



**Luftfartstilsynet**  
CIVIL AVIATION AUTHORITY NORWAY

# TILSYNSRAPPORT

**Organisasjon/person:** Fonnafly Helifly AS  
**Sertifikat/godkjenning:** NO.HMS.0029  
**Sted:** Skien, Geiteryggen  
**Tidspunkt:** 05.09.2024  
**Tilsynsaktivitet:** Revisjon  
**Referanse:** 0003-9404

**Formål**

Luftfartstilsynet fører tilsyn med virksomheter og enkeltpersoner som har roller innenfor sivil luftfart. Formålet med tilsynsaktiviteten er å sikre at krav i regelverket blir overholdt, og måle graden av samsvar med gjeldende regelverk.

**Beskrivelse av tilsynsaktiviteten**

Luftfartstilsynet gjennomførte den 5. september 2024 en Revisjon av Fonnafly Helifly AS - NO.HMS.0029.

Deltakere (navn og rolle) fra Luftfartstilsynet: Kari Vikhals Fagermo (Audit Team Member)  
Endre Solberg Kleiven (Observer)  
Monica Bogen (Audit Team Leader)

**Generelt**

Fonnafly Helifly AS er et innenlands helikopterselskap med flere baser i Sør-Norge. Da denne revisjonen fant sted, hadde selskapet totalt cirka 50 ansatte, hvorav 39 var ansatt i operativ seksjon. Selskapet har seks baser lokalisert på Vigra, Voss, Hamar (ny), Suldal, Sola og Geiteryggen

## Luftfartstilsynets vurdering

### Beskrivelse av funn

Tilsyn nr.	Funn nr.
0003-9404	1
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 3, §§ 3-1, 3-2, 3-5	Krav til systematisk helse-, miljø, og sikkerhetsarbeid
Internkontrollforskriften §§ 4 og 5 pkt. 1-8	Innholdet i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet
Beskrivelse	
<p><u>Om krav til internkontroll/systematisk HMS-arbeid i virksomheten:</u></p> <p>Den som er ansvarlig for virksomheten skal sørge for at det innføres og utøves internkontroll i virksomheten og at dette gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter. <i>Arbeidstakerne skal medvirke ved innføring og utøvelse av internkontroll.</i></p> <p>Internkontroll er metoden virksomheten skal bruke for å sikre at virksomhetens systematiske HMS-arbeid fungerer i henhold til lovkrav.</p> <p>Internkontroll innebærer blant annet at virksomheten skal sørge for at gjeldende lover og forskrifter innen helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen er tilgjengelige. Virksomheten skal også ha oversikt over de krav som er av særlig viktighet for dem. Lovverket som gjelder for virksomheten, skal gjenspeiles i dens HMS-aktiviteter. Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne og deres representanter får løpende informasjon om risikofaktorer knyttet til arbeidet, og hvordan disse kan unngås.</p> <p>Den som leder virksomheten har plikt til å sørge for at kravene som regelverket stiller til HMS, blir fulgt systematisk opp. <i>Oppfølgingen skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres representanter.</i></p> <p>Arbeidsgiver skal på et overordnet plan:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ta lovpålagt opplæring i HMS-arbeid</li><li>• ha kunnskap om krav som gjelder for virksomheten</li><li>• samarbeide med arbeidstakerne og verneombud</li><li>• sørge for at det utøves systematisk HMS-arbeid på alle plan i virksomheten</li></ul>	

HMS-arbeidet i virksomheten skal dokumenteres skriftlig, normalt i en HMS-håndbok. Innholdet skal være tilpasset og gjenspeile virksomhetens risikonivå. En slik håndbok må alltid være oppdatert, basert på gjeldende regelverk og god praksis.

Det skal gå klart fram når og hvordan ulike forhold blir risikovurdert og kontrollert, og hvordan problemer skal avdekkes, forebygges og rettes opp. Det skal også være tydelig hvem som har ansvar for alle ledd i kartleggingsarbeidet, vurdering av risiko og gjennomføring av tiltak.

