

KENDELSE

FV2019.0117

**Danske Lodser/Ledernes Søfart
(advokat Anne Louise Wulff)**

mod

**DanPilot (SOV)
(advokat Maria Bekke Eiersted)**

1. Tvisten

Sagen angår, om lodser, der som ansatte i DanPilot (SOV) har udført to-mandslodsning umiddelbart efter en sådan lodsning i medfør af parternes overenskomst og bilag 1 til overenskomsten § 2, stk. 1, undtagelse 1, har ret til en hvileperiode på mindst 11 timers sammenhængende hvile uden rådighedsforpligtelse, og om DanPilot (SOV) efter en to-mandslodsning kan opdele en sådan hvileperiode som beskrevet i overenskomstens bilag 1, § 2, stk. 1, undtagelse 2.

2. Påstande

Klager har nedlagt følgende påstande:

DanPilot (SOV) skal anerkende, at i henhold til § 2, stk. 1, undtagelse 1, Tomandslodsning i "Aftale om mulige fravigelser i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden for lodser ansat ved DanPilot" har en lods krav på mindst 11 timers sammenhængende hvile uden rådighedsforpligtelse i umiddelbar tilknytning til, at lodsens har været disponeret til at løse en opgave med to-mandslodsning.

I tillæg hertil skal DanPilot anerkende, at der ikke er hjemmel til at benytte muligheden for at opdele en 11-timers hvileperiode som beskrevet i aftalens § 2, stk. 1, Undtagelse 2, Øvrige opgaver/lodsnings i umiddelbar tilknytning til, at lodsens har været disponeret til at løse en to-mandslodsning.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

3. Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 1. november 2019 med højesteretsdommer Hanne Schmidt som formand og opmand og som sidedommere Carsten Dyhre, bestyrelsesmedlem i Danske Lodser, og Fritz Ganzhorn, tidl. direktør for Søfartens Ledere, begge udpeget af klager, samt Bertil Hohlmann, overenskomstchef i Rederiforeningen, og advokat Jens Lund Mosbek, begge udpeget af indklagede.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C, D, E og F.

Da der ikke kunne opnås flertal for en afgørelse af sagen under voteringen, er afgørelsen truffet af opmanden.

Sagen er behandlet i sammenhæng med FV2019.0118 mellem de samme parter. Denne sag blev mundtligt forhandlet den 15. november 2019 med samme opmand og sidedommere, og kendelse i de to sager afsiges samtidigt.

4. Overenskomstgrundlag og relevante regler mv. om daglig arbejdstid og hviletid

Mellem parterne gælder Overenskomst for lodser m.fl. indgået mellem DanPilot og Søfartens Ledere/Danske Lodser. Overenskomsten trådte i kraft den 1. oktober 2018 og erstattede en overenskomst indgået i maj 2007.

I overenskomsten hedder det bl.a.:

”§ 9. Tilrettelæggelse af tjenesten

Stk. 1. DanPilot (SOV) tilrettelægger tjenesten for alle lodser, lodsaspiranter og hjælpelodser.

Stk. 2. Arbejdstiden defineres som det tidsrum, hvori lodsens er på arbejde og står til rådighed for DanPilot (SOV). Arbejde kan planlægges som

Tilkaldevagt

...

stk. 3. Rejsetid i forbindelse med vagt/lodsning defineres som arbejdstid.

§ 10. Maksimal ugentlig arbejdstid

Stk. 1. Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en kalenderuge (ugentlig arbejdstid) over en periode på 17 kalenderuger må ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. ...

...

§ 12. Tørnplan

Stk. 1. Tørnplanen udarbejdes af DanPilot (SOV) for 3 måneder ad gangen. Tørnplanen skal indeholde oplysninger om tilkaldevagter, vagter...

...

Stk. 7. Tørnperiodens længde planlægges med minimum 3 og maksimalt 5 tilkaldevagter i træk. Lodsens har mulighed for at vælge, at der planlægges med 7 tilkaldevagter i træk.

...

Stk. 11. Vagter kan planlægges med varierende mødetidspunkter mellem kl. 06:00 og 24:00 og tørnlængder, der fastsættes under hensyn til driften.

...

§ 13. Tilkaldevagten

Stk. 1. Lodsens er på tilkald fra sædvanlig bopæl indtil lodsens af DanPilot (SOV) disponeres til påbegyndelse af en arbejdsopgave/lodsning. ...

Stk. 2. Ved tilkaldevagt fra sædvanlig bopæl råder lodsens over sin egen tid. Lodsens skal kunne forlade sit hjem indenfor en time fra tilkald, Ved ophold på anvist arbejdssted skal lodsens kunne forlade dette indenfor 30 minutter fra tilkald.

Stk. 3. Arbejdstiden er kun den tid, der bruges til faktisk at udføre opgaverne herunder den tid, det tager at komme til det sted, hvor opgaverne skal udføres, samt eventuelt ventetid og hviletid (her forstås den hviletid, der andre steder i arbejdsaftalen defineres som arbejdstid).

Stk. 4. Al tid ombord på kunders skibe opgøres som arbejdstid.

Stk. 5. Såfremt rejsen fra sædvanlig bopæl til et af DanPilot anvist sted er på under 120 minutter, er det muligt at foretage hen- og tilbagerejse efter afslutning af opgaver, og dermed muligt at hvile på bopælen, hvilket i så fald skal være hovedreglen. ... I vurderingen af, om det er muligt at hvile på sædvanlig bopæl, skal der også indgå en vurdering af om tiden i hjemmet er tilstrækkelig tid til at hvilet opfylder sit formål. ...

...

§ 14. Arbejdstid/Hviletid

Stk. 1. Hvileperiode på sædvanlig bopæl

Al ophold på sædvanlig bopæl opgøres som hviletid. Hviletiden ophører, når lodsens sædvanlige bopæl forlades og påbegyndes, når lodsens ankommer til sædvanlig bopæl. ...

Stk. 2. Hvileperiode på anvist arbejdssted

Såfremt lodsens disponeres til flere på hinanden følgende opgaver, på en sammenhængende tjenesterejse, og ikke disponeres til lodsens sædvanlige bopæl iht. Ovenstående § 13, stk. 5, kan lodsens arbejdstid og rådighedsforpligtelse ved indkvartering på anvist arbejdssted stoppes i 11 timer. Hvileperioden kan reduceres til under 11 timer, dog minimum 8 timer, såfremt dette skriftligt er meddelt lodsens inden hvilet påbegyndes.

Stk. 3. Efter de 11 timer, eller evt. reduceret antal timer, jf. stk. 2, uden rådighedsforpligtelse, starter arbejdstid og rådighedsforpligtelse igen. Såfremt hvileperioden er forlænget, fortsætter det med at tælle i hviletidsregnskabet selv om arbejdstid og rådighedsforpligtelse er startet. ...

Stk. 4. DanPilot (SOV) er forpligtet til at sikre registrering af hviletid og arbejdstid, således at lodsen til enhver tid kan se sin egen tidsregistrering/opsørelse af hviletid og arbejdstid. ...

Stk. 5. Der henvises herudover til den mellem overenskomstparterne indgåede aftale om mulige fravigelser i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden for lodser ansat ved DanPilot (SOV). Aftalen er vedlagt overenskomsten som bilag 1.”

Af bilag 1 til overenskomsten fremgår bl.a. følgende:

"Bilag 1. Aftale om mulige fravigelser i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden for lodser ansat ved DanPilot (SOV). Indgået mellem Danpilot (SOV) og Søfartens Ledere/Danske Lodser.

Lodsernes hviletid reguleres af EU-direktiv 2003/88/EF samt

- Bekendtgørelse af lov om gennemførelse af dele af arbejdsdirektivet nr. 896 af 24. august 2004
- Bekendtgørelse om hvileperioder og fridøgn nr. 324 af 23. maj 2002 som er gældende, medmindre andet følger af denne aftale.

§ 1. Generelt

Stk. 1. Parterne er enige om, at det grundet Danpilot (SOV)'s særlige opgaver og forpligtelser overfor skibsfarten, forsyningssikkerhed, sejladsikkerhed og miljø, er nødvendigt at aftale fravigelser til hovedreglerne om arbejdstid/hviletid i EU-direktiv 2003/88/EF ved kollektiv overenskomst.

