

9. juni 2015

**Avtale om bedriftsansiennitet o.a. ved
permitteringer/masseoppsigelser/ned
bemanning**

MAERSK DRILLING NORGE AS
MAERSK ANSATTES FORENING

**Praktisering av bestemmelsene om bedriftsansiennitet, og andre retningslinjer
ved permitteringer og masseoppsigelser.**

Til stede under forhandlingene:

For bedriften: Astrid Ivesdal, Hilde Svendsen og Bjørg Tandberg.

For foreningen: Frode Larsen, Bår I. Pedersen og Jørn B. Hansen.

1 BEDRIFTSANSIENNITET

1.1 Hovedregel:

Bedriftsansiennitet er den tid man har vært ansatt i Maersk Drilling Norge AS (MDN). Ansienniteten løper fra kontraktsdato for fast ansettelse, og til siste dag på lønn. Kontraktsdato skal reflektere 1. dag på lønn fra MDN. Dersom kontraktsdato ikke gjør dette, skal 1. dag på lønn fra MDN være avgjørende i avgrensingstilfeller. For personer med samme dato for 1. dag på lønn, skal i avgrensingstilfeller den som deretter først reiste ut på en innretning operert av MDN, regnes å ha lengst bedriftsansiennitet.

1.2 Gjenansettelse

Dersom den ansatte selv har sagt opp og har vært ute av Maersk Drilling Norge vil bedriftsansiennitet kun løpe fra siste kontraktsdato for fast ansettelse. Det samme gjelder dersom den ansatte ved masseoppsigelser/nedbemanning fikk tilbud om gjenansettelse men valgte å takke nei.

Denne bestemmelse gjelder for alle ansatt etter 01.06.2015. Gjenansatte før denne dato vil bli behandlet i henhold til Avtale om bedriftsansiennitet datert 18. juni 2009.

1.3 Perioder med midlertidig ansettelse forut for fast ansettelse:

Tidsrommet den ansatte har vært midlertidig ansatt som vikar/avløser forut for fast ansettelse, legges til bedriftsansienniteten i pkt. 1.1. med henholdsvis 2,75 dager(frem til og med 31.12.01) eller 3 dager (fra og med 01.01.02) pr offshoredag som avløser. Den ansatte kan ikke få medregnet mer enn 134 dager pr. år frem til og med 31.12.01 og 122 dager pr. år fra og med 01.01.02 i denne godskrivingen. Bedriftsansiennitet godskrives ikke for midlertidig ansettelse dersom det er mer enn 1 år forut for fast ansettelse, hvor det ikke har vært annen midlertidig ansettelse i mellomtiden.

1.4 Ansiennitet for tidsrom hvor det ikke mottas lønn fra MDN:

Tidsrom etter fast ansettelse i MDN hvor den ansatte har vært syk eller permittert skal også medregnes i bedriftsansienniteten. Ulønnet permisjon utover tre (3) måneder vil bli fratrukket bedriftsansiennitet. Unntak vil være ved avvikling av militærtjeneste, siviltjeneste eller fravær i forbindelse med fødsel, hvor bedriftsansiennitet opptjenes som om vedkommende skulle vært i arbeid.

Bedriftsansiennitet for permitterte skal godskrives også dersom den ansatte har hatt annen jobb i permitteringstiden, og også dersom den ansatte i permitteringstiden har jobbet for Maersk Drilling i utlandet.

1.5 Internasjonalt ansatte i Maersk Drilling

Bedriftsansienntet godskrives ikke for tidsrom etter fast ansettelse i MDN, hvor den ansatte som følge av sine forpliktelser som internasjonalt ansatt har vært overført til Maersk Drilling -operasjoner utenfor Norge, og dermed ikke er blitt avlønnet fra MDN.

Tidsrommet som trekkes fra den norske bedriftsansienntet vil være tidsrommet fra siste dag på lønn i MDN, til første dag på lønn igjen etter tilbakekomst. (Sistnevnte dato vil vanligvis være 1. offshoredag tilbake på en innretning operert av MDN).

1.6 Tidligere MDN ansatte som arbeider i Maersk Drilling utenfor Norge

Dersom ansatte i MDN på eget initiativ eller ifbm masseoppsigelser/nedbemannning takker ja til evt tilbud om arbeid i Maersk Drilling utenfor Norge, vil bedriftsansienntet ikke godskrives for tidsrom den ansatte ikke har vært ansatt i MDN. Den ansatte vil imidlertid få godskrevet tidligere opptjent ansienntet ved ny ansettelse i MDN, med mindre vedkommende selv har sagt opp sitt ansettelsesforhold og vært ute av Maersk Drilling i mellomtiden.

