

KENDELSE

I

faglig voldgiftssag FV2019.0118

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

mod

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

1. Tvisten

Sagen angår i første række, om lodser ansat i DanPilot (SOV) kan pålægges at afvikle hviletid uden rådighedsforpligtelse i en periode på mellem 8 og 11 timer uden for bopælen i tilfælde, hvor hviletiden ikke ligger direkte mellem to på hinanden følgende lodsningsopgaver for DanPilots kunder. I anden række angår sagen, om lodsernes arbejdstid under tilkaldevagt skal regnes fra det tidspunkt, hvor DanPilot pålægger lodserne at forlade bopælen og frem til det tidspunkt, hvor lodserne efter DanPilots anvisning ankommer til egen bopæl igen.

2. Påstande

Klager har nedlagt følgende påstande

DanPilot (SOV) skal anerkende, at § 13, stk. 6, jf. § 14, stk. 2 og 3, i overenskomsten for lodser m.fl. indgået mellem DanPilot og Søfartens Ledere/Danske Lodser skal forstås således, at DanPilot kun kan pålægge en ansat lods at afvikle hviletid uden rådighedsforpligtelse i en periode på mellem 8 og 11 timer uden for lodsens sædvanlige bopæl, hvis denne hvileperiode ligger direkte mellem to på hinanden følgende lodsningsopgaver for DanPilots kunder.

Subsidiært at DanPilot skal anerkende, at lodsernes arbejdstid under en tilkaldevagt, jf. overenskomstens § 11, stk. 1, skal regnes fra det tidspunkt, hvor DanPilot pålægger lodserne at forlade egen bopæl, og frem til det tidspunkt, hvor lodserne efter DanPilots anvisning ankommer til egen bopæl igen.

Indklagede har nedlagt påstand om frifindelse.

3. Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 15. 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, F og G.

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

Sagen er behandlet i sammenhæng med FV2019.0117 mellem de samme parter. Denne sag blev mundtligt forhandlet den 1. november 2019 med samme opmand og sidedommere, og kendelse i de to sager afsiges samtidig.

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

Mellem parterne gælder Overenskomst for lodser m.fl. indgået mellem DanPilot (SOV) 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.:

"§ 2. Ansættelse

Stk.1. ...

Stk. 2. Alle lodser, lodsaspiranter og hjælpelodser ansættes med tjenestested på sædvanlig bopæl.

...

§ 4. Samlet basisløn

Stk. 1. Lønnen, jf. § 3, stk. 1, udgør:

...

Bemærkning: Rådighedstillægget ydes for rådighedsforpligtelsen i 153 dage pr. år. Rådighedsforpligtelsen er en del af den planlagte tjeneste, og i rådighedstjenesten er lodsens forpligtet til at påtage sig lodsninger anvist af DanPilot (SOV).

...

§ 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.

§ 11. Årsnorm

Stk. 1. Planlægningsnormen på tilkaldevagter er 153 tilkaldevagter pr. år, hvor lodsens står til rådighed for DanPilot (SOV). ...

...

§ 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. Det er DanPilot (SOV) uvedkommende, hvis lodsens vælger at rejse til sædvanlig bopæl til trods for, at der er foretaget en vurdering af, at der ikke er tilstrækkelig tid til at hvile på sædvanlig bopæl.

Stk. 6. DanPilot kan disponere lodsens til flere på hinanden følgende opgaver, og dermed sammenhængende tjenesterejse, i stedet for at disponere lodsens til sædvanlig bopæl. Al denne tid opgøres som arbejdstid, dog undtaget hvileperioder uden arbejdsforpligtelse.

§ 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. Et ophold uden rådighedsforpligtelse ophold jf. stk. 2 kan alene anvendes mellem to på hinanden følgende arbejdsopgaver.

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

§ 16. Kursus/Uddannelse

...

Stk. 5. Ophold i forbindelse med kursus/uddannelse tæller ikke som arbejdstid."

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 24 timer

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

...

Undtagelse 2: Øvrige opgaver/lodsninger

...

Stk.3. Lodsens kan maksimalt arbejde 13 timer mellem 2 hvileperioder."

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 "vagt-tjeneste" 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 fælleskabsretlige 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 vagttjene-

sterne 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 én 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 nationallovgivning 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 2003/88, udgør EU-retlige begreber, der skal defineres som 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...."

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 vagt-tjenesten, 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. Han er havnelods og bor på Lolland, ca. 15 minutter fra de havne, som han arbejder i, og hvor han normalt stiger direkte på skibet.

For lodser, der skal sejles ombord med en lods båd, sker påstigningen fra lods båd i nærheden af den lodsstation, der er nærmest på skibet. Lodserne rejser til lods båden f.eks. med en taxa, der henter lodsen på bopælen, men de rejser også til og fra lods båd og lodsstationer med fly eller tog eller DanPilots egne biler. Lodserne kører normalt kun i egen bil, hvis de kan lande samme sted efter lodsningen. De fleste lodser bor maksimalt 120 minutters transport fra en lodsstation, hvilket er baggrunden for 120 minutters reglen i overenskomstens § 13, stk. 5. Ved tilkald er det meget individuelt, hvor langt lodsen skal rejse. Det er DanPilot, der betaler rejseudgifterne, medmindre lodsen selv bestemmer i en hvileperiode på 8 eller 11 timer uden rådighedsforpligtelse at rejse hjem.

En-mandslodsninger foregår ved, at lodsen stiger ombord på skibet. I nogle tilfælde sejles ud og ind af havnen og i andre tilfælde er der tale om lodsning over længere strækninger op mod 100 sømil. De længste en-mandslodsninger indebærer 8-9 timers brovagt uden pause. Det er svært at skifte lodsen ud undervejs i længere lodsninger.

Lodserne har tilkaldevagter med tjenestested på bopælen, jf. overenskomstens § 2, stk. 2, og § 13, stk. 1. Tilkaldevagten kan starte på forskellige tider af døgnet. Ved tilkaldevagt skal lodsen være på mobiltelefonen 3 timer før vagten. Arbejdet starter ved tilkaldet, og det kan ikke på forhånd vides,

hvornår dette sker, da det er uvist, hvornår der er brug for en lods. Hvis vagten starter kl. 18, prøver han normalt at sove om eftermiddagen forud. Under vagten kender lodsens ikke på forhånd de perioder, hvor han har fri uden rådighed, men ved først dette nogle timer før. Derfor kan man ikke planlægge private ting under vagten, men kun sige måske til middage eller lignende. Man kan dog forud for planlægningen af tilkaldevagter ønske vagtfri f.eks. med henblik på at deltage i familiebegivenheder. I dag, den 15. november, er der deadline for ønsker af denne art til første kvartal 2020.

