

Kendelse
af
14. december 2016
i
faglig voldgiftssag FV2016.0074:

CO-industri
for
Fagligt Fælles Forbund
og
Dansk Metal
(advokat Lidia Marie Chantal Bay)

mod
Dansk Industri DI-Overenskomst I
for
Semco Maritime A/S
(advokat Lars Bruhn)

1. Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om en mangeårig fulgt praksis ved udsendelse af medarbejdere til offshorearbejde for Maersk Oil på platforme i Nordsøen, hvorefter medarbejderne for hver tur fast fik betaling for et antal overarbejdstimer, uanset om de faktisk udførte arbejde i timerne, kunne opsiges med en måneds varsel.

2. Sagens behandling ved faglig voldgift

Sagen er den 10. november 2016 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede fhv. højesteretspræsident Børge Dahl som formand og opmand og følgende sidedommere: fg. organisationssekretær Henrik Jensen, CO-i, og souschef Peter Faber, Dansk Metal, underdirektør Anders Søndergaard Larsen, DI, og chefkonsulent Tina Lambert Andersen, DI.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaring af :

A, stilladsbygger og kranfører i Semco siden 2003, forinden en periode hos andet offshorefirma, EOS, 3F-tillidsrepræsentant siden 2008.

B, smed i Semco siden 2006, 2000-2006 hos EOS, der blev købt af Semco, Metal-tillidsrepræsentant siden 2008.

Jacob Lykke, formand 3F Transport, Esbjerg, uddannet inden for offshore i 1980'erne, tidligere bl.a. forstander for Esbjerg Højskole.

Bjarne Bach Mortensen, faglig sekretær i Dansk Metal siden 2009, uddannet klejnsmed, tidligere fællestillidsrepræsentant på større virksomhed i Esbjerg.

C, Operation Manager, Semco, med ansvar for offshore-afdeling siden 2001, 1993-2001 projektleder hos Semco.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden. Parterne er enige om, at sagen kan afslut-

tes ved kendelse uden fuldstændig sagsfremstilling og gengivelse af de afgivne forklaringer og parternes procedurer.

3. Påstande

Klager har nedlagt følgende påstande:

1. Indklagede skal anerkende, at den ændring vedrørende fast betaling af overtimer op til 30 timer pr. offshore turnus, som indklagede foretog pr. 1. februar 2016, tidligst kunne gennemføres ved udgangen af februar måned 2016, jf. IOK [Industriens Overenskomst] § 8, stk. 2, pkt. a.
2. Indklagede skal til de af sagen omfattede medarbejdere betale lønmæssig kompensation for op til 30 overtimer i februar måned 2016.

Indklagede har påstået frifindelse.

Til klagers påstand bemærkes:

Ifølge Industriens Overenskomst § 8, stk. 2, litra a, kan lokalaftaler og kutymer mv. opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned (medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet).

4. Offshorearbejdet og overarbejdsbetalingen

Efter det under sagen fremkomne lægges følgende til grund:

Industriens Overenskomst (IO) indeholder i Speciel del, bilag 1, særlige regler for offshorearbejde (arbejde på platforme), hvorefter arbejdsperioden på platformen er 14 dage og den normale daglige effektive arbejdstid 12 timer alle ugens dage, hvilket indebærer en arbejdstid på 168 timer pr. tur. I tillæg til løn efter IO's bestemmelser ydes der et særligt offshoretillæg på 37,35 kr. pr. time. Overarbejde betales med 50 pct. af den aftalte timeløn inkl. offshoretillæg.

På platforme i Nordsøen har det siden 1980'erne været praksis, at platformoperatørerne har arbejdsplanlagt, så der typisk ville være overtid – 3 timer på ”lange dage” (mandag, tirsdag, torsdag og fredag), 1 time på ”korte dage” (onsdag, lørdag og søndag). Platformarbejderne har kun-

net regne med omkring 30 overarbejdstimer pr. tur – med variation alt efter ud eller hjem på kort eller lang dag, tidspunkt for helikopterafgang, op-/nedmanding osv. – uanset om de arbejdede de pågældende timer, hvad de typisk ikke gjorde, men kunne komme til, f.eks. ved ”shut down”. På årsbasis bliver dette overarbejde – i branchen omtalt som ”paptimer” – til en betydelig del af årslønnen (for de bedst lønnede 60 – 70.000 kr.). Denne faste overarbejdsbetaling har været anvendt til rekruttering og nævnt ved ansættelsessamtaler (timelønnen er ..., men så er der faste overarbejdsstillæg).

