



## Concept

### Eisen FNV – Reorganisatie Primark

Wij zijn de #PrimarkFamily. Wij zijn er voor elkaar.

Medewerkers van Primark houden de winkel draaiend. Zonder ons wordt er niets verkocht! Primark wil nu een schandalige reorganisatie doorvoeren. Met als doel: van mensen af komen en het bedrijf nog goedkoper runnen.

Primark: wees trots op je mensen. Als je iets wil veranderen aan de bedrijfsstructuur, doe dat dan mét de mensen en niet via deze banendump.

Wij willen dat het plan van Primark in de prullenbak gaat. En als het plan tóch wordt doorgezet, dan stellen wij deze eisen aan het sociaal plan:

Dit zijn de eisen van FNV Winkelstraat voor het sociaal plan:

1. Alle vakbonden zijn welkom bij Primark.
2. Een goede transitievergoeding: 2 keer de transitievergoeding volgens de berekening van 2019. Deze transitievergoeding compenseert ook medewerkers met een langer dienstverband en oudere medewerkers. Een bodem van twee modale maandsalarissen plus vakantiegeld en vaste vergoedingen. Primark streeft na dat medewerkers zich gemakkelijker tussen landen kunnen verplaatsen, het is daarom belangrijk dat medewerkers die ook al in Ierland of een ander land werkten voor Primark, deze Primark-jaren kunnen meetellen.
3. Eerlijke regels voor nieuwe functies: minimaal behoud van het huidige salaris (ook voor de senior department-managers) en het aantal contracturen. Behoud van zekerheid over roosters zodat mensen ook een privéleven kunnen hebben.
4. Meer mogelijkheden voor familyproof parttime functies, bijvoorbeeld door duobanen, zodat medewerkers baan met privéleven kunnen combineren. Hierdoor kunnen de weekend supervisors (vaak studenten en werkende moeders) behouden blijven voor Primark.
5. Eerlijke regels voor de reorganisatie om vriendjespolitiek tegen te gaan: objectieve criteria voor het herplaatsen van medewerkers, zoals de omgekeerde afspiegeling waarbij de medewerkers met de sterkste positie in de afspiegeling het eerst herplaatst worden.
6. Totstandbrenging plaatsmakersprocedure voor de mensen die Primark willen verlaten, bijvoorbeeld als ze een andere baan gevonden hebben.
7. Discriminatie tegengaan van zieken en mensen die zwanger zijn. Zij moeten een eerlijke kans krijgen bij de herplaatsing en het vervullen van de functies.

8. Geen taaldiscriminatie voor nieuwe functies. Alle huidige medewerkers moeten zich kunnen kwalificeren voor de nieuwe functies. Primark mag niet met twee maten meten. Daarnaast moet Primark binnen werktijd taallessen aanbieden; als anderstalige medewerkers in een ander land aan de slag gaan, dan moeten zij wel met collega's en klanten kunnen communiceren.
9. Vergoedingen voor juridische kosten incl. vergoeding vakbondscontributie (€ 950,-), financieel advies (€ 950,-), scholing en werk-naar-werk (€ 2.500,-).
10. Goede begeleiding en inwerking in nieuwe functies. Geen proeftijd bij herplaatsing in nieuwe functie.
11. Reiskostenregeling, goede woon-werk-vergoeding, als medewerkers door de reorganisatie in een andere winkel komen te werken.
12. Doorbetaalde opzegtermijn voor medewerkers die eerder willen vertrekken en bereid zijn om een vaststellingsovereenkomst aan te gaan.