

Onderhandelingsresultaat VGT-cao 2017 – 2018

VGT, CNV Vakmensen en RMU Werknemers hebben een onderhandelaarsresultaat bereikt voor een nieuwe cao Vereniging Grootwinkelbedrijven in Textiel (VGT). Hierin zijn de volgende afspraken gemaakt.

- **Looptijd**

In aanmerking nemende de stilzwijgende verlenging van de VGT-cao 2015 tot en met 31 maart 2017, loopt de nieuwe cao van 1 april 2017 tot 1 juli 2018.

VGT, CNV Vakmensen en RMU Werknemers spreken het streven uit om met werkgeversorganisatie Inretail en andere vakorganisaties één cao voor de gehele modedetailhandel af te sluiten die zal starten op 1 juli 2018.

- **Toepassing inhoud cao Fashion, Sport & Lifestyle 2016-2018**

De inhoud van de cao wordt zoveel mogelijk gelijk aan de inhoud van Fashion, Sport & Lifestyle 2016-2018.

Uitzonderingen worden gemaakt op onder meer de werkingssfeer van de cao, afspraken rond het sociaal fonds en de datum waarop loonsverhogingen worden uitbetaald.

Verder wordt een module toegevoegd voor medewerkers die vóór 1 september 2013 in dienst getreden zijn en op wie de bepalingen van de VGT-cao 2008 van toepassing zijn.

- **Loon**

- Medewerkers in dienst getreden vóór 1 september 2013 en op wie de bepalingen van de VGT-cao 2008 van toepassing zijn, ontvangen een structurele loonsverhoging van 1% per 1 januari 2018. Dit percentage wordt berekend over schaalniveaus cao VGT '2008' geldend op 1 februari 2008 verhoogd met de eenzijdige loonsverhoging van 1% die werkgevers in 2010 hebben bepaald.

Medewerkers die op basis van de loonschalen 2008 met verhoging 2010 bovenschallig blijken, ontvangen 1% over het feitelijke loon.

- Medewerkers in dienst getreden sinds 1 september 2013 ontvangen op 1 april 2017 het uurloon waar zij volgens de dan geldende loonschalen recht op hebben. De loonschalen uit de cao Fashion, Sport & Lifestyle 2016-2018 worden overgenomen in de cao VGT 2017-2018. Die liggen op 1 april 2017 2,77% hoger dan de huidige loonschalen VGT-cao 2015-2016.

Vervolgens ontvangen zij op uiterlijk 1 januari 2018 een loonsverhoging over schalen die gelijk is aan de procentuele verhoging van het wettelijk minimumloon op 1 juli 2017 en 1 januari 2018, met een minimum van tweemaal 0,4%.

- Loonsverhogingen worden niet met terugwerkende kracht uitbetaald.

- **Compensatie verlaging toeslagen**

- Toeslagen voor het werken op de zondag en de zaterdagavond worden verlaagd naar 50% voor medewerkers in dienst getreden sinds 1 september 2013.

- Medewerkers die nu een zondag- en of zaterdagavondtoeslag ontvangen, worden gecompenseerd in de vorm van een toeslag bij de verlaging van de toeslag.

- **Compensatie voor het verlagen van de zondagstoelag**

Als medewerkers in de periode 1 januari 2016 t/m 31 december 2016 op zondag hebben gewerkt, bereid blijven dit te doen en een toeslag van 100% hebben ontvangen over de gewerkte uren op zondag, wordt de verlaging van de toeslag gecompenseerd in een persoonlijke toeslag of in vrije tijd.

De compensatie wordt berekend over het aantal gewerkte uren op zondag in de genoemde periode waarover een toeslag van 100% is betaald. De compensatie in vrije tijd bedraagt op jaarbasis de helft van dit aantal uren. Dit wordt omgerekend naar maandbasis en krijgt een medewerker bovenop zijn maandelijkse verlofopbouw erbij. De compensatie in een persoonlijke toeslag per maand wordt berekend door de helft van het bedrag dat bruto aan zondagstoelag is verdiend te delen door 12.

De afspraak over compensatie voor het verlagen van de zondagstoelag geldt niet voor afroepmedewerkers.

