

Beste

In reactie op de diverse mails die jullie stuurden met betrekking tot het onderwerp Datum in Dienst (DiD), het volgende.

Allereerst in algemene zin: De beoordeling van de DiD heeft zorgvuldig plaats gevonden nadat aan de werknemers in kwestie is gevraagd om (binnen twee weken) een onderbouwing aan te leveren als zij van mening waren dat sprake was van een onjuiste DiD. In de brief is aangegeven dat de medewerkers voldoende bewijsmiddelen moeten overleggen van eventueel geclaimde aanvullende diensttijd. Daarnaast is opgenomen dat het bewijs sluitend moet zijn: *'(..) voeg jouw eerste arbeidsovereenkomst bij KLM, uitzendcontracten en andere documenten toe waaruit een eerder relevant dienstverband onomstotelijk blijkt. Je moet bewijsstukken toevoegen aan je antwoorden, omdat KLM zonder sluitend bewijs de eventueel geclaimde diensttijd niet kan meenemen bij de afspiegeling'*.

De werknemers zijn verwezen naar informatie op de portal waar staat toegelicht langs welke lijnen beoordeling van de DiD plaatsvindt (te weten opvolgend werkgeverschap, of bijvoorbeeld eerdere relevante KLM-diensttijd). Hieruit volgt dat voor de beoordeling (kort gezegd) voldaan moet zijn aan een drietal vereisten; 1) er moet sprake zijn van dezelfde werkzaamheden 2) er moet sprake zijn van een aansluitend dienstverband. Dat wil zeggen met een tussenpoos van thans maximaal 6 maanden (voorheen 3 maanden) en 3) het initiatief voor de overgang moet bij KLM hebben gelegen. Verder is relevant dat afspraken uit het verleden over het meenemen van dienstjaren conform wet- en regelgeving alleen zijn gevolgd als ook daadwerkelijk sprake is geweest van opvolgend werkgeverschap.

Alleen als uit de door de werknemer toegestuurde stukken bleek dat KLM uit is gegaan van een verkeerde DiD, is deze aangepast. KLM heeft, indien dat mogelijk was, ook zelf nader onderzoek gedaan of er naar aanleiding van een onvoldoende onderbouwde reactie van de medewerker sprake was van aanvullende relevante diensttijd. Nadat alle DiD zijn beoordeeld, heeft per brief terugkoppeling aan de werknemers plaatsgevonden, met indien nodig de reden van afwijzing. Vervolgens is er afgespiegeld en hebben de aanzeggesprekken plaatsgevonden.

Er zijn medewerkers die het niet eens zijn met het besluit over hun DiD en een aantal daarvan heeft kennelijk in eerste instantie niet alle relevante documenten die zij bezitten toegestuurd. Als de werknemer bepaalde bewijsstukken niet heeft toegestuurd, heeft hij zijn claim onvoldoende onderbouwd, en kan KLM daar niets mee. Als er nu stukken worden nagestuurd, dan vraagt dat om een nieuwe beoordeling en mogelijk nieuwe afspiegeling. Overigens hoeft een aanpassing van de datum in dienst en een nieuwe afspiegeling geen effect te hebben op de positie van de medewerker, omdat de afspiegelplaat niet altijd wijzigt als gevolg van een aangepaste DiD.

Gegeven het feit dat wij niet met zekerheid kunnen vaststellen dat alle bezwaren tegen een besluit over de DiD ons bereikt hebben en formeel geen bezwaarmogelijkheid openstaat tegen alleen de Datum in dienst beoordeling, menen wij, in tegenstelling tot wat jullie vinden, dat behandeling van de bezwaren het beste via de bezwaarcommissie kan lopen als onderdeel van het bezwaar tegen (dreigende) boventalligheid. De uiteindelijke (dreigende) boventalligheid die volgt op het niet honoreren van de DiD is immers een besluit in het kader van het Sociaal Plan. Bovendien vinden wij het van belang dat alle bezwaren zijn verzameld alvorens eventueel opnieuw afgespiegeld wordt. Dit om te voorkomen dat uiteindelijk meerdere keren in dezelfde groep opnieuw zou moeten worden afgespiegeld. Bovendien zou bij een conclusie van KLM dat de DiD ongewijzigd blijft, de medewerker in tweede instantie zich alsnog bij de bezwaarcommissie kunnen melden.

Met vriendelijke groet,