



**zutrans**

<b>Voor</b>	Alle medewerkers van Zutrans
<b>Van</b>	Feidon
<b>Datum</b>	24 juni 2006
<b>Betref</b>	Antwoorden van Campina, het MBO team en een externe jurist van SCT op de vragen van de werknemers van Zutrans die zijn gesteld tijdens de bijeenkomsten met Feidon.
<b>Status</b>	Alleen voor intern gebruik

Zaltbommel / Woerden, 24 juni 2006

Aan: Alle werknemers van Zutrans B.V.

Betreft: Besluitvorming inzake de toekomst van Zutrans

Geachte mevrouw, heer,

Tijdens de bijeenkomsten met Feidon in de regio's hebben veel werknemers gevraagd om nadere gegevens en extra verduidelijking van de beschikbare informatie. Ook het management van Zutrans heeft nog een aantal aanvullende vragen gesteld. Wij hebben u toegezegd om op al uw vragen zo goed mogelijk een antwoord te formuleren en daarmee bij u terug te komen.

Vanavond hebben de hoofdrolspelers mondeling hun antwoorden gegeven. Ook hebben we alles in dit document nog eens op een rij gezet, zodat u het later nog eens rustig na kunt lezen.

Hartelijk dank voor uw komst en voor uw inbreng.

Met vriendelijke groet.

Hans de Graaf, Centrale Ondernemingsraad  
Sjoerd van den Berg, Ondernemingsraad Zutrans  
Arjan Hebbink, Feidon  
Wolter van der Knaap, Feidon

## Inleiding

In dit document vindt u de antwoorden op de vragen van de werknemers van Zutrans. We hebben deze vragen verzameld tijdens de regiobijeenkomsten en tijdens ons gesprek met het management van Zutrans.

We hebben de vragen zoveel mogelijk feitelijk beantwoord, zonder op de achterliggende oorzaken in het verleden in te gaan. Het gaat er nu om dat de werknemers van Zutrans zo goed mogelijk antwoord krijgen op de vragen die zij hebben gesteld zodat zij vervolgens zo goed mogelijk hun eigen afweging voor de toekomst kunnen maken.

We hebben de vragen en antwoorden op dezelfde wijze gegroepeerd als in het Feidon rapport.

Er zijn drie clusters:

1. Anton Ooyen, namens Campina, met de focus op de gestelde vragen over de optie "Bij Campina blijven" en verder over de rol die Campina als eigenaar van Zutrans heeft bij de andere twee opties
2. De drie mensen van het MBO team (Peter Johan Ugen, Rik Koers en Ben Kleynen), met de focus op de gestelde vragen over een MBO
3. Hans Keijzer, advocaat bij SCT Juridisch Adviesbureau, met de focus op de gestelde vragen over de optie "Verkoop aan derden"

## Cluster 1 (Campina)

Over de optie "Bij Campina blijven"

Vraag 1	<i>Indien Zutrans kiest voor de optie 'Bij Campina blijven', voor welke termijn geldt dit dan? Hoe hard is een afspraak daarover?</i>
Antwoord	<p>De optie "bij Campina blijven" is voor Campina een van de serieuze opties. Dat betekent als uiteindelijk dat de richting is die gekozen gaat worden dit een geaccepteerde keuze is voor een langere tijd. Dat impliceert dus een harde afspraak voor een lange reeks van jaren, 5 tot 7 jaar.</p> <p>Langer dan 5 – 7 jaar vooruitkijken is nagenoeg onmogelijk, omdat de wereld om ons heen sterk verandert en ook binnen Campina komt er ongetwijfeld een moment om opnieuw te evalueren en ons af te vragen hoe verder. Dat zou na 5 – 7 jaar het geval kunnen zijn.</p>
Vraag 2	<i>Wat gaat Campina met Zutrans doen als er nog maar een gering aantal medewerkers over is? Is er inderdaad een omslagpunt waarop Zutrans te klein is geworden om door te laten gaan? Zo ja, wanneer is dit omslagpunt?</i>
Antwoord	<p>Wat is gering? We weten allemaal dat over enkele jaren het aantal chauffeurs is afgenomen tot ca. 80 en in de jaren daarna tot 60 c.q. 50. Het aantal chauffeurs is niet een criterium. Het gaat om het totale vervoer, het soort vervoer en de efficiënte aanpak. Zolang het hele vervoer over Zutrans loopt is het aantal eigen chauffeurs geen criterium, maar veel meer de efficiënte uitvoering van het gehele vervoer.</p>
Vraag 3	<i>Is Campina in de optie "Bij Campina blijven" bereid een garantie te geven aan 'oudere werknemers'? Bij voorbeeld: als na een aantal jaar blijkt dat Campina alsnog van Zutrans af wil, is het dan voor die medewerkers die nog maar een jaar of twee jaar voor hun pensioen zitten mogelijk om elders binnen Campina te werken? Wanneer val je in die categorie "oudere werknemers"?</i>
Antwoord	<p>Campina geeft aan geen enkele van haar medewerkers een garantie. Natuurlijk is het zo dat oudere medewerkers met veel dienstjaren een andere rechtsbescherming hebben dan jongeren met minder dienstjaren. Ook bij sluiting van locaties hebben ouderen geen garanties, maar de werkgever houdt wel rekening met hun rechtsbescherming.</p>

