

## **OPMANDSKENDELSE**

afsagt tirsdag den 21. januar 2025

af fhv. højesteretspræsident Thomas  
Rørdam

i faglig voldgift sag FV2024-614

Fagligt Fælles Forbund  
(advokat Jesper Schäfer Munk)

mod

HORESTA Arbejdsgiver  
som mandatar for  
Aramark Danmark ApS  
(advokat Karina Lafrenz)

## Uoverensstemmelsen

Sagen angår, om en cateringmedarbejder, der er ansat til at arbejde på en bestemt stationær produktionsplatform, og som anvises overnatningsplads på en såkaldt walk-to-work båd, der ligger til ved den stationære platform og er forbundet til denne med en gangbro, skal anses for overflyttet til walk-to-work båden med den virkning, at medarbejderen har krav på overflytningstillæg efter offshoreoverenskomstens § 16, stk. 1.

## Påstande

Klager, Fagligt Fælles Forbund, har påstået indklagede, Horesta Arbejdsgiver som mandatar for Aramark Denmark ApS, tilpligtet at anerkende, at der skal ydes overflytningstillæg efter offshoreoverenskomstens § 16, stk. 1, når der sker overflytning mellem produktionsplatform og et beboelsesfartøj. Klager har endvidere påstået klager tilpligtet at anerkende, at Aramark skal betale 2.906,42 kr. med procesrente fra den 6. november 2024 til A.

Indklagede, Horesta Arbejdsgiver som mandatar for Aramark Denmark ApS, har påstået frifindelse.

## Sagens behandling

Sagen blev mundtligt forhandlet den 15. januar 2025 med fhv. højesteretspræsident Thomas Rørdam som opmand.

Sidedommerne for klageren var konsulent Lotte Bidstrup Knudsen og forhandlingssekretær Jacob Slesvig.

Sidedommerne for indklagede var chefkonsulent Søren Vilsen og juridisk direktør Karina Lindewald.

Den mundtlige forhandling fandt sted hos Horesta Arbejdsgiver.

Der blev under forhandlingen afgivet forklaringer af B, C, A, D, E og F.

Der var efter votering ikke flertal for et resultat blandt sidedommerne. Afgørelsen er derfor truffet af opmanden.

## Sagsfremstilling

Landsoverenskomst Offshore Overenskomst 2023-2025 for cateringfunktioner ombord på de stationære produktionsplatforme på dansk kontinentalsokkelområde (i det følgende betegnet OO) indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

”Afsnit 1 - Overenskomstens gyldighedsområde

§ 1. Overenskomstens dækningsområde

Nærværende overenskomst omfatter cateringfunktioner om bord på de stationære produktionsplatforme på dansk kontinentalsokkelområde.

Den til enhver tid gældende Hovedaftale og Samarbejdsaftale mellem DA og LO er gældende.

.....

### § 3. Ansættelsesbevis

Stk. 1. Ved ansættelsen skal udfyldes det af organisationerne godkendte ansættelsesbevis, hvoraf fremgår hvilke oplysninger, der skal påføres, herunder hvilken platform medarbejderen er ansat på. Ansættelsesbeviset skal være udfyldt til underskrivelse og gennemgang senest 3 dage efter 1. tjenstedag på platformen.

.....

### § 4. Overflytning

Stk. 1. Der kan foretages overflytning af personale fra en platform til en anden, såfremt bemanningen kræver det. Parterne er enige om, at overflytning hverken indebærer begrænsninger i adgangen til personalenedskæringer på den enkelte platform eller ændringer i antallet af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter valgt på de forskellige platforme og skift, jf. dog § 22, stk. 1.

Stk. 2. Permanent overflytning af en medarbejder til en anden platform skal af virksomheden varsles skriftligt med mindst 3 uger samt kompenseres i henhold til § 16, stk. 1, litra 2.

Stk. 3. Vedr. internt jobskifte henvises til protokollat om internt jobskifte.

.....

