

## Nieuwsbrief FNV Lidl Kadergroep

*Juli 2014*

Beste Collega's

Het wordt (is) nu al een bewogen jaar. Eindelijk zijn we in gesprek met de directie van Lidl Nederland. Aanleiding is de petitie van DC Heerenveen en de petitie van de kadergroep "Lidl vertil je niet aan je succes". Met uw hulp hebben wij een gedegen onderzoek afgerond. Dank aan allen die hieraan hebben meegewerkt. Binnenkort vinden de gesprekken plaats met de Directie, FNV Bondgenoten, kaderleden van de FNV, een delegatie van de OR. Wilt u ook meewerken? Stuur dan een email naar [Lidlkadergroep@gmail.com](mailto:Lidlkadergroep@gmail.com). Dit is ons nieuw e-mail adres. Verder in de nieuwsbrief nog een uitgebreid verslag hierover.

### Arbeidstijden wet

Wederom hebben wij berichten binnen gekregen dat er nog steeds 16 en 17 jarige teveel uren maken dan dat de wet voorschrijft. Omdat wij als kadergroep bezorgd zijn over de gezondheid van onze jeugdige medewerkers willen wij jullie weer informeren over de arbeidstijdenwet als het gaat om 16 en 17 jarige.

- 16 en 17 jarige mogen maximaal 9 uur per dag werken en dat is inclusief school en stage
- 16 en 17 jarige moeten minimaal 12 uur rust hebben tussen begin en einde van hun dienst of school
- 16 en 17 jarige hebben meer rust dan meerderjarige
- 16 en 17 jarige mogen maximaal 160 uur per 4 weken maken (inclusief school)

Zoals jullie uit het bovenstaande kunnen opmaken is het dus van belang dat er altijd up-to-date schoolroosters aanwezig zijn in het filiaal. Om dit probleem nog beter in beeld te krijgen vragen wij aan jullie (onze FNV-leden en collega's) om rond te kijken in jullie filiaal. Mochten jullie zien dat er niet gelet wordt op de rust en werktijden van minderjarige, dan kunnen jullie dit anoniem melden op het e-mailadres van de kadergroep: [lidlkadergroep@gmail.com](mailto:lidlkadergroep@gmail.com)

## Rapport Lidl: Vertil je niet aan je succes!

Op 19 mei jongstleden hebben wij ons rapport uitgereikt aan de directie van Lidl Nederland.

Het rapport werd in ontvangst genomen door Dhr. Bzuik, CFO van Lidl Nederland.

Het rapport gaat over de schadelijke gevolgen van te hoge pallets en het verkeerd stapelen en tillen binnen Lidl. We zijn hier ruimschoots een jaar mee bezig geweest om dit allemaal systematisch in kaart te brengen. Dit door middel van het verzamelen van het aantal te hoge, topzware en omgevallen pallets per dag/ per filiaal. Tevens hebben we onderzocht hoeveel mensen er gezondheidsklachten hebben per filiaal naar aanleiding van te hoge pallets.

Dit onderzoek hebben we gedaan door middel van de mapping methode, deze methode is ons aangeleerd door onze Chileense collega's die werkzaam zijn bij Wal-Mart. Door deze uitwisseling hebben wij dit onderzoek kunnen starten, met als eind resultaat ons rapport, **Lidl: Vertil je niet aan je succes!**

In het rapport komt naar voren dat de te hoge pallets niet incidenteel zijn maar structureel. We hebben het resultaat van 7 winkels in het rapport verwerkt met als uitkomst: **1256 te hoge pallets, 615 topzware pallets en 28 omgevallen pallets**, en dit slechts in 8 weken tijd. Tevens blijkt uit de gegevens die we hebben verzameld dat 432 personeelsleden in de onderzochte winkels er tenminste 69 lichamelijke klachten hebben door hun werkzaamheden. Dat is dus 16% van de medewerkers in de onderzochte filialen. Wel willen we vermelden dat dit een gemiddelde is. In sommige filialen waren minder klachten, terwijl er in andere filialen zelfs tot 50% van de medewerkers aangaf lichamelijke klachten te hebben.