Vraag 4	<p>Indien Zutrans kiest voor de optie 'Bij Campina blijven', hoe zit het dan met de volgende zaken:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Wat is defensief investeren precies?</li> <li>Wat is het gevolg van "defensief investeren" voor het kostenniveau van Zutrans in het licht van: <ul style="list-style-type: none"> <li>Vereiste aanpassing van wagens om aan komende regelgeving t.a.v. de uitstoot van roet te voldoen</li> <li>Oplopende kosten van onderhoud, tot op een niveau dat die kosten hoger zijn geworden dan normale afschrijvingskosten op nieuwe wagens =&gt; en Zutrans daardoor niet meer marktconform opereert.</li> </ul> </li> <li>Past de aanschaf van hulpmiddelen (zoals bij voorbeeld een speciale stoel voor een chauffeur) als gevolg van lichamelijke klachten nog binnen het begrip defensief investeren?</li> <li>Hoe zit het met het opvullen van open plaatsen, bij voorbeeld als er managers vertrekken naar een andere werkgever?</li> </ol>
Antwoord	<ol style="list-style-type: none"> <li>Zodanig investeren dat voor de eigen chauffeurs materiaal ter beschikking is dat technisch in orde is. Een vervoerder zou mogelijk zwaarder, mooier materieel kopen en misschien sneller vervangen. Campina doet er mogelijk langer mee. Campina investeert in haar vervoer en een vervoerder investeert mogelijk in multi inzetbaarheid.</li> <li>Het wagenpark zal voldoen aan wettelijke eisen. De balans tussen onderhoud en investeren in vervanging is ook voor Campina een rekensom, omdat zij haar vervoer efficiënt wil doen in alle opties. Bij de optie "bij Campina blijven" besluit Campina over investeringen en bij de beide andere opties besluit de vervoerder.</li> <li>De aanschaf van noodzakelijke hulpmiddelen past in het begrip defensief investeren.</li> <li>Chauffeurs zullen bij vertrek niet vervangen worden door eigen chauffeurs. Met betrekking tot alle indirecte functies zal steeds vastgesteld moeten worden of vervanging noodzakelijk is, zoals dit steeds gebeurt bij indirecte functies. Na besluitvorming over de optie die de werknemers voorstaan, lijkt het zeker zinvol om nog eens naar de indirecte bezetting te kijken alsmede de activiteiten die daar plaatsvinden.</li> </ol>

*Behoud van persoonlijke rechten van werknemers*

Vraag 5	<p>Tien jaar geleden is er een urengarantie afgegeven aan de chauffeurs, en nu blijkt dat deze in 1998 vervallen is. Hoe zit dat?</p>
Antwoord	<p>Er is bij de start van Zutrans in 1995 geen urengarantie afgegeven. Er is toen wel een berekening gemaakt op basis waarvan de overgangsregelingen voor de mensen zijn gemaakt. Aangegeven is dat in principe meer uren gewerkt konden worden, maar ook toen was er geen garantie. Die overgangsregeling gold tot 1998.</p>

Vraag 6	<i>Zutrans medewerkers werken nu gemiddeld 51 uur per week. Feidon heeft aangegeven dat overwerk geen recht is, maar het is wel de praktijk geweest in de afgelopen 11 jaar. Mensen zijn op basis daarvan financiële verplichtingen aangegaan. De beleving is dat overwerk steeds meer wordt ingevuld door charters. Wat kunnen de medewerkers verwachten als zij bij Campina blijven?</i>
Antwoord	Het doel is niet om maximaal uren te maken, maar uren die in verhouding staan. Hiermede bedoelen we dat het fysiek verantwoord moet zijn om overuren te maken. Een zeker aantal overuren is geen probleem, maar binnen redelijke grenzen. Overigens, u weet ongetwijfeld dat er ook wetgeving op komt is die grenzen stelt aan overuren. Financiële verplichtingen aangaan, gebaseerd op variabele inkomensbestanddelen is per definitie risicovol. Overwerk is geen probleem als het werk er is en de fysieke gesteldheid dit toelaat, maar het dient binnen grenzen te blijven.