Det skal være skriftlige beskrivelser av:

- mål virksomheten har for helse, miljø og sikkerhet
- hvordan virksomheten er organisert, blant annet fordeling av ansvar og oppgaver innenfor HMS
- hvordan kartlegging av risiko er gjennomført
- hva som skal gjøres, når og av hvem, for å fremme helse, miljø og sikkerhet (handlingsplan)
- rutine for å håndtere feil og mangler
- hvordan HMS-rutinene blir gjennomgått for å sikre at de fungerer etter formålet

#### Luftfartstilsynets vurdering:

Arbeidsmiljøloven stiller krav til arbeidsmiljøet på organisatorisk, psykososialt, ergonomisk, fysisk, kjemisk og biologisk område. Loven spesifiserer hvilke temaer som må vurderes og ivaretas innenfor hvert av disse områdene. Arbeidsmiljøet i en virksomhet omfatter også virksomhetens arbeidsmiljøarbeid. Det vil si måten virksomheten arbeider på for å sikre forsvarlige arbeidsbetingelser. Loven stiller krav til hvordan dette arbeidet skal organiseres.

Gjennom tilsynet og oversendt dokumentasjon fremkommer det ikke hvordan virksomheten ivaretar krav til å følge opp arbeidsmiljøet, jf. nevnte arbeidsmiljøfaktorer. I HMS-manualen av 19. august 2024 finner ikke Luftfartstilsynet hvilken HMS-lovgivning og forskrifter som gjelder for virksomheten og som manualen dermed tar utgangspunkt i. Når det gjelder HMS-organisasjonen i virksomheten viser HMS-manualen (2.5) til Management system manual. Denne identifiserer CEO som øverste ansvarlige for HMS. Hvordan det fra toppnivå og videre i organisasjonen fungerer med hensyn til praktisk HMS-arbeid, herunder vernetjeneste og arbeidsmiljøutvalg, er ikke beskrevet.

I deres kommentar til forhåndsvarselet fremkommer det at Fonnafly Helifly AS har minst 100 risikovurderinger aktive akkurat nå, evaluert, overvåket og gjennomgått, fra alle deler av virksomheten. Luftfartstilsynet ba dere oversende handlingsplaner som er utarbeidet som følge av kartlegginger og risikovurderinger av arbeidsmiljøforhold i virksomheten i brev av 5. august 2024. Dette har vi ikke mottatt.

På tilsynsdagen la dere vekt på at dere ikke ønsker å ha et HMS-system ved siden av det allerede etablerte kvalitetssystemet som er etablert for å ivareta flysikkerheten.

Det er naturlig at HMS-krav, der det er relevant, sees i sammenheng med krav og etablerte rutiner basert på fagregelverk. Det er imidlertid ikke tilstrekkelig å kun ha et flyoperativt sikkerhetssystem. Arbeidsmiljøloven stiller som nevnt gjennomgående krav til HMS for alle hensyn/faktorer i arbeidsforholdet.

Dersom dere gjennomfører oppfølging av arbeidsmiljølovens krav i et system som er ment å ivareta sikkerhet i flyoperasjonen må det kontrolleres og føres oversikt over at tiltak ment for å oppfylle flere regelverk er tilstrekkelige i alle de ulike aspektene. Virksomheten må vurdere når det er hensiktsmessig å utarbeide separate rutiner, prosedyrer eller sjekklister med hensyn til tydelighet og brukervennlighet, både for arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. I tilsynssammenheng må virksomheten kunne synliggjøre hvordan samsvar med kravene til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i arbeidsmiljøloven sikres. I dette ligger det at alle som arbeider i virksomheten er kjent med hvordan internkontroll på helse-, miljø- og sikkerhetsområdet praktiseres, og tilsynsmyndighetene må kunne forstå hvordan virksomheten arbeider med helse- miljø- og sikkerhetsområdet.

Ettersom dere ikke har etablert vernetjeneste og AMU, kan dere heller ikke dokumentere at arbeidstakerne har medvirket ved innføring og utøvelse av internkontroll.

Funnet må sees i sammenheng med funn nr. 2 og 3 angående etablering av arbeidsmiljøutvalg og vernetjeneste.

Konklusjon:

Avvik mot krav.

