



ARBEIDSRETTEN

DOM

Avsagt: 15. juni 2022

Saksnr.: 27/2021

Lnr.: AR-2022-18

Dommere: Tron Løkken Sundet
Eli Mette Jarbo
Marianne Jenum Hotvedt
Stein Johansen
Niels Selmer Schweigaard
Frank Trygve Larsen
Bent Ove Hanasand

Saken gjelder: Adgang til bytte av arbeids- og fridager i Bristow Norway AS

Parat

Advokatfullmektig
Indianna Lind Grippo

Rettslig medhjelper:
Advokat Sigurd Øyvind Kambestad

mot

1. Næringslivets Hovedorganisasjon
2. Bristow Norway AS

Advokat Eirik Hognestad

DOM

- (1) Saken gjelder forståelsen av Pilotavtalen i flyselskapet Bristow Norway AS når det gjelder adgangen til å bytte arbeidsdager og fridager mellom arbeidsgiver og den enkelte flyger.
- (2) **Sakens tariffrettslige ramme**
- (3) Partene er bundet av Avtale nr. 513 (Pilotavtalen) mellom Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)/ NHO Luftfart/Bristow Norway AS (Bristow) på den ene siden og Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)/Parat/Bristow Norway Flygerforening (BNF) på den annen side. Tvisten gjelder avtalen for perioden 2018–2019. Partene har opplyst at de relevante bestemmelsene i avtalen for perioden 2020–2022 ikke er endret på de punktene som tvisten gjelder. Det henvises til avtalen for 2020–2022.
- (4) Pilotavtalen kapittel 16 og punkt 8.1.3 inneholder bestemmelser om adgangen til å gjøre individuelle endringer i planlagte arbeidsdager og fridager.
- (5) Kapittel 16 regulerer arbeidsgivers adgang til å inngå avtale med flyger om arbeid på fridager (kjøp av fridager), og lyder:

«16 **Arbeid på fridag**

16.1 **Arbeid på fridag er frivillig, og slik avtale er gjensidig bindende iht. § 9.2.2 med mindre annet er avtalt mellom flyger og besetningsplanlegger.**

16.2 **BN skal sørge for at belastningen for arbeid på fridag fordeles mest mulig jevnt mellom flygerne som melder sin interesse. Månedlig oversikt over kjøpsdager pr. flyger, sendes BNF innen den 20 i påfølgende måned.**

16.3 **Den enkelte flyger kan kun arbeide 25 fridager pr. kalenderår. Ved avtale med BNF kan ovennevnte begrensning økes. Flyger som har hel eller delvis permisjon, eller tilrettelegging pga. helse eller sykdom, skal ikke kjøpes inn så lenge permisjons- eller tilretteleggingsperioden varer.**

[...]

16.4 **Arbeid på fridag kompenseres som følger:**

Styrmann **0,122 x mnd. lønn ut fra flygers lønnstrinn 17**

Senior styrmann **0,131 x mnd. lønn ut fra flygers lønnstrinn 17**

Kaptein **0,157 x mnd. lønn ut fra flygers lønnstrinn 17**

Avtales arbeid (inkl. standby) på fridag med mindre enn 4,5 timer tjeneste, kompenseres det 50 % av overnevnte godtgjøringer. En slik dag teller likevel som full dag mot § 16.3. § 16.6 gjelder ikke ved bruk av denne bestemmelsen.

16.5 **Øvrige tillegg iht. denne avtale.**

16.6 **Ved arbeid på fridag kan flyger alternativt velge halv økonomisk kompensasjon utbetalt og en arbeidsdag godskrevet.»**

- (6) Kapittel 8 har bestemmelser om arbeidssystemer. Punkt 8.1.3 omhandler flygernes adgang til å bytte arbeidsdag og fridag seg imellom:

