

**Collectieve Arbeidsovereenkomst
voor de Timmerindustrie**

1 januari 2009 tot en met 30 juni 2009

TOELICHTING

Definitief akkoord

Op 4 maart 2009 bekrachtigden CAO-partijen een nieuwe CAO Arbeidsvoorwaarden voor de Timmerindustrie met een looptijd van 1 januari 2009 tot en met 30 juni 2009. Daar waar van belang is, is in de tekst aangegeven op welke datum een regeling ingaat of eindigen zal.

Loon, functie en gesprekkensysteem Timmerindustrie

Per 19 juni 2006 kent de Timmerindustrie een loon, functie (CATS[®])- en gesprekkensysteem. De systematiek is uitgegeven in drie verschillende handboeken. De handboeken Functiesysteem, Loonsysteem en Gesprekkensysteem kunt u downloaden via www.sswt.nl of bestellen via info@stifa.nl, telefoon 035 – 694 70 38.

Minimum CAO

De CAO Arbeidsovereenkomst voor de Timmerindustrie is een zogeheten minimum-CAO. Dat betekent dat in ondernemingen alleen in voor de werknemer gunstige zin van de CAO mag worden afgeweken.

Algemeen Verbindend Verklaring

Door algemeen verbindend verklaring (AVV) zijn de meeste bepalingen van deze CAO van toepassing voor alle werkgevers en werknemers die bij inwerkingtreding of gedurende de looptijd van de AVV onder de werkingssfeer vallen of komen te vallen. Sommige bepalingen worden bij het verzoek tot AVV buiten beschouwing gelaten. Deze bepalingen zijn daarom slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers. Bovendien komt het voor dat het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bepalingen buiten de AVV laat. Ook deze bepalingen zijn slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers. CAO-bepalingen die naar hun aard niet voor AVV in aanmerking komen zijn bijvoorbeeld bepalingen over pensioenen, herverzekering van eigen risico's van werkgevers en bepalingen die geen verband houden met arbeid. In hoeverre ook andere bepalingen buiten de AVV blijven, zal blijken uit de behandeling van het AVV-verzoek door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In het AVV-besluit is te vinden welke bepalingen binnen de AVV vallen. Het besluit tot AVV wordt door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gepubliceerd op de site van de directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (www.cao.szw.nl) en op de site van de Staatscourant (www.staatscourant.nl). De AVV treedt in werking op de tweede dag na publicatie van het besluit in de Staatscourant, dan wel op de in het besluit genoemde datum, en loopt tot uiterlijk de einddatum van de CAO

© Dit CAO Boekje is een uitgave van partijen betrokken bij de CAO voor de Timmerindustrie. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, microfilm, opname in een geautomatiseerd gegevensbestand, of op welke andere wijze ook zonder toestemming van CAO-partijen.

INHOUD

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR DE TIMMERINDUSTRIE

Geldig van 1 januari 2009 tot en met 30 juni 2009

	Bladzijde
Hoofdstuk 1 - Definities en Werkingssfeer	
Art. 1 Definities	7
Art. 2 Werkingssfeer	8
Art. 3 Inlening van arbeidskrachten	9
Hoofdstuk 2 - Algemene bepalingen	
Art. 4 Verplichtingen van werkgevers en werknemers en hun organisaties	10
Art. 5 De Stichting Vakraad voor de Timmerindustrie	10
Hoofdstuk 3 - Arbeidsverhoudingen	
Art. 6 Aanvang van de arbeidsovereenkomst	11
Art. 7 Introductie	11
Art. 8 Bijzondere verplichtingen van de werknemer	11
Art. 9 Fabrieksreglement	11
Art. 10 Einde van de arbeidsovereenkomst	12
1. aangegaan voor onbepaalde tijd	
2. aangegaan voor bepaalde tijd	
3. einde arbeidsovereenkomst bij samenwerkingsverband	
4. ontslag wegens dringende redenen	
Art. 10A Gesprek over de werkplek	13
Hoofdstuk 4 - Arbeidstijd en arbeidsduur	
Art. 11 De arbeidstijd	14
Art. 12 De arbeidsduur	15
Art. 13 Overwerk	16
Hoofdstuk 5 - Jeugdige werknemers	
Art. 14 Partiële leerplicht	17
Art. 15 Vervallen	17
Art. 16 Vakopleiding (Beroepsbegeleidende leerweg).....	17
Art. 17 Verbodsbepalingen machinale arbeid	18
Hoofdstuk 6 - Het loon	
Art. 18 Wijze van loonbetaling	18
Art. 19 Functie-indeling werknemers	19
Art. 19A Interne bezwarenprocedure en externe beroepsprocedure Functie-indeling	20
Art. 19B Bijzondere bepalingen hoger personeel in loonschalen E tot en met I	21
Art. 20 Indeling jeugdige werknemers	21
Art. 21 Individueel overeengekomen loon	22
Art. 22 Garantielonen	23
Art. 23 Wijziging lonen	23
Art. 24 Afwijkende lonen	23
Art. 25 Toeslagen op lonen	23
Art. 26 Vergoeding overwerk	23

