

**Aangetekend**

Albert Heijn Logistiek
De heer J. Burger en R. Paula
Provincialeweg 11
1506 MA Zaandam

Per mail verstuurd naar: Jeroen.Burger@ah.nl en raimo.paula@ah.nl

Datum

18 november 2024

Ons kenmerk

24-1488/LZvH/SS/RP

Betreft / Onderwerp

loonvordering uitzendkrachten

Doorkiesnummer

088 368 0569/088 368 0557

Email contactpersoon

Levin.ZuhlkevanHulzen@fnv.nl
shefania.sewbaks@fnv.nl

Bijlage(n)

4 oude cao's

Geachte directie van Albert Heijn,

Middels deze brief willen wij u met urgentie attenderen op het volgende.

Veel van onze leden werkzaam als uitzendkracht bij Albert Heijn Logistiek hebben bij ons aangegeven dat zij door hun werkgever op verschillende punten onjuist worden betaald voor het verrichten van werkzaamheden.

Wij hebben naar aanleiding van deze berichten onderzoek gedaan en zijn tot de conclusie gekomen dat de betaling van uitzendkrachten werkzaam binnen Albert Heijn Logistiek op verschillende punten in strijd is met wettelijke regelingen en/of met de cao Albert Heijn Logistiek die door ons gezamenlijk is afgesloten. Deze situatie duurt al jaren voort, zeker sinds 1 januari 2019. Het gaat om onderstaande kwesties waarvan de meeste al in eerdere gesprekken tussen u en de FNV aan bod zijn gekomen (te weten, de kwesties rondom urenregistratie, zaterdagtoeslag en de "Extra" dienst). Helaas hebben wij moeten constateren dat tot op heden de praktijk niet is aangepast en tevens geen nabetalingen zijn gedaan.

Inzicht in daadwerkelijk gewerkte uren en correcte uitbetaling

De FNV heeft meldingen ontvangen waaruit blijkt dat uitzendkrachten niet hun gehele arbeidstijd krijgen uitbetaald en dat zij geen inzicht krijgen in het elektronisch kloksysteem. De arbeidstijdenwet en relevante jurisprudentie bepalen dat werknemers betaald moeten worden vanaf het moment dat zij onder het gezag van de werkgever arbeid verrichten. Op het moment dat de werknemers op het werk aanwezig moeten zijn tot aan het moment dat zij niet meer aanwezig hoeven te zijn werken zij onder het materiele gezag van Albert Heijn en formele gezag van het uitzendbureau en is er sprake van arbeidstijd. Albert Heijn hanteert een elektronisch kloksysteem om de arbeidstijd bij te houden. De klok staat op de werkvloer en uitzendkrachten moeten aan het begin van hun dienst inklokken en aan het einde van hun dienst uitklokken.

De betaling zou zodoende plaats moeten vinden over de tijd die tussen deze twee klokmomenten ligt, verminderd met de onbetaalde pauzetijd. Een werkgever is verplicht om zijn medewerkers inzicht te geven in de urenregistratie. Albert Heijn geeft tot op heden echter geen inzicht hierin en betaalt niet alle arbeidstijd uit.

Albert Heijn kijkt voor de urenregistratie van uitzendkrachten in het warehouse management systeem en doet een verminderde uitbetaling als bepaalde handelingen later dan enkele minuten na het inklokken zijn uitgevoerd of aan het einde van de dienst bepaalde handelingen meer dan enkele minuten voor het uitklokmoment zijn afgerond. Deze aangepaste arbeidsduur wordt door Albert Heijn aan de uitzendbureaus verstrekt en door de uitzendbureaus gebruikt voor de vaststelling van het te betalen loon.

Volgens de FNV dienen de werknemers betaald te worden vanaf het begin tot eind. Vanaf het inklokken begint een medewerker aan zijn werkzaamheden. Het verschilt per situatie hoelang het duurt voordat er activiteiten zichtbaar zijn in het warehouse management systeem. Er kunnen bijvoorbeeld storingen zijn van de apparatuur of wachttijden bij de uitreiking van de apparatuur. Dat leidt er toe dat pas later activiteit in het warehouse management systeem zichtbaar is. Hier is de medewerker niet voor verantwoordelijk. Hetzelfde kan zich voordoen aan het einde van de dienst. Ook is het opvallend dat Albert Heijn haar eigen medewerkers wel betaald op basis van de geregistreerde kloktijden en de uitzendkrachten niet hetzelfde worden behandeld hierin.