- Compensatie voor het verlagen van de zaterdagavondtoeslag

Als medewerkers in het jaar 1 januari 2016 t/m 31 december 2016 meer dan 20 keer op zaterdagavond hebben gewerkt, bereid blijven dit te doen en toeslag hebben ontvangen, wordt de verlaging van de toeslag gecompenseerd in een persoonlijke toeslag of in vrije tijd.

De compensatie wordt berekend over het aantal gewerkte uren op zaterdagavond tussen 18.00 en 22.00 uur in de genoemde periode waarover een toeslag van 100% is betaald. De compensatie in vrije tijd bedraagt op jaarbasis dit aantal uren. Dit wordt omgerekend naar maandbasis en krijgt een medewerker bovenop zijn maandelijkse verlofopbouw erbij. De compensatie in een persoonlijke toeslag per maand wordt berekend door het bedrag dat bruto aan zaterdagavondtoeslag voor uren tussen 18.00 en 22.00 uur is verdiend te delen door 12.

- Bepalingen compensatieregeling zondagstoelag en zaterdagavondtoeslag

De werkgever besluit na overleg met de medewerker over de wijze van compensatie.

De berekening van de compensatie vindt plaats aan de hand van de op 1 april 2017 geldende loonschalen.

Op verzoek van de medewerker kunnen werkgever en medewerker samen de bedrijfsbrede afspraak over de compensatieregeling individueel aanpassen (tijd in de plaats van geld; geld in de plaats van tijd). Valide argument voor aanpassing is een aantoonbare financiële achteruitgang (zoals het verlies van huur- en/ of zorgtoeslag) van de positie van de medewerker op het moment van invoering van de compensatieregeling. Dergelijke aanpassing dient binnen 3 maanden na de ingangsdatum van de compensatieregeling door de medewerker te zijn aangevraagd.

- Afwijkende bepalingen voor werknemers in dienst vóór 1 september 2013

Hieronder staan de afwijkende afspraken voor werknemers in dienst voor 1 september 2013 en op wie de bepalingen van de VGT-cao 2008 van toepassing zijn.

Het betreft in totaal elf punten. De beschrijving van de functiegroepen, alsmede de loonschalen uit de VGT-cao 2008 worden eveneens opgenomen in de module.

Alle overige bepalingen uit de cao VGT 2017-2018 zijn onverkort van toepassing. Dit betreft onder meer het recht om één of twee niet inroosterbare dagen te benoemen, afhankelijk van de contractuele arbeidsduur. Verder de opbouw van extra vakantieuren bij een langer dienstverband.

1. Overwerktoeslag en de grens voor overwerk

Onder overwerk wordt verstaan door of namens de werkgever opgedragen arbeid gedurende:

- o Meer dan negen uren per dag, of
- o Meer dan vijf dagen per week, of
- o Meer dan 160 uren per vier weken.

De overwerktoeslag op andere dagen dan zon- en feestdagen bedraagt 50% boven het uurloon.

Voor elk uur overwerk op zon- en feestdagen wordt boven het uurloon een overwerktoeslag uitbetaald van 100%.

De overwerkvergoeding vindt zoveel mogelijk plaats in extra vrije tijd die overeenkomt met het loon dat voor die periode zou zijn betaald. De vrije tijd moet worden genoten binnen een maand nadat het overwerk is verricht. Vindt dat niet plaats dan wordt de toeslag uitbetaald.

2. Flexibele inzet fulltimers

De werkgever kan binnen een bandbreedte van + en -10 procent ten opzichte van het aantal basisuren de fulltime medewerker verplichten wekelijks meer of minder uren te werken.

Voor fulltime medewerkers geldt bij het bepalen van de flexibele inzet dat een fulltime dienstverband gemiddeld 32 uur of meer per week bedraagt op jaarbasis.

De periode om te bepalen of meer dan het aantal basisuren wordt gewerkt, is 12 maanden.

Als een medewerker aan het einde van de referentieperiode meer heeft gewerkt dan het aantal voor de referentieperiode berekende basisuren, dan kan de werkgever dit op twee manieren compenseren:

- hij betaalt de meer gewerkte uren aan de medewerker uit; of
- hij laat de medewerker in de eerste 6 maanden na de referentieperiode minder werken.

In de referentieperiode gewerkte plusuren leiden niet automatisch tot een aanpassing van het in de individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal contracturen.