Stk. 2. Art. 18 i EU-direktiv 2003/88/EF giver mulighed for ved kollektiv overenskomst at fravige følgende artikler:

Art 3 - Daglig hviletid på sammenhængende 11 timer indenfor hver 24-timers periode

Art 4 - Pauser

Art 5 - Ugentlig minimumshvileperiode på sammenhængende 24 timer for hver syvdagesperiode

Art 8 - Maksimal 8 timers natarbejde pr. periode på 24timer

Parterne er enige om, at fravigelserne til ovennævnte artikler, jf. nedenfor kan ske, såfremt der ydes lodserne tilsvarende kompenserende hvileperioder eller anden tilsvarende beskyttelse. Parterne er enige om, at dette er opfyldt med nedenstående sammenholdt med den samtidigt indgåede overenskomst af [*] 2018, der tilsammen sætter en grænse for den mindste hviletid i vagtdøgn samt sikrer et forhold mellem arbejds- og fridage, der kompenserer for vagtdøgn med reduceret hviletid.

Stk. 3. Parterne er enige om, at den daglige hvileperiode i rådighedstjenesten kan nedsættes til 8 timer, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesteperioden.

§ 2. Daglig hviletid

Stk. 1. Parterne er enige om, at DanPilot (SOV) skal følge hovedreglen i ovennævnte EU-direktiv om 11 timers sammenhængende hvile i hver 24 timers periode. Dog er følgende undtagelser aftalt:

Undtagelse 1: Tomandslodsninger

- a. Når der gennemføres tomandslodsninger, kan DanPilot (SOV) planlægge arbejdstiden, således at lodserne ombord hviler på skift, hvor hvileperioden afviger fra hovedreglen. Der kan ikke afvikles kompenserende hvileperioder ombord på kunders skibe.
- b. Hver lods skal sikres tilstrækkelig hvileperiode til at tomandslodsninger kan gennemføres forsvarligt, og en af hvileperioderne skal minimum være af 6 timers varighed.
- c. Efter tomandslodsning skal lodsens have 11 timers sammenhængende hvil, hvilket kan nedsættes til 8 timer, inden lodsens sendes ud på ny tomandslodsning.
- d. Ved afslutning af den efterfølgende tomandslodsning skal lodsens have en kompenserende hvileperiode, således at de to hvileperioder før og efter den seneste tomandslodsning tilsammen udgør 22 timer.

Undtagelse 2: Øvrige opgaver/lodsninger

- a. Såfremt en 11 timers hvileperiode skal deles, ydes der samlet mindst en 12 timers hvileperiode. Den 12 timers hvileperiode kan deles i to hvileperioder, der minimum skal være på hhv. 8 timer og 4 timer uden, at der ydes kompenserende hvileperiode. Den korteste hvileperiode opgøres som arbejdstid, såfremt denne gennemføres på et anvist arbejdssted, og dermed ikke, hvis den gennemføres på lodsens sædvanlige bopæl.
- b. Hvileperioden kan reduceres fra 11 til 8 timer under forudsætning af, at der ydes en kompenserende hvileperiode i det efterfølgende døgn.

Stk. 2. Undtagelse 2 kan i alt gennemføres op til 76 gange pr. periode på rullende 12 måneder pr.lods. ...

Stk. 3. Lodsens kan maksimalt arbejde 13 timer mellem to hvileperioder.”

§ 6. Forsvarligheden af lodsninger

Stk. 1. En lods er til enhver tid og uanfægtet af bestemmelserne i denne aftale om fravigelser forpligtet til at undlade at påtage sig en lodsning hvis lodsens ikke er i stand til at gennemføre den fuldt forsvarligt.

Stk. 2. Uanset ovennævnte bestemmelser om hviletidsfleksibilitet må en lods ikke ophøre med at lodse, før der kan ske sikker afløsning fra en anden lods.”

Som det fremgår af bilag 1 reguleres lodsernes hviletid bl.a. af bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperioder og fridøgn, der er ændret ved bekendtgørelse nr. 611 af 25. juni 2003, og som implementerer Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden. Bekendtgørelsens § 3, § 19, stk. 1, § 21 og § 24, stk. 1, er sålydende:

"§ 3. Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

§ 19. Vedkommende arbejdsgiverpart og lønmodtagerorganisation kan aftale, at den daglige hvileperiode i et begrænset omfang kan udskydes eller nedsættes til 8 timer.

§ 21. Vedkommende arbejdsgiverpart og lønmodtagerorganisation kan aftale, at reglerne om hvileperiode og fridøgn fraviges i videre omfang end nævnt i §§ 19 og 20. Sådanne aftaler er kun gyldige, hvis de godkendes af direktøren for Arbejdstilsynet.

§ 24. Aftaler i henhold til bestemmelserne i dette kapitel er kun gyldige, hvis de er indgået skriftligt."

Af fortolkningsmeddelelse fra Kommissionen om Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (2017/C165/01) fremgår bl.a. følgende:

"I. Indledning

...

D. En oversigt over de vigtigste bestemmelser

...

Hvad angår definitionen af arbejdstid har Domstolen givet specifik vejledning i sine domme i Simap-, Jaeger- og Dellas-sagerne. Den fastslog, at den tid, som arbejdstagere anvender på "vagtjeneste" fuldt ud skal betragtes som arbejdstid i direktivets forstand, hvis deres tilstedeværelse på arbejdsstedet er påkrævet, men at det i modsætning hertil, hvis arbejdstageren til enhver tid skal kunne tilkaldes, men ikke opholde sig på et forinden af arbejdsgiveren anvist sted, hvilket også kaldes "tilkaldevagt", kun er den tid, der faktisk bruges til ydelsen af en tjeneste, der skal betragtes som arbejdstid.

...

IV. Definitioner

A. Arbejdstid og hvileperioder

...

1. Definition af arbejdstid og hvileperioder

Med hensyn til direktivets ordlyd har Domstolen fastslået, at efter direktivets system skal arbejdstid "forstås som modsætning til hvileperiode, idet disse to begreber udelukker hinanden", og at direktivet "ikke fastsætter nogen mellemkategori mellem arbejds- og hvileperioder".

Domstolen har fastslået at begreberne "arbejdstid" og "hvileperiode" "ikke skal fortolkes på baggrund af forskrifterne i medlemsstaternes forskellige lovgivninger, men udgør fællesskabsretlige begreber, der skal defineres efter objektive kriterier under hensyn til direktivets opbygning og formål, idet de tilsigter at fastsætte minimumsforskrifter med henblik på at forbedre arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår. Kun en sådan selvstændig fortolkning kan sikre direktivet sin fulde virkning samt en ensartet anvendelse af disse begreber i samtlige medlemsstater.

Det betyder også, at medlemsstaterne ikke ensidigt kan fastlægge rækkevidden af disse begreber. Dette bekræftes af, at direktivet ikke tillader nogen undtagelse fra direktivets artikel 2, som indeholder definitionerne af "arbejdstid" og "hvileperiode".

Med henvisning til ordlyden af artikel 2, stk. 1, Domstolens praksis og historiske dokumenter lægges der tre kumulative kriterier til grund for, hvorvidt visse perioder anses for at være "arbejdstid":

- *arbejdstageren er på arbejde*

Dette første kriterium er et rumligt kriterium, der svarer til en betingelse om, at "arbejdstageren arbejder", eller at han/hun "er til stede på sin arbejdsplads". ...

For så vidt angår arbejdsdirektivet har en sådan fortolkning fået Domstolen til at fortolke kriteriet om "arbejdstageren er på arbejde" som et rumligt kriterium, der vedrører det forhold, at arbejdstageren skal være "på arbejdspladsen" eller "på et sted, der er fastlagt af dennes arbejdsgiver". ... den afgørende faktor for definitionen af "arbejdstid" er den omstændighed, at arbejdstageren er forpligtet til fysisk at opholde sig på det sted, som arbejdsgiveren har anvist.

- arbejdstageren står til arbejdsgiverens rådighed

Her er den afgørende faktor, at arbejdstagerne er til arbejdsgiverens rådighed med henblik på straks at kunne udføre de fornødne opgaver, såfremt der opstår behov herfor.

Dette er tilfældet, hvor arbejdstageren retligt set er forpligtet til at efterkomme sin arbejdsgivers anvisninger og udføre sin beskæftigelse for denne, I modsætning hertil er arbejdstagernes mulighed for at råde over deres tid uden større begrænsninger og bruge den i egen interesse et element, der kan vise, at den omhandlede tidsperiode ikke udgør arbejdstid.

- arbejdstageren skal udføre sin beskæftigelse eller sine opgaver

Med hensyn til det tredje kriterium er det vigtigt at påpege, at hverken intensiteten og kontinuiteten i de opgaver, der udføres, er relevante.

