

18. januar 2018

Drøftelser vedrørende oppsigelser i forbindelse med Mærsk Innovator avslutter kontrakt i Norge

MAERSK DRILLING NORGE AS (MDN)
MAERSK ANSATTES FORENING (MAF)

PROTOKOLL

Den 17. og 18. januar 2018 ble det avholdt drøftelsesmøte i henhold til Arbeidsmiljøloven § 15-2 og Hovedavtalen punkt 5.5. og 5.9 som følge av nedbemanning 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

Bedriften viste til

- Informasjon om behov for nedbemanning i SMFM onsdag 10. januar 2018, basert på forventet beskjeftigelsessituasjon i bedriften
- Innkalling datert 10. januar 2018

Det var ingen kommentarer til møteinnkallingen.

Årsaken til oppsigelsene

Mærsk Innovator forventes å avslutte oppdrag for ConocoPhillips i juni 2018, for videre oppdrag i UK.

Situasjonsbeskrivelse

Mærsk Innovator har fått kontrakt med Nexen i UK på britisk sokkel og forventes å flytte fra norsk sokkel i juni 2018. Det er fremmet ønske fra Asset Team om å beholde norsk besetning ombord under rigmove og i 4-6 uker etter ankomst UK i forbindelse med yardstay og trening av nytt mannskap. Det vil bli laget en egen avtale for dette.

Det er utarbeidet en oversikt som tar utgangspunkt i at samtlige ansatte tilknyttet Mærsk Innovator blir overtallige. Totalt 132 ansatte på Mærsk Innovator, i alle stillinger, vil bli berørt hvorav ansatte med internasjonal kontrakt tilbakeføres til hovedselskapet. I tillegg vil 5 BVO lærlinger bli omplassert til annet opplæringssted. De 3 BVO lærlinger som startet læretiden i 2016 forventes å få fullført sin læretid ombord på Mærsk Innovator innen nedbemanningen starter.

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

Basert på ovenforstående er partene enige om at oppsigelser er nødvendige.

Kan antall oppsigelser reduseres?

Ansatte som eventuelt innehar internasjonal ansettelse med sidebrev til riggselskap vil bli tilbakeført til hovedselskapet for nytt oppdrag. Dette gjelder totalt 15 ansatte. Dersom det skulle bli ledige stillinger på norsk sokkel innen dato for tilbakeføring til internasjonale vilkår kan dette tilbys en av disse kandidater.

Bedriften vil i utgangspunktet stille seg positive til søknad om ulønnet permisjon dersom en ansatt som i utgangspunktet vil kunne beholde stilling i Norge basert på ansiennitet ønsker å følge Mærsk Innovator for arbeid på britisk sokkel. Dersom søknad innvilges vil den ansatte ha retur rett til arbeid i Norge, til den stilling han/hun i utgangspunktet ville kunne beholdt i Norge, når fast

kontraktperiode som er kjent på start tidspunkt i UK avsluttes (ca 200 dager). Dersom oppdrag i UK forlenges vil en eventuell forlengelse av permisjon kunne tas opp til vurdering. Det gjøres oppmerksom på at en for perioden en er i permisjon vil være underlagt de gjeldende arbeids- og lønnsbetingelser som gjelder på britisk sokkel.

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.

Bedriften vil snarest sende melding til NAV, hvor det vil bli opplyst om at mellom 100 og 110 årsverk offshore vil kunne bli berørt av oppsigelser i Maersk Drilling Norge AS.

Beslutningen om dette antall er tatt på bakgrunn av de forutsetninger som er gitt i innledning av protokollen. 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 Mærsk Inspirer skal tilbake på kontrakt i Norge, men tidslinjen for oppbemanning er foreløpig ukjent. Dersom det viser seg at dette blir innen for et rimelig tidsrom for også å vurdere permitteringer vil dette drøftes med foreningen. Dette gjelder også dersom bedriften får kontrakter som tilsier annen økt aktivitet i den aktuelle perioden.

Bedriften vurderer å beholde et XLE kompetanse team som vil bistå i trening av ansatte som overføres fra Innovator til XLE rigger. Teamet forventes å bestå av 3 til 4 medarbeidere med spesial kompetanse på XLE utstyr fordelt mellom operasjonell- og teknisk avdeling, hvor de er i tillegg til den kompetansegruppe som er satt for vanlig operasjon. Behovet for dette teamet vil bli kontinuerlig evaluert.

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 nedbemanningen 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?

Bedrifteselstjenesten er informert om situasjonen og de vil iverksette nødvendige tiltak ovenfor ansatte ved behov.

Bedriften vil bistå for at den enkelte skal få den støtte og hjelp som er nødvendig i etterkant av oppsigelsen. Det ble også drøftet mulighet for bistand i forbindelse med omskolering eller kurs. Dette vil det være mulig å diskutere i de individuelle drøftelser (AML §15-1 møte).

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 protokolltilførsel om midlertidig utvidet fortrinnsrett i avtaleperiode fra Riksmeklerens møtebok juni 2016, uansett om noen skulle fratre etter 1. juni 2018.

Dette betyr i praksis at bedriften kontakter den enkelte oppsagte når et eventuelt nytt behov for personell oppstår. Dette kan også gjøres ved at bedriften sender mail til ansatte ved informasjon om ledig stilling, hvor den ansatte må bekrefte overfor bedriften dersom han 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 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 fortrinnsvis arrangeres per telefon, men dersom medarbeider ønsker det har han/hun anledning til å be om møte på kontoret. MAF vil være disponible for sine medlemmer i disse møter uavhengig av om møtet avholdes per telefon eller ved personlig oppmøte.

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

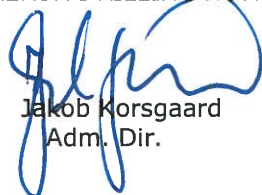
Oppsigelser

Det er enighet om at bedriften vil kontakte de som besluttes oppsagt per telefon. Det kan gjøres avtaler med den enkelte ansatte om å sende oppsigelse 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.

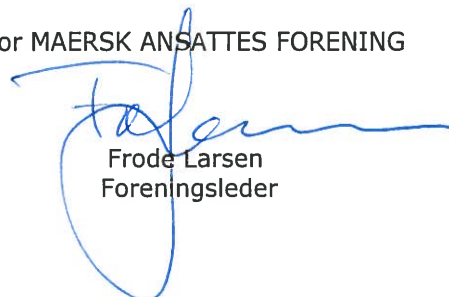
Forus, 18. januar 2018

for MAERSK DRILLING NORGE AS



Jakob Korsgaard
Adm. Dir.

for MAERSK ANSATTES FORENING



Frode Larsen
Foreningsleder