**Funn nivå**

Nivå 2

Tilsyn nr.	Funn nr.
0003-9404	2
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 7 §§ 7-1, 7-2 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 3-7 til 3-12 og §§ 3-15 til 3-16	Arbeidsmiljøutvalg Medlemmer, oppgaver, saksbehandling, stedfortredere og leder av utvalget mv.
Beskrivelse	

#### Om krav som omhandler arbeidsmiljøutvalg (AMU):

Arbeidsmiljøutvalget er både et rådgivende og et bestemmende organ, og er et veldig viktig utvalg i virksomhetsorganisasjonen. Arbeidsmiljøutvalget skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Det skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet, og følge nøye med på utviklingen av arbeidsmiljøet. Utvalget har oppgaver etter arbeidsmiljøloven og etter forskrift om organisering ledelse og medvirkning. Følgende oppgaver er blant annet satt til utvalget:

- Vurdere helse- og velferdsaspekter ved arbeidstidsordninger.
- Behandle andre planer som kan få vesentlig betydning for arbeidsmiljøet som rasjonaliseringstiltak, endringer i arbeidsprosesser og forebyggende vernetiltak.
- Delta aktivt i virksomhetens helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.
- Delta i kartlegginger, utarbeidelser av handlingsplaner og gi råd til prioriteringer og tiltak.
- Gjennomgå alle rapporter om yrkessykdommer, arbeidsulykker og tilløp til ulykker, søke å finne årsaken til ulykken eller sykdommen, og se til at arbeidsgiveren treffer tiltak for å hindre gjentakelse.
- Gjennomgå alle rapporter om yrkeshygieneundersøkelser og måleresultater.

Dersom AMU mener det er nødvendig for å verne liv og helse, kan utvalget kreve at arbeidsgiveren gjennomfører konkrete tiltak for å bedre arbeidsmiljøet. AMU kan sette en frist for når tiltakene skal være gjennomført.

Alle virksomheter med minst 30 ansatte har plikt til å opprette AMU. Arbeidsgiver og arbeidstaker skal være representert med like mange representanter. Flest mulig ulike grupper innen virksomheten bør være representert. Utvalget skal ha minimum fire medlemmer, men bør ikke bestå av flere enn åtte personer. Hvis det er uenighet mellom partene, er det arbeidsgiver som bestemmer antallet.

Dersom virksomheten har bedriftshelsetjeneste, skal den være representert i utvalget. Bedriftshelsetjenesten skal være et rådgivende og uavhengig organ, og representere både arbeidsgiver og arbeidstakersiden. Bedriftshelsetjenesten har ikke stemmerett i AMU.

Arbeidsgiver utpeker sine representanter i utvalget. En representant fra øverste ledelse i virksomheten skal alltid være med i AMU.

Arbeidstakernes representanter velges normalt ved flertallsvalg. Hovedverneombudet skal være en av representantene for de ansatte. Alle ansatte, unntatt øverste ledelse, har stemmerett og er valgbare. Valget skal være skriftlig og hemmelig. Det skal også velges varamedlemmer for representantene.

Der det finnes flere lokale fagforeninger som sammen organiserer et flertall av arbeidstakerne, kan de avtale at valget skal skje som forholdstallsvalg eller at fagforeningene kan utpeke de ansattes representanter. Medlemmene velges for to år av gangen.

Medlemmene i arbeidsmiljøutvalget skal ha stedfortredere. Stedfortreder for arbeidsgiver skal utpekes av denne og være fra virksomhetens øverste ledelse. Stedfortredere for arbeidstakernes representanter skal velges eller utpekes etter reglene i forskriftens § 3-9 og § 3-10.

Utvalgets leder velges for ett år. Leder velges blant medlemmer i AMU, og annen hver gang fra arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Dersom partene ikke blir enige om lederen skal være fra arbeidsgiver- eller arbeidstakersiden det første året, skal dette avgjøres ved loddtrekning.

AMU bestemmer selv hvor ofte de skal ha møter, men normalt skal det holdes minst 4 møter hvert år. Dersom to medlemmer krever det, skal utvalget holde møte.