Art. 27 Vergoeding reisen	24
Hoofdstuk 7 - Vergoedingen	
Art. 28 Gereedschapsvergoeding en werkkleding	25
Art. 29 Vergoeding EHBO/Bedrijfs hulpverlening	25
Art. 30 Reiskosten	25
Art. 31 Tijdelijk verblijf elders	26
Hoofdstuk 8 – Bedrijfstakeigen Regelingen	
Art. 32 CAO Bedrijfstakeigenregelingen voor de Timmerindustrie	27
Art. 33 Bijdrage- en premieverplichtingen	27
Art. 34 Vervallen	27
Hoofdstuk 9 - Arbeidsverhinderend	
Art. 35 Algemeen	27
Art. 36 Doorbetaling loon bij arbeidsongeschiktheid	27
Art. 36A Arbeidsongeschiktheidspensioen.....	27
Art. 36B Bovenwettelijke aanvullingen en uitkering bij overlijden	27
Art. 37 Werkijdverkorting	29
Hoofdstuk 10 - Vakantie-, Snipper- en Feestdagen; Roostervrije tijd; Bijzonder Verlof	
Art. 38 Aantal verlofdagen	29
Art. 39 Opname verlof- en snipperdagen	31
Art. 40 Betaling verlof- en feestdagen en vakantietoeslag	31
Art. 41 Roostervrije tijd en ADV	32
Art. 42 Bijzonder verlof	32
Art. 43 Verlof en verzuim	32
Art. 44 Vervallen	35
Hoofdstuk 11 - Vrijwillig vervroegde uittreding	
Art. 45 Vrijwillig vervroegde uittreding	35
Hoofdstuk 12 - Pensioen	
Art. 46 Pensioen	35
Hoofdstuk 13 - Collectieve belangen Timmerindustrie	
Art. 47 Scholing	36
Art. 48 Bedrijfsgezondheidszorg	36
Art. 48A Arbeidsomstandigheden, Arbeidsongeschiktheidsbestrijding en Reintegratievoorziening	37
Hoofdstuk 14 - Verzekeringen	
Art. 49 Verzekering tegen ziektekosten	39
Art. 50 Verzekering bij vervoer	39
Art. 51 Vergoeding bij schade	39
Hoofdstuk 15 - Werkgelegenheidsoverleg en sociaal beleid	
Art. 52 Vakbondsactiviteiten in de onderneming	40
Art. 53 Vacatures	40
Art. 54 Werkgelegenheidsoverleg in de bedrijfstak	40
Art. 55 Fusie, reorganisatie, sluiting bedrijf of bedrijfs onderdeel en technische vernieuwing	40
Art. 56 Arbeidsplaatsen voor doelgroepen	41
Art. 57 Discriminatie	42
Art. 58 Vervallen	42

Hoofdstuk 16 - Slotbepalingen	
Art. 59 De duur van de overeenkomst	42
Art. 60 Wijzigingen van de overeenkomst	42
Art. 61 Vrijstellingen van de overeenkomst	42
Bijlagen	
I Loontabellen per 1 maart 2009	43
II Vergoedingen en toeslagen	56
III Dienstverlening bedrijfsgezondheidszorg	57
IV Bedrijfsvoorschriften inzake arbeidsongeschiktheid	61
V Overzicht Premies 2009	72
VI Handboek Functiesysteem Timmerindustrie	fc
VI-a CATS®bladen.....	fcC
VII Handboek Loonsysteem Timmerindustrie.....	LS
VIII Handboek Gesprekksysteem Timmerindustrie.....	GS
IX Reglement Beroepscommissie Functie-indeling	RBC
AANHANGSELS	
1. Modelformulier arbeidsovereenkomst	64
2. Voorbeeld stageregeling	66
3. Voorbeeld stage-overeenkomst	68
4. Aandachtspunten voor een sociaal plan	70
5. Scholingsbeleidsmethode	71
Belangrijke adressen.....	74
Trefwoordenlijst	75

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST
VOOR DE TIMMERINDUSTRIE
1 JANUARI 2009 TOT EN MET 30 JUNI 2009**

Tussen de ondergetekenden:

de Nederlandse Bond van Timmerfabrikanten, gevestigd te Bussum; partij te ener zijde, verder ook te noemen 'werkgeversorganisatie' en

1. FNV Bouw, gevestigd te Woerden;
2. CNV Hout en Bouw, gevestigd te Odijk;

partijen te andere zijde, verder ook te noemen 'werknemersorganisaties'; alle te dezer zake vertegenwoordigd door hun respectievelijke voorzitters en secretarissen, is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

HOOFDSTUK 1 - DEFINITIES EN WERKINGSSFEER

ARTIKEL 1 - Definities

1. Onder deze collectieve arbeidsovereenkomst (nader ook genoemd deze CAO) wordt verstaan de overeenkomst met de daarbij behorende bijlagen en reglementen.
2. - Onder 'werkgever' wordt verstaan elke natuurlijke of rechtspersoon die, bij een bedrijfsuitvoering als bedoeld in artikel 2, in Nederland arbeid doet verrichten door één of meer werknemers.
- Onder 'werkgever' wordt eveneens verstaan een samenwerkingsverband welke is opgericht met het doel om met een (jeugdige) werknemer een arbeidsovereenkomst te sluiten en deze een opleiding te geven volgens de richtlijnen van de landelijke organen zoals genoemd in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, (Staatsblad 2004, 353).
3. Onder 'werknemer' wordt verstaan hij/zij die in Nederland werkzaam is ingevolge een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek bij een werkgever als bedoeld in artikel 2 van deze CAO.
Niet als 'werknemer' wordt beschouwd:
 - de vakantiewerker;
 - de stagiair.
4. Onder 'jeugdige werknemer' wordt verstaan een werknemer beneden de leeftijd van 22 jaar.
5. Onder 'volwassen werknemer' wordt verstaan een werknemer van 22 jaar en ouder.
- 6a. Onder 'garantieloon' wordt verstaan het loon waarop de werknemer na toepassing van artikel 19 of 20 krachtens artikel 22 per 4 weken of per kalendermaand recht kan doen gelden.
- 6b. Onder 'individueel overeengekomen loon' wordt verstaan het loon waarop de werknemer krachtens zijn arbeidsovereenkomst recht heeft.
7. Onder 'Stichting Vakraad' wordt verstaan een door partijen ingesteld orgaan waarin werkgevers en werknemers zitting hebben op basis van gelijkheid.
8. Onder 'premieoverzicht' (zoals opgenomen in bijlage V) wordt verstaan het door partijen vast te stellen overzicht waarin opgenomen hetgeen de werkgever in relatie tot het voor de werknemer geldende uurloon verschuldigd is aan premies en bijdragen ten behoeve aan het O&O-fonds, het Scholings- en Werkgelegenheidsfonds, de VUTIM, het Aanvullingsfonds voor de Timmerfabrieken, de collectieve ongevallenverzekering en pensioenpremies.
- 9a. Met 'gehuwde werknemer' wordt gelijkgesteld de (on)gehuwde werknemer die duurzaam een gezamenlijke huishouding voert met een andere (on)gehuwde en dit door middel van een notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst en/of partnerregistratie aan de werkgever bekend heeft gemaakt.
- b. Met 'echtgeno(o)t(e)' wordt gelijkgesteld de (on)gehuwde partner waarmee een werknemer in de zin van deze CAO een gezamenlijke huishouding voert en dit door middel van een notarieel vastgelegde samenlevingsovereenkomst en/of partnerregistratie aan de werkgever bekend heeft gemaakt.
- c. Met 'huwelijk' wordt gelijkgesteld het geregistreerde partnerschap.
- 10a. Onder 'OR' of 'Ondernemingsraad' wordt verstaan een ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.

