

Opmandskendelse

i

Faglig Voldgift

(FV2012.0119)

Sømændenes Forbund

(advokat Christian Riewe)

mod

Danmarks Rederiforening,

Bilfærgernes Rederiforening og

Rederiforeningen af 2010 for Esvagt A/S

(advokat Anne Louise Wulff)

afsagt den 1. februar 2015

## **1. Indledning**

Parternes uoverensstemmelse angår, om rederiansatte sømænd omfattet af parternes overenskomster, som på grund af sygdom eller tilskadekomst sygemeldes for længere tid, kan afskediges i medfør af § 16 i lov om søfarendes ansættelsesforhold mv. uden overenskomstmæssigt varsel.

Sagen udspringer af en afskedigelse i medfør af sømandslovens § 16 af en skibsassistent, som fandt sted i januar 2008. Sømændenes Forbund anlagde i den anledning som mandatar for skibsassistenten sag ved Sø- og Handelsretten mod arbejdsgiveren, Esvagt A/S, med påstand om betaling af hyre i den overenskomstmæssige opsigelsesperiode, idet forbundet gjorde gældende, at sømandslovens § 16 alene finder anvendelse på skibsansatte og ikke på rederiansatte sømænd, subsidiært at denne bestemmelse er fraveget ved parternes overenskomster. Forbundet fik ikke medhold i disse anbringender i Sø- og Handelsretten, som afsagde dom i sagen den 2. juli 2010 (sag S-22-08). Sø- og Handelsrettens dom blev indbragt for Højesteret, som ved dom af 23. august 2011 ophævede dommen og afviste sagen fra de almindelige domstole, idet Højesteret fandt, at påstanden om betaling af yderligere hyre byggede på anbringender om fortolkning af overenskomstens bestemmelser om opsigelsesvarsel. Højesterets dom er gengivet i UfR 2011 s. 3148.

## **2. Sagens behandling**

Sagen blev mundtligt forhandlet den 14. januar 2015 for en faglig voldgiftsret med højesteretsdommer Lene Pagter Kristensen som opmand og med følgende partsudpegede medlemmer:

Udpeget af klager: forhandlingssekretær Henrik Berlau og faglig sekretær Poul Erik Jensen.

Udpeget af de indklagede: overenskomstchef Bertil Hohlmann og offshorechef Michael Wengel-Nielsen.

Der blev under den mundtlige forhandling afgivet forklaring af forbundsformand Søren Sørensen, General Manager H.C. Orloff Petersen, A.P. Møller - Maersk, og HR chef Eva Kalriis, Mols Linien A/S.

Sagen blev fra klagers side procederet af advokat Christian Riewe og fra de indklagedes side af advokat Anne Louise Wulff.

Da der efter forhandling og votering ikke kunne opnås enighed om eller flertal for en afgørelse blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten, træffes afgørelsen af opmanden. Parterne

er enige om, at opmandens afgørelse kan ske ved kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling, herunder uden fuld gengivelse af forklaringerne og parternes procedurer.

### **3. Parternes påstande**

Klager, Sømændenes Forbund, har nedlagt følgende påstande:

- 1) Danmarks Rederiforening skal anerkende, at rederiansatte sømænd omfattet af parternes overenskomst ikke kan afskediges i medfør af sømandslovens § 16.
- 2) Bilfærgernes Rederiforening skal anerkende, at rederiansatte sømænd omfattet af parternes overenskomst ikke kan afskediges i medfør af sømandslovens § 16.
- 3) Rederiforeningen af 2010 for Esvagt A/S skal anerkende, at rederiansatte sømænd omfattet af parternes overenskomst ikke kan afskediges i medfør af sømandslovens § 16.

De indklagede har påstået frifindelse.

### **4. Retsgrundlaget**

Grundlaget for hovedloven til den nugældende sømandslov (som med virkning fra 2013 har ændret titel til lov om søfarendes ansættelsesforhold mv.) er betænkning nr. 643/1972 om revision af sømandsloven. Det blev i denne betænkning overvejet, om loven skulle gælde ikke alene for sømænd, som kun er ansat til tjeneste på et bestemt skib, men tillige for rederiansatte sømænd. Det hedder i betænkningen s. 7, 2. spalte, om denne ansættelsesform bl.a.:

”En rederiansættelse indebærer normalt, at sømanden oppebærer løn i hele ansættelsestiden, altså også i de perioder, hvor han ikke forretter tjeneste på et af rederiets skibe, og at han på den anden side er pligtig at gøre tjeneste på de skibe, som rederiet bestemmer.”

