



OECDs kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv
Attn: Sekretariatsleder Cathrine Halsaa
Email: cathrine.halsaa@mfa.no

Oslo, 25 January 2017

Tilsvar til klage fra fagforbundet Industri Energi vedrørende DNO i Jemen

1. Innledning

Det vises til klage fra fagforbundet Industri Energi vedrørende DNOs virksomhet i Jemen, og e-poster fra OECD-kontaktpunktet for ansvarlig næringsliv ("Kontaktpunktet") av 1. og 14. desember 2016.

Klagen bør ikke tas til behandling. Den er ikke fremsatt av en part som er berørt av de forhold klagen gjelder. Den er ikke godt begrunnet eller dokumentert, men bygger i hovedsak på påstander fra Industri Energi sin side. DNO respekterer OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv ("Retningslinjene"), herunder organisasjonsretten. Hovedpunktet i klagen fra Industri Energi er gyldigheten av oppsigelser som ledd i nedbemanning i Jemen, noe som også er gjenstand for en pågående tvistesak i landet. Stillingsvern og gjennomføring av rettsavgjørelser omfattes ikke av Retningslinjene. En behandling av klagen er derfor ikke egnet til å fremme Retningslinjenes effektivitet.

DNO vil nedenfor først gi en sammenhengende fremstilling av de relevante forhold, og deretter besvare Kontaktpunktets spørsmål.

2. Om DNO

DNO er et norsk oljeselskap som opererer i Midtøsten og Nord-Afrika. Morselskapet DNO ASA er notert på Oslo Børs, og har datterselskaper med virksomhet i regionen Kurdistan i Irak, Jemen, Oman, De forente arabiske emirater, Tunisia og Somaliland.

I DNO er det et grunnleggende prinsipp at all virksomhet skal foregå i samsvar med gjeldende rett, og selskapet har nulltoleranse for korrupsjon og annen ulovlig eller uetisk forretningspraksis. DNO ønsker å bidra positivt til samfunnet lokalt, overalt hvor selskapet opererer følger det retningslinjene i UN Global Compact, og selskapet anerkjenner organisasjonsretten.

Vedlegg 1: DNO Code of Conduct

3. Om DNO i Jemen

DNO etablerte seg i Jemen i 1998, og har frem til nylig hatt lisensandeler i flere oljefelter i landet. Frem til april 2015 hadde DNO 242 ansatte, mange av dem med lang fartstid i selskapet. De

ansatte arbeidet dels på kontoret i hovedstaden Sana'a og dels på oljefeltene selskapet opererte, Blokk 32 og 43, som ligger omkring 600 kilometer fra Sana'a.

Industri Energi hevder i sin klage til Kontaktpunktet at det tok flere år med kamp før arbeidstakerne fikk organisere seg. Vi forstår det slik at det hevdes at DNO motarbeidet dannelsen av fagforeninger. Påstanden er udokumentert og uriktig. I 2013 mottok DNO flere henvendelser fra fagforeningen sentralt i Jemen med krav om at selskapet dekket utgifter forbundet med at representanter for fagforeningen skulle gjennomføre valg i DNO. DNO ba om at en slik forespørsel måtte komme direkte fra selskapets egne ansatte, og da den gjorde det, ga selskapet den nødvendige økonomiske og praktiske støtte. Lokale fagforeninger ble dannet i felten på Blokk 32 og 43 i mai 2013, og på hovedkontoret i Sana'a i september 2013.

I november 2013 fant det sted forhandlinger mellom DNO og fagforeningene, der man kom til enighet i en rekke spørsmål. Enigheten ble nedfelt i et notat, som også er undertegnet av representanter for jemenittiske myndigheter.

Vedlegg 2: Memorandum of understanding, 8. desember 2013

Partene ble blant annet enige om endringer i sykelønn, lønnsstruktur, tillegg og opplæring. I kjølvannet av forhandlingene ble det gjennomført en lønnsundersøkelse som viste at lønningene i DNO Jemen var fullt ut konkurransedyktige. Undersøkelsen inneholder fortrolige opplysninger om lønn i andre selskaper, og vil derfor ikke bli fremlagt.