### Afsnit 3 - Arbejdstid

#### § 7. Turnusforhold: Arbejds- og friperiode

Stk. 1. 2:4 turnus

Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at medarbejderen arbejder i en 2:4 turnus med 14 dages arbejdsperiode og 28 dages friperiode, hvorved 3. og 4. friuge får en værdi.

.....

Stk. 3. Arbejdstimer

I arbejdsperioden er arbejdstiden 12 timer pr. døgn, inkl. 1 times daglig spisepause. Derved arbejdes 168 timer pr. tjensteperiode.

.....

### Afsnit 4 – Lønforhold – løfteparagraf

.....

#### § 15. Almindelige løntillæg

Stk. 1

.....

##### Offshoretillæg

Offshoretillæg ydes for 1) en arbejdstid på 12 timer pr. døgn, inkl. 1 times daglig spisepause, 2) arbejde på sønehelligdage og 3) overarbejde fra 8. til 12. time og udgør pr. måned:

Pr. 1. marts 2023 kr. 9.464,04

Pr. 1. marts 2024 kr. 9.795,28

.....

### § 16. Særlige løntillæg

#### Stk. 1. Overflytningstillæg

Overflytningstillæg udløses i følgende situationer med de angivne beløb:

1) Når en medarbejder under tjenesteperioden eller efter klarmelding i lufthavn beordres overflyttet, hvilket skal varsles skriftligt, udgør tillægget pr. gang:

Pr. 1. marts 2023 kr. 374,78

Pr. 1. marts 2024 kr. 387,90

2) Når medarbejderen enten er varslet permanent overflyttet, i henhold til § 4, stk. 2, eller ved klarmelding i lufthavn skriftligt beordres overflyttet, udgør tillægget som et engangsbeløb:

Pr. 1. marts 2023 kr. 178,67

Pr. 1. marts 2024 kr. 184,92

.....

### Afsnit 5 - Anvendelse af reserver

.....

### § 18. Faste reserver

.....

#### Stk. 5. Arbejdssted

Arbejdsstedet kan varieres, således at virksomheden også under en tjenesteperiode kan foretage overflytning til en anden platform, uden ydelse af særskilt tillæg herfor i henhold til bestemmelsen om overflytningstillæg, jf. § 16, stk. 1, dog kan overflytning til anden platform kun ske en gang i hver tjenesteperiode uden det udløser tillæg.

.....”

I det protokollat, der henvises til i § 4, stk. 3, siges bl.a.:

”I tilfælde af, at medarbejderen ønsker at foretage internt jobskifte, platformskifte ...”.

Der er under sagen fremlagt eksempler på, hvordan bestemmelsen om overflytningstillæg efter overenskomstens § 16, stk. 1, har været praktiseret i enkeltstående tilfælde. Disse eksempler medtages ikke i sagsfremstillingen, da de efter opmandens opfattelse ikke udtrykker fast praksis eller kutyme af betydning for forståelsen af overenskomsten, der er en brancheoverenskomst.

## Forklaringer

B har forklaret bl.a., at han har arbejdet offshore fra 1979 til 2019, og at han i en årrække var forplejningschef. Som forplejningschef stod han bl.a. for indkøb, uddelegering af arbejde og opsyn med arbejdet. Han har været talsmand for forplejningscheferne, og han har været inddraget i overenskomstforhandlinger i de sidste 15-20 år af hans ansættelse.

En stationær platform er forankret i grunden under havbunden, mens en mobil platform kan flyttes rundt. Medarbejdere på en stationær platform overnatter enten på platformen eller på en mobil rig, som ligger til ved platformen. Walk-to-work både fandtes ikke i hans tid.