Konklusionen på udvalgets overvejelser er angivet s. 9 i betænkningen, hvor det bl.a. hedder:

”Det er herefter kommissionens opfattelse, at den danske sømandslov fortsat bør indeholde ret udførlige regler, der i første række er udformet med henblik på tjenesteaftaler om ansættelse på et bestemt skib. Ved indgåelse af aftaler om rederiansættelse – almindeligvis på grundlag af en kollektiv overenskomst – må parterne, som det er tilfældet i dag, indsætte bestemmelser, der i det omfang, det findes hensigtsmæssigt, fraviger lovens udfyldende regler om opsigelsesvarsel, fratrædelsessted m.v. Man bevarer herved den nugældende smidige ordning, hvorefter rederiansættelse – herunder forskellige typer for en sådan ansættelse – kan tilpasses udviklingen inden for skibsfarten. På et enkelt, men betydningsfuldt område har kommissionen fundet, at der er behov for ufravigelige bestemmelser om den rederiansatte sømands retsstilling. Det drejer sig om bestemmelser, der sikrer sømanden visse rettigheder ved sygdom m.v., der er indtruffet i ansættelsestiden, men på et tidspunkt, da sømanden ikke var i tjeneste på et skib, jf. herom udkastets § 34 [lovens § 35] og bemærkningerne til denne bestemmelse.”

De for denne sag relevante bestemmelser i sømandsloven var forud for ikrafttrædelsen i 2013 af lov nr. 493 af 12. maj 2010 om ændring af bl.a. sømandsloven affattet således:

”§ 1. Udtrykket sømand omfatter i denne lov enhver person, bortset fra skibsføreren, der er ansat af rederen til udførelse af skibstjeneste om bord på et skib i søen.

...

§ 5. Hver af parterne kan opsige tjenesteaftalen med 7 dages varsel, med mindre andet følger af aftalen (. . .)

§ 6. Er ikke andet aftalt om fratrædelseshavn, kan tjenesteaftalen kun opsiges til ophør i dansk havn, som skibet anløber (...)

...

### 3. Skibsførerens ret til at afskedige en sømand

§ 16. Skibsføreren kan afskedige en sømand, der som følge af sygdom eller legemsskade for længere tid er uskikket til at udføre sit arbejde (. . .) §§ 29 og 30 om ret til hyre mv. finder anvendelse.

...

### 7. Sygepleje og sygehyre mv.

...

§ 29. Under tjenesten har sømanden ret til hyre, selv om han er uarbejdsdygtig som følge af sygdom eller legemsskade.

*Stk. 2.* Er sømanden syg eller skadet ved tjenestens ophør, løber hyren videre, så længe han er uarbejdsdygtig, dog højst 2 måneder. (. . .)

...

### 9. Særlige regler om rederiansættelse

§ 35. Er det aftalt, at sømandens tjenesteforhold er knyttet til rederiet, således at sømandens ansættelse hos rederen skal fortsætte, selv om tjenesten på det enkelte skib ophører, finder (...) § 29 (...) anvendelse, selv om sømanden ikke gør tjeneste på et af rederiets skibe på det tidspunkt, hvor tjenestefrihed eller orlov begynder eller uarbejdsdygtighed eller dødsfald indtræder. (. . .)”

Ikrafttrædelsen i 2013 af lov nr. 493 af 12. maj 2010 om ændring af bl.a. sømandsloven har følgende betydning for de citerede bestemmelser:

§ 1, stk. 1, er nu affattet således:

“§ 1. Udtrykket søfarende omfatter i denne lov enhver person, bortset fra skibsføreren, der er ansat, forhyret eller arbejder om bord på et dansk skib, og som ikke udelukkende arbejder om bord, mens skibet ligger i havn. For skibsføreren finder § 49 anvendelse.”

