enkelt tilfælde vurderet kvalifikationerne hos dem, vi siger farvel til, og set, om de kunne matche kravene i de jobopslag, vi har. Det har ført til, at en række medarbejdere har fået nogle af de ledige jobs. Det er ikke lykkedes med alle, men vi er kommet langt,” siger han.

...

Han mener ikke, at ledelsen har gjort noget forkert ved ikke at omplacere alle de fyrede medarbejdere.

”Vi anerkender ikke, at der er noget overenskomstmæssigt forkert i at have ledige stillinger, samtidig med at vi afskediger medarbejdere. Vi har overholdt reglerne til punkt og prikke,” siger J.

Ifølge ham fyrer man, mens man hyrer, fordi Jysk Fynske Medier har brug for at få andre kvalifikationer ind i huset.

”Vi står fast på retten til som ledelse at sætte det stærkeste hold til tiden efter sparerunden. Og alene besætte de ledige stillinger med de kvalifikationer, vi efterspørger. Det synes vi faktisk er et udtryk for ordentlighed, selv om vi beskyldes for det modsatte. Vi synes, det er ordentlighed over for de kolleger, som er tilbage,” siger han.”

Den 7. juli 2018 blev otte Avis365-stillinger annonceret ledige med en fælles indledende annoncetext efterfulgt af seks links til de konkrete stillingsopslag, som var udarbejdet af lokalredaktionerne. Den fælles annoncetext var sålydende:

”Jysk Fynske Medier søger

8 kreative og fleksible journalister

Fra september udkommer alle Jysk Fynske Mediers dagblade hver eneste dag – året rundt. Det er nyt, og derfor søger vi lige nu en række journalister, som skal være med til at sikre de lokale dagblade relevant og knivskarpt indhold 365 dage om året. Vi mangler i alt otte selvstændige, kreative og fleksible journalister, som vil være med til at give avislæserne gode historier – hver eneste dag.

Vi søger lige nu til redaktionerne i Fredericia, Holstebro, Horsens, Ringkøbing og Vejle.”

Ved aktivering af det første link efter denne tekst fremkom en stillingsannonce fra Fredericia Dagblad med følgende indhold:

”Journalist til Fredericia

X9 avis søger til ambitiøs redaktion en journalist, der kan levere høj kvalitet til de bedste læsedage på året – søn- og helligdage. Fra 23. september udkommer X9 avis alle ugens dage.

Vi søger en journalist, som kan grave sig frem til nyhedskomplekser, der løfter den daglige lokale dækning til nye højder.

En journalist, der kan stille knivskarpe spørgsmål til hovedrolleindehavere i lokal krydsild, men også efterfølgende kan skrive portrættet af selvsamme person, så pulsen mærkes i avispa-piret.

En journalist, der kan spotte tendenser i Fredericia og opland og formidle dem, så læserne får endnu bedre indsigt i deres lokalsamfund.

En journalist der er fortrolig med onlineformidling og tænker dette ind til søn- og helligdags-journalistikken, som også skal publiceres på frdb.dk.

En journalist der mestrer digitale værktøjer og er lærenem i forhold til nye.”

Ved aktivering af det næste link fremkom en stillingsannonce fra X8 avis med bl.a. følgende indhold:

”To journalister til redaktionen i Vejle

I forbindelse med at X8 avis skal udkomme 365 dage om året søger vi to journalister.

Du skal være LOKALJOURNALIST. Du skal kunne se værdien i at dyrke historier, der gror i avisens forhave.

Du skal være stærk i digitale udtryksformer og levere livedækning fra store begivenheder. Du mestrer at lave video til Webben, og du kan berige en artikel digitalt.

Vi lægger vægt på journalistik, der involverer læserne. Vi søger at dyrke og finde historier i de mange bysamfund, som vi dækker. Endelig vil vi udvide dyrkningen af datadrevet journalistik.

Du skal kunne skrive historier på en enkel form, så du giver læserne fornemmelsen af, at de er blevet klogere.”

Ved aktivering af det næste link fremkom en stillingsannonce fra X7 avis med bl.a. følgende indhold:

”To journalister til Horsens

X7 avis søger journalister til to nyoprettede stillinger på hovedredaktionen i Horsens.

Vi leder efter kolleger, som

- Har udpræget nyhedssans og elsker at være tæt på læserne
- Er digitale frontløbere og konsekvent bruger data, digitale værktøjer, foto, video og livesending
- Formår at se bag om nyhederne og samle op på ugens bedste historier
- Kan formidle en long read med følelser og stemning
- Har et varieret og bredt netværk i lokalområdet
- Er gode til at få ideer og udvikle andres

Vi er en redaktion, der dækker bredt, så du skal regne med at skrive om alt lokalt. Dine kolleger arbejder selvstændigt og er gode til at samarbejde. Nøgleord er engagement, humor og begejstring.

Redaktionen arbejder digitalt først og udgiver løbende fra morgen til aften alle ugens dage nyheder, interviews, analyser, baggrundshistorier m.m. på hsfo.dk. Hver dag samler vi det bedste til printudgaven af X7 avis.”

Ved aktivering af det næste link fremkom endnu en stillingsannonce fra Fredericia Dagblad. Denne annonce havde følgende indhold:

”Journalist og jourhavende til Fredericia Dagblad

Fredericia Dagblad søger til ambitiøs redaktion en journalist, der kan indgå i et team af skrivende kræfter og kombinere det med jourhavende-funktion. Fra 23. september udkommer Fredericia Dagblad på print alle årets dage.

Stillingen kræver en journalist, der er god til at skifte mellem jourhavende-rollen og produktion af kvalitetsstof.

Jourhavende skal have overblik over puljen af stof fra redaktionen, som vedkommende sørger for at distribuere og prioritere mellem de forskellige platforme og udgivelser.

Jourhavende skal anvende daglige data fra brugerne til at målrette journalistikken og vide, hvilken form for formidling og værktøjer fungerer bedst online og på print.

Som journalist skal ansøgere selvstændigt og i samarbejde grave sig frem til nyhedskomplekser, skrive portrætter med puls og sætte spot på aktuelle temaer i Fredericia og opland.”

Ved aktivering af det næste link fremkom en stillingsannonce fra Mediehuset Holstebro med følgende indhold:

”Sportsjournalist med trang til nytænkning

Til mediehuset Holstebro søger vi en journalist, som primært kommer til at arbejde med sportsdækningen.

Vi vil forny vores sportsdækning. Ambitionen er at fastholde de nuværende sportslæsere, mens vi gør indholdet relevant for dem, som i dag vælger sporten fra. Det har du et bud på, hvordan vi løser. Du er kreativ, nysgerrig og selvstændig. Du har desuden erfaring med live-dækning i tekst og video. Du arbejder med foto, digitale værktøjer, alternative præsentationer af dine historier og er stærk på skrift.

Sporten er en integreret del af redaktionen, så du kommer også til at arbejde med andre stofområder. Du skal forvente, at en del af arbejdstiden bliver i weekenden og om aftenen.”

Ved aktivering af det sidste link fremkom en stillingsannonce fra Ringkøbing Skjern Dagbladet med følgende indhold:

”Journalist, der tør gå til kanten

Danmarks vestligste avis søger en nyhedsstærk og sportskyndig journalist, som vil være med til at løfte vores i forvejen ambitiøse avis yderligere. Vi er stolte af at lave journalistik på og til kanten – og vi glæder os til at gøre det alle ugens dage fra søndag 23. september.

Du medbringer:

- En skarp næse for nyheder og en stor viden om sport
- Et varmt hjerte for det lokale og en reel vilje til at engagere dig i lokalområdet
- En hjemmevant håndtering af den digitale værktøjskasse.

Du kommer til et sted med:

- Høje journalistiske ambitioner.
- Plads til de skæve ideer.
- Et redaktionelt miljø, der er lige så travlt, som det er hyggeligt.”

Der blev efter den 28. juni 2018 to stillinger ledige som reportere ved X5 avis. Stillingerne blev opslået ledige den 10. juli 2018 i en stillingsannonce med bl.a. følgende indhold:

”X5 avis vokser og opruster med to reporterstillinger.

Vi søger en reporter med særlig interesse for og erfaring med erhvervsstoffet. Fra september udvider vi med fire daglige erhvervsider og vil bruge den nye plads til at komme tættere på de store virksomheder og de centrale erhvervspersonligheder i vores udgivelsesområde. Vi leder efter en erhvervsreporter, der både kan levere de gode læseoplevelser til weekenden og de hurtige nyheder til hverdag.

Derudover søger vi en almen rapportør, der på tværs af stofområder kan gå ind i mere researchtunge opgaver. Der vil blive lagt vægt på, at du tidligere har løftet større journalistiske opgaver. ...”

c) De fem afskedigede medarbejdere

A er bosiddende på Langeland og var på afskedigelsestidspunktet ansat i en deltidsstilling (18,5 timer pr. uge) på Kulturredaktionen på X3 avis. Af hendes CV fremlagt under sagen fremgår bl.a. følgende:

”Født 1957 på Frederiksberg, opvokset i Kolding, studentereksamen fra Kolding gymnasium, højskoleophold i Strib, bifagseksamen i Dansk fra AU, samt studier i Kunsthistorie, også AU.

Praktik på X3 avis 1981-83 (lokalredaktioner, redaktionssekretariat)

Færdiguddannet fra DJH 1984

Vikariater på X3 avis, lokalredaktioner samt ugeaviser

Fastansat på X3 avis 1986, først på lokalredaktion, siden på X3 avis’ Kultur- og Featureredaktion. Gennem flere år lederskribent og derefter fast klummeskribent

Efter diverse omlægninger tilknyttet først navne, kultur og feature-redaktionen, siden Fynske Mediers kulturredaktion og sidst atter kulturredaktionen på X3 avis, nu med fokus på lokal kultur.

Har arbejdet de sidste år med primært kultur- og navnestof samt samfundskritiske klummer, men også med lokal nyhedsjournalistik omfattende alle samfundsemner.

Mit hovedfokus har i alle årene været det personlige portræt – uanset om den portrætterede har været politiker, håndværker, skolelærer eller kunstner.”

B er bosat i Langå og var på afskedigelsestidspunktet ansat i en deltidsstilling (15 timer pr. uge) på en lokal ugeavis, som var blevet opkøbt af JFM i 2016. Af hendes CV fremlagt under sagen fremgår bl.a. følgende:

”Uddannelse:

1988: Uddannet cand.mag. i kunsthistorie og fransk/Aarhus Universitet

(Job. bl.a. et par år på Randers Kunstmuseum samt skribent for Den Store Danske encyklopædi/kunst i 1800 og 1900-tallet)

1998: afslutter 1-årig efteruddannelse på Arkitektskolen i Aarhus: arkitekturformidling. Tre måneders praktik på X19 avis’ boligtillæg.

2002: Uddannet journalist/DJH i Aarhus (med 1,5 års praktik på X10 avis)

Job som journalist:

2002-2004: freelance på Jyllands-Posten (primært JP Aarhus/JP Randers). De første fire måneder på fuld tid, senere ca. et par opgaver om ugen.

2005-2006: Informationsmedarbejder i to år (heraf de første ni måneder i ”jobtilbud”) hos Randers Erhvervs- og Udviklingsråd. Bl.a. pressemeddelelser + artikler til rådets temamagasin om det lokale erhvervsliv.

2007-2008: freelance på ”Around” – et magasin med base i Randers.

2007-2010: freelanceopgaver for Randers Tekniske Skole (nu Tradium). Blandt andet artikler om de forskellige studieretninger og interviews med studerende/undervisere.