I nogle tilfælde planlægges, så lodsens skal rejse fra sin bopæl i Skagen til Gedser, inden lodsningen påbegyndes. Hvordan denne rejse planlægges, afhænger af, hvornår i døgnnet rejsen skal foregå. Lodsens kan eventuelt også blive pålagt at rejse til en lodsstation og starte en 8 eller 11 timers hvileperiode der, hvis der ikke er en lodsopgave. Forholdene på lodsstationerne er meget forskellige. Der kan være meget fine eller mindre gode forhold. Der er typisk værelser med seng og mørklægning.

Han mener, at dette hvil i så fald er arbejdstid, men det mener DanPilot ikke. Han kan således ikke foretage sig de ting, som han kan under hvil i hjemmet. Han kan f.eks. ikke gå til læge, og der er stor forskel på at tilbringe hvilet hjemme og på en lodsstation. Man kan ikke tage sin kone eller sit barn med på en lodsstation. I øvrigt gælder under hele tilkaldevagten - også under hvil uden rådighedsforpligtelse - et forbud mod, at lodsens drikker alkohol. Det viser også, at lodsens er i tjeneste på hele vagtperioden, også under det rådighedsfri hvil.

Hovedreglen er, at der planlægges med fem vagtdage ad gangen, og for de fleste lodser gælder, at de i denne periode slet ikke kommer hjem, selv om overenskomsten fastsætter, at vagttjenesten foregår fra hjemmet. Det er noget DanPilot vælger, fordi det er nemmere at disponere lodserne på denne måde. Men det passer dårligt med overenskomstens regler i § 13, stk. 5 og 6, og skyldes, at DanPilots disponering er for dårlig. DanPilot vælger denne løsning fordi det er nemmere, når lodsens befinder sig på stedet, og fordi man herved sparer rejsetid. Realiteten er, at hovedreglen om tilkaldevagt fra hjemmet er blevet undtagelsen i strid med intentionerne.

Han erkender, at det ikke er muligt at komme hjem hver dag, f.eks. i forbindelse med lange lodsninger fra Gedser til Skagen, og i nogle tilfælde er det heller ikke hensigtsmæssigt, f.eks. hvis det kun er muligt at sove hjemme inden næste lodsning eller hvis det er upraktisk at sove hjemme om dagen. Men DanPilot misbruger adgangen til at pålægge hvil uden rådighedsforpligtelse uden for hjemmet. Meningen var, at hovedreglen i § 13, stk. 5, skulle bruges således, at de 13 timers arbejdstid i døgnnet inkluderede rejsetiden til og fra lodsningsopgaven, således at det var muligt at komme hjem til de 11 eller 8 timers hvil.

Arbejdstid er efter overenskomsten transport fra hjemmet, tiden i lodsbaaden og brovagt samt tid på lodsstationen. Han anser rejsetiden for arbejdstid, men det er ikke en "arbejdsopgave", således som dette udtryk bruges i overenskomstens § 14, stk. 3, hvorefter et ophold uden rådighedsforpligtelse, der ikke er på bopælen, alene kan anvendes mellem to på hinanden følgende arbejdsopgaver. Det talte de også om under overenskomstforhandlingerne. En tjenesterejse inkluderer derimod både rejsetid og ophold på anvist hvilested. En tjenesterejse kan imidlertid efter hans opfattelse kun vælges af DanPilot, hvis der er en ny planlagt lodsning efter hvileperioden uden rådighedsforpligtelse.

De talte under overenskomstforhandlingerne om valget mellem døgnvagt og tilkaldevagt og diskuterede også forskellige hybrider. Døgnvagten, hvor man står til rådighed i 24 timer, er meget dyr, fordi arbejdstiden tæller hele tiden og spildes, hvis der ikke kommer skibe. De aftalte ikke døgnvagt fra

hjemmet fordi det ikke var en effektiv arbejdsmåde, og det ville kræve ekstra folk. Lodserne havde under forhandlingerne meget fokus på hviletiden og var klar over, at aftalen udfordrede denne.

De er efter overenskomsten i vagt 153 dage om året. Dette antal vagtdage blev resultatet, fordi de ønskede at ramme en arbejdsuge på 37 timer, som også ville blive resultatet, hvis man valgte hamsterhjul-modellen, hvor der arbejdes 13 timer og hviles 11 timer i døgnet.

Straks efter overenskomstens ikrafttræden i oktober 2018 begyndte de at tale om, hvordan de kunne løse problemerne, f.eks. ved at tilbyde lodserne flytte godtgørelse eller andre muligheder, så de flyttede nærmere lodsstationerne.

Søfartsstyrelsen har godkendt bilaget om hviletid til overenskomsten, men selve overenskomstteksten er ikke godkendt af styrelsen.

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 pålagt forsyningspligt, hvilket indebærer, at virksomheden skal være klar til at udføre lodsning alle steder i Danmark på alle tidspunkter. Forsyningspligten ændres ikke, når der med virkning fra 1. januar 2020 bliver fri konkurrence på lodsarbejde, men de skal arbejde i konkurrence f.eks. med hensyn til en anden dansk aktør i Storebælt og en svensk aktør i Øresund.

Derfor er det vigtigste for DanPilot at kunne tilbyde kvalitet, og det er afgørende, at de udnytter lodserne optimalt. Der er også løbende drøftelser om optimering mellem disponeringen, der planlægger de enkelte lodsopgaver og lodsernes arbejde, og lodserne.

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

Han bor i Frederikshavn og er transitlods på strækninger mellem Skagen og Bornholm. Tidligere arbejdede han med 7 dages tilkaldevagter, men han er nu gået ned på 5 dages vagter. I de 5 dage, hvor han har vagt, planlægger han ikke private ting, måske bortset fra, at han lover at slå græs. Han kan ikke regne med at være hjemme på bestemte tidspunkter under vagten.

Han får også anvist hvil f.eks. på lodsstationer. Under disse ophold bruger han tiden på at sove, se film, drikke kaffe mv. Han mener sig forpligtet til at opholde sig der, selv om han ikke har rådighedspligt, og han har heller ikke andre steder at være. Han kan ikke bruge tiden på private ting, f.eks. lægebesøg mv., når han er på et anvist hvilested.