Det hedder i bemærkningerne til forslaget til bestemmelsen bl.a. (jf. L 100 for folketingsåret 2009-2010 ad § 2, til nr. 4):

“Det foreslås i § 1 at indføre en ny definition af begrebet søfarende, der både omfatter personer, der er omfattet af § 1 i den gældende lov, og personer, der er omfattet af § 2 i den gældende lov.

(...)

Definitionen af søfarende vil således fortsat omfatte personer, der er ansat af rederen til udførelse af skibstjeneste om bord på et skib i søen. Skibstjeneste skal som hidtil forstås som arbejde, der udføres af personer, der deltager i skibets drift og vedligeholdelse samt de ombordværendes forplejning. (...)

§ 5, § 6, stk. 1, 1. pkt., § 16, § 29, stk. 1, og § 35, stk. 1, er ikke ændret, dog er udtrykket ”sømand” erstattet af ”søfarende”. Det er ubestridt, at der ved ”afsked” i § 16 forstås, at ansættelsesforholdet ophæves uden iagttagelse af de i sømandsloven eller overenskomsterne fastsatte opsigelsesvarsler.

§ 29, stk. 2, er efter lovændringen affattet således:

“*Stk. 2.* For en søfarende, der er syg eller skadet ved skibstjenestens ophør, gælder følgende:

- 1) Sygehyren løber videre, så længe den pågældende er uarbejdsdygtig, dog højst i 16 uger, uanset om den søfarendes ansættelsesforhold ophører, inden der er forløbet 16 uger regnet fra skibstjenestens ophør.
- 2) Ophører ansættelsesforholdet efter, at der er forløbet mere end 16 uger regnet fra skibstjenestens ophør, løber sygehyren videre til ansættelsesforholdets ophør.
- 3) Er den ansatte søfarende blevet uarbejdsdygtig på et tidspunkt, hvor den pågældende ikke var i tjeneste på et af rederiets skibe, regnes de 16 uger fra det tidspunkt, hvor uarbejdsdygtigheden indtrådte.”

Det hedder i bemærkningerne til forslaget til bestemmelsen bl.a. (jf. L 100 for folketingsåret 2009-2010 ad § 2, til nr. 21):

“Den særlige tilbageregningsregel, der i dag findes i lovens § 40, og som alene gælder for skibsofficererne og skibsførere, udvides til også at gælde for menige søfarende. Hvis en skibsofficerer opsiges under sygdom, sikrer tilbageregningsreglen, at der fortsat betales løbende sygehyre, hvis opsigelsesvarslet udløber tidligere end 2 måneder (som efter lovforslaget udvides til 16 uger) fra den dato, hvor vedkommende fratrådte tjenesten om bord. I givet fald skal der udbetales sygehyre for den resterende del af de 2 måneder (som efter lovforslaget udvides til 16 uger), hvor skibsofficeren ikke vil modtage sin sædvanlige løn.

Dette princip gælder i dag ikke for menige søfarende, for hvem ansættelsesforholdet kan bringes til ophør uden varsel ved sygdom, som forhindrer dem i at forrette deres tjeneste. Medmindre andet er aftalt, kan ansættelsesforholdet også bringes til ophør uden varsel for

menige søfarende, der bliver syge hjemme under ansættelsen. Det kræver dog, at sygdommen har en vis varighed.

Den generelle tilbageregningsregel foreslås indarbejdet i § 29, stk. 2, der samtidig ved punktopstilling gøres mere læsevenlig, uden der ændres i den gældende tilbageregningsregels hovedprincipper. Som konsekvens heraf foreslås lovens § 40 ændret og indeholder alene en henvisning til § 29, stk. 2 og 3 samt til § 35.

Lovforslaget vil navnlig få betydning, hvor den menige søfarendes ansættelsesforhold er opretholdt i tiden efter den søfarende bliver uarbejdsdygtig som følge af sygdom.

(...)

