

Naruszenia prawa w AH Logistic

A) Naruszenie zasad równego traktowania pracowników (art. 23 Dyrektywy UE 2008/104/WE)

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej ma na celu zapewnienie ochrony pracowników tymczasowych poprzez zagwarantowanie im równego traktowania w zakresie podstawowych warunków pracy i zatrudnienia w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi bezpośrednio przez przedsiębiorstwo użytkownika.

Zastosowanie dyrektywy w kontekście AH Logistic: W przypadku AH Logistic, dyrektywa ta ma kluczowe znaczenie dla zapewnienia, że pracownicy tymczasowi nie są dyskryminowani w porównaniu z pracownikami stałymi. Oznacza to, że pracownicy tymczasowi powinni mieć zapewnione takie same warunki pracy i wynagrodzenia jak pracownicy zatrudnieni bezpośrednio przez AH Logistic na porównywalnych stanowiskach.

Jeśli w AH Logistic występują praktyki polegające na systematycznym wykluczaniu pracowników tymczasowych z określonych benefitów lub przywilejów dostępnych dla pracowników stałych, może to stanowić naruszenie przepisów dyrektywy 2008/104/WE. Takie działania mogą być uznane za dyskryminację i prowadzić do sankcji prawnych.

B) Naruszenie zasad równego traktowania w świetle holenderskiego prawa pracy

W kontekście holenderskiego prawa pracy, kluczowym dokumentem regulującym warunki zatrudnienia pracowników tymczasowych jest **Układ Zbiorowy Pracy (CAO) dla Pracowników Tymczasowych** oraz **Ustawa o alokacji pracowników przez pośredników (WAADI)**.

Układ Zbiorowy Pracy (CAO) dla Pracowników Tymczasowych:

W AH Logistic, pracownicy tymczasowi powinni być traktowani zgodnie z postanowieniami CAO, co oznacza, że mają prawo do takich samych warunków pracy i wynagrodzenia jak pracownicy stali na porównywalnych stanowiskach. Jeśli w AH Logistic występują praktyki polegające na systematycznym wykluczaniu pracowników

tymczasowych z określonych benefitów lub przywilejów dostępnych dla pracowników stałych, może to stanowić naruszenie przepisów CAO.

Ustawa o alokacji pracowników przez pośredników (WAADI):

WAADI nakłada na pracodawców obowiązek zapewnienia pracownikom tymczasowym takich samych warunków pracy i wynagrodzenia, jakie obowiązują pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez firmę użytkownika na porównywalnych stanowiskach. Oznacza to, że pracownicy tymczasowi mają prawo do:

- **Równego wynagrodzenia za tę samą pracę.**
- **Dodatków i premii obowiązujących w firmie użytkownika.**
- **Takiej samej liczby dni urlopu i innych świadczeń związanych z czasem wolnym.**

Jeśli AH Logistic systematycznie wyklucza pracowników tymczasowych z określonych benefitów dostępnych dla pracowników stałych, może to stanowić naruszenie przepisów WAADI, a pracownicy mają prawo domagać się równego traktowania oraz zgłosić takie praktyki do odpowiednich organów nadzorczych.

C) Nadmierna presja na wyniki i nierealistyczne normy wydajności

AH Logistic stosuje **system intensywnej kontroli wydajności pracowników**, co prowadzi do niezdrowej presji na osiągnięcie zawyżonych standardów kompletacji zamówień. Choć firma przestrzega przepisów dotyczących czasu pracy, **tempo narzucone pracownikom tymczasowym może stanowić naruszenie przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz zasad godnych warunków zatrudnienia.**

1. Narzucanie nierealistycznych norm kompletacji zamówień

- **Pracownicy są zobowiązani do osiągnięcia zawyżonych wskaźników poboru produktów, które mogą być nieosiągalne w normalnych warunkach pracy.**
- **Tempo kompletacji nie uwzględnia zmęczenia fizycznego, potrzeb ergonomicznych ani różnic indywidualnych, co prowadzi do przeciążeń organizmu.**
- **Tymczasowi pracownicy są pod stałym monitoringiem i oceniani na podstawie wydajności, co zmusza ich do pracy ponad siły w obawie przed utratą zatrudnienia.**