1.7 Maersk Drilling ansatte som lønnes fra utlandet:

A.P. Møller Maersk eller Maersk Offshore Crew Managment (Guernsey) ansatte som lønnes fra utlandet får ikke godskrevet slik tid som bedriftsansienntet, selv om de jobber ombord på en innretning som opereres av MDN. Dette gjelder også tidligere norske ansatte som er midlertidig overført til en internasjonal reliefpool.

1.8 Lærlinger og trainees:

Lærlinger og trainees, som avlønnes fra Norge, får godskrevet bedriftsansienntet fra første dag på lønn fra MDN.

Lærlinger, som bedriften har forpliktet seg ovenfor Opplæringskontoret å utdanne, vil så langt som mulig fortsette sin læreperiode ombord, som ekstra bemanning. Trainees som er tatt ut av vanlig rotasjon får fortsette og avslutte programmet.

2 PERMITTERINGER OG MASSEOPPSIGELSER

2.1 Hovedregel:

Bestemmelsene i Hovedavtalen mellom INDUSTRI ENERGI og NORGES REDERIFORBUND, skal gjelde i ethvert tilfelle. Bedriften må derfor ved permitteringsstart sannsynliggjøre til permitteringslengde, hvorvidt 12-ukers regel om innretningsvise eller bedriftsvise permitteringer vil være aktuelle.

Ved masseoppsigelser, og permitteringer med full omplacering mellom innretningene, beholder ansatte med lengst bedriftsansienntet sine jobber under ellers like forhold.

Ved innretningsvise permitteringer, og delvis bemannet innretning, beholder ansatte med lengst bedriftsansienntet, under ellers like forhold, sine jobber ombord på den gjeldende innretning.

2.2 Endring av arbeidsplan, skift eller innretning:

For å ivareta hovedregelen kan det være nødvendig for bedriften å endre den ansattes arbeidsplan, skift eller innretning. Ansatte som dermed får endret arbeidsplan, kompenseres for eventuelt merarbeid iht gjeldende overenskomst.

2.3 Endring av stilling:

A: Generell rett til å tilbys annen stilling.

Ansatte som ikke har tilstrekkelig total bedriftsansienntet for å beholde sin nåværende stilling, har rett å bli tilbudt annen stilling, dersom den ansattes bedriftsansienntet er høyere enn den person som innehar relevant stillingen. Med annen stilling menes:

- Borer: Operasjons Planlegger/Assisterende Borer, Operator Drilling/DFO, Slurry Operatør, Boredekksarbeider



- Assisterende Borer: Operasjons Planlegger, Operator Drilling/DFO, Slurry Operatør, Boredekksarbeider, DVO
- Operasjons Planlegger: Operator Drilling/DFO, Slurry Operatør, Boredekksarbeider, DVO
- Operator Drilling: DFO, Slurry Operatør, Boredekksarbeider, DVO
- DFO: Operator Drilling, Slurry Operatør, Boredekksarbeider, DVO
- Slurry Operatør: Boredekksarbeider, DVO
- Boredekksarbeider: DVO
- Kranførere: Assistent kranførere, DVO
- Assistent Kranførere: DVO

-
- Ass. Teknisk sjef: Operator Technical, Engine Responsible, Engine Mechanic, Motormann
 - Engine Responsible: Operator Technical, Engine Mechanic, Motormann
 - Engine Mechanic: Operator Technical, Engine Responsible, Motormann
 - Operator Technical: Engine Responsible, Engine Mechanic, Motormann
 - Motormann: Operator Technical, Engine Mechanic, Engine Responsible
 - Mekaniker: Mechanic/Welder*, Hydrauliker***, Boredekksmekaniker***
 - Mechanic/Welder: Mekaniker**, Hydrauliker***, Boredekksmekaniker***
 - Hydrauliker: Mekaniker**, Mechanic/Welder*+**, Boredekksmekaniker
 - Boredekksmekaniker: Hydrauliker, Mekaniker**, Mechanic/Welder*+**

*) forutsetter sveisesertifikat ihht krav til stilling

**) forutsetter mekanisk fagbrev

***) forutsetter CETOP 2 godkjenning og erfaring med hydraulisk utstyr offshore

Med forutsetninger menes her at en i løpet av rimelig tid tilegner seg de krav som settes til stillingen, herunder bestått kurs tilrettelagt av bedriften. Omskolering vil ikke være en del av dette.

-
- Senior Prosess Tek: Prosess Operatør

I spesielle tilfeller hvor en ansatt med lang ansiennitet, i henhold til ovenforstående, står overfor mulig oppsigelse, vil en kunne ta individuelle vurderinger basert på utdanning og kompetanse.