§ 13, stk. 5, i overenskomsten indebærer, at en lods normalt skal hjem efter en lodsning hvis trans-porten ikke overstiger 120 minutter, og bestemmelsen om, at tjenestestedet er lodsens bopæl, blev aftalt for at undgå, at lodserne skulle være på tjenestestedet de 153 dage om året, hvor de har tilkaldevagt. Hvis de skulle være på tjenestestedet hele tiden, ville der være tale om døgnvagt, og så ville der maksimalt kunne arbejdes i 92 døgnvagter pr. år inden for hviletidsreglerne.

De 153 dage skulle gerne ende med 37 arbejdstimer pr. uge, hvis de arbejder maksimalt 13 timer pr. dag, som det er fastsat i bilaget til overenskomsten. Samtidig kan de dog gå op på 48 timer om ugen. De får løn for at stå til rådighed 153 dage om året.

Tanken med overenskomstens § 13, stk. 6, om disponering til en sammenhængende tjenesterejse var, at man kunne stoppe arbejdstiden med et hvil mellem to lodsninger. Dette var tiltænkt de situationer, hvor lodsens f.eks. skulle lodse mellem Skagen og Gedser, derefter skulle have et hvil på anvist sted, for at udføre en lodsning tilbage fra Skagen til Gedser.

Det var ikke hensigten med § 13, stk. 6, at lodsens skulle pålægges at rejse til en lodsstation og hvile der i 8 eller 11 timer for først derefter at udføre en lodsningsopgave. Lodserne sendes ofte af sted på denne slags ophold, og det giver ikke mening. Det var også forudsat ved overenskomstforhandlingerne, at lodserne skulle undgå på denne måde "at ligge på hylde", hvor lodsens blot opbevares.

Det er også en misforståelse af overenskomsten, at de sendes på anvist hvilested i 8 eller 11 timer efter en lodsningsopgave, inden de sendes hjem. De får ganske vist overtidsbetaling, hvis de på denne måde kommer ud over deres vagtperiode, selv om de reelt er i hvil.

Denne måde at disponere arbejdet på indebærer, at lodserne reelt er på døgnvagt, som jo netop ikke blev valgt ved overenskomstforhandlingerne.

Formålet med overenskomstens § 13, stk. 5, er, at lodserne skal kunne hvile 11 timer derhjemme, når rejsetiden til hjemmet ikke overstiger 120 minutter, og disse 120 minutter skal således indregnes i arbejdstiden, da deres arbejdstid starter, når de forlader hjemmet, og slutter, når de ankommer til hjemmet.

D har forklaret bl.a., at han i 4 år var direktør i DanPilot og deltog i forhandlingerne om overenskomsten. Han er nu direktør i et taxaselskab.

DanPilot sagde under forhandlingerne om overenskomsten ja til, at lodserne skulle have tjenestested på bopælen, fordi der var et stort pres fra lodserne. Lodserne ville undgå at "ligge på hylde", hvor de "opbevares" på ubestemt tid uden at kende deres næste lodsningsopgave. Det var også i DanPilots interesse at undgå disse situationer.

Det er korrekt, at de under forhandlingerne valgte døgnvagt-modellen fra, men de drøftede også, at lodserne i et omfang måtte hvile andre steder end i hjemmet. Af samme grundforbedrede DanPilot efterfølgende standarden på lodsstationerne og herunder lodsernes hvilerum. Bl.a. er der installeret store TV, køkken mv., så lodserne kan være der i længere tid, end blot den tid, hvor de sover.

Det var også et tema under overenskomstforhandlingerne, at lodserne skulle være friske, når de påbegyndte en lodsning og at en lods f.eks. ikke skal have rejst i 6 timer umiddelbart forud for lodsningen. Han kan ikke genkende, at det skulle være en forudsætning for lodserne, at de efter endt lodsning som hovedregel kommer hjem til egen bopæl igen og afvikler hviletid sammen med familien. Det kan f.eks. ikke lade sig gøre i forbindelse med transitlodsning.

Med hensyn til forståelsen af overenskomstens § 13, stk. 6, må der lægges vægt på, at lodserne betales for at rejse, idet rejsetid er almindelig arbejdstid, og at det også hører under lodsernes opgave at rejse, f.eks. i tog og i lodsbaad, til de kan komme ombord på skibet.

120 minutters reglen i § 13, stk. 5, skyldes bl.a., at lodsens ikke må blive rød under hjemrejsen, idet hjemrejse også er arbejdstid.

E 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,

Han deltog i overenskomstforhandlingerne, og Danske Lodser udtrykte her et ønske om, at de fremover ikke skulle "ligge på hylde", hvilket har været lodsernes ønske i mange år. Det de gerne ville undgå var at ligge parat til en lodsningssopgave på et anvist hvilested i et 11 timers hvil, uden at kende den senere lodsningssopgave. Det var også alt for dyrt for DanPilot. Lodserne ønskede, at der skulle være en kendt lodsningssopgave efter et 11 timers hvil. Alternativt ønskede lodserne hvil med rådighedsforpligtelse, dvs. døgnvagt, men det blev ikke resultatet, da tilkaldevagt giver mindre spildt arbejdstid. Det endte altså med, at overenskomsten anerkendte de rådighedsfri hvil, ligesom lodserne anerkendte, at de ikke kunne rejses hjem hver dag.

Med hensyn til § 13, stk. 5, skal maksimum på 120 minutters hjemrejse regnes fra det tidspunkt, hvor lodsens går i land. Danske Lodser krævede ikke, at de 13 timers daglige arbejdstid i alle tilfælde skulle planlægges sådan, at der altid skulle være plads til 120 minutters udrejse fra hjemmet og derefter 120 minutters hjemrejse. Arbejdet kan dog i et vist omfang planlægges således, at lodsens kan rejse hjem inden for de 13 timers daglige arbejdstid.

Det er i øvrigt ikke i DanPilots interesse at planlægge arbejdet sådan, at lodsens skal have rådighedsfrit hvil efter en lodsning inden lodsens kan rejses hjem.

Under et rådighedsfrit hvil - herunder på et anvist hvilested - gælder i øvrigt, at lodsens ikke må kontaktes af DanPilot, og at lodsens frit kan anvende tiden efter eget ønske til at sove, løbe eller andet. Endvidere har lodsens ikke pligt til at opholde sig på det anviste hvilested, hvilket fuldt ud respekteres af DanPilot, herunder også hvis lodsens vælger selv at rejse hjem eller opholde sig et andet sted.

Lodsernes rejsetid er en del af deres arbejdsopgave, og den tid, som lodserne bruger på at rejse til skibet, der skal lodsens, både rejsetid på land og til vands, indgår også i faktureringen af DanPilots kunder. Det er 4 år siden, at de gjorde op med lodsernes bopælspligt, og der er nu ingen pligt til at bo nær lodsstationer.