Albert Heijn heeft deze praktijk in verschillende gesprekken met FNV mondeling erkend, onder meer de heer Dupon (HR directeur). Tevens blijkt dit ook uit loonstroken van uitzendkrachten. Een bijkomende overtreding van de wet is dat uitzendkrachten geen inzicht krijgen in hun geregistreerde kloktijden. Zoals hierboven beschreven ontvangen de uitzendbureaus van AH enkel de arbeidsduur per dag, niet de kloktijden. Wanneer medewerkers inzicht van hun kloktijden opvragen ontvangen zij dit niet.

Op 24 september 2024 heeft de FNV Albert Heijn per e-mail gewezen op een mondelinge toezegging van Albert Heijn sitemanager Boyd Gerrits van 29 februari 2024. De toezegging was dat uitzendkrachten bij de uitzendbureaus inzicht kunnen vragen en dat Albert Heijn vervolgens op verzoek van de uitzendbureaus de kloktijden zou verstrekken aan de uitzendbureaus zodat deze hun medewerker inzicht kunnen geven in de geregistreerde kloktijden. Dit zou zijn afgestemd met de HR directeur. Tot op heden is naar ons weten nog aan geen enkel verzoek tot verstrekking van de kloktijden van uitzendkrachten tegemoet gekomen.

De FNV verzoekt zowel Albert Heijn als de uitzendbureaus om uitzendkrachten per direct inzicht te geven in de geregistreerde kloktijden en hen te betalen voor de gehele arbeidstijd. Daarnaast verzoekt de FNV om een nabetaling te doen aan de uitzendkrachten voor de onterecht naar beneden bijgestelde tijdsregistraties.

Uitbetaling van medewerkers die voldoen aan een oproep maar niet worden ingezet

Uitzendkrachten zijn allen werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst met een arbeidstijd van 112 uur per 4 weken. De roosters worden vastgesteld door Albert Heijn. Naast de gebruikelijke uren kunnen uitzendkrachten worden opgeroepen voor een 'Extra' dienst.

Volgens artikel 7:628a BW moet een werkgever een oproepkracht minimaal vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch oproepen. [Als de oproep binnen deze termijn wordt ingetrokken of gewijzigd, behoudt de oproepkracht recht op loon voor de oorspronkelijk opgeroepen uren.](#) In strijd met artikel 7:628a BW heeft Albert Heijn tot in ieder geval mei 2023 uitzendkrachten opgeroepen maar werden zij vervolgens niet betaald als hun dienst op het allerlaatst werd afgezegd.

Albert Heijn hanteerde een zogenoemde 'Extra' dienst waarbij uitzendkrachten voor drie uur werden ingeroosterd en pas wanneer zij op de werklocatie aanwezig waren werd bepaald of zij wel of niet mochten werken. In het geval dat zij niet mochten werken werden zij weer naar huis gestuurd en werden zij niet betaald voor de ingeroosterde drie uur. Volgens de wet moeten per oproep minimaal drie uur worden uitbetaald.

Werknemers hebben derhalve een loonvordering ten aanzien van de zogenaamde 'Extra' diensten van drie uur.

Zaterdagtoeslag

Uitzendkrachten hebben volgens de Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs en de cao voor uitzendkrachten (cao ABU) recht op dezelfde ploegentoeslagen als medewerkers van het inlenende bedrijf. Dit hebben zij ook op grond van jurisprudentie waaruit blijkt dat artikel 8 Waadi richtlijnconform moet worden uitgelegd. Uitzendkrachten hebben echter de afgelopen jaren een lagere toeslag gekregen dan de werknemers in dienst van Albert Heijn Logistiek.