2. Nadmierna kontrola pracowników i potencjalne naruszenia DPIA

- **System Voice Pick wykorzystywany w kompletacji zamówień umożliwia stałe monitorowanie pracowników**, co w połączeniu z presją na wydajność może prowadzić do nadużywania tej technologii.
- **Brak transparentnych zasad dotyczących analizy danych pracowniczych** może budzić obawy o zgodność z **zasadami DPIA (Data Protection Impact Assessment)**, które wymagają, aby systemy monitorowania nie prowadziły do nieuzasadnionej inwigilacji.
- **Monitoring wydajności poprzez Voice Pick może być wykorzystywany do egzekwowania nierealistycznych norm pracy**, co dodatkowo zwiększa stres i obciążenie fizyczne pracowników.

D) Możliwe naruszenia prawa

- **Holenderskie prawo pracy (Arbeidsomstandighedenwet – Ustawa o warunkach pracy)** zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia **bezpiecznych i zdrowych warunków pracy**. Nadmierne tempo pracy, które prowadzi do urazów lub chronicznego przeciążenia, może być uznane za naruszenie tego prawa.
- **Dyrektywa 2003/88/WE w sprawie czasu pracy** określa minimalne wymagania dotyczące ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników. Choć AH Logistic przestrzega norm czasu pracy, **narzucane tempo może prowadzić do zagrożenia zdrowia, co stoi w sprzeczności z duchem tej dyrektywy**.
- **Europejska Karta Praw Podstawowych (art. 31)** gwarantuje prawo do godnych i sprawiedliwych warunków pracy, co obejmuje unikanie nadmiernej presji wydajnościowej.

Przykłady naruszeń w innych firmach

W ostatnich latach kilka dużych firm zostało oskarżonych o wyzysk i niewłaściwe traktowanie pracowników tymczasowych. Oto niektóre z nich:

1. Amazon:

- a. **Okres:** Oskarżenia pojawiały się na przestrzeni ostatnich dwóch dekad, z nasileniem w latach 2010-2020.
- b. **Zarzuty:** Niewłaściwe warunki pracy, nadmierne obciążenie obowiązkami, brak odpowiednich przerw oraz presja na osiągnięcie wysokich wyników.
- c. **Przepisy mające zastosowanie:** W Stanach Zjednoczonych obowiązują przepisy takie jak Fair Labor Standards Act (FLSA), które regulują kwestie

wynagrodzenia i czasu pracy. W Europie natomiast mają zastosowanie dyrektywy UE dotyczące czasu pracy oraz krajowe przepisy prawa pracy.

2. Walmart:

- a. **Okres:** Krytyka nasiliła się w latach 2005-2015.
- b. **Zarzuty:** Niskie płace, brak świadczeń socjalnych dla pracowników tymczasowych, utrudnianie działalności związków zawodowych.
- c. **Przepisy mające zastosowanie:** W USA obowiązują przepisy takie jak National Labor Relations Act (NLRA), które chronią prawa pracowników do zrzeszania się i negocjacji zbiorowych.

3. Prime Champ (Holandia):

- a. **Okres:** Około 2010 roku.
- b. **Zarzuty:** Wyzysk pracowników, w tym obywateli Polski, złe warunki mieszkaniowe i pracy.
- c. **Przepisy mające zastosowanie:** Holenderskie prawo pracy, w tym Układ Zbiorowy Pracy (CAO) dla Pracowników Tymczasowych oraz Ustawa o alokacji pracowników przez pośredników (WAADI), które wymagają równego traktowania pracowników tymczasowych i stałych.

4. Sieci handlowe w Wielkiej Brytanii:

- a. **Okres:** Oskarżenia pojawiły się w 2024 roku.
- b. **Zarzuty:** Zatrudnianie młodych pracowników bez gwarancji podstawowych praw pracowniczych, szczególnie w okresie świątecznym.
- c. **Przepisy mające zastosowanie:** Brytyjskie prawo pracy, w tym przepisy dotyczące minimalnego wynagrodzenia i warunków zatrudnienia.

