

Overeenkomst inzake de overgang van Xenos B.V. naar cao Retail Non-Food

Partijen:

De besloten vennootschap Xenos B.V., statutair gevestigd te 's-Hertogenbosch;
als partij ter ener zijde
en

De vakbonden:

- de vereniging **CNV Vakmensen**, gevestigd te Utrecht;
- de vereniging **AVV**, gevestigd te Leidschendam;
- de vereniging **De Unie**, gevestigd te Culemborg;

hierna ook gezamenlijk "de vakbonden" genoemd, als partijen ter andere zijde,

Verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

Afspraken overgang Xenos B.V. naar cao Retail Non-Food

Hierna staan de afspraken over de overgang van Xenos B.V. naar de cao Retail Non-Food.

Gewenste overgangsdatum is 9 september 2019 (hierna: "de invoeringsdatum").

1. Fulltime werkweek en loongebouw

Er gelden op dit moment verschillende varianten van een fulltime werkweek binnen Xenos B.V: 36, 38 en 40 uur. Conform de cao Retail Non-Food zal Xenos vanaf de invoeringsdatum een fulltime werkweek van 38 uur per week hanteren. Medewerkers met een 36-urig contract zullen vanaf de invoeringsdatum als parttimer (36/38^e) worden beschouwd. Medewerkers met een 40-urig contract blijven 40 uur per week werken en zullen in het personeelsinformatiesysteem als 1,11 fte worden geregistreerd. Medewerkers behouden bij de overgang in beide gevallen hun huidige uurloon. Medewerkers kunnen, conform de Wet aanpassing arbeidsduur, een verzoek indienen tot verhoging of verlaging van hun contracturen. Op basis van het voorgaande geldt voor iedereen binnen Xenos – die qua functie binnen de range van de loontabel valt – de loontabel Mode, Juweliers en Parfumerieën en Verf en Woninginrichting o.b.v. 38 uur per week.

Alle functies binnen Verkoop, nagenoeg alle functies binnen Logistiek én een aantal functies binnen het Servicekantoor kunnen worden ingedeeld en ingeschaald binnen de loontabel Mode, Juweliers en Parfumerieën en Verf en Woninginrichting. Medewerkers zullen horizontaal worden overgezet in de bij hun functie behorende functiegroep. Bij het bereiken van een volgend ervaringsjaar zullen zij in de eerstvolgende, voor hen geldende trede conform de hiervoor genoemde loontabel worden geplaatst. Xenos zal beoordelingsafhankelijk gaan belonen.



Voor functies die niet ingedeeld en ingeschaald kunnen worden binnen de hiervoor genoemde loontabel, hetgeen voorkomt binnen het Servicekantoor en voor een enkele functie binnen het Distributiecentrum geldt, zal in een later stadium een loonebouw worden ontwikkeld.

2. Vaste toeslagen en Compensatieregeling verlaging zondagtoeslag

Vaste toeslagen die medewerkers vanuit het verleden structureel ontvangen, zullen worden ingebouwd in het salaris.

In verband met de verlaging van de zondagtoeslag van 100% naar 50% geldt een Compensatieregeling. Xenos volgt de Compensatieregeling conform artikel 4.2 van de module geldend voor VGT in de cao Retail Non-Food met looptijd 1 juli 2018 tot en met 31 december 2020. Dit betekent dat, als medewerkers in de referteperiode (13 periodes voorafgaand aan de invoeringsdatum) op zondag hebben gewerkt, bereid blijven dit te doen en een toeslag van 100% hebben ontvangen over de gewerkte uren op zondag, de verlaging van de toeslag gecompenseerd wordt in ~~salaris~~ een persoonlijke toeslag of in vrije tijd.

De compensatie wordt berekend over het aantal uitbetaalde uren op zondag in de genoemde periode waarover een toeslag van 100% is betaald. De compensatie aan vrije tijd bedraagt op jaarbasis de helft van dit aantal uren. Dit wordt omgerekend naar het periodesalaris en ontvangt de medewerker bovenop zijn periodieke verlofopbouw. De compensatie in salaris/persoonlijke toeslag wordt berekend door de helft van het bedrag dat bruto aan zondagtoeslag is uitbetaald te delen door 13.

3. Contracturen bij min-max-contracten

Conform de cao Retail Non-Food zal Xenos B.V. met iedere medewerker een gemiddeld aantal contracturen per week afspreken. Voor de huidige min-max-contracten (0-12 / 13-24 / 20-32 uur per week) geldt dat het gemiddeld aantal per persoon uitbetaalde uren in de referteperiode van 13 periodes (periode 8-2018 tot en met periode 7-2019) als contracturen zal gelden. Zij ontvangen hierbij minimaal het huidige aantal minimumcontracturen.