En rederiansat menig søfarende, der er syg eller skadet ved skibstjenestens ophør eller bliver uarbejdsdygtig på et tidspunkt, da den pågældende ikke er tjenestegørende om bord, er berettiget til løbende hyre under sygdom, indtil tjenesteforholdet bringes til ophør dog mindst i 16 uger beregnes med udgangspunkt i skibstjenestens ophør. Det følger af lovens § 35, jf. lovforslagets § 2, nr. 21 (§ 29, stk. 2). Bliver den menige søfarende syg under ansættelsen på et tidspunkt, hvor den pågældende ikke var tjenestegørende om bord, beregnes de 16 uger dog fra det tidspunkt, hvor uarbejdsdygtigheden indtrådte. Det følger af nr. 3 i forslaget til § 29, stk. 2. Det samlede regelsæt medfører, at § 29, som hidtil, angiver den minimumsperiode, som den menige søfarende er sikret.

Hvorledes ansættelsesforholdet kan bringes til ophør for den menige søfarende (afsked eller opsigelse), afhænger af den søfarendes ansættelseskontrakt.”

## 5. Overenskomstgrundlaget

Overenskomst af 23. februar 2007 mellem Danmarks Rederiforening og Sømændenes Forbund i Danmark indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”Herværende overenskomst er gældende for tjeneste i skibe registreret i Dansk Internationalt Skibsregister (DIS) – jfr. DIS-lovens § 10, stk. 2

### § 1 – ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE

På- og afmønstring finder sted i henhold til den til enhver tid gældende sømandslov under iagttagelse af nedenstående særlige vilkår.

#### A. REDERIAN SÆTTELSE

Stk. 1. De af denne overenskomst omfattede søfarende kan, når rederiet og den pågældende søfarende er enige herom, ansættes i rederiet. I sådanne tilfælde erstattes Sømandslovens §§ 5 og 6 af de nedenfor anførte særlige vilkår.

Stk. 2. Den søfarende ansættes i rederiet med en måneds gensidig opsigelse til fratrædelse i Danmark (Færøerne, Grønland). Efter 3 års uafbrudt ansættelse i rederiet forlænges den gensidige opsigelse til 3 måneder.

I de enkelte rederier bør det aftales den søfarende er omfattet af samme opsigelsesvarsler, som gælder i DIS-overenskomsten mellem Danmarks Rederiforening og Søfartens Ledere for navigatører.

(...)

(...)

§ 7 – SYGDOM OG BARSEL m.v.

a. Sygdom

Stk. 1. Om ret til hyre og dagpenge i sygdomstilfælde gælder de i Sømandslovens §§ 29 og 35 anførte bestemmelser samt bestemmelserne i den til enhver tid gældende bekendtgørelse om dagpenge til søfarende ved sygdom eller fødsel.

For rederiansatte med 3 måneders opsigelse forlænges de i Sømandslovens § 29 anførte 2 måneder til 3 måneder.

Stk. 2. Når sygehyre oppebæres, ydes tillige kostpenge, dog gælder, at når hospitalsindlæggelse finder sted, eller når der på anden måde under behandlingen ydes fuld forplejning, betales der ikke kostpenge.

(...)”

§ 7, stk. 2, kom ind i overenskomsten ved et protokollat dateret 17. november 1988, hvori der om denne ændring er anført, at den er ”en nødvendig følge af rederiansættelsen og er således alene af redaktionel karakter”.

De citerede bestemmelser er uændrede i overenskomst af 1. marts 2014 mellem de samme parter bortset fra, at § 7, a, stk. 1, 2. led er udgået. Der er enighed om, at dette er sket som en konsekvens af ændringerne i § 29 i lov om søfarendes ansættelsesforhold.

I DIS-særoverenskomst mellem Sømændenes forbund i Danmark og Esvagt A/S gældende fra 1. januar 2008 for skibe, der udfører tjeneste i offshoreindustrien, hedder det bl.a.:

”§ 1.

På- og afmønstring

På- og afmønstring finder sted i henhold til Sømandsloven af 13. juli 1973.

De første 12 måneder er opsigelsesvarslet gensidigt 1 måned. Derefter 3 måneder. Efter 8 års uafbrudt ansættelse er opsigelsesvarslet 4 måneder.

§ 2.

Rederiet følger for så vidt angår befarent mandskab den til enhver tid gældende DIS-hovedoverenskomst samt andre aftaler og overenskomster, herunder de fagretlige og hovedaftalen, der er mellem Danmarks Rederiforening og Sømændenes Forbund i Danmark.