*Sociaal plan en sociaal beleid*

Vraag 7	<i>Zijn de Sociale Regelingen van Campina van toepassing op Zutrans?</i>
Antwoord	De Sociale Regelingen van Campina zijn niet van toepassing op Zutrans.
Vraag 8	<i>Krijgen werknemers van Zutrans die nu ontslag nemen een vertrekpremie (meestal aangeduid als "oprotpremie")?</i>
Antwoord	Neen, niet bij het nemen van ontslag.
Vraag 9	<i>Stel dat er locaties van Zutrans gesloten worden, wat zijn dan de consequenties voor de medewerkers (overgangsregelingen, vergoeding van extra reiskosten en extra reistijd, etc.)?</i>
Antwoord	Kijkend naar de situaties Hilversum, Woerden en Koelcel Maasdam wordt gezien hoe dit kan worden opgelost. Het voorbeeld Born laat zien dat het soms kan met de standplaats van de auto's.
Vraag 10	<i>Indien voor de optie 'Bij Campina blijven' gekozen wordt, hoe gaat Campina dan om met gedeeltelijk arbeidsgeschikten?</i>

Antwoord	Niet anders dan vandaag. Zutrans zal een maximale inspanning doen om medewerkers zelfs gedeeltelijk in het arbeidsproces aan de slag te houden. Bij voorkeur op de auto, kan dit niet dan mogelijk op alternatieve functies. Is een medewerker op geen enkele wijze inzetbaar, dan wordt gewerkt aan beëindiging van het dienstverband. Overigens zijn daarvoor spelregels.
Vraag 11	<i>Is er in het algemeen een mogelijkheid om in een later stadium alsnog bij Campina te gaan werken?</i>
Antwoord	Niet in dienst van Campina, mogelijk in het kader van vraag 10 gedetacheerd.

*Gevolgen voor de arbeidsplek en -inhoud*

Vraag 12	<p><i>Wat is het toekomstperspectief in de optie "Bij Campina blijven" voor de directe mensen in het licht van:</i></p> <p>a. <i>Een mogelijk scheve verhouding tussen de chauffeurs en het wagenpark (bij voorbeeld: er zijn op een gegeven moment meer chauffeurs dan wagens =&gt; worden de chauffeurs dan gedetacheerd?)</i></p> <p>b. <i>de trends m.b.t. de verschuiving van RZ naar DC</i></p>
Antwoord	<p>a. Meer chauffeurs dan auto's is alleen mogelijk indien hierbij rekening gehouden wordt met ziekte, vakantie e.d. Een chauffeur van Zutrans detacheren op een auto van een derde vervoerder is niet de gedachte en niet het plan. Dus het uitgangspunt is eigen chauffeurs op eigen auto's.</p> <p>b. Campina verwacht dat chauffeurs in principe inzetbaar zijn op RZ en DC. Zelfs als alle vervoer DC wordt, zijn de chauffeurs allemaal daarop inzetbaar. Dit punt maakt geen verschil in de verschillende opties.</p>
Vraag 13	<p><i>Wat is het toekomstperspectief in de optie "Bij Campina blijven" voor de indirecte mensen in het licht van:</i></p> <p>a. <i>de ontwikkeling in de verhouding indirect / direct ?</i></p> <p>b. <i>de vervanging van het eigen transport door charters?</i></p> <p>c. <i>De meeste indirecten beschikken over een groot rijbewijs, ze zouden dus ook terug kunnen gaan op de wagen?</i></p>

Antwoord	<p>a. Het uitgangspunt is en blijft indirecten alleen als daarvoor zinvol werk is. De verwachting als gevolg van meer DC i.p.v. RZ is dat het aantal indirecte functies zal afnemen. Dat is nu niet anders. Campina c.q. Zutrans kan u geen werkgarantie geven.</p> <p>b. Voor een groot aantal indirecten is hun werk gericht op transport c.q. planning, c.q. finance. Of het werk gebeurt door eigen chauffeurs of charters maakt voor de meeste indirecte functies geen verschil.</p> <p>c. Als dit aan de orde komt is dat wat ons betreft een optie.</p>
Vraag 14	<p><i>Campina wil SAP-gerelateerde werkzaamheden in eigen hand houden.</i></p> <p>a. <i>Wat betekent dat precies? Welke werkzaamheden zijn dat?</i></p> <p>b. <i>Geldt dat alleen voor het werk of ook voor de mensen?</i></p> <p>c. <i>Welke functies zijn dat?</i></p>
Antwoord	<p>a. Dat betekent dat bij de opties MBO en/of naar derden sommige functies niet mee over gaan. Dat zijn functies die direct gerelateerd zijn aan SAP. Inschatting 2 personen per locatie, denk aan de oude transportbureau functies.</p> <p>b. Beide</p> <p>c. Zie a.</p>
Vraag 15	<i>Voor alle drie de opties: Wie gaat de planning van de charters verzorgen?</i>
Antwoord	Niet anders dan in de huidige situatie.

Over de opties "Verkoop aan derden" en "MBO"  
Algemeen

Vraag 16	<i>Indertijd heeft iedereen individueel een keuze kunnen maken. Nu is de collectieve keuze bepalend. Is het mogelijk om individueel te kiezen? Zo ja, kunnen medewerkers er dan ook individueel voor kiezen om bijvoorbeeld in een koelcel te gaan werken?</i>
Antwoord	Een individuele keuze is niet mogelijk. We hebben er voor gekozen u als groep de keuze te laten maken.
Vraag 17	<p><i>Wat zijn de gevolgen bij "Verkoop aan derden" en "MBO" voor:</i></p> <p>a. <i>het pensioen</i></p> <p>b. <i>het gedeelte dat in het pensioenfonds van de zuivel zit</i></p> <p>c. <i>de deelname aan collectieve contracten (bijvoorbeeld collectieve verzekeringen, etc)</i></p> <p>d. <i>de secundaire arbeidsvoorwaarden</i></p>