De resterende stillingene vil bli vurdert i henhold til nedenfor (2.3.B.)

B: Rett til å få tilbud om tidligere innehatt stilling.

Ansatte med lang bedriftsansiennitet har ellers rett til å fortrenge personer i andre stillinger de har hatt i MDN, også i tilfeller som ikke dekkes av "stigene" i pkt A. Forutsetningen for dette er at vedkommende tidligere har vært fast ansatt i den andre stillingen, eller har figurert som fast ansatt på bemanningsplanen for stillingen. Retten faller bort for ansatte som har innehatt en stilling, og senere er blitt omskolert til annen stilling fordi de av ulike årsaker permanent ikke kunne fylle førstnevnte stilling.

Ansatte som har hatt tidligere vikariater i en bestemt stilling, regnes ikke som å ha vært ansatt i den bestemte stillingen.

C: Kvalifikasjonskrav og Rekvalifisering.

Retten til å få en lavere stilling, er avhengig av at vedkommende innehar alle formelle kvalifikasjoner for den lavere stilling (sertifikat og kurs). Ansatte med høy nok ansiennitet som ikke kan tilbys jobb i lavere stilling fordi de mangler relevante kurs, og som blir permittert, skal senest 6 uker ut i permitteringstiden tilbys kvalifiserende kurs, slik at de vil kunne få gå inn i jobb senest etter 12 ukers permittering. Dersom bedriften ikke gir den ansatte slikt tilbud eller slike kurs ikke avholdes tidsnok, plikter bedriften likevel å ta den ansatte inn på lønn (i den lavere stilling) etter 12 uker. Denne plikten bortfaller dersom den ansatte takker nei til de kvalifiserende kurs. Ved mulige masseoppsigelser skal ansatte med høy nok bedriftsansiennitet, umiddelbart tilbys de nødvendige kvalifiserende kurs, for å unngå oppsigelse.

D: Kompetansegruppen

Ansatte med lang bedriftsansiennitet som mister alle jobbtilbud til tross for ovennevnte rettigheter, skal forsøkes ivaretatt i bedriftens kompetansegruppe. Hvilke, og hvor mange, ansatte som skal gis dette tilbud, avgjøres i permitteringsdrøftelsene (eller drøftelsene om masseoppsigelser) mellom bedrift og fagforening. Ved innretningsvise permitteringer på flere innretninger, skal det være en felles kompetansegruppe, hvor alle ansatte kan vikariere på alle MDN's innretninger.

2.4 Ledige stillinger i permitteringstiden:

I en hel eller delvis permittering, innfører bedriften ansettelsestopp utenfra. En ledig stilling som oppstår i permitteringstiden skal tilbys den permitterte ansatte med lengst bedriftsansiennitet, som er kvalifisert til å fylle stillingen.

2.5 Midlertidig arbeid i permitteringstiden:

Behov for vikariater og ekstraturer skal først og fremst fylles av kompetansegruppens medlemmer, men på en slik måte at de ikke jobber over sitt avtalte timeverk. Ved ytterligere behov for vikarer / ekstramannskap skal dette tilbys de permitterte ansatte, på en slik måte at de som har vært uten lønn lengst gis tilbudet først. En permittert ansatt som takker nei til et slikt tilbud, havner deretter sist i køen. Ansatte som blir midlertidig sysselsatt i permitteringstiden, får lønnsavregning som vikar, dersom bedriften og foreningen er enige om at hele permitteringstiden skal betraktes som en sammenhengende periode.

2.6 Permitteringers begynnelse:

Ved permitteringsbegynnelse kan den ansatte få avbrutt sin oppholdsperiode dersom korrekt varsel er gitt. Den ansatte har krav på lønn i avspaseringsperioden i henhold til arbeidende dager. Deretter permitteres den ansatte, og bedriften betaler sin pliktige arbeidsgiverperiode som er regulert i "Lov om lønnsplikt under permittering". En ansatt som skal permitteres, men som får jobbet ekstra før hans permittering faktisk er trått i kraft, får forskjøvet sin permitteringsdato tilsvarende.

2.7 Permitteringers avsluttelse:

Når permitteringene avsluttes går den ansatte på full løpende lønn fra første dag om bord. Dette gjelder også dersom første offshoretur blir kortere enn 14 dager (dvs. den ansatte blir ikke uten lønn for enkelte dager i sin deretter påfølgende friperiode.)

3. Avtalens gyldighet

Denne avtalen kan sies opp av begge parter med 3-tre måneders varsel.

Forus, 9. juni 2015

for MAERSK DRILLING NORGE AS



Jakob Korsgaard
Adm. Direktør

for MAERSK ANSATTES FORENING



Frode Larsen
Foreningsleder

