

Protokoll



Midlertidig endring i årsavregning i kompetansepool som følge av overtallighet 2018-2019

Den 12, 20 og 27. september 2018 ble det avholdt møte mellom representanter for ledelsen i Odfjell Drilling og representanter for IE, DSO og SAFE vedrørende selskapets overtallighets situasjon fra oktober 2018.

For de ansatte møtte:

Harald Hereid	- klubbleder IE avd. 171
Jarle Knoph	- Nestleder IE avd. 171
Geir Frode Nysæter	- klubbleder SAFE i Odfjell
Terje Mjøs	- Nestleder SAFE i Odfjell
Roger Skåtøy	- klubbleder DSO i Odfjell

For selskapet møtte:

Helge Maubach	- Global HR Manager Opr. Support
Trond Gulbrandsen	- HR Specialist Opr. Support

Bakgrunnen for møtet var og diskuterer alle muligheter for å unngå oppsigelser og permittering av ansatte som følge av overtallighet grunnet utløp av management avtale for Island Innovator, opplagssituasjon for Deepsea Bergen som følge av manglende oppdrag mellom avslutning av kontrakt med Equinor og oppstart av kontrakt med Ithaca Energy (UK), samt en redusert bemanning på Deepsea Stavanger som følge av oppdrag for Total i Sør Afrika.

Overenskomstens § 3.6 åpner for at partene ved opplag, kan gjøre avtaler med de tillitsvalgte om bruk av annen arbeidstidsordning enn fastsatt i overenskomsten.

Enighet om følgende i møte.:

Innleie av eksternt personell og bruk av overtidsløsninger opphører så fremt oppdrag kan dekkes inn med tilgjengelig personell i kompetansepool. Et hvert innleie forhold av driftspersonell i denne perioden, skal i forkant av avtale drøftes med de tillitsvalgte.

Personell fra Island Innovator, Deepsea Stavanger og Deepsea Bergen som ikke kan overføres faste ledige stillinger på selskapets øvrige enheter overføres selskapets kompetansepool.

Det arbeides med en egen protokoll for ansatte på Deepsea Bergen i opplagsperioden og for kontraktsperioden riggen arbeider utenfor NS.

1. Med virkning første utreise de ansatte ikke kan sysselsettes på DSB, INN og DSS fristilles den enkelte til andre oppgaver som bedriften kan skaffe.

Det er enighet om at ansatte på frivillig basis kan gis anledning å starte opptjening av årstimeverk før en er ferdig avspasert fra forrige tur før overføring k-

Protokoll



Midlertidig endring i årsavregning i kompetansepool som følge av overtallighet 2018-2019

pool, uten at dette utløser annen kompensasjon for tapt fritid en NOK 550,- pr. dag, oppad begrenset til kr 3850, ref. overenskomsten § 3.4.

2. De ansatte vil i denne perioden kunne benyttes til arbeid innen Odfjell Drilling konsernet både on- og offshore forutsatt at man er kvalifisert. Den enkelte må også påregne arbeide i lavere stillinger enn den stillingen man er ansatt i.
3. I denne perioden må en og påregne og bli benyttet utenfor Norsk sokkel.
4. Som følge av betydelig overtallighet på personell er det enighet om følgende midlertidige endringer i lokal særavtale om kompetansepool for offshore ansatte.

Arbeidstakere som overføres KP i perioden 1.oktober 2018 – 30.november 2019 vil få sin første avregning pr.1. mars 2020.

Når en går ut av kompetansepoolen for overgang til fast offshorestilling, foretas avregning fra kompetansepoolen fra første oppholdsperiode man reiser ut på ny enhet i fast rotasjon.

Dersom den ansatte ved tiltredelse i fast rotasjon offshore, ikke har arbeidet nok timer i henhold til gjennomsnittsberegning for den tiden vedkommende har vært i kompetansepoolen siden siste avregning, skal de manglende timene dog begrenset til 336 timer helt eller delvis innarbeides uten overtidsgodtgjørelse i løpet av de første 24 ukene etter tiltredelsen, ellers slettes disse timene.

Bedriften vil tilstrebe at den enkelte ansatte får en nødvendig kontinuitet i opparbeidelse av årsverk, men partene er enig om at skal dette målet nås, må også den enkelte ansatte utvise nødvendig fleksibilitet slik kompetansepoolavtalens bestemmelser tilsier

For ansatte som slutter i kompetansepoolen, foretas avregning fra kompetansepoolen ved utløpet av oppsigelsestiden, dersom det ikke avtales noe annet. I den grad det er mulig søkes skyldig tid da innarbeidet i oppsigelsestiden. For meget tid gjøres opp i tråd med etablert praksis.

Gjennom denne avtale unngås bruk av oppsigelser og permittering og alle ansatte kan tilbyes kontinuitet i ansettelsesforholdet gjennom overtallighetsperioden.

Som følge av at selskapet i denne perioden har en del overtallig personell vil en kunne være mer fleksibel enn ellers i forhold til henvendelser knyttet til ulønnet permisjon i den aktuelle perioden, eventuelt for en lengre periode om dette skulle være ønskelig.

JOB