Rejsetiden kan have stor betydning f.eks. hvis en lods bor i Nordjylland og skal lodse et skib fra Bornholm til Gedser. I så fald må han flyve til Bornholm, og både rejsetid og lodsning kan ikke klares inden for den daglige arbejdstid på 13 timer. Det er kun, hvis det er driftsmæssigt nødvendigt, DanPilot anvender kombinationen rejsetid - 8-11 timers rådighedsfrit hvil - lodsningssopgave.

Det var ikke et tema under overenskomstforhandlingerne at etablere flere lodsstationer, men det skete senere for at forbedre lodsernes hviletid.

F 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 i 2018. Han er enig med E om, at det var væsentlige krav under forhandlingerne dels, at der ikke skulle være tale om døgnvagter, dels at lodserne ikke fremover skulle "ligge på hylde". Hvis arbejdet skulle have været aftalt som døgnvagter, ville der højst kunne være tale om 93 vagter årligt mod de nugældende 153 tilkaldevagter, og parterne var enige om, at overenskomsten ikke skulle indføre døgnvagter. DanPilot skulle i øvrigt i givet fald have ansat yderligere 50 lodser, som slet ikke findes i Danmark.

Når lodserne i dag sendes fra hjemmet til hvil på et anvist hvilested, er der altid en efterfølgende lodsningsopgave, der skal udføres, og der er derfor ikke tale om, at lodserne herved kommer til at "ligge på hylde" og vente på en eventuel arbejdsopgave.

§ 14, stk. 2 og 3, i overenskomsten indebærer bl.a., at lodserne ikke må hvile mere end 11 timer (eller eventuelt 8 timer) ude. Udtrykket "opgaver" i § 13, stk. 6, må forstås under hensyn til, at en lods opgave ikke kun er at lodse et skib, men også at komme frem til det sted, hvor lodsens kan stige ombord på skibet. Med hensyn til § 13, stk. 5, gælder, at den maksimale rejsetid på 120 minutter ikke skal indregnes i den daglige arbejdstid på 13 timer.

Under et hvil på anvist sted har lodserne tiden helt til egen disposition. De kan forlade stedet, og herunder rejse hjem, hvis de ønsker det, eller gå i biografen eller på golfbanen. I øvrigt gælder for lodser også, at de kan tage barns første sygedag eller kan melde forfald, hvis de akut skal til læge eller tandlæge.

Med hensyn til alkohol gælder for lodserne et alkoholforbud under de 153 tilkaldevagter. Det er en helt fast alkoholpolitik, der er fastsat af sikkerhedsmæssige hensyn. Lodsens er tørnsat også under det 11 timers hvil under tilkaldevagten, selv om han der ikke udfører arbejde. Man kan derfor ikke sammenligne en lods med en kontoransat.

G 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. Han deltog i overenskomstforhandlingerne, og er enig i de tidligere afgivne forklaringer om, at lodserne ønskede at få tjenestested i hjemmet og få afskaffet at "ligge på hylde". Det var også et ønske hos lodserne at få et ugentligt fridøgn.

De drøftede spørgsmålet om at indføre en døgnvagtordning, men det var skinforhandlinger. Begge parter vidste, at det ville ende med tilkaldevagter, som det også gjorde.

Med hensyn til anvist hvilested blev overenskomsten udformet for at få den ugentlige arbejdstid til at hænge sammen, hvilket ville være umuligt, hvis alle timer borte fra hjemmet skulle tælle som arbejdstid. Det var samtidig en forudsætning, at man skulle afskaffe adgangen til at lægge lodserne "på hylde". Det er også indført, idet der ved hvil på et anvist hvilested altid er en kendt lodsningsopgave herefter, dog sådan at der også kan blive tale om hvil på anvist hvilested, hvis det er umuligt at nå at rejse en "rød" lods hjem inden for den daglige arbejdstid på 13 timer.

Med hensyn til § 13, stk. 5, 1. pkt., husker han ikke, at det var meningen, at de 120 minutters transporttid skulle ligge inden for den daglige arbejdstid på 13 timer. Det ville i øvrigt have været så væsentligt at han ville kunne huske det, hvis det var meningen. Det har heller ikke været nævnt under forhandlingerne, at lodsernes opgaver kun bestod i lodsarbejdet ombord på et skib og tiden i lodsbaanden. Med hensyn til eksemplet hvor en lods måtte opholde sig på et anvist hvilested i 25 timer, var

der tale om en lods, der var endt i Rostock, og som ikke kunne nå at rejse hjem inden for de 13 timers daglige arbejdstid. Men der må være sket noget særligt, når hviletiden endte på 26 timer, da dette hverken er hensigtsmæssigt for lodsens eller for DanPilot.

Under lodsernes hvil må DanPilot ikke kontakte lodserne, men der sker af og til fejl, også med hensyn til planlægningen af lodsernes arbejde. Det kan ikke undgås, da der er 20.000 lodsninger pr. år og 300.000 enkeltdisponeringer. Hertil kommer, at der i nogle tilfælde sker noget undervejs, som forhindrer DanPilot i at overholde de aftalte regler om hvil mv. Det kan f.eks. være, at et skib bliver forsinket under lodsningen.

Hvis DanPilot afskæres fra at disponere hvil på et anvist hvilested forud for en lodsningsopgave, sådan som det påstås af Danske Lodser i påstand 1, vil det medføre en årlig merudgift for DanPilot på ca. 8 mio. kr. og i værste fald en merudgift på 10 mio. kr. Hvis Danske Lodser får medhold i påstand 2 om rådighedsvagt, vil den maksimale ugentlige arbejdstid på 48 timer meget hurtigt være gået og tilkaldevagterne på 5 eller 7 døgn, der er aftalt i overenskomsten, vil ikke længere kunne lade sig gøre. I givet fald må der ansættes betydeligt flere lodser.

7. Parternes synspunkter

Klager har til støtte for sin principale påstand anført navnlig at § 13, stk. 6, og § 14, stk. 2 og 3, i overenskomsten kun giver DanPilot mulighed for at pålægge en lods at afvikle hviletid uden rådighedsforpligtelse uden for sin sædvanlige bopæl, hvis denne hvileperiode ligger direkte mellem to på hinanden følgende lodsningsopgaver. Derimod kan DanPilot ikke pålægge en lods at rejse fra sin bopæl til en lodsstation og derefter afbryde arbejdstiden for at lade lodsens afvikle en rådighedsfri hvileperiode på 11 eller 8 timer, før lodsens igen kan genoptage arbejdet.