«8 **Arbeidssystem**

- 8.1 Generelt
 - 8.1.1 Flyger jobber 175 dager pr. år og vil normalt følge et av de arbeidssystemer som er beskrevet i dette kapittel.
 - 8.1.2 Fordeling av antall flygere på de forskjellige arbeidssystemer avgjøres gjennom drøftelser mellom BN og BNF.
 - 8.1.3 Når arbeidsdag/fridag ønskes byttet flygere imellom, skal dette på forhånd godkjennes av besetningsplanlegger. Flyger som overtar arbeidsdagen følger opprinnelig flygers arbeidsprogram og planleggingsregler.
 - 8.1.4 Før nye arbeidstids- og rotasjonssystemer iverksettes, skal dette avtales mellom BN og BNF. Nye arbeidstids- og rotasjonssystemer skal regnes opp mot 175 dager.
- ...
- 8.2 Skiftbaserte systemer
 - 8.2.1 Skiftbasert arbeidssystem er 5-2-5-9 eller 14-14 (7-7).
- ...»

- (7) Bristow og BNF har inngått en særavtale som regulerer virkningen av brudd på overenskomsten punkt 16.3:

«Partene viser til overenskomsten § 16.3.

Dersom flyger går over begrensingen på 25 dager, tilkommer kun dag(er) til gode som må avspaseres innen utløpet av påfølgende arbeidsperiode. Samtidig forplikter BN seg til å overføre 2 x kompensasjonen for fridagskjøp til BNFs arbeidsmiljøfond pr. dag flyger går over begrensningen.

Denne særavtale har samme varighetsbestemmelse som overenskomsten mellom Parat og NHO, jf. hovedavtalen § 4-2 pkt. 4.»

- (8) **Kort om tariffhistorien**
- (9) Pilotavtalen har i lang tid hatt bestemmelser om arbeid på fridager og godtgjøring for dette og om bytte av arbeidsdag og fridag flygerne imellom.
- (10) Den tidligste overenskomsten som er lagt frem er for perioden 1998–2000 mellom Norsk Helikopter AS og Norsk Helikopter Flygerforening. Avtalen hadde bestemmelser om salg av fridager i kapittel 25. Det gjaldt ingen begrensning på antallet fridager, men kapitlet regulerte godtgjøring for fridagssalg. Det inneholdt også en bestemmelse om at arbeidsgiver skulle «tilstrebe en jevn fordeling av fridager blant flygerne».
- (11) I overenskomsten for perioden 2000–2003 var det inntatt en protokoll for arbeid på fridag, som etter sin ordlyd skulle gjelde for alt arbeid på fridager. Protokollen inneholdt en grense for arbeid på fridager på 20 dager per flyger i løpet av 12 måneder, som ved behov kunne økes til 40 dager. Protokollen hadde bestemmelser om kompensasjon og om lik fordeling av arbeid på fridag mellom flygerne.

- (12) Overenskomsten for perioden 2007–2010 hadde også en protokoll om kjøp av fridager. I denne var den øvre grensen for kjøp av fridager satt til 50. Kjøp over 50 dager kunne bare kompenseres ved avspasering.
- (13) Fra 2010 har det blitt inngått overenskomst med YS/Parat/BNF. For perioden 2010–2013 var bestemmelser om kjøp av fridager tatt inn overenskomsten kapittel 24. Antallet dager for fridagskjøp var 25. Strukturen i bestemmelsen er i hovedsak tilsvarende som i kapittel 16 i gjeldende overenskomst.
- (14) Alle overenskomstene som er lagt frem har bestemmelser om bytte av arbeidsdag og fridag flygerne imellom, i stor grad med samme ordlyd som i gjeldende Pilotavtale punkt 8.1.3.
- (15) **Nærmere om tvisten**
- (16) Bristow driver helikoptertransport offshore og søk- og redningstjenester for virksomheter i olje- og gassindustrien. Selskapet har 422 ansatte, herunder 174 flygere. Det har hovedkontor og base på Sola. Selskapet ble etablert i 1993 under navnet Norsk Helikopter AS.
- (17) Tvisten oppsto i 2019 da BNF avdekket tilfeller av bytte av arbeidsdager og fridager som etter deres syn var i strid med Pilotavtalen.
- (18) De lokale partene forhandlet om tvisten 5. november 2019. I tvisteprotokollen står det følgende:

«BNF anfører:

Det vises til din tilbakemelding vedrørende føring av arbeidstid for enkelte flyger. BNF mener dette vil bryte med kollektivavtalen.