2005- : ansat i deltidsjob på lokal ugeavis (X11 avis), som i 2013 fusionerede med X13 avis. I 2016 blev avisen overtaget af X12 avis/JFMedier.

Jeg skriver primært om Langå/Ulstrup-området til ugeavisen, men indimellem også til X12 avis’ Bjerringbro-sider.”

C er bosat i Kerteminde og var på afskedigelsestidspunktet ansat i henhold til en ansættelseskontrakt med ansættelsesanciennitet fra 1. september 2017 hos Navne- og debatredaktionen i Svendborg og med en ugentlig arbejdstid på 16 timer. Af hans CV fremlagt under sagen fremgår bl.a. følgende:

”Cs arbejdserfaring:

Har været journalist i et kvart århundrede på X2 avis og har, hvis man medregner tiden som praktikant og vikar før og efter 24 års uafbrudt ansættelser, de her erfaringer:

Har arbejdet på lokalredaktioner i Bogense, Otterup, Kerteminde, Nyborg, Svendborg, Faaborg, Assens, Højfyn og Midtfyn.

Har været nyhedsvagt og ofte eneste skrivende op til deadline sidst på aftenen, da jeg var på Krimi & reportage.

Har været ansat på navneredaktionen, da navnestoffet blev relanceret og udvidet i omfang.

Har i de sidste ti år selvstændigt stået for at finde historier og skrive dem til måske 15 årlige tillæg med fokus på livet i kommuner på Fyn og Langeland. Derudover samtidig bidraget til tillæg om andre emner.

Efter min fratræden 31. maj 2017 har jeg haft to gange fire ugers vikariat på X9 avis, vikariat på X14 avis i Varde og et fem-ugers og to-ugers vikariat som ansvarlig for X15 avisen, der også hører til Jysk Fynske Medier.

Fra 1. september 2017 til 1. oktober 2018 er jeg ansat i cirka tre timer dagligt mandag til fredag til levere navnestof til X3 avis.

...

Er 62 år, uddannet på DjH og har været ansat på DR Fyn i et årsvikariat, været seks år på X16 avis i Nyborg, været informationsmedarbejder for Mellemløst Samvirke i Det sydlige Afrika og freelance i Norge.”

E grundlagde i 1987 ugeavisen X17 sammen med sin mand. Avisen blev solgt til Den Sydvestjyske Venstrepressen i 2008, som senere blev en del af JFM. Hun arbejdede på afskedigelsestidspunktet fuld tid og var den eneste tilbageværende redaktionelle medarbejder på ugeavisen X17, som det som led i sparerunden var blevet besluttet at nedlægge. Af hendes CV fremlagt under sagen fremgår bl.a. følgende:

”Erfaring:

2008- : Journalist på X17 avis under Jysk Fynske Medier

1987-2007: Grundlagde X17 avis og arbejdede som selvstændig indtil avisen blev solgt til Den Sydvestjyske Venstrepressen i 2008. Arbejdede som fortrinsvis journalist og ansvarshavende redaktør. Budgetansvarlig og regnskabsansvarlig.

1988-2008: Tillært grafiker/layouter

1987-1988: revisorassistent ...

1987: Uddannet regnskabsassistent ...

1985: Højere Handelseksamen på Kolding Købmandsskole

1984: Studentereksamen på Vejen gymnasium

Programmer:

- Adobe Photoshop
- Adobe inDesign
- Adobe Illustrator
- Adobe Acrobat
- Quark Xpress
- Navision
- Office pakken
- Newsgate
- CCI
- Saxo
- SoMe:
Facebook- Instagram
Twitter – LinkedIn”

D er bosat i Højbjerg, Aarhus, og var på afskedigelsestidspunktet ansat på fuld tid på Tema Tillæg (X18 avis) i Horsens, men med tilladelse til at arbejde fra X adresse, Århus. Af hendes CV fremlagt under sagen fremgår bl.a. følgende:

”Karriereoverblik

2016-sept.2018: Jysk Fynske Medier, journalist

Ansvarlig for udviklingen af den redaktionelle profil på B2B-avisen X18, som udkommer med koncernens dagblade på Fyn og i Jylland. Avisen er målrettet direktører og beslutningstagere i udgivelsesområdet – den overrasker, oplyser og inspirerer og går tæt på erhvervslederen og tidens vigtigste erhvervsnyheder. Formålet med avisen er at guide og inspirere erhvervslæseren med velfortalte og konstruktive historier om alt, hvad der rører sig i en virksomhedsleders univers.

2006-2015: Jyllands-Posten/Finans.dk, erhvervsjournalist

Journalist ved Jyllands-Postens erhvervsredaktion i Viby, hvor jeg dækkede flere stofområder, herunder ledelse og karriere, SMV-stof, uddannelsesstof og iværksætter. Jeg var en del af holdet bag opstarten af det digitale erhvervsmedie Finans.dk og var med i den nyoprettede trendgruppe bestående af fire udvalgte skribenter på tværs af redaktionerne i Aarhus og København. Sammen gik vi i dybden med de helt store temaer og tendenser, som får betydning for erhvervslivets aktører og forbrugere verden over.

I mine mere end 10 år som skribent på Jyllands-Posten har jeg leveret nyheder og baggrundsartikler foruden hundredvis af interviews og reportager. Jeg har været fast leverandør af historier til lørdagsavisen ErhvervsWeekend samt til karrieretillægget om søndagen, hvor der var plads til at brede de store temaer ud og bringe aktuelle portrætter og featurehistorier.

2004-2005: Jyllands-Posten, praktikant på forbrugerredaktionen, indland og erhvervsredaktionen

1995-2001: Plejdrup & Co. Reklamebureau AD-assistent/tekstforfatter

...

Uddannelse

2006: Danmarks Medie- og Journalisthøjskole (DMJX):

Professionsbachelor i journalistik

2002-2006: Studerende ved Danmarks Medie- og Journalisthøjskole (DMJX)

2001-2002: School of Business and Social Sciences (Aarhus BSS). Studerende, erhvervskommunikation

1992-1995: Plejdrup & Westberg reklamebureau, Aarhus: Tegnelev

1992: Rødkilde Gymnasium, Vejle: Sproglig student”

d) sagens anlæg

Dansk Journalistforbund indkaldte ved brev af 28. juni 2018 JFM til lokalmøde, som blev afholdt den 29. juni 2018. DJ gjorde på mødet gældende, at de afskedigede medarbejdere burde tilbydes eventuelle ledige stillinger og da især de to med meget høj anciennitet. Arbejdsgiversiden anførte heroverfor, at man havde foretaget grundige overvejelser om match mellem de pågældendes kvalifikationer og de krav, der forventes at blive stillet til de ledige stillinger, der måtte blive. Det havde man gjort både for hver af de afskedigede medarbejdere samt for den række af medarbejdere, hvor der var fundet løsninger. Enighed kunne ikke opnås.

DJ besluttede at gå videre med sagen, og der blev herefter afholdt møde den 23. oktober 2018 i Det faglige Fællesudvalg uden opmand. I protokollatet fra mødet hedder det bl.a.:

”DJ tilkendegav indledningsvist, at forhandlingerne kun drejer sig om 5 af de oprindeligt 6 medarbejdere, idet den ene er blevet ansat i en anden stilling hos Jysk Fynske Medier.

DJ gjorde dernæst gældende, at der samtidig med og kort efter opsigelserne var sket ansættelser af eksterne ansøgere i journalistiske stillinger. Først og fremmest ved den såkaldte print-central og ved såkaldte 365-redaktioner. Og at de afskedigede medarbejdere burde være kommet i betragtning til nogle af disse stillinger.

Arbejdsgiversiden gentog, at der for alle medarbejdere, der ville blive berørt af spare- og omstillingsrunden i sommeren 2018, var sket en grundig saglig vurdering af hver enkelt medarbejders såvel faglige som personlige kvalifikationer og dermed mulighed for at bestride de høje krav, som de nye tiltag indebar. Og denne vurdering havde for de pågældende oprindeligt 6 medarbejdere ført til en negativ konklusion. I modsætning hertil havde en række andre bedre kvalificerede eksisterende medarbejdere fået stillinger i de nye funktionsområder.

Ved mødet opfordrede arbejdsgiversiden de af de opsagte medarbejdere, som ikke hidtil havde gjort det, til at tilmelde sig virksomhedens jobbank, således som det også havde været opfordret til i alle opsigelsesbrevene.

I lyset af, at forhandlingerne omhandlede en flerhed af medarbejdere og virksomhedens komplekse organisation i øvrigt, tilbød arbejdsgiversiden at afholde endnu et forberedende møde, hvor de enkelte afskedigelser nøjere kunne gennemgås under deltagelse af alle relevante personer.

DJ ønskede ikke at udsætte de berørte medarbejdere for en sådan belastning førend det i givet fald viste sig nødvendigt at forelægge sagerne for en opmand.

Enighed kunne dermed fortsat ikke opnås ...”

Klageskrift i sagen blev indgivet den 29. maj 2019.

5. Forklaringer

Fællestillidsrepræsentant *F* har forklaret bl.a., at de var fire tillidsrepræsentanter, som forhandlede med ledelsen om mulighederne for undgå fyringer i forbindelse med sparerunden. Som følge af tidligere sparerunder var der allerede blevet skåret godt ind til benet, men de var rimelig fortrøstningsfulde, da der samtidig var behov for at ansætte folk til Printcentralen og til de planlagte Avis365-stillinger. Det er sjældent, at en sparerunde falder sammen med et behov for nyansættelser. Tillidsrepræsentanterne påpegede under hele forhandlingsforløbet, at det ville være usagligt at afskedige de medarbejdere, hvis stillinger blev nedlagt, hvis de ikke forinden var blevet tilbudt en af de stillinger, som JFM kunne se ville komme. Dette følger af overenskomstens § 15, stk. 2, og gælder uanset geografi, da formålet er at sikre, at medarbejderne fortsat har et arbejde.

JFM har ikke godtgjort, at de fem afskedigede medarbejdere ikke kunne have varetaget en af de opslåede stillinger i Printcentralen. De havde alle fem en journalistisk baggrund, således som det krævedes ifølge stillingsopslaget, og de kunne med den fornødne efteruddannelse have opnået det fornødne tekniske kendskab herunder til Adobe InDesign. Han har selv gennemført et kursus heri, hvilket ikke kræver særlige forudsætninger eller kvalifikationer.

De Avis365-stillinger, som er blevet opslået, er endvidere alle almindelige journaliststillinger, som kunne være varetaget af de afskedigede medarbejdere, evt. efter en kortvarig oplæring. Alle journalister skal i dag have digitale færdigheder, og alle er i gang med at kvalificere sig heri. At lave søndagsaviser kræver endvidere ikke særlige færdigheder, og alle de afskedigede medarbejdere var erfarne lokaljournalister. Det forhold, at et par af lokalredaktionerne søgte journalister med erfaring inden for sport, kan heller ikke tillægges den store betydning, da også det kan læres.

Han er selv ansat på X10 avis i Randers. Her indgår alle i redaktionen på lige fod i arbejdet med at lave søndagsaviser. Den opgradering af redaktionen, som fulgte af Avis365-projektet, har resulteret i, at de har fået to medarbejdere overført fra Horsens. Den ene er faldet godt til i Randers, mens det ikke gælder for den anden. Der er i dag ikke forskel på de digitale færdigheder hos de journalister, som blev ansat i Avis365-stillinger i 2018, og de allerede ansatte journalister. To af de afskedigede medarbejdere bor tæt på Randers, og det har givet anledning til undren, at de ikke er kommet i betragtning til en stilling i Randers. Hvad angår B, havde hun tidligere arbejdet på X10 avis, og de fik i redaktionen løbende artikler fra hende vedrørende Langå, som X10 avis havde bedt hende om at lave.