Antwoord	<p>a. Zij die in het Pensioenfonds BGV zitten, ondervinden geen gevolgen. Dat blijft zo in alle opties. "Zij die in Pensioenfonds Zuivel zitten" is een bespreekpunt. In aanvang blijft dat zo; het is echter logisch dat een toekomstige vervoerder u te zijner tijd in Pensioenfonds BGV wil hebben. Consequenties vallen heel erg mee, gezien de recente aanpassing in Pensioenen Zuivel.</p> <p>b. Het deel dat in Pensioenfonds Zuivel zit kan daar blijven, premievrij met indexering of indien u dat zelf wilt, kan waardeoverdracht plaatsvinden naar uw toekomstige pensioenverzekeraar.</p> <p>c. Ziektekosten / Centraal Beheer kan zo blijven.</p> <p>d. Uiteindelijk zaak van vervoerder.</p>
----------	--

Over MBO

Vraag 18	<i>Hoe groot en hoe lang is de werkgarantie die Campina afgeeft bij een Verkoop aan derden en een MBO?</i>
Antwoord	Dat is een onderhandelingspunt. Een gedachte is een aflopende werkgarantie in 6 tot 7 jaar beginnend bij 100, 85, 70, 55, 40, 25, 10, 0.
Vraag 19	<i>Geldt de werkgarantie van Campina alleen voor het aantal transporturen of wordt hier ook de logistieke dienstverlening mee bedoeld?</i>
Antwoord	Het startpunt is de uren die nu via Zutrans worden afgerekend met uitzondering van de uitzendkrachten die via Zutrans worden ingeleend voor de koelcellen.
Vraag 20	<i>Is de werkgarantie bij MBO hetzelfde als bij 'Verkoop aan derden'?</i>
Antwoord	In principe ja.
Vraag 21	<i>Kan er een situatie ontstaan dat Campina een werkgarantie afgeeft, maar dat het surplus naar een ander gaat? Bijv. Werkgarantie voor 1000 uur, terwijl blijkt dat er 2000 transporturen zijn.</i>
Antwoord	Neen, tenzij dit past in de afbouw zoals genoemd bij vraag 18.
Vraag 22	<i>Heeft in geval van een MBO Zutrans ook recht op het vervoer dat nu o.a. bij Huybrechts ondergebracht is?</i>
Antwoord	Neen, het gaat bij de werkgarantie om de uren die nu via Zutrans worden afgerekend.

Vraag 23	<p>Mag Zutrans in geval van een MBO tijdens en/of na de periode van de werkgarantie:</p> <p>a. Vrij voor anderen rijden, dus inclusief voor directe concurrenten van Campina, oftewel mag Zutrans dan helemaal vrij ondernemen</p> <p>b. Baas in eigen huis zijn</p> <p>c. Vrij zelf ritten plannen</p> <p>d. Producten van andere bedrijven in dezelfde auto's vervoeren als de auto's die gebruikt worden voor Campina-producten?</p>
Antwoord	<p>a. Dat is een punt van onderhandeling waar het directe concurrenten van Campina betreft.</p> <p>b. Mits dienstverlening correct wordt uitgevoerd.</p> <p>c. Neen, daar ligt een directe relatie in voorkomende gevallen met productieplanning en dat vraagt afstemming, dus Campina is bepalend.</p> <p>d. Ja, mits binnen kaders SLA en geen contaminatie.</p>
Vraag 24	<p>Als de medewerkers van Zutrans kiezen voor een MBO, hoe zit het dan met het gebruik van de locaties (koelcel, kantoorruimte, faciliteiten, etc.)? Is er een mogelijkheid om gebruik te maken van de opslagmogelijkheden en kantoorfaciliteiten van Campina? Blijven de auto's dan op het DC staan of wordt dit een andere locatie?</p>
Antwoord	<p>Dit alles zijn bespreekpunten waarbij Campina zich constructief zal opstellen.</p>
Vraag 25	<p>Hoe gaat Campina Zutrans, dat een relatief oud wagenpark heeft, afrekenen in termen van kwaliteit, afleverperformance, etc.?</p>
Antwoord	<p>Daarover zullen afspraken gemaakt worden in een Service Level Agreement zoals er nu ook parameters zijn. In een SLA worden afspraken gemaakt over leverperformance. Mogelijk heeft Zutrans ook dergelijke afspraken met zijn charters.</p>
Vraag 26	<p>Is het mogelijk dat Campina ook een aandeelhouder blijft?</p>
Antwoord	<p>Ja, in aanvang zeker tot einde werkgarantie.</p>
Vraag 27	<p>Kan Campina bij een MBO zelf een meerderheidsbelang in Zutrans behouden?</p>
Antwoord	<p>Neen.</p>