Als aan het einde van een referentieperiode minder is gewerkt dan het aantal voor de referentieperiode berekende basisuren, dan kan de werkgever de medewerker in de eerste 6 maanden na de referentieperiode meer laten werken, tenzij tussen werkgever en medewerker anders is overeengekomen.

3. Inzetbaarheid op de avonden

Werknemers kunnen worden verplicht tot het werken op maximaal twee avonden per week, ongeacht het aantal uren dat de werknemer op doordeweekse avonden tussen 18.00 en 22.00 uur wordt ingeroosterd.

In de weken voor Sinterklaas en Kerst geldt een maximum van drie avonden per week. Op jaarbasis kan een werknemer niet worden verplicht te werken op meer dan 200 uren op doordeweekse avonden tussen 18.00 en 22.00 uur.

Werknemers die op 23 juni 1992 in dienst waren van de werkgever met uitzondering van bedrijfsleiders, kunnen niet worden verplicht tot het werken na 18.00 uur op maandag tot en met vrijdag (de voorheen gemeentelijk vastgestelde koopavonden uitgezonderd) en na 17.00 uur op zaterdag. Dit geldt niet voor winkels met tien of minder werknemers.

4. Cumulatie van toeslagen

De toeslag voor overwerk en de toeslag voor het werken op bijzondere uren cumuleren.

5. Bijzonder verlof rondom stervensbegeleiding, vakbondsverlof en opleidingsverlof

Stervensbegeleiding

Gedurende de daarvoor benodigde tijd wordt buitengewoon verlof met behoud van loon toegestaan voor:

- De stervensbegeleiding van een naaste van de werknemer, waarvoor het noodzakelijk is dat deze die begeleiding op zich neemt;
- Het verwerken van rouw wegens het overlijden van een naaste van de werknemer, waarbij waar nodig en mogelijk de Arbodienst van de werkgever actief wordt ingeschakeld.

Het doorbetaalde loon zal worden verminderd met eventuele uitkeringen die de werknemer op grond van een wettelijke regeling kan ontvangen.

Vakbondsverlof

Tenzij de belangen van de onderneming zich daartegen verzetten wordt buitengewoon verlof zoveel mogelijk toegestaan voor:

- o Het bijwonen van vergaderingen of het deelnemen aan andere activiteiten van werknemersorganisaties als kaderlid of afgevaardigde: ten hoogste zes dagen per jaar, waarbij het loon wordt doorbetaald;
- o Het volgen door een werknemer, die lid is van een van de werknemersorganisaties die partij is bij deze cao, van de door deze laatste gehouden ontwikkeling- en/of vormingscursussen: ten hoogste zes dagen per jaar, waarbij het loon wordt doorbetaald voor zover de cursussen mede geacht kunnen worden in het belang van de onderneming te zijn.

Opleidingsverlof

Gedurende een redelijke termijn wordt de werknemer buitengewoon verlof met behoud van loon toegestaan voor het afleggen van vakexamens, verband houdende met de werkkring.

Aan een werknemer die op eigen initiatief een functie- of branchegerichte opleiding volgt, die mede gezien kan worden als bevordering van de interne loopbaanontwikkeling, kan per jaar maximaal twee dagen buitengewoon verlof worden toegekend ten behoeve van die opleiding of cursus.

De werkgever stelt de werknemer, gedurende de laatste drie jaren voor zijn pensioen of zijn vrijwillig vervroegd uittreden, als hij daarom vraagt, in de gelegenheid in totaal vijf dagen extra betaald verlof op te nemen voor het bijwonen van cursussen ter voorbereiding op de aanstaande pensionering of vervroegde uittreding.

Algemeen

Voor de bepaling van de waarde van een dag buitengewoon verlof geldt een referentieperiode van de laatste dertien weken waarin acht of meer dagen op die dag moet zijn gewerkt. Als waarde voor de dag buitengewoon verlof geldt dan het gemiddeld aantal uren op die dagen waarop is gewerkt. Op dezelfde wijze wordt de waarde in uren van een feestdag bepaald.

