

Vragen en Antwoorden over de overgang van Xenos naar de cao Retail non-food

Overgang naar cao Retail non-food

1. *Wat houdt overgang naar de cao Retail non-food precies in?*

Voorheen paste Xenos de cao GEBRA toe, maar deze cao is sinds 2012 niet meer vernieuwd. Per 9 september 2019 wil Xenos onder de cao Retail non-food vallen. Als werknemers daarmee instemmen wordt de loontabel voor Mode, Juweliers en Parfumerieën in deze cao van toepassing. Voor je pensioen verandert er niets.

2. *Wat zijn de voordelen van de overgang naar de cao Retail non-food?*

Het belangrijkste voordeel van de overgang naar de cao Retail non-food is de aansluiting bij een grote cao die regelmatig wordt vernieuwd. Elk half jaar worden de loontabellen in de sector Retail non-food verhoogd (zie ook punt 3). Daarnaast zijn er afspraken over individuele scholingspotjes en werk/privé-balans. Je krijgt bijvoorbeeld recht op niet-inroosterbare dagen en oudere medewerkers krijgen toegang tot een duurzame inzetbaarheidsregeling (80% werken, 85% betaald krijgen, 100% pensioenopbouw).

3. *Krijgen we nog een loonsverhoging? Zo ja, hoeveel?*

Als je met je salaris binnen de salaristabellen (van de cao Retail Non-Food) valt, dan krijg je bij deze cao elk half jaar een loonstijging ter hoogte van de verhoging van het wettelijk minimumloon. De aansluiting bij de cao vindt plaats per 9 september 2019, dus er zullen tot het einde van de cao nog twee loonstijgingen plaatsvinden: per 1 januari 2020 en per 1 juli 2020. De hoogte van de verhoging wordt bekend gemaakt door de overheid en is gelijk aan de gemiddelde stijging van de cao-lonen. We weten dus vooraf niet hoe hoog de loonstijging per half jaar zal zijn, maar in het verleden was dit 1,03% (1 juli 2018), 1,34% (per 1 januari 2019) en 1,23% (per 1 juli 2019). Ongeveer 2,5% per jaar.

Vragen en antwoorden cao Retail non-food Xenos, versie 1.

Deze informatie is zo zorgvuldig mogelijk samengesteld, maar AVV kan niet garanderen dat deze informatie altijd en voor elke individuele situatie foutloos, volledig en actueel is. Daarom kunnen aan deze informatie geen rechten worden ontleend en aanvaardt AVV geen aansprakelijkheid voor schade als gevolg van onjuistheden of onvolledigheden in de aangeboden informatie.

4. *Zijn er nadelen aan de overgang naar de cao Retail non-food?*

Ja, er zijn ook nadelen, dat komt omdat er keuzes moeten worden gemaakt.

- De toeslagen voor het werken op (koop)avonden, zaterdag en zondag wijzigen (de feestdagtoeslag verandert niet). De toeslagen voor het werken op een koopavond en op zaterdagmiddag en deel van de zaterdagavond komen te vervallen. Wel geldt een toeslag van 50% voor het werken op maandag tot en met zaterdag van 22:00 uur tot 7:00 uur. De feestdagtoeslag blijft 100%. Werk je nu op zondag dan wordt de toeslag voor werken op zondag weliswaar verlaagd van 100% naar 50%. Maar, als je nu wel die toeslag krijgt, dan word je daarvoor gecompenseerd met een zogenaamd persoonlijke toeslag, of vrije tijd. In de rekenvoorbeelden onder aan deze tekst is uitgewerkt hoe de compensatie precies zal gaan.
- Per 1 januari mag de werkgever 0,05% op je loon inhouden als bijdrage aan het Sociaal Fonds Retail Non-Food. Op <https://www.socialefondsendetailhandel.nl/sffsl> kun je lezen wat we met deze premies doen.
- In de cao Retail non-food is bepaald dat bij ziekte 1 dag niet hoeft te worden uitbetaald, tot een maximum van 4 dagen per jaar. Daarnaast mag er worden verrekend met bovenwettelijke vakantiedagen. In de cao GEBRA wordt pas een wachtdag ingehouden vanaf de 2^e t/m 5^e ziektedag.