3. Przykłady firm, które wprowadziły pozytywne zmiany

Niektóre firmy, po fali krytyki i presji społecznej, podjęły działania w celu poprawy warunków pracy pracowników tymczasowych:

1. IKEA (Europa)

- a. **Problem:** Wysoka rotacja pracowników magazynowych i skargi na nierówne traktowanie pracowników tymczasowych.
- b. **Reforma:** Firma zwiększyła liczbę umów na czas nieokreślony i wprowadziła minimalne standardy dla pracowników agencyjnych, aby zapewnić im te same benefity, co stałym pracownikom.

2. Amazon (Niemcy)

- a. **Problem:** Strajki pracowników tymczasowych, którzy skarżyli się na niższe płace i brak benefitów.
- b. **Reforma:** Po protestach firma zaczęła oferować pracownikom tymczasowym większe możliwości awansu oraz dostęp do benefitów zdrowotnych.

4. Potencjalne konsekwencje prawne dla AH Logistic

Grzywny i sankcje administracyjne

- Holenderski **Inspektorat Pracy (Nederlandse Arbeidsinspectie)** może nałożyć grzywny za naruszanie **przepisów o warunkach pracy (Arbowet) i równego traktowania (WAADI)**.
- Jeśli firma nie dostosuje się do nakazu poprawy warunków pracy, może otrzymać kolejne sankcje finansowe.

Pozwy zbiorowe i skargi indywidualne

- Pracownicy tymczasowi mogą wnieść skargi do sądu pracy, powołując się na **nierówne traktowanie i wykluczenie z benefitów**.
- **Przykłady wcześniejszych pozwów:** W Niemczech pracownicy Amazona złożyli pozew zbiorowy dotyczący **nierównego traktowania**, co zmusiło firmę do zmiany warunków zatrudnienia.

Ryzyko reputacyjne i bojkot klientów

- Jeśli media nagłośnią sprawę, **AH Logistic może stracić kontrahentów i klientów**, co wpłynie na wyniki finansowe.
- **Przykład Prime Champ:** Po skandalu w 2010 roku firma straciła znaczną część klientów w Holandii i była zmuszona do wprowadzenia zmian.

5. Segmentacja problemów i konsekwencji

Podsumowanie głównych naruszeń

- AH Logistic systematycznie wyklucza pracowników tymczasowych z benefitów i lepszych warunków pracy.
- Presja na wyniki prowadzi do nadmiernego obciążenia pracowników i ryzyka zdrowotnego.
- Monitoring Voice Pick może prowadzić do naruszenia DPIA i nadmiernej kontroli pracowników.

Konsekwencje dla pracowników

- Brak stabilności zatrudnienia i wyższa rotacja.
- Większa liczba urazów i przeciążeń fizycznych.
- Wzrost poziomu stresu i wypalenia zawodowego.

Konsekwencje dla AH Logistic

- Możliwość sankcji finansowych i prawnych.
- Ryzyko pozwów zbiorowych.
- Potencjalne straty reputacyjne i odpływ klientów.

Rekomendacje zmian

- **Zmniejszenie presji wydajnościowej i dostosowanie norm do możliwości pracowników.**
- **Większa transparentność w awansach i dostęp do benefitów dla wszystkich pracowników.**
- **Poprawa warunków zdrowotnych i wprowadzenie rotacji na stanowiskach.**

Podsumowanie

System zarządzania wydajnością w AH Logistic **dyskryminuje pracowników tymczasowych poprzez zmuszanie ich do pracy pod niezdrową presją**, podczas gdy pracownicy stali mają większą elastyczność i dostęp do lepszych stanowisk. **Narzucone normy kompletacji zamówień mogą prowadzić do przeciążeń fizycznych i problemów zdrowotnych, co jest sprzeczne z holenderskim prawem pracy i unijnymi regulacjami dotyczącymi warunków pracy.**

Pracownicy tymczasowi powinni mieć zapewnioną **realistyczną normę pracy dostosowaną do ich zdrowia i możliwości**, a AH Logistic powinna dostosować swoje wymagania tak, aby nie prowadziły one do długotrwałych przeciążeń i negatywnego wpływu na zdrowie.