OO gælder kun på faste platforme. På mobile platforme gælder en anden overenskomst. Efter hans opfattelse gælder OO § 4 ved flytning fra en stationær platform til en anden stationær platform og ved flytning fra en stationær platform til en mobil platform, i det sidstnævnte tilfælde uden arbejdsskift. Sådanne flytninger udløser ret til tillæg efter § 16, stk. 1. Denne bestemmelse skal kompensere for de gener, der er forbundet med en overflytning. Der er gener forbundet med at skulle overnatte på en mobil enhed frem for på den stationære platform. F.eks. bevæger en mobil enhed sig mere end en stationær, hvilket kan give urolig nattesøvn, man skal indrette sig et nyt sted med nye mennesker, der er mindre socialt liv på en mobil enhed, man skal være iført særligt beskyttelsesudstyr, når man bevæger sig mellem den stationære platform og den mobile enhed, og man skal pakke sine ting, hver gang man går fra den mobile enhed til den stationære, da det altid er forbundet med en vis usikkerhed, om vejret tillader, at den mobile enhed kan ligge til ved den stationære, og om det derfor vil være muligt at gå til den mobile efter endt arbejde. Afstanden fra den ene ende til den anden af en stationær platform kan være betydelig. Han vil skønne, at afstanden på Platform 1 er 1 ½ - 2 km.

C har forklaret bl.a., at han er ansat i 3F, Esbjerg. Han har arbejdet offshore fra 1990 til 2016 som bager og kok. Han har haft forskellige tillidshverv. Han har været med til at forhandle overenskomster vistnok 4 gange siden 2010.

I ca. 1998 fik han i et konkret tilfælde tillæg efter § 16, stk. 1, i forbindelse med overflytning fra en stationær platform til en mobil platform.

OO dækker arbejde på stationære platforme. Der gælder en anden overenskomst for arbejde på mobile platforme. Det er efter hans opfattelse sædvanligt, at en medarbejder, der flyttes fra en stationær platform til en mobil enhed uden samtidig flytning af arbejdsfunktionen, får tillæg efter § 16, stk. 1.

A har forklaret bl.a., at er ansat hos Aramark som løs vikar. Hun fik en vikartjeneste som steward på den stationære platform Platform 1 i tidsrummet fra den 11. til den 25. september 2023. Hun overnattede i starten af perioden på Platform 1, men blev på et tidspunkt af Platform 1's ledelse beordret til at overnatte på en walk-to-work båd, der lagde til ved Platform 1 og var forbundet med Platform 1 med en gangbro. Baggrunden herfor var, at det trak op til dårligt vejr, og der var derfor brug for, at nogle af de personer, der var beskæftiget med et renoveringsarbejde på Platform 1, fik overnatningsplads på Platform 1 i stedet for på walk-to-work båden, hvor de hidtil havde overnattet, således at man ikke risikerede, at de på grund af dårligt vejr blev afskåret fra at bevæge sig fra walk-to-work båden til Platform 1. Der var herefter ikke længere overnatningsplads på Platform 1 til hende.

Når man skal bevæge sig frem og tilbage mellem walk-to-work båden og Platform 1, skal man være iført stort beskyttelsesudstyr. Man passerer gangbroen én efter én, og man afmønstrer hver gang den enhed, man går fra, og påmønstrer hver gang den enhed, man går til. Det kan tage 20 minutter at få alle medarbejdere fra walk-to-work båden til Platform 1 og omvendt. Hun skulle gøre sig klar og iføre sig udstyr på båden i sin fritid. I den tid, hun arbejdede på Platform 1, skete det kun tre gange, at hun skulle bevæge sig fra båden til Platform 1 og retur. De øvrige dage, hvor hun overnattede på båden, tillod vejret ikke, at båden lagde til ved Platform 1, og hun måtte disse dage blive på båden uden at arbejde.

Det var forbundet med gener at overnatte på båden frem for på Platform 1. Det skyldes, at båden bevæger sig, hvilket kan forstyrre nattesøvnen. Endvidere er det sociale liv og fritidsfaciliteterne (f.eks. træningscenter) ringere på båden end på Platform 1.

D har forklaret bl.a., at han har arbejdet på en stationær platform i Nordsøen fra 1999 til 2021 som baker og kok. Han har haft tillidshverv som tillidsmand og fællestillidsmand, og han har været med til at forhandle overenskomster i perioden fra 2002 til 2020. Han har ikke været på Platform 1.