Voor winkels waardoor hiermee het aantal gebudgetteerde betaaluren wordt overschreden, geldt het volgende:

- Voor winkels waarvan de gerealiseerde omzet tot en met periode 7-2019 gelijk aan of hoger is dan 97,5% van het tot en met deze periode geldende omzetbudget, geldt dat indien door de omzetting naar vaste contracturen het totaal aantal contracturen hoger is dan 95% van de gebudgetteerde betaaluren, de contracturen evenredig zullen worden verlaagd met het procentpunt aan overschrijding, tenzij de overschrijding door natuurlijk verloop in maximaal drie maanden kan worden opgevangen.

Voorbeeld: een winkel met een gerealiseerde omzet van 98% ten opzichte van het omzetbudget en een vast aantal contracturen van 96% ten opzichte van de gebudgetteerde betaaluren zal de contracturen met 1% (96%-95%) moeten verlagen, tenzij de overschrijding van de contracturen door natuurlijk verloop kan worden opgevangen in een periode van maximaal drie maanden.

- Voor winkels waarvan de gerealiseerde omzet tot en met periode 7-2019 lager is dan 97,5% van het tot en met deze periode geldende omzetbudget geldt het volgende:
 - o Voor winkels met een gerealiseerde omzet van 95% tot 97,5% geldt dat, indien door de omzetting naar vaste contracturen het totaal aantal contracturen hoger is dan de gebudgetteerde betaalluren, de contracturen zullen worden verlaagd tot 95% van de gebudgetteerde betaalluren, tenzij de overschrijding van de contracturen door natuurlijk verloop kan worden opgevangen in een periode van maximaal drie maanden.
 - o Voor winkels met een gerealiseerde omzet lager dan 95% geldt dat, indien door de omzetting naar vaste contracturen het totaal aantal contracturen hoger is dan de gebudgetteerde betaalluren, de contracturen zullen worden verlaagd tot het % aan omzetindex, tenzij de overschrijding van de contracturen door natuurlijk verloop kan worden opgevangen in een periode van maximaal drie maanden.

Voorbeeld 1: een winkel met een gerealiseerde omzet van 95% ten opzichte van het omzetbudget en met een vast aantal contracturen van 110% ten opzichte van de gebudgetteerde betaalluren zal de contracturen moeten verlagen tot 95% van de gebudgetteerde betaalluren, tenzij de overschrijding van de contracturen door natuurlijk verloop kan worden opgevangen in een periode van maximaal drie maanden.

Voorbeeld 2: een winkel met een gerealiseerde omzet van 80% ten opzichte van het omzetbudget en met een vast aantal contracturen van 101% ten opzichte van de gebudgetteerde betaalluren zal de contracturen moeten verlagen tot 80% van de gebudgetteerde betaalluren, tenzij de overschrijding van de contracturen door natuurlijk verloop kan worden opgevangen in een periode van maximaal drie maanden.

4. Doorbetaling van loon bij langdurige ziekte

Voor lopende ziektegevallen zullen de regels voor doorbetaling van loon bij langdurige ziekte conform de GEBRA cao (blijven) worden toegepast. Voor nieuwe ziektegevallen (1^e ziekte dag op of na de invoeringsdatum) geldt de doorbetalingsregeling uit de cao Retail Non-Food.

5. Bevestigingsbrief

Iedere medewerker van Xenos B.V. zal ruim voor de invoeringsdatum een persoonlijke bevestiging krijgen van de overgang naar de cao Retail Non-Food. Voor medewerkers vallend binnen de hiervoor genoemde loontabel zal tevens een persoonlijke, gespecificeerde bevestiging van de nieuwe arbeidsvoorwaarden worden toegevoegd, hetgeen in ieder geval een per looncomponent uitgesplitste opbouw van het huidige naar het nieuwe salaris bevat. De medewerker dient deze bevestigingsbrief te ondertekenen.

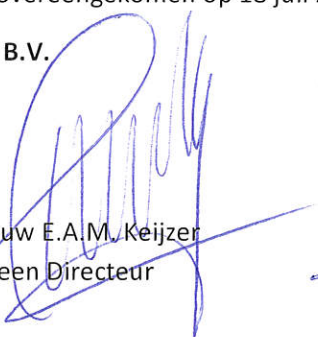
6. Hardheidsclausule

Indien een medewerker als gevolg van de overgang naar de cao Retail Non-Food onvoorzien evident negatieve gevolgen ervaart, kan hij dit melden bij Xenos waarna Xenos hierover met de vakbonden in overleg treedt.



Aldus overeengekomen op 18 juli 2019 te Zeist,

Xenos B.V.



Mevrouw E.A.M. Keijzer
Algemeen Directeur

CNV Vakmensen



Mevrouw J. Twerda
Bestuurder

AVV



De heer M. Pikaart
Voorzitter

De Unie



De heer H. Koryer
Belangenbehartiger