[English]

Legal Violations in AH Logistic

A) Violation of Equal Treatment Principles (Article 23 of EU Directive 2008/104/EC)

The European Parliament and Council Directive 2008/104/EC of November 19, 2008, on temporary agency work aims to ensure the protection of temporary workers by guaranteeing them equal treatment in terms of basic working conditions and employment compared to workers directly employed by the user undertaking.

Application of the directive in the context of AH Logistic: In the case of AH Logistic, this directive is crucial in ensuring that temporary workers are not discriminated against compared to permanent employees. This means that temporary workers should be provided with the same working conditions and remuneration as employees directly employed by AH Logistic in comparable positions.

If AH Logistic engages in systematic practices that exclude temporary workers from specific benefits or privileges available to permanent employees, this may constitute a violation of Directive 2008/104/EC. Such actions could be considered discriminatory and lead to legal sanctions.

B) Violation of Equal Treatment Principles under Dutch Labor Law

Under Dutch labor law, the key documents regulating the employment conditions of temporary workers are the **Collective Labor Agreement (CAO) for Temporary Workers** and the **Act on Allocation of Workers by Intermediaries (WAADI)**.

Collective Labor Agreement (CAO) for Temporary Workers:

At AH Logistic, temporary workers should be treated in accordance with CAO provisions, meaning they have the right to the same working conditions and remuneration as permanent employees in comparable positions. If AH Logistic systematically excludes temporary workers from benefits or privileges available to permanent employees, this may violate CAO regulations.

Act on Allocation of Workers by Intermediaries (WAADI):

WAADI obliges employers to ensure that temporary workers receive the same working conditions and wages as employees directly employed by the user undertaking in comparable positions. This means that temporary workers are entitled to:

- **Equal pay for the same work.**
- **Bonuses and allowances applicable at the user company.**
- **The same number of leave days and other work-related benefits.**

If AH Logistic systematically excludes temporary workers from benefits available to permanent employees, this may constitute a violation of WAADI regulations, and temporary workers have the right to demand equal treatment and report such practices to the relevant supervisory authorities.

C) Excessive Performance Pressure and Unrealistic Productivity Standards

AH Logistic implements **a system of intensive performance control over employees**, leading to unhealthy pressure to meet inflated order picking standards. While the company complies with working time regulations, **the pace imposed on temporary workers may violate occupational health and safety regulations and fair working conditions principles.**

1. Imposing Unrealistic Order Picking Norms

- **Workers are required to meet excessive product picking quotas**, which may be **unattainable under normal working conditions.**
- **The work pace does not account for physical fatigue, ergonomic needs, or individual differences**, leading to physical overload.
- **Temporary workers are under constant monitoring and evaluated based on performance**, which **forces them to work beyond their limits out of fear of losing their job.**

2. Excessive Employee Monitoring and Potential DPIA Violations

- **The Voice Pick system used in order picking enables continuous employee monitoring**, which, combined with performance pressure, can lead to the misuse of this technology.
- **Lack of transparency regarding employee data analysis** raises concerns about compliance with **DPIA (Data Protection Impact Assessment) principles**, which require that monitoring systems do not result in unjustified surveillance.
- **Performance monitoring via Voice Pick may be used to enforce unrealistic work norms**, further increasing stress and physical strain on workers.

D) Potential Legal Violations

- **Dutch Labor Law (Arbeidsomstandighedenwet – Working Conditions Act)** obliges employers to provide **safe and healthy working conditions**. Excessive work pace leading to injuries or chronic overload may be considered a violation of this law.
- **Directive 2003/88/EC on working time** sets minimum requirements for the protection of workers' health and safety. While AH Logistic adheres to working time regulations, **the imposed pace may endanger health, contradicting the spirit of this directive**.
- **The European Charter of Fundamental Rights (Article 31)** guarantees the right to fair and decent working conditions, which includes avoiding excessive performance pressure.