5. *Hoe wordt bepaald in welke functiegroep ik word ingedeeld?*

De indeling in de nieuwe functiegroep van de cao Retail non-food gebeurt door de HR afdeling. Op functiewijzer.nl kun je zelf nakijken in welke functiegroep je denkt dat je hoort te komen. Je functiebeschrijving en de daarin beschreven werkzaamheden moeten kloppen met wat je echt doet. Als dat niet zo is, trek dan aan de bel bij je leidinggevende, Human Resources of bij ons (info@avv.nu, of 070-4442140). De functie(beschrijving) is de basis voor je indeling in de salarisgroep. Dus als die beschrijving klopt, dan is de kans groot dat je indeling ook klopt. Mocht je het met de indeling niet eens zijn, dan kun je hierover in gesprek met je leidinggevende. Laat het ook aan ons weten als je denkt dat er iets niet klopt (info@avv.nu of 070-4442140).

6. *Hoe wordt bepaald welk salaris ik krijg?*

Vragen en antwoorden cao Retail non-food Xenos, versie 1.

Deze informatie is zo zorgvuldig mogelijk samengesteld, maar AVV kan niet garanderen dat deze informatie altijd en voor elke individuele situatie foutloos, volledig en actueel is. Daarom kunnen aan deze informatie geen rechten worden ontleend en aanvaardt AVV geen aansprakelijkheid voor schade als gevolg van onjuistheden of onvolledigheden in de aangeboden informatie.

Je gaat 'horizontaal' over, dat wil zeggen dat je salaris (per uur) niet wijzigt op de datum van overgang. Vervolgens word je op 1 januari 2020 ingedeeld in de naasthoger gelegen trede van de salaristabel behorend bij je functie. Naasthoger gelegen kan ook zijn een bedrag gelijk aan je huidige salaris, als je salaris toevallig gelijk is aan een bedrag uit de loontabel. Dat bedrag -en dus ook jouw loon- wordt per 1 januari dan meteen verhoogd met de salarisverhoging die dan geldt. In het geval je salaris hoger is dan het (nieuwe) maximum van de loontabel behorend bij je functie, behoud je je huidige salaris (en dan heb je waarschijnlijk recht op de eenmalige uitkering van artikel 6.2 van de cao).

7. Kan het indelen in een bepaalde functiegroep gevolgen hebben voor mijn werkzaamheden?

De indeling in een bepaalde functiegroep zal voor je werkzaamheden zelf geen gevolgen hebben. Het kan wel zijn dat je salarisgroep anders wordt. Hierover is afgesproken dat je er niet in salaris op achteruit gaat – en ook niet in perspectief (het maximum van je huidige salarisschaal dat je op termijn kunt bereiken). Je houdt dus minimaal hetzelfde uurloon en je kunt blijven doorgroeien tot en met het huidige maximum, dat voor vrijwel iedereen hoger komt te liggen.

8. Wat gaat er gebeuren met mijn contract?

Xenos werkt op dit moment met min/max-contracten. Dat gaat veranderen. Als je nu een min/max-contract hebt, krijg je een nieuw contract waarin een gemiddeld aantal uur per week zal staan. Daarvoor zal het gemiddeld aantal per persoon uitbetaalde uren in de referteperiode (de periode augustus 2018 t/m periode juli 2019) als contracturen gelden. Dit mag niet minder zijn dan het minimum van je min/max-contract. Er geldt een *uitzondering* voor werknemers die werken in winkels die minder goed lopen. Zij krijgen een contract voor een lager percentage van de uitbetaalde uren, afhankelijk van de winkel. De precieze regeling staat in artikel 3 van het overgangsakkoord. Ook hier geldt: als je vragen hebt, bespreek dat eerst met je leidinggevende en de HR-afdeling. Kom je er niet uit, trek dan bij ons aan de bel (info@avv.nu of 070-4442140).

Toeslagen

Vragen en antwoorden cao Retail non-food Xenos, versie 1.

Deze informatie is zo zorgvuldig mogelijk samengesteld, maar AVV kan niet garanderen dat deze informatie altijd en voor elke individuele situatie foutloos, volledig en actueel is. Daarom kunnen aan deze informatie geen rechten worden ontleend en aanvaardt AVV geen aansprakelijkheid voor schade als gevolg van onjuistheden of onvolledigheden in de aangeboden informatie.