I overensstemmelse med arbejdsdirektivets målsætning om at sikre sikkerheden og sundheden for arbejdstagere har Domstolen fastslået, at "selv om det faktisk udførte arbejde varierer efter omstændighederne, må de pågældende [arbejdstageres] forpligtelse til at være til stede og til rådighed på arbejdsstederne med henblik på at levere deres faglige tjenesteydelser anses for at indgå i udførelsen af deres arbejde". Domstolen har således understreget, at kendetegnene ved "arbejdstid" i direktivets forstand ikke omfatter intensiteten af det af lønmodtagerne præsenterede arbejde, og at den pågældende tid kan betegnes som arbejdstid, "uanset at vedkommende under denne vagt ikke faktisk har udført vedvarende arbejde".

...

Endelig gælder det i overensstemmelse med ordlyden i direktivet og Domstolens praksis, at hvis en tidsperiode ikke opfylder disse kriterier, skal den betegnes som en "hvileperiode".

2. Anvendelse af direktivets definition på specifikke perioder

a. Vagttjeneste og tilkaldevagt

Domstolen har specifikt behandlet situationen med "vagttjeneste" og "tilkaldevagt".

...

I disse sager udtalte Domstolen, at vagttjeneste, der udføres af arbejdstagere fuldt ud skal anses for at være arbejdstid i direktivets forstand, hvis de skal være fysisk til stede på arbejdsstedet. I en sådan situation skal de pågældende arbejdstagere stadig stå til rådighed for deres arbejdsgiver på et sted, som arbejdsgiveren har anvist, i hele perioden. Arbejdstageren er også pålagt begrænsninger, der er væsentligt mere indgribende, da de skal opholde sig borte fra deres familiemæssige og sociale omgivelser og har mindre råderum med hensyn til at disponere over den tid, hvor deres faglige tjenesteydelser ikke er påkrævede.

...

Det bør bemærkes, at vagttjeneste har status som "arbejdstid", uafhængigt af det arbejde, som den pågældende faktisk har udført under disse vagter. Det betyder, at den omstændighed at vagttjenesterne indebærer visse perioder uden beskæftigelse, således ikke har nogen relevans i denne sammenhæng. Tilsvarende gælder det, at hvis arbejdsgiveren stiller et værelse til rådighed for arbejdstageren, i hvilket denne kan hvile sig så længe en arbejdsindsats ikke er påkrævet påvirker det ikke vagttjenestens status som arbejdstid.

...

I modsætning hertil gælder det, at hvis arbejdstagere skal være til rådighed på tilkald, men ikke er pligtige til at være til stede på et sted, som arbejdsgiveren har anvist, råder de over deres tid uden større begrænsninger og kan bruge den i egen interesse. I sådanne situationer, såkaldte "tilkaldevagter", er det kun den tid, der bruges til faktisk at udføre opgaver - herunder den tid, det tager at komme til det sted, hvor opgaverne skal udføres - der skal betragtes som arbejdstid i direktivets forstand.

...

V. Minimumshvileperioder

...

A. Daglig hviletid

...

Kravet om, at alle arbejdstagere skal have 11 sammenhængende timers hvile er en minimumsstandard...

...

Arbejdstagerne skal have en daglig hvileperiode inden for hver 24-timersperiode....

Ved at sætte en ramme på 24-timersperioder sikrer direktivet en vis regelmæssighed i den daglige hvileperiode. I denne henseende har Domstolen udtalt, at "med henblik på at sikre en effektiv beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed skal der derfor som hovedregel være en stadig vekslen mellem arbejdsperioder og hvileperioder". Formålet med den daglige hvileperiode er at give arbejdstagerne mulighed for at være væk fra deres arbejde i et bestemt antal timer. Disse skal udgøre en uafbrudt periode og "skal følge lige efter en arbejdsperiode, for at han kan slappe af og forvinde den træthed, der er uløseligt forbundet med udøvelsen af hans arbejdsopgaver".

I EU-Domstolens dom af 3. oktober 2000 i sag C-303/98 (Simap) hedder det i præmis 47:

"Det bemærkes, at direktivet definerer begrebet arbejdstid som det tidsrum, hvor arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis. Efter direktivets system skal dette begreb endvidere forstås som modsætning til hvileperiode, idet disse to begreber udelukker hinanden."

I EU-Domstolens dom af 10. september 2015 i sag C-266 /14 (Tyco) hedder det bl.a. i præmis 27:

"I denne henseende fremgår det af Domstolens praksis, at begreberne "arbejdstid" og "hvileperiode" i den forstand, hvor de er anvendt i direktiv 2003/19, udgør EU-retlige begreber, der skal defineres som objektive kriterier under hensyn til direktivets opbygning og formål, idet de tilsig-

ter at fastsætte minimumsforskrifter med henblik på at forbedre arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår. Kun en sådan selvstændig fortolkning kan sikre direktivet sin fulde virkning samt en ensartet anvendelse af disse begreber i samtlige medlemsstater...."

I EU-Domstolens dom af 9. september 2003 i sag C-151/02 (Jaeger) hedder det i præmis 65:

"I overensstemmelse med det anførte i Simap-dommens præmis 50 bemærkes yderligere, at en læge, der - til forskel fra en læge, der er omfattet af ordningen med tilkaldevagt, som indebærer, at den pågældende permanent kan kontaktes uden at det dog kræves, at han er fysisk til stede i sundhedsinstitutionen - er forpligtet til at stå til rådighed for arbejdsgiveren på et sted, som denne har anvist, i hele vagtperiodens længde, er pålagt begrænsninger, der er væsentligt mere indgribende, da han skal opholde sig borte fra sine familiemæssige og sociale omgivelser og har mindre råderum med hensyn til at disponere over den tid, hvor hans faglige tjenesteydelser ikke er påkrævede. Under disse omstændigheder kan en arbejdstager, der er til rådighed på det sted, som arbejdsgiveren har anvist, ikke anses for at befinde sig i en hvileperiode i de perioder under vagttjenesten, hvor han ikke faktisk er fagligt beskæftiget."

5. Øvrige oplysninger

Søfartsstyrelsen har i brev af 13. september 2018 til DanPilot, Danske Lodser og Søfartens Ledere godkendt aftalen om mulige fravigelser i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden for lodser ansat ved DanPilot. Det hedder i brevet bl.a.:

"Søfartsstyrelsen har gennemgået aftalen og kan konstatere, at aftalen fraviger i videre omfang fra reglerne om hviletid idet, at undtagelse 1b i aftalen fraviger den sammenhængende daglige hvileperiode under 8 timer.

Søfartsstyrelsen har vurderet den indgåede aftale ud fra et juridisk og sejladsikkerhedsmæssigt perspektiv og kan på den baggrund godkende den vedlagte aftale, som derved træder i kraft pr. 1. oktober 2018."

6. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at han er tidligere skibsfører og har været ansat i DanPilot siden 2007. Han har siden 2017 været i bestyrelsen for Danske Lodser.

DanPilot har otte lodsstationer og skiftsteder. I DanPilot er ansat ca. 170 lodser, hvoraf de fleste er tidligere kaptajner og alle har skibsførerbevis. Lodserne er bosat over hele Danmark. De har vagter, hvor de tilkaldes hjemmefra, hvorefter de efter transport til lands sejler ud med en lodsbaad og mødes med det skib, der skal lods. De kan blive tilkaldt på alle tider af døgnet.

To-mandslodsning foregår ved, at der er to mand af sted på en lodsopgave typisk for skibe, der skal sejle længere distancer i Danmark, f.eks. fra Bornholm eller Gedser til Skagen eller den modsatte vej. To-mandslodsning varer normalt 24-28 timer. To-mandslodsning er til fordel for skibet, idet det er nemmere, at en lods ikke skal skiftes ud undervejs. Under to-mandslodsning skiftes de to lodser ombord til at arbejde i 6 timer og hvile i 6 timer. De får stillet et hvilerum til rådighed, enten til deling eller et hver. Forholdene i hvilerummet varierer meget og kan være så gode som på et hotel eller meget ubekvemme, f.eks. meget kolde eller varme og fugtige, ligesom der kan være meget larm. Lodserne har altid et lovpligtigt hvil inden en to-mandslodsning.

En-mandslodsninger er typisk meget kortere og kan vare helt ned til 20 minutter ombord på skibet i en havn.