Det kan ikke tillægges betydning, om en afskediget medarbejder har tilmeldt sig JFM's jobbank, som har eksisteret siden den første sparerunde i 2016. Tanken med jobbanken er, at den ansatte skal orienteres om alle ledige stillinger, som der er mulighed for at søge. Jobbanken har fungeret godt på andre områder, herunder det typografiske, men den fungerer ikke på det redaktionelle område. Det skyldes, at ledelsen i forbindelse med sparerunder på dette område hver gang melder ud, at de i forbindelse med sparerunden har sat det stærkeste hold. De, som afskediges, oplever det derfor som et

stempel at stå i jobbanken, og det hører da også til sjældenhederne at de bliver kaldt til samtale eller får en opslået stilling. Det er således oplevelsen, at det er andenrangsfolk, som står i jobbanken.

Tidligere tillidsrepræsentant for Printcentralen *G* har forklaret bl.a., at han i forbindelse med en sparerunde i 2019 selv bad om at blive fyret, og at han er fratrukket sin stilling i 2020. Han har været tillidsmand i 22 år, og han var forud for, at han kom til Printcentralen i 2016, ansat som redaktionssekretær.

Han deltog i forhandlingsforløbet frem til afskedigelserne. Ledelsen viste en vis vilje til at få omplaceret folk, men det var et blandet billede, og han blev forbløffet og sur, da han blev klar over, at man ville afskedige folk, selv om der var ledige stillinger, som de kunne være blevet omplaceret til. Han har aldrig før været ude for, at en sparerunde har resulteret i afskedigelser, hvis der var ledige stillinger. En journalist er en journalist, og man fyrer ikke, hvis der er ledige stillinger.

Printcentralen servicerer 12-13 dagblade og 60 ugeaviser. Den enkelte medarbejder får fordelt et antal aviser/områder/sider, der skal laves, og hver redaktion melder ind med, hvad man gerne vil have, og hvordan det skal stå. Det, som bliver meldt ind, kan nogen gange være lidt løst, og der er derfor behov for en vis journalistisk erfaring, når siderne skal sættes sammen, ligesom det kræver grafisk overblik og kendskab til InDesign, men det er alt sammen noget, der kan læres. Nye medarbejdere oplæres ved sidemandsoplæring samt evt. interne kurser over nogle dage, og en oplæring varer højst en uge. Der er mange klik i løbet af en dag, så det kommer til at sidde i fingrene. Alle de fem afskadede medarbejdere kunne have varetaget jobs i Printcentralen. Med de kurser, som fremgår Es CV, ville hun teknisk set have været overkvalificeret. Der er ikke noget ved nogen af de fem, som diskvalificerer dem til stillinger i Printcentralen. Det er ikke et problem at være en enspændertype, for også introverte har normalt evne til at hjælpe andre, hvis det brænder på, og der gives tilladelse til en eller to hjemmearbejdsdage, så geografi behøver heller ikke at være et større problem. Det er især ved ugeaviserne, at der kan være mange deadlines, men det er blandet, hvor mange der er. Han har ikke selv arbejdet med ugeaviserne. Der er bl.a. blevet ansat to nyuddannede i stillingerne med meget lidt erfaring og ingen særlige forudsætninger.

Det er rigtigt, at han i starten af forhandlingsforløbet opfordrede til også at slå de ledige stillinger ved Printcentralen op internt. Hans forslag var begrundet i, at det var bedre, at folk selv søgte fremfor, at de skulle omplaceres tvangsmæssigt.

Tillidsrepræsentant *H* har forklaret bl.a., at hun er designchef på X4 avis og er uddannet grafisk designer. Hun var i foråret 2018 involveret i udarbejdelsen af skabeloner til, hvordan en søndagsavis kan sættes op. Chefredaktørerne kom med input til, hvad en søndagsavis kan bruges til, og hun satte det fysisk op. Hun har i umindelige tider været ansat på en avis, som udkommer 7 dage om ugen, og det kræver ikke særlige forudsætninger at sætte en søndagsavis op. Det kan svinge lidt, men der er ikke nogen, som kun laver søndagsaviser. Avis365-stillingerne forudsatte således ikke særlige journalistiske kvalifikationer, og det var heller ikke sådan, at man skulle være bosat i lokalområdet. Der

var derfor tale om stillinger, som kunne være varetaget af de fem afskedigede medarbejdere. Hun arbejdede som følge af hendes tekniske kvalifikationer selv på Printcentralen i hele 2019, så det var ikke noget absolut krav, at man skal være journalist for at arbejde der. Det kræver nogle tekniske kompetencer, men det er ikke kompliceret, så det er noget, der kan læres.

Hun har været arbejdsmiljørepræsentant fra 2007 til 2016, hvor hun blev stedfortrædende tillidsrepræsentant også for X3 avis og herunder Langeland. Det var hun også i 2018. Hun har et godt kendskab til C og A, som begge er dygtige og anerkendte journalister, og som begge ville have været oplagte til en Avis365-stilling.

Tillidsrepræsentant *I* har forklaret bl.a., at hun har været journalist på X8 avis i 23 år og har været tillidsrepræsentant i 18 år. Hun dækker som tillidsrepræsentant Fredericia, Vejle og Horsens.

På redaktionen i Vejle var alle interesserede i at være med til at skrive også til søndagsavisen, og der var derfor enighed om, at de to stillinger skulle bruges til en generel opnormering af bemanningen. Det er hendes indtryk, at det var det samme i Fredericia og Horsens. Det var derfor helt almindelige allround journalister, som man søgte. De kvalifikationer, som efterlyses i stillingsopslaget, er noget, som alle skal kunne. Alle skal kunne – eller skal lære sig – at operere også på nettet. Avisen havde også i 2018 en hjemmeside og udkom digitalt, og der blev talt om ”web first”. Der skulle skrives artikler såvel til papirudgaven som til nettet, men det var som oftest den samme gode historie bare med hver sin overskrift. Der er løbende siden 2018 sket en videre udvikling med øgede krav til de digitale færdigheder, men det er noget, som alle oplæres i, og der er intet, som indicerer, at ikke også de fem afskedigede medarbejdere ville kunne have været med på denne udvikling. Hun kender ikke nogen af de fem personligt.

De to personer, som blev ansat i henhold til stillingsopslaget for X8 avis, var nyuddannede. Den ene havde arbejdet som praktikant i 1 ½ år ved X14 avis, som havde anbefalet hende. Den anden havde hun selv uddannet. Han var ung og billig. Han blev lidt skuffet over at blive sendt til Jelling til afløsning af en lokalredaktør, som er super dygtig, og som havde udtrykt interesse i at få en Avis365-stilling.

B har om sin uddannelse og job som journalist forklaret i overensstemmelse med, hvad der er anført i hendes CV gengivet foran. Ugeavisen, som hun arbejdede på, havde redaktion i Bjerringbro, men hendes chef sad i Viborg. Hun arbejdede både på redaktionen i Bjerringbro og hjemmefra. Ugeavisen udkom en gang om ugen, så hun havde ikke mange deadlines, men det har hun tidligere haft, uden at det var noget problem for hende. Der var ikke på ugeavisen brug for opgradering i digitale kompetencer, og hun er ikke blevet tilbudt kurser heri. Hun var derfor ikke på afskedigelsestidspunktet stærk i digitale udtryksformer, idet det ikke var noget, hun havde prøvet, men hun forestiller sig, at det ville være noget, som hun sagtens kunne have lært, da hun ikke er nogen digital analfabet. Hun arbejdede i starten først 14 og senere 15 timer om ugen på ugeavisen. Hendes område var lokalstoffet i Langå, og ud over til lokalavisen afleverede hun også ugentligt artikler til X10 avis.

Hun blev meget overrasket og frygtelig ked af det, da hun blev ringet op af sin chef og orienteret om afskedigelsen. Hun havde ingen mistanke om, at hun var i farezonen, og mente selv, at hun havde gjort et godt stykke arbejde. Hun blev ikke forud for afskedigelsen orienteret om, at hun skulle interessere sig for andre stillinger. Hun havde tværtimod troet, at hun kunne få flere timer, hvis hun var interesseret. Efter afskedigelsen kom hendes tillidsrepræsentant ud til hende. Han har sikkert oplyst hende om, at hun havde mulighed for at søge de opslåede stillinger på Printcentralen og muligvis også oplyst hende om, at der var udsigt til yderligere stillingsopslag, men hun var psykisk alt for meget slået ud til, at hun overvejede at søge. Hvis hun var blevet indkaldt til en samtale, ville hun have udtrykt interesse i at få en stilling ved Printcentralen. Det samme gælder flere af de opslåede Avis365-stillinger. Stillingsbeskrivelserne var forenelige med, hvad hun tidligere havde beskæftiget sig med, og hun kan sagtens se sig selv i stillingerne. Hun kan ikke huske, om hun har set stillingsopslagene, men hun ville under alle omstændigheder ikke have søgt på stillingsopslagene, da hun følte sig skrottet og havde følelsen af, at de ikke kunne bruge hende. Den følelse har hun også i dag. Hun har været arbejdsløs siden fyringen, idet hun ikke har fået nogen af de stillinger, som hun har søgt. Hun har ikke i de tre år, hvor hun har været arbejdsløs, taget kurser i digitale udtryksformer, da hun vel nærmest bare har opgivet.

C har om sin arbejdserfaring som journalist forklaret i overensstemmelse med, hvad der er anført i hans CV gengivet foran. Han kom ind på journalisthøjskolen anden gang, han søgte, og havde inden da erhvervserfaring fra bl.a. fabriksarbejde og taxakørsel. Han blev afskediget i 2017 fra sit daværende job på X2 avis, da hans område blev skåret væk i forbindelse med en sparerunde, men han fik en meget fin anbefaling med. Han har siden da haft et stort antal vikariater på forskellige af JFM's lokalredaktioner, herunder også i den periode, hvor han var ansat i deltidsstillingen ved X3 avis. Han har i den forbindelse boet i en autocamper og haft fremlejet sin faste bolig i Kerteminde.

Han kan ikke huske, om han var opmærksom på stillingsopslaget fra Printcentralen, men han ville have været interesseret i en sådan stilling. Arbejdsbeskrivelsen afskrækker ham ikke. Det ville han kunne lære. Så hvis han havde fået tilbudt en af stillingerne, ville han have sagt ja tak og taget den fornødne efteruddannelse.

Hvad angår Avis365-stillingerne, er der ikke noget specielt ved at levere arbejde til en søndagsavis. Der var tale om almindeligt journalistisk arbejde, som han ville kunne have klaret, ligesom han lynhurtigt ville have kunnet lære at mestre de nødvendige digitale værktøjer. Han har ikke selv søgt stillingerne, da han ikke havde de store forventninger til, at man ville ansætte en ældre journalist som ham, når man kunne få en ung og billigere. Havde han imidlertid fået tilbudt en af stillingerne, ville han have sagt ja tak. Hvis hans digitale kompetencer ikke er tilfredsstillende, så ville han vel næppe være blevet ansat igen, ligesom man vel heller ikke løbende ville have ansat ham i vikariater, men han er i den forbindelse blevet anbefalet som værende en dygtig journalist af hans tidligere chef, N. Han har i flere omgange haft vikariater på X9 avis, og også chefredaktøren for dette blad, U, har givet ham en meget fin anbefaling.