For ubefarne og kabys-/cateringpersonale følges DIS-coasteroverenskomsten mellem Rederiforeningen for mindre Skibe og Sømændenes Forbund i Danmark.

Herudover er aftalt følgende:

(...)"

I DIS Coaster overenskomst mellem Rederiforeningen for mindre Skibe og Sømændenes Forbund i Danmark af 1. juli 2007 hedder det bl.a.:

"§ 1

På- og afmønstring finder sted i henhold til den til enhver tid gældende sømandslov og nedenfor anførte bestemmelser.

(...)"

I overenskomst 2007-2010 mellem Bilfærgernes Rederiforening og Sømændenes Forbund i Danmark hedder det bl.a.:

"§ 1. På- og afmønstring

- a) På- og afmønstring finder sted i henhold til den til enhver tid gældende Sømandslov og nedenfor anførte bestemmelser.

Opsigelseskrav

- b) Fratrædelse skal ske med 7 dages gensidigt varsel.  
Efter 1 års tjeneste med 1 måneds gensidigt varsel.  
Efter 2 års tjeneste med 2 måneders varsel fra rederiets side.  
Efter 3 års tjeneste med 3 måneders varsel fra rederiets side.  
Efter 4 års tjeneste med 4 måneders varsel fra rederiets side.  
Efter 5 års tjeneste med 5 måneders varsel fra rederiets side.  
Efter 6 års tjeneste med 6 måneders varsel fra rederiets side.

Afskedigelse må kun finde sted, hvor der foreligger berettiget grund hertil.

Ved midlertidig afmønstring på grund af sygdom/ulykke ydes hyre, som anført under § 2, i en periode svarende til den pågældendes opsigelsesvarsel. I denne hyre er indregnet den i Sømandslovens § 29 foreskrevne sygehyre. Uanset foranstående har den søfarende krav på minimum 2 måneders sygehyre i overensstemmelse med Sømandslovens § 29.

c) (...)

- d) Opsigelse efter en arbejdsulykke sker med mindst 2 måneders varsel. Med virkning fra 1. januar 2008 er det aftalt, at medarbejdere med 9 måneders anciennitet i rederiet ikke kan



opsiges inden for de første 2 måneder, hvor de er dokumenteret uarbejdsdygtige på grund af uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for rederiet.

e) (...)”

Sømændenes Forbund rettede efter det oplyste i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2007 henvendelse til de indklagede vedrørende følgende:

”Opsigelse ved uforskyldt tilskadekomst

Parterne er enige om at drøfte nedenstående bestemmelse med henblik på afklaring af hvilke konsekvenser bestemmelsen i givet fald har i relation til Sømandslovens § 29.

”Medarbejdere med 9 måneders anciennitet i rederiet kan ikke opsiges inden for de første 2 måneder hvori de er dokumenteret uarbejdsdygtige på grund af uforskyldt tilskadekomst ved arbejde for rederiet”.

Såfremt der mellem parterne efter en sådan undersøgelse er enighed om at tilføje overenskomstens bestemmelser kan dette ske med virkning fra 1. januar 2008.”

Henvendelsen blev besvaret ved en mail af 12. december 2008 sendt til formanden for Sømændenes Forbund, hvori det bl.a. hedder:

”Idet vi henviser til mail af 19. december 2007 vedrørende ovenstående hængeparti [Opsigelse ved uforskyldt tilskadekomst], er det Danmarks Rederiforenings og Bilfærgernes Rederiforenings opfattelse, at en implementering af bestemmelsen i givet fald skal ske på 2 måder afhængig af rederens aktuelle forpligtelser i relation til betaling af sygehyre:

#### 1. Overenskomster med maksimering af perioden, hvor i der betales sygehyre

I overenskomster, hvor der er en maksimering af periode hvor i der betales sygehyre og hvor denne hyre inkluderer eventuel sygehyre i henhold til Sømandslovens § 29, således at sygehyren løber fra 1. fraværsdag og maksimalt til og med udløbet af et eventuelt opsigelsesvarsel, kan bestemmelsen have virkning pr. 1. januar 2009

Det er allerede sket i relation til hovedoverenskomsterne i Bilfærgernes Rederiforening.