Pkt. 1.2.3 forplikter BN til ikke å inngå individuelle avtaler med individuelle flygere.

Pkt. 2.9.11 fastslår at ordlyden i kapittel 9, 11 og 16 gjelder for flygere også når de utfører tjeneste i tilknytning til sine tilleggsfunksjoner.

Pkt. 8.1.1 fastsetter antall arbeidsdager flyger skal arbeide, og 8.2.1 beskriver tydelig hvilke arbeidstidssystem som gjelder i BN.

Pkt. 9.4 fastsetter konkret daglig, ukentlig, månedlig og årlig arbeidstid.

Pkt. 16 kommer til anvendelse for alt arbeid ut over en av de tre avtalte turnusene/arbeidstidsordningene som gjelder i BN.

BNF minner dessuten på avtalen vi har inngått for (etter vårt syn) å hindre/begrense brudd på pkt.16.3.

BN anfører:

BNF sier det er føring av arbeidstid for enkelte flygere de mener bryter med kollektivavtalen. Bedriften oppfatter at tvisten dreier seg om at flyger har byttet dag med bedriften, slik at han arbeider på en planlagt fridag og har fri på en planlagt arbeidsdag.

Det er i pkt. 8.1.3 beskrevet hvordan bytte av arbeidsdag/fridag mellom flygere skal skje. Avtalen inneholder ikke noe restriksjon på tilsvarende bytter mellom bedrift og flyger.

Slike bytter har dessuten vært praktisert i bedriften i minst 15 år, sannsynligvis siden Norsk Helikopter ble startet.

BN mener dette ikke bryter med noen av punktene BNF refererer til ovenfor.

Partene kom ikke til enighet.»

- (19) Det ble forhandlet mellom NHO/NHO Luftfart og YS/Parat 11. desember 2019. Forhandlingene ble gjennomført felles for forbund/landsforeningsnivå og hovedorganisasjonsnivå. I protokollen står det følgende:
- «Arbeidstakersiden anførte: Arbeidsgiver og arbeidstakers adgang til å inngå avtale om arbeid på fridager er begrenset til 25 fridager per kalenderår, jf. overenskomstens pkt. 16.3. Utover dette kan ikke arbeidstaker og arbeidsgiver avtale arbeid på fridager. Arbeidsgiver og arbeidstaker har ikke anledning til å bytte arbeidsdager mot fridager. Slikt bytte kan kun skje etter avtale mellom flygere, og krever godkjenning av besetningsplanlegger, jf overenskomstens pkt. 8.1.2.**
- NHO/NHO Luftfart er av den oppfatning at overenskomsten ikke er til hinder for at den enkelte flyger bytter vakter med selskapet på samme måte som flygere kan bytte vakter. At vakter byttes gjør at det må være sammenheng og synlighet knyttet til de dager som byttes mot hverandre. Slike byttedager kan ikke akkumuleres hos selskapet. Dette ville være i strid med ordningen for kjøp av fridager.»**
- (20) Stevning fra Parat kom inn til Arbeidsretten 1. desember 2021. YS har overdratt søksmålskompetansen til Parat. Tilsvar ble inngitt 31. januar 2022. Hovedforhandling ble holdt 24. og 25. mai 2022. To partsrepresentanter og seks vitner ga forklaring. Tre av vitnene ga forklaring som fjernavhør (bildeavhør), jf. arbeidstvistloven § 51 første ledd siste setning og tvisteloven § 21-10. Det ble for øvrig fremlagt slik dokumentasjon som fremgår av rettsboken.
- (21) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (22) *Parat* har i korte trekk anført:
- (23) Bristow har i henhold til Pilotavtalen ikke anledning til å inngå individuelle avtaler med flyger om bytte av fridager og arbeidsdager i turnusen, det vil si at flyger «bytter med seg selv» i egen turnus. Bytte av fridager og arbeidsdager fører til at flygerne arbeider på flere fridager enn det overenskomsten gir adgang til.
- (24) Et årsverk for flyger i Bristow utgjør 175 arbeidsdager. Flygerne følger ett av to skiftbaserte arbeidssystemer, jf. pilotavtalen kapittel 8. Arbeidssystemene fører til et årlig overskudd på 7,5 arbeidsdager i forhold til årsverket. Disse dagene settes i en «arbeidstidsbank» og kan avspaseres i henhold til bestemmelser i Pilotavtalen.
- (25) Pilotavtalen gir ikke adgang til å bytte fridager og arbeidsdager i andre tilfeller enn det som følger av avtalen punkt 8.1.3 og kapittel 16.
- (26) Bytte mellom flygere etter punkt 8.1.3 er en privat ordning som bidrar til fleksibilitet i systemet. Ordningen påvirker ikke antall arbeidsdager eller andre flygere. Bytte etter avtale mellom arbeidsgiver og flyger krever avspasering og påvirker dermed andre flygere. Slikt