Examples of Violations in Other Companies

In recent years, several major companies have been accused of exploiting and mistreating temporary workers. Below are some of the most notable cases:

1. Amazon:

- a. **Period:** Allegations have been made over the past two decades, peaking between 2010 and 2020.
- b. **Charges:** Poor working conditions, excessive workload, lack of adequate breaks, and high-performance pressure.
- c. **Applicable Regulations:** In the United States, the **Fair Labor Standards Act (FLSA)** governs wages and working hours. In Europe, **EU working time directives** and national labor laws apply.

2. Walmart:

- a. **Period:** Criticism intensified between 2005 and 2015.
- b. **Charges:** Low wages, lack of social benefits for temporary workers, and suppression of union activities.
- c. **Applicable Regulations:** In the U.S., the **National Labor Relations Act (NLRA)** protects employees' rights to unionize and engage in collective bargaining.

3. Prime Champ (Netherlands):

- a. **Period:** Around 2010.
- b. **Charges:** Exploitation of workers, including Polish nationals, poor living conditions, and substandard workplace conditions.
- c. **Applicable Regulations:** Dutch labor law, including **the Collective Labor Agreement (CAO) for Temporary Workers** and **the WAADI Act**, which require equal treatment of temporary and permanent employees.

4. Retail Chains in the United Kingdom:

- a. **Period:** Allegations surfaced in 2024.
- b. **Charges:** Employment of young workers without guaranteeing basic labor rights, particularly during peak holiday periods.
- c. **Applicable Regulations: UK labor laws**, including minimum wage requirements and workplace regulations.

3. Examples of Companies That Implemented Positive Changes

Certain companies, following public criticism and social pressure, have taken action to improve working conditions for temporary employees:

1. IKEA (Europe)

- a. **Problem:** High turnover among warehouse workers and complaints regarding unequal treatment of temporary employees.
- b. **Reform:** The company increased the number of permanent contracts and set minimum standards for agency workers, ensuring they received the same benefits as permanent employees.

2. Amazon (Germany)

- a. **Problem:** Strikes by temporary workers over lower wages and lack of benefits.
- b. **Reform:** After protests, the company introduced career advancement opportunities for temporary workers and improved access to health benefits.

4. Potential Legal Consequences for AH Logistic

Fines and Administrative Sanctions

- The **Dutch Labor Inspectorate (Nederlandse Arbeidsinspectie)** can impose fines for violating **working conditions (Arbowet)** and **equal treatment (WAADI) regulations**.
- If the company fails to comply with an order to improve working conditions, it may face additional financial penalties.

Class Action Lawsuits and Individual Complaints

- Temporary workers can file complaints with labor courts citing **unequal treatment and exclusion from benefits**.

- **Precedent Cases:** In Germany, Amazon workers filed a **class-action lawsuit concerning discriminatory treatment**, leading to company-wide policy changes.

Reputation Risks and Customer Boycotts

- If media attention increases, **AH Logistic may lose partners and customers**, negatively affecting financial results.
- **Precedent Case:** After a scandal in 2010, Prime Champ lost a significant share of its Dutch customer base and was forced to implement reforms.

5. Segmentation of Issues and Consequences

Summary of Major Violations

- AH Logistic systematically excludes temporary workers from benefits and better working conditions.
- Performance pressure results in excessive workload and health risks.
- Voice Pick monitoring may lead to **DPIA violations** and excessive employee surveillance.

Consequences for Workers

- Lack of job stability and increased turnover.
- Greater incidence of injuries and physical strain.
- Higher stress levels and risk of burnout.

Consequences for AH Logistic

- Potential financial and legal sanctions.
- Risk of collective lawsuits.
- Potential reputation damage and customer attrition.

Recommended Changes

- **Reducing performance pressure and aligning work standards with employee capabilities.**
- **Greater transparency in promotions and access to benefits for all workers.**
- **Improving health conditions and implementing job rotation.**

Summary

The performance management system at AH Logistic discriminates against temporary workers by subjecting them to unhealthy pressure, while permanent employees have greater flexibility and access to less physically demanding positions. The imposed order-picking standards can lead to physical strain and health issues, which contradict Dutch labor law and EU regulations on working conditions.

Temporary workers should be provided with **realistic work standards** tailored to their health and capabilities, and AH Logistic should adjust its requirements to prevent long-term strain and negative health consequences.