#### 2. Overenskomster uden maksimering af perioden, hvor i der betales sygehyre.

For overenskomster uden maksimering af perioden, hvor i der betales sygehyre, forudsætter en implementering af den drøftede bestemmelse, at der er enighed om, at den ikke forlænger den samlede periode, rederen er forpligtet til at betale løn under sygdom/opsigelse.

Det skal præciseres, at implementering af bestemmelsen alene gælder for rederiansatte.

Såfremt det måtte ønskes, deltager Rederiforeningerne gerne i et møde, hvor ovenstående kan drøftes nærmere.”

Det kan oplyses, at bestemmelsen allerede er indskrevet i overenskomsterne mellem Bilfærgernes Rederiforening og Sømændenes Forbund.

Skulle ovenstående give anledning til spørgsmål eller bemærkninger deltager Rederiforeningerne også gerne i et møde herom med Sømændenes Forbund.

Da vi ikke har hørt noget fra dig vedrørende implementering af bestemmelsen skal vi høre, om Sømændenes Forbund er enig i ovenstående.”

## **6. Parternes synspunkter**

Klager har til støtte for de nedlagte påstande i første række gjort gældende, at sømandslovens § 16 ikke finder anvendelse på rederiansatte. § 16 har sammenhæng med sømandslovens § 5 og § 6 og med det oprindelige udgangspunkt om, at en sømand normalt var skibsansat og fulgte et bestemt skib. Dette er ikke virkeligheden i dag, hvor de fleste sømænd er rederiansatte med overenskomstbestemte opsigelsesvarsler. En bestemmelse som § 16 er meget usædvanlig på det danske arbejdsmarked, og bestemmelsen må derfor fortolkes indskrænkende, således at den ikke får et videre anvendelsesområde end oprindeligt tilsigtet.

Klager har i anden række gjort gældende, at overenskomstparterne har haft en fælles forståelse af, at rederiansatte ikke kunne afskediges efter sømandslovens § 16 uanset, om de pågældende – som følge af sygdom eller legemsbeskadigelse – for længere tid har været uskikket til at udføre arbejde. Denne fælles forståelse fremgår af, at sømandslovens § 16 i mange år ikke i praksis har været bragt i anvendelse over for rederiansatte. Klager har således som forklaret af forbundsformand Søren Sørensen ikke kendskab til, at en rederiansat sømand er blevet afskediget efter sømandslovens § 16 forud for den sag, som opstod i 2008. Denne fælles forståelse fremgår også af, at ansættelsesvilkårene i parternes overenskomster er meget anderledes end de ansættelsesvilkår, som fremgår af sømandsloven. Den fælles forståelse fremgår ligeledes af hensigtserklæringen i § 1A, stk. 2, i hovedoverenskomsten med Danmarks Rederiforening, hvori de enkelte rederier opfordres til at aftale samme opsigelsesvarsler, som gælder efter overenskomsten mellem Danmarks Rederiforening og Søfartens Ledere for navigatører, men for skibsofficerer betragtes fravær som følge af sygdom eller tilskadekomst som udgangspunkt som lovligt forfald, jf. sømandslovens § 44. At der har kunnet opnås enighed med Bilfærgernes Rederiforening om de bestemmelser, som fremgår af § 1, litra b, sidste led, og litra d, i overenskomsten indgået med denne rederiforening taler også imod, at rederierne skulle have en ret til at afskedige rederiansatte sømænd efter reglen i sømandslovens § 16, ligesom også indholdet af de indklagedes mail af 12. december 2008 taler herimod.

De indklagede har anført, at det helt utvivlsomt fremgår af sømandsloven og dens forarbejder, at loven – og dermed lovens § 16 – også gælder for rederiansatte sømænd. Dette blev da også fastslået ved Sø- og Handelsrettens dom af 2. juli 2010. Også Højesteret må ved dommen af 23. august 2011 have lagt til grund, at parternes tvist alene beror på overenskomst- og ikke på lovforklaring, da Højesteret ellers ikke ville have ophævet Sø- og Handelsrettens dom og afvist sagen fra de almindelige domstolene.

