

Nieuwsbrief TNT

Informatie over reorganisatie sorteercentra

Op 6 juni 2010 zijn na instemming door de medezeggenschap de nieuwe werktijdregelingen voor de TNT-werknemers bij de sorteercentra ingegaan. In de nieuwsbrief van 7 mei jl. hebben we al laten weten grote zorgen te hebben over de zorgvuldigheid, communicatie richting werknemers en betrokkenheid van de bonden. Die zorg is alleen maar toegenomen: wij krijgen veel signalen over verkeerde toepassing van afspraken, onduidelijke communicatie, mensen die zich onder druk geplaatst voelen, etc. Snelheid lijkt voor TNT belangrijker dan zorgvuldigheid, juist nu voor het eerst in de geschiedenis van het bedrijf veel werknemers risico lopen uiteindelijk te worden ontslagen. Wij hebben TNT inmiddels meerdere keren duidelijk laten weten dat dit vanaf nu echt anders moet. En uiteraard volgen we kritisch of de beloofde beterschap wordt waargemaakt. Zo niet, dan zullen we met (kader)leden bekijken wat ons daarin te doen staat.

Inmiddels kunnen we na overleg met TNT weer een aantal veelgestelde vragen beantwoorden.

Plaatsingsprocedure

Na de plaatsingsronde van eind mei zijn er 3 mogelijkheden ontstaan:

- Geplaatst. Het werkpakket vanaf 6 juni blijft ook na 1 oktober 2010 bestaan. Wel kregen geplaatste werknemers met een contract van 25 uur of meer meteen de zure mededeling dat baanbehoud in de toekomst waarschijnlijk onmogelijk is.
- Niet geplaatst, wel inzetbaar. Tot 1 oktober blijft er gezocht worden naar mogelijkheden tot plaatsing.
- Niet geplaatst en ook niet inzetbaar, met dus een grote kans om overcompleet te worden per 1 oktober 2010. Ook in deze situatie wordt tot dat moment gezocht naar mogelijkheden om alsnog te plaatsen.

Er is alsnog een tweede plaatsingsronde toegevoegd. Dat betekent dat tussen nu en 1 oktober het beschikbare werk wordt toegewezen op basis van de toegekende rangnummers (en niet op basis van sollicitaties). Daartoe worden met alle werknemers die nog niet zijn geplaatst gesprekken gevoerd over de beschikbare pakketten en (opnieuw) hun inzetbaarheid. Hoe breder de inzetbaarheid, hoe groter de kans op baanbehoud. Maar iedereen zal individueel moeten bepalen hoe ver je daarin kunt en wilt gaan.

Mismatch voor 5 uur of meer

Het uitgangspunt is dat TNT een aanbod tot plaatsing doet, dat gelijk is aan de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur, oftewel de huidige contracturen. TNT heeft besloten GEEN aanbod tot plaatsing te doen, als de vermindering van het aantal uren ten opzichte van het huidige contract 5 uur of meer is. De mensen voor wie dit geldt worden met toepassing van het sociaal plan per 1 oktober 2010 (volledig) overcompleet verklaard. Geen aanbod dus als de *mismatch* 5 uur of meer is, bij voorbeeld voor een werknemer met een contract van 32 uur en voor wie het bedrijf nog een mogelijkheid ziet voor maximaal 22 uur.

Wij horen geluiden dat sommige mensen toch van plan zijn te vragen om een nieuw contract voor (in dit voorbeeld) die 22 uur. Abvakabo FNV adviseert dit niet te doen, omdat hieraan allerlei nadelen kleven. Mocht je het toch overwegen, doe dit dan niet na advies van de bond.

Afkoop kleine uurtjes

TNT kan dus wel een aanbod tot plaatsing doen als de arbeidsduur tot en met 4 uur korter is dan in het huidige contract. Anders dan TNT in eerste instantie stelde, hebben we nu afgesproken dat de regeling Afkoop kleine uurtjes uit 2006 alsnog van toepassing is. Maar eerst dient TNT al het mogelijke te doen om een plaatsing te realiseren gelijk aan de oorspronkelijke arbeidsduur; pas als dat echt niet lukt kan tot afkoop worden overgegaan. Wij ontvangen signalen dat leidinggevendenden nu al voorstellen doen voor afkoop. Abvakabo FNV vindt dat echter TNT nu nog niet definitief kan stellen alles aan te hebben gedaan om tot een normale plaatsing te komen: *als je binnenkort toch zo'n aanbod krijgt, ga er dan niet direct op in en neem contact op met de bond.*

Bedenktijd

Bij sommige sorteercentra gaan verhalen dat je als werknemer slechts een week bedenktijd krijgt om te beslissen of je het aanbod tot plaatsing accepteert. Maar laat je niet onder druk zetten: iedereen moet hiervoor redelijkerwijs de tijd krijgen die hij of zij nodig heeft. Overigens blijkt er daarbij regelmatig onduidelijkheid bij mensen waar het nu precies om gaat: een invulling van het werk tot 1 oktober 2010, of echt een aanbod tot plaatsing? Vraag je leidinggevende om duidelijkheid hierover.