Lodserne har tjenestested på deres sædvanlige bopæl, jf. § 2, stk. 2, og er på tilkald fra bopælen, jf. § 13, stk. 1. Lodserne har som udgangspunkt også krav på at afvikle den lovpligtige hviletid uden rådighedsforpligtelse fra bopælen.

Arbejdstiden er den faktiske tid, hvor lodsens skal stå til rådighed og arbejde for DanPilot, jf. § 9, stk. 2, og rejsetiden i forbindelse med lodsning indgår i arbejdstiden, jf. § 9, stk. 3. Endvidere følger af § 13, stk. 3, at arbejdstiden er den tid, der bruges til faktisk at udføre arbejdsopgaverne, herunder den tid det tager at komme til det sted, hvor opgaverne skal udføres, samt eventuel ventetid og hviletid.

Det følger direkte af ordlyden af § 14, stk. 3, at en lods kun kan pålægges at opholde sig på et af DanPilot anvist opholdssted uden rådighedsforpligtelse, hvis det sker "imellem to på hinanden følgende arbejdsopgaver". Denne formulering skal forstås efter sin ordlyd, og gælder både, hvor lodsens efter endt hvileperiode uden rådighedsforpligtelse er pålagt at genoptage vagten, selv om der ikke er planlagt en konkret lodsningsopgave, samt i den situation, hvor lodsens sendes hjem til sin sædvanlige bopæl.

Det lovpligtige hvil skal således som hovedregel afvikles på lodsens bopæl, medmindre lodsens er mere end 120 minutters transporttid fra bopælen, og lodsens er disponeret til flere på hinanden følgende lodsningsopgaver, jf. § 13, stk. 5 og 6. Betingelserne om, at transporttiden skal være på mere end 120 minutter, og at der skal være tale om flere på hinanden sammenhængende lodsningsopgaver, kan således ikke skilles ad.

Videre kan det lægges til grund, at den lovpligtige hvileperiode kun kan afvikles i perioder, hvor arbejdstageren ikke står til rådighed for sin arbejdsgiver, mens det tidsrum, hvor arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed, betragtes som arbejdstid i henhold til arbejdsmiljøreglerne og EU-Domstolens praksis.

Hverken overenskomst, arbejdsmiljølovgivning eller EU-retten giver DanPilot mulighed for vilkårligt at placere lodsernes lovpligtige hviletid på 11 timer i løbet af en 24 timers periode, idet hvilet skal lægges i umiddelbar tilknytning til den udførte arbejdsopgave. Derved kan DanPilot ikke pålægge en lods at forlade sin bopæl efter endt hvil og rejse til en lodsstation/overnatningsfacilitet for der straks at starte en ny hvileperiode, og så først derefter lade arbejdstiden begynde at løbe.

Som følge af de væsentlige begrænsninger i lodsens fritid, som et af DanPilot anvist hvil på lodsstationen/overnatningsfaciliteter medfører for den enkelte, kan denne mulighed i henhold til parternes overenskomst alene benyttes af DanPilot i helt særlige situationer og i begrænset omfang, og kun når det er rimeligt og sker under hensyn til den begrænsning der følger af overenskomstens bestemmelser, og den beskyttelse, der følger af dansk og EU-retlig lovgivning på området.

DanPilot kan heller ikke vagtplanlægge en lods, så han indenfor den fastsatte arbejdstid på 13 timer ikke kan nå at rejse hjem til sin egen bopæl og dermed ufrivilligt må anvises til at afvikle hvil/fritid på arbejdsstedet, før han kan rejse hjem.

For så vidt angår den subsidiære påstand anføres det navnlig, at DanPilot - hvis Danske Lodser ikke får medhold i den principale påstand - de facto har indført vagttjeneste for lodserne, hvorved alle de timer, som lodserne er hjemmefra, skal regnes som arbejdstimer.

Parternes overenskomst skal fortolkes i lyset af de gældende arbejds- og hviletidsregler, herunder bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn mv. og EU's arbejdstidsdirektiv (direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003).

Det følger af bekendtgørelsen, at en arbejdsgiver som hovedregel skal sikre, at medarbejderne minimum har 11 timers hvil indenfor en 24 timers periode, og at fravigelse herfra kræver særskilt skriftlig aftale. Endvidere er arbejdstid og hviletid i arbejdstidsdirektivets forstand to begreber, der udelukker hinanden, jf. EU-Domstolens dom i sag C-303/98, præmis 47, og disse begreber skal defineres som fællesskabsretlige begreber efter objektive kriterier, jf. EU-Domstolens dom af i sag C-266/14, præmis 27. Hverken lovgiver eller arbejdsmarkedets parter kan benytte en anden definition af arbejds- og hviletid, end den der følger af EU-retten.

Al den tid, en medarbejder er på vagt som led i sin ansættelse, skal betragtes som arbejdstid, også selv om medarbejderen opholder sig i sit hjem og venter på at blive tilkaldt til en opgave, hvis medarbejderen herved væsentligt er begrænset i at hellige sig sine personlige og sociale interesser under vagten.

Retspraksis viser således, at hvis en arbejdstager af sin arbejdsgiver er anvist til at opholde sig et bestemt sted, og han derved er afskåret fra sine familiemæssige og sociale relationer og har mindre råderum til at disponere over den tid, hvor hans arbejdsydelse ikke er påkrævet, kan arbejdstageren ikke anses for at afvikle sin hviletid, uanset at han ikke udfører noget egentligt arbejde, jf. EU-Domstolens dom i sag C-151/02, præmis 65.

Det kan lægges til grund, at når DanPilot anviser en lods til at afvikle hvil på et af selskabets lodsstationer/overnatningsfaciliteter, kan lodsens ikke være sammen med sin familie, tage del i et almindeligt socialt liv, varetage fritidsinteresser mv.

Det kan endvidere lægges til grund, at DanPilot de facto har indført vagttjeneste, idet Danpilot ikke anser lodserne for at være i tjeneste under hele vagtdøgnet, samt at lodserne reelt ikke har mulighed for at fravælge opholdet på den anviste lodsstation/overnatningsfacilitet. Som konsekvens af, at DanPilot planlægger lodsernes vagttjeneste, således at de må acceptere at skulle opholde sig på en anvist lodsstation på et vilkårligt tidspunkt i løbet af et vagtdøgn på 24 timer, må al tiden, fra lodsens har forladt sin bopæl, og til han er hjemme igen, medregnes som arbejdstid.

Indklagede har vedrørende den principale påstand anført navnlig, at DanPilot kan pålægge en lods at afvikle hviletid uden for lodsens bopæl i en periode mellem 8 og 11 timer uden rådighedsforpligtelse i tre situationer.