bytte kan også medføre at arbeidsgiver må benytte adgangen til å kjøpe fridager etter kapittel 16.

- (27) Kjøp av fridager etter kapittel 16 er begrenset til 25 dager, det vil si at flygerne bare kan arbeide 25 fridager per kalenderår. Formålet med begrensningen er å sikre rett grunnbemanning for å unngå for høy arbeidsbelastning på den enkelte, og å motvirke sykefravær. Viktigheten av å overholde dagsbegrensningen understrekes av særavtalen som ilegger sanksjoner på både arbeidsgiver og arbeidstaker dersom begrensningen på 25 dager ikke blir overholdt.
- (28) Bytte etter avtale med arbeidsgiver er omgåelse av dagsbegrensningen. Praksis viser at ordningen særlig brukes når kjøpsadgangen er uttømt. Bytte etter avtale med arbeidsgiver vil uansett innebære arbeid på fridager selv om man får rett til å avspasere. Kjøpsadgangen etter kapittel 16 er tilstrekkelig for å sikre arbeidsgiver nødvendig fleksibilitet.
- (29) Arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser gjelder ikke for sivil luftfart. Presumpsjonen for at arbeidsgiver har stor frihet til å endre arbeidstidens plassering med utgangspunkt i arbeidsmiljøloven kan derfor ikke legges til grunn.
- (30) Individuelle avtaler om bytte av arbeidsdager og fridager med den enkelte flyger vil også angå andre flygere. Pilotavtalen punkt 1.2.3 stenger dermed for arbeidsgivers adgang til å inngå slike avtaler.
- (31) Det kan ikke legges til grunn at ordningen med bytte med arbeidsgiver bygger på fast og langvarig praksis. Praksisen har ikke vært kjent for tariffpartene og er ikke dokumentert av arbeidsgiver. BNF tok opp saken umiddelbart da de ble kjent med den.
- (32) Det er dokumentert at flygere ikke har fått kompensasjon i form av fridager ved bytte av arbeidsdager og fridager med arbeidsgiver. Dette er tariffbrudd. Partene er enige om at slikt bytte skal kompenseres med fridager.
- (33) Det er nedlagt slik påstand:
- «1. Pilotavtalen i Bristow Norway AS skal forstås slik at arbeidsgiver ikke kan inngå individuelle avtaler om bytte av arbeidsdager og fridager.**
- 2. Det innebærer brudd på Pilotavtalen at Bristow Norway AS har inngått avtaler om bytte av fridag mot arbeidsdag utover det som fremgår av avtalens kapittel 16.»**
- (34) *Næringslivets Hovedorganisasjon og Bristow Norway AS* har i korte trekk anført:
- (35) Pilotavtalen er ikke til hinder for at bedriften og flyger kan bytte arbeids- og fridag. Bedriftens adgang til å inngå avtale med flyger om bytte av arbeids- og fridag hviler på

styringsretten og trenger som sådan ikke positiv hjemmel i overenskomsten. Styringsretten begrenses ikke av kapittel 16 eller øvrige bestemmelser det er vist til.