Vraag 28	<i>MBO: Aan welke andere partijen moeten we denken als P.J. Ugen gedurende de werkgarantie van Campina geen meerderheidsbelang mag hebben? Naar wiens belangen moeten de andere aandeelhouders kijken: Campina of Zutrans?</i>
Antwoord	Velen. De andere aandeelhouders dienen naar beiden te kijken, dus zowel naar klant als leverancier.
Vraag 29	<i>Kunnen medewerkers van Zutrans ook aandelen kopen? Wat betekent dat?</i>
Antwoord	Ja, dat u mede eigenaar bent.
Vraag 30	<i>Wat is de invloed van Campina indien bij een MBO later blijkt dat het toch fout dreigt te gaan?</i>
Antwoord	Campina heeft een groot belang, want het betreft haar vervoer. Dat is voorwaarde voor continuïteit voor de afzet van Campina. Dreigt het fout te gaan, dan zal Campina maatregelen nemen om de continuïteit van het vervoer zeker te stellen.

*Over Verkoop aan derden*

Vraag 31	<i>Is er al belangstelling van andere vervoersbedrijven? Zijn er al gesprekken geweest?</i>
Antwoord	Ja, van 4. Met 2 is in een voortraject reeds gesproken.
Vraag 32	<i>Betekent 'Verkoop aan derden' dat Zutrans door één vervoerder overgenomen wordt of kunnen het er ook meerdere zijn (gesplitste verkoop)?</i>
Antwoord	Beide is mogelijk.
Vraag 33	<i>Hoe groot is de invloed van Campina bij 'Verkoop aan derden'? Welke spelregels hanteert Campina in geval van Verkoop aan een derde partij ?</i>
Antwoord	Campina is de verkopende partij en heeft dus een grote invloed. Campina zoekt in elk geval een degelijke partij om de dienstverlening in veilige handen te krijgen.

*Extra opties of varianten*

Vraag 34	<i>Is het mogelijk om nu af te spreken dat Zutrans de komende 15 jaar bij Campina blijft en dat het daarna afgelopen is? In dat geval weet iedereen waar hij/zij aan toe is.</i>
Antwoord	Neen, tot 2021 vooruit kijken is elkaar voor de gek houden. Maar mocht het besluit zijn dat Zutrans bij Campina blijft dan is dat een besluit voor een reeks van jaren.
Vraag 35	<i>We willen graag zelf in dienst blijven van Campina, en door middel van detachering rijden op uitbesteed vervoer. Is deze optie bespreekbaar?</i>
Antwoord	U bent nu in dienst van Zutrans. Bij de keuze voor verkoop aan derden zou detachering voor een beperkte groep een optie kunnen zijn.
Vraag 36	<i>Is het mogelijk om een combinatie van twee opties te maken? Bijvoorbeeld gedeeltelijke afbouw en gedeeltelijk verkoop aan derden?</i>
Antwoord	Nee.

## Cluster 2 (MBO team)

Over de optie "MBO"

Vraag 1	<i>Wie wordt bedoeld met het zittende management dat een MBO wil gaan doen? Wie zitten er in het MBO-team?</i>
Antwoord	De volgende personen maken nu deel uit van het MBO team: <ul style="list-style-type: none"><li>• Ben Kleynen – regiomanager Eindhoven</li><li>• Rik Koers - Controller</li><li>• Peter Johan Ugen - Directeur</li></ul>
Vraag 2	<i>Is er een business plan van het MBO?</i>
Antwoord	Het MBO team heeft voorbereidingen getroffen voor het maken van een businessplan. Hiertoe zijn wij in gesprek met deskundigen. Overigens, in dit businessplan speelt Campina's bijdrage een doorslaggevende rol voor wat betreft een voldoende sterke openingsbalans en een werkgarantie tegen goede tarieven (rapport McKinsey uit 1993). Dit moet de basis zijn voor een gezonde toekomst van Zutrans.
Vraag 3	<i>Kunnen ook mensen van buiten Zutrans in het MBO-team participeren?</i>
Antwoord	Bij voorkeur niet, want de kans is groot dat zij onze eerste doelstelling ("de huidige medewerkers van Zutrans in staat stellen binnen Zutrans werkend hun Vut of Prepensioen te halen") niet voldoende zouden ondersteunen.
Vraag 4	<i>Is het MBO team van plan om Poolse chauffeurs in dienst te gaan nemen?</i>
Antwoord	Om een gezonde toekomst te kunnen realiseren, moet Zutrans de gemiddelde loonkosten naar beneden brengen. Dit zal niet ten koste gaan van uw salaris en de door u te maken overuren.
Vraag 5	<i>Werk binnenhalen betekent in de praktijk dat je goedkoper moet zijn dan een ander, terwijl er in de hele sector al lage marges zijn. Kan Zutrans nog goedkoper werken dan andere vervoerders?</i>
Antwoord	Ja, Zutrans kan en zal nieuwe klanten binnenhalen. Zutrans werkt al marktconform en heeft in het verleden eenvoudig externe klanten aan kunnen trekken.