I slutten av juni 2014 iverksatte fagforeningen i DNO Jemen en streik. Formålet med streiken var slik vi forstår det blant annet å få opphevet oppsigelsen av to ansatte på grunn av grovt pliktbrudd. Fagforeningen fulgte blant annet ikke gjeldende regler for varsling av arbeidsnedleggelse, jf. Yemen Labor Code Chapter XII, og DNO anså derfor streiken som ulovlig, og fraværet som ugyldig. Streiken ble avsluttet tidlig i juni 2014, og ingen arbeidsrettslige sanksjoner ble brukt.

Vedlegg 3: Presidential Legislative Order to promulgate the Labour Code, Act No. 5 of 1995, uoffisiell engelsk oversettelse

Slik selskapet ser det, har det etter dette og frem til nedbemanningen vært et normalt godt forhold mellom partene.

4. Borgerkrig i Jemen

Tidlig i 2011, delvis som et resultat av den arabiske våren, fant det sted et opprør i Jemen. President Ali Abdullah Saleh, som hadde sittet ved makten siden 1990, måtte gå av. Han ble erstattet av tidligere visepresident Abdrabbuh Mansour Hadi i februar 2012.

Utover 2013 og første halvdel av 2014 utviklet sikkerhetssituasjonen i Jemen seg i negativ retning, noe som gjorde det stadig vanskeligere for DNO å operere i landet. Veisperringer, trusler og kidnappinger ble et vesentlig problem. DNO erklærte force majeure første gang i juni 2014. Force majeure innebærer at et selskap på grunn av krise, krig eller annen ukontrollerbar hendelse ikke lenger er i stand til å oppfylle sine forpliktelser etter avtale.

Houthi-militsen, en religiøs politisk bevegelse som står i allianse med tidligere president Saleh, tok i september 2014 over kontrollen i hovedstaden Sana'a. Det ble med det umulig for ledelsen i DNO Jemen, som på dette tidspunktet befant seg utenfor landet, å vende tilbake til tjeneste. I

desember 2014 erklærte DNO igjen force majeure. Selskapet klarte kun å opprettholde en begrenset produksjonsvirksomhet.

I 2015 brøt det ut full borgerkrig mellom Houthi-militsen og styrker med lojalitet til Hadi. I maktvakuemet fikk også grupperinger med tette bånd til Al Qaida territoriell kontroll i deler av landet. En koalisjon ledet av Saudi-Arabia forsøkte å intervensere mot Houthi-militsen, blant annet med omfattende flyangrep, både mot Sana'a og landet for øvrig.

5. Nedbemanning i 2015

I første kvartal 2015 opphørte selskapets operasjoner i Jemen på grunn av den svært krevende sikkerhetssituasjonen. Det var ingen tegn til at de kunne gjenopptas i overskuelig fremtid. Selskapet besluttet å redusere bemanningen i Jemen til et minimum, fra 242 ansatte til 41.

Den jemenittiske arbeidsmiljøloven åpner for oppsigelse av ansatte dersom arbeidet helt eller delvis bortfaller eller dersom økonomiske eller tekniske grunner tilsier det, jf. Yemen Labour Code § 36.

Industri Energi hevder i sin klage til Kontaktpunktet at DNO i henhold til jemenittisk lov ikke har anledning til å si opp arbeidstakere så lenge selskapet er part i lisensavtaler. Påstanden er udokumentert og uriktig. Det finnes ingen slik rettslig forpliktelse.

Jemenittisk arbeidsrett pålegger ikke arbeidsgiver noen plikt til å drøfte med de ansatte eller deres tillitsvalgte i forkant av en nedbemanning, og den inneholder ingen formkrav til en oppsigelse. Det foreligger heller ingen regler for utvelgelse av overtallige arbeidstakere. For å sikre en mest mulig rettferdig og forsvarlig prosess, la DNO seg nært opp mot norske arbeidsrettslige prinsipper i nedbemanningsprosessen. Representantene for fagforeningen ble vernet.

Nedbemanningen ble gjennomført under helt spesielle omstendigheter. Sikkerhetssituasjonen i Jemen var ekstremt vanskelig, med flyangrep mot Sana'a og ulike væpnede fraksjoner aktive over store deler av landet. Det var svært farlig å reise, og postvesenet fungerte ikke. De spesielle omstendighetene gjorde at det også var svært vanskelig å tenke seg alternativer til oppsigelser, eller tiltak som kunne medføre en lettere overgang for arbeidstakerne, uten store kostnader for selskapet. Det finnes ingen permitteringsordning eller tilsvarende i Jemen.

