

ONDERWERP	VGT-cao 2008	VGT-cao 2015	Cao Fashion 2016-2018
TOESLAGEN			
Toeslag zondag	<ul style="list-style-type: none"> 100% 	<ul style="list-style-type: none"> 100% 	<ul style="list-style-type: none"> 50% Compensatieregeling voor medewerkers die vóór 1-10-2015 100% toeslag genoten¹
Toeslag zaterdagavond	<ul style="list-style-type: none"> Na 18:00 100% 	<ul style="list-style-type: none"> Na 18:00 100% 	<ul style="list-style-type: none"> Na 22:00 50% Compensatieregeling voor medewerkers die vóór 1-7-2016 vanaf 18:00 100% toeslag genoten²
Toeslag avonden ma / vrij	<ul style="list-style-type: none"> Na 21:00 50% 	<ul style="list-style-type: none"> Na 21:00 50% 	<ul style="list-style-type: none"> Na 22:00 50% Geen compensatieregeling voor medewerkers die vóór 1-7-2016 al vanaf 21:00 toeslag genoten
Overwerktoeslag	<ul style="list-style-type: none"> 50% boven 9 uur per dag en/of 5 dagen per week en/of 160 uur per 4 weken 	<ul style="list-style-type: none"> 25% toeslag boven 10 uur per dag en 50% boven 40 uur per week (gemiddeld over 4 weken) 	<ul style="list-style-type: none"> Gelijk aan VGT-cao 2015
Samenloop van toeslagen	<ul style="list-style-type: none"> Toeslagen cumuleren 	<ul style="list-style-type: none"> Alleen de hoogste toeslag geldt 	<ul style="list-style-type: none"> Gelijk aan VGT-cao 2015
Diplomatoeslag	<ul style="list-style-type: none"> Verschillende toeslagen zijn van toepassing afhankelijk van opleiding 	<ul style="list-style-type: none"> Verschillende toeslagen zijn van toepassing afhankelijk van opleiding 	<ul style="list-style-type: none"> Afgeschaft voor nieuwe medewerkers per 1 juli 2016

¹ De medewerker die in de periode 1 oktober 2014 t/m 30 september 2015 op zondag werkte en bereid blijft dit te doen, krijgt compensatie voor het verlagen van de zondagstoeslag naar 50%. De compensatie wordt toegekend als loonsverhoging of in vrije tijd. Als een medewerker in de toekomst méér zondagen gaat werken, wordt dit niet extra gecompenseerd.

² Als medewerkers in het jaar 1 juli 2015 t/m 30 juni 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 loonsverhoging of in vrije tijd. Als een medewerker in de toekomst méér zaterdagavonden gaat werken, wordt dit niet extra gecompenseerd.

LOON			
Loonschalen	<ul style="list-style-type: none"> Loonschalen cao VGT 2008 Persoonlijke toeslag voor medewerkers die nog een 35-urige werkweek kenden (in dienst voor 2008) 	<ul style="list-style-type: none"> Loonschalen zijn gelijk aan de cao Fashion 2013 (per heden zijn deze 1,83% lager dan de cao Fashion 2016-2018. Na 1-1-2017 (volgende verhoging van het minimumloon) loopt dat verschil op naar minimaal 2,23%) Loonsverhogingen alleen over schaallonen, niet over feitelijke lonen 	<ul style="list-style-type: none"> Loonschalen cao Fashion 2016-2018 Loonsverhogingen alleen over schaallonen, niet over feitelijke lonen
ZIEKTE			
Loondoorbetaling bij ziekte	<ul style="list-style-type: none"> 100% doorbetaling eerste jaar en 80% in het tweede jaar 	<ul style="list-style-type: none"> 100% doorbetaling eerste jaar en 70% in het tweede jaar 	<ul style="list-style-type: none"> Eerste half jaar 100%, tweede half jaar 90%, derde half jaar 80%, vierde halfjaar 70%
Wachtdagen ziekte	<ul style="list-style-type: none"> 1 wachtdag per jaar 	<ul style="list-style-type: none"> Max. 4 wachtdagen per jaar 	<ul style="list-style-type: none"> Gelijk aan VGT-cao 2015
WERKTIJDEN			
Grens Fulltimer - Parttimer	<ul style="list-style-type: none"> Fulltimer is 32 uur per week en parttimer minder dan 32 uur per week 	<ul style="list-style-type: none"> Normale arbeidsduur fulltimer is 38 uur per week gemiddeld over 12 maanden 	<ul style="list-style-type: none"> Gelijk aan VGT-cao 2015
Normale arbeidsduur	<ul style="list-style-type: none"> Max. 9 uur per dag en per jaar gemiddeld max. 38 uur per week 	<ul style="list-style-type: none"> Max. 10 uur per dag of per 4 aaneensluitende weken maximaal 40 uur per week 	<ul style="list-style-type: none"> Gelijk aan VGT-cao 2015
Flexibele inzet en bandbreedte	<ul style="list-style-type: none"> Alleen voor parttimers, +30% /- 50% met af-/verrekening binnen refertejaar. Geen flexibele inzet voor fulltimers. 	<ul style="list-style-type: none"> Voor alle werknemers (fulltimers en parttimers) +/- 35% en min. +/- 6 uur met mogelijke af-/verrekening in volgende halfjaar 	<ul style="list-style-type: none"> Gelijk aan VGT-cao 2015