Alle arbeidstakere kan henvende seg til AMU med et problem, og be dem ta opp saken. Ellers tar AMU opp spørsmål på eget initiativ, eller etter innspill fra verneombud.

Når AMU ikke klarer å finne en løsning alle medlemmene er enige om, skal det foretas en avstemning. Standpunkt fra begge sider skal fremkomme av møtereferatet. Det skal skrives referat fra alle møtene i utvalget.

AMUs vedtak skal rettes til arbeidsgiveren. Arbeidsgiveren må enten gjennomføre vedtaket eller bringe det inn for Arbeidstilsynet/Luftfartstilsynet til avgjørelse.

Arbeidsmiljøutvalget skal hvert år avgi en rapport om sitt arbeid til virksomhetens styrende organer og arbeidstakernes organisasjoner. Rapportene som utarbeides skal oppbevares i virksomheten og skal kunne forevises dersom tilsynsmyndigheten ber om det.

#### Luftfartstilsynets vurdering:

Virksomheten har ikke etablert arbeidsmiljøutvalg.

#### Konklusjon:

Avvik mot krav.

#### **Funn nivå**

Nivå 2

<b>Tilsyn nr.</b>	<b>Funn nr.</b>
0003-9404	3
<b>Hjemmelsgrunnlag</b>	<b>Referanse</b>
Arbeidsmiljøloven Kapittel 6 §§ 6-1, 6-2, 6-5 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 3-1 til 3-6	Verneombud, oppgaver, utgifter, tid til arbeidet, verneområder mv.
<b>Beskrivelse</b>	

Om krav som omhandler vernetjenesten:

Alle virksomheter skal som hovedregel velge et verneombud. Har virksomheten flere verneombud, skal det velges et hovedverneombud. Det skal velges stedfortreder for hovedverneombudet. Reglene som gjelder for hovedverneombudet, kommer tilsvarende til anvendelse for stedfortrederen.

I utgangspunktet er det verneombudet som selv avgjør hvor mye tid som er nødvendig for å få utført oppgavene forsvarlig. Oppstår det uenighet om dette kan tilsynsmyndigheten avgjøre saken.

Arbeidsgiver skal tilrettelegge for at verneombudet har tid til å utføre sine oppgaver på en forsvarlig måte. Arbeidsoppgavene til verneombudet bør drøftes for å tilpasse dem til de andre arbeidsoppgavene verneombudet har i virksomheten. I bransjen er det vanlig praksis å utarbeide en fristillingsavtale, ettersom operativ tjeneste ikke er forenlig med verneombudsoppgaven. Denne avtalen bør ta høyde for både rutinemessige verneoppgaver og mer ad hoc-oppgaver.

Et verneområde skal ikke være større enn at verneombudet har full oversikt og kan ivareta sine oppgaver på en forsvarlig måte. En vurdering av virksomhetens størrelse, risikoområder og arbeidsforhold må ligge til grunn når antallet verneombud og verneområder bestemmes. Det er AMU som deler arbeidsplassen inn i verneområder, jf. forskriftens § 3-1.

Arbeidsgiver er ansvarlig for utgifter til opplæring og andre kostnader i forbindelse med verneombudets arbeid. Arbeidsgiver skal videre sørge for at verneombudsvervet ikke medfører inntektstap for verneombudet eller på annen måte fører til at verneombudets arbeids- eller ansettelsesvilkår forringes.

Luffartstilsynets vurdering:

Verneombudet er et bindeledd mellom arbeidsgiver og arbeidstaker i samarbeidet om å skape en trygg arbeidsplass gjennom helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

For at man skal kunne velges til verneombud, må man være arbeidstaker. Den som velges, bør ha vært i virksomheten et par år eller ha erfaring fra en liknende arbeidsplass. Det er arbeidstakerne selv som alene avgjør hvem de ønsker som verneombud.

Arbeidstakerne kan likevel ikke velge arbeidsgiveren eller den som i arbeidsgiverens sted leder virksomheten. Når det gjelder arbeidstakere som har til oppgave å lede eller kontrollere andre er disse valgbare, men bør normalt arbeidsledere ikke velges, fordi det lett kan bli konflikt mellom rollene som verneombud og arbeidsleder. Arbeidsledere kan kun *unntaksvis* stille til valg som verneombud, dette gjelder for eksempel lokale arbeidsledere som følger samme arbeidstidsordning som dem de skal følge opp. Det er likevel ikke anbefalt ettersom det lett kan oppstå konflikt mellom rollen som verneombud og rollen som arbeidsleder.