Sømandslovens § 16 er endvidere hverken for skibsansatte eller rederiansatte udtryk for en urimelig retstilstand, da den skal vurderes i lyset af de særlige rettigheder, som fremgår af lovens § 29. En sømand, som afskediges efter § 16 på grund af længerevarende sygdom/tilskadekomst, er således sikret ret til hyre i en minimumsperiode uanset tjenestens ophør. Indtil 2013 var denne periode på 2 måneder. Fra 2013 er perioden 16 uger regnet fra skibstjenestens ophør eller fra det tidspunkt, hvor uarbejdsdygtigheden indtrådte. Ud over at reglerne sikrer sømanden sygehyre i en minimumsperiode, vil reglerne i praksis indebære et værn imod tidlig opsigelse i et sygdomsforløb mod, at arbejdsgiveren til gengæld får mulighed for at reducere sine økonomiske forpligtelser i tilfælde af, at sygdommen bliver langvarig. Reglerne varetager derfor samme interesseafvejning som den, der ligger bag 120-dages reglen i funktionærlovens § 5, stk. 2.

Det bestrides endvidere, at parterne har eller skulle have haft en fælles forståelse om, at rederiansatte sømænd omfattet af parternes overenskomster ikke skulle kunne afskediges efter sømandslovens § 16. Det fremgår af alle de overenskomster, som sagen angår, at parterne har aftalt, at på- og afmønstring finder sted i henhold til sømandslovens regler, medmindre andet fremgår af overenskomsterne. Det fremgår imidlertid ikke af nogen af overenskomsterne, at parterne har aftalt, at sømandslovens § 16 ikke gælder for rederiansatte sømænd. Det fremgår af det fremlagte protokollat fra 1988, at parterne var opmærksomme på, at der kunne være behov for at tilpasse overenskomsterne som følge af, at de også skulle dække rederiansatte, men dette førte ikke til, at parterne indgik særftaler for rederiansatte i relation til sømandslovens § 16.

Bestemmelsen om sygehyre i § 1, litra b, i overenskomsten mellem klager og Bilfærgernes Rederiforening betyder, at en skibsassistent, som er afmønstret på grund af sygdom/ulykke, har ret til sygehyre i en periode på minimum 16 uger, jf. sømandslovens § 29, og i øvrigt i en samlet periode svarende til den pågældendes opsigelsesperiode, som kan være op til 6 måneder. § 1 siger imidlertid kun noget om, hvor længe der skal betales sygehyre. Det kan derfor ikke af bestemmelsen udledes, at sømandslovens § 16 ikke gælder, hvilket får betydning, hvis den sygemeldte skibsassistent først afskediges efter et stykke tid.

Det forhold, at rederier omfattet af overenskomsterne i visse situationer har fravalgt at benytte afskedigelsesadgangen efter sømandslovens § 16, ændret ikke ved, at de har muligheden for at gøre brug af denne afskedigelsesadgang. Som det fremgår af de forklaringer, som er afgivet af General Manager H.C. Orloff Petersen og HR chef Eva Kalriis, har det beroet på en individuel vurdering, hvis man har valgt at afskedige en langtidssygemeldt rederiansat med overenskomstmæssigt varsel, det er ikke sket ud fra en vurdering af, at arbejdsgiveren har været forpligtet her til.

## 7. Opmandens bemærkninger og afgørelse

Det fremgår af § 16 i sømandsloven – i dag lov om søfarendes ansættelsesforhold mv. – sammenholdt med lovens § 29, at en søfarende, som afskediges på grund af længere tids uarbejdsdygtighed som følge af sygdom eller tilskadekomst, uanset afskedigelsen har krav på sygehyre i en nærmere fastsat minimumsperiode. Denne minimumsperiode er i dag 16 uger regnet fra skibstjenestens ophør eller fra uarbejdsdygtighedens indtræden, hvis den pågældende ikke havde skibstjeneste på dette tidspunkt. Det fremgår endvidere af § 35, at beskyttelsen efter § 29 også gælder for rederiansatte søfarende. Der er hverken i lovens ordlyd eller forarbejder støtte for, at loven skulle give rederiansatte søfarende en videregående beskyttelse end den, der følger af § 16 sammenholdt med § 29. Tværtimod fremgår det af betænkning 643/1972, som ligger til grund for loven, at rederiansatte som udgangspunkt ikke er tillagt en særstilling i henhold til loven, og at det derfor må være op til overenskomstparterne at fravige lovens udfyldende regler om opsigelsesvarsel, fratrædelsessted m.v. for rederiansatte i det omfang det findes hensigtsmæssigt, jf. betænkningen side 9.