For det første, når lodsens har mere end 120 minutters transporttid hjem efter afslutning af en opgave, jf. overenskomstens § 13, stk. 5, og der er en kendt opgave efter hvilet. Efter sin ordlyd kræver § 13, stk. 5, ikke, at hvilet da skal gives mellem flere på hinanden følgende opgaver.

For det andet, når lodsens har mindre end 120 minutters transporttid hjem efter afslutning af en opgave, men tiden i hjemmet ikke er tilstrækkelig til, at hvilet opfylder sit formål, jf. § 13, stk. 5, og der er en kendt opgave efter hvilet. Efter sin ordlyd kræver § 13, stk. 5, heller ikke her, at hvilet skal gives mellem flere på hinanden følgende opgaver.

For det tredje, når en hvileperiode på anvist overnatningssted ligger direkte mellem to på hinanden følgende opgaver, jf. overenskomstens § 13, stk. 6, og dermed udgør en sammenhængende tjenesterejse hvilket efter Danske Lodser/Ledernes Søfarts opfattelse er genstanden for denne sag.

DanPilot disponerer i den sidstnævnte situation i nogle tilfælde en lods hjemmefra for at lade denne påbegynde et rådighedsfrit hvil på mellem 8 og 11 timer forud for påbegyndelse af selve lodsningen, når der er en planlagt/kendt lodsning efter endt hvil på det anviste arbejdssted, og når hvilet er en forudsætning for, at lodsens har tilstrækkelig hviletid til at kunne gennemføre den planlagte lodsning.

Den beskrevne disponering kan ske inden for ordlyden af overenskomstens § 13, stk. 6, og § 14, stk. 2 og 3, da der i denne situation er tale om en sammenhængende tjenesterejse, ligesom rejsetiden til overnatningsstedet i sig selv er en opgave, der både anses for at være arbejdstid og lønnes som sådan. Endvidere må denne disponering anses for at være i overensstemmelse med intentionerne bag overenskomsten. Der er ikke tale om, at lodsens herved "lægges på hylde", idet den næste opgave i form af lodsningen er kendt/planlagt.

Det er i øvrigt udtrykkeligt fastsat i overenskomsten § 9, stk. 3, at rejsetid i forbindelse med vagt/lodsning defineres som arbejdstid, og i § 13, stk. 3, at arbejdstiden er 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 aftalen defineres som arbejdstid).

Vedrørende den subsidiære påstand er det DanPilots opfattelse, at en lods ophold under et rådighedsfrit hvil på en lodsstation/overnatningsfacilitet skal tælle hviletid, da lodserne i denne periode ikke står til DanPilots rådighed, og at dette er i overensstemmelse med arbejdstidsdirektivet.

Det følger af overenskomstens § 4, stk. 1, § 9, stk. 2, § 12 og § 13, at parternes overenskomst er baseret på, at lodserne arbejder i tilkaldevagt og ikke i døgnvagt/vagttjeneste. At DanPilot undtagelsesvist disponerer lodserne til hvil på et af DanPilot anvist sted, som aftalt i overenskomsten, medfører selvsagt ikke, at hele overenskomstens grundlag som værende baseret på tilkaldevagter kan eller skal tilsidesættes.

Arbejdstid er i artikel 2, nr.1, i arbejdstidsdirektivet defineret som "det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sine opgaver i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis". Der er tale om kumulative betingelser, der er uddybet i EU-Kommissionens fortolkningsmeddelelse.

Hvil uden rådighedsforpligtelse på et anvist arbejdssted, jf. overenskomstens § 13, stk. 6, og § 14, stk. 2, opfylder ikke de EU-retlige betingelser for at udgøre "arbejdstid", da lodserne ikke står til rådighed for DanPilot. Lodserne er ikke forpligtet til fysisk at opholde sig på det anviste hvilested, jf. overenskomstens §13, stk. 5, sidste punktum, hvorefter det er DanPilot uvedkommende, hvis lodsens vælger at rejse til sædvanlig bopæl til trods for, at der er foretaget en vurdering af, at der ikke er tilstrækkelig tid til at hvile på sædvanlig bopæl. Hvilet på anvist sted er desuden uden rådighedsforpligtelse, jf. overenskomstens § 13, stk. 6, og § 14, stk. 2, og DanPilot må således hverken disponere over lodserne under hvilet eller kontakte dem.

Lodserne er således ikke forpligtede til at "stå til rådighed" for at udføre arbejde.

Danske Loders synspunkt om, at al tid på et overnatningssted anvist af arbejdsgiver må betragtes som arbejdstid, fordi lodsens ikke har mulighed for at hellige sig sine personlige og sociale interesser, ville i øvrigt medføre, at overnatning på et hotel i forbindelse med kursusophold også skulle tælle arbejdstid. Dette er i strid med overenskomstens § 16, stk. 5, hvorefter ophold i forbindelse med kursusuddannelse ikke tæller som arbejdstid, og i strid med aftalen om arbejdstid for tjenestemænd i staten, hvorefter rejsetid, kursusvirksomhed og pauser under en halv time indgår i arbejdstiden, men derimod ikke tid herudover, f.eks. hotelophold.

Hvis overenskomstens mulighed for at disponere lodsens til et rådighedsfrit hvil på et andet sted end lodsens bopæl skal tælle arbejdstid, bortfalder hele grundlaget for overenskomstens arbejdstilrettelæggelse.

8. Opmandens afgørelse

Klagers principale påstand

Ifølge klagers principale påstand skal DanPilot anerkende, at § 13, stk. 6, jf. § 14, stk. 2 og 3, i overenskomsten for lodser m.fl. skal forstås således, at DanPilot kun kan pålægge en ansat lods at afvikle hviletid uden rådighedsforpligtelse i en periode på mellem 8 og 11 timer uden for lodsens sædvanlige bopæl, hvis denne hvileperiode ligger direkte mellem to på hinanden følgende lodsopsopgaver for DanPilots kunder.

Påstanden angår forståelsen af overenskomstens § 13, stk. 6, og § 14, stk. 2 og 3, der vedrører DanPilots mulighed for at disponere en lods til "sammenhængende tjenesterejse". Bestemmelserne er sålydende:

"§ 13. Tilkaldevagten

...

Stk.6. DanPilot kan disponere lodsens til flere på hinanden følgende opgaver, og dermed sammenhængende tjenesterejse, i stedet for at disponere lodsens til sædvanlig bopæl. Al denne tid opgøres som arbejdstid, dog undtaget hvileperioder uden arbejdsforpligtelse.

§ 14. Arbejdstid/Hviletid

...