Efter hans opfattelse udløser det tillæg efter overenskomstens § 16, stk. 1, hvis medarbejderens overnatning flyttes fra den permanente platform, hvor arbejdet udføres, til en mobil enhed, der ligger til ved den stationære platform. Han har ikke grund til at tro, at praksis ikke er i overensstemmelse hermed. Han mener, at walk-to-work både blev taget i brug i slutningen af 2010'erne. Det er besværligt for medarbejderne at skulle overnatte på en walk-to-work båd frem for på den stationære platform. Han er med hensyn til de gener, der er forbundet hermed, enig i den forklaring, B har afgivet.

E har forklaret bl.a., at hun er ansat som HR- og logistikmanager hos Aramark.

Medarbejdere, der arbejder på en stationær platform og overnatter på en mobil enhed (platform eller båd), der ligger til ved og er forbundet med den faste platform, er ikke "overflyttet" til den mobile enhed og skal derfor ikke have overflytningstillæg efter § 16, stk. 1. Overflytningstillæg forudsætter, at medarbejderen overflyttes fra én stationær platform til en anden for at arbejde på den platform, hvortil overflytningen sker. Det afgørende er således, at arbejdsstedet ændres, ikke at overnatningsstedet ændres. Det er den stationære platforms ledelse, der bestemmer, hvor medarbejderne skal overnatte. Arbejdsgiveren bliver ikke inddraget i en beslutning om, at overnatning skal ske på en mobil enhed, og det er ikke noget, som arbejdsgiveren har mulighed for at varsle som anført i § 16, stk. 1. Aramark var ikke inddraget i eller blev orienteret om beslutningen om, at A skulle overnatte på en walk-to work båd.

Medarbejdere, der arbejder på en stationær platform, skal være iført fuldt beskyttelsesudstyr (PPE), når de går fra den mobile enhed, hvor de overnatter, til den stationære platform, hvor de arbejder (og omvendt). Der skal også anvendes beskyttelsesudstyr, når medarbejderne befinder sig udenfor på den stationære platform. Transporten mellem den mobile enhed og den stationære platform og klargøringen hertil sker i arbejdstiden og bliver i modsat fald kompenseret med overarbejdsbetaling.

Man skal være søstærk og må ikke lide af højdeskræk for at kunne arbejde offshore.

Hun vil tro, at det vil blive mere og mere almindeligt at anvende walk-to work både til overnatning i forbindelse med arbejde på stationære platforme.

F har forklaret bl.a., at hun er ansat i ESS Offshore, som er konkurrent til Aramark. Hun er operations manager, driftschef og sikkerhedsansvarlig.

Både stationære platforme og mobile enheder kan bevæge sig i dårligt vejr, de mobile enheder selvfølgelig mest. Som forklaret af E skal medarbejdere, der arbejder på en stationær platform, være iført fuldt beskyttelsesudstyr (PPE), når de går fra den mobile enhed, hvor de overnatter, til den stationære platform, hvor de arbejder (og omvendt). Der skal også anvendes beskyttelsesudstyr, når medarbejderne befinder på visse udendørsarealer på den stationære platform. Transport fra en

beboelsesenhed til den stationære platform og medarbejdernes klargøring hertil, herunder med beskyttelsesudstyr, sker i arbejdstiden og vil ellers udløse krav på overarbejdsbetaling.

Man kan ikke uden en lokalaftale skifte en medarbejders arbejdssted fra en stationær platform til en mobil platform eller omvendt. Arbejde på stationære platforme og på mobile platforme dækkes af to forskellige overenskomster. Man kan derimod flytte arbejdsstedet fra én stationær platform til en anden stationær platform under iagttagelse af reglerne i overenskomstens § 4 og § 16. Man kan også anvise en medarbejder overnatning på en mobil enhed uden flytning af arbejdsstedet, og dette har ikke karakter af en ”flytning”, som udløser ret til tillæg efter § 16, stk. 3.