Dere skriver at dere har et verneombud som er valgt av *virksomheten* og som har riktig opplæring. Verneombudet er også flygesjef (FOM), en stilling dere mener ligner mye på verneombudets rolle med tanke på ansvar og arbeidsoppgaver. Dere mener derfor at



virksomheten er i samsvar med regelverket. Videre bes det spesifikt om en avklaring på hva som eventuelt mangler for å være i samsvar, slik at dere kan ta stilling til det.

Flygesjefen (FOM) er direkte underlagt Accountable Manager (AM). FOM har i kapasitet av sin rolle, myndighet til å lede og føre kontroll med besetningsmedlemmene (piloter og lastemenn). Luftfartstilsynet deler på ingen måte virksomhetens oppfatning om at rollen som FOM og verneombud er like med tanke på ansvar og oppgaver. Flygesjef representerer arbeidsgiver og har mandat til å styre og bestemme over arbeidstakerne, og kan derfor ikke anse å inneha rolle som kun en arbeidsleder og/eller har oppgaver lik verneombudet.

Det er viktig å forstå at verneombudets rolle er sentral for å sikre at *arbeidstakernes* stemme blir hørt i arbeidsmiljøspørsmål. Verneombudet skal på vegne av arbeidstakerne overvåke arbeidsmiljøet, melde fra om farer, medvirke i planlegging og samarbeide med ledelsen. Luftfartstilsynet kan ikke se at det er hensiktsmessig eller i samsvar med lovens intensjon at en flygesjef også utfører rollen som verneombud, med tanke på de nevnte pliktene og særlig når man kun har ett verneombud i virksomheten. Dere skriver selv at kombinasjonen av rollen som FOM og verneombud ikke er optimal.

Når virksomheten spesifikt ber tilsynet om en avklaring på hva som er problemet med ordningen, viser vi til arbeidsmiljøloven § 1-8. Arbeidstaker defineres her som enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen. I vurderingen av hvem som er en arbeidstaker skal det blant annet legges vekt på om vedkommende løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll. Med arbeidsgiver menes enhver som har ansatt en arbeidstaker som nevnt i første ledd (§ 1-8). Det som i loven er bestemt om arbeidsgiver, skal tilsvarende gjelde for den som i arbeidsgivers sted leder virksomheten.

Denne tilsynsaktiviteten har avdekket behov for en betydelig forbedring i virksomhetens forståelse av hvordan man aktivt skal drive HMS-arbeid i samarbeid med de ansattes representanter. En fungerende vernetjeneste og arbeidsmiljøutvalg i tråd med regelverket må på plass for å sikre at arbeidstakerne har reell og formell medvirkning i prosesser som påvirker arbeidsmiljøet.

#### Konklusjon:

Avvik mot krav.

