

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 afspraken gemaakt voor verschillende groepen werknemers. Om jou als werknemer snel inzicht te geven in de belangrijkste afspraken, zetten we ze hieronder op een rijtje.

Om te bepalen welke afspraken voor jou van belang zijn, moet je goed kijken onder welke groep je valt:

- Ben je in dienst gekomen op of na 1 september 2013? Kijk dan onder A.
- Ben je in dienst op of na 1 september en werk je op het distributiecentrum? Dan is het belangrijk te kijken of in jouw contract verwezen wordt naar de VGT-cao 2008. Als dat zo is, kijk dan onder zowel A als B.
- Ben je in dienst gekomen vóór 1 september 2013? Kijk dan onder C.

A. Afspraken voor medewerkers in dienst op of na 1 september 2013

Voor medewerkers in dienst op of na 1 september 2013 geldt op dit moment de VGT-cao 2015 – 2016. In de nieuwe VGT-cao 2017 – 2018 zijn de volgende afspraken gemaakt die op hen van toepassing zijn.

Loonafspraken

Medewerkers ontvangen op 1 april 2017 het uurloon waar zij volgens de dan geldende loonschalen recht op hebben.

De loonschalen uit de nieuwe VGT-cao liggen op 1 april 2017 2,77% hoger dan de huidige loonschalen VGT-cao 2015-2016.

Uiterlijk op 1 januari 2018 wordt een loonsverhoging over schalen uitbetaald 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.

Toeslagen

Toeslagen worden aangepast. Dat betekent dat vanaf 1 april 2017 de volgende toeslagen voor jou gelden:

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

Dit betekent concreet dat de toeslag op zondag en op zaterdagavond wordt verlaagd. Werk je nu op zaterdagavond of zondag en ontvang je daarvoor nu een toeslag? Dan wordt je gecompenseerd voor de verlaging in tijd of geld.

Loondoorbetaling bij ziekte

De medewerker heeft bij arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 26 weken recht op loondoorbetaling van 100% van het brutoloon. In de daaropvolgende periode van 26 weken (week 27 t/m 52) wordt 90% van het brutoloon doorbetaald. In de periode van 26 weken daarna (week 53 t/m 78) wordt 80% van het brutoloon doorbetaald. In de periode van 26 weken daarna (week 79 t/m 104) geldt de wettelijke loondoorbetalingsverplichting van 70% van het brutoloon.

Het aantal wachtdagen bij ziekte wordt gemaximeerd op vier per kalenderjaar.

Diplomatoeslag

Per 1 april 2017 vervalt de regeling rond de diplomatoeslag. Bestaande rechten worden gerespecteerd.

B. Afspraken voor medewerkers in dienst op of na 1 september 2013 werkzaam op distributiecentra

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:

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

Deze afspraak wordt opgenomen in een module in de nieuwe VGT-cao.

Alle overige bepalingen uit de cao VGT 2017-2018 zijn onverkort van toepassing.

C. Afspraken voor alle medewerkers in dienst vóór 1 september 2013

Op medewerkers in dienst vóór 1 september 2013 geldt op dit moment de VGT-cao 2008. In de nieuwe VGT-cao 2017 – 2018 zijn de volgende afspraken gemaakt die op hen van toepassing zijn.

Loonafspraken

Medewerkers ontvangen een loonsverhoging van 1% per 1 januari 2018.

Afwijkende afspraken

In totaal zullen elf afspraken uit de VGT-cao 2008 worden opgenomen in een module in de nieuwe VGT-cao.

Deze afspraken gelden alleen voor werknemers in dienst voor 1 september 2013 en op wie de bepalingen van de VGT-cao 2008 van toepassing zijn. Alle overige bepalingen uit de cao VGT 2017-2018 zijn onverkort van toepassing.

In onderstaand overzicht staan de afspraken die in de module worden opgenomen. De laatste twee afspraken zijn nieuwe afspraken en ook van toepassing op jou.