Tevens hebben wij een aantal verbeterpunten aangegeven in ons rapport als voorzet naar de directie van Lidl Nederland. Dhr. Bzuik heeft tijdens de uitreiking nog geen mededelingen over het rapport gegeven, aangezien ze niet op de hoogte waren van wat er precies in stond. Ze willen het rapport eerst grondig bestuderen en zullen dan met een reactie komen, tevens willen ze graag structureel met FNV Bondgenoten in overleg.

Wij hebben dit rapport gemaakt, omdat we allemaal graag oud willen worden bij Lidl en dit op een zo gezond mogelijke manier willen doen. Tenslotte moeten we allemaal door tot onze 67<sup>ste</sup>. Wij gaan zeker door met het inventariseren van de te hoge pallets, en zullen er ook op toezien of er ook echt iets aangedaan wordt of niet. Dit kunnen we natuurlijk niet alleen, en daarom willen we iedereen oproepen om ons te helpen. Dit kunnen jullie doen doormiddel van het doorgeven van informatie over de te hoge pallets, foto's etc.. Dit kunnen jullie naar ons mailen via ons e-mail adres: [Lidlkadergroep@gmail.com](mailto:Lidlkadergroep@gmail.com). Al uw informatie wordt vertrouwelijk behandeld en wordt niet met namen naar buiten gebracht. Dus sta op en kom in actie om ons te ondersteunen, zo kunnen we aan Lidl laten zien, dat ze niet om ons heen kunnen als personeelsleden en dat er dus echt dingen moeten gaan veranderen.

Voor iedereen die het rapport nog niet heeft kunnen lezen en graag eens wil lezen, via deze link kom je rechtstreeks bij ons rapport uit:

[http://www.fnv.nl/site/media/pdf/82511/103698/Lidl\\_vertil\\_je\\_niet\\_aan\\_je\\_succes](http://www.fnv.nl/site/media/pdf/82511/103698/Lidl_vertil_je_niet_aan_je_succes)

## Productiviteit

Voor ieder filiaal wordt in het nieuwe boekjaar (April) de productiviteit vastgesteld. Maar wat is nu productiviteit? Het is de uitkomst van de omzet gedeeld door de **geklotte** uren.

Met het aantreden van de nieuwe CEO van Lidl Duitsland is productiviteit direct een kernpunt geworden. Dit moet echt gehaald worden in alle filialen.

Eens te meer geldt hier het gezegde; **Nieuwe bazen, nieuwe wetten.**

De uitrol van Efficiënt werken, binnen de winkels, moet de basis zijn voor het halen van de productiviteit. Prachtig, maar hoe gaat dat dan in de praktijk? Nu al hebben meerdere Filiaal managers aangegeven dat dit niet te halen is en dat er werkzaamheden blijven liggen. Wat dus inhoud dat de werkdruk toeneemt.

Vracht wordt dus verwerkt na 16:00 uur. En de jongeren zullen dus de vracht in record tijd moeten vullen. Jongeren? Wij schreven dus al dat jongeren op school zitten en dat 16 en 17 jarige maar beperkt mogen werken. Dat is geregeld in de arbeidstijden wet. **Onze wet.**

Vooraf hygiëne en allerlei andere zaken blijven gewoon liggen. Geen tijd meer om de medewerkers correct aan te sturen, filiaal managers en assistenten zijn vakkenvullers geworden. Collega fm's die tegen elkaar worden uitgespeeld want een andere fm haalt zijn productiviteit wel. In praktijk komt het dus erop neer dat o.a. filiaal managers gaan **uitklokken** om daarna **gratis door te werken**. Deze signalen zijn praktijk want het gebeurt al. Opleidingsuren in het filiaal tellen mee in de productiviteit. Ook LEON zijn opleidingsuren. Je zal maar een opleidingsfiliaal zijn!