Der står ikke noget om denne særlige overarbejdsbetaling i den ellers ganske omfattende lokalaf-tale for offshorepersonale ansat i Semco – den indeholder om arbejdstid og overarbejdsbetaling blot en gentagelse af det foran nævnte fra IO med tilføjelse af, at normal arbejdstid var 07.00 – 19.00 eller 19.00 – 07.00, ”andet kan dog forekomme efter aftale”. I Semcos ansættelsesaftaler er det angivet, at der er overarbejdsbetaling efter gældende overenskomst.

Semco er største mandskabsleverandør på Nordsøen og har Maersk, DONG og Hess som kunder. 400-450 medarbejdere udsendes til Nordsøens danske del, 150-200 arbejder for Maersk. Det er kunden, som bestiller de ansatte – der står medarbejdernavn på de mobiliseringer, som Semco får fra Maersk. Det er kunden, som bestemmer turnus, det mest almindelige er 2 uger ude, 3 uger hjemme. Det er kunden, som bestemmer transporttidspunkter og transporterer. Det er kunden, som bestemmer arbejdstid, og som bestiller, registrerer og betaler for overarbejdstimer, herunder bestemmer, om der skal være ”lange” dage. Der er i Semcos ansættelsesaftaler og lokalaf-tale ikke indskrevet noget krav på fast betaling for overarbejde, der ikke udføres – Semco har ikke afgivet en skriftlig overarbejdsbetalingsgaranti, men betalt for de overarbejdstimer, som kunden attesterede. Ved sygdom får den ansatte kun de 12 timer.

Forholdet mellem Maersk og Semco baseres bl.a. på Maersks Håndbog, Administrative retningslinjer for bl.a. indlejet personale, hvori ordningen med 3 overtimer på lange dage og 1 time på korte dage har været beskrevet.

Den 4. december 2015 modtog Semco fra Maersk nye retningslinjer om overtid med baggrund i lav oliepris og stigende operationsomkostninger, hvori det bl.a. hedder:

”Her er vi nu !!

Udfordring med både lav oliepris og stigende operations omkostninger nødvendiggør stor fokus på vore omkostninger, et vigtigt område er antallet af overtimer for ind lejet personale. Over timer er 50 % dyrere end normal timer og derfor ønskes en mere hensigtsmæssig fordeling mellem normal timer og over timer.

For nuværende er cirka 15 % af alle arbejdstimer for ind lejet personale på vore installationer over timer.

Fremtidige regler

Den generelle arbejdstid ændres til 12 normaltimer + 1 overtime dagligt for OCG håndværkere og ind lejet personale til Produktion, vedligehold, dækket samt HLO og Medics. Den ene overtime som kompensation for nødvendig og værdiskabende forberedelse og overlevering mellem og for hhv. dag/nathold.

Overtid ud over ovenstående må kun ske i tilfælde af:

- A:Helt uopsætteligt arbejde som nødvendiggør ekstra overtid, f.eks. breakdown/processystemintegritet og da kun ifølge specifik aftale med platform ledelsen.
- B:Planlagte kritiske (tabsgivende) shut downs og PVI-opgaver hvor afviklingen med overtid kan minimere tabet og da kun ifølge specifik aftale med platform ledelsen
- C:Ind lejet personale, som arbejder på en anden platform/satellit end der hvor de bor (shuttler med helikopter eller båd) kan fortsat have overtid (hhv. 12+1 og 12+3) Shuttle tiden (helikopter eller båd) skal konteres på jobkort for shuttling

...

Noter og timing

- Overtid fjernes ikke men reduceres. Tidligere op til 30 overtimer pr. offshore tur, fremover typisk 14 overtimer pr. offshore tur.

...

- Ændringen vil gælde fra 1. februar 2016.

...”