Han er ikke blevet tilbudt kurser i digitale værktøjer og har heller ikke søgt sådanne kurser, da han ikke har haft behov herfor. Han medbringer altid sin bærbare og er vant til at arbejde digitalt. Han betragter sig selv som en dygtig håndværker, som er hurtig på tasterne.

Han har ikke fået en ny fast stilling, og vikariatene er begyndt at tynde ud i takt med den generelle krise i medieverdenen. Fra 1. december 2020 har han oppebåret seniorpension som følge af diverse helbredsproblemer, og han er pt. handicaphjælper for to handicappede.

E har om sin erfaring mv. forklaret i overensstemmelse med, hvad der er anført i hendes CV gengivet foran. Som det fremgår heraf, grundlagde hun og hendes mand for over 30 år siden en ugeavis. Det var hendes mand, som stod for annoncerne, og det gik rigtig godt. De har altid arbejdet meget online. Hun var uddannet regnskabsassistent, men har altid interesseret sig meget for at skrive. Hun var den eneste på avisen, som skrev og redigerede. Hun var meget på farten, snakkede med folk, tog fotos og dækkede store og små arrangementer også på facebook.

På et tidspunkt efter, at avisen var blevet overtaget af JFM, blev den lagt ind under redaktionen i Tønder, men det blev aftalt, at hun skulle fortsætte med at arbejde fra Skærbæk, da der ikke var plads til hende i Tønder. Hun skrev om alt i lokalområdet og havde et godt samarbejde med journalisterne i Ribe og Tønder, men hun savnede at have nogen at sparre med. Den beskrivelse af hende, som *O*, som har det overordnede ansvar for ugeaviserne, har givet af hende i en mail af 28. juni 2018, er ikke rigtig. Hun er af natur opsøgende og udfarende som journalist og har det ikke bedst i rollen som ”solorytter”. At hun var endt i denne rolle, var således ikke hendes eget valg. Det er endvidere ikke rigtigt, at de digitale opgaver ved avisen i høj grad er blevet varetaget af andre kolleger.

Afskedigelsen blev forestået af lokalredaktøren i Tønder, *V*. Til stede ved selve afskedigelsen var også *O* og en tillidsrepræsentant. *V* optrådte ubehageligt og forlangte bl.a. i en vred tone, at hun skulle arbejde i hele opsigelsesperioden. Hun blev selv meget vred, og hun tog straks efter opsigelsen afsted på en planlagt ferie til Australien i 3 uger uden at have talt med nogen. Der var en meget dårlig stemning, da hun kom tilbage, og det endte med, at hun måtte sygemelde sig.

Hun kan ikke huske, om hun har set opslaget vedrørende stillingerne på Printcentralen, men da arbejdsgiveren jo allerede havde tilkendegivet, at det rigtige hold var sat, og da hun ikke var med på det hold, havde det ikke givet nogen mening at søge en af stillingerne. Hun ville have søgt, hvis hun havde fået en opfordring hertil, for arbejdsbeskrivelsen passer på, hvad hun tidligere har arbejdet med. Det samme gælder Avis365-stillingerne. Hun har arbejdet som journalist i mange år, herunder også lagt stof ud på nettet, og hun er udlært grafiker/layouter, så hun kan det hele, ligesom hun er vant til deadlines. Hun elsker at skrive, så hvis hun havde fået tilbudt en stilling, så ville hun have sagt ja og ville i den forbindelse også have været indstillet på at leje et værelse i en anden by. Hun gik arbejdsløs i ½ år, hvorefter hun fik et barselsvikariat inden for marketing. Hun er i dag ansat på en højskole med opgaver inden for marketing og administration.

A har om sin uddannelse og job som journalist forklaret i overensstemmelse med, hvad der er anført i hendes CV gengivet foran. Som mangeårig kulturjournalist foretrækker hun kulturen, men har det også godt med lokaljournalistikken, som ligeledes handler om mennesker. Derimod bryder hun sig ikke meget om de hårdtslående nyheder og er derfor næppe den fødte nyhedsjournalist. Hun har været vant til også at skulle levere digitalt, og herunder filme, og hun har været på nogle fotokurser. Hun har været gift med en fotograf og er god til at fotografere og filme. Hun har ikke brugt "live streaming", da det ikke har ligget lige for på kultureddaktionen. Hun er ikke på nogen måde IT-forskrækket og synes også, at hun er rimelig god til det, om end ikke på superbrugerniveau.

Hun er ikke enig i en beskrivelse givet af en chef, *W*, hvorefter hun skulle mangle erfaring med generelt nyhedsstof og dag-til-dagartikelproduktion, ligesom hun ikke er enig i, at hun skulle mangle digitale kompetencer på både bruger- og indholds niveau. Hun er faktisk rystet over, at han har kunnet give en så forkert beskrivelse af hende. *X* har karakteriseret hende som "signaturjournalist", dvs. en journalist, som man vil holde avisen for at læse.

Hun havde ikke set afskedigelsen komme, da hun var den sidste kulturjournalist, som var tilbage på redaktionen. Hun var rystet den dag, hvor hun modtog fyringen, og undlod at læse fyringsskrivelsen. Hun har således ikke været opmærksom på, at hun i skrivelsen bliver tilbudt et rådgivningsforløb. Næste dag var hun ligeglad med at være blevet fyret, for hun syntes, at det var en dårlig arbejdsplads. Der var rod i det hele, og arbejdsmiljøet var dårligt. Hun ville imidlertid hellere have et job end at være arbejdsløs, og hun er skuffet over, at hendes chef *M*, som altid har rost hende, ikke tog en samtale med hende.

Hun er ikke blevet gjort bekendt med de ledige stillinger ved Printcentralen. Hun ville vel ikke være flyttet til Esbjerg, men hun ville have været villig til at indrette sig, da hun ikke længere har hjemmeboende børn. Hun har ikke tidligere haft kendskab til Avis365-stillingerne. Stillingsopslagene passer fint med, hvad hun har beskæftiget sig med, bortset fra, at hendes arbejde er foregået på en kultureddaktion. Hun har dog ingen erfaring med live-dækning, men hun er ikke i tvivl om, at det ville hun kunne have lært. Hun ville have sagt ja, hvis hun havde fået tilbudt en af stillingerne i Vejle, Kolding, Fredericia eller Horsens. Hun har søgt to stillinger om ugen, men er fortsat arbejdsløs. Hun har ikke, mens hun har været arbejdsløs, taget yderligere kurser.

D har kort før hovedforhandlingen meddelt, at hun af personlige grunde har fravalgt at deltage fysisk i voldgiftssagen, da forløbet omkring fyringen havde store personlige konsekvenser for hende og påvirkede hende meget. Hun har i en erklæring dateret 1. juni 2021 givet en personlig redegørelse for, hvordan hun husker forløbet.

Ansvarshavende chefredaktør *J* har forklaret bl.a., at de traditionelle printmidler i de senere år er gået voldsomt tilbage såvel med hensyn til abonnenter som annoncører, og det har derfor af driftsmæssige grunde været nødvendigt for JFM at nytænke situationen. Da søndag er den mest foretrukne avislæsedag, valgte JFM i 2018 at investere 30 mio. kr. i at styrke udgivelsen af søndagsaviser, hvilket har

vist sig at være en rigtig satsning. Da driften i foråret 2018 igen viste røde tal, var det imidlertid af driftsmæssige grunde nødvendigt sideløbende at gennemføre endnu en sparerunde. JFM har fra 2015 til 2021 gennemført besparelser for 600 mio. kr. De redaktionelle omkostninger er i den forbindelse blevet reduceret med 20-25 %, og antallet af journalister er blevet reduceret fra ca. 500 til ca. 400.

Ved sparerunden i 2018 skulle opnås en besparelse på 90 mio. kr., heraf 18 mio. kr. på det redaktionelle område, hvilket svarede til 36 stillinger. Det er ved sparerunder normalt at have en forhandlingsperiode på mindst 14 dage, hvor man forsøger at undgå fyringer gennem diverse tiltag i form af nedlæggelse af ledige stillinger, frivillige fratrædelser, omplaceringer mv. Han vidste, at der i gennemsnit skulle spares 5 %, men da der ville være områder, hvor der ikke kunne spares, blev alle redaktioner bedt om at komme med forslag til besparelser svarende til 10 %. Han har løbende ført et skema over medarbejdere, hvis stillinger kunne blive berørt. Skemaet blev løbende revideret og sendt til såvel tillidsrepræsentanter som chefredaktører. Han har ikke selv udvalgt de navne, som var i spil, de kom fra de lokale chefer, men han stod for at varetage det samlede overblik. Heri indgik at få tilkendegivelser frem om, hvorvidt der var omplaceringssmuligheder til ledige jobs blandt de planlagt opsagte. Det lykkedes gennem forhandlingsrunden at få reduceret antallet af fyringer til fem, så man nåede næsten i mål med hensyn til at undgå fyringer. Han modtog ikke nogen henvendelser fra tillidsrepræsentanterne om, at en eller flere af de opsagte medarbejdere havde en kompetenceprofil, som gjorde, at vedkommende burde være genplaceret i et bestemt job. Det er hans forventning, at det ville være sket, hvis en tillidsrepræsentant repræsenterede en sådan medarbejder. Tillidsrepræsentanternes indsigelser mod fyringerne var således holdt på det helt generelle plan.

Ud over de løbende forhandlinger i redaktionsrådet mellem chefredaktørerne og tillidsrepræsentanterne, hvorunder tillidsrepræsentanterne løbende blev orienteret om, hvor langt man var med planerne, var der også et lokalt samarbejde mellem de lokale ledelser og den lokale tillidsrepræsentant. Alle tillidsrepræsentanterne har således været fuldt ud bekendt med, hvem det var, der stod til at blive fyret.

Han er ikke enig i, at enhver journalist kan bestride alle journalistiske job, og han er meget forundret over de forklaringer, som under hovedforhandlingen er fremkommet herom fra tillidsrepræsentanterne.

De lokale redaktioner har et vidtstrakt selvstyre inden for de overordnede rammer, som fastsættes af direktionen. Formålet med Avis365-projektet var at hæve niveauet for de 7 jyske dagblade, som ikke hidtil var udkommet om søndagen. Aviserne fik tildelt hver to ekstra årsværk, men de lokale redaktioner bestemte selv, hvordan de skulle anvendes, og hvordan søndagsavisen skulle redigeres. Aviserne har imidlertid generelt vurderet, at der var behov for særlige kompetencer, herunder på det digitale område, og med hensyn til selvstændigt at gå ud og sætte fokus på stof, som man ikke kan finde andre steder. Det beror på "DNA" og er ikke noget, som man kan lære på kurser. Der er endvidere stor forskel på at være journalist på en ugeavis og på et dagblad, men forskellen bliver mindre og mindre, idet der arbejdes målrettet på at give ugeaviserne en bedre kvalitet. Journalister i nedlagte

stillinger kunne derfor ikke bare omplaceres til en Avis365-stilling, idet det kun kunne ske efter en nøje vurdering af, om den pågældendes kompetencevurdering matchede stillingsbeskrivelsen for den pågældende stilling. Avis365-stillinger er fuldtidsstillinger, som kræver fuld tilstedeværelse, og som ikke kan klares hjemmefra.

Hvad angår Printcentralen, er det en arbejdsplads, som er rationaliseret helt ind til benet, og som samtidig er særlig sårbar overfor sygefravær eller andet forfald. Det er derfor vigtigt, at alle stillinger er besat med de rigtige folk og med de rigtige kompetencer. Der blev omplaceret en del medarbejdere til Printcentralen efter en kompetencevurdering. Det har i de fleste af tilfældene været en succes, men der har også været et par fejlplaceringer. Han er meget overrasket over beskrivelsen fra tillidsrepræsentanterne af, hvad det er, der kræves for at kunne bestride en stilling på Printcentralen.