Vraag 6	<i>Het MBO-team heeft eerder aangegeven een 'pot' te willen voor onvoorzienne omstandigheden. Dit in relatie tot de hoge gemiddelde leeftijd. Is over de hoogte van de 'pot' reeds overeenstemming bereikt? Komt deze 'pot' in een soort stichting?</i>
Antwoord	Er is geen sprake van een 'pot', maar van een sterke openingsbalans (dat wil zeggen: voldoende eigen vermogen) als een van de twee belangrijkste randvoorwaarden voor een gezonde toekomst van Zutrans als zelfstandig bedrijf.

*Behoud van persoonlijke rechten van werknemers*

Vraag 7	<i>Zutrans medewerkers werken nu gemiddeld 51 uur per week. Feidon heeft aangegeven dat overwerk geen recht is, maar het is wel de praktijk geweest in de afgelopen 11 jaar. Mensen zijn op basis daarvan financiële verplichtingen aangegaan. Wat kunnen de medewerkers verwachten na een MBO?</i>
Antwoord	Binnen de wettelijke regelingen op het gebied van gewerkte uren en mede afhankelijk van uw gezondheid, kunt u de uren maken die u vandaag de dag gewend bent te maken.
Vraag 8	<i>Wat zijn de gevolgen in een MBO voor:</i> <i>a. het pensioen</i> <i>b. het gedeelte dat in het pensioenfonds van de zuivel zit</i> <i>c. de deelname aan collectieve contracten (bijvoorbeeld collectieve verzekeringen, etc)</i> <i>d. de secundaire arbeidsvoorwaarden</i>
Antwoord	Door een MBO zal de eigenaar van Zutrans veranderen. Uw dienstverband met daarbij alle afspraken blijven onveranderd. Daar waar er voordelen uit de collectiviteit van bijvoorbeeld verzekeringen genoten worden, zal dit met de hulp van Campina opnieuw afgesproken dienen te worden met partijen.  Betreffende uw pensioen is u onlangs gevraagd te kiezen voor het onderbrengen van uw pensioen bij Campina Pensioenfonds of Beroepsgoederenvervoer pensioenfonds. Diegene die voor 1950 geboren zijn, hebben gekozen voor het Campina Pensioenfonds. De anderen die na 1949 geboren zijn, hebben gekozen voor Beroepsgoederenvervoer Pensioenfonds. Deze pensioenverzekeringen blijven wat het MBO team betreft gewoon doorlopen bij het gekozen pensioenfonds.

Vraag 9	<i>Hoe gaat in geval van MBO deze partij om met medewerkers die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn?</i>
Antwoord	Het MBO team blijft met gedeeltelijk arbeidsgeschikte omgaan zoals wij dit vandaag de dag doen. Daarnaast zal door het binnenhalen van ander werk de mogelijkheid groter worden "lichter werk" aan te kunnen bieden, indien dit wenselijk zou zijn vanuit uw gezondheid; natuurlijk in goed onderling overleg.

*Gevolgen voor de arbeidsplek en -inhoud*

Vraag 10	<i>Indien na een MBO er op een gegeven moment te veel indirecten zijn, en aan hen wordt een andere functie aangeboden, moeten zij dit dan accepteren?</i>
Antwoord	Het MBO team verwacht niet dat dit aan de orde is of zal komen. Het route formeren blijft gekoppeld aan de omzet garantie.
Vraag 11	<i>Is het mogelijk om een auto van Zutrans te kopen en voor jezelf te beginnen?</i>
Antwoord	Nee, dit was niet mogelijk en zal niet mogelijk worden in de toekomst.

### Cluster 3 (SCT Juridisch Adviesbureau)

Over de optie "Verkoop aan derden"

Vraag 1	<i>Wat zijn goede criteria voor een overnamekandidaat bij 'Verkoop aan derden'?</i>
Antwoord	<p>Door de mensen van Zutrans zijn als criteria genoemd:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>minimaal 100 tot 150 trekkende eenheden</li><li>ervaring met koelvers/dagvers vervoer</li><li>ervaring met werken vanuit verschillende vestigingen</li><li>minimaal drie keer zo groot als Zutrans.</li></ol> <p>Van belang zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Heeft de overnemende partij de capaciteit in huis om het geheel operationeel aan te kunnen?</li><li>Heeft het overnemende bedrijf een goede financiële positie?</li><li>Hoe lang bestaat dat bedrijf al?</li><li>Wie is aandeelhouder die erachter staat?</li></ol>
Vraag 2	<i>Hoe weet je of een kandidaat-overnemer een "fatsoenlijk en gezond" bedrijf is?</i>
Antwoord	<p>Dat kan blijken uit:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>jaarrekeningen (vrij op te vragen bij Kamer van Koophandel)</li><li>naam en/of positie in de markt</li><li>de kwaliteit van hun materieel</li><li>wat anderen (bijv. werknemers van die kandidaat-overnemer) vinden of ervaren. Vaak hebben de vakbonden daar ook heel bruikbare informatie over.</li></ul>
Vraag 3	<i>Hoe gaat een derde partij met de medewerkers van Zutrans om? Je komt als nieuwe chauffeur bij een bestaand bedrijf dit betekent dat eigen werknemers voor gaan.</i>