Han deltog i forhandlingerne om den nugældende overenskomst. Forhandlingerne begyndte i efteråret 2017, efter at Danske Lodser opsagde den tidligere gældende overenskomst fra 2007 i februar 2018. Opsigelsen skyldtes, at forholdene med hensyn til hviletid var for dårlige, Lodserne kunne f.eks. komme ud for to to-mandslodsninger i træk uden hviletid, ligesom der var adgang til at udskyde hviletid i helt op til tre døgn, Lodserne kunne ikke holde til det og nogle blev syge.

I den nye aftale var der fokus på at få reguleret arbejdstid og hviletid i overensstemmelse med EU-reglerne og på principperne for tilrettelæggelse af lodsernes arbejde. De fik anerkendt at også inaktive perioder under lodsningen, f.eks. de 6 timers hvil under tomandslodsninger, blev lønnet som arbejdstid. DanPilot ville gerne fortsætte med tomandslodsninger under den ny overenskomst, mens lodserne helst ville af med dem og kun have en-mandslodsninger eller skiftelodsninger.

De nye regler indebærer bl.a., at de maksimalt må arbejde 13 timer i døgnet, og at de maksimalt må arbejde 48 timer om ugen. Lodserne arbejder i døgnvagter af en varighed på normalt fem døgn, men kan vælge, at de gerne vil have vagt i syv døgn ad gangen.

Arbejdet som lods er anstrengende og ansvarsfuldt, fordi der kan være store risici. F.eks. ved lodsning af meget store olietankere, hvor forkerte beslutninger under lodsningen kan medføre katastrofer. Men lodser er hårdføre og loyale, og det er sjældent at nogen siger fra efter § 6 i bilaget til overenskomsten, hvorefter en lods til en hver tid skal undlade at påtage sig en lodsning, hvis lodsens ikke er i stand til at gennemføre den fuldt forsvarligt.

Undtagelse 1 i § 2, stk. 1, i bilag 1 til overenskomsten om to-mandslodsninger definerer ikke, hvor lang en to-mandslodsning kan være, men sikrer de to lodser hvil mindst hver sjette time. De får løn under hvilet ombord på skibet men kan heller ikke bruge denne hviletid på samme måde som sædvanlig fritid. Lodserne er således på arbejde hele den tid, hvor to-mandslodsningen foregår, selv om de skiftes til at hvile sig. Det er derfor lodserne mener, at en to-mandslodsning (undtagelse 1) ikke kan efterfølges af en en-mandslodsning. De kan ikke først arbejde i 24-28 timer på en to-mandslodsning og derefter gå direkte til en-mandslodsning, der kan vare op til 13 timer. De to undtagelser i § 2 i bilaget må derfor anvendes helt uafhængigt af hinanden, og en to-mandslodsning skal altid efterfølges af 11 timers hvil - både når den efterfølgende lodsning er en tomandslodsning, hvor hvilet dog kan nedsættes til 8-timer, og en en-mandslodsning. Da de forhandlede overenskomsten, var udgangspunktet, at de to undtagelser i § 2 ikke var med.

Søfartsstyrelsens brev af 13. september 2018 angår kun en godkendelse af undtagelse 1, litra b, om minimum 6 timers hvil under en to-mandslodsning som det fremgår af brevet. Styrelsen har således ikke godkendt anvendelse af de to undtagelser i § 2 i kombination.

Med hensyn til overenskomsten mellem Danish Maritime Service A/S og Søfartens Ledere/Danske Lodser blev denne overenskomst fornyet med ikrafttræden den 1. januar 2018. Han var ikke med til at forhandle denne overenskomst. Den ny overenskomst indebærer imidlertid kun en lønregulering og overenskomsten er nu opsagt og skal genforhandles.

B har forklaret bl.a., at han siden juni 2019 har været administrerende direktør i DanPilot. Han er uddannet styrmand og har sejlet en del år, hvorefter han har arbejdet hos Maersk og senere for en rederivirksomhed i Canada.

DanPilot er en selvstændig offentlig virksomhed, der har forsyningspligt med hensyn til lodser. Virksomheden har i dag monopol, men en lovændring pr. 1. januar 2020 medfører, at der bliver fri konkurrence på området, således at også andre virksomheder kan tilbyde lodsydelse. Den fri konkurrence medfører formentlig lavere priser. Virksomheden er i god form med et godt set up, gode folk og nye både mv. Målet er fremover at komme tættere på kunderne, bevare sikkerheden og at arbejde godt sammen og blive mere effektive.

Hvis resultatet af denne sag bliver, at DanPilot ikke fremover kan sende lodserne på en en-mandslodsning umiddelbart efter en to-mandslodsning, vil det medføre en merudgift til betaling for overarbejde og ansættelse af nye lodser på mellem 5 og 10 mio. kr. årligt. I dag er lønudgiften ca. 190 mio. kr. årligt, heraf ca. 163 mio. kr. til regulær arbejdstid og ca. 27 mio. kr. til overtid. Men det vil ikke være umuligt praktisk at gennemføre denne ændring.

C har forklaret bl.a., at han er uddannet søofficer og har været i Søværnet og senere på Grønlandsfarten. Siden 2013 har han været lods i DanPilot og siden 2017 tillidsmand og bestyrelsesmedlem i Danske Lodser.

To-mandslodsninger udgør ca. halvdelen eller lidt mindre af hans arbejde. Under to-mandslodsninger arbejdes altid i 6:6 skift, dvs. 6 timers brovagt og 6 timers hvile, mellem de to lodser. Det er DanPilot, der disponerer og herunder bestemmer, hvem der skal have den første brovagt. Under det 6 timers hvil sørger han for at få rørt benene, få lidt frisk luft, læse eller hvile, og nogle skibe har fitnessrum, som kan bruges af lodserne. Lodserne får også mad på skibet, og det er normalt god mad.

Hvilerummene varierer meget, de kan være kolde eller varme eller udsat for støj. De er normalt forsynet med puder og tæppe, men lodserne har ofte selv en sovepose og skiundertøj med. Der er dårlige forhold i 20-25% af de hvilerum på skibene, de får stillet til rådighed. De underretter disponeringen hos DanPilot om dårlige forhold ombord på skibene, og det normale er så, at det pågældende skib ikke igen tilbydes to-mandslodsninger.

Han var en del af forhandlingsudvalget, da de forhandlede den ny overenskomst. Målet var at få længere hvil mellem opgaverne, herunder på DanPilots hvilesteder, hvor forholdene er gode, og undgå hvil på skibene, hvor hvilerummene ikke altid er gode. DanPilot ville gerne fortsat kunne tilbyde skibene to-mandslodsninger, mens lodserne helst ville undgå disse lodsninger. Undervejs i forhandlingerne havde de en sag med et russisk skib med atomaffald, der blev slæbt gennem de danske farvande, og hvor der var to lodser ombord i 3-4 dage. To-mandslodsninger kan kombineres med en-mandslodsninger, f.eks. således at der starter én lods ombord, hvorefter denne lods afhentes og samtidig erstattes af to nye friske lodser. Det er ofte en bedre løsning end at have de samme to lodser ombord under hele lodsningen.

Danske Lodsers pris for at fortsætte med to-mandslodsninger var, at der skulle være længere hvil mellem lodsningerne.

Reglerne i undtagelse 1 i § 2 i bilaget indebærer bl.a. at de skal have 11 timers hvile efter en to-mandslodsning, jf. litra c og hvis 11-timershvilet nedsættes til 8 timer og derefter følges af en ny

opgave, skal den efterfølgende to-mandslodsning følges af mindst 22 timers hvile. Denne ordning med enten 11 timers eller 22 timers hvil fungerer fint.

En-mandslodsninger kan indebære arbejde i op til 13 timer, og hvis en sådan kan følge umiddelbart efter en to-mandslodsning kan der blive tale om en meget lang arbejdsperiode uden andet hvil end 6 timers hvile ombord på den forudgående to-mandslodsning. Især når lodsningen foregår om vintren og i mørke er det meget anstrengende. Lodsens skal også ombord på skibene og af igen. Det kan være en farlig situation, hvis man ikke er vågen. Lejderen kan være op til 9 meter lang, og der kan være risiko for at falde i havet.

Danske Lodser påtalte kort efter den ny overenskomst ikrafttræden over for DanPilot, at DanPilot ikke kunne kombinere undtagelse 1 og undtagelse 2. DanPilots brug heraf kom op på et bestyrelsesmøde den 11. oktober 2018 kort efter ikrafttrædelsen den 1. oktober 2018 af den ny overenskomst.