#### **Funn nivå**

Nivå 2

Tilsyn nr.	Funn nr.
0003-9404	4
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 § 3-5 Arbeidsmiljøloven Kapittel 7 § 7-4 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-19.	HMS-opplæring for ledere  Varighet av opplæringen for medlemmer av arbeidsmiljøutvalg.
Beskrivelse	
<p><u>Om krav til HMS-opplæring for ledere:</u></p> <p>Arbeidsgiver har plikt til å gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Plikten er personlig og kan ikke delegeres.</p> <p>Når det gjelder arbeidstakere som har til oppgave å lede eller kontrollere andre arbeidstakere, skal arbeidsgiver sørge for at disse har nødvendig kompetanse til å føre kontroll med at arbeidet blir utført på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte, jf. arbeidsmiljøloven § 3-2 første ledd bokstav b.</p> <p>Det er en klar intensjon at opplæringen skal gjennomføres på en måte som er tilpasset virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse. Det er derfor ikke stilt krav til opplæringens omfang. For ledere som er medlemmer av AMU gjelder imidlertid tilsvarende som reglene i aml § 6-5 (40 timer). Arbeidsgiver må med andre ord skille mellom hvilken type opplæring de ulike lederrollene skal inneha. Arbeidsgiverrepresentanter i AMU må ha 40 timers grunnopplæring, mens for de resterende lederne i virksomheten er det tilstrekkelig med HMS-opplæring for ledere.</p> <p>Den enkelte arbeidsgiver må kunne dokumentere skriftlig at opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid er gjennomført. Dette kan for eksempel gjøres ved fremleggelse av kursbevis. Dersom opplæringen har foregått ved bedriftsinterne prosesser, må dette dokumenteres skriftlig. Det er en forutsetning at dokumentasjonen angir innholdet og varighet av opplæringen som er gjennomført.</p> <p><u>Luftfartstilsynets vurdering:</u></p> <p>Det kunne ikke fremlegges kursbevis for ledere på tidspunktet for tilsynet. I deres kommentar til forhåndsvarsel om pålegg mener dere at AM har den nødvendige kompetansen til å sikre at arbeidet i virksomheten utføres på en helse- og sikkerhetsmessig forsvarlig måte. Dette begrunner dere med at AM gjennom flere år har hatt ledende stillinger i ulike bedrifter innen HMS og safety/compliance, og har derfor, etter deres mening, god erfaring og kompetanse på området. Det er i ettertid oversendt kursbevis (40 timer) for AM av nyere dato.</p> <p>Det fremkommer ikke av tilsynet eller oversendt dokumentasjon hvilke øvrige lederroller i virksomheten som skal ha HMS-opplæring. Ettersom det ikke er etablert AMU er det ikke</p>	

mulig for Luffartstilsynet å identifisere hvilke ledere som skal ha 40 timers opplæring og hvilke som skal gjennomføre HMS-opplæring for ledere. Vi understreker at lederes opplæring i HMS er særlig viktig å gjennomføre i virksomheter med enheter spredt utover et større geografisk område.

Funnet må sees i sammenheng med funn nr. 2 om arbeidsmiljøutvalg.

Konklusjon:

Avvik fra krav.

**Funn nivå**

2

Tilsyn nr.	Funn nr.
0003-9404	5
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven kapittel 14, §§ 14-5 og 14-6	Krav om skriftlig arbeidsavtale Minimumskrav til innholdet i den skriftlige arbeidsavtalen.
Beskrivelse	
<p><u>Om kravene til arbeidsavtaler:</u></p> <p>Arbeidstakere skal alltid ha en skriftlig arbeidsavtale, jf. arbeidsmiljøloven § 14-5. Dette gjelder uansett om det er en fast eller midlertidig stilling. Det er ingen unntak fra denne regelen.</p> <p>Arbeidsmiljøloven § 14-6 fastsetter flere krav til minimumsinholdet i den skriftlige avtalen. Bestemmelsen fastslår at arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold som er av vesentlig betydning i arbeidsforholdet.</p> <p>I bestemmelsens første ledd listes det opp informasjon som skal tas inn i den skriftlige avtalen. Listen er ikke uttømmende og i den grad det er andre punkter som er av vesentlig betydning så skal dette tas med i den skriftlige arbeidsavtalen.</p> <p>Fra 1. juli 2024 kom det nye krav til hvilke opplysninger en arbeidsavtale skal inneholde. Endringene som er tatt inn i § 14-6 skal bidra til tydeligere og mer forutsigbare arbeidstidsordninger, og supplerer kravene som gjaldt tidligere.</p> <p>De nye kravene innebærer ikke at arbeidsgiveren må oppdatere gjeldende arbeidsavtaler som ble inngått før 1. juli 2024. Dette forutsetter imidlertid at arbeidsavtalene oppfyller de kravene som gjaldt på tidspunktet avtalen ble inngått. Dersom en arbeidstaker ber om det, skal likevel arbeidsgiver endre og supplere den eksisterende arbeidsavtalen i tråd med</p>	

lovendringene. I så fall har arbeidsgiver to måneders frist til å endre avtalen. Dette følger av Lovvedtak 8 (2023-2024) del III.