- 10b. Onder Personeelsvertegenwoordiging of ‘PVT’ wordt verstaan het vertegenwoordigend orgaan van werknemers zoals bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden.
- 10c. Onder “Personeelsvergadering” wordt verstaan de vergadering zoals bedoeld in de artikelen 35b en 36a van de Wet op de Ondernemingsraden, t.w. een bijeenkomst met het voltallige personeel die tenminste twee maal per jaar moet worden gehouden en waarin bestuurder en werknemers van de onderneming overleggen over onderwerpen die de onderneming en de positie van de werknemers betreffen.
11. Onder “Cordares” wordt verstaan de ondernemingen die onder leiding staan van Cordares Holding N.V.
12. Onder “STIFA” wordt verstaan de Stichting Fondsen Administratie voor de Timmerindustrie, gevestigd te Bussum.

ARTIKEL 2 - **Werkingsfeer**

1. De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op ondernemingen en afdelingen van ondernemingen waarin uitsluitend of in hoofdzaak – gemeten naar de loonsom – het bedrijf wordt uitgeoefend van het met gemechaniseerde productiemiddelen vervaardigen van timmerwerk van hout of kunststof.

Onder timmerwerk worden onder meer begrepen het vervaardigen van kozijnen, ramen, trappen, deuren, gevelvullende elementen, andere houtconstructies zoals haspels en betonmallen alsmede decoratieve producten van hout voor de particuliere tuin.

Onder vervaardigen van timmerwerk wordt mede begrepen het op de bouwplaats stellen en afwerken van in eigen fabriek gereed gemaakte producten.

2. Onder timmerwerk worden ook begrepen de producten in het kader van de lijm- en/ of houtbouw, zoals gelijmde dragende houtconstructies, kapelementen, uit elementen opgebouwde demontabele keten, hallen, scholen, zomerhuisjes en dergelijke alsmede onderdelen van bouwsystemen zoals bijvoorbeeld scheidingswanden.
- Onder houtbouw wordt tevens verstaan het vervaardigen en toeleveren van alle ‘verplaatsbare houten verblijfsruimten’ als verzamelnaam van twee soorten producten nl:
- de ruimten die in een onderneming geheel gebruiksklaar gemaakt worden en waarvoor op de plaats van bestemming geen of zo goed als geen verdere bewerking meer nodig is.
 - de systeembouw: dat is het procedé en alle variaties daarop waarbij voor zover uitsluitend of in hoofdzaak -gemeten naar de loonsom – bouwelementen van hout en kunststof in de fabriek worden gemaakt maar op de plaats van bestemming worden gemonteerd.
- Onder houtbouw wordt eveneens begrepen wagenbouw voor zover de wagens naar bestemming niet mobiel zijn en de vervoersfunctie ondergeschikt is, zoals houten stacaravans, keet-, schaft- en woonwagens en casco-opbouw waaronder wordt verstaan: de houten opbouw van casco’s van beton en/of staal met als eindproduct het woonschip.
- Onder houtbouw wordt mede begrepen het op de bouwplaats stellen en afwerken van in eigen fabriek gemaakte producten.
3. Deze CAO is tevens van toepassing op ondernemingen, waarin de vervaardiging van timmerwerk naar loonsom gemeten de belangrijkste activiteit is maar waarin tevens de activiteiten zijn gericht op verhuur en lease.
4. Deze CAO is eveneens van toepassing op de ondernemingen, die uitsluitend of in hoofdzaak loon-, zaag en/of schaaferk verrichten, direct ten behoeve van de vervaardiging van timmerwerk.
5. Deze CAO is niet van toepassing op:
- a. Ondernemingen of delen van ondernemingen, waarvoor de CAO voor de Groothandel in Hout c.q. de algemeen verbindend verklaring van deze CAO van toepassing is;
 - b. Werkzaamheden die resulteren in het optrekken van een traditioneel bouwwerk;
 - c. Een timmerfabriek die onderdeel is van een onderneming, waarvoor de landelijke CAO voor het

- Bouwbedrijf – of een in haar plaats getreden regeling – geldt en de producten van bedoelde timmerfabriek in hoofdzaak worden gebruikt in het kader van de bouwwerkzaamheden van die onderneming.
- d. Deze CAO is eveneens niet van toepassing op de navolgende ondernemingen: -Berkvens Deurenfabriek BV te Someren, Berkvens Houtindustrie Nederland BV te Someren, Java Deurenfabriek BV te Velsen, Kegro deuren BV te Groesbeek, alsmede Svedex BV en Svedex Deuren BV te Varsseveld.

ARTIKEL 3 - Inlening van arbeidskrachten

Het personeelsbeleid zal erop gericht zijn zoveel mogelijk met eigen personeel de benodigde productie te vervaardigen. Mocht dit door bepaalde omstandigheden voor korte tijd niet mogelijk zijn, dan kan de werkgever gebruik maken van ingeleende tijdelijke arbeidskrachten.