6. Diplomatoeslag

Aan een medewerker met fulltime dienstverband gemiddeld 38 uur op jaarbasis wordt een toeslag van € 13,61 per maand toegekend die afzonderlijk geldt voor het bezit van de volgende diploma's:

- a. Detex modeadviseur/specialist (v/h Detex-textielbrevet) en Detex-Sport-vakadviseur/specialist (v/h vakdiploma sportartikelen);
- b. ROC Winkelassistent (v/h OVD aankomend verkoopmedewerker), KCHandel verkoopmedewerker detailhandel (v/h OVD verkoop-medewerker grootbedrijf), KCHandel verkoopchef/eerste verkoper/ afdelingschef kassa (v/h OVD afdelingschef non-food) en OVD filiaal-beheerder;
- c. Detex Beheer en Beleid (v/h Cursus Bedrijfsbeheer TEK), MBO-MK, MBO-MD en OVD FIBAC;
- d. EVO-BCVV, PBNA of het BOVAG diploma voor chauffeurs;
- e. Het BOVAG diploma II voor monteurs.

De toepassing van de toeslag geldt voor de diploma's a t/m c alleen voor het verkooppersoneel. De toepassing van de toeslag geldt voor de diploma's d en e alleen voor het technisch personeel.

Voor parttimers wordt de toeslag naar rato toegekend.

Wanneer het feitelijke loon, bepaald cf. definitie cao, meer bedraagt dan de bedragen van de schallonen Mode, Verf en Woninginrichting vermeerderd met € 27,23, worden geen diplomatoeslagen toegekend. Bestaande rechten op de diplomatoeslag die zijn toegekend voor 1 april 2017 blijven gehandhaafd.

Met ingang van 1 januari 2003 worden de diplomatoeslagen ook tijdens arbeidsongeschiktheid van de werknemer doorbetaald.

7. Toeslagen voor werk op bepaalde uren

Voor het werken op de onderstaande uren gelden de daarbij vermelde toeslagen:

- o De toeslag voor werk van maandag tot en met vrijdag vóór 07.00 uur en na 22.00 uur is 50%.
- o De toeslag voor werk op zaterdag vóór 07.00 uur is 50%.
- o De toeslag voor werk op zaterdag na 22.00 uur en op zondag is 100%.
- o De toeslag voor werk op feestdagen is 100%.

De toeslagen blijven dus ongewijzigd. Wel wordt het venster aangepast, doordat toeslagen in de avonden met ingang van de nieuwe cao betaald worden vanaf 22.00 uur.

Voor medewerkers werkzaam in distributiecentra waarop de bepalingen uit de VGT-cao 2008 feitelijk van toepassing zijn en die nog altijd werkzaam zijn op het distributiecentrum, gelden afwijkende afspraken. Voor hen blijven alle afspraken rond toeslagen voor werk op bepaalde uren, inclusief de vensters gelijk:

- o De toeslag voor werk van maandag tot en met vrijdag vóór 07.00 uur en na 21.00 uur is 50%.
- o De toeslag voor werk op zaterdag vóór 07.00 uur is 50%.
- o De toeslag voor werk op zaterdag na 18.00 uur en op zondag is 100%.
- o De toeslag voor werk op feestdagen 100%.

8. Ontziebepaling medewerkers 55 jaar en ouder

Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot overwerk en het verrichten van arbeid op avonden en zon- en feestdagen.

9. Arbeidsduurverkorting

Fulltime medewerkers krijgen een eenmalige keuze tussen de regeling uit de VGT-cao 2008 regeling of de nieuwe VGT-cao 2017-2018 voor wat betreft de bepalingen rond arbeidsduurverkorting. Medewerkers die nu gebruik maken van de regeling uit de VGT-cao 2008, maken hun keuze kenbaar aan de werkgever voor 1 april 2018.

Regeling VGT-cao 2008

Fulltime werknemers die 63 jaar en ouder zijn, hebben recht op een verkorting van de dagelijkse arbeidstijd met behoud van loon. Deze verkorting bedraagt:

- o bij 63 jaar: 1 uur per week tot een minimum arbeidsduur van 34 uur per week en
- o bij 64 jaar: 3 uur per week tot een minimum van 32 uur per week

Op basis van medische of gerontologische gronden en/of bijzondere omstandigheden kan de werkgever toestaan dat een werknemer bovengenoemde arbeidstijdverkorting niet per dag, maar per week opneemt. De spreiding van de uren over de week vindt plaats in overleg tussen werkgever en werknemer.