Antwoord	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Juridisch in beginsel niet.</li> <li>• In de praktijk wellicht ook niet. Men kan er vanuit gaan dat alle medewerkers die overgaan, nodig zijn om werkzaamheden voor beide bedrijven te verrichten.</li> <li>• Mocht er al personeel overcompleet zijn, dan heeft die derde de mogelijkheid via de weg van natuurlijke afvloeiing of via ontslagprocedure CWI of kantonrechter. De overname mag echter op zich niet de ontslaggrond zijn. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Natuurlijke afvloeiing: werknemers maken gebruik van pensioen, werknemers nemen zelf ontslag, etc.</li> <li>• Ontslagprocedure CWI: bijv. om bedrijfseconomische redenen, doorlooptijd procedure, wettelijke opzegtermijn, in beginsel geen ontbindingsvergoeding, afspiegelingsbeginsel</li> <li>• Ontslagprocedure kantonrechter: "inhoudelijke procedures", "pro forma" procedures, in beginsel geen opzegtermijn, wel mogelijkheid tot toekenning ontbindingsvergoeding.</li> </ul> </li> <li>• Echter: dit geldt mijns inziens ook voor eigen personeel overnemende derde en kan onder Campina ook gebeuren als het economisch slecht gaat.</li> </ul>
----------	--

*Behoud van persoonlijke rechten van werknemers*

Vraag 4	<p><i>Zutrans medewerkers werken nu gemiddeld 51 uur per week. Feidon heeft aangegeven dat overwerk geen recht is, maar het is wel de praktijk geweest in de afgelopen 11 jaar. Mensen zijn op basis daarvan financiële verplichtingen aangegaan. Wat kunnen de medewerkers verwachten na een overname door een derde partij?</i></p>
Antwoord	<p>Overwerk is geen recht. Afhankelijk van de manier waarop daarmee wordt overgegaan in de onderneming overnemende partij.</p> <p>Wellicht wil overnemende partij overwerk terugdringen. Goede oplossing zou dat kunnen zijn om een overgangperiode in te lassen van bijv. een jaar.</p> <p>Overwerk hoeft overigens niet altijd duurder te zijn voor de werkgever. Het is ook zeer gebruikelijk in de transportwereld.</p>
Vraag 5	<p><i>Wat zijn de gevolgen bij "Verkoop aan derden" voor:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. <i>het maandelijks inkomen</i></li> <li>b. <i>het pensioen</i></li> <li>c. <i>het gedeelte dat in het pensioenfonds van de zuivel zit</i></li> <li>d. <i>de deelname aan collectieve contracten (bijvoorbeeld collectieve verzekeringen, etc)</i></li> <li>e. <i>de secundaire arbeidsvoorwaarden</i></li> </ol>

Antwoord	<p>Een verkoop van Zutrans kan op twee manieren plaatsvinden:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Door middel van de overdracht van alle bezittingen (de 'activa') van Zutrans (de zogenaamde activatransactie).</li> <li>2) Door middel van de overdracht van de aandelen van Zutrans (de zogenaamde "aandelentransactie").</li> </ol> <p>Bij een <i>activatransactie</i> is het als volgt. In beginsel gaan werknemers <u>van rechtswege over</u> op de verkrijger <u>met alle rechten en plichten</u>, zoals achterstallig loon, schadevergoedingen, etc. De BV Zutrans blijft als het ware als een 'lege huls' achter.</p> <p>Daarbij geldt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De oude werkgever blijft nog 1 jaar aansprakelijk voor de verplichtingen die op het moment van overdracht bestaan.</li> <li>• Ook het aantal opgebouwde dienstjaren gaat mee over op de verkrijgende partij.</li> <li>• Weinig problemen als werknemers vallen onder de CAO BGV en deze CAO ook in de ondernemer van de verkrijger van toepassing is.</li> <li>• Behoud van rechten. Dus: overeengekomen loon blijft gelijk. Secundaire arbeidsvoorwaarden blijven gelijk indien schriftelijk overeengekomen. Evt. uitzondering voor lease etc.</li> <li>• Uitzondering pensioenen:       <ol style="list-style-type: none"> <li>a. als nieuwe werkgever de werknemer dezelfde pensioentoezegging doet als die gelden voor zijn eigen personeel;</li> <li>b. als nieuwe werkgever wettelijk verplicht is deel te nemen aan bedrijfstakpensioenfondsen;</li> <li>c. bij CAO of publieksrechtelijke regeling is afgeweken van de pensioentoezegging.</li> </ol> </li> <li>• Collectieve regelingen:       <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Spaarregelingen: deze gaan niet mee over op de nieuwe werkgever indien de nieuwe werkgever de werknemer opneemt in een spaarregeling die reeds voor de overname bestond voor zijn eigen personeel.</li> <li>b. Verzekeringen: niet zeker. Een nieuwe werkgever zal wellicht de lopende periode van de collectieve regeling uitdienen, maar per expiratiedatum opzeggen om het "nieuwe personeel" zoveel mogelijk te laten meelopen in zijn eigen verzekeringen.</li> </ol> </li> </ul> <p>Bij een <i>aandelenoverdracht</i> is het als volgt. De B.V. Zutrans blijft in stand en de gemaakte afspraken met het personeel ook. De overnemende partij neemt eenvoudig de hele B.V. over, inclusief alle rechten en plichten.</p> <p>Kunnen arbeidsvoorwaarden dan nooit worden gewijzigd?</p> <p>Bij beide soorten van overdracht kan het gebeuren dat een nieuwe werkgever de arbeidsvoorwaarden van zijn 'oude' personeel en de arbeidsvoorwaarden van het 'nieuwe' personeel wil "harmoniseren". Dat is mogelijk, maar wel binnen de grenzen zoals dat bij de oude werkgever ook mogelijk zou zijn geweest. Bij voorbeeld:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. bij wijziging van de functie;</li> </ol>
----------	--