Ook het naar huis sturen van medewerkers gebeurt al. Dit kan echt niet. U heeft recht op uw contract uren en verlof op nemen doet u wanneer het u uitkomt en niet de baas. Dit is gewoon geregeld in de cao.

Herkenbaar in uw filiaal? Wij willen dat graag weten. Schrijft u ons op [Lidlkadergroep@gmail.com](mailto:Lidlkadergroep@gmail.com). Anoniem is prima. Iedereen wil efficiënt werken, wij ook. Wij gaan deze gegevens verzamelen. Sta op voor uw recht. U heeft al kunnen lezen wat wij bereikt hebben.

## Wet Werk en Zekerheid

Teken jij na 1 januari 2015 een nieuw contract bij je bestaande of een nieuwe werkgever? Lees dan even verder, want door de wet Werk en Zekerheid verandert er de komende jaren nogal wat. Zo kan de werkgever straks bij een kort contract geen proeftijd of concurrentiebeding meer opnemen.

### 1. Geen proeftijd

In een contract van 6 maanden of korter mag je werkgever geen proeftijd meer opnemen. Deze maatregel zou per 1 juli 2014 ingaan, maar dat wordt nu 1 januari 2015.

## **2. Geen concurrentiebeding**

Ook per 1 januari 2015 mag in een tijdelijk contract geen concurrentiebeding meer worden opgenomen. Alleen als de werkgever een zogenaamd 'zwaarwegend bedrijfsbelang' heeft. Wees hier dus alert op en vraag FNV Bondgenoten bij twijfel om advies

## **3. Aanzegtermijn bij tijdelijk contract**

Per 1 januari 2015 moet je werkgever je een maand van tevoren informeren als hij je contract niet verlengt. De "aanzegtermijn" is dus een maand. Nu mag hij je officieel nog informeren op de dag voordat het contract eindigt. De werkgever moet je overigens ook informeren als hij het contract wél verlengt. Doet hij dit niet, dan staat daar een boete op. Let op: dit geldt niet voor contracten korter dan 6 maanden.

## **4. Periode met tijdelijk contract wordt korter**

Vanaf 1 juli 2015 mag je nog maar maximaal 3 tijdelijke contracten krijgen in een periode van twee jaar. Dit was eerst drie jaar. Je werkgever moet je dus sneller een vast contract aanbieden als hij je in dienst wil houden. Om deze periode te doorbreken, moet je minstens 6 maanden uit dienst bij het bedrijf. Voorheen was dat 3 maanden. Dit is bedoeld om 'draaideurconstructies' te voorkomen. Ook het gebruik van nul uren contracten wordt met dat doel beperkt en in de zorgsector zelfs verboden

## **5. Cao's met afspraken die afwijken van de wet**

Voor werknemers en werkgevers die onder een afwijkende cao vallen, blijven de afspraken gelden totdat de cao is verlopen. Ook als die afwijken van de wet. Uiterlijke datum is 1 januari 2016, daarna moeten ze worden aangepast. Dit geldt bijvoorbeeld voor de uitzend-cao's.

## **6. Overgangperiode**

Word je contract vóór 1 juli 2015 verlengd, dan is het huidige recht van toepassing (en maximaal 3 jaar). Word je contract ná 1 juli 2015 verlengd dan geldt het nieuwe recht (maximaal 3 tijdelijke contracten en maximaal 2 jaar).

Voorbeeld: Als je derde contract op 30 juni 2015 is aangegaan, en de totale lengte van je contracten komt daarmee op 32 maanden, dan is ook je derde contract er één voor onbepaalde tijd. Immers, het oude recht is nog van toepassing op je laatste contract. Als je contract op 1 juli 2015 wordt verlengd en de totale lengte van de contracten komt daarmee op 32 maanden, dan is het laatste contract er één voor onbepaalde tijd. De totale periode van de contracten is immers langer dan 2 jaar.

## **7. Ontslag**

Vanaf 1 juli 2015 verloopt een ontslag om bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid altijd via het UWV. Ontslag om andere redenen gaat altijd via de kantonrechter.