Der kan derfor ikke gives klager medhold i, at § 16 i lov om søfarendes ansættelsesforhold mv. ikke gælder for rederiansatte søfarende.

Det fremgår udtrykkeligt af parternes overenskomster, at på- og afmønstring finder sted i henhold til sømandslovens bestemmelser i det omfang, parterne ikke har aftalt andet.

I overenskomsten indgået mellem klager og Danmarks Rederiforening er det i § 1 A om rederiansættelse udtrykkeligt anført, at de aftalte vilkår erstatter sømandslovens §§ 5 og 6 (om opsigelsesvarsel og fratrædelsessted). Det fremgår imidlertid ingen steder i overenskomsten, at det skulle være aftalt eller forudsat, at sømandslovens § 16 ikke skulle gælde for rederiansatte. Det samme gælder overenskomsten indgået med Esvagt A/S, som henviser til overenskomsten indgået mellem klager og Danmarks Rederiforening.

I overenskomsten indgået mellem klager og Bilfærgernes Rederiforening er der i § 1, litra b, om opsigelseskrav indsat en bestemmelse om fastlæggelsen af den periode, hvori der haves krav på sygehyre. Indholdet af bestemmelsen er, at der haves krav på sygehyre i en periode svarende til det aftale opsigelsesvarsel – som kan være op til 6 måneder – dog minimum i en periode svarende til den periode, som fremgår af sømandslovens § 29. Bestemmelsen fremstår således alene som et supplement til sømandslovens § 29, hvorimod det ikke kan udledes af bestemmelsen, at sømandslovens § 16 skulle være fraveget.

I samme overenskomst er som § 1, litra d, aftalt, at opsigelse efter en arbejdsulykke skal ske med mindst 2 måneders varsel, og at medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet ikke kan opsiges inden for de første 2 måneder, hvori de er dokumenteret uarbejdsdygtige på grund af uforstyldt tilskadekomst. Det må medgives klager, at der herved er aftalt visse indskrænkninger i

den ret til at afskedige en søfarende, som følger af lovens § 16. Der kan imidlertid ikke gives klager medhold i påstanden om, at rederiansatte omfattet af overenskomsten ikke kan afskediges i medfør af § 16, idet rederiet fortsat er berettiget til at afskedige rederiansatte efter denne bestemmelse med respekt af de begrænsninger, som følger af overenskomstens § 1, litra d.

Spørgsmålet er herefter, om klager uanset lovens og overenskomsternes indhold har kunnet få en berettiget forventning om, at det har været overenskomstparternes fælles forståelse, at sømandslovens § 16 ikke finder anvendelse på rederiansatte sømænd. Det forhold, at rederierne i vidt omfang har undladt at gøre brug af sømandslovens § 16 ved afskedigelse af langtidssygemeldte, kan ikke i sig selv begrunde en sådan forventning, da klager ikke har godtgjort, at rederierne har gjort det ud fra en følelse af retlig bundethed. Klager har heller ikke kunnet henvise til andre omstændigheder, som har kunnet give klageren en berettiget forventning om, at de indklagede med retlig bindende virkning skulle have givet afkald på at gøre brug af sømandslovens § 16 over for rederiansatte søfarende, som er omfattet af parternes overenskomster.

De frifindelsespåstande, som er nedlagt af Danmarks Rederiforening, Bilfærgernes Rederiforening og Rederiforeningen af 2010 for Esvagt A/S, tages herefter til følge.

#### **Thi bestemmes:**

De indklagede, Danmarks Rederiforening, Bilfærgernes Rederiforening og Rederiforeningen af 2010 for Esvagt A/S, frifindes.

Klager og de indklagede skal bære egne sagsomkostninger og skal dele udgiften til opmandens honorar.

København, den 1. februar 2015

Lene Pagter Kristensen