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 hviletid 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. Et ophold uden rådighedsforpligtelse, ophold jf. stk. 2, kan alene anvendes mellem to på hinanden følgende arbejdsopgaver.

Tvisten angår således forståelsen af begreberne "flere på hinanden følgende opgaver" i overenskomstens § 13, stk. 6, og § 14, stk. 2, og begrebet "to på hinanden følgende arbejdsopgaver" i § 14, stk. 3.

Klagers synspunkt er, at en lods efter disse bestemmelser ikke kan pålægges at afvikle hviletid uden rådighedsforpligtelse i 8 til 11 timer uden for sin bopæl, medmindre lodsens umiddelbart forud har udført "lodsningsopgaver" for DanPilots Kunder, og herefter igen skal udføre "lodsningsopgaver", dvs. har været ombord og udført lodsning på en kundes skib.

Indklagede har heroverfor anført, at begreberne "opgaver" og "arbejdsopgaver" i sammenhæng med de øvrige bestemmelser i overenskomsten må forstås bredere end selve lodsningsopgaven ombord på skibet og herunder også omfatter rejsetid. En lods kan derfor pålægges at afvikle hviletid uden rådighedsforpligtelse i 8 til 11 timer uden for sin bopæl i tilfælde, hvor lodsens arbejdsopgave forud herfor har bestået i at rejse til det sted, hvor lodsningen skal udføres, eller hvis det som følge af hviletidsreglerne ikke er muligt, at lodsens kan nå at rejse hjem efter en lodsning inden for den tilladte arbejdstid.

Ordlyden af bestemmelserne i § 13, stk. 6, og § 14, stk. 2 og 3, der anvender udtrykkene "opgaver" og "arbejdsopgaver", kan ikke anses for at være begrænset til at omfatte lodsning ombord på kunders skibe, men kan omfatte alle de opgaver, som henhører under lodsernes arbejde.

Ifølge overenskomstens § 9, stk. 2, defineres arbejdstiden som det tidsrum, hvori lodsens er på arbejde og står til rådighed for DanPilot, og arbejde kan planlægges som bl.a. tilkaldevagt. Endvidere fremgår af § 9, stk. 3, at rejsetid i forbindelse med vagt/lodsning defineres som arbejdstid.

Det følger af overenskomstens § 13, stk. 1, at lodsens er på tilkald fra sin sædvanlige bopæl, indtil lodsens disponeres til påbegyndelse af en "arbejdsopgave/lodsning". I § 13, stk. 3, er det fastsat, at arbejdstiden kun er den tid, der bruges til faktisk at udføre opgaverne, herunder den tid, det tager at komme til det sted, hvor opgaverne skal udføres, samt ventetid og hviletid.

Der er efter disse bestemmelser ikke tvivl om, at rejsetiden for en lods anses for arbejdstid.

Begrebet "arbejdsopgave/lodsning" i § 13, stk. 1, må endvidere forstås sådan, at en "arbejdsopgave" er andet end selve lodsningen. Herudover følger af § 13, stk. 3, at begrebet "opgaverne" også omfatter rejsetid, selv om bestemmelsen samtidig nævner "det sted, hvor opgaverne skal udføres", og derved her ved ordet "opgaverne" må anses at sigte til lodsningsopgaver ombord på et skib.

Efter en samlet vurdering må de nævnte bestemmelser i § 9, stk. 2 og 3, og § 13, stk. 1 og 3, imidlertid forstås sådan, at rejsetid frem og tilbage fra det sted, hvor der skal udføres en lodsningsopgave ombord på et skib, også er omfattet af lodsernes arbejde og arbejdsopgaver.

Der er herefter ikke som følge af anvendelse af udtrykkene "flere på hinanden følgende opgaver" i overenskomstens § 13, stk. 6, og § 14, stk. 2, og udtrykket "to på hinanden følgende arbejdsopgaver" i § 14, stk. 3, grundlag for at antage, at disse udtryk alene kan omfatte "lodsningsopgaver for DanPilots kunder", således som klager har anført. Bestemmelserne må derfor forstås således, at "arbejdsopgaver" og "opgaver" også omfatter rejsetid til og fra stedet, hvor en lodsningsopgave skal udføres.

Heller ikke det forhold, at lodserne efter overenskomstens § 2, stk. 2, har tjenestested på sædvanlig bopæl og efter § 13, stk. 1, er på tilkald fra sædvanlig bopæl og derfor efter overenskomsten i videst muligt omfang bør have hviletid på bopælen, kan føre til en anden forståelse af bestemmelserne.

Det bemærkes herved, at lodserne efter de afgivne forklaringer ikke har pligt til at bosætte sig i nærheden af de steder, hvor lodsning typisk påbegyndes, og således er bosat over hele landet. Det indebærer, at der kan være tale om længere transport i bil, tog eller fly af en lods samt endvidere transport i en lodsbaad ombord på det skib, hvor selve lodsningen skal udføres. Rejsen til lodsningsopgaven kan således have en sådan varighed, at det efter hviletidsreglerne og af sikkerhedsmæssige grunde ikke er muligt, at lodsens begynder lodsningen uden en 11 eller 8 timers hvileperiode på anvist hvilested, ligesom det efter hviletidsreglerne og eventuelt også af sikkerhedsmæssige grunde f.eks. ved transport i bil må anses for at kunne være nødvendigt med hvil på anvist hvilested efter en udført lodsning. Karakteren af lodsarbejdet sammenholdt med lodsernes manglende bopælspligt må på denne baggrund anses at tilsige, at arbejdet i et vist omfang skal foregå ved tjenesterejser, der indebærer rådighedsfrit hvil uden for hjemmet, således som det også er fastsat ved bestemmelserne i § 13, stk. 6, og § 14, stk. 2 og 3.

Det må på denne baggrund også anses for et naturligt og nødvendigt led i DanPilots planlægning af arbejdet, at en lods kan pålægges en tjenesterejse, som indebærer, at lodsens først skal foretage en rejse til en lodsstation eller et andet overnatningssted, derefter skal hvile i en periode på 8-11 timer uden rådighedsforpligtigelse, og først herefter skal udføre lodsning ombord på et skib. Det bemærkes herved også, at lodsningsopgaverne efter det oplyste kan være af længere varighed, f.eks. ved tomandslodsning af en varighed på op til 24-28 timer. På samme baggrund må det anses for nødvendigt i et vist omfang at pålægge en lods at afholde hvil på et anvist sted forud for, at lodsens efter en lodsningsopgave rejser hjem til bopælen.