Regeling nieuwe VGT-cao 2017-2018

Werkgevers passen op verzoek van werknemers met een leeftijd van 60 jaar en ouder de arbeidsduur aan. Heeft de werknemer een fulltime dienstverband, en heeft men de wens 7,6 uur minder te gaan werken, dan compenseert de werkgever als volgt het verlies aan inkomsten:

- o De werknemer werkt 80% van de initiële contracturen;
- o De werkgever betaalt 85% van het fulltime salaris; alle andere bepalingen van de cao gelden naar rato, dus voor het 80% dienstverband.

De werkgever houdt op het salaris 100% werknemerspremie in en draagt 100% werknemers- en werkgeverspremie aan het Bedrijfspensioenfonds af.

De werknemer levert de extra vakantiedagen vanwege leeftijd en lengte van het dienstverband in om voor deze regeling in aanmerking te komen.

10. Loon bij ziekte en bij arbeidsongeschiktheid

1. De werknemer heeft bij arbeidsongeschiktheid recht op doorbetaling van 100% van zijn nettoloon gedurende de tijd van 52 weken, met uitzondering van de eerste wachtdag. In deze doorbetaling is inbegrepen een eventuele uitkering op grond van de Ziektewet.

- In de daaropvolgende maximaal 52 weken van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer recht op een aanvulling op zijn loondoorbetaling tot 80% van zijn nettoloon indien de werknemer zich heeft gehouden en houdt aan de verplichtingen van de Wet verbetering poortwachter.
2. De werknemer heeft ook recht op doorbetaling van 100% van zijn nettoloon wanneer de UWV, op grond van onvoldoende inspanningen door de werkgever tot re-integratie van de werknemer, besluit tot uitstel van de WIA-keuring en de werkgever verplicht het loon door te betalen. De periode van loondoorbetaling zal bij verlenging niet langer duren dan 156 weken.
 3. De werknemer heeft ook recht op doorbetaling van 100% van zijn nettoloon wanneer werkgever en werknemer gezamenlijk besluiten de WIA-keuring uit te stellen omdat re-integratie binnen redelijke termijn mogelijk wordt geacht. De periode van loondoorbetaling zal bij verlenging niet langer duren dan 156 weken.
 4. Voor de werknemer die duurzaam (geen of geringe kans op herstel) en volledig (van 80% tot 100%) arbeidsongeschikt is (de zogenaamde IVA-categorie uit de Wet WIA) is in het tweede jaar van de arbeidsongeschiktheid een loondoorbetaling van 100% van het nettoloon van toepassing. Deze tekst geldt met ingang van 1 januari 2005.
 5. De werknemer heeft geen recht op doorbetaling van het loon:
 - a. Als de arbeidsongeschiktheid door zijn opzet is veroorzaakt;
 - b. Als de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een gebrek, waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheids-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. Voor de tijd dat door zijn toedoen de werknemer zijn genezing belemmert of vertraagt;
 - d. Voor de tijd dat hij, hoewel daartoe in staat, zonder deugdelijke reden passende arbeid niet verricht.
Het recht op aanvulling van het wettelijke recht op doorbetaling van 70% van het loon vervalt als op grond van het gedrag van de werknemer geen recht bestaat op de doorbetaling van het loon op grond van art. 7:629 BW of op een uitkering op grond van de Ziektewet of WIA.
 6. Op de loondoorbetaling en/of aanvullingen worden in mindering gebracht de verplichte inhoudingen op grond van de verschillende sociale verzekeringswetten en op grond van de geldende pensioenregeling voor zover die inhoudingen van toepassing zijn.
 7. Het bepaalde in 9.1 en 9.2 geldt niet als de werknemer i.v.m. zijn ziekte of een hem overkomen ongeval een derde aansprakelijk kan stellen voor de schade wegens loonderving. In dat geval zal de werkgever de doorbetaling of aanvulling volgens 9.1 en 9.2 wel toepassen, maar alleen als voorschot op de schadevergoeding. De werknemer moet zijn recht op schadevergoeding ter grootte van het bedrag aan ontvangen voorschotten aan de werkgever overdragen en is, als de werkgever dat vraagt, verplicht een eventuele akte van cessie te tekenen. De werkgever zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding verrekenen.
 8. Op verzoek van de werknemer zal de werkgever hem maandelijks c.q. wekelijks, de uitkering ingevolge een of meer van bovengenoemde wetten voorschieten.
11. Arbeidsduur en arbeidstijd
Voor de volgende werknemers die in dienst waren op 1 januari 2008 en op 31 december 2007 werkten op loonbasis van een normale arbeidsduur van 35 uur per week gelden de volgende afwijkende afspraken:
- Voor werknemers met uitvoerende taken in de winkels en de distributiecentra, voor chauffeurs van vracht- en bestelwagens en voor etaleurs, in dienst op 1 januari 2008 en op 31 december 2007 werkend op basis van een normale arbeidsduur van 35 uur per week, geldt in zoveel mogelijk weken per jaar een vierdaagse werkweek. De werkgever stelt de vrije dagen ten gevolge van die zoveel mogelijke vierdaagse werkweek vast na overleg met de werknemer. Het aantal weken per jaar, waarin ter compensatie van de te weinig gewerkte uren een vijfdaagse werkweek geldt, bedraagt ten hoogste 23. De gewerkte zon- en feestdagen tellen mee bij de vaststelling van het aantal vier- en vijfdaagse werkweken. Voor de voor dit lid geldende werktijdenregeling is de instemming van de Ondernemingsraad vereist.
 - Voor werknemers in dienst per 1 januari 2008 én voor 1 juli 2005 dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst met een normale fulltime-arbeidsduur van 35 uur per week.