Dit kan onder de navolgende voorwaarden:

- a. Een uitzendkracht die ter beschikking wordt gesteld door een in Nederland gevestigd uitzendbureau, ontvangt minimaal een beloning, inclusief toeslagen zoals genoemd in artikel 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31 en waarbij de werknemer tevens recht heeft op scholing bedoeld in artikel 47 lid 2, overeenkomstig het bepaalde in deze overeenkomst.
- b. In overeenstemming met de Wet Arbeidsvoorwaarden Grensoverschrijdende Arbeid (WAGA) zijn de op de hieronder genoemde gebieden algemeen verbindend verklaarde bepalingen van deze CAO ook van toepassing op de uitzendkracht die vanuit het buitenland door een buitenlandse uitzendonderneming aan een werkgever in de zin van deze CAO ter beschikking wordt gesteld en van wie de arbeidsovereenkomst wordt beheerd door ander recht dan het Nederlandse recht. Het betreft de volgende gebieden:
 - maximale werktijden en minimale rusttijden;
 - minimum aantal vakantiedagen gedurende welke de verplichting van de werkgever om loon te betalen bestaat;
 - minimumlonen, daaronder begrepen vergoedingen voor overwerk en daaronder niet begrepen aanvullende bedrijfs(tak)pensioenregelingen;
 - gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk;
 - beschermende maatregelen met betrekking tot arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van zwangere of pas bevallen vrouwen, kinderen en jongeren;
 - gelijke behandeling mannen en vrouwen, alsmede andere bepalingen inzake niet discriminatie.
- c. De onderneming die arbeidskrachten inleent (“inlener”) dient zich er van te verzekeren dat het uitzendbureau op de door de onderneming ingeleende arbeidskrachten de arbeidsvoorwaarden zoals hierboven genoemd toepast.
- d. Aan tijdelijk ingeleende arbeidskrachten wordt, indien de werkzaamheden na het verstrijken van een termijn van zes maanden worden voortgezet, door de werkgever een contract voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd aangeboden.

-CAO partijen bevelen aan ten aanzien van uitzendkrachten zoveel mogelijk, naast hetgeen reeds gemeld wordt onder de leden a, c en d, de overige arbeidsvoorwaarden van deze CAO toe te passen.

HOOFDSTUK 2 - ALGEMENE BEPALINGEN

ARTIKEL 4 - Verplichtingen van werkgevers en werknemers en hun organisaties

1. Werkgevers- en werknemersorganisaties verbinden zich hun volle medewerking te zullen verlenen aan de naleving van de bepalingen van deze CAO en de volle aansprakelijkheid te zullen aanvaarden voor alle handelingen ter uitvoering van de door hen genomen beslissingen, waardoor inbreuk wordt gemaakt op de bepalingen van deze CAO.
2. Zij verbinden zich voorts de nodige maatregelen ten aanzien van hun leden te zullen nemen, teneinde de naleving van deze CAO te bevorderen; tevens verklaart iedere organisatie zich aansprakelijk voor alle handelingen van haar leden, waardoor inbreuk wordt gemaakt op de bepalingen van deze CAO, behoudens voor zover deze handelingen in strijd zijn met haar besluiten of maatregelen.
3. De werknemersorganisaties verbinden zich gedurende de tijd, dat de bepalingen van deze CAO van kracht zijn, bij de leden van de deelnemende werkgeversorganisaties geen actie te voeren en geen stakingen toe te passen welke beogen wijziging te brengen in deze overeenkomst.
4. Voor zover een staking of actie op grond van het bepaalde in lid 3 niet uitgesloten is en die een aangelegenheid betreft welke uitsluitend de bedrijfstak of ondernemingen aangaat, zal eerst getracht worden via overleg tussen partijen bij deze CAO een oplossing te vinden.
5. De werkgeversorganisatie verbindt zich voor de duur van deze CAO geen uitsluiting op de leden van de deelnemende werknemersorganisaties toe te passen noch steun te verlenen wanneer één of meer van zijn leden daartoe mocht(en) overgaan.

*ARTIKEL 5 - De Stichting Vakraad voor de Timmerindustrie

1. Door de werkgevers- en werknemersorganisaties is een orgaan ingesteld genaamd 'De Vakraad voor de Timmerindustrie', hierna te noemen de 'Vakraad'.
In dit orgaan hebben werkgevers en werknemers zitting op basis van gelijkheid.
2. De Vakraad is bevoegd uit zijn midden instanties of commissies in te stellen bestaande uit ten minste één werkgevers- en een werknemerslid.
3. Elke voor de werknemer negatieve afwijking van deze CAO behoeft de goedkeuring van de Vakraad voor zover in deze CAO daarin niet reeds is voorzien. De Vakraad houdt in haar oordeel mede rekening met de opvattingen van de OR of de PVT.
4. a. Geschillen tussen hen op wie deze CAO van toepassing is of wordt verklaard (inclusief de contracterende organisaties) worden behandeld door Vakraad voor zover deze betrekking hebben op:
 - de interpretatie van deze CAO;
 - enig handelen of nalaten in strijd met enig artikel van deze CAO;
 - een tussen werkgever en werknemer bestaand(e) arbeidsovereenkomst of reglement in de zin van artikel 7:613 BW;
 - enige andere tussen werkgever en werknemer bestaande arbeidsvoorwaarden in de ruimste zinb. Een uitspraak van de Vakraad is nodig, alvorens voor de in lid a. genoemde gevallen tussenkomst van de rechter kan worden ingeroepen

HOOFDSTUK 3 - ARBEIDSVERHOUDINGEN

ARTIKEL 6 - Aanvang van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst wordt - tenzij schriftelijk anders is overeengekomen - aangegaan voor onbepaalde tijd. Wanneer een proeftijd wordt overeengekomen, dient deze schriftelijk te worden vastgelegd. Een dergelijke proeftijd mag overeenkomstig artikel 7:652 en 7:676 van het Burgerlijk Wetboek ten hoogste bedragen:

- voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd: twee maanden;
- voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter dan twee jaar: een maand;
- voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan twee jaar: twee maanden;
- voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarvan het einde niet op een kalenderdatum is gesteld: een maand.

ARTIKEL 7 - Introductie

- a. Collega's/functionarissen:
De werkgever zal de werknemer in de eerste week van zijn dienstverband laten kennismaken met de collega's waarmee zal worden samengewerkt, alsmede met de bij het werk betrokken functionarissen.
- b. Bedrijf/project:
De werknemer zal inzicht worden gegeven omtrent het bedrijf en het project waaraan hij zal gaan werken. Hij zal tevens geïnformeerd worden over alle zaken die een goede introductie kunnen bevorderen.
- c. Vakantie:
Ook zal informatie worden verstrekt over de wijze waarop de vakantiedata worden afgesproken. Indien deze reeds zijn vastgesteld op de datum van indiensttreding zal mededeling worden gedaan over de data van de aaneengesloten vakantieperiodes.