## **8. Transitievergoeding**

Vanaf 1 juli 2015 krijgt elke werknemer bij ontslag na ten minste twee jaar dienstverband een "transitievergoeding". De vergoeding wordt maximaal € 75.000, en voor mensen die per jaar meer dan € 75.000 verdienen maximaal een jaarsalaris. Transitie betekent "overgang" en dit bedrag is bedoeld om makkelijker naar een andere baan te kunnen overstappen. Het mag dus bijvoorbeeld gebruikt worden voor scholing. Kleine bedrijven mogen tot 2020 een lagere ontslagvergoeding betalen als zij personeel gedwongen ontslaan vanwege een slechte financiële situatie.

## **9. WW-periode korter**

De periode van een WW-uitkering wordt vanaf 1 januari 2016 tot 2019 stapsgewijs verkort van 38 naar 24 maanden. In cao's kunnen werkgevers en vakbonden afspraken maken over aanvulling na die 24 maanden. Daar gaat de FNV [vol op inzetten](#)! De bedoeling is dat mensen ook zo goed en snel mogelijk naar ander werk worden begeleid. Na een half jaar WW moeten werkzoekenden alle werk aanvaarden. Als het salaris lager is dan de WW-uitkering, wordt dit aangevuld.

## Interview

Deze keer een speciale interview. Daarom een gesprek met Jakub Jakubczak, met zijn Poolse achtergrond kunnen wij alle Poolse medewerkers binnen Lidl bereiken.

### **Wat is je naam, en je leeftijd?**

- Witam nazywam sie Jakub Jakubczak mam 29 lat.

### **Hoe lang werk je al voor de Lidl? Al meer dan zes jaar werkzaam in Lidl distributiecentrum in Tiel.**

- Od ponad 6 lat pracuje w centrum dystrybucji Lidl w Tielu.

### **Welke functie heb je hier? Ik ben een orderverzamelaar (orderpicker).**

- Jestem pracownikiem magazynu zbierajacym zamowienia w systemie voice-picking na dziale non-food. Wczesniej pracowalem na dzialach: chlodnia i ciepla hala

### **Welk werk/functie heb je vóór de Lidl gedaan? Voordat hij bij Lidl kwam werkte Jakub bij een drukkerij in Utrecht.**

- Przed praca w Lidlu pracowalem w drukarni w Utrechcie.

### **Ik werd lid van een Lidl kadergroep om de voorwaarden van het werk te verbeteren, en vooral, de verbetering van de behandeling van werknemers van Poolse en andere landen door het management. Voor een vertaling van de werknemers van hun rechten en plichten wil de reikwijdte van hun kennis van deze titel te verhogen.**

- Od kilku lat jestem czlonkiem zwiazkow zawodowych FNV. Dolaczylem do grupy kadrowej pracownikow Lidl w celu poprawy warunkow pracy i sposobu traktowania pracownikow przez kadre zarzadzajaca. W tym celu staram sie uswiadomic pracownikom jakie maja oni prawa i obowiazki.

### **Wat zou je graag veranderd willen zien binnen Lidl? Ik hoop dat in samenwerking met andere leden van de Lidl kadergroep, Lidl medewerkers en leden van de vakbond FNV komen tot een snelle overeenkomst, werknemers problemen en oplossingen. Alle belanghebbende kunt u contact met ons opnemen via e-mail: 20kuba1@wp.pl**

### **Groetjes Jakub Jakubczak**

- Mam nadzieje ,ze razem we wspolpracy z innymi czlonkami grupy kadrowej Lidl,pracownikami firmy Lidl i czlonkami zwiazku zawodowego FNV dojdziemy do szybkiego porozumienia i rozwiazania problemow pracownikow firmy Lidl.
- Wszystkich zainteresowanych ,a w szczegolnoscii Polskich pracownikow prosze o kontakt e-mail: 20kuba1@wp.pl .W miare mozliwosci postaram sie pomoc w roznym sprawach dotyczacych pracownikow firmy Lidl.

Z powazaniem Jakub Jakubczak