Hun er enig med E i, at det formentlig vil blive mere og mere almindeligt at anvende walk-to work både til overnatning i forbindelse med arbejde på stationære platforme.

### **Parternes argumenter**

Klager har anført bl.a., at der er krav på overflytningstillæg ved overflytning mellem produktionsplatform og et beboelsesfartøj. Overenskomstens dækningsområde omfatter efter § 1 cateringfunktioner ombord på stationære produktionsplatforme på dansk kontinentalsokkelområde. Produktionsplatformen Platform 1 er en stationær produktionsplatform på dansk kontinentalsokkelområde, hvorfor overenskomsten finder anvendelse for ansættelsesforholdet. Det følger af overenskomstens § 4, stk. 1, at der kan foretages overflytning af personale fra én platform til en anden, såfremt bemanningen kræver det. Formuleringen ”platform” er blevet fortolket bredt og omfatter således også overflytning til en beboelsesplatform eller et beboelsesfartøj. Overenskomstens parter har historisk haft en fælles forståelse af, at overflytning mellem produktionsplatform og beboelsesplatform udløste overflytningstillæg. Et beboelsesfartøj har samme funktion som en beboelsesplatform. Transport til og fra produktionsplatform har samme gene og er lige så farligt, hvad enten det er til en beboelsesplatform eller til et beboelsesfartøj. Der er krav på overflytningstillæg ved overflytning mellem produktionsplatform og et beboelsesfartøj. Heroverfor har indklagede anført blandt andet, at overflytningstillæg kun skal udbetales, hvis der er en lokalaftale, og hvis der arbejdes på den installation, hvortil overflytningen sker. Dette bestrides. Overflytningstillæg tilfalder medarbejderen, hvis der objektivt set er tale om en overflytning. Det er korrekt, at der ofte indgås aftaler om overflytningstillæg. Der er imidlertid ikke tale om overenskomstfravigende aftaler, der binder overenskomstparternes overenskomstaftale eller fortolkningen heraf. Overenskomsten indeholder ikke krav om hverken lokal enighed eller forudsætning om, at der skal udføres arbejde på den installation, man overflyttes til. En sådan udvidet fortolkning af overenskomsten, der afskærer medarbejderne fra tillæg, må kræve stærke holdepunkter, som ikke foreligger. Klager er derfor af den opfattelse, at den hidtidige forståelse af overenskomsten, hvorefter der ved overflytning mellem platforme er modtaget overflytningstillæg, er identisk ved overflytning til beboelsesfartøj og skal fortsætte for så vidt angår overflytning mellem produktionsplatform og beboelsesfartøj.

Indklagede har anført bl.a., at overenskomstens § 1, første afsnit, omfatter cateringfunktioner om bord på de stationære produktionsplatforme på dansk kontinentalsokkelområde. Overenskomsten omhandler kun stationære platforme og ikke mobile enheder som for eksempel et beboelsesfartøj. Overenskomsten indeholder således ikke bestemmelser om overflytning til beboelsesfartøj. Overenskomstens § 16, stk. 1, vedrører overflytning mellem stationære platforme, jf. overenskomstens dækningsområde. I den foreliggende sag er der ikke sket et skift mellem to stationære platforme, hvorfor situationen allerede af den grund falder uden for overenskomsten.