ARTIKEL 8 - Bijzondere verplichtingen van werkgever en werknemer

1. Op grond van artikel 7: 611 van het Burgerlijk Wetboek zijn de werkgever en de werknemer verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.
2. Met betrekking tot de verplichtingen van de werknemer gelden daarnaast onderstaande bepalingen:
 - a. De werknemer is niet verplicht arbeid te verrichten in een andere onderneming dan die van de werkgever, bij wie hij in dienst is.
 - b. Werknemers in de productie worden dagelijks, binnen de normale werktijd, in de gelegenheid gesteld de werkplek te onderhouden c.q. schoon te maken.
 - c. Het is de werknemer niet toegestaan in zijn vrije tijd betaalde beroepsarbeid voor derden te verrichten, anders dan met vooraf verkregen toestemming van de werkgever.

ARTIKEL 9 - Fabrieksreglement

1. De werkgever is bevoegd om in overleg met de OR of PVT een fabrieksreglement vast te stellen. Bij ontbreken van een OR of PVT geschiedt de vaststelling van een fabrieksreglement in overleg met de Vakraad.
2. Voorschriften van een fabrieksreglement welke in strijd zijn met het bepaalde van artikelen 7: 613, 617, 618, 631, 650 en 651 van het Burgerlijk Wetboek of met bepalingen uit deze CAO zijn nietig.
3. Indien er verschil van mening bestaat over de toepassing van het fabrieksreglement kan de Vakraad voor bemiddeling ingeschakeld worden.

ARTIKEL 10 - Einde van de arbeidsovereenkomst

1. Aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - a. Opzegging van het dienstverband zal schriftelijk geschieden.
 - b. Het opzeggen van een dienstverband dient zodanig te geschieden dat het einde van de termijn van opzegging samenvalt met het einde van een loonbetalingsperiode.
 - c. De termijn van opzegging is voor zowel de werkgever als de werknemer tenminste gelijk aan één loonperiode van 1 maand, respectievelijk 1 vierweekse periode. Laatstgenoemde beperking geldt niet voor zover een langere duur uit het in dit lid sub b, d, e, f en g bepaalde voortspuit.
 - d. Behoudens het in sub c bepaalde en conform artikel 7: 672 van het Burgerlijk Wetboek, worden de termijnen van opzegging als volgt vastgesteld:

Voor de werkgever bedraagt de termijn van opzegging:

- één maand respectievelijk één vierweekse periode indien de arbeidsovereenkomst op het moment van opzeggen korter dan 5 jaar heeft geduurd;
- twee maanden respectievelijk twee vierweekse perioden indien de arbeidsovereenkomst op het moment van opzeggen langer dan 5 jaar, maar korter dan 10 jaar heeft geduurd;
- drie maanden respectievelijk drie vierweekse perioden indien de arbeidsovereenkomst op het moment van opzeggen langer dan 10 jaar, maar korter dan 15 jaar heeft geduurd;
- vier maanden respectievelijk vier vierweekse perioden indien de arbeidsovereenkomst op het moment van opzeggen 15 jaar of langer heeft geduurd.

Voor de werknemer bedraagt de opzegtermijn 1 maand respectievelijk 1 vierweekse periode.

Als in de individuele arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat de opzegtermijn voor de werknemer langer is dan één maand, dan geldt voor de werkgever de dubbele periode.

- e. De opzegtermijn, door de werkgever in acht te nemen, voor werknemers van 45 jaar en ouder die na 1 januari 2000 in dienst zijn getreden is 2 maanden respectievelijk 2 vierweekse perioden.
 - f. De arbeidsovereenkomst eindigt automatisch op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt. In die situatie is geen opzeggingstermijn vereist. Indien de arbeidsovereenkomst na het bereiken van de 65-jarige leeftijd van de werknemer stilzwijgend of uitdrukkelijk wordt voortgezet c.q. aangevangen, dienen de wettelijk geldende opzegtermijnen in acht te worden genomen. Dit met inachtnaam van hetgeen verder in dit artikel met betrekking tot de termijnen van opzegging is bepaald.
 - g. Indien in de termijn van opzegging verlofdagen als bedoeld in artikel 39 lid 1 (zomervakantie) vallen, wordt de termijn van opzegging met deze dagen verlengd.
2. Aangegaan voor bepaalde tijd.
 - a. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken, waarvoor de arbeidsovereenkomst bij schriftelijke overeenkomst is aangegaan.
 - b. Met betrekking tot het aangaan van meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt de zogenaamde “3x3-regel” uit artikel 7: 668a van het BW. Er mag schriftelijk een ketting van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden afgesloten. Ook de derde arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege zonder dat opzegging en een ontslagvergunning nodig is. De vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, behoudens het bepaalde in lid 3.
 - Arbeidsovereenkomsten tellen mee in een ketting als ze elkaar opvolgen met drie maanden of minder tussen twee opeenvolgende arbeidsovereenkomsten. Als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is geëindigd en de volgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vangt meer dan drie maanden daarna aan, dan begint men weer bij één te tellen.
 - Als een ketting van twee of drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd langer dan 36 maanden heeft geduurd, dan is er vanaf dat moment sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, behoudens het bepaalde in lid 3.
 - Werkt een werknemer eerst bij een bepaald bedrijf via (bijvoorbeeld) een uitzend- of detacheringbureau en treedt hij vervolgens in dienst op contract voor bepaalde tijd, dan is er sprake van “opvolgend werkgeverschap”. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst die de werknemer had bij het uitzend- of detacheringbureau meetelt voor de “3x3-regel”.