	<p>b. met wederzijdse instemming;</p> <p>c. zodanig zwaarwegend belang voor de werkgever dat het belang van de werknemer op basis van de "redelijkheid en billijkheid" daarvoor moet wijken. Wat houdt dat laatste in?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dat belang zal meestal bestaan in de som van een aantal factoren, m.n. de wens om te komen tot een uniforme collectieve regeling ("harmonisatie van arbeidsvoorwaarden").</li> <li>➤ Hoofdzakelijk van belang bij boven-CAO afspraken.</li> <li>➤ Werknemer heeft wel de verplichting in te gaan op redelijke voorstellen van de (nieuwe) werkgever, tenzij aanvaarding daarvan onder de gegeven omstandigheden niet van hem kan worden gevergd.</li> </ul>
--	---

*Sociaal beleid*

<b>Vraag 6</b>	<i>Hoe gaat i.g.v. 'verkoop aan derden' deze partij om met medewerkers die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn?</i>
<b>Antwoord</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rechten en plichten bij arbeidsongeschiktheid zijn wettelijk geregeld. Bijv.:             <ul style="list-style-type: none"> <li>a. twee jaar loondoorbetalingsverplichting (tweede jaar evt. 70%);</li> <li>b. wettelijke verplichting voor werkgever <u>en</u> werknemer tot naleving reïntegratieverplichting;</li> </ul> </li> <li>• Bij ziekte geldt een ontslagverbod;</li> <li>• Na twee jaar ziekte is ontslag mogelijk via CWI. Daarna is er een mogelijkheid tot WIA-uitkering.</li> </ul>

*Gevolgen voor de arbeidsplek en -inhoud*

<b>Vraag 7</b>	<i>Wat is het toekomstperspectief voor de indirecte mensen (incl. management) van Zutrans in geval van een Verkoop aan derden?</i>
----------------	--

Antwoord	<p>Mogelijke situaties:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indirecte mensen blijven op hun positie vanwege het feit dat de structuur van Zutrans niet wordt veranderd.</li> <li>• Er zijn in combinatie met overnemende partij te veel mensen op te weinig functies. Dat betekent een oplossing zoeken, zoals bij voorbeeld een andere functie of ontslag.</li> <li>• Er ontstaan nieuwe mogelijkheden door bij voorbeeld de mogelijkheid om na de overname door te groeien naar een "holding" of naar een ander stuk van het bedrijf.</li> </ul> <p>Mogelijk ook (en dat geldt eigenlijk ook voor directe mensen):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vanwege een eventueel andere manier van werken of vanwege verschillen in cultuur of mentaliteit kunnen mensen zelf ontslag nemen.</li> <li>• Wegens niet voldoen aan de gestelde eisen door de nieuwe werknemers zou een nieuwe werkgever ontslag kunnen aanvragen. Dat is echter niet eenvoudig om aan te tonen.</li> </ul>
Vraag 8	<p><i>Indien bij 'Verkoop aan derden' er indirecten zijn met functies waarin al bij de overnemende partij is voorzien, en aan hen wordt een andere functie aangeboden, moeten zij dit dan accepteren?</i></p>
Antwoord	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dat kan niet zomaar. Dat moet tussen werkgever en werknemer gezamenlijk overeengekomen worden.</li> <li>• Tevens zal gekeken dienen te worden naar "alle feiten en omstandigheden van het geval", zijnde:       <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Voor werknemer: datum in dienst (i.v.m. afspiegelingsbeginsel), opleiding en ervaring, persoonlijke omstandigheden, etc.</li> <li>b. Voor werkgever: kwaliteit werk, persoonlijke kenmerken, kosten, etc.</li> </ol> </li> <li>• Wat bij als de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, anders wordt? Bij voorbeeld: U werkt nu in Woerden en u moet voortaan iedere dag naar Eindhoven? De rechter vindt, afhankelijk van functie en aangeboden alternatieven, een reistijd van bijv. 2,5 uur heen en 2,5 uur terug "redelijk"! Daarnaast kent de CAO BGV de bepaling dat gedurende het eerste jaar na de standplaatswijziging reistijd en reiskosten vergoed dienen te worden.</li> </ul>