For ytterligere informasjon og eksempler på maler som ivaretar kravene for skriftlige arbeidsavtaler, se Arbeidstilsynets internettside (arbeidstilsynet.no).

#### Luftfartstilsynets vurdering:

I forbindelse med tilsynet har vi tatt en stikkprøvekontroll av skriftlige arbeidsavtaler, og har fått oversendt fire konkrete arbeidsavtaler. Alle avtalene har blitt inngått eller oppdatert etter 1. juli 2024. Dette innebærer at det er de nye kravene til arbeidsavtaler etter arbeidsmiljøloven § 14-6 som er gjeldende. Arbeidsavtalene har blitt kontrollert opp mot de gjeldende minimumskravene, og det har blitt avdekket flere mangler.

Følgende opplysninger mangler sett hen til § 14-6:

- grunnlaget for midlertidige ansettelse, jf. bokstav e og § 14-9.
- reglene for fastsettelse av ferietidspunkt, jf. bokstav g.
- informasjon om eventuell rett arbeidstaker har til annet fravær betalt av arbeidsgiver, jf. bokstav g. Slikt fravær kan være sykefravær, velferdspermisjoner, andre permisjoner, med mer. Fravær der arbeidsgiver supplerer med lønn på toppen av ytelse fra andre, omfattes også av dette.
- oppsigelsesfrister for både arbeidstaker og arbeidsgiver, jf. bokstav h. I arbeidsavtalene oppgis flere ulike oppsigelsesfrister for arbeidstaker. Til informasjon så fremgår gjeldende krav til oppsigelsesfrister av aml § 15-3. I den skriftlige arbeidsavtalen skal det nedfelles nødvendig informasjon for å oppfylle de minimumskrav som følger av § 14-6. For å være i samsvar med arbeidsmiljølovens øvrige bestemmelser må virksomheten påse at de gjeldende avtalevilkårene oppfyller kravene.
- fremgangsmåten ved opphør av arbeidsforholdet, jf. bokstav h.
- informasjon om pensjonsinnbetalinger, jf. bokstav i.
- opplysninger om arbeidets omfang/stillingsprosent og arbeidstidsordninger, jf. bokstav j.
- opplysninger om lengden på pauser, jf. bokstav k.
- ordning for vaktendringer, arbeid utover avtalt arbeidstid mv., jf. bokstav m
- informasjon om betaling for overtidsarbeid og merarbeid for både midlertidige, faste og vikarer, jf. bokstav m.
- informasjon om hvilke forsikringsselskap og pensjonsselskap arbeidsgiveren er knyttet til, jf. bokstav q.

For informasjon nevnt i første avsnitt bokstav g til k, og m, p og q, kan det henvises til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer forholdene, jf. arbeidsmiljøloven § 14-6 andre avsnitt. Informasjon i HMS-håndboken eller andre interne dokumenter kan være tilstrekkelig, dersom dokumentene legges ved som ett vedlegg til arbeidsavtalen og utleveres til arbeidstakeren. Kravene til utlevering og informasjon etter EU direktiv 2019/1152 artikkel 3 og Prop.130 L (2022-2023) punkt 4.1 og 5.5.1 må i så tilfelle være oppfylt.

I forbindelse med tilsynet har det kommet frem at virksomheten ikke har en gjeldende tariffavtale. Likevel henviser arbeidsavtalene gjentatte ganger til en tariffavtale. For at en henvisning til en tariffavtale skal oppfylle kravene som stilles i arbeidsmiljøloven, må det eksistere en gyldig tariffavtale som er tilgjengelig for arbeidstakeren. Det er ikke tilstrekkelig at informasjonen kommer frem av et utkast til en tariffavtale. Så lenge det ikke foreligger en gyldig tariffavtale må punktene i arbeidsavtalene hvor det henvises til en tariffavtale, endres for å oppfylle minimumskravene.