Voor werknemers met een arbeidsduur, gebaseerd op een normale fulltime-arbeidsduur van 35 uur per week, geldt dat hun aantal contracturen niet eenzijdig kan worden aangepast. Evenmin kunnen de voor hen geldende regelingen met betrekking tot de voorheen geldende "4- en 5-daagse" werkweek en het meetellen van de gewerkte zon- of feestdag bij de vaststelling van het aantal 4- en 5-daagse werkweken eenzijdig worden aangepast.

Een werknemer met een contract van 35 uur per week op basis van de normale fulltime-arbeidsduur van 35 uur per week, blijft ook na 1 januari 2008 een fulltimer; zij hebben geen eenzijdig recht op aanpassing van hun arbeidsduur naar de nieuwe normale fulltime arbeidsduur. Voor deze werknemers geldt dat zij er door de overgang van een normale fulltime arbeidsduur van 35 naar 38 uur per week niet op achteruitgaan. De verlaging van het uurloon wordt voor hen gecompenseerd met een persoonlijke toeslag ter grootte van het verschil tussen het op een 35- en het op een 38-urige werkweek gebaseerde feitelijke loon. Voor het oude loon geldt de uurloondeelfactor van 1/151,67 en voor het nieuwe uurloon geldt de deelfactor 1/164,67.

De persoonlijke toeslag is blijvend (tenzij het aantal te werken uren wordt verlaagd waardoor de toeslag naar rato wordt verlaagd) en wordt aangepast met de bij cao overeengekomen loonaanpassingen. De toeslag wordt als onderdeel van het loon beschouwd en is ook van toepassing op de uren die bij flexibele inzet boven het contractueel overeengekomen aantal uren worden gewerkt en geldt eveneens voor de berekening van toeslagen, functiejaren, vakantiegeld, loondoorbetaling bij ziekte, pensioen e.d. Bij een wijziging van het contract worden de nieuw overeengekomen uren tegen het dan geldend loon afgerekend.

Voor deze werknemers bedragen de vakantierechten bij een fulltime-arbeidsduur van 35 uur 14 uur per maand voor elke volle kalendermaand die zij in een vakantiejaar in dienst zijn geweest bij de werkgever en nog geen vakantie hebben gehad. Voor een kortere arbeidsduur geldt een naar rato recht.

12. Functiegroepen

De werknemers worden ingedeeld in de volgende vijf groepen:

Groep 1

Aankomend winkelpersoneel met minder dan zes maanden aaneensluitende praktijkervaring. Op het moment van indiensttreding wordt de aaneensluitende praktijkervaring in de branche, gerealiseerd in de periode van de twee voorafgaande jaren meegeteld.