Volgens de cao's Albert Heijn Logistiek die golden van 15 oktober 2015 tot en met 14 april 2023 horen werknemers die een contract hebben voor meer dan één dag per week een toeslag te ontvangen voor het werken op zaterdag tussen 07:00 uur en 18:00 uur die minimaal 35% bedraagt en in meerdere tussenstappen kan oplopen tot 75% naarmate de frequentie van gewerkte zaterdagen toeneemt (zie: 2015-2017: Bijlage X; 2017-2019: Bijlage IX; 2019-2023: artikel 4.1.2).

Uitzendkrachten ontvingen echter in alle gevallen enkel het minimum van 35% toeslag voor deze uren. Toen wij deze ongelijke behandeling tijdens de cao onderhandelingen in 2023 bespraken rechtvaardigde Albert Heijn dit met het feit dat de hogere toeslagpercentages worden betaald voor Albert Heijn medewerkers die zich committeren aan het gegarandeerd werken van een hogere frequentie van zaterdagen en er met uitzendkrachten geen afspraak vooraf werd gemaakt over de frequentie van te werken zaterdagen.

Volgens de FNV geeft u echter een uitleg aan de cao bepaling die daar niet bij past. Uitzendkrachten moeten in de praktijk flexibel beschikbaar zijn en op alle zaterdagen inzetbaar zijn. Zodoende zouden zij het hoogste percentage van 75% moeten ontvangen tenzij er in de cao een anderszins gelijkwaardige regeling voor uitzendkrachten zou zijn vastgesteld.

Dit laatste is sinds 15 april 2024 het geval. Voor alle zaterdagen waarop uitzendkrachten voor deze datum hebben gewerkt was de door u gehanteerde betaling echter te laag en in strijd met de cao en hebben de uitzendkrachten dan ook nog een loonvordering. Wettelijk is de inlener bovendien verplicht om de uitzendwerkgever door te geven welke arbeidsvoorwaarden voor zijn eigen werknemers gelden. Daar heeft de uitzendkracht op grond van de cao voor uitzendkrachten dan recht op.

Inschaling van magazijnmedewerkers 2 (MM2)

Albert Heijn huurt uitzendkrachten uitsluitend in op basis van een contract als magazijnmedewerker 1 (MM1). Het werk van de functie MM1 omvat verschillende werkzaamheden waaronder als hoofdtak het verzamelen van orders zodat deze aan de winkels bezorgd kunnen worden.

De andere werkzaamheden zijn ondersteunende werkzaamheden die geen of weinig aanvullende scholing en ervaring vereisen.

Veel uitzendkrachten verrichten echter ook werkzaamheden als heftruckchauffeur/reachtruckchauffeur. Om een heftruck te mogen besturen heb je een certificaat nodig en dat certificaat, samen met de overige werkzaamheden van een MM1 maken dat je twee schalen hoger wordt ingedeeld, in schaal C. Dat betekent dat de uitzendkrachten die naast het verzamelen van orders tevens werkzaamheden als heftruckchauffeur/reachtruckchauffeur verrichten verkeerd zijn ingeschaald. Zij vervullen in dat geval immers niet de functie van magazijnmedewerker MM1 maar de functie van magazijnmedewerker 2 (MM2). Het enige verschil tussen de functie MM1 en MM2 is namelijk dat de MM2 ook heftruck/reachtruck werkzaamheden doet. De betreffende uitzendkrachten zouden dus moeten worden ingeschaald als MM2 en voor al hun verrichtte arbeid worden betaald als MM2, net zoals dit ook voor eigen medewerkers geldt.

De Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs en de cao ABU bepalen dat inschaling van uitzendkrachten op dezelfde manier hoort plaats te vinden als de inschaling van medewerkers van het inlenende bedrijf. Bovendien moet de Waadi richtlijnconform worden uitgelegd en is de Uitzendrichtlijn hierin dus leidend.

Albert Heijn wijkt hier echter vanaf ten nadele van de uitzendkrachten. De betreffende uitzendkrachten ontvangen enkel voor de uren waarop zij heftruck/reachtruck werkzaamheden verrichten het salaris van MM2 (schaal C) en voor de rest van hun gewerkte uren het salaris van MM1 (schaal A). Daarnaast ontvangen zij ook niet de bijhorende ervaringsjaren (treden) van de functie MM2 die medewerkers van Albert Heijn wel ontvangen wanneer zij de functie langer dan een jaar uitoefenen.