3. Einde arbeidsovereenkomst bij Samenwerkingsverbanden
In afwijking van artikel 7:668a lid 1 BW is het mogelijk dat een Samenwerkingsverband voor de bij hen in opleiding zijnde medewerkers maximaal vijf arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangaat in een periode van maximaal vijf jaar. Per opleidingsniveau zullen maximaal drie arbeidsovereenkomsten worden afgesloten.
4. Ontslag wegens dringende redenen.
 - a. Bij opzegging om een dringende, aan de wederpartij onmiddellijk meegedeelde reden, zal de schriftelijke bevestiging van de ontslagreden aangetekend geschieden binnen 24 uur (zaterdag, zondag en feestdagen niet meegerekend) na het tijdstip waarop het dienstverband werd beëindigd.
 - b. Dringende redenen voor de werkgever zijn omschreven in het Burgerlijk Wetboek, artikel 7:678.
 - c. Dringende redenen voor de werknemer zijn omschreven in het Burgerlijk Wetboek, artikel 7:679.

ARTIKEL 10A - **Functioneringsgesprek** (zie ook bijlage VIII)

1. De werkgever dient eenmaal per jaar met de werknemer een functioneringsgesprek te houden volgens het handboek Gesprekkensysteem Timmerindustrie. Het Gesprekkensysteem is gekoppeld is aan het functiesysteem (CATS®) en het loonsysteem. Het handboek Gesprekkensysteem, bijlage VIII, is verkrijgbaar bij de Stichting Fondsen Administratie of te downloaden via www.sswt.nl. De werknemer zal daarbij mogelijke knelpunten ten aanzien van zijn actuele functie en werkplek, voor zover deze (op termijn) kunnen leiden tot arbeidsongeschiktheid of uitstroom, vroegtijdig melden in verband met mogelijke aanpassingen op de werkplek of extra scholing. Een en ander kan geen arbeidsvoorwaardelijke gevolgen hebben.
2. Indien de werkgever nalaat het in het voorafgaande lid genoemde functioneringsgesprek te houden, kan de werknemer ook hiertoe verzoeken.
3. De werknemer waarmee geen gesprekken worden gevoerd, wordt geacht naar volle tevredenheid te functioneren. In het handboek Gesprekkensysteem Timmerindustrie wordt aangegeven onder welke voorwaarden er, bij het uitblijven van een gesprek, recht op een automatische loonsverhoging ontstaat.
4. Wanneer de werknemer het niet eens is met de gevolgde procedure van het gesprek, kan hij daartegen bezwaar maken conform de interne bezwarenprocedure en de externe beroepsprocedure zoals omschreven in artikel 19A.

HOOFDSTUK 4 - ARBEIDSTIJD EN ARBEIDSDUUR

ARTIKEL 11 - De arbeidstijd

1. De dagelijkse werktijden en rusttijden worden door de werkgever na redelijk overleg met en met instemming van de OR, PVT of Personeelsvergadering vastgesteld. De reguliere werktijden in de onderneming vangen aan tussen 07.00 uur en 09.00 uur en eindigen tussen 15.00 en 17.00 uur. De werknemer is gerechtigd in verband met aantoonbare verplichtingen in de zorgsfeer of andere persoonlijke omstandigheden in redelijk overleg met de werkgever, binnen deze tijdstippen nadere afspraken te maken over zijn individuele werktijden. Bij dat overleg zullen de aard en belang van de functie van de werknemer voor de werkorganisatie van de werkgever worden betrokken. Indien werkgever en werknemer niet tot overeenstemming komen kan de werknemer de kwestie voorleggen aan de OR of PVT. Indien ook het overleg van de werkgever met de OR of PVT niet leidt tot een oplossing of afspraak kan de kwestie wederzijds beargumenteerd worden voorgelegd aan de Vakraad.
2. Verschoven arbeidstijd.
In bijzondere gevallen, ter beoordeling van de werkgever, is de werknemer verplicht te werken buiten de uren die in het eerste lid van dit artikel zijn voorgeschreven.
3. Ploegendienst.
Bij ploegendienst volgens dienstrooster kan worden afgeweken van de in het eerste lid genoemde arbeidstijd. Echter met dien verstande dat de normale arbeidstijd moet liggen tussen maandagochtend 00.00 uur en vrijdagavond 24.00 uur. Per twee weken mag de normale arbeidsduur niet meer dan 75 uur bedragen.
4. Behoudens het in deze CAO bepaalde, is de onderstaande regeling van toepassing:

maximum arbeidstijd	norm
per dienst	9 uur
per week	45 uur
per 4 weken	gemiddeld 45 uur per week
per 13 weken	gemiddeld 40 uur per week

5. Zondagsarbeid is niet toegestaan tenzij dispensatie is verleend door de Vakraad. In geval van arbeid op zondag heeft de betreffende werknemer recht op 3 vrije zondagen per 4 weken.
6. Flexibilisering.
Maximaal 80 uur per kalenderjaar flexibel inroosteren in de zin van meer of minder uren per week, zulks in overleg én na verkregen toestemming van de OR of de PVT en onder nakoming van het gestelde in dit lid. Dit betekent de mogelijkheid tot het maken van afspraken tot het op enig moment extra werken van maximaal 80 uren, welke op een ander moment gedurende maximaal 80 uren vervolgens worden gecompenseerd door minder uren te werken. Het uitgangspunt bij het flexibele arbeidsrooster is dat het vaste periodesalaris gedurende het gehele kalenderjaar gehandhaafd blijft. Indien werknemers eerst minder uren werken en vervolgens deze uren op een ander moment inhalen, werd als het ware hun loon vooruitbetaald in tijd. Deze regeling kan gelden voor ieder beroep c.q. afdeling. Werknemers van 55 jaar of ouder zijn niet verplicht tot deelname. Het rooster wordt in overleg met de werknemers telkens twee weken van tevoren vastgesteld. De arbeidstijden zijn maximaal 9 uur per dag en 45 uur per week. Overwerk kan slechts incidenteel ontstaan; dan gelden de gebruikelijke bepalingen rondom overwerk (artikel 13) en overwerkvergoeding (artikel 26). In een periode van min-uren begint het overwerk na de ingeroosterde tijd. Indien er sprake is van overwerk, dan zijn de arbeidstijden maximaal 11 uur per dag en 48 uur per week. Bij de bepaling van ziekte-uren of vakantieopname wordt uitgegaan van het neutrale, zijnde voor de werknemer arbeidsvoorwaardelijk overeengekomen CAO rooster

(lid 1). Maximaal 25 plus of min-uren kunnen worden doorgeschoven naar een volgend kalenderjaar. Bij ontslag van de werknemer geldt dat alle plus-uren zullen worden verrekend. Ten aanzien van de verrekening van de min-uren bij ontslag geldt:

- ontslag op eigen verzoek: maximaal 15 min-uren worden verrekend
- ontslag door de werkgever: alle min-uren worden kwijtgescholden.