Der er herefter hverken efter ordlyden af bestemmelserne i overenskomstens § 13, stk. 6, og § 14, stk. 2 og 3, efter bestemmelsernes sammenhæng med de øvrige bestemmelser i overenskomsten eller efter karakteren af de opgaver, der henhører under arbejdet som lods, grundlag for at forstå bestemmelserne således, som klager har anført i den principale påstand.

Klagers subsidiære påstand

Ifølge klagers subsidiære påstand skal DanPilot anerkende, at lodsernes arbejdstid under en tilkaldevagt, jf. overenskomstens § 11, stk. 1, skal regnes fra det tidspunkt, hvor DanPilot pålægger lodserne at forlade egen bopæl, og frem til det tidspunkt, hvor lodserne efter DanPilots anvisning ankommer til egen bopæl igen.

I overenskomstens § 11, stk. 1, er det fastsat, at planlægningsnormen er 153 tilkaldevagter pr. år, hvor lodsens står til rådighed for DanPilot.

Påstanden indebærer, at al den tid, som en lods under de 153 årlige tilkaldevagter tilbringer uden for hjemmet efter pålæg af DanPilot, skal anses for arbejdstid, herunder også rådighedsfrit hvil på et af DanPilot anvist overnatningssted.

Klager har til støtte for påstanden bl.a. anført at hele den tid, hvor lodserne er fraværende fra deres bopæl efter DanPilots bestemmelse under en tilkaldevagt, må anses for arbejdstid i arbejdstidsdirektivets forstand. Dette gælder også lodsernes ophold på et af DanPilot anvist hvilested, idet lodserne herunder af DanPilot er anvist at opholde sig et bestemt sted, er afskåret fra familiemæssige og sociale relationer og har mindre råderum til at disponere over deres tid. Lodserne kan således efter klagers opfattelse ikke anses for at afvikle hviletid på et af DanPilot anvist hvilested, men må herunder anses for at udføre vagttjeneste, som dette begreb defineres af EU-Domstolen.

Hertil bemærkes først, at det følger af overenskomstens § 13, stk. 6, at al tid under en sammenhængende tjenesterejse opgøres som arbejdstid, dog undtaget hvileperioder uden rådighedsforpligtelse. Endvidere fremgår det af § 14, stk. 2, at lodsens arbejdstid og rådighedsforpligtelse på en sammenhængende tjenesterejse ved indkvartering på et anvist arbejdssted kan stoppes i 11 timer. Det er således udtrykkeligt anført i parternes aftale, at hvileperioder uden rådighedsforpligtelse under tjenesterejse ikke er arbejdstid. Der er heller ikke ved de afgivne forklaringer noget grundlag for at antage, at dette ikke var hensigten, da parterne forhandlede om overenskomsten.

For så vidt angår de rådighedsfrie hvil på et af DanPilot anvist hvilested må det endvidere efter de afgivne forklaringer lægges til grund, at lodserne under hvilet ikke må kontaktes af DanPilot, og at lodserne under hvilet har frihed til selv at bestemme, om de ønsker at opholde sig på det anviste hvilested eller et andet sted, herunder f.eks. i hjemmet, hvis det er muligt at nå at rejse frem til bopælen og tilbage inden for hvileperioden. Der henvises til overenskomstens § 13, stk. 5, 5. pkt., hvorefter det er DanPilot uvedkommende, hvis lodsens vælger at rejse til sin bopæl til trods for, at der er foretaget en vurdering af, at der ikke er tilstrækkelig tid til at hvile der.

Det må således lægges til grund, at lodserne under hvileperioden selv kan bestemme, hvorledes de ønsker at anvende tiden.

Der er herefter ikke grundlag for at anse det rådighedsfrie hvil på et af DanPilot anvist hvilested for at være arbejdstid i arbejdstidsdirektivets forstand.

Det bemærkes herved, at begrebet arbejdstid efter direktivet forudsætter, at arbejdstageren er på arbejde eller til stede på sin arbejdsplads eller et sted fastlagt af arbejdsgiveren, at arbejdstageren står til arbejdsgiverens rådighed med henblik på straks at kunne udføre arbejdsopgaver, og at arbejdstageren skal udføre sin beskæftigelse eller sine opgaver, jf. EU-Kommissionens fortolkningsmeddelelse om arbejdstidsdirektivet afsnit IV, A, 1. Disse tre betingelser, der er kumulative, kan ikke anses for at være opfyldt under et rådighedsfrit hvil på et af DanPilot anvist hvilested, idet lodserne under hvilet ikke står til rådighed for straks at kunne udføre arbejdsopgaver, ligesom de ikke under hvilet skal udføre nogen form for arbejde.

Der er heller ikke grundlag for at anse et rådighedsfrit hvil på 8 eller 11 timer på anvist hvilested under en sammenhængende tjenesterejse for at være vagttjeneste i arbejdstidsdirektivets forstand.

Ifølge EU-Kommissionens fortolkningsmeddelelse om arbejdstidsdirektivet, afsnit I, D, og afsnit IV, A, 2, a, er vagttjeneste, der udføres af arbejdstagere fuldt ud 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.

Da lodserne under et rådighedsfrit hvil på et af DanPilot anvist hvilested hverken har pligt til at være til stede på hvilestedet eller stå til rådighed for DanPilot på dette sted, findes lodserne ikke under hvileperioden at udføre vagttjeneste.

Der findes heller ikke i øvrigt at være sådanne større begrænsninger i lodsernes adgang til at råde over deres tid i hvileperioden og bruge den i egen interesse, at denne periode må anses for arbejdstid, selv om hvil på et anvist hvilested begrænser lodsernes mulighed for at være sammen med deres familie og deltage i sociale sammenhænge i tilknytning til deres bopæl og indebærer, at lodserne ved udløbet af hvilet skal være til stede på det anviste hvilested. Heller ikke det forhold, at lodserne under hele tilkaldevagten, og herunder også i de rådighedsfri hvileperioder, efter DanPilots bestemmelse af sikkerhedsmæssige grunde ikke må indtage alkohol, kan føre til en anden vurdering.

Der er herefter ikke grundlag for at regne lodsernes arbejdstid under en tilkaldevagt fra det tidspunkt, hvor DanPilot pålægger lodserne at forlade egen bopæl, og frem til det tidspunkt hvor lodserne efter DanPilots anvisning ankommer til egen bopæl igen således som klager har nedlagt påstand om.

Konklusion

På den anførte baggrund kan hverken klagers principale eller subsidiære påstand tages til følge, og indklagede frifindes.

Thi bestemmes:

DanPilot (SOV) frifindes.

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

København, den 3. januar 2020

Hanne Schmidt