Yderligere er der ikke sket et skift af arbejdssted, idet medarbejderen ikke udførte sit arbejde på beboelsesfartøjet. Der er ikke hjemmel i overenskomsten til at betale overflytningstillæg i den konkrete situation. Hvis der skulle betales overflytningstillæg, ville der skulle indgås en aftale herom mellem parterne. I den konkrete situation er der ikke indgået en sådan aftale. Hvis der historisk set er blevet betalt overflytningstillæg med satserne i overenskomstens § 16, stk. 1, som der ikke er hjemmel til i overenskomsten, har der været indgået særskilt aftale herom mellem parterne. Det bestrides således, at overenskomsten hjemler ret til betaling af overflytningstillæg ud over de situationer, hvor der sker ændring af arbejdsstedet på stationære platforme. Situationen er at betragte som når medarbejderen skifter kammer på den stationære platform, hvilket kan forekomme, og hvor der ikke betales overflytningstillæg. Flytningen sker i arbejdstiden og påvirker således ikke medarbejderens hviletid negativt. Der er ikke en gene for medarbejderen, at medarbejderens kammer ikke er placeret på den stationære platform, men på en beboelsesbåd. Medarbejderen har ikke i sin hvileperiode været forhindret i at tilgå sit kammer på beboelsesbåden. Overenskomsten indeholder ikke bestemmelser om, at medarbejderens kammer eller hvileperiode skal være på den stationære platform, hvor arbejdet udføres. Der har altid været brugt flytbare enheder, og det kommer der ikke mindre af. Tværtimod vil det formentlig forekomme oftere. Situationen, som klager kræver overflytningstillæg for, vil kræve en ny bestemmelse i overenskomsten, og er således et overenskomstkraav fra klagers side, som klager kan fremsætte under overenskomstforhandlingerne. Hvornår der skal betales overflytningstillæg fremgår af overenskomstens § 4, hvoraf det fremgår, at det er, når der sker overflytning af personale fra én platform til en anden platform, hvorved forstås stationære platforme, som overenskomsten dækker. Ordlyden bliver endnu mere tydelig i overenskomstens § 18, stk. 5, som er en undtagelse til, hvornår der skal ske betaling af overflytningstillægget i henhold til overenskomstens § 16, stk. 1. Af overenskomstens § 18, stk. 5, fremgår igen, at bestemmelsen vedrører overflytning til en anden platform. Det fremgår tydeligt af ordlyden, at overflytningstillægget kun betales, når der er tale om skift af ”arbejdssted”, som det anføres først i bestemmelsen. Et andet sted i overenskomsten, hvoraf det fremgår, at bestemmelsen vedrører situationer, hvor arbejdsstedet ændrer sig, er bestemmelsen om internt jobskifte i overenskomstens § 4, stk. 3, med tilknyttet protokollat. Der er således igen tale om skift af arbejdssted, ikke af soveplads. Overenskomstens § 16, stk. 1, om betaling af overflytningstillæg vedrører den situation, hvor arbejdsstedet ændres under tjenesteperioden eller efter klarmelding i lufthavnen til en anden stationær platform. Det er en forudsætning for betaling af overflytningstillæg i henhold til overenskomstens § 16, stk. 1, at arbejdsstedet ændrer sig og at der således udføres arbejde på den stationære platform, som medarbejderen flyttes til. Overflytningstillægget er tiltænkt som betaling for, at medarbejderen skal tilpasse sig noget nyt, for eksempel arbejdsopgaver, positioner, team og indretning af kabys. Klager har tidligere rejst en lignende sag i 2017, hvor der blev afholdt mæglingssmøde den 2. marts 2017. Klager valgte ikke at videreføre sagen. Klager har således forholdt sig passivt og har accepteret, at der ikke sker betaling af overflytningstillæg i situationer, hvor der ikke udføres arbejde, hvilket er i overensstemmelse med overenskomstens § 16, stk. 1. Klagers passivitet har ført til, at indklagede har haft anledning til at lægge til grund, at der ikke var tvist om, hvornår overflytningstillægget skulle betales.

## **Opmandens begrundelse og resultat**

Landsoverenskomst Offshore Overenskomst 2023-2025 for cateringfunktioner ombord på de stationære produktionsplatforme på dansk kontinentalsokkelområde (OO) har ifølge § 1 et dækningsområde svarende til overenskomstens titel. Efter § 3 skal der ved ansættelsen udfyldes et ansættelsesbevis, hvoraf det fremgår, hvilken platform medarbejderen er ansat på. § 4 har overskriften