Pilotboard er DanPilots planlægningsværktøj med hensyn til opgaverne og lodsernes arbejdstid. Pilotboard sammenholder den estimerede arbejdstid med lodsens hvil, sådan at en lods, der er "grøn", kan fortsætte arbejdet mens en lods, der bliver "rød", mangler hvil. Problemet med ordningen er, at Pilotboard regner 6-timershvile ombord under to-mandslodsning med som egentligt hvil, hvilket Danske Lodser ikke mener bør ske.

Arbejdstidsreglerne i overenskomsten er styret af EU-reglerne om hviletid, og det er hans opfattelse, at kombinationen af først en en-mandslodsning og umiddelbart efter en to-mandslodsning (1:2 lodsning) og kombinationen af først en to-mandslodsning og umiddelbart efter en en-mandslodsning (2:1 lodsning) ikke er i overensstemmelse med EU-reglerne.

Ordningen med 6 timers hvil ombord under to-mandslodsninger stammer fra den almindelige vagtskifteordning der bruges til søs. De 6 timer skal bruges til at lade op til en ny arbejdsperiode på 6 timer. Lodsens kan selv bestemme over tiden, men tjekker måske lige mails mv. om nye meldinger, der kan have betydning for lodsarbejdet.

Sygedagene under den gamle overenskomst var 10 dage pr. år pr. lods. Han ved ikke om tallet er steget eller faldet, men en kollega er gået på nedsat tid, fordi han havde svært ved at følge med.

Under overenskomstforhandlingerne drøftede de ikke spørgsmålet om kombination af undtagelse 1 og undtagelse 2 og heller ikke, om de 6 timers hvil ombord var en egentlig hvileperiode. Efter hans opfattelse er der ikke tale om en egentlig hvileperiode, og de 6 timers hvil ombord blev efter hans opfattelse kun indføjet for at sikre godkendelse af fravigelsen af de almindelige hviletidsregler og for at få Søfartsstyrelsen til at godkende ordningen.

Problemet er, at en lods, der sendes først på to-mandslodsning og umiddelbart efter på en-mandslodsning måske slet ikke har sovet under to-mandslodsningen på grund af dårlige forhold ombord på skibet. Det er derfor uforsvarligt, hvis lodsens skal fortsætte umiddelbart herefter med en en-mandslodsning, der kan vare op til 13 timer.

Han mener heller ikke, at denne kombination blev brugt under den gamle overenskomst, hvor man kun arbejdede med kombinationen en-mandslodsning efterfulgt umiddelbart af en to-mandslodsning. Der er ca. 115-120 to-mandslodsninger om året.

Bestemmelsen i bilagets § 6 om, at lodser skal sige fra, hvis de ikke er i stand til at arbejde forsvarligt, er blevet brugt inden for det seneste år af en lods, der blev rejst rundt til forskellige lodsninger.

D har forklaret bl.a., at han siden 2015 har været lodschef i DanPilot og er lodsernes øverste faglige chef. Han var tidligere til søs, indtil han i 2005 blev lods og arbejdede som både transitlods, havnelods og områdeleder hos DanPilot, dog afbrudt af 3 år i udlandet.

Kombinationen af først en to-mandslodsning og derefter en en-mandslodsning (2:1 lodsning) anvendes af DanPilot bl.a., fordi det giver færre skift undervejs i lodsningerne, hvilket efterspørges af kunderne, og for at udnytte tiloversbleven kapacitet.

Han har selv udført 2:1 lodsninger som lods masser af gange, og han kan ikke genkende, at dette skulle være til skade for sikkerhed og sundhed. Det er der heller ikke evidens for at antage. To-mandslodsninger er i øvrigt efterspurgt af nogle lodser, fordi det indebærer, at de kan arbejde mere struktureret og forudse arbejdet i længere tid.

2:1-lodsninger var også med under forhandlingerne af den ny overenskomst, hvor målet i øvrigt var at få en ordening med arbejdstid og hviletid, som lodserne kunne leve af og leve med. Et mål hos lodserne var bl.a. at få hviletid i hjemmet og undgå situationer, hvor de skulle "vende skarpt", således at de blev sendt fra en to-mandslodsning umiddelbart videre på en ny to-mandslodsning uden mellemkommende hviletid. Derimod var der ikke utilfredshed med kombinationen 2:1-lodsninger.

Hviletid spillede en stor rolle under forhandlingerne, og de brugte mest tid på undtagelserne i § 2 i bilaget, fordi EU-direktivet om arbejdstid skulle fraviges og der skulle gælde et princip om, at mistet hviletid skulle kompenseres med senere hviletid. De talte ikke om, at undtagelse 1 og undtagelse 2 ikke kunne kombineres. DanPilot lagde vægt på, at man af hensyn til kunderne gerne ville undgå skift af lods midt i en lodsning.

Undtagelse 1, litra a, om lodsernes hvil på skift ombord på en to-mandslodsning er fastsat, da lodserne naturligvis ikke kan være vågne i 24 timer i træk. Han modtager normalt ikke indberetninger om, at lodserne har svært ved at sove, men der er tilfælde f.eks., som vist på de fremlagte fotos fra lodsning af skibet X, hvor det kan være svært, og hvor der er tale om ulovlige forhold. Hvis dette sker, skal lodsens blot ringe til lodschefens vagttelefon og sende dokumentation for de dårlige forhold, så noteres det, sådan at skibet ikke kan få non stop to-mandslodsning næste gang, skibet har brug for en lods. Der er således en procedure for indberetning af disse tilfælde.

Han kan ikke genkende, at 6 timers hvilene ombord under to-mandslodsninger blev fastsat for at få Søfartsstyrelsen til at godkende fravigelsen af de almindelige hviletidsregler. Det har der langt fra været tale om. Søfartsstyrelsen er i øvrigt på tilsynsbesøg hos DanPilot en gang om året, hvor styrelsen bl.a. tjekker overholdelse af hviletidsregler og andre sikkerhedsregler. Seneste besøg var 30. januar 2019, og dette blev fulgt op i oktober 2019, fordi der var problemer i nogle tilfælde med at overholde reglen om maksimum 48 timers ugentlig arbejdstid over en periode på 17 kalenderuger i overenskomstens § 10.

I øvrigt bruges reglen i bilagets § 6 om, at lodserne skal sige fra, hvis de ikke kan arbejde forsvarligt, kun sjældent, nok to gange om året, mens der tidligere var tale om, at reglen blev anvendt mere på grund af at lodserne havde for meget arbejde. Denne regel stammer i øvrigt fra lodsloven.

2:1-lodsnings medfører i øvrigt, at det er muligt at sende en lods på arbejde i op til 13 timer efter en to-mandsløsning af en varighed på f.eks. 24 timer. Men dette er forsvarligt, da lodsens under en to-mandsløsning af en varighed på 24 timer har haft to hvil på hver 6 timer, dvs. 12 timers hvil af den samlede arbejdsperiode.

Man kan i øvrigt ikke sammenligne lodsernes arbejde med sømænds arbejde, da sømænd, der er på havet i 14 dage, typisk derefter har 14 dage hjemme.

E har forklaret bl.a., at han er HR-chef i DanPilot, hvad han har været i 4 år. Han har ikke maritim baggrund, og han er heller ikke involveret i den konkrete planlægning af lodsernes arbejde.

Han var med til at forhandle overenskomsten fra 2018, og der var fokus på arbejdstid og hviletid, herunder på registrering af hviletid. Det blev aftalt, at al tid ombord skulle tælle arbejdstid og medføre betaling. Han er enig i, at lodserne ville have afskaffet, at de skulle "vende skarpt", hvilket betød, at de tidligere blev bragt i lodsbåd umiddelbart fra en to-mandsløsning til en ny to-mandsløsning. Dette blev afskaffet ved den nye regel i § 2, undtagelse 1, litra c. Derimod forholdt de sig ikke til 2:1-lodsnings under overenskomstforhandlingerne.

De brugte mest tid på bilag 1, og det var også det, som faldt sidst på plads. Der var mange forskellige bud på formuleringer undervejs. Det var DanPilot, der udformede teksten, og Danske Lodser, der gav kommentarer retur.

DanPilot indsendte efterfølgende aftaleteksten til godkendelse hos Søfartsstyrelsen, der ikke havde spørgsmål, inden styrelsen godkendte aftalen.

Den økonomiske ramme for overenskomsten var en nulsumsløsning og de skulle have mandat fra Moderniseringsstyrelsen inden forhandlingerne. En nulsumsløsning holdt dog ikke.

F har forklaret bl.a., at han er ansat hos DanPilot som planlægningschef, hvilket han har været i 4 år. Han planlægger ikke konkret lodsernes arbejde, da lodserne har en disponeringschef.