- (36) Arbeidsgiver har en vid adgang til å endre arbeidstidens plassering, særlig når det er snakk om en midlertidig eller unntaksvis endring. Det må stilles særskilt krav til klarhet hvis arbeidsgivers adgang skal anses begrenset.
- (37) Det er ingenting i overenskomsten som tilsier at arbeidsgiver har gitt avkall på styringsretten over arbeidstid og ombytting av arbeidsdager og fridager. Overenskomsten overlater i stor grad spørsmål om innplassering av flygere i arbeidssystemer og arbeidsplaner til arbeidsgivers styringsrett. Også overenskomstens bestemmelser om avspasering forutsetter at arbeidsgiver har styringsrett.
- (38) Adgangen til bytte mellom bedrift og flyger gjelder tilsvarende som ved bytte mellom flygere. Punkt 8.1.3 i overenskomsten gir ikke hjemmel for bytte, men er en informasjons- og saksbehandlingsbestemmelse. Bytte forutsetter godkjenning fra bedriften. Det er ingen holdepunkter for at punkt 8.1.3 er en uttømmende regulering av adgangen til å bytte.
- (39) Bytte av dager forutsetter i alle tilfeller frivillighet. Antallet årlige arbeidsdager endres ikke som følge av disse byttene. Bytteadgangen gir økt fleksibilitet.
- (40) Kapittel 16 og den tilhørende særavtalen er begrenset til å regulere Bristows adgang til å inngå avtale med flyger om å arbeide utover årsrammen på 175 dager, såkalt kjøp av fridag. Kapittel 16 er som sådan en form for overtidsbestemmelse. Bestemmelsene er begrunnet i vernehensyn.
- (41) Ved bytte mellom bedrift og flyger gjelder krav om sammenheng og synbarhet. Flyger bytter dager med seg selv innenfor egen turnus. Arbeid på fridager skal avspaseres på et senere tidspunkt. Byttedager kan ikke akkumuleres i systemet. Det vil være i strid med adgangen til kjøp av fridager etter overenskomsten kapittel 16.
- (42) Dersom ordningen med bytte mellom bedrift og flyger har ført til brudd på overenskomsten kapittel 16, er dette noe partene må løse.
- (43) Overenskomsten punkt 1.2.3 gjelder ikke for avtaler om bytte av arbeids- og fridag mellom Bristow og flygerne. Slike bytter berører som hovedregel ikke andre flygere, skaper ikke ujevn fordeling mellom flygere og innebærer ikke en konflikt med overenskomsten. Punkt 1.2.3 er en «sikkerhetsventil» mot avtaler som strider mot overenskomsten.
- (44) Bytte etter avtale mellom bedrift og flyger har vært praktisert i minst 25 år. Saksøker kjente eller burde kjenne til denne praksisen og har ikke protestert tidligere.

(45) Det er nedlagt slik påstand:

«De saksøkte frifinnes.»

(46) **Arbeidsrettens merknader**

(47) *Arbeidsretten* har kommet til at de saksøkte må frifinnes, og vil bemerke:

(48) Adgangen til bytte av arbeidsdag og fridag mellom arbeidsgiver og flyger er ikke uttrykkelig regulert i Pilotavtalen. Saksøker har anført at adgangen til å inngå individuelle avtaler om endring av fridager og arbeidsdager i flygers turnus er uttømmende regulert i overenskomsten punkt 8.1.3 og kapittel 16. Etter Arbeidsrettens vurdering kan ikke dette føre frem. Pilotavtalen punkt 8.1.1 bestemmer at rammen for flygernes arbeidstid er 175 dager per år, uansett hvilket arbeidssystem flygerne har. Partene er enige om at bytte av arbeids- og fridager etter avtale mellom flygerne må skje innenfor rammen på 175 dager. De saksøkte har presisert at dette også vil gjelde for avtaler om bytte mellom bedriften og den enkelte flyger. Hvis byttet fører til en økning av antall arbeidsdager, må det følge reglene i kapittel 16 Arbeid på fridag.