De fleste ansatte i DNO Jemen var i april 2015 ikke lenger i aktivt arbeid. Selskapet ønsket ikke å kalle dem inn til arbeidsplassen og dermed utsette dem for risiko forbundet med reise i områder der det foregikk krigshandlinger. Det ble derfor vurdert som ikke formålstjenlig å gjennomføre individuelle eller kollektive drøftelser. Det har heller ikke i ettertid kommet noen innspill eller andre holdepunkter for at slike drøftelser ville hatt noen reell betydning.

Siden personlig fremmøte eller postsending ikke var gode alternativer, valgte selskapet å sende oppsigelsesbrev elektronisk. Dette ble gjort ved at arbeidstakerne mottok en sms der de ble bedt om å logge seg på selskapets nettverk for å motta viktig informasjon. Oppsigelsesbrev ble så gjort tilgjengelige på de ansattes personlige områder på nettverket. Alle ansatte ble tilbudt samtaler med ledelsen over telefon eller personlig dersom de skulle ønske det.

Industri Energi hevder i klagen til Kontaktpunktet at fagforeningen har forsøkt å få i gang en dialog med DNO uten å lykkes. DNO har ikke mottatt noen anmodning om møter eller lignende direkte

fra fagforeningen i Jemen. Selskapet har besvart alle henvendelser fra Industri Energi, og hatt flere møter med dem i Norge, uten at det har vært egnet til å bringe saken videre.

6. Rettsprosess i Jemen

I etterkant av nedbemanningen ble et søksmål tatt ut for domstolen i Sana'a, Primary Labor Arbitration Committee for Labor Issues and Disputes.

De domstoler som nå opererer i Sana'a er innsatt av Houthi-militsen, og utleder ikke sin kompetanse av noen lovlig myndighet.

DNO har heller ikke, til tross for gjentatte anmodninger, mottatt noen fullmakter eller andre bekræftelser på at alle de tidligere ansatte som er angitt som saksøkere faktisk står bak søksmålet.

I september 2016 ble det avsagt dom i første instans, som er fremlagt som vedlegg til klagen fra Industri Energi. Vi har fått opplyst av våre representanter i Jemen at ingen av medlemmene av panelet har noen juridisk bakgrunn. Avgjørelsen er ikke innenfor rammene av gjeldende jemenittisk arbeidsrett, som har klar hjemmel for nedbemanning, jf. § 36. Loven åpner ikke for det resultatet retten har kommet til, men setter derimot en absolutt grense for erstatning i stillingsvernsaker på 6 måneders lønn, jf. § 39.

DNO har anket avgjørelsen.

7. Etterfølgende hendelser

Dessverre var det ingen ting som tydet på at det ville være mulig å operere i Jemen i overskuelig fremtid. DNO tilbakelevrte derfor produksjonslisensene for Blokk 32 og 43 til jemenittiske myndigheter i desember 2016. Som en følge av dette ble de fleste av de resterende ansatte i Jemen sagt opp. DNO har i den forbindelse hatt samtaler med den internasjonalt anerkjente jemenittiske regjeringen i Jordan, og sendt en skriftlig erklæring til Sana'a.

8. Besvarelse av spørsmål fra Kontaktpunktet

Er det norske Kontaktpunktet rett instans for å vurdere klagen?

DNO er registrert på Oslo børs, og har sitt hovedkontor i Norge. I den grad Kontaktpunktet skal behandle klagen, er det norske Kontaktpunktet rett instans.

Er DNO et flernasjonalt selskap?

DNO er et selskap med virksomhet i flere land.

Er identiteten til den berørte parten og partens interesse i saken [bestridt]?

Industri Energi organiserer ikke DNOs ansatte i Jemen, og er ikke berørt part i saken.