| Onderwerp | VGT-cao 2008 | VGT-cao '2017-2018' | Module |
|---|--|--|--|
| Overwerktoeslag | Medewerkers ontvangen een 50% toeslag bij overwerk. Dit houdt in dat een werknemer meer dan 9 uur per dag en/of 5 dagen per week en/of 160 uur per 4 weken werkt. | Medewerkers ontvangen een 25% toeslag bij overwerk van meer dan 10 uur per dag en 50% bij meer dan 40 uur per week (gemiddeld over 4 weken). | Medewerkers ontvangen een 50% toeslag bij overwerk. Dit houdt in dat een werknemer meer dan 9 uur per dag en/of 5 dagen per week en/of 160 uur per 4 weken werkt. |
| Flexibele inzet | Parttime medewerkers kunnen binnen een bandbreedte van + 30 en - 50 procent ten opzichte van het aantal basisuren verplichten worden meer of minder arbeidsuren te werken. | Werknemers kunnen binnen een bandbreedte van + en - 35 procent ten opzichte van het aantal basisuren verplichten worden meer of minder arbeidsuren te werken. | Fulltime medewerkers kunnen binnen een bandbreedte van + en - 10 procent ten opzichte van het aantal basisuren verplichten worden meer of minder arbeidsuren te werken. Parttime medewerkers kunnen binnen een bandbreedte van + en - 35 procent ten opzichte van het aantal basisuren verplichten worden meer of minder arbeidsuren te werken. |
| Inzetbaarheid op avonden | Maximaal twee 2 avonden per week, of 1 avond en 1 zaterdagmiddag of drie avonden, dan wel twee avonden en 1 zaterdagmiddag in de weken voor Sinterklaas en Kerst. | Geen beperkingen. | Maximaal twee 2 avonden per week of drie in de weken voor Sinterklaas en Kerst. |
| Samenloop van toeslagen | Toeslagen cumuleren. | Alleen de hoogste toeslag wordt betaald. | Toeslagen cumuleren. |
| Bijzonder verlof | Werknemers hebben recht op bijzonder verlof rondom stervensbegeleiding, vakbondsverlof en opleidingsverlof. | Alleen vakbondsverlof geregeld en gemaximeerd op vier dagen. | Werknemers hebben recht bijzonder verlof rondom stervensbegeleiding, vakbondsverlof en opleidingsverlof. |
| Diplomatoeslag | Medewerkers die daar recht op hebben, ontvangen een diplomatoeslag. | Geen diplomatoeslagen. | Medewerkers die daar recht op hebben, ontvangen een diplomatoeslag. |
| Toeslagen voor werk op bepaalde uren | Van maandag tot en met vrijdag tot 07.00u en vanaf 21.00u 50% toeslag; Op zaterdag tot 07.00u en vanaf 18.00u 100% toeslag; Op zondag 100% toeslag. | Van maandag tot en met vrijdag tot 07.00u en vanaf 22.00u 50% toeslag; Op zaterdag tot 07.00u en vanaf 22.00u 50% toeslag; Op zondag 50% toeslag. | Van maandag tot en met vrijdag tot 07.00u en vanaf 22.00u 50% toeslag; Op zaterdag tot 07.00u vanaf 22.00u 100% toeslag; Op zondag 100% toeslag. NB - werknemers op het distributiecentrum behouden het recht op de avondtoeslag vanaf 21.00u op doordeweeks dagen en vanaf 18.00u op de zaterdag. |
| Ontziebepalingen 55-plussers | Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot overwerk en het verrichten van arbeid op avonden en zon- en feestdagen. | Niet geregeld. | Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet verplicht worden tot overwerk en het verrichten van arbeid op avonden en zon- en feestdagen. |
| Arbeidsduurverkorting | Vanaf 63 jaar hebben fulltime medewerkers recht verkorting arbeidstijd met behoud van loon. | Vanaf 60 jaar kan een medewerker met behoud van loon minder arbeidsuren maken. | Werknemers maken een eenmalige keuze tussen uit optie 1 of 2: 1) Vanaf 63 jaar hebben fulltime medewerkers recht verkorting arbeidstijd met behoud van loon (regeling VGT-cao 2008). 2) Vanaf 60 jaar kan een medewerker met behoud van loon minder arbeidsuren maken (regeling VGT-cao 2017 - 2018). |
| Arbeidsongeschiktheid | De werknemer heeft bij arbeidsongeschiktheid recht op doorbetaling van 100% van zijn nettoloon gedurende de tijd van 52 weken, met uitzondering van de eerste werkdag. In de daarop volgende maximaal 52 weken van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer recht op een aanvulling op zijn loondoorbetaling tot 80% van zijn nettoloon. | De medewerker heeft bij arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 26 weken recht op loondoorbetaling van 100% van het brutoloon. In de daarop volgende periode van 26 weken (week 27 t/m 52) wordt 90% van het brutoloon doorbetaald. In de periode van 26 weken daarna (week 53 t/m 78) wordt 80% van het brutoloon doorbetaald. In de periode van 26 weken daarna (week 79 t/m 104) geldt de wettelijke loondoorbetalingsverplichting van 70% van het brutoloon. | De werknemer heeft bij arbeidsongeschiktheid recht op doorbetaling van 100% van zijn nettoloon gedurende de tijd van 52 weken, met uitzondering van de eerste werkdag. In de daarop volgende maximaal 52 weken van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer recht op een aanvulling op zijn loondoorbetaling tot 80% van zijn nettoloon. |
| Loondoorbetaling bij ziekte | In het eerste 52 weken, met uitzondering van de eerste werkdag, wordt 100% nettoloon doorbetaald, daarna 80%. | In het eerste 26 weken wordt 100% brutoloon doorbetaald, de volgende 26 weken 90%, de volgende 26 weken 80% en daarna 70%. De werkgever kan één werkdag per ziektegeval berekenen, met een maximum van vier per kalenderjaar. Werkdagen kunnen verrekend worden met vakantieuren. | In het eerste 52 weken, met uitzondering van de eerste werkdag, wordt 100% nettoloon doorbetaald, daarna 80%. |
| Extra vakantie vanwege lengte dienstverband | | Bij een dienstverband tussen de 25 en 40 jaar krijgt een werknemer 2/5 van zijn basisuren per week extra. Bij een dienstverband van 40 jaar en meer 4/5. | <i>(Van toepassing op alle medewerkers dus niet in module opgenomen)</i> |
| Roostervrije dagen | | Medewerkers die minder dan 20 uur per week werken, hebben recht op twee roostervrije dagen per week. Medewerkers die meer dan 20 uur werken, hebben recht op één roostervrije dag per week. | <i>(Van toepassing op alle medewerkers dus niet in module opgenomen)</i> |