DanPilots Pilotboard fungerer på den måde, at en ordre fra en kunde tastes ind, hvorefter vagtplanlægningen får et overblik og lægger puslespillet med de enkelte lodsers arbejde. I it-systemet findes et vindue, der tjekker, om en lods er "rød" eller "grøn", og hvis en lods er "rød", er der noget galt med hensyn til hviletid og arbejdstid.

Han deltog i overenskomstforhandlingerne som faglig bisidder og havde til opgave at se på, om aftalerne blev for stramme eller for dyre.

Lodserne krævede, at ordningen med at "vende skarpt" blev afskaffet, og det var et af deres væsentligste krav. De talte også om andre løsninger, men han kan ikke huske, at afskaffelse af 2:1 lodsnings var et krav fra lodserne. Han havde ansvaret, når der blev talt om yderligere restriktioner med hensyn til planlægningen af arbejdet, og han ville have reageret hvis det var på tale.

De havde bl.a. drøftelser af, hvor meget 6 timers hvilene ombord på skibe skulle tælle med som arbejdstid. De talte bl.a. om en 75%-model og regnede på forskellige modeller, men resultatet blev, at hviletiden om bord lønmæssigt anses som arbejdstid. Der er imidlertid ikke tale om, at 6 timers

hvilene ombord kun blev aftalt, for at få Søfartsstyrelsens godkendelse af fravigelsen af hviletidsreglerne.

Hvis det fremover ikke længere er muligt at bruge 2:1-lodsninger, vil det koste DanPilot ca. 5 mio. kr. mere om året i løn. Hvis også 1:2-lodsninger bliver umulige at bruge, bliver prisen 10 mio. kr. Det skyldes bl.a., at de skal lønne mere rejsetid, og at puslespillet med hensyn til arbejdstilrettelæggelsen bliver sværere.

7. Parternes argumenter

Klager har anført navnlig at der ikke er hjemmel til, at DanPilot kombinerer de to undtagelser, som er aftalt i § 2, stk. 1, i overenskomstens bilag 1, nemlig undtagelse 1 om to-mandslodsning og undtagelse 2 om øvrige opgaver/lodsninger. Muligheden for deling af 11-timers hvileperioden, som er aftalt i undtagelse 2 om øvrige opgaver/lodsning, kan således aldrig bruges af DanPilot i de situationer, hvor lodsens er disponeret til en opgave med to-mandslodsning.

Arbejdstidsaftalen i bilag 1 skal forstås i lyset af de gældende arbejds- og hviletidsregler, hvoraf det fremgår, at medarbejderne som minimum har krav på 11 timers hvile inden for en 24-timers periode, og at fravigelse heraf kræver særskilt skriftlig aftale.

Arbejdstid og hviletid er to begreber, der udelukker hinanden, jf. arbejdstidsdirektivet, og disse begreber er fællesskabsretlige begreber, der defineres efter objektive kriterier. Enten tæller tiden som frihed/hviletid eller som arbejdstid, og der gælder ikke noget midt imellem. Medlemsstaterne kan ikke fravige EU-rettens definition af arbejds- og hviletid, og tilsvarende kan arbejdsmarkedets parter heller ikke i en overenskomst benytte en anden definition af arbejds- og hviletid, end den der følger af EU-retten. Hvis der er tale om vagttjeneste, gælder også, at al den tid, hvor medarbejderen er begrænset i at hellige sig sine personlige og sociale interesser under vagten, skal betragtes som arbejdstid.

DanPilot er tillagt en meget vidtgående mulighed for at disponere over lodserne i de 153 dage, hvor de har tilkaldevagt, og DanPilot skal således blot sikre, at der er maksimalt 13 arbejdstimer mellem hver hvileperiode.

Dette udgangspunkt er dog fraveget ved to-mandslodsninger, hvor lodsens arbejdstid ombord på skibet normalt er omkring 24-28 timer og af og til længere, hvortil skal lægges transporttid mellem skibet og land og herfra til lodsens hjem eller et af DanPilot anvist arbejdssted, og hvor al transporttiden også anses som arbejdstid. Det kan endvidere lægges til grund, at al den tid, lodsens opholder sig ombord på skibe, skal regnes som arbejdstid, uanset at lodsens her har mulighed for hvile i perioder på op til 6 timer. Lodsens kan under disse hvil ikke råde over sin egen tid og er afskåret fra at hellige sig personlige og sociale interesser. Der er derfor ikke tale om hviletid, således som dette begreb er fastlagt i EU-Domstolens praksis.

Ved to-mandslodsning er lodsens dermed pålagt et antal arbejdstimer, der langt overstiger de fastsatte rammer i arbejdstidsreglerne. Der kan derfor ikke være adgang til tillige efter bestemmelserne i undtagelse 2 at dele og udsætte den hvileperiode på 11 timer (eventuelt 8 timer), der efter undtagelse 1, litra c, skal følge efter en to-mandslodsning. Bestemmelsen i undtagelse 2, litra a, medfører adgang til at dele hvileperioden på 11 timer, således at der i stedet ydes i alt 12 timers hvil, der imidlertid kan deles i hvil på 8 timer og hvil på 4 timer, hvormed hviletiden skubbes. En så væsentlig fravigelse fra

det almindeligt gældende udgangspunkt om daglig hviletid på 11 timer i døgnet forudsætter, at det klart og utvetydigt fremgår af bestemmelserne i bilag 1, hvilket ikke er tilfældet.

Hertil kommer, at undtagelsesbestemmelserne er opdelt i to selvstændige punkter – undtagelse 1 og undtagelse 2 - der beskriver to separate arbejdssituationer, hvor parterne har aftalt forskellige og særligt tilpassede fravigelser til de almindelige hviletidsregler. Det viser tydeligt, at det ikke var hensigten, at DanPilot kunne kombinere undtagelserne.

For to-mandslodsninger gælder således, at de altid - uanset om den efterfølgende lodsning er en to-mandslodsning eller en en-mandslodsning - skal følges af en hvileperiode på 11 timer, der dog kan nedsættes til 8 timer.

Danske Lodser har siden overenskomstens ikrafttræden løbende anfægtet DanPilots praktiske disponering af lodserne i forbindelse med to-mandslodsningerne, hvilket DanPilot også er gjort bekendt med.

Det bestrides endvidere, at Søfartsstyrelsen med sin godkendelse af aftalen i bilag 1 samtidig skulle have godkendt en så vidtgående fravigelse fra bekendtgørelsen om hvileperiode og fridøgn mv., som DanPilots fortolkning af aftalen er udtryk for. Det er i øvrig ikke relevant at inddrage denne godkendelse i sagen, idet den jo ikke tager stilling til fortolkningen af de bestemmelser, som der er tvist om, og i øvrigt kun nævner undtagelse 1, litra b.

Indklagede har navnlig anført, at undtagelserne i bilag 1 må forstås således, at en lods ikke har ret til hvil i umiddelbar tilknytning til, at lodsens har udført en to-mandslodsning. Lodsens kan derfor disponeres videre til en en-mandslodsningsopgave, fordi parterne har aftalt, at en lods kan hvile ombord på en to-mandslodsning. Lodsens har ikke ret til en 11 timers sammenhængende hvile (der kan nedsættes til 8 timer) efter en to-mandslodsning; medmindre den efterfølgende lodsning er en to-mandslodsning. DanPilot kan således anvende undtagelse 2 i § 2, stk. 1, i bilag 1 i umiddelbar tilknytning til, at en lods har været disponeret til en to-mandslodsningsopgave.

DanPilot har både under den tidligere overenskomst anvendt og anvender fortsat under den ny overenskomst 2:1-lodsning, som er genstanden for den foreliggende sag og de aftalte bestemmelser i bilag 1 udelukker efter sin ordlyd og en naturlig forståelse ikke, at undtagelse 1 og undtagelse 2 anvendes i kombination.

Bilag 1, undtagelse 1, litra c, finder således efter sin ordlyd kun anvendelse, såfremt lodsens efterfølgende disponeres til en ny to-mandslodsning. Derimod omfatter bestemmelsen slet ikke den situation, hvor den efterfølgende opgave er en en-mandslodsning, og medfører derfor ikke, at der skal gives hvil mellem en to-mandslodsning og en en-mandslodsning. Undtagelse 1, litra c, angår således hvile "inden lodsens vendes ud på en ny to-mandslodsning", men ikke situationen, hvor lodsens sendes på en en-mandslodsning. Det fremgår også af sammenhængen mellem undtagelse 1, litra c, og undtagelse 1, litra d, der angår hvile efter to på hinanden følgende to-mandslodsninger, således at de to hvileperioder før og efter den seneste to-mandslodsning tilsammen udgør 22 timer.