(49) Overenskomsten kapittel 16 både åpner for og begrenser adgangen til å utvide antallet arbeidsdager per år. Det kan inngås avtale mellom arbeidsgiver og den enkelte flyger om å arbeide inntil 25 fridager, utover årsrammen på 175 dager. Kapitlet inneholder bestemmelser om godtgjøring for såkalt salg av fridager, som underbygger at det er en form for regulering av overtid. Etter sin ordlyd er det vanskelig å forstå bestemmelsene som om de gjelder for alle endringer av planlagte fridager, også hvis endringen ikke medfører en økning i antallet årlige arbeidsdager.

(50) Pilotavtalen har i lang tid regulert arbeidsgivers adgang til å kjøpe fridager. Antallet dager som arbeidsgiver har hatt anledning til å kjøpe har variert, men fra overenskomsten 2010–2012, da YS/Parat ble tariffpart, har det gjeldt en øvre grense på 25 dager. Formålet med reguleringen har vært å ha kontroll med arbeidsbelastningen for den enkelte flyger og å utjevne belastningen mellom flygerne. Heller ikke tariffhistorien gir holdepunkter for at reguleringen av adgangen til kjøp av fridager gjelder for alle endringer i planlagte fridager.

(51) Adgangen til bytte flygere imellom etter overenskomsten punkt 8.1.3 kan heller ikke forstås som en uttømmende regulering av adgangen til å bytte arbeidsdag og fridag. Bestemmelsen gir ikke en uttrykkelig hjemmel for slike avtaler om bytter, men stiller krav om arbeidsgivers godkjenning. Dette må ses i lys av at arbeidsgiver må ha nødvendig oversikt over flygernes arbeids- og hviletid og hvem som er på jobb til enhver tid. En

tilsvarende bestemmelse har vært del av alle tidligere overenskomster som er fremlagt i saken.

- (52) Pilotavtalen er dermed i utgangspunktet ikke til hinder for bytteordningen som det tvistes om i saken her.
- (53) Parts- og vitneforklaringer tyder på at ordningen med bytte av arbeids- og fridager mellom arbeidsgiver og den enkelte flyger ikke synes å ha vært så godt kjent, verken for BNF, den enkelte flyger eller i alle deler av ledelsen i Bristow. Ordningen har imidlertid vært praktisert i mer enn 25 år. Det inngås individuelle avtaler om bytte, som oftest på flygers initiativ, ved kortsiktige endringsbehov, for eksempel i forbindelse med familiære forhold. Dette fremstår som en hensiktsmessig ordning som øker fleksibiliteten både for flygerne og bedriften i en virksomhet hvor det arbeides i faste turnusordninger gjennom hele året. Ordningen er ikke begrunnet i hensynet til å omgå de særlige skranker som gjelder for kjøp av fridager.
- (54) Det fremgår av tvisteprotokollen 11. desember 2019 at NHO og Bristow legger til grunn at bytte av arbeids- og fridager mellom arbeidsgiver og flyger forutsetter sammenheng og synlighet med hensyn til hvilke dager som byttes med hverandre. Av protokollen fremgår også:

«Slike byttedager kan ikke akkumuleres hos selskapet. Dette ville være i strid med ordningen for kjøp av fridager.»

- (55) To besetningsplanleggere har i vitneforklaringer understreket det samme: Når det inngås avtale om bytte, så skal man samtidig bli enige om hvilken arbeids- og fridag som skal byttes. Det er i henhold til forklaringene svært sjelden at arbeidsgiver kjøper en annen flyger fri for å dekke opp ved bytter.
- (56) I den grad ordningen praktiseres i tråd med forutsetningene, som presisert av NHO i tvisteprotokollen, kan ikke Arbeidsretten se at bytte av arbeids- og fridag mellom bedrift og flyger strider mot Pilotavtalen.
- (57) Saksøker har anført at ordlyden i overenskomsten punkt 1.2.3 stenger for arbeidsgivers adgang til å inngå individuelle avtaler om bytte av arbeids- og fridager med den enkelte flyger. Bestemmelsen har følgende ordlyd:

«BN forplikter seg til ikke å forhandle med flygere enkeltvis, om forhold som angår flere, eller som vil skape ujevn fordeling mellom ansatte flyger, eller innebærer konflikt med gjeldende kollektivavtale. BN plikter å bringe slike saker inn for BNF's hovedstyre.»