Weigering aanbod door de werknemer

Indien de werknemer het aanbod tot plaatsing niet accepteert, hanteert TNT de volgende lijn:

- a. bij een *aanbod met evenveel uren* als het huidige contract, en de reden van weigeren naar het oordeel van TNT
 - i. op redelijke gronden berust, wordt, indien geen ander aanbod kan worden gedaan, de werknemer met toepassing van het sociaal plan overcompleet verklaard.
 - ii. *niet op redelijke gronden* berust, wordt de arbeidsovereenkomst beëindigd zonder toepassing van het TNT Sociaal plan. Het management wordt hierover geadviseerd door de commissie Hardheidsclausule Toewijzing. Uiteraard krijgt de medewerker bij een ongegrond verklaard bezwaar nog de mogelijkheid het aanbod alsnog te accepteren. Bovendien is het dan ook nog mogelijk bezwaar in te dienen volgens het TNT-klachtrecht, maar daar moet de werknemer natuurlijk wel goede argumenten voor hebben.
- b. bij een *aanbod met minder uren* dan het huidige contract, wordt de werknemer met toepassing van het sociaal plan per 1 oktober 2010 overcompleet verklaard.

Risico verwijtbaar werkloos

Veel vragen van leden gaan over het risico dat UWV kan oordelen dat je verwijtbaar werkloos bent geworden, met als consequentie geen WW-uitkering. Dit kan gaan om het niet accepteren van een iets kleiner contract (met afkoop kleine uurtjes), maar ook bij het wel of niet zelf verzoeken om een contract waarbij je 5 uur of meer kwijtraakt. Helaas kunnen we hierop geen heldere algemene antwoorden geven. Dit komt doordat UWV dat per individuele situatie toetst. Daarbij wordt bij voorbeeld gekeken naar leeftijd, duur dienstverband, opleiding, kans op de arbeidsmarkt, etc. Dus als je vragen hebt over hoe dit in jouw geval uitpakt, zoek dan snel contact met de bond voor advies.

Nog geen mobiliteitsbudgetten voor deeltijders tot 25 uur

Wij hebben inmiddels herhaaldelijk gepleit de budgetten ook open te stellen voor vrijwillig vertrekkende kleinere deeltijders. TNT stelt echter nog altijd in staat te zijn de meeste problemen voor deze werknemers op te lossen zonder overcompleteet. Het bedrijf is op dit moment daarom nog niet van plan ook aan hen mobiliteitsbudgetten toe te kennen, en hoeft dit formeel ook niet op grond van het sociaal plan. Wij blijven ons daar hard voor maken.

Bemiddelingsplan

Veel mensen zijn inmiddels 'mogelijk overcompleteet' verklaard. Voor hen geldt dat het verstandig is je zo snel mogelijk te gaan oriënteren op mogelijkheden voor ander werk. TNT moet in de eerste plaats zoeken naar een andere plek binnen het bedrijf. Voor Abvakabo FNV is dat TNT-breed, maar daar wil men nog steeds niet aan. Hoe dan ook zal intern herplaatsen door de krimp en de vele veranderingen in het werk voor lang niet iedereen gaan lukken. In het sociaal plan is afgesproken dat mogelijk overcomplete werknemers gebruik kunnen maken van alle faciliteiten van TNT Mobility. Aanmelding bij Mobility is verplicht, met als uitgangspunt dat activiteiten om ander werk te zoeken gebeuren tijdens werktijd. In dat verband heeft TNT collectieve bijeenkomsten gehouden, waarbij mensen aan het eind een individueel bemiddelingsplan ter ondertekening krijgen voorgelegd. Daarbij is ook een mogelijkheid om te ondertekenen dat je (nog) niet wilt starten met een bemiddelingstraject. Zonder dat TNT een duidelijk antwoord kon geven op de vraag wat de eventuele consequenties zijn van deze keus. Inmiddels heeft het bedrijf toegezegd dat hieraan pas gevolgen worden verbonden als iemand stelselmatig bemiddeling weigert. Hoe dan ook raadt Abvakabo FNV iedereen aan niet te tekenen voor '(nog) geen bemiddeling'.

Bezwaarmogelijkheden

Uiteraard zijn er mogelijkheden om bezwaar te maken tegen besluiten van de werkgever. Ook is er in het sociaal plan een hardheidsclausule afgesproken: als een werknemer met de strikte toepassing van het sociaal plan onevenredig wordt benadeeld, zal TNT in positieve zin afwijken.

Neem bij twijfel, bezwaren of een beroep op de hardheidsclausule zo snel mogelijk contact op met de bond! En laat je niet onder druk zetten!

Abvakabo FNV blijft zich hard maken voor zorgvuldigheid en zo min mogelijk gedwongen ontslagen. Wij houden je op de hoogte.

Peter Wiechmann, Sander Martins en Jan Willem Le Febre (bestuurders)

Zoetermeer, 25 juni 2010