Parttimers	<ul style="list-style-type: none"> Recht op één vaste vrije dag per week. Extra rechten op vaste vrije tijd bij bepaalde omstandigheden 	<ul style="list-style-type: none"> N.v.t. 	<ul style="list-style-type: none"> Bij contract van 20 uur of minder twee vaste vrije dagen, bij meer dan 20 uur recht op één vaste vrije dag
Inzetbaarheid op avonden/zaterdag	<ul style="list-style-type: none"> Max. 2 avonden per week of 1 avond en zaterdagmiddag (extra bij Sinterklaas en Kerst) 	<ul style="list-style-type: none"> Geen beperkingen 	<ul style="list-style-type: none"> Geen beperkingen
Ontziebepalingen	<ul style="list-style-type: none"> Geen verplichting voor werken op zon-en feestdagen en avonden en overwerk voor 55-plussers 	<ul style="list-style-type: none"> Geen afspraken 	<ul style="list-style-type: none"> Geen afspraken
Waarde feestdag	<ul style="list-style-type: none"> Op basis van 6 uit 13³ 	<ul style="list-style-type: none"> Op basis van 8 uit 13 	<ul style="list-style-type: none"> Gelijk aan VGT-cao 2015
OVERIG			
Extra vakantie vanwege leeftijd of lengte dienstverband	<ul style="list-style-type: none"> 50 tot 55 één extra dag 55 tot 60 twee extra dagen 60 of ouder drie extra dagen Arbeidstijdverkorting voor FT-ers van 63 jaar en ouder 	<ul style="list-style-type: none"> 50 tot 55: één extra dag 55 tot 60: twee extra dagen 60 of ouder: drie extra dagen Dienstverband 25-40 jaar: twee extra dagen Dienstverband meer dan 40 jaar: vier extra dagen Geen samenloop: hoogste aantal van beide regelingen geldt 	<ul style="list-style-type: none"> Gelijk aan VGT-cao 2015
All-in afspraken ⁴	<ul style="list-style-type: none"> Mogelijkheid niet in cao opgenomen 	<ul style="list-style-type: none"> Mogelijkheid in cao opgenomen 	<ul style="list-style-type: none"> Gelijk aan VGT-cao 2015
Opzeggingsperiode	<ul style="list-style-type: none"> Uitgebreider dan in Burgerlijk Wetboek (langere opzegtermijnen) 	<ul style="list-style-type: none"> Standaardregels uit Burgerlijk Wetboek 	<ul style="list-style-type: none"> Gelijk aan VGT-cao 2015

³ De medewerker heeft op een feestdag recht op doorbetaling van het loon als hij normaal gesproken op die dag arbeid verricht. Bij een onregelmatig arbeidspatroon kan dit worden vastgesteld als de medewerker van de afgelopen 13 weken in tenminste 6 weken op de bewuste dag arbeid heeft verricht.

⁴ Met de medewerker kan worden overeengekomen dat voor hem zgn. "all-in" afspraken worden gemaakt. In dat geval is het mogelijk dat in de cao vermelde arbeidsvoorwaarden worden gecompenseerd in (een) andere arbeidsvoorwaarde(n).

	<ul style="list-style-type: none"> Einde arbeidsovereenkomst bij 65 jaar of pensioengerechtigde leeftijd 	<ul style="list-style-type: none"> Einde arbeidsovereenkomst eerste dag van de maand waarin werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt 	
Maaltijdregeling	<ul style="list-style-type: none"> Max. euro 9,- 	<ul style="list-style-type: none"> Geen maaltijd, dan vergoeding van tenminste € 4,20 max € 8,48 	<ul style="list-style-type: none"> Geen maaltijd, dan vergoeding van tenminste € 4,23 max € 8,70