Inschaling van medewerkers acculaadstation

Uitzendkrachten die de werkzaamheden verrichten op het acculaadstation worden zelfs nog sterker benadeeld. Terwijl zij de functie "employee acculaadstation" uitoefenen die is gewaardeerd en ingeschaald in schaal D ontvangen zij enkel hun reguliere uurloon als MM1 (schaal A). Dit is eveneens om bovengenoemde redenen onjuist.

Verzoek tot correcte salaris betaling

Wij verzoeken u met klem om bovenstaande kwesties op te lossen. U dient de salarissen van uitzendkrachten op de juiste manier met terugwerkende kracht vast te stellen en te betalen en hierbij alle geldende wet en regelgeving inclusief de afspraken uit de cao Albert Heijn Logistiek en de cao ABU te volgen.

Dit betekent dat u de volgende aanpassingen hoort te doen:

1. Uitzendkrachten moeten inzicht krijgen in de registratie van hun gewerkte tijd.
2. Uitzendkrachten moeten worden betaald voor de volledige tijd waarop zij onder gezag op het werk aanwezig zijn, te weten alle tijd tussen (het eerste) inklokmoment en het laatste uitklokmoment exclusief de onbetaalde pauzes.
3. Uitzendkrachten die zijn gekwalificeerd voor hoger ingeschaalde functies dan MM1 en die werkzaamheden uitvoeren die horen bij deze hoger ingeschaalde functies horen te worden ingeschaald in de betreffende salarisschaal uit de cao AH Logistiek en voor al hun gewerkte uren het bij hun functie horende salaris te ontvangen. Daarbij horen dezelfde jaarlijkse verhogingen (tredes) te worden toegepast als voor medewerkers in dienst van Albert Heijn.
4. Uitzendkrachten die in het verleden een onjuist salaris hebben ontvangen moeten hiervoor gecompenseerd worden. Dit betekent dat:
 - a. Alle uitzendkrachten een correctie ontvangen voor onterecht niet betaalde werktijd, namelijk de werktijd tussen het eerste en tweede inklokmoment vanwege afwijking door Albert Heijn van de geregistreerde kloktijden.
 - b. Alle uitzendkrachten voor de uren die zij op zaterdag hebben gewerkt tussen 07:00 uur en 18:00 uur in de periode 1 januari 2019 tot en met zaterdag 13 april 2024 een correctie ontvangen voor de gemiste ploegentoeslag, te weten 40% extra ploegentoeslag.
 - c. Alle uitzendkrachten die werden ingeroosterd voor de zogenoemde "Extra" dienst horen voor alle gevallen waarin zij zonder betaling naar huis gestuurd zijn alsnog drie keer het uurloon inclusief alle bijhorende emolumenten te ontvangen.
 - d. Alle uitzendkrachten die werkzaamheden van MM2 of employee acculaadstation verrichten horen een compensatie te ontvangen voor het gemiste uurloon inclusief alle bijhorende emolumenten vanaf de eerste keer dat zij deze werkzaamheden verrichtten.

Gezien de omvang van de fouten in de salarisbetaling van uitzendkrachten door Albert Heijn hebben wij er begrip voor dat de nodige aanpassingen en correcties enige tijd in beslag zullen nemen.

Echter hebben wij geen begrip voor het onnodig laten voortduren of zelfs ontkennen van bovengenoemde kwesties. Wij verzoeken om een overleg op korte termijn om deze kwesties op te lossen.

Mochten wij niet uiterlijk 2 december een toezegging ontvangen dat Albert Heijn de bovengenoemde stappen 1 t/m 4.d zal uitvoeren, dan zullen wij ons per kwestie beraden op juridische stappen. Wij zijn uiteraard bereid tot een nadere toelichting van deze brief en zijn daarvoor beschikbaar op dinsdag 26 november vanaf 13:00 uur of donderdag 28 november vanaf 13:00 uur.

Hoogachtend,



Shefania Sewbaks en Levin Zühlke-van Hulzen
Vakbondsbestuurders FNV Handel