



Acties cao uitzendkrachten

Uitzendkrachten krijgen op dit moment op de meeste punten hetzelfde loon als werknemers in dienst van de inlener op grond van de inlenersbeloning. Toch zijn er nog steeds verschillen. CNV vindt – net als Europese rechters – dat die verschillen in strijd zijn met de wet.

Er zijn verschillende manieren om gelijkwaardige beloning af te dwingen: via, overleg, rechtszaken of stakingen. Staken is een grondrecht en een krachtig middel, maar voor uitzendkrachten kleven hier wel nadelen aan: je loopt inkomen mis omdat de stakingsuitkering lager is als je dagverdiensite en je hebt geen bescherming om je werk bij deze inlener (AH) te houden. Vanuit jullie belang op langere termijn zijn wij van mening dat stakingen nu niet het juiste middel zijn. Hieronder lichten we dat graag toe.

Wat krijgen uitzendkrachten minder dan medewerkers in dienst van Albert Heijn Logistiek?

- 1 vakantiedag per jaar
- Wachtdag bij ziekte
- Seniorenregelingen
- Feestdagen
- Variabel deel van winstuitkering

De verschillen in loon en arbeidsvoorwaarden komen voort uit de ABU-cao -op grond van de aldaar genoemde inlenersbeloning– dat is de cao voor uitzendkrachten. Deze loopt af op 5 januari 2026. Willen we de verschillen vóór die datum aanpakken, dan zijn er verschillende routes mogelijk:

Let op! Zoals jullie eerder uitgelegd zijn er ook een aantal zaken financieel gunstiger voor uitzendkrachten op dit moment. Denk aan:

- De loonbetaling bij ziekte: aangezien de uitzendwerkgevers een andere beloningsmethodiek hebben is de effectieve loonbetaling bij ziekte via een uitzendbureau op dit moment hoger als bij AH. Dit heeft met name grote effecten voor mensen die langduriger ziek zijn.
- De ADV/RV wordt door uitzendwerkgevers wekelijks in geld (11,06%) gecompenseerd. Hierdoor werken uitzendkrachten meer maar krijgen zij ook meer loon.

1. Via overleg met in het uiterste geval een rechtszaak.

CNV kiest er, net als in andere en eerdere zaken, voor om gelijkwaardige beloning voor uitzendkrachten in overleg met de uitzenders (OTTO en Tempo Team maar ook Sagius, E & A, Adecco, Carriere en ABEOS) en de inlener (AH) te realiseren. Tot heden is dat steeds gelukt. Ook in de huidige situatie willen wij die weg doorzetten, eerst in overleg. Mocht dit niet lukken dan kunnen wij het namens jullie voorleggen aan de rechter. Gezien de laatste Europese jurisprudentie (uitspraken van rechters) hebben we goede hoop op een positieve uitkomst.

Let op! Dit kan meegenomen worden in vorderingen op grond van een onjuiste toepassing van de inlenersbeloning.

2. Via nieuwe afspraken in de cao ABU

Het is ook mogelijk om gelijkwaardig loon vast te leggen in de ABU-cao. Maar de werkgeversorganisaties (ABU en NBBU) willen dit niet, zeker niet met terugwerkende kracht. Omdat CNV, FNV en de Unie hebben aangegeven dat gelijkwaardig loon voor uitzendkrachten een principiële kwestie is, hebben de werkgeversorganisaties ervoor gekozen om een cao uitzendkrachten af te sluiten met een kleinere vakbond per 1 januari 2026. In deze cao zijn gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten afgesproken maar hoe dit uit gaat werken en of het klopt weten we op dit moment nog niet.

3. Acties

Om alsnog met de reguliere vakbonden (zoals CNV en FNV) tot afspraken te komen voor een (tussentijdse) wijziging van de cao 2025 zou een staking nodig zijn. Dat vraagt breed draagvlak onder uitzendkrachten in heel Nederland, niet alleen bij Albert Heijn Logistiek.

Bij de CNV-leden die uitzendkracht zijn bij Albert Heijn Logistiek lijkt dat draagvlak beperkt. Bij de openbare leden vergadering van CNV was de animo niet groot. Wel hebben vele van jullie in kleiner verband of individueel advies aan CNV gevraagd en gekregen waarbij ook alle risico's voor uitzendkrachten zijn benoemd. Daarom concludeert CNV dat er op dit moment onder haar leden bij Albert Heijn geen basis is voor acties.

Let op: in de cao van Albert Heijn Logistiek zijn de afgelopen jaren al een aantal verschillen rechtgetrokken, zoals de toeslagen op zaterdagen en bij combinatiefuncties (o.a. heftruckwerk). Maar op dit moment kunnen we binnen die cao AH Logistiek geen verdere stappen zetten, de cao is namelijk net getekend.

Wat als je toch wilt actievoeren?

CNV heeft op dit moment geen ultimatum gesteld en roept haar leden niet op om te staken. Maar ben je uitzendkracht, lid van CNV, en wil je toch meedoen aan een actie die door een andere vakbond wordt georganiseerd? Dan is het goed om te weten wat je rechten en risico's zijn.

Volgens het Europees Sociaal Handvest ben je beschermd als je meedoet aan een collectieve actie, ook als die niet door CNV is uitgeroepen. Je werkgever mag je dus niet ontslaan vanwege deelname aan een staking.

Maar we zijn eerlijk: uitzendkrachten zijn kwetsbaar. In de praktijk kunnen sommige werkgevers andere redenen aanvoeren om een uitzendkracht te laten gaan. Daar kunnen wij je niet altijd tegen beschermen. Ook kan een inlener de inlening stoppen dan wel, deels, afscheid nemen van een of meerdere uitzenders zoals ook gebeurd is na de vorige stakingen bij AH. Dan geeft het Handvest je wel rechtsbescherming bij je werkgever (= het uitzendbureau) maar niet bij dezelfde inlener. Dit kan ook grote gevolgen hebben voor je inkomen. Immers als je bij AH niet meer welkom bent en door het uitzendbureau naar een andere inlener wordt gestuurd heeft dit direct een negatief effect op je inkomen. Dit kan effectief gaan om een inkomstenverlaging tussen de 10 en 50%. Om over de rest nog maar niet te spreken.

Besluit je als uitzendkracht toch te staken? Dan laat CNV je niet in de kou staan. In dat geval kun je in aanmerking komen voor een molestuitkering van CNV. Deze is even hoog als een stakingsuitkering. Je mag het CNV-logo niet gebruiken, dus geen CNV-hesje of CNV-petje.

En medewerkers van Albert Heijn?

Als je medewerker bent van Albert Heijn, dan gaat dit niet over jouw cao. CNV roept de uitzendkrachten al niet op om actie te voeren, dus jou zeker niet.

Roel van Riezen, r.vanriezen@cnv.nl

Marten Jukema

Henry Stroek

Wiesia Koreneef

Julita Palinska

CNV, juni 2025