Er saken vesentlig og begrunnet? Klagen må angå noe vesentlig og må gjelde forhold dekket i retningslinjene

Vi forstår det slik at den grunnleggende målsetningen med klagen er å bestride lovligheten av den nedbemanningen som DNO gjennomførte i Jemen i 2015, samt kreve fullbyrdelse av dommen fra Primary Labor Arbitration Committee for Labor Issues and Disputes i Sana'a. Vi viser til klageskjema fra Industri Energi. Stillingsvern og tvangsfullbyrdelse er forhold som ikke er omfattet av OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

Industri Energi hevder videre at DNO ikke har respektert arbeidstakernes rett til å organisere seg eller føre forhandlinger, jf. retningslinjene for sysselsetting og forholdet mellom partene i arbeidslivet punkt 1 a og b. Denne påstanden er udokumentert, og bestrides av selskapet, se redegjørelse ovenfor. Under enhver omstendighet gjelder dette påståtte historiske forhold, og det er ubestridt at arbeidstakerne i DNO har organisert seg, og at det er gjennomført forhandlinger mellom partene.

Endelig hevdes det at DNO har handlet i strid med retningslinjene for sysselsetting og forholdet mellom partene i arbeidslivet punkt 6 vedrørende drøfting. Drøftelsesplikten er ikke absolutt, og må ses i lys av hva som er praktisk mulig og hvilke andre hensyn, slik som sikkerhetshensyn, som gjør seg gjeldende. Videre er formålet med drøftelser å skape en mulighet for samarbeid med sikte på å begrense virkningene av en nedbemanning, jf. kommentarene til retningslinjene punkt 59. I dette tilfellet ville drøftelser ikke være egnet til å fremme formålet, da ingen alternativer som kunne begrense de negative virkningene har vært tilgjengelige for partene. Under enhver omstendighet er beslutningen om ikke å gjennomføre drøftelser et historisk forhold, og en eventuell medling mellom partene eller uttalelse fra kontaktpunktet vil være uten betydning for de tidligere arbeidstakernes interesser.

Er det en kobling mellom det innklagede selskapets aktiviteter og klagesaken?

Ja, klagen gjelder fagforeningsvirksomhet og nedbemanning i DNO Jemen.

Kommer gjeldende lover og framgangsmåter til anvendelse, herunder rettsavgjørelser?

Jemenittisk arbeidsrett, herunder Yemen Labor Code, gjelder både forholdet mellom arbeidsgiver og fagforeninger, herunder streikerett, og nedbemanning.

I søksmål om lovligheten av nedbemanningen i Jemen i 2015 er det avsagt dom i første instans. Som forklart ovenfor, er avgjørelsen uten hjemmel i gjeldende rett. DNO har inngitt anke i saken.

Hvordan har lignende saker blitt eller blir behandlet i andre nasjonale eller internasjonale prosesser?

Vi er ikke kjent med avgjørelser i lignende saker i nasjonale eller internasjonale prosesser.

Vil behandling av den aktuelle saken bidra til Retningslinjenes formål og effektivitet?

DNO er av den oppfatning at behandling av den aktuelle saken i Kontaktpunktet vil ikke bidra til Retningslinjenes formål og effektivitet.

DNO respekterer Retningslinjene for flernasjonale selskaper, men hevder samtidig sin rett til å drive sin virksomhet i samsvar med gjeldende rett, og ivareta sine og aksjonærenes økonomiske interesser.

Klagers hovedpunkt, lovligheten av oppsigelser og fullbyrdelse av dom omfattes ikke av Retningslinjene.

DNO anerkjenner organisasjonsretten. Det er ubestridt at de ansatte i Jemen organiserte seg og at det ble gjennomført forhandlinger og inngått avtale mellom partene. Klagers påstander om at selskapet forsøkte å hindre organisering eller forhandlinger er udokumenterte, uriktige, og gjelder påståtte forhold flere år tilbake i tid.

DNO anerkjenner også de tillitsvalgtes rolle i forbindelse med nedbemanning. Nedbemanningen i Jemen i 2015 ble imidlertid gjennomført under svært spesielle omstendigheter, der drøftelser ikke var egnet til å fremme formålet, nemlig å begrense de negative virkningene for de ansatte. Dette var en konkret vurdering, som ikke uten videre kan overføres til andre situasjoner.

Med vennlig hilsen



Aud Kinsarvik Gravås

Chief Compliance Officer, DNO ASA