- (58) Saksøker anfører at ordningen vil berøre flere flygere, for eksempel ved at bytte kan gjøre det nødvendig å kjøpe fridager fra andre flygere eller i forbindelse med avspasering.
- (59) HR Manager i Bristow, Sølve Sivertsen, har forklart at bestemmelsen er «en sikkerhetsventil mot avtaler som strider mot overenskomsten». I tidligere Pilotavtaler var det presisert at denne begrensningen i adgangen til å inngå avtaler også gjaldt for den enkelte flyger. Parat har opplyst at det at dette er tatt ut av avtalen ikke innebærer noen realitetsendring. Det tilsier at bestemmelsen er ment som en påminnelse om tariffavtalens ufravikelighet. Bestemmelsen kunne ha vært en skranke for avtaler mellom flygere om bytte av arbeidsdager og fridager hvis dette ikke hadde vært særskilt regulert i punkt 8.1.3. Ut fra den tariff forståelsen NHO/Bristow har presisert i tvisteforhandlingene og i Arbeidsretten, vil ikke punkt 1.2.3 stenge for bytte av arbeids- og fridager etter avtale mellom arbeidsgiver og flyger. Slike avtaler gjelder tilpasning innenfor den enkeltes arbeidsplan, og det er svært sjelden et slikt bytte fører til kjøp av fridager eller andre endringer for andre flygere.
- (60) Bristow har erkjent at det kan ha skjedd feil ved at det ikke har vært samtidighet i bytte av arbeids- og fridag. Dersom byttet fører til at den enkelte flyger arbeider flere fridager enn overenskomsten åpner for, vil det være brudd på bestemmelsene i kapittel 16 og må forfølges som det. HR Manager Sivertsen har forklart at i den grad feil har skjedd, vil arbeidsgiver, sammen med de ansatte, se på hvordan dette kan rettes opp.
- (61) Arbeidsretten vil avslutningsvis bemerke at Bristow ikke synes å ha et godt system for å kunne dokumentere at de ulike ordningene for endring i planlagte arbeids- og fridager innenfor den enkelte flygers turnus praktiseres i tråd med overenskomsten og forutsetningene for bytteordningene. Det fremstår også litt tilfeldig i hvilken grad det legges inn informasjon i systemet. Det er for eksempel svært vanskelig å hente frem informasjon om årsaken til at fridager og arbeidsdager byttes og informasjon om og når arbeid på fridager avspaseres. Dette er ikke i tråd med NHO/Bristows presisering i tvistemøtet 11. desember 2019 om «sammenheng og synlighet med hensyn til hvilke dager som byttes med hverandre». Mangelen på dokumentasjon vil vanskeliggjøre rapporteringsplikten som følger av overenskomsten kapittel 16 og vanskeliggjøre kontroll med etterlevelse av overenskomsten kapittel 16, som forutsettes i særavtalen om sanksjoner for brudd på overenskomsten punkt 16.3.
- (62) Ordningen med bytte av arbeids- og fridager mellom arbeidsgiver og flyger synes også å være lite kjent blant flygerne. Det skaper uklarhet og usikkerhet om innholdet i ordningen.

Når Bristow understreker at ombytting av arbeidsdag og fridag etter avtale mellom bedrift og den enkelte flyger er viktig for å gi nødvendig fleksibilitet for driften, tilsier det at Bristow legger til rette for større klarhet og åpenhet om ordningen.

(63) Dommen er enstemmig.

SLUTNING

De saksøkte frifinnes.

Tron Løkken Sundet
(sign.)

Eli Mette Jarbo
(sign.)

Marianne Jenum Hotvedt
(sign.)

Stein Johansen
(sign.)

Niels Selmer Schweigaard
(sign.)

Frank Trygve Larsen
(sign.)

Bent Ove Hanasand
(sign.)

Rett utskrift bekrefte: