

PROTOKOLL

Den 22. og 23. april 2020 ble det avholdt drøftelsesmøte i henhold til Arbeidsmiljøloven § 15-2 og Hovedavtalen punkt 5.5. og 5.9 som følge av endring i bemanning i Maersk Drilling Norge AS.

Til stede

For bedriften: Astrid H. Ivesdal og Hilde F. Svendsen

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

Innkalling

Det var ingen kommentarer til møteinnkallingen.

Årsak til oppsigelser og situasjonsbeskrivelse

Den kommersielle situasjonen for den norske operasjon er som helhet utfordret. Maersk Reacher sin kontrakt med AkerBP som hotell er terminert og riggen forventes å flytte fra norsk sokkel i mai 2020 og det er forventet ytterligere justeringer i aktivitet for de rigger som opererer på norsk sokkel. Bedriften ser derfor behov for gjøre tidlige tilpasninger for å sikre en sunn virksomhet i det marked som en nå ser er oppstått, som følge av en historisk nedgang i oljepris samtidig med covid-19 pandemi.

Basert på ovenforstående situasjonsbeskrivelser er det utarbeidet en oversikt som tar utgangspunkt i at samtlige stillinger tilsvarende dagens bemanning nivå på Maersk Reacher og Maersk Interceptor, inkludert Maersk Interceptor Relief Pool, blir overtallige. Videre inneholder oversikten endringer i antall i ordinær relief pool basert på redusert aktivitet.

Hvilke MDN ansatte som skal sies opp blir i henhold til utvelgelse (se eget avsnitt i protokoll). Det vil for MDN ansatte bli foretatt nedbemanning på tvers av alle enheter operert av Maersk Drilling Norge AS på norsk sokkel.

Partene er enige om å holde tett dialog vedrørende bemanningssituasjonen i tiden fremover. MAF tar til etterretning de forhold i drøftelsene om at situasjonen kan endre seg, og basert på ovenforstående er partene enige om at oppsigelser er nødvendige.

Kan antall oppsigelser reduseres?

Ansatte som innehar internasjonal ansettelse med sidebrev til riggselskap på Maersk Reacher vil bli tilbakeført til hovedselskapet. Dette kan også komme til å bli utvidet til ytterligere internasjonalt ansatte med sidebrev til andre riggselskap, tilpasset det forventede aktivitetsnivå. Dersom det skulle bli ledige stillinger på norsk sokkel innen dato for tilbakeføring til internasjonale vilkår kan dette tilbys en av disse kandidater.

Dersom det er behov for norsk besetning ombord under rigmove av Maersk Reacher til Danmark vil det bli laget en egen avtale for dette.

Bedriften vurderer behov for ca 35 medarbeidere i kompetansegruppen ved drift av 4 rigger. Hvor mange som til enhver tid skal være ansatt i kompetansegruppen vil evalueres kontinuerlig, og også drøftes med foreningen i månedsmøter.

Maersk Intrepid vil fra sommeren 2020 oppbemanne for å gjøre klar til borestart fra 1. september. Det ble i drøftelsesmøtet også diskutert permitteringer i påvente av denne oppbemanning, og det

er enighet om å redusere et visst antall oppsigelser som følge av dette. Permitteringsforhandlinger vil ta plass i nærmeste fremtid, og så snart nye bemanningslister er klare.

Bedriften har sendt melding til NAV om forventet masseoppsigelser i forbindelse med redusert aktivitet. Totalt antall vil muligens måtte justeres når prosess er ferdigstilt.

Dersom dette endrer seg slik at bedriften har behov for mer personell til nye oppdrag vil redusert antall oppsigelser eller gjenansettelser drøftes med foreningen. Det er kjent at Maersk Inspirer forventes å starte boreoperasjon i 2021, men tidslinjen for oppbemanning er foreløpig ukjent.

Det ble diskutert om det kunne være aktuelt å tilby noen redusert stilling. Dette vil det bli tatt endelig beslutning om på individuell basis etter AML § 15-1 møter.

Videre ble muligheten for at bedriften kan tilby sluttpakker til de som sies opp drøftet. Bedriften finner ikke grunnlag for dette – hvilket samsvarer med bransjens praksis. Bedriften vil imidlertid være åpne for individuelle avtaler for eldre arbeidstakere som vurderer å pensjonere seg i nærmeste fremtid.

Dersom det viser seg av prinsippene som er lagt til grunn for disse drøftelsene ikke virker etter hensikt vil dette drøftes med foreningen.