9. Hoe werkt de compensatie voor de halvering van de zondagstoelage?

Kijk onderaan deze tekst voor de rekenvoorbeelden. De compensatie krijg je in de vorm van een persoonlijke toeslag.

10. Wat is een referteperiode?

Voor het bepalen van je compensatie voor de teruggang van de toeslag op zondag worden de huidige medewerkers gecompenseerd. Daarvoor wordt gekeken naar het aantal zondagen dat je hebt gewerkt in een bepaalde periode. Die periode wordt de referteperiode genoemd en is 13 perioden (de periode augustus 2018 t/m periode juli 2019) voorafgaand aan 9 september.

11. Wat is de hardheidsclausule?

Het kan voorkomen dat je door alle maatregelen en ondanks alle intenties bij de overgang naar de cao Retail non-food nadelige gevolgen ondervindt. In dat geval kan je een beroep doen op de hardheidsclausule. Geef in dat geval bij je werkgever aan waar de benadeling zit. Jouw werkgever moet dan met bonden in gesprek om te komen tot een oplossing. Geef jouw punt ook zekerheidshalve aan ons door.

Heb je nog meer vragen, mail dan naar info@avv.nu of bel 070-4442140.

Rekenvoorbeelden

Om te beginnen kijken we per medewerker over de referteperiode van 13 perioden van 4 weken (periode 8-2018 t/m periode 7-2019) voorafgaand aan 9 september terug hoeveel uren er zijn gewerkt op zondag. Dit aantal uren wordt vermenigvuldigd met het uurloon. Het bedrag dat hier uit komt, is de basis voor de berekening van de compensatie, zoals die in onderstaande rekenvoorbeelden staat uitgewerkt. De rekenvoorbeelden zijn gebaseerd op maandverloning.

De formule is: [aantal gewerkte uren op zondag in referteperiode] x [uurloon medewerker] / 2 (toeslag 50% dus compensatie ook 50%) / 12 (maanden) = bedrag aan compensatie per maand.

Vragen en antwoorden cao Retail non-food Xenos, versie 1.

Deze informatie is zo zorgvuldig mogelijk samengesteld, maar AVV kan niet garanderen dat deze informatie altijd en voor elke individuele situatie foutloos, volledig en actueel is. Daarom kunnen aan deze informatie geen rechten worden ontleend en aanvaardt AVV geen aansprakelijkheid voor schade als gevolg van onjuistheden of onvolledigheden in de aangeboden informatie.

Rekenvoorbeeld 1

Fenna is verkoopmedewerker en heeft in totaal 30 uur gewerkt op een zondag in de referteperiode. Haar contracturen zijn 16 uur per week. Haar uurloon bedraagt € 9,82.

Stap 1: 30 uur x € 9,82 = € 294,60

Stap 2: € 294,60 / 2 = € 147,30

Stap 3: € 147,30 / 12 maanden = € 12,28 compensatie per maand

*Fenna verdient per maand € 680,85. Met haar compensatie verdient zij per maand € 680,85 + € 12,28 = € **693,13**.*

Rekenvoorbeeld 2

Tim is eerste verkoopmedewerker en heeft in totaal 43 uur gewerkt op een zondag in de referteperiode. Zijn contracturen zijn 24 uur per week. Zijn uurloon bedraagt € 12,12.

Stap 1: 43 uur x € 12,12 = € 521,16

Stap 2: € 521,16 / 2 = € 260,58

Stap 3: € 260,58 / 12 maanden = € 21,72 compensatie per maand

*Tim verdient per maand € 1.260,48. Met zijn compensatie verdient hij per maand € 1.260,48 + € 21,72 = € **1.282,20**.*

Vragen en antwoorden cao Retail non-food Xenos, versie 1.

Deze informatie is zo zorgvuldig mogelijk samengesteld, maar AVV kan niet garanderen dat deze informatie altijd en voor elke individuele situatie foutloos, volledig en actueel is. Daarom kunnen aan deze informatie geen rechten worden ontleend en aanvaardt AVV geen aansprakelijkheid voor schade als gevolg van onjuistheden of onvolledigheden in de aangeboden informatie.