Chefredaktør på X1 avis, K, har forklaret bl.a., at han har haft en koordinerende rolle ved udviklingen af Avis365-projektet, hvis overordnede formål var at få skabt aviser af høj kvalitet til udgivelse søndage, hvor der var tid til fordybelse. Avis365-stillingerne var absolut ikke deltidsstillinger. De krævede tilstedeværelse, robusthed og litterære evner til at kunne ”skrive sig ind i hovederne på folk”. Meningen var, at det skulle være ”skribentstillinger”, hvori indgik, at man skulle have gode digitale kompetencer. I Viborg blev den ene stilling besat med en stjernejournalist, som var meget effektiv og havde særlige kompetencer. Man valgte derudover at bruge penge på en freelancejournalist og at ansætte en yderligere fotograf.

Han samarbejder dagligt med Printcentralens folk, som er dygtige og effektive. Der er tale om specialistjobs, som kræver særlige kompetencer, og han står helt uforstående over for den beskrivelse, som tillidsrepræsentanterne har givet af, hvad der kræves for at kunne bestride stillingerne.

Han har været chef for B siden 2016. Hun skrev efter, at lokalavisen X11 ikke længere udkom, til ugeavisen X13. Hun leverede ”smånyt”, primært oplysninger om begivenheder i Langåområdet, såsom byfester, foreningsstov mv. Hendes artikler kunne efterfølgende også bruges af X10 avis i Randers. Langå ligger uden for redaktionens normalområde, og det kommercielle grundlag for at dække området forsvandt mere og mere. Han havde været på besøg i handelsforeningen i Langå og forklaret dem situationen, men uden at det ændrede på noget. B var derfor den af hans 21 medarbejdere, som han bedst kunne undvære, og avisen har efter opsigelsen af B ikke længere en særlig dækning af Langå området.

B har ingen særlige digitale kompetencer, og hun er ikke den, der bevarer overblikket, idet hun er let at slå ud og gøre konfus. Det er derfor helt udelukket, at hun ville kunne klare at bestride en stilling på Printcentralen, og det gælder, uanset hvilken efteruddannelse hun havde fået. P, som er redaktionschef på Printcentralen, har spurgt ham, om B kunne være et emne for Printcentralen, hvilket han frarådede, også af hensyn til hende selv.

Han kan heller ikke se, at Bs kompetenceprofil matcher nogen af de stillinger, som i øvrigt har været slået op, herunder Avis365-stillingerne. Hvis hun havde gjort det, ville han have anbefalet hende til en sådan stilling. Hun var imidlertid ingen ”skribent” og var ikke stærk i research, ligesom hun manglede digitale færdigheder. Han kan heller ikke se hende lave et kritisk interview i en profileret sag, da hun er meget følelsesfuld og ikke til konflikter.

Han har talt efteruddannelse med B på alle de personalesamtaler, som de har haft, hvilket han gør med alle sine medarbejdere, og han har herunder klart italesat, hvad vej det går, hvad angår behovet for digitale kompetencer. Han har herunder talt fotokurser med hende et par gange. Hun har dog ikke selv søgt om at komme på efteruddannelse, og det er ikke noget, som han tvinger sine medarbejdere til.

Redaktionschef på X2 avis *L* har forklaret bl.a., at han i 2018 var redaktionschef for D. Hun var den 1. februar 2016 blevet ansat hos Tema Tillæg (X18 avis), som blev udgivet i tre områder, Fyn, Østjylland og Sydjylland. Tillæggene udkom hver 14. dag og var rettet til erhvervsvirksomheder. Hun var efter sin ansættelseskontrakt ansat i Horsens, men arbejdede meget hurtigt hjemmefra fra sin bopæl i Højbjerg, hvilket blev accepteret af den daværende konstituerede temachef. D har fra september 2016 refereret til ham. Han kunne på det tidspunkt nødtvungent acceptere, at hun arbejdede hjemmefra, fordi tillæg Sydjylland på daværende tidspunkt også omfattede Århus. I 2017 blev tillæggenes dækningsområder imidlertid ændret, hvilket indebar, at Århus ikke længere var omfattet af tillæg Sydjylland, men af tillæg Østjylland. Samtidig var tillæg Sydjyllands dækningsområde blev udvidet ned til grænsen. Han bad derfor D om at flytte arbejdssted til Kolding, således at hun kom tættere på dækningsområdet, hvilket hun afslog med den begrundelse, at hun så ikke kunne få hverdagen til at hænge sammen. Dette accepterede han, da han gerne ville beholde hende, og aftalen blev herefter, at hun fortsatte med at arbejde fra Århus, dog ikke længere fra privatadressen, men fra X19 avis’ lokaler på Banegårdspladsen. Der blev udfærdiget en allonge herom til hendes ansættelseskontrakt i maj 2018.

Han havde i 2018 fem journalister, som refererede til ham, og han blev i forbindelsen med sparerunden pålagt at pege på, hvem af de fem han bedst kunne undvære. Han sad selv i Odense sammen med to medarbejdere, som ikke kunne undværes. Han havde derudover en medarbejder placeret i Århus til at dække tillæg Østjylland. Denne medarbejder kunne heller ikke undværes. Til at dække tillæg Sydjylland var der herefter en medarbejder, som var placeret i Kolding, og D, som arbejdede fra Århus, der lå uden for tillæggets dækningsområde. Han valgte på den baggrund at pege på D som den, der bedst kunne undværes. D var samtidig den med den laveste anciennitet, og hendes reportagearbejde var mest foregået telefonisk, selv om han havde tilkendegivet over for hende, at han forventede, at hun også tog bilen for at køre ud og lave research i dækningsområdet. Det udkørende researcharbejde til tillæg Sydjylland blev imidlertid især foretaget af den medarbejder, som arbejdede fra Kolding.

D er en meget dygtig journalist, og han har derfor under forhandlingsrunden peget på hende som en, JFM burde gøre, hvad man kunne for at beholde. Han anså hende dog ikke for at være et emne for Printcentralen, da hun især er en fremragende skribent og ikke har redigeret i mange år. Hun kunne næppe heller se sig selv som redigerende, og det er tvivlsomt, om hun lige har de kompetencer, som Printcentralen efterspørger. Dertil kom, at hun næppe heller ville til Esbjerg.

Han anså derimod D som et oplagt emne til en Avis365-stilling, hvilket han har gjort de lokale chefredaktører opmærksom på. Det ville især være oplagt med en Avis365-stilling i Horsens. Han har talt med chefredaktør S herom, men det var hendes vurdering, at D ikke var interesseret i at arbejde fra Horsens. De havde taget meget pænt imod hende på redaktionen i Horsens og skaffet hende et skrivebord, da hun blev ansat i februar 2016, men de så hende kun på hendes første arbejdsdag. Han har også drøftet D med chefredaktør U, men også hun udtrykte betænkeligheder mht. Ds flytbarhed, ligesom hun også havde betænkeligheder mht. Ds digitale kompetencer, da man ikke arbejdede særligt digitalt på X18 avis.

Han havde en samtale med D i forbindelse med opsigelsen, hvorunder han refererede for hende, hvad chefredaktørerne fra Horsens og Fredericia havde givet udtryk for. D bekræftede under samtalen, at hun ikke havde følt sig hjemme på arbejdspladsen i Horsens og derfor hellere ville arbejde hjemmefra. Hun oplyste ikke under denne samtale, at hun nu gerne ville arbejde fra Horsens eller en anden østjysk by end lige Aarhus.

Han har endvidere anbefalet D til chefredaktør for X5 avis Q.

Redaktionschef på X3 avis M har forklaret bl.a., at han i 2018 var nærmeste chef for A og C. Han sad selv på redaktionen i Svendborg og havde et tæt parløb med W, som dengang var chefredaktør på avisen. De var blevet bedt om at foreslå nedlæggelse af tre fuldtidsstillinger. Der blev fundet en god løsning vedrørende den ene stilling, som ikke indebar fyring. Der var herefter kun kulturområdet og navneområdet tilbage.

A er en fremragende kulturjournalist, men hendes stilling blev nedlagt i og med, at man lukkede helt for kulturen på avisen. Det var et svært valg, og det var også svært at skulle sige farvel til A, som havde meget lang anciennitet, og som var en meget vellidt og dygtig kollega.

Han ville meget gerne have kunnet anbefale A til en af de ledige stillinger ved Printcentralen, men A løb, selv om hun havde masser af gåpåmod også i relation til det digitale, ofte ind i problemer, så hun var på ingen måde en digital frontkæmper. Han har forud for sparerunden drøftet behovet for systemtekniske kurser med hende, så hun var klar over, at hun havde muligheden for at vælge sådanne. Hun havde heller ikke redigerings erfaring. Han har selv prøvet at redigere og ved, at det kræver oplæring og nogle kompetencer, som heller ikke han kan bryste sig af, og på Printcentralen er der ikke plads til, at tingene ikke lykkes.

Han ville også meget gerne have anbefalet A til en Avis365-stilling. Hun kunne blive en god lokal-journalist, men hun var ikke stærk på det digitale område, og hun ville være kommet til kort uanset hendes gåpåmod. Hun er utrolig god til at finde på, men det er ikke hendes stærke side at samle trådene, så vurderingen var, at hun var for flagrende til at kunne indgå i rollen som jourhavende. Dertil kom, at hun var rodfæstet på Langeland, hvor hun plejede mange lokale interesser ved siden af sit halvdagsjob.

Hvad angår C, var også han en dygtig journalist, men han var bedst til den ”bløde” journalistik. Han var tidligere især blevet brugt til at lave magasiner. Han selv havde kun kendt C det sidste års tid, hvor man havde haft ham ansat i en deltidsstilling til at skrive nekrologer, hvad han var dygtig til. Han var digitalt med, men han var ikke opdateret, og han var ingen digital frontkæmper. Han havde været ansat i en del vikariater, hvor der var behov for ”brandslukning”. Det havde han løst dygtigt, men det var ikke noget, som forudsatte særlige digitale kompetencer.

Redaktionerne var i forbindelse med fyringsrunden blevet bedt om at vurdere, om medarbejdere, hvis stillinger forventedes nedlagt, kunne reddes via omplacering, så der blev foretaget en grundig vurdering heraf. Dette er også sket såvel i relation A og C.

Chefredaktør X4 avis N har forklaret bl.a., at han fra sin deltagelse i chefredaktørgruppens møder mv. har et indgående kendskab til forløbet af sparerunden i 2018. Han er chef for L, og der foregik i forbindelse med sparerunden også et særligt samarbejde i ledelsesgruppen på Fyn. Det var en del af den fastlagte strategi for sparerunden, at man skulle stå så stærkt som muligt på de områder, hvor man oprustede, men at man samtidig så vidt muligt skulle undgå fyringer. Det var derfor et hovedtema på chefredaktørmøderne, at man kom til at stå så stærkt som muligt, hvor der blev satset, samtidig med, at man sikrede, at man ikke kom til at ”smide guld på gaden”. Alle medarbejdere, som har været fyringstruet, har derfor været drøftet på ledelsesmøderne, herunder også de fem journalister, som endte med at blive afskediget. Der var således ingen, der blev fyret, uden at de var blevet bedømt til bunds. Cheferne kender hinanden godt, og de talte også sammen mellem møderne.

Selv interesserede han sig mest for D, som han ikke kendte, men som blev varmt anbefalet af L, hvis dømmekraft han stolede på. Han bar derfor Ls anbefalinger videre til de øvrige chefredaktører og blev ked af at høre chefredaktør S’ historie om skrivebordet i Horsens, som ikke blev brugt. Hans indtryk af, at D ikke var geografisk flytbar, blev forstærket, da han fra Q, som er chefredaktør for X5 avis, hørte, at han havde svært ved at få D til at komme til en personlig samtale. Det forbandt han med, at X5 avis’ redaktion er beliggende i Odense.

Formålet med Printcentralen var at strømline redigeringen af alle JFM’s produkter. Printcentralen stod foran også at skulle overtage redigeringen af produkterne fra Fyn, og han var meget spændt på, hvordan det fælles projekt ville lykkes. Det kræver særlige kompetencer bl.a. i form af hurtighed og overblik at kunne varetage en stilling ved Printcentralen, hvor man skal kunne mestre et meget stort antal sider på meget kort tid. Han har set resultatet, hvis arbejdet udføres af en, som ikke har det

fornødne overblik, og det er ikke godt. Han ville ikke selv kunne varetage opgaverne på Printcentralen. De har arbejdet meget med redigering på Fyn, og han har anbefalet flere af deres gode medarbejdere, som har arbejdet hermed, til de ledige stillinger.

Han har et indgående kendskab til C, som han har kendt i 25 år, og det ville være hovedløs gerning at sende C over til Printcentralen, som skal fungere fra dag et. C har ikke haft redigeringsopgaver de sidste 8-10 år, og han ville ikke kunne mestre et meget stort antal sider på meget kort tid. Det er ikke C. Han ville ikke kunne leve op til kravene til hurtighed og overblik.

Han kan heller ikke se C i en Avis365-stilling, og han har på forespørgsel tilkendegivet, at han ikke kan anbefale C til en sådan stilling. C blev fyret fra X2 avis i forbindelse med en sparerunde i 2017, og det var ham selv, som fyrede ham, da Cs område blev sparet væk. C havde beskæftiget sig med at lave kommunitillæg, hvad han havde været meget dygtig til, men de bestod mest af feel-good historier. Der var således tale om journalistik i den bløde genre og ikke om journalistik med kant. Det er hans vurdering, at C er for konfliktsky til udføre den form for journalistik. C er imidlertid en dygtig journalist og er god til at skrive historier, og han har derfor anbefalet ham til vikariater, hvor der har været behov for at få udfyldt huller af en, som kan levere nogle linjer. C er således en sympatisk medarbejder, som "kan flytte fingrene" og få leveret nogle historier.

Redaktionschef med ansvar for udvikling af ugeaviserne O har forklaret bl.a., at E i en lang periode refererede til ham. På afskedigelsestidspunktet havde hun dog det sidste halve år refereret til lokalredaktør V.

Hans opgave var at udvikle ugeaviserne på tværs, og han havde et indgående kendskab til X17 avis, som var en gammeldags klassisk ugeavis. Den var blevet etableret tilbage i 1980'erne af E og hendes mand, og de fortsatte begge som medarbejdere på avisen efter, at den i 2008 var blevet opkøbt af Den Sydvestjyske Venstrepressen, som i dag er en del af JFM. Avisen havde været strategisk udfordret i en årrække, og Es mand var blevet afskediget i forbindelse med en tidligere sparerunde. X17 avis var en blandt tre ugeaviser i området og den, som klarede sig dårligst. Man besluttede sig derfor for at lukke avisen og opsiges E, som var den eneste redaktionelle medarbejder på avisen. Det var en meget følsom sag, hvor bølgerne kunne komme til at gå højt, og han var derfor til stede sammen med en tillidsrepræsentant, da V forestod fyringen.

E og hendes mand havde på flere punkter været i opposition med hensyn til, hvad der foregik, men de havde det godt med at være i fred i Skærbæk. Koncernen arbejdede ellers med et koncept med fællesredaktioner, men havde accepteret, at E arbejdede fra Skærbæk og ikke fra fællesredaktionen i Tønder. Det var to forskellige verdener. E havde i mange år passet sit arbejde, men hun arbejdede efter en forretningsmodel, som ikke eksisterer mere, og leverede en helt anden ydelse end den journalistik, som FJM har brug for. Han har uden held forsøgt at stille større krav til hende vedrørende journalistikken, da der arbejdes på at få den journalistiske standard på ugeaviserne til at være på højde

med den, som kræves på dagbladene. Det var bl.a. et problem, at hun ikke havde den fornødne objektive distance i forhold til annoncørerne.

Forud for salget af avisen havde E og hendes mand hyret en freelancer til at yde dem digital bistand, men avisens behov for sådan bistand var ikke stort, heller ikke efter salget. Han har opfordret alle sine medarbejdere til at gøre brug af de foreliggende efteruddannelsesmuligheder, og E er således også blevet opfordret hertil.

Det blev i forbindelse med afskedigelsen af E overvejet, om der var omplaceringsmuligheder, men det ville kræve, at hendes kompetenceprofil matchede stillingsbeskrivelsen til eventuelle ledige job i JFM. Det var ikke tilfældet. Det var åbenbart, at hun ikke havde de kompetencer, som var en forudsætning for at kunne bestride en stilling ved Printcentralen, så der var ingen grund til at bringe hendes navn i spil her. Kløften var simpelthen for dyb. Han havde i 2018 selv ledelsesansvaret for ugeaviserne på Printcentralen, så han kunne om nogen vurdere det.

Hvad angår øvrige journalistiske stillinger, herunder Avis365-stillingerne, var det hans vurdering, at hun ikke havde de reelle journalistiske kompetencer, som JFM efterspurgte. Hun havde end ikke journalistuddannelsen, og hendes mangeårige erfaring var opnået inden for et helt andet erhvervsområde.

Ledende chef på Printcentralen *P* har forklaret bl.a., at Printcentralen er blevet gradvist bygget op efter, at det ved fusionen i 2016 blev besluttet at centralisere redigeringsopgaven for alle JFM's produkter i en specialenhed beliggende i Esbjerg og bemandet med specialister. I 2018 manglede man kun at få redigeringsopgaven for de fynske medier overført. Centraliseringen har ført til andre produktionskrav og til en fordobling af sidetal i flere omgange.

Der er i vidt omfang tale om udførelse af grafisk og typografisk arbejde. De fleste journalistiske værktøjer er der således ikke brug for. Når det i stillingsannoncen for de opslåede stillinger ved Printcentralen, som er affattet af ham selv, er anført, at man går efter medarbejdere med en journalistisk baggrund, skyldes det dels et ønske om at få medarbejdere, som også vil kunne ændre i en tekst, hvis der undtagelsesvis skulle være behov herfor, og dels et ønske om at begrænse ansøgerfeltet, således at man ikke får ansøgninger fra gud og hvermand. Af de 42 personer, som er ansat på Printcentralen, er der fem, som er uddannet grafikere, og som dermed ikke må rette i tekster.

De kompetencer, som efterspørges til stillingerne, er hurtighed, skarphed på teknikken og evne til at bevare det kølige overblik. Det kræver således en særlig personprofil med særlige evner for strukturering. Hvis man ikke har den rette personprofil, kan den næppe erhverves i fornødent omfang gennem efteruddannelse. Man skal kunne forholde sig til op mod 30 deadlines på en dag, det går ikke at være flagrende, og man skal kunne blive færdig til tiden. Der er brug for, at alle hjælper hinanden, man skal selv kunne bede om hjælp, og man skal kunne yde hjælp uopfordret, så der er også et øget krav til samarbejdsevnen. Hvis deadline ikke overholdes, så udkommer avisen ikke.

De ledige stillinger, som blev slået op i juni 2018, var udløbere af, at nogle af de ansatte, som var blevet omplaceret til Printcentralen, havde sagt nej tak. Stillingerne skulle besættes fra 1. september 2018, og det var derfor vigtigt at få dem slået op før sommerferien. Ansøgningsfristen udløb dog først efter, at resultatet fra sparerunden var kendt.

Han kender ikke de fem afskedigede medarbejdere. Der er ikke noget i deres cv'er, som indicerer, at de kunne være interessante for Printcentralen, men det afgørende er i øvrigt, om de har den rette personprofil. Oplæring af en klassisk journalist til Printcentralen vil forudsætte en uge på skolebænken, og en uges oplæring, hvis den pågældende er tilstrækkelig kvik, men hvis struktur ikke er den pågældendes stærke side, så kan det ikke oplæres, da det er en personlig kompetence.

Chefredaktør på X5 avis, Q, har forklaret bl.a., at der er tale om en selvstændig avis med hovedkvarter i Odense og med tyngde på erhverv. I begyndelsen af juli 2018 fik avisen i forbindelse med en sous-chefs fratræden mulighed for at slå to stillinger op, og i stillingsopslag dateret 10. juli 2018 søgte avisen efter dels en reporter med særlig interesse for og erfaring med erhvervsstoffet, som både kunne levere de gode læseoplevelser til weekenden og de hurtige nyheder til hverdagen, dels en almen reporter, der på tværs af stofområder kunne gå ind i mere researchtunge opgaver. Ansøgningsfristen udløb den 15. juli 2018, da man gerne skulle have en afklaring inden sommerferien.

Han havde den 21. juni 2018 – på linje med de øvrige chefredaktører – modtaget en mail fra chefredaktør N, hvori D blev anbefalet som en dygtig journalist. Han havde en telefonisk samtale med hende den 29. juni 2018, men han har bestemt ikke under denne samtale bibragt hende det indtryk, at han var i færd med at ansætte hende. Samtalen fandt sted, efter at hun selv havde henvendt sig, men det var først i begyndelsen af juli 2018, at han blev bekendt med, at han kunne slå en stilling op som erhvervsreporter.

Den research vedrørende D, som han foretog, gav ham det indtryk, at hun ikke var en traditionel erhvervsjournalist, men at hun var mere interesseret i at lave portrætter af erhvervsfolk. Han blev bestyrket i denne opfattelse, da hun under den eneste samtale, som de havde, ikke viste interesse for at lære at knække et regnskab, ligesom hun heller ikke ville flytte til Odense. Han havde behov for en yderligere samtale med hende, men det ville hun ikke. Han skulle ikke selv på sommerferie, og det tydede ikke på den store interesse fra hendes side, at hun foretrak at tage på sommerferie i stedet for at komme til samtale. Tillidsrepræsentant Y gav udtryk for, at når D havde sagt nej til en samtale, så behøvede han ikke at tænke mere på det. Stillingen som erhvervsreporter blev herefter besat med en meget kvalificeret ekstern ansøger, som kan knække et regnskab.

Chefredaktør på X6 avis R har forklaret bl.a., at den ene af de to Avis365-stillinger, som redaktionen var blevet opnormeret med, blev besat med en af deres egne ansatte, som var redaktionens digitale spydspids, og som virkelig kunne løfte kollegerne. Hun var ellers blevet pålagt at afgive ham og hans stilling til "Livecentret" i Horsens, men han ville hellere blive hos hende. Så hun fik ham tilbage igen som den ene Avis365-stilling.

Redaktionen slog derfor kun en Avis365-stilling op, og der blev i opslaget søgt efter en sportskyndig journalist. Hun ville ønske, at hun i opslaget havde fået skrevet ind, at man søgte en journalist, som var skarp til at tænke digitalt, for det var det, der var behovet, da man ønskede en sportsjournalist, som kunne livedække en sportsbegivenhed ved hele tiden at skrive, hvad der sker. Der blev nedsat et ansættelsesudvalg, hvori tillidsrepræsentanten deltog, og de var alle 4 enige om at ansætte en ung nyuddannet sportsjournalist, som i 4 år havde arbejdet med sportsjournalistik på X20 avis, og som helt matchede deres behov. Der var ingen af de fem afskedigede medarbejdere, som ville have kunnet matche stillingen.