Samme dag skrev Semco følgende til medarbejderne:

”Vi har i dag modtaget nedenstående skrivelse fra Maersk Oil, omkring nedsættelse af antallet af offshore overtimer.

Det betyder, at der fremover for OCG håndværkere og indlejet personale til produktion, vedligehold, dækket samt HLO og Medics, kun bliver korte dage, dvs. 12 normaltimer + 1 overtime.

Vi er helt klar over, at dette tiltag vil betyde færre overtimer pr. offshoretur og dermed en nedgang i lønudbetalingen.

Ændringen vil gælde fra 1. februar 2016.

Vi beklager meget denne ændring, men vi er som virksomhed nødt til at følge den indgåede rammeaftale med Maersk Oil.”

Den 29. december 2015 foretog Semco i brev til tillidsrepræsentanterne en såkaldt sikkerhedsoplyselse, hvis ordningen med overtidsbetaling offshore skulle have karakter af en kutyme – ”kutyme vedrørende fast betaling af ekstra overtimer” – til bortfald senest den 29. februar 2016, idet virksomheden bemærkede, ”at betalingen for timer udover de reelt præsterede følger opdragsgivers betaling og ikke i sig selv er en kutyme”.

5. Kutyme?

Det følger af arbejdsretlig praksis, at en fast, klar og entydig praksis, som har været fulgt uden afvigelse i nævneværdigt omfang gennem længere tid, kan være udtryk for en retligt bindende kutyme.

I en meget lang årrække har platformmedarbejdere i Nordsøen været udsendt i perioder på 14 dage med en daglig arbejdstid alle ugens dage på 12 timer, og de har oveni betalingen herfor modtaget overarbejdsbetaling for 3 timer på ”lange” dage og 1 time på ”korte” dage, selv om de kun i særlige situationer har udført arbejde ud over de 12 timer. Medarbejderne har som følge heraf gennem alle årene modtaget et løntillæg i form af overarbejdsbetaling på op til 30 timer pr. tur – det konkrete antal ”paptimer” for en tur har beroet på kendte, objektive arbejdstidsopgørelsesfaktorer, som må anses for en integreret del af praksis.

Der foreligger på denne baggrund en praksis, som kan være udtryk for en retligt bindende kutyme. Til kutyme bliver den, såfremt praksis efterhånden må anses for at være blevet fulgt som eller at have udviklet sig til at være retligt forpligtende. Den her foreliggende praksis har kontinuerligt været fulgt så længe og er af en sådan betydning for Semcos medarbejdere, at de natur-

ligt har indrettet sig i tillid til, at der er tale om en ordning, som ikke kan bringes til ophør uden varsel, men en ordning, som er fulgt af Semco, fordi det er noget, som medarbejderne har ret til, og som Semco har pligt til. Medarbejderne har med føje kunnet opfatte Semcos udbetaling af overarbejdstimer tur for tur som udslag af en retlig forpligtelse, også selv om arbejdet offshore rekvireres af Maersk. Der foreligger derfor en bindende kutyme. Det følger heraf, at klager skal have medhold i påstand 1.

6. Det økonomiske krav

Den hidtidige praksis for overarbejdsbetaling for ”paptimer” skulle have været fulgt i februar måned 2016, da den som anført foran under 5 tidligst kunne bringes til ophør med udgangen af februar måned 2016. Der gives derfor også klager medhold i påstand 2.

Ved opgørelse af den enkelte medarbejders tilgodehavende kan den af Semco foretagne beregning af manglende overarbejdstimer i sagens bilag C lægges til grund.

Thi bestemmes:

Dansk Industri DI-Overenskomst I for Semco Maritime A/S skal anerkende, at den ændring vedrørende fast betaling af overtimer op til 30 timer pr. offshore turnus, som indklagede foretog pr. 1. februar 2016, tidligst kunne gennemføres ved udgangen af februar måned 2016, jf. IOK § 8, stk. 2, litra a.

Semco Maritime skal til de af sagen omfattede medarbejdere betale lønmæssig kompensation for op til 30 overtimer i februar måned 2016. Ved opgørelsen lægges tallene for manglende overarbejdstimer i sagens bilag C til grund.

Hver part bærer egne omkostninger ved sagens behandling og halvdelen af udgiften til opmand.

Børge Dahl