[NETHERLANDS]

Wettelijke Overtredingen bij AH Logistic

A) Schending van de principes van gelijke behandeling (Artikel 23 van EU-richtlijn 2008/104/EG)

De Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid is bedoeld om uitzendkrachten te beschermen door hen gelijke behandeling te garanderen wat betreft de basisarbeidsvoorwaarden en

werkgelegenheid in vergelijking met werknemers die rechtstreeks door de inlenende onderneming in dienst zijn.

Toepassing van de richtlijn in de context van AH Logistic: In het geval van AH Logistic is deze richtlijn van cruciaal belang om ervoor te zorgen dat uitzendkrachten niet worden gediscrimineerd ten opzichte van vaste werknemers. Dit betekent dat uitzendkrachten dezelfde arbeidsvoorwaarden en beloning moeten krijgen als werknemers die rechtstreeks door AH Logistic in vergelijkbare functies in dienst zijn genomen.

Als AH Logistic systematische praktijken toepast die uitzendkrachten uitsluiten van bepaalde voordelen of privileges die beschikbaar zijn voor vaste werknemers, kan dit een schending vormen van Richtlijn 2008/104/EG. Dergelijke acties kunnen als discriminerend worden beschouwd en kunnen leiden tot juridische sancties.

B) Schending van het principe van gelijke behandeling volgens de Nederlandse Arbeidswetgeving

Onder de Nederlandse arbeidswetgeving zijn de belangrijkste documenten die de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten regelen de **Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) voor Uitzendkrachten** en de **Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs (WAADI)**.

Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) voor Uitzendkrachten:

Bij AH Logistic moeten uitzendkrachten worden behandeld volgens de bepalingen van de CAO, wat betekent dat zij recht hebben op dezelfde arbeidsvoorwaarden en beloning als vaste werknemers in vergelijkbare functies. Als AH Logistic uitzendkrachten systematisch uitsluit van voordelen of privileges die beschikbaar zijn voor vaste werknemers, kan dit een schending van de CAO-voorschriften vormen.

Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs (WAADI):

WAADI verplicht werkgevers ervoor te zorgen dat uitzendkrachten dezelfde arbeidsvoorwaarden en lonen ontvangen als werknemers die rechtstreeks door de inlenende onderneming in vergelijkbare functies worden aangenomen. Dit betekent dat uitzendkrachten recht hebben op:

- **Gelijke beloning voor hetzelfde werk.**
- **Bonussen en toeslagen die gelden binnen het inlenende bedrijf.**
- **Hetzelfde aantal verlofdagen en andere werkgerelateerde voordelen.**

Als AH Logistic systematisch uitzendkrachten uitsluit van voordelen die beschikbaar zijn voor vaste werknemers, kan dit een schending vormen van de WAADI-voorschriften, en uitzendkrachten hebben het recht om gelijke behandeling te eisen en dergelijke praktijken te melden bij de relevante toezichthoudende autoriteiten.

C) Excessieve Prestatieverwachtingen en Onrealistische Productiviteitsnormen

AH Logistic hanteert **een systeem van intensieve controle over de prestaties van werknemers**, wat leidt tot ongezonde druk om opgeblazen orderpicknormen te halen. Hoewel het bedrijf zich houdt aan de arbeidstijdvoorschriften, **kan het tempo dat aan uitzendkrachten wordt opgelegd in strijd zijn met de regelgeving voor arbeidsomstandigheden en eerlijke arbeidsvoorwaarden**.