Chefredaktør på X7 avis *S* har forklaret bl.a., at bladet var blevet pålagt at afgive en stilling til Live Center Horsens. *Z*, som var en digital frontløber, blev i stedet konverteret til en Avis365-stilling, hvorfor der reelt kun var én Avis365-stilling at besætte. Når de alligevel slog to stillinger op, skyldtes det, at der var blevet en stilling ledig efter opsigelse.

Også den anden Avis365-stilling gik til en intern, nemlig en journalist fra X5 avis, som har et meget stort kildenetværk i Horsens, og som samtidig er en særdeles god organisator. Som følge heraf er han gjort til tovholder på søndagsavisen. Begge de to interne, som er blevet ansat i de to Avis365-stillinger, lever op til kravene om at kunne løfte det journalistiske niveau og være digitale frontløbere. Også den sidste stilling er blevet besat med en journalist med meget fine kvalifikationer. Den pågældende havde således i gerning vist, at hun ikke var bange for at stille op og stille kritiske spørgsmål til politikere, hun har gode digitale kompetencer, bl.a. har hun også lavet radio, og hun tilkendegav under ansættelsessamtalen, at hun ville flytte til Horsens, hvor hun allerede inden sin tiltræden havde købt hus.

Såvel *N* og *L* har kontaktet hende vedrørende *D* og presset på for, at hun skulle tage *D* i betragtning til en af de ledige stillinger. Det var imidlertid vigtigt for hende, at *D* i givet fald ville være indstillet på at blive en aktiv del af redaktionen, således at hun kunne sparre sammen med de øvrige på redaktionen omkring erhvervsstof. *D* skulle allerede i 2016 have haft arbejdsplads på redaktionen i Horsens i forbindelse med hendes ansættelse på X18 avis, og de havde gjort et skrivebord klar til hende, ligesom de modtog hende med blomster. Efter den første dag så de imidlertid ikke mere til hende på redaktionen, så det var deres indtryk, at *D* ikke interesserede sig for Horsens og havde valgt dem fra. Efter at have hørt hendes forklaring holdt *N* og *L* op med at presse hende. Hvis *D* havde overbevist hende om, at hun ville have skaffet sig et netværk i Horsens, så ville hun have kaldt hende til samtale, men hun kan ikke sige, om *D* ville have fået stillingen.

Der er ingen af de øvrige fem afskedigede medarbejdere, som ville kunne være kommet i betragtning til de ledige stillinger i Horsens, da de ikke havde de kompetencer, som blev efterspurgt. Gabet var endvidere så stort, at efteruddannelse ikke havde kunnet ændre herpå. Det var således helt afgørende at få journalister med de fornødne digitale kompetencer. Det er hertil ikke nok, at man har kendskab til de digitale værktøjer, man skal også være dygtig til at bruge dem og vide, hvordan og hvornår de kan bruges.

Chefredaktør for X8 avis *T* har forklaret bl.a., at han var bekendt med, at der var andre chefredaktører, som havde vist interesse for D. Da hendes kompetencer ikke var specielt interessante for ham, og da han var usikker på hendes flytbarhed, indgik hun ikke yderligere i hans overvejelser.

Det blev på avisens redaktionsmøder besluttet, at søndagsavisen skulle være et fælles projekt, og at der var behov for at få kompetencer ind, som det kneb lidt med. Der var således behov for at ansætte journalister, som intuitivt kunne se, hvad der skulle gøres.

Vejle Kommune er en stor kommune, og bladet har behov for journalister, som har et godt kendskab til kommunen. Det er ikke et krav, at man har bopæl i kommunen, men det er en fordel, at man har det. Der er endvidere behov for journalister, som instinktivt tænker digitalt, således at det bare er en kompetence, som man har med sig. Det er ikke et spørgsmål om alder, men der er nok flere unge, som tænker digitalt.

De to journalister, som blev ansat i henhold til stillingsopslaget, var begge nyuddannede, men de havde begge særdeles gode anbefalinger med fra deres praktikanttid, og de har begge gode digitale kompetencer. Den ene havde været praktikant på redaktionen i Vejle og var et kendt ansigt i byen, og den anden havde i sin ansøgning anført, at hun var så klar til at flytte til Vejle. De har begge vist sig som digitale spydspidser med gode pædagogiske evner, hvilket har givet hele redaktionen et tiltrængt løft. Begge har på overbevisende måde bevist, at de mestrer de digitale værktøjer og at give artiklerne det indhold, som gør, at de bliver læst. Den ene er blevet specielt tilknyttet Jellingområdet, som i mange år har været passet af en dygtig lokalredaktør, som han gerne ville gøre noget for samtidig med, at der også blev givet Jelling et løft.

Der er ingen af de fem afskedigede medarbejdere som i samme grad lever op til de kompetencer, som man har efterspurgt på redaktionen i Vejle, og der er ikke anført noget i deres CV, som ville have fået ham til at indkalde dem til samtale, hvis de havde søgt en af stillingerne.

Chefredaktør ved X9 avis *U* har forklaret bl.a., at bladet i forbindelse med stillingsopslagene i juli 2018 havde stor fokus på at få journalister med gode digitale kompetencer, da de var pålagt at afgive deres digitale spydspids til Live Center Horsens. Man arbejdede allerede med "web-first", så det var vigtigt at få en ny medarbejder, som var stærk digitalt, ligesom man havde brug for en medarbejder til en stilling som jourhavende og med det fornødne overblik til at sikre stof nok til de løbende digitale udgivelser. De to, som blev ansat i stillingerne, var begge digitalt stærke. Den ene, som kom fra Middelfart, var blevet varslet til Livecenter Horsens, men havde søgt stillingen i Fredericia, da han hellere ville fortsætte som journalist. Den anden havde været praktikant i Vejle og Horsens, og hun kendte til hans digitale evner og store interesse i at anvende digitale værktøjer.

Hun er flere gange blevet bedt om at overveje D til en af de ledige stillinger, og hun har haft en snak med L om hende. Han anbefalede hende som en god erhvervsjournalist, men hun havde selv en sådan. Hun var mere interesseret i at høre om Ds digitale kompetencer og om, hvorvidt D var geografisk

flytbar. Hun havde brug for en, som ville flytte til Fredericia, og som ville kunne arbejde digitalt fra dag et, og D opfyldte efter hendes vurdering ingen af disse to krav.

Hun havde kendskab til C fra flere vikariater, som han havde haft i Fredericia. Han er en god fortæller og god til at finde historier, men han ville næppe kunne løfte større journalistiske opgaver, og han var ikke digital stærk.

A, B og E var heller ikke interessante for hende, da det, som hun havde brug for, var en ”nyhedshund” med stærke digitale kompetencer.

6. Parternes argumentation

Dansk Journalistforbund har overordnet gjort gældende, at afskedigelsen af A, B, C, E og D ikke var rimeligt begrundet i virksomhedens eller deres egne forhold, og at de derfor er berettiget til en godtgørelse efter overenskomstens § 14, stk. 4.

Rimeligheden af afskedigelserne skal efter retspraksis bedømmes efter forholdene på opsigelsestidspunktet, og JFM var derudover efter overenskomstens § 15, stk. 2, forpligtet til både før afskedigelse og helt frem til udløbet af opsigelsesperioden at undgå afskedigelser. Det følger samtidig af fast retspraksis, at arbejdsmangel ikke er en saglig afskedigelsesgrund, hvis en overtallighed må anses for selvskabt, eller hvis den afskedigede kunne være omplaceret til ledige og relevante stillinger som alternativ til afskedigelse.

Omstruktureringen i JFM fra juni 2018 medførte ikke arbejdsmangel, der nødvendiggjorde afskedigelse af klagerne, idet der på afskedigelsestidspunktet var ledige redaktionelle stillinger ved Printcentralen, og idet JFM planlagde ansættelse af yderligere journalister til Avis365-projektet. Det havde været relevant at omplacere klagerne til de ledige stillinger ved Printcentralen, Avis365-projektet eller ved X5 avis, og JFM må derfor under de givne omstændigheder anses for selv at have skabt en overkapacitet, der derfor ikke kan begrunde en saglig afskedigelse. JFM var også efter almindelige proportionalitetsprincipper forpligtet til at forsøge at omplacere klagerne til relevante ledige stillinger, hvilket i særlig grad gør sig gældende over for ansatte med lang anciennitet som A, B og E.

Overenskomstens § 15, stk. 2, som udvider forpligtelsen til at forsøge omplacering helt frem til opsigelsesperiodens udløb, udgør et afskedigelsesværn, der supplerer og udvider den almindelige afskedigelsesbeskyttelse i funktionærlovens § 2b, og det må derfor påhvile indklagede at godtgøre, at klagerne ikke umiddelbart – eller med nødvendig tilpasning og oplæring – kunne indgå i de fremtidige planer.

På opsigelsestidspunktet var et uspecificeret antal stillinger ved Printcentralen opslået ledige, og det var på dette tidspunkt besluttet, at der som følge af Avis365-projektet skulle ske nyansættelser på en række lokalredaktioner. Det er ikke godtgjort, at stillingerne forudsatte særlige kompetencer, som

klagerne ikke besad eller kunne kvalificere sig til inden rimelig tid. Ifølge stillingsopslaget vedrørende Printcentralen blev alene stillet krav om journalistisk baggrund, og det fremgår af de forklaringer, som er afgivet af F, G og H, at der er tale om arbejde, som almindelige journalister ansættes til, og som kan læres af alle. Der er da også blevet ansat nyuddannede journalister uden erfaring i stillingerne, hvilket viser, at stillingerne ikke er specielt krævende. Hvad angår Avis365-stillingerne blev 7 stillinger besat eksternt. 5 af disse stillinger blev besat med personer, der havde kort eller ingen erfaring som uddannet journalist. Dette viser, at heller ikke disse stillinger var særligt specialiserede eller krævende. Det skaber samtidig en formodning for, at JFM ønskede at erstatte klagerne med andre og billigere medarbejdere, uden at dette var sagligt begrundet.

Afskedigelserne var ikke begrundet i klagerens forhold, og dermed handler sagen ikke om kompetencer. I så fald skulle klagerne have haft mulighed for at rette for sig, og da de ikke har fået denne mulighed, ville afskedigelserne således under alle omstændigheder have været usaglige.

Såfremt det lægges til grund, at klagerne ikke umiddelbart var kvalificerede til de ledige stillinger, gøres det gældende, at indklagede ikke har iagttaget sin almindelige forpligtelse til at sørge for relevant efteruddannelse til klagerne eller rimelig opkvalificering med henblik på omplacering til andet arbejde. Der er intet i sagen, som tyder på, at klagerne ikke inden rimelig tid ville kunne tilegne sig de nødvendige kompetencer, og at afskedige dem med henvisning til manglende kompetencer er derfor heller ikke rimeligt.

Klagerne har ikke modtaget påtaler eller advarsler under deres ansættelse, der kunne begrunde, at omplacering ikke blev forsøgt eller tilbudt, og de havde alle den fornødne journalistiske baggrund til at kunne varetage alle almindelige journalistiske stillinger, hvilket da også bevises af, at de allerede havde overlevet adskillige sparerunder. JFM har derfor ikke løftet sin bevisbyrde for, at det driftsmæssigt var nødvendigt at ansætte eksterne journalister.