Efter ordlyden af aftalen i bilag 1 § 2, stk. 1, undtagelse 1, litra a og b, kan en lods hvile ombord på en kundes skib ved en to-mandslodsning. Lodserne hviler efter eget ønske i et 6:6 mønster, således at den ene lods arbejder 6 timer, mens den anden hviler 6 timer, og omvendt. Parterne er enige om, at hviletid ombord på kunders skibe tæller arbejdstid, jf. overenskomstens § 13, stk. 4, hvorefter altid

ombord på kunders skibe opgøres som arbejdstid, mens der er uenighed om, hvorvidt hviletiden samtidig kan tælle som hviletid i henhold til arbejdstidsreglerne. Det er DanPilots opfattelse, at de 6 timers hviletid ombord på skibet må tælle som hviletid i lodsens hviletidsregnskab, idet lodsens har fri og har mulighed for at sove. Selv om lodsens er på arbejde på skibet i f.eks. 24 timer, hviler lodsens således 12 af disse timer. Der er ikke blot tale om en pause i arbejdet.

Eftersom lodserne hviler ombord på kunders skibe under to-mandslodsninger, kan DanPilot disponere den lods, der senest har hvilet på to-mandslodsningen, til en efterfølgende opgave/lodsning, inden lodsens disponeres til hvile enten i hjemmet eller på et anvist arbejdssted. Der er således ikke tale om, at lodsens arbejder uafbrudt i 24 til 28 timer under en to-mandslodsning selv om al tiden tæller som arbejdstid, inden lodsens disponeres til en yderligere opgave.

Hviletidsaftalen i bilag 1 er godkendt af Søfartsstyrelsen som tilsynsmyndighed, og styrelsen har herunder godkendt, at lodser ombord på skibe har arbejdstid og hviletid på en og samme tid. Der er heller ikke hverken i arbejdstidsdirektivet eller dansk arbejdsmiljølovgivning noget forbud mod, at det ved kollektiv overenskomst aftales, at en periode tæller både som arbejdstid og hviletid, når det blot sikres, at al tid under to-mandslodsning medgår i lodsernes arbejdstidsregnskab og dermed indgår i beregningen af den maksimale ugentlige arbejdstid på 48 timer over en periode på 17 kalenderuger, jf. overenskomstens § 10.

Der er heller ikke grundlag for at antage, at hvileforholdene ombord på kunders skibe er så uacceptable, at dette skulle være til hinder for, at de 6 timers hvil under to-mandslodsninger ikke skal tælle som hviletid. I de få tilfælde, hvor dette er tilfældet, undlader DanPilot i øvrigt senere at tildele sådanne skibe to-mandslodsninger.

Hvis aftalen forstås, således som klager anfører, vil det også ramme DanPilots mulighed for at foretage disponering af lodserne således, at to lodser sammen udfører en to-mandslodsning, hvorefter den ene lods står af, og den anden lods lodser det samme skib videre.

Det bestrides også, at et hvil som hævdet af klager skal gives i umiddelbar tilknytning til, at lodsens har været disponeret til at løse en opgave med en to-mandslodsning. Lodserne stillede ikke krav herom under overenskomstforhandlingerne, og det følger heller ikke af ordlyden af aftalen. Det er således ikke reguleret hvornår hvilet skal gives efter en endt to-mandslodsning.

8. Opmandens begrundelse og resultat

Sagen angår overenskomsten for lodser m.fl. indgået mellem DanPilot (SOV) og Søfartens Ledere/Danske Lodser og DanPilots mulighed for ved arbejdstilrettelæggelsen for lodserne at anvende bestemmelserne i undtagelse 1: To-mandslodsning og undtagelse 2: Øvrige opgaver/lodsninger i § 2, stk. 1, i bilag 1 til overenskomsten "Aftale om mulige fravigelser i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden for lodser ansat ved DanPilot (SOV)".

Spørgsmålet er, om DanPilot skal anerkende, at lodserne i henhold til undtagelse 1 efter en to-mandslodsning har krav på mindst 11 timers hvile uden rådighedsforpligtelse i umiddelbar tilknytning til to-mandslodsningen (første led i Danske Lodseres påstand), og at der ikke er hjemmel til at benytte muligheden for at opdele en 11-timers hvileperiode som beskrevet i undtagelse 2 i umiddelbar tilknytning til en to-mandslodsning (andet led i Danske Lodseres påstand).

Tvisten angår alene spørgsmålet om, hvorvidt de i påstandene nævnte krav på 11 timers hvil gælder, når en to-mandslodsning følges af en en-mandslodsning. Det fremgår således udtrykkeligt af ordlyden af undtagelse 1, litra c, at den sammenhængende hvileperiode på 11 timer mellem to to-mandslodsninger kan nedsættes til 8 timer, hvilket dog kompenseres således, at lodsens efterfølgende to-mandslodsning skal have en kompenserende hvileperiode, således at de to hvileperioder før og efter den seneste to-mandslodsning tilsammen udgør 22 timer, jf. undtagelse 1, litra d.

En-mandslodsning udføres af en lods alene og foregår efter det oplyste, uden at lodsens perioder uden arbejde ombord på skibet.

To-mandslodsning indebærer, at der samtidigt er to lodser ombord på et skib, og at de skiftes til at udføre lodsopgaven.

For alle former for lodsninger gælder efter bestemmelsen i bilagets § 2, stk. 1, at parterne er enige om, at DanPilot skal følge hovedreglen om 11 timers sammenhængende hvile i hver 24-timers periode, og af bestemmelsen i § 2, stk. 3, at lodsens maksimalt kan arbejde 13 timer mellem to hvileperioder. Disse hovedregler fraviges dog i bilagets § 2, stk. 1, i bestemmelserne fastsat i undtagelse 1 og undtagelse 2.

Første led i klagers påstand angår forståelsen af litra c i § 2, stk. 1, undtagelse 1, der har overskriften "Tomandslodsninger", og er formuleret således:

"Efter en to-mandslodsning skal lodsens have 11 timers sammenhængende hvil, hvilket kan nedsættes til 8 timer, inden lodsens vendes ud på en ny to-mandslodsning".

Klager har anført, at bestemmelsen må forstås således, at en lods altid skal have 11 timers sammenhængende hvil umiddelbart efter en to-mandslodsning og at hvilet kun kan nedsættes til 8 timer, hvis den efterfølgende lodsning er en to-mandslodsning. Der er som følge heraf ikke mulighed for at sende en lods på en en-mandslodsning umiddelbart efter udførelsen af en to-mandslodsning uden en mellemkommende hvileperiode på 11 timer.

Indklagede har anført, at bestemmelsen må forstås således, at en lods kun skal have 11 timers sammenhængende hvil, der kan nedsættes til 8 timer, mellem to to-mandslodsninger, men at der ikke er krav på et sådant hvil, hvis den efterfølgende lodsning er en en-mandslodsning. Det er således muligt at sende en lods på en en-mandslodsning umiddelbart efter udførelsen af en to-mandslodsning uden mellemkommende hvil.

Ordlyden må anses for at rumme begge disse forståelser af bestemmelsen, og det kan derfor ikke afgøres alene på baggrund af bestemmelsens formulering; hvorledes denne skal fortolkes og anvendes.

To-mandslodsning indebærer, at lodserne er ombord på et skib i et tidsrum på 24-28 timer. DanPilot kan herunder planlægge arbejdstiden, således at lodserne ombord hviler på skift, hvor hvileperioden afviger fra hovedreglen, jf. undtagelse 1, litra a, og det fremgår af undtagelse 1, litra b, at hver lods skal sikres tilstrækkelig hvileperiode til, at to-mandslodsningen kan gennemføres forsvarligt, og at en af hvileperioderne i en 24-timers periode skal være af minimum 6 timers varighed. Under to-mandslodsning har lodserne således ikke brovagt i mindst én periode på 6 timer og ofte i yderligere perioder. Lodserne kan anvende tiden til hvil, idet de har et soverum til rådighed, eller anden beskæftigelse.

Det følger endvidere af overenskomstens § 13, stk. 4, at al tid ombord på kunders skibe opgøres som arbejdstid, og efter det oplyste regnes de 6 timer, hvor lodsen ikke har brovagt, af DanPilot tillige med i den maksimale ugentlige arbejdstid efter overenskomstens § 10 på 48 timer ugentligt over en periode på 17 kalenderuger.