1. Opleggen van onrealistische orderpicknormen

- **Werknemers moeten buitensporige orderpickquota halen, die onder normale arbeidsomstandigheden mogelijk onbereikbaar zijn.**
- **Het werktempo houdt geen rekening met fysieke vermoeidheid, ergonomische behoeften of individuele verschillen, wat leidt tot lichamelijke overbelasting.**
- **Uitzendkrachten staan onder constante bewaking en worden beoordeeld op basis van prestaties, wat hen dwingt om boven hun limieten te werken uit angst hun baan te verliezen.**

2. Excessieve Controle van Werknemers en Potentiële DPIA-Schendingen

- **Het Voice Pick-systeem dat wordt gebruikt bij orderpicking maakt continue bewaking van werknemers mogelijk, wat in combinatie met prestatiedruk kan leiden tot misbruik van deze technologie.**
- **Gebrek aan transparantie met betrekking tot de analyse van werknemersgegevens roept zorgen op over de naleving van DPIA (Data Protection Impact Assessment)-principes, die vereisen dat monitorsystemen niet leiden tot ongerechtvaardigde surveillance.**
- **Prestatiesurveillance via Voice Pick kan worden gebruikt om onrealistische werknormen af te dwingen, wat stress en fysieke belasting van werknemers verder verhoogt.**

D) Mogelijke Wettelijke Overtredingen

- **Nederlandse Arbeidswetgeving (Arbeidsomstandighedenwet – Arbowet)** verplicht werkgevers om **veilige en gezonde arbeidsomstandigheden te bieden**. Overmatig werktempo dat leidt tot blessures of chronische overbelasting kan als een overtreding van deze wet worden beschouwd.
- **Richtlijn 2003/88/EG betreffende arbeidstijd** stelt minimumeisen vast ter bescherming van de gezondheid en veiligheid van werknemers. Hoewel AH Logistic zich houdt aan de arbeidstijdvoorschriften, **kan het opgelegde tempo de gezondheid in gevaar brengen en in strijd zijn met de geest van deze richtlijn**.
- **Het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie (Artikel 31)** garandeert het recht op eerlijke en fatsoenlijke arbeidsomstandigheden, waaronder het vermijden van buitensporige prestatiedruk.

Voorbeelden van Schendingen bij Andere Bedrijven

In de afgelopen jaren zijn verschillende grote bedrijven beschuldigd van het uitbuiten en slecht behandelen van uitzendkrachten. Hieronder volgen enkele van de meest opmerkelijke gevallen:

1. Amazon:

- a. **Periode:** Beschuldigingen zijn in de afgelopen twee decennia naar voren gekomen, met een piek tussen 2010 en 2020.
- b. **Aanklachten:** Slechte arbeidsomstandigheden, buitensporige werkdruk, gebrek aan adequate pauzes en hoge prestatiedruk.
- c. **Toepasselijke regelgeving:** In de Verenigde Staten regelt de **Fair Labor Standards Act (FLSA)** lonen en arbeidstijden. In Europa zijn de **EU-arbeidstijdrichtlijnen** en nationale arbeidswetten van toepassing.

2. Walmart:

- a. **Periode:** Kritiek nam toe tussen 2005 en 2015.
- b. **Aanklachten:** Lage lonen, gebrek aan sociale voordelen voor uitzendkrachten en onderdrukking van vakbondsactiviteiten.
- c. **Toepasselijke regelgeving:** In de VS beschermt de **National Labor Relations Act (NLRA)** de rechten van werknemers om zich te verenigen en collectieve onderhandelingen te voeren.

3. Prime Champ (Nederland):

- a. **Periode:** Rond 2010.
- b. **Aanklachten:** Uitbuiting van werknemers, waaronder Poolse staatsburgers, slechte leefomstandigheden en ondermaatse werkomstandigheden.

- c. **Toepasselijke regelgeving:** Nederlandse arbeidswetgeving, waaronder de **Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) voor Uitzendkrachten** en de **WAADI-wet**, die gelijke behandeling van tijdelijke en vaste werknemers vereist.

4. Detailhandelsketens in het Verenigd Koninkrijk:

- a. **Periode:** Beschuldigingen kwamen naar voren in 2024.
- b. **Aanklachten:** In dienst nemen van jonge werknemers zonder basisarbeidsrechten te garanderen, met name tijdens piekperiodes.
- c. **Toepasselijke regelgeving: Britse arbeidswetten**, waaronder voorschriften over minimumloon en arbeidsvoorwaarden.