ARTIKEL 12 - De arbeidsduur

1. De werkweek loopt van maandag tot en met vrijdag. De normale arbeidsduur is 37,5 uur per week en kan variëren tussen de 36 en 40 uur. Hiervan mag worden afgeweken met het oog op deeltijdbanen en indien een - tijdelijk- flexibel arbeidsrooster, volgens de bepalingen van artikel 11 lid 6, is overeengekomen met de OR/PVT.

Een afwijkende arbeidsduur dient schriftelijk te worden vastgelegd.

De arbeidsduur is bepalend voor het aantal ADV-uren.

De normale arbeidsduur per dag bedraagt hoogstens 9 uur.

Voorbeeld: In het nevenstaande schema zijn de mogelijkheden opgenomen voor de arbeidsduur en de daarbij behorende ADV-uren. De invulling van ADV-uren kunnen per bedrijf eventueel anders dan in het onderstaande aantal ADV-dagen worden vormgegeven, na overeenstemming met OR, PVT of personeelsvergadering.

arbeidsduur per dag	arbeidsduur Per week	ADV in uren	ADV in dagen	Scholings-Dagen
7,5 uur	37,5	52,5	7 dagen van 7,5 uur	2
8,0 uur	40	$52,5 + (46 \times 2,5) = 167,5$	20,9 dagen van 8 uur	2
7,75 uur	38,75	$52,5 + (46 \times 1,25) = 110$	14,2 dagen van 7,75 uur	2
9 (4 dagen)	36	$52,5 - (46 \times 1,5) = 16,5$ negatief#	0	2#

Toelichting op schema.

#Bij een 36-urige werkweek komt de ADV in uren negatief uit, doordat er feitelijk 1,5 uur per week “te weinig” wordt gewerkt. Dit wordt echter weer gecompenseerd door de twee scholingsdagen, waardoor het aantal ADV-dagen uiteindelijk op 0 uitkomt. Dit laat onverlet de verplichting tot het voeren van een scholingsbeleid zoals geformuleerd in artikel 47.

2. De werkgever zal het personeels- en wervingsbeleid binnen de onderneming mederichten op de bevordering van deeltijd. Een verzoek tot het werken in deeltijd of een verzoek om een tijdelijke aanpassing van het contract naar een deeltijdcontract zal door de werkgever in beginsel worden gehonoreerd, tenzij dit redelijkerwijs op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen niet van de werkgever kan worden gevegd. Daarnaast dient de werknemer duidelijk van te voren aan te geven of het een aanpassing voor bepaalde of onbepaalde tijd van zijn contract betreft. De werknemer kan een afwijzing op zijn verzoek voorleggen aan de Vakraad.
3. Werknemers die minimaal 1 jaar in dienst zijn van hun werkgever kunnen op grond van de Wet Aanpassing Arbeidsduur aan hun werkgever verzoeken om de overeengekomen arbeidsduur aan te passen (meer of minder uren te werken). In deze CAO is bepaald dat dit recht ook geldt in bedrijven met minder dan 10 werknemers. Partijen merken op dat de kleinschaligheid en de procesmatigheid in de bedrijfstak een zwaarwegend bedrijfsbelang kunnen opleveren.
4. Indien een vacature in 80% van de normale arbeidsduur kan worden vervuld, zal de werkgever dit uitdrukkelijk kenbaar maken in de advertentie of bij het bemiddelingsbureau en de sollicitant hierop ook attenderen tijdens het sollicitatiegesprek. Aan verzoeken van sollicitanten om een vacature in 80% van de normale arbeidsduur in te vullen, zal de werkgever in redelijkheid tegemoet komen indien dit naar zijn oordeel mogelijk is.

5. Werknemers van 55 jaar en ouder mogen op vrijwillige basis structureel in een werkweek van vier dagen gaan werken. Dit kan gerealiseerd worden door middel van spreiding van verlofdagen, feestdagen en roostervrije dagen en door “aankoop” van extra dagen tegen evenredige inlevering van loon. De werkgever zal 10% van het loon over de extra op te nemen dagen doorbetalen. Hierbij zullen Vuitkering, pensioenaanspraken, arbeidsongeschiktheidspensioen, vroegpensioenaanspraken en vakantie rechten worden berekend op basis van het loon voor aankoop.

ARTIKEL 13 - **Overwerk**

1. Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van arbeid buiten de grenzen van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 12 of buiten de grenzen van een periode van min-uren van een tijdelijk afgesproken flexibel arbeidsrooster zoals bedoeld in artikel 11 lid 6. De bepalingen rondom de vergoeding voor overwerk worden geregeld in artikel 26. De hoogte van de toeslag is omschreven in bijlage II.
2. Het is de werkgever niet toegestaan structureel overwerk te laten verrichten.
3. Voor het laten verrichten van incidenteel overwerk wegens bijzondere omstandigheden is de instemming van de bij het overwerk betrokken werknemers vereist. Werknemers kunnen niet worden verplicht tot overwerk, noch tot arbeid op zaterdag, zondag of feestdagen genoemd in artikel 38 lid 5.
4. Indien een werkgever bij hem in dienst zijnde werknemers langer dan een week overwerk laat verrichten is daarvoor de instemming van de OR c.q. de PVT vereist.
5. Een werknemer die jonger is dan 18 jaar mag geen overwerk verrichten.
6. Overwerk wordt zoveel mogelijk verricht in de uren die onmiddellijk voorafgaan aan de aanvang of onmiddellijk aansluiten aan het einde van de normale werktijd.
7. Indien overwerk als doel heeft een recht op één of meer extra ingeroosterde vrije dagen te verwerven, gaat de opbouw van die extra dag(en) tijdens ziekte van de werknemer door.

