

PROTOKOLL

Den 22. september 2021 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 Finnesand
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 Integrator sin kontrakt med AkerBP forventes avsluttet i starten av november og riggen vil bli flyttet fra norsk sokkel etterfølgende. Bedriften ser derfor behov for gjøre tidlige tilpasninger for å sikre en sunn virksomhet.

Basert på ovenforstående situasjonsbeskrivelse er det utarbeidet en oversikt som tar utgangspunkt i at samtlige stillinger tilsvarende dagens bemanning nivå på Maersk Integrator blir overtallige.

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. 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 Integrator vil bli tilbakeført til hovedselskapet. Dersom det skulle bli ledige stillinger på norsk sokkel innen dato for tilbakeføring til internasjonale vilkår kan dette tilbys disse kandidater.

Det vil bli laget en egen avtale i forbindelse med rigmove til Danmark for MDN ansatte som eventuelt vil være ombord i denne periode.

Det er på nåværende tidspunkt ledige stillinger i flere kategorier på de andre rigger som opereres av Maersk Drilling Norge hvor omplasseringer vil bli fortatt.

Bedriften vurderer videre behov for ca 50 medarbeidere i kompetansegruppen med den forventede aktivitet etter at Maersk Integrator har forlatt Norge. Det er enighet mellom partne om at hvor mange som til enhver tid skal være ansatt i kompetansegruppen vil evalueres kontinuerlig, og også drøftes i månedsmøter.

Det ble i drøftelsesmøtet også diskutert permitteringer, men med manglende utsikter for ny aktivitet innenfor overskuelig fremtid, vil ikke dette bli ansett som et alternativ.

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

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.

Fagforeningen ba også bedriften om å se inn i muligheten for å leie ut personell til andre aktører i bransjen.

Utvelgelse

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

I denne forbindelse vises det også til Avtale om bedriftsansiennitet o.a. ved permitteringer/masseoppsigelser/ned bemanning datert 9. juni 2015 samt presisering av ansiennitetsavtale 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 ansiennitet til å bli i nåværende stilling og får anledning til å prøve ansiennitet 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 kan ha gjeninntakelsesrett jfr Arbeidsmiljøloven § 14-2, dersom de oppfylder vilkårene i henhold til loven. 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. Med referanse til enighetsprotokoll fra Overenskomstforhandlinger datert 24. september 2020 vil oppsagte medarbeidere som har denne rett ha utvidet fortrinnsrett i to år.

Dette betyr i praksis at bedriften informerer den enkelte oppsagte når behov for personell oppstår ved at bedriften sender mail til ansatte med informasjon om ledig stilling, hvor den ansatte må bekrefte overfor bedriften dersom vedkommende er interessert.

Den oppsagte vil ikke nødvendigvis tilbys gjenansettelse i den stilling han/hun ble sagt opp fra, men vil også kunne tilbys gjenansettelse i andre stillinger i henhold til Ansiennitetsprotokoll. 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 slutført, 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 digitalt. MAF vil være disponible for sine medlemmer i disse møter.

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

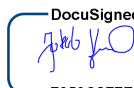
Oppsigelser

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

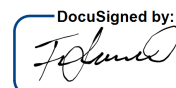
Navn-/ansiennitetslister er delt med foreningen. Dersom enkelte ansatte har spørsmål vedrørende sin ansiennitet kan de kontakte HR avdelingen.

Forus, 22. september 2021

for MAERSK DRILLING NORGE AS

DocuSigned by:

79590257FC67403
Jakob Korsgaard
Adm. Dir.

for MAERSK ANSATTES FORENING

DocuSigned by:

79590257FC67403
Frøde Larsen
Foreningsleder