3. Voorbeelden van Bedrijven die Positieve Veranderingen Hebben Doorgevoerd

Sommige bedrijven hebben, na publieke kritiek en maatschappelijke druk, maatregelen genomen om de arbeidsomstandigheden voor uitzendkrachten te verbeteren:

1. IKEA (Europa)

- a. **Probleem:** Hoge omloopsnelheid van magazijnmedewerkers en klachten over ongelijke behandeling van uitzendkrachten.
- b. **Hervorming:** Het bedrijf heeft het aantal vaste contracten verhoogd en minimumstandaarden vastgesteld voor uitzendkrachten, zodat zij dezelfde voordelen ontvangen als vaste werknemers.

2. Amazon (Duitsland)

- a. **Probleem:** Stakingen door uitzendkrachten vanwege lagere lonen en gebrek aan voordelen.
- b. **Hervorming:** Na protesten introduceerde het bedrijf loopbaanontwikkelingsmogelijkheden voor uitzendkrachten en verbeterde toegang tot gezondheidsvoordelen.

4. Mogelijke Juridische Gevolgen voor AH Logistic

Boetes en Bestuurlijke Sancties

- De **Nederlandse Arbeidsinspectie (Nederlandse Arbeidsinspectie)** kan boetes opleggen voor het overtreden van de **arbeidsomstandigheden (Arbowet) en gelijke behandeling (WAADI) regelgeving**.
- Als het bedrijf niet voldoet aan een bevel om de arbeidsomstandigheden te verbeteren, kunnen extra financiële sancties worden opgelegd.

Collectieve Rechtszaken en Individuele Klachten

- Uitzendkrachten kunnen klachten indienen bij de arbeidsrechtbank met betrekking tot **ongelijke behandeling en uitsluiting van voordelen**.
- **Voorbeeldzaken:** In Duitsland dienden Amazon-werknemers een **collectieve rechtszaak in wegens discriminerende behandeling**, wat leidde tot beleidswijzigingen in het hele bedrijf.

Reputatierisico's en Klantenboycots

- Als de media-aandacht toeneemt, kan **AH Logistic klanten en partners verliezen**, met negatieve gevolgen voor de financiële resultaten.
- **Voorbeeld:** Na een schandaal in 2010 verloor Prime Champ een aanzienlijk deel van zijn Nederlandse klantenbestand en werd gedwongen hervormingen door te voeren.

5. Segmentatie van Problemen en Gevolgen

Samenvatting van de Belangrijkste Overtredingen

- AH Logistic sluit uitzendkrachten systematisch uit van voordelen en betere arbeidsomstandigheden.
- Prestatiedruk resulteert in buitensporige werkbelasting en gezondheidsrisico's.
- Voice Pick-surveillance kan leiden tot **DPIA-overtredingen** en buitensporig toezicht op werknemers.

Gevolgen voor Werknemers

- Gebrek aan baanzekerheid en verhoogde omloopsnelheid.
- Grotere incidentie van blessures en fysieke overbelasting.
- Hogere stressniveaus en risico op burn-out.

Gevolgen voor AH Logistic

- Potentiële financiële en juridische sancties.
- Risico op collectieve rechtszaken.
- Mogelijke reputatieschade en klantverlies.

Aanbevolen Veranderingen

- **Vermindering van prestatiedruk en afstemming van werkstandaarden op de capaciteiten van werknemers.**
- **Meer transparantie in promoties en toegang tot voordelen voor alle werknemers.**
- **Verbetering van de gezondheidsomstandigheden en implementatie van functieroulatie.**

Samenvatting

Het prestatiebeheersysteem bij AH Logistic discrimineert uitzendkrachten door hen bloot te stellen aan ongezonde druk, terwijl vaste werknemers meer flexibiliteit en toegang hebben tot minder fysiek veeleisende posities. De opgelegde orderpicknormen kunnen leiden tot fysieke belasting en gezondheidsproblemen, wat in strijd is met de Nederlandse arbeidswetgeving en EU-regelgeving inzake arbeidsomstandigheden.

Uitzendkrachten moeten worden voorzien van **realistische werkstandaarden** die zijn afgestemd op hun gezondheid en capaciteiten, en AH Logistic moet zijn eisen aanpassen om langdurige overbelasting en negatieve gevolgen voor de gezondheid te voorkomen.