Utvelgelse

Partene diskuterte kriterier for utvelgelse i forbindelse med nedbemanninger. Bedriften opplyste om at ved utvelgelsen vil det tas utgangspunkt i Hovedavtalens bestemmelser i punkt 6.2, hvor bedriftsansienntet vil følges under ellers like forhold.

I denne forbindelse vises det også til Avtale om bedriftsansienntet o.a. ved permitteringer/masseoppsigelser/ned bemanning datert 9. juni 2015 samt presisering av ansienntetsavtale datert 16. mars 2016.

Bedriften ønsker også å legge følgende kriterier til grunn ved utvelgelse:

- Kompetanse og kvalifikasjoner
- Sosiale forhold
- Alder
- Innsats og utførelse av arbeid
- Fravær

MAF mener at MDN`s kriterier for utvelgelse skissert over med kulepunktene 4 og 5 (Innsats og utførelse av arbeid- og Fravær) ikke kan brukes. Dersom MDN likevel bruker disse kriterier i utvelgelse, så vil MAF anbefale eventuelle ansatte som blir vurdert oppsagt pga. forannevnte, om å ta dette opp i AML 15.1 møtet (Drøfting før beslutning om oppsigelse).

Partene er enige om at de som umiddelbart ikke har ansienntet til å bli i nåværende stilling og får anledning til å prøve ansienntet i annen stilling som de kvalifiserer for, ikke er å betrakte som endringsoppsigelser. Kvalifikasjoner i denne sammenheng inkluderer også de beredskapsfunksjoner stillingen innehar i henhold til beredskapsplanen, f.eks røykdykker.

Hvordan kan de uheldige sidene ved oppsigelser reduseres?

Bedriften vil bistå med at den enkelte skal få den støtte og hjelp som er nødvendig i etterkant av oppsigelsen.

Bedriften vil holde MAF orientert om endringer i bemanningssituasjonen.

Bedriften opplyste om at alle som vil bli rammet av en eventuell nedbemanning vil få gjeninntakelsesrett jfr Arbeidsmiljøloven § 14-2. Denne rett gjelder ihht § 14-2, 3.ledd, for arbeidstakere som har vært ansatt i virksomheten i til sammen minst 12 måneder i de to siste år. Alle arbeidstakere som blir oppsagt i denne forbindelse beholder rett til utvidet fortrinnsrett i to år, ref enighetsprotokoll fra overenskomstforhandlinger datert 25. mai 2018, punkt 10.

Dette betyr i praksis at bedriften kontakter den enkelte oppsagte når et eventuelt nytt behov for personell oppstår ved at bedriften sender mail til ansatte ved informasjon om ledig stilling, hvor den ansatte må bekrefte overfor bedriften dersom han/hun er interessert.

Den oppsagte vil ikke nødvendigvis tilbys gjenansettelse i den stilling vedkommende ble sagt opp fra, men vil også kunne tilbys gjenansettelse i andre stillinger i henhold til Ansienntetsprotokoll.

Dersom vedkommende velger å takke nei til et slikt tilbud, anses rett til gjenansettelse som opphørt.

MAF ber om at det blir sett inn i muligheten for at de som blir overtallige i Norge kan tilbys stilling hos Maersk Drilling på annen sokkel.

Individuelle drøftelser

Bedriften vil etter disse drøftelsene er sluttført, gjennomføre individuelle drøftelser med den enkelte ansatte iht AML § 15-1. Partene er enige om at innkalling til drøftelser kan sendes per mail, med telefonisk oppfølging. Det er også enighet om at møtene arrangeres per telefon. MAF vil være disponible for sine medlemmer i disse møter.

Endelig avgjørelse med hensyn til oppsigelse vil bli tatt i etterkant av disse drøftelser.


Oppsigelser

Det er enighet om at bedriften vil kontakte de som besluttet oppsagt per telefon men at oppsigelse kan sendes per e-mail. Oppsigelsen skal da anses for å ha funnet sted når den er kommet frem til arbeidstakers inbox. Alternativt vil bedriften sende oppsigelse per rekommandert brev.

Navn-/ansiennitetslister er delt med foreningen. Dersom enkelte ansatte har spørsmål vedrørende sin ansiennitet kan de kontakte HR avdelingen.

23. april 2020

for MAERSK DRILLING NORGE AS


Jakob Korsgaard
Adm. Dir.

for MAERSK ANSATTES FORENING


Frode Larsen
Foreningsleder