Forpligtelsen efter overenskomstens § 15, stk. 2, til at forsøge at undgå afskedigelser kan ikke overvælttes på klagerne ved at henvise dem til at tilmelde sig JFM's jobbank, og det er derfor uden betydning, at klagerne er blevet opfordret til at tilmelde sig denne. For det første kunne JFM have tilbudt stillingerne til klagerne uden brug af jobbank. For det andet har JFM tilkendegivet, at tilmelding til jobbank eller ansøgning via denne ikke ville medføre en fortrinsstilling eller en egentlig ret til omplacering, og for det tredje har JFM tilkendegivet, at klagerne ikke var vurderet egnet til stillingerne, hvorfor det ikke havde gjort nogen forskel, om klagerne havde tilmeldt sig jobbanken. Klagerne var endvidere i en særdeles sårbar situation, hvor det ikke var rimeligt at forvente, at de anvendte en intern jobbank.

Det kan heller ikke tillægges nogen betydning, at klagerne ikke på eget initiativ søgte de ledige stillinger på opsigelsestidspunktet eller i opsigelsesperioden. Det siger sig selv, at klagerne ikke kunne nå at søge en stilling ved Printcentralen, da ansøgningsfristen udløb dagen efter afskedigelsen. Klagerne havde endvidere rimelig grund til at antage, at JFM allerede havde diskvalificeret dem til

Avis365-stillingerne. D viste interesse for stillingen ved X5 avis og var til samtale, men blev alligevel ikke tilbudt stillingen. Da en allerede urimelig afskedigelse ikke bliver rimelig af, at en afskediget ikke søger en stilling i opsigelsesperioden, er de skete afskedigelser således under alle omstændigheder usaglige.

DMA har gjort gældende, at det er klager, som har bevisbyrden for, at opsigelserne var urimelige og usaglige, og at klager ikke har løftet denne bevisbyrde.

Klager har ikke anfægtet, at JFM i 2018 var nødt til af driftsmæssige grunde at gennemføre endnu en sparerunde for at finde besparelser på 90 mio. kr., ligesom det ikke er blevet anfægtet, at det i forbindelse med sparerunden var sagligt at nedlægge klagernes stillinger.

JFM formåede gennem andre besparelser, interne rokeringer, frivillige fratrædelser og aftaler om nedgang i tid og løn at begrænse antallet af opsagte medarbejdere meget betragteligt, og JFM har derfor til fulde levet op til sine forpligtelser efter overenskomstens § 15, stk. 2. Valget af de fem medarbejdere skete efter et langt forhandlingsforløb med adskillige møder i SU og møder med deltagelse af redaktionelle ledere og redaktionelle tillidsrepræsentanter, ligesom der samtidig foregik en dialog også på lokalt plan mellem den lokale ledelse og den lokale tillidsrepræsentant eller stedfortræder.

Der blev tidligt i processen redegjort for, at der forud for opsigelse af medarbejdere ville ske en kompetencevurdering i forhold til de ledige stillinger på Printcentralen og Avis365-stillingerne.

Hvad angår Printcentralen, var situationen den, at holdet skulle være på plads pr. 1. september 2018 og klar til at modtage de fynske aviser, således at alle deadlines kunne overholdes fra dag et. Overholdelse af deadline var en forudsætning for, at en avis kunne udkomme. Der var tale om stillinger, som ikke alle journalister ville kunne klare, heller ikke efter oplæring. Udover de basale forudsætninger omkring håndtering af journalistisk indhold mv. krævedes således særlige kompetencer i form af stærke tekniske færdigheder, besiddelse af et enormt godt overblik og struktureringsevne, evne til at jonglere med mange opgaver på samme tid og samtidig kunne kommunikere med redaktionerne rundt om i landet, ikke mindst op mod deadlines, særlige samarbejdsevner osv.

Hvad angår Avis365-stillingerne indgik de i en vækststrategi, som skulle være med til at sikre den fremtidige indtjening, og derfor lå der kritiske driftsmæssige årsager til grund for beslutningen om at fastholde stillingerne selv i en sparerunde, hvor der skulle findes 90 mio. kr. Det lå meget tidligt fast, at der ville være tale om stillinger, hvor gode journalistiske egenskaber, men i særdeleshed gode digitale egenskaber var en nødvendighed, men det var i øvrigt op til den enkelte chefredaktør på det enkelte dagblad at definere, hvilke kompetencer man efterspurgte.

Alle fem klagere er i forhandlingsforløbet blevet vurderet meget nøje, herunder af såvel deres egen lokale ledelse som af den ledelse, som stod for det enkelte stillingsopslag, men de havde – i modsætning til de 20 øvrige medarbejdere, der blev omplaceret – ikke kvalifikationerne, ligesom de heller ikke med en kort oplæring eller efteruddannelse ville kunne tilegne sig disse. Der er på baggrund af oplysningerne i sagen ikke grundlag for at tilsidesætte det skøn, som ledelserne i den forbindelse – efter nøje og saglig vurdering – har foretaget af de opsagtes kvalifikationer i forhold til de ledige stillinger, og dette er måske netop årsagen til, at ingen af de opsagte i øvrigt viste interesse for de opslåede stillinger.

Uagtet at der er en fælles HR afdeling og uagtet, at J som ansvarshavende chefredaktør har det overordnede ansvar for den redaktionelle del af forretningen, så er det stadig den enkelte chefredaktør på det enkelte dagblad, der har ansvaret for udgivelsen og for medarbejderne, og selv om de enkelte chefer i denne sag har foretaget en nøje vurdering af, hvorvidt de fem opsagte kunne varetage en af de ledige stillinger, så gælder der ikke nogen generel omplaceringspligt, og en sådan forpligtelse kan heller ikke udledes af overenskomsten.

I fald voldgiftsretten måtte finde, at der foreligger en forpligtelse til at overveje omplacering, må der ved vurderingen tages hensyn til, at der er tale om en koncern med mange udgivelser fordelt på mange geografiske områder og med mange ansvarlige ledere, ligesom medarbejderne som udgangspunkt ansættes på en geografisk enhed eller udgivelse. Der må derfor tillægges arbejdsgiveren et vidtgående skøn til at vurdere, om de påtænkte opsagte medarbejdere kunne matche de ledige eller planlagte stillinger.

Hvad angår de to ledige stillinger ved X5 avis, var de endnu ikke blevet ledige på opsigelsestidspunktet. Som fastslået ved faglig voldgiftskendelse af 27. november 2013 har JFM i medfør af overenskomstens § 15, stk. 2, en pligt til at give opsagte medarbejdere mulighed for at søge om at blive omplaceret til stillinger, som bliver ledige i opsigelsesperioden, men uden at det heraf kan udledes, at arbejdsgiveren har givet afkald på som led i sin ledelsesret at besætte en stilling med den, som arbejdsgiveren efter en saglig vurdering finder bedst kvalificeret. De to stillinger krævede særlige journalistiske kompetencer og var kun relevante for D. Chefredaktør Q havde en samtale med D, som afslog at komme til en yderligere samtale, og da Q var kommet i tvivl om, hvorvidt hun havde den rette profil, valgte han at slå stillingen op, men D afstod fra at søge stillingen.

7. Opmandens begrundelse og resultat

De fem opsigelser, som sagen omhandler, er alle begrundet således:

”Begrundelsen for opsigelsen er rationaliseringer og omstruktureringer i virksomheden, hvilket betyder, at din stilling nedlægges.”

Dansk Journalistforbund har ikke anfægtet, at JFM's driftsmæssige situation i 2018 nødvendiggjorde, at der blev foretaget rationaliseringer og omstruktureringer i virksomheden, og har heller ikke anfægtet, at nedlæggelsen af de opsagtes stillinger indgik som et sagligt led i denne proces.

Tvisten i sagen angår, om JFM som led i processen har tilsidesat en pligt til at foretage omplacering til andre stillinger i koncernen, som var ledige – eller dog planlagte – på opsigelsestidspunktet, eller som blev ledige i opsigelsesperioden, jf. herved overenskomstens § 15, stk. 2.

Det følger af § 15, stk. 2, at der ved afskedigelse, som er begrundet i virksomhedens forhold, skal ske orientering af tillidsrepræsentanten 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. Denne undersøgelse kan, hvis opsigelse finder sted, fortsættes i opsigelsesperioden.

Det lægges efter bevisførelsen til grund, at der i ugerne forud for den 28. juni 2018, hvor opsigelserne blev afgivet, fandt indgående forhandlinger sted mellem ledelsen og tillidsrepræsentanterne og mellem de lokale ledelser indbyrdes med henblik på i videst muligt omfang at undgå afskedigelser, hvilke forhandlinger resulterede i, at der blev fundet andre løsninger end opsigelse for størstedelen af de ansatte, hvis stillinger blev berørt af sparerunden. De nævnte undersøgelser omfattede også hver enkelt af de fem, som endte med at blive opsagt.

Det lægges efter bevisførelsen endvidere til grund, at såvel stillingerne ved Printcentralen som Avis365-stillingerne forudsatte særlige kompetencer, hvilket også gælder de to stillinger ved X5 avis, som blev ledige efter, at opsigelserne var afgivet. Der kan derfor ikke gives klager medhold i, at de nævnte stillinger ville kunne varetages af enhver med en journalistisk baggrund.

Det fremgår af bevisførelsen, at det var ledelsens vurdering, at ingen af de fem, som endte med at blive opsagt, havde de personlige egenskaber og kompetencer, som stillingerne ved Printcentralen forudsatte. Det fremgår endvidere af bevisførelsen, at det var ledelsens vurdering, at As, Bs, Cs og Es egenskaber og kompetencer heller ikke matchede med de egenskaber og kompetencer, som blev efterspurgt til Avis365-stillingerne og stillingerne ved X5 avis.

Hvad angår D, blev hun af sin chef L vurderet som en dygtig skribent, som evt. kunne matche de kompetencer, som efterspurgtes til nogle af Avis365-stillingerne og stillingerne ved X5 avis. Hun blev derfor under forhandlingsrunden forud for afskedigelserne fremhævet som en, man burde beholde, men det må efter bevisførelsen lægges til grund, at hun i sit hidtidige ansættelsesforløb havde vist, at hun ikke var geografisk flytbar, hvilket gjorde, at det i ledelsen blev vurderet som usikkert, om hun var indstillet på at skabe sig det nødvendige lokale netværk. Ifølge den forklaring, som er afgivet af L, bekræftede D under deres samtale den 28. juni 2018, at hun ikke havde følt sig hjemme i Horsens. Ifølge Qs forklaring blev han under sin samtale med D også usikker på hendes geografiske

mobilitet. Han blev samtidig usikker på, om hun var den rette profil, hvilken usikkerhed blev bestyret ved, at hun sagde nej til en yderligere samtale. D viste ikke selv interesse for nogen af stillingerne ved at søge dem, selv om hun havde mulighed herfor.

Opmanden lægger på baggrund af det anførte til grund, at der af JFM er foretaget undersøgelser i overensstemmelse med overenskomstens § 15, stk. 2, af, om det var muligt at undgå at afskedige A, B, C, E og D. Opmanden finder efter bevisførelsen endvidere ikke grundlag for at tilsidesætte ledelsens skøn over, hvorvidt de pågældendes kompetencer og personprofil mv. matchede nogen af de stillinger, som var ledige eller blev ledige i opsigelsesperioden. Da det heller ikke er godtgjort, at JFM ved sine vurderinger har inddraget usaglige hensyn, lægges det herefter til grund, at opsigelserne har været rimeligt begrundet i virksomhedens forhold, og JFM's frifindelsespåstand tages dermed til følge.

Thi bestemmes:

Danske Mediers Arbejdsgiverforening for Jysk Fynske Medier frifindes.

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

København, den 10. juli 2021

Lene Pagter Kristensen