”Overflytning” og bestemmer i stk. 1, at der kan ”foretages overflytning af personale fra en platform til en anden, såfremt bemanningen kræver det. Efter stk. 2 kan permanent overflytning af en medarbejder til en anden platform varsles skriftligt af virksomheden, og overflytningen kompenseres så efter § 16, stk. 3. I § 4, stk. 3 er der en henvisning til et protokollat vedrørende internt jobskifte. Protokollatet vedrører situationen, hvor medarbejderen ”ønsker at foretage internt jobskifte, platformskifte”. § 16, stk. 1, har overskriften ”Overflytningstillæg” og bestemmer, at der udløses overflytningstillæg bl.a. ”når en medarbejder under tjenesteperioden ... beordres overflyttet, hvilket skal varsles skriftligt”.

Om arbejdstid og aflønning fremgår det bl.a. af overenskomstens § 7, at medarbejderen arbejder i en 2:4 turnus med 14 dages arbejdsperiode og 28 dages friperiode, og at arbejdstiden er 12 timer pr. døgn inkl. 1 times daglig spisepause. Efter § 15 ydes der et offshoretillæg på ca. 10.000 kr. pr. måned.

Sagen angår, om en medarbejder, der er ansat til at arbejde på en bestemt stationær produktionsplatform, og som anvises overnatningsplads på en såkaldt walk-to-work båd, der ligger til ved den stationære platform og er forbundet til denne med en gangbro, skal anses for overflyttet til walk-to-work båden med den virkning, at medarbejderen har krav på overflytningstillæg efter overenskomstens § 16, stk. 1.

Det er ubestridt, at OO alene omfatter arbejde ombord på stationære platforme. For arbejde ombord på mobile platforme gælder en anden overenskomst. Dette indebærer, at der ikke efter OO § 4 kan foretages overflytning af en medarbejder fra en stationær platform til en mobil platform med henblik på arbejde på den mobile platform.

Jeg finder, at udtrykket ”overflytning af personale” i § 4, stk. 1, må forstås således, at bestemmelsen omfatter den situation, at en medarbejder, som er ansat til at arbejde på en bestemt stationær platform, overflyttes til en anden stationær platform for i stedet at arbejde der. Jeg lægger herved navnlig vægt på, at overflytning efter bestemmelsen kan ske, ”såfremt bemanningen kræver det”, hvilket må betyde, der er brug for medarbejderens arbejdskraft på den platform, hvortil overflytningen sker. Forståelsen understøttes efter min opfattelse af bestemmelserne i § 4, stk. 2 og 3.

Det fremgår ikke af OO § 16, stk. 1, hvad der skal forstås ved ”overflytning”, når der i denne bestemmelse tales om ”overflytningstillæg” og ”overflyttet”. Jeg finder, at § 16, stk. 1, derfor må forstås i overensstemmelse med § 4 om ”overflytning”, således at det ikke udløser ret til overflytningstillæg efter § 16, stk. 1, at en medarbejder, som er ansat til at arbejde på en bestemt stationær platform, vedbliver med at arbejde der, men anvises overnatningsplads på en mobil platform eller walk-to-work båd, der er forbundet med den stationære platform. Dette understøttes efter min opfattelse af, at beslutningen om, hvor medarbejderen skal overnatte, typisk træffes af platformens ledelse uden inddragelse eller orientering af arbejdsgiveren, som dermed ikke har indflydelse på beslutningen og ikke har mulighed for at afgive varsel efter § 16, stk. 1.

Det kan ikke føre til et andet resultat, at der påføres medarbejderen gener ved at skulle overnatte på en mobil platform eller en walk-to-work båd frem for på den stationære platform, hvor arbejdet udføres, jf. de forklaringer, der er afgivet af B, A og D. Det er en problemstilling, som i givet fald må tages op f.eks. i forbindelse med overenskomstforhandlinger, hvis generne er mere omfattende, end hvad der kompenseres gennem offshoretillægget.

Jeg tager herefter indklagedes frifindelsepåstand til følge.

**Thi bestemmes**

Horesta Arbejdsgiver som mandatar for Aramark Denmark ApS frifindes.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

Thomas Rørdam