Efter overenskomsten benævnes lodsernes 6 timers perioder uden brovagt ombord på et skib under to-mandslodsning således som en "hvileperiode", der dog samtidig opgøres som "arbejdstid".

Ifølge arbejdstidsdirektivet skal begrebet "arbejdstid" forstås som modsætning til "hvileperiode", idet disse to begreber udelukker hinanden, og direktivet fastsætter ikke nogen mellemkategori mellem arbejds- og hvileperioder. Endvidere er begreberne "arbejdstid" og "hvileperiode" fællesskabsretlige begreber, der skal defineres efter objektive kriterier, idet de tilsigter at fastsætte minimumsforskrifter. Det betyder, at arbejdstidsdirektivet ikke tillader nogen undtagelse fra direktivets definition af begreberne "arbejdstid" og "hvileperiode", jf. EU-Kommissionens fortolkningsmeddelelse om arbejdstidsdirektivet, pkt. IV, A,1.

Med hensyn til definitionen af "arbejdstid" følger endvidere af fortolkningsmeddelelsen afsnit I, D, og afsnit IV, A, 2, a, at den tid, som arbejdstagere anvender på "vagtjeneste" fuldt ud skal betragtes som arbejdstid i direktivets forstand, hvis arbejdstageren skal være fysisk til stede på arbejdsstedet og stå til rådighed for deres arbejdsgiver på det sted, som arbejdsgiveren har anvist, i hele perioden. Det fremgår også af fortolkningsmeddelelsen, at den omstændighed, at vagttjenesterne indebærer visse perioder uden beskæftigelse, og det forhold, at arbejdsgiveren stiller et værelse til rådighed for arbejdstageren, i hvilket denne kan hvile sig, så længe en arbejdsindsats ikke er påkrævet, ikke påvirker vagttjenestens status som arbejdstid. I modsætning hertil gælder det at hvis arbejdstagere skal være til rådighed på tilkald, men ikke er pligtige til at være til stede på et sted, som arbejdsgiveren har anvist, råder de over deres tid uden større begrænsninger og kan bruge den i egen interesse. I sådanne situationer, såkaldte "tilkaldevagter", er det kun den tid, der bruges til faktisk at udføre opgaver, der betragtes som arbejdstid i direktivets forstand.

Selv om lodserne ikke står til rådighed og udfører arbejde for deres arbejdsgiver i de perioder, hvor de under en to-mandslodsning ikke er på brovagt, skal lodserne være fysisk til stede på skibet, og har ingen mulighed for at forlade dette. Der er således tale om en betydelig begrænsning i deres mulighed for at hellige sig deres personlige og sociale interesser. På den baggrund kan lodsernes tid ombord på kundens skib under to-mandslodsning, hvor de ikke er på brovagt, ikke anses for at være en hvileperiode i arbejdstidsdirektivets forstand, men må sidestilles med "vagtjeneste", der fuldt ud betragtes som arbejdstid.

Indklagedes forståelse af bestemmelsen i undtagelse 1, litra c, indebærer, at lodserne skal anses for forpligtet til umiddelbart efter en to-mandslodsning af en varighed på 24-28 timer, hvor al tiden ombord efter det anførte ovenfor må anses for arbejdstid, at udføre en en-mandslodsning, der efter de afgivne forklaringer vil kunne have en varighed på op til 13 timer inklusive transporttid og rejsetid.

En så vidtgående fravigelse af den almindelige regel om en hviletid på 11 timer for hver 24 timers periode, som også er aftalt mellem parterne som en hovedregel i overenskomstens bilag 1, § 2, stk. 1, må efter min opfattelse forudsætte en klar og utvetydig bestemmelse herom. Dette er ikke tilfældet for så vidt angår bestemmelsen i undtagelse 1, litra c, der som anført af klager kan forstås således, at der efter enhver to-mandslodsning skal være en hvileperiode på 11 timer, uanset om den efterfølgende

lodsning måtte være en en-mandslodsning. Der findes herefter ikke grundlag for at forstå bestemmelsen som anført af indklagede.

Det tilføjes, at det også fremgår af fortolkningsmeddelelsen fra EU-Kommissionen, afsnit V, A, at kravet på en daglig hvileperiode inden for hver 24-timers periode skal sikre en effektiv beskyttelse af arbejdstagerens sikkerhed og sundhed, og at der derfor som hovedregel skal være en stadig vekslen mellem arbejdsperioder og hvileperioder, og at hvileperioden skal følge lige efter en arbejdsperiode.

§ 2, stk. 1, undtagelse 1, litra b, i bilag 1 til overenskomsten må på den anførte baggrund forstås således, at en lods har krav på 11 timers sammenhængende hvile i umiddelbar tilknytning til, at lodsens har udført en to-mandslodsning, idet dog hviletiden kan nedsættes til 8 timer, hvis den efterfølgende lodsning er en to-mandslodsning.

Ifølge andet led i klagers påstand skal DanPilot anerkende, at der ikke er hjemmel til at benytte muligheden for at opdele en 11 timers hvileperiode som beskrevet i § 2, stk. 1, undtagelse 2, om øvrige opgaver/lodsninger i umiddelbar tilknytning til, at lodsens har været disponeret til at løse en to-mandslodsning.

Den nævnte bestemmelse er sålydende:

"Undtagelse 2: Øvrige opgaver/lodsninger

a. Såfremt en 11 timers hvileperiode skal deles, ydes der samlet en 12 timers hvileperiode. Den 12 timers hvileperiode kan deles i to hvileperioder, der minimum skal være på hhv. 8 timer og 4 timer, uden, at der ydes kompenserende hvileperiode. Den korteste hvileperiode opgøres som arbejdstid, såfremt denne gennemføres på anvist arbejdssted, og dermed ikke hvis den gennemføres på lodsens sædvanlige bopæl.

b. Hvileperioden kan reduceres fra 11 til 8 timer under forudsætning af, at der ydes en kompenserende hvileperiode i det efterfølgende døgn."

Som det fremgår, omfatter denne undtagelse ifølge overskriften "Øvrige opgaver/lodsninger", mens undtagelse 1 ifølge overskriften omfatter "to-mandslodsninger".

Efter en naturlig forståelse af de to overskrifter og sammenhængen mellem dem må bestemmelserne i undtagelse 2 anses alene at gælde, hvor der ikke er tale om to-mandslodsninger, men "øvrige opgaver" eller "øvrige ...lodsninger", og dermed andre opgaver end lodsninger eller lodsninger, der ikke er to-mandslodsninger.

Hertil kommer, at der i bestemmelserne i undtagelse 1 må anses for at være gjort udtømmende op med adgangen til at dele eller udskyde den 11 timers hvileperiode efter en to-mandslodsning således at dette kun er muligt, når den efterfølgende lodsning er en to-mandslodsning. Om disse situationer er det i undtagelse 1, litra d, bestemt, at lodsens ved afslutning af den efterfølgende to-mandslodsning skal have en kompenserende hvileperiode, således at de to hvileperioder før og efter den seneste to-mandslodsning tilsammen udgør 22 timer.

Der findes herefter ikke at være mulighed for opdele eller udskyde hvileperioden efter en to-mandslodsning efter bestemmelserne i § 2, stk. 1, undtagelse 2.

Det kan ikke føre til et andet resultat at bilag 1 til overenskomsten er godkendt af Søfartsstyrelsen, idet denne godkendelse ikke tager stilling til den nærmere fortolkning af bestemmelserne i bilaget.

På den anførte baggrund tages klagers påstande til følge.

Thi bestemmes:

DanPilot (SOV) skal anerkende, at i henhold til § 2, stk. 1, Undtagelse 1, Tomandslodsning i "Aftale om mulige fravigelser i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden for lodser ansat ved DanPilot" har en lods krav på mindst 11 timers sammenhængende hvile uden rådighedsforpligtelse i umiddelbar tilknytning til, at lodsens har været disponeret til at løse en opgave med to-mandslodsning.

I tillæg hertil skal DanPilot anerkende, at der ikke er hjemmel til at benytte muligheden for at opdele en 11-timers hvileperiode som beskrevet i aftalens § 2, stk. 1, Undtagelse 2, Øvrige opgaver/lodninger i umiddelbar tilknytning til, at lodsens har været disponeret til at løse en to-mandslodsning.

Hver af parterne skal betale egne omkostninger og halvdelen af opmandens honorar.

København, den 3. januar 2020

Hanne Schmidt