Onder deze categorie worden mede verstaan:

- aankomend administratief filiaalpersoneel;
- aankomend etaleurs en decorateurs;
- aankomend magazijn- en expeditiepersoneel;
- aankomend (buisenpost) caissières;
- administratief personeel op hoofdkantoren met in hoofdzaak werkzaamheden van eenvoudige aard (zoals postkamer en repro);
- personeel voor de huishoudelijke en/of interne dienst;
- paktafel personeel.

Groep 2

Idem als groep 1, echter met meer dan zes maanden aaneensluitende praktijkervaring in de branche

Groep 3

Verkopend personeel, met achttien of meer maanden aaneensluitende praktijkervaring in de branche, dat eenvoudige verkoopfuncties zelfstandig verricht en in hoofdzaak belast is met de verkoop van tricot en geconfectioneerde kleingoodartikelen zoals bonnetterie, witgoed, lingerie, ondergoed, kousen, sokken, overhemden, stoffen, zelfbinders en/of foundation, mantels, rokken, blouses, japonnen, pantalons, nachtkleding, badkleding, bedrijfskleding, kinderkleding.

Onder deze categorie worden mede verstaan:

- administratief filiaalpersoneel;
- ervaren administratief personeel op hoofdkantoren (anders dan vermeld bij groep 1);

- etaleurs en decorateurs;
- magazijn- en expeditiepersoneel;
- (buisenpost) caissières.

Groep 4

Ervaren zelfstandig verkopend personeel in hoofdzaak belast met de verkoop van damesconfectie zoals japonnen, rokken, blouses, mantels, mantelkostuums, herenkostuums, pantalons, colberts, kinderkleding, vrijetijdskleding, bedrijfskleding.

Onder deze categorie worden mede verstaan:

- ervaren zelfstandig werkende etaleurs en decorateurs;
- ervaren administratief personeel op hoofdkantoren dat werkzaamheden zelfstandig verricht.

Groep 5

Vakbekwaam en ervaren verkopend personeel in hoofdzaak belast met de verkoop van mantelkostuums, herenkostuums en de gespecialiseerde verkoop van (kleding)stoffen en bedrijfskleding.

Onder deze categorie worden mede verstaan:

- vakbekwame en ervaren etaleurs en decorateurs;
- ervaren en zelfstandig werkend administratief personeel op hoofdkantoren met werkzaamheden waarvoor een grotere vakbekwaamheid is vereist;
- administratief personeel op hoofdkantoren dat leiding geeft aan een kleine groep of afdeling.

13. Loonschalen

De volgende loonschalen uit de VGT-cao 2008 die gelden per 1 januari 2017 worden opgenomen in de module:

Loonschalen VGT-cao 2008 per 1 januari 2017

Uurlonen in dit overzicht zijn op basis van een 38-urige werkweek

leeftijd/ functiejaar	groep 1		groep 2		groep 3		groep 4		groep 5	
	maand	uur	maand	uur	maand	uur	maand	uur	maand	uur
16	WML	WML								
17	WML	WML	647,68	3,93						
18	WML	WML	734,82	4,46						
19	WML	WML	836,42	5,08	940,95	5,71	1.059,79	6,44		
20	WML	WML	967,17	5,87	1.105,24	6,71	1.229,37	7,47	1.354,01	8,22
21	WML	WML	1.126,85	6,84	1.278,78	7,77	1.387,00	8,42	1.500,50	9,11
22	WML	WML	1.318,85	8,01	1.451,71	8,82	1.548,02	9,40	1.646,34	10,00
23.0	WML	WML	1.551,60	9,42	1.649,67	10,02	1.682,66	10,22	1.715,01	10,41
23.1					1.674,04	10,17	1.707,71	10,37	1.740,07	10,57
23.2					1.699,08	10,32	1.732,13	10,52	1.763,80	10,71
23.3							1.757,27	10,67	1.788,91	10,86
23.4							1.780,99	10,82	1.812,59	11,01
23.5									1.838,33	11,16
23.6									1.862,12	11,31
a			1.551,60	9,42	1.724,84	10,47	1.807,99	10,98	1.889,82	11,48
b			1.560,54	9,48	1.757,27	10,67	1.835,76	11,15	1.916,90	11,64