Til informasjon ønsker vi også å påpeke at arbeidstakere som hovedregel skal ansettes fast, og at en midlertidig ansettelse ikke er det samme som prøvetid. En arbeidstaker som ansettes i en fast stilling, kan også ha prøvetid som en del av arbeidsavtalen sin uten at dette medfører at stillingen blir midlertidig i prøveperioden, jf. aml. § 15-3 syvende ledd og § 15-6. Dersom stillingen er midlertidig stiller arbeidsmiljøloven opp begrensninger for prøvetiden, og grunnlaget for den midlertidige stillingen skal oppgis i arbeidsavtalen, jf. aml. §§ 14-6 første ledd bokstav e og § 14-9. Prøvetiden kan i slike tilfeller ikke overstige halvparten av ansettelsesforholdets varighet.

Konklusjon:

Avvik fra krav.

**Funn nivå**

2

Tilsyn nr.	Observasjon
0003-9404	Nr.1
Hjemmelsgrunnlag	Referanse
Arbeidsmiljøloven Kapittel 3 § 3-3 Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-2	Bedriftshelsetjeneste Arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten
Beskrivelse	
<p><u>Om krav som omhandler bedriftshelsetjenestens bistand:</u></p> <p>Bedriftshelsetjeneste (BHT) er en fagkyndig rådgivende tjeneste innen forebyggende HMS-arbeid. Tjenesten skal bistå arbeidsgiver og arbeidstakere med å følge opp arbeidsmiljøet i virksomheten.</p> <p>Alle arbeidsgivere har plikt til å knytte virksomheten sin til en godkjent bedriftshelsetjeneste dersom risikoforholdene tilsier det. Vurderingen av om en slik plikt foreligger skal foretas som ledd i gjennomføringen av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.</p>	

En godkjent bedriftshelsetjeneste har kompetanse på arbeidsmiljø og arbeidshelse. Den består av verne- og helsepersonell som bistår virksomheter med det forebyggende arbeidshelse-, arbeidsmiljø- og sikkerhetsarbeidet slik arbeidsmiljøloven krever.

En bedriftshelsetjeneste som skal bistå arbeidsgivere, må være godkjent av Arbeidstilsynet. Det er arbeidsgiver som har ansvaret for at arbeidsmiljøet i virksomheten er fullt forsvarlig.

Luftfartstilsynets observasjon:

Ved samtale (på Teams) med virksomhetens AM kunne ikke vedkommende svare på om Fonnafly Helifly har tilknyttet BHT. Det fremkom imidlertid på et senere tidspunkt og av ettersendt dokumentasjon at det foreligger en avtale mellom virksomheten og Medco dinHMS AS.

## Oppsummering

Luftfartstilsynet fører tilsyn med at bestemmelser i arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter overholdes for besetningsmedlemmer i norsk sivil luftfart.

Før denne tilsynsaktiviteten ble tidspunktet for tilsynet avklart med virksomheten gjennom e-postkorrespondanse i midten av juni 2024. Et brev med varsel om gjennomføring av tilsyn, med beskrivelse av hensikten for dagen, tidsplan, hvilken dokumentasjon dere måtte oversende på forhånd og instruks om hvem som måtte delta på tilsynet ble sendt til dere den 6. august 2024.

Under tilsynsbesøket var det en rekke forhold som vanskeliggjorde selve gjennomføringen av tilsynet. Vi ønsker særlig å nevne fravær av etablert vernetjeneste og arbeidsmiljøutvalg, samt at virksomheten ikke stilte opp med etterspurte arbeidstakerrepresentanter på tilsynsdagen.

Luftfartstilsynet vil bemerke at det er uheldig at virksomheten ikke følger tilsynsmyndighetens instruks for gjennomføring av et varslet tilsyn. Som et resultat av dette ble den stedlige tilsynsaktiviteten redusert tidsmessig i forhold til det som var planlagt i den oversendte tidsplanen. Det å avholde et avslutningsmøte med presentasjon av foreløpige funn er normal praksis, men på bakgrunn av omstendighetene ble disse forhåndsvarslet i et eget brev som gav virksomheten utstrakt mulighet til å kommentere Luftfartstilsynets foreløpige funn og observasjoner.

Dere mottok et forhåndsvarsel den 11. september 2024 og vi fikk deres kommentarer til brevet den 24. september 2024.

Ved fremtidige tilsynsaktiviteter ber vi om at virksomheten stiller med nødvendig personell til de varslede møter og intervju.