HOOFDSTUK 5 - JEUGDIGE WERKNEMERS

ARTIKEL 14 - Partiële leerplicht

1. Voor de jeugdige werknemer die krachtens de bepalingen van de leerplichtwet gedurende twee dagen per week leerplichtig is, geldt een 3-daagse werkweek. Over de dagen waarop hij onderricht ontvangt, dan wel onderwijsvakantie heeft, kan hij geen aanspraak op loon alsmede op overige tot het loon behorende aanspraken doen gelden.
2. Voor de jeugdige werknemer die krachtens de bepalingen van de leerplichtwet gedurende één dag per week leerplichtig is, geldt een 4-daagse werkweek. Over de dagen waarop hij onderricht ontvangt, dan wel onderwijsvakantie heeft, kan hij geen aanspraak op loon alsmede op overige tot het loon behorende aanspraken doen gelden.
3. In afwijking van het bepaalde in artikel 38 heeft de partieel leerplichtige werknemer als bedoeld in lid 1 over enig kalenderjaar recht op 18 dagen verlof en de leerplichtige werknemer als bedoeld in lid 2 over enig kalenderjaar recht op 24 dagen verlof.

ARTIKEL 15 - Vervallen

ARTIKEL 16 - Vakopleiding, Beroepsbegeleidende leerweg

- 1a. De werkgevers en werknemers zullen de deelname aan vakopleiding en beroepsbegeleidende leerweg bevorderen. Daartoe zullen de werkgevers zoveel mogelijk voor de bij hen in dienst zijnde werknemers zonder opleiding een beroepspraktijkvormingsovereenkomst aangaan op basis van de Beroepsbegeleidende Leerweg zoals omschreven in de Wet Educatie Beroepsonderwijs (WEB) en zal het oprichten van samenwerkingsverbanden ten behoeve van de opleiding van zowel jeugdige als oudere werknemers worden bevorderd.
- 1b. In principe zal aan werknemers waarmee een beroepspraktijkvormingsovereenkomst is aangegaan een werkgarantie worden geboden voor de duur van de opleiding tot maximaal twee jaar. Mocht de leerling op dat moment de opleiding nog niet hebben voltooid, dan kan deze met maximaal een half jaar worden verlengd, indien naar de opvatting van de begeleider van het betrokken onderwijsinstituut de voltooiing binnen het tijdvak van een half jaar valt te verwachten. In bijzondere gevallen kan door de Vakraad aan de individuele werkgever dispensatie van deze opleidingsgarantie worden verleend.
2. De werknemer die in staat wordt geacht na niveau II de daaropvolgende niveaus te behalen en naar het oordeel van de praktijkopleider (voorheen: bedrijfsleermeester) en de begeleider van het betrokken opleidingsinstituut in staat moet worden geacht de Vakopleiding (voorheen: voortgezette opleiding) te volgen, heeft het recht om de Vakopleiding in het bedrijf te vervolgen.
3. De werkgever die met een werknemer een beroepspraktijkvormingsovereenkomst heeft afgesloten is verplicht, met inachtneming van de bepalingen als genoemd in artikel 14, deze werknemer in de gelegenheid te stellen:
 - a. tot bijwoning van het theoretisch onderwijs, als dit wordt gegeven binnen de normale werktijd. Dit voor ten hoogste 7,5 uur per week. Over de uren dat dit onderwijs binnen de normale werktijd valt wordt het loon alsmede de overige tot het loon behorende aanspraken doorbetaald;
 - b. tot afleggen van het examen en andere activiteiten, welke in het belang van de vakopleiding nodig worden geacht door het opleidingsinstituut. Over de hieraan verbonden verzuimuren zal de werkgever eveneens het loon alsmede de overige tot het loon behorende aanspraken doorbetalen.
4. De jeugdige werknemer, die in dienst is van een samenwerkingsverband dat ten behoeve van de opleiding beschikt over, naar het oordeel van de onderwijsinstelling, adequate werkplaatsfaciliteiten, ontvangt gedurende de eerste zes weken van zijn dienstverband per 4 weken of per maand een loonbetaling ter grootte van 75% van het loon van een jeugdige in opleiding niveau 1 of 2. De werknemer van 22 jaar en ouder ontvangt een loonbetaling van 75% van het loon van de loongroep waarin hij door het samenwerkingsverband is ingedeeld,

met dien verstande dat dit loon per uur niet lager mag zijn dan het wettelijk minimumloon.

5. Wanneer bij een beroepspraktijkvormingsovereenkomst, waarbij een samenwerkingsverband als bedoeld in artikel 1 lid 2, optreedt als werkgever, de overeenkomst wordt verbroken, is op dat moment van rechtswege de arbeidsovereenkomst beëindigd. Werkgevers betrokken bij een samenwerkingsverband, zullen zoveel mogelijk behulpzaam zijn bij het plaatsen van de betreffende werknemer bij een werkgever.

ARTIKEL 17 - Verbodsbepaling machinale arbeid

Jeugdige personen vallende onder de “Nadere regeling kinderarbeid” in de Arbeidstijdenwet 1997 en de “algemene regeling inzake jeugdige werknemers” in het Arbeidsomstandighedenbesluit 1997 mogen behoudens de in deze regelingen genoemde situaties in een timmerfabriek geen machinale arbeid verrichten.

HOOFDSTUK 6 - HET LOON

ARTIKEL 18 - Wijze van loonbetaling

1. Tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen, is de periode tussen twee opeenvolgende betalingen (de loonperiode) gelijk aan vier weken of een kalendermaand. De loonbetaling zal uiterlijk plaatsvinden op de tweede werkdag na de verstreken loonperiode. Dit is de betaaldag. Indien de werkgever om administratieve redenen niet in staat is op de betaaldag het volledige loon te betalen, zal hij uiterlijk op de betaaldag een voorschot verstrekken, dat ten minste gelijk moet zijn aan het voor de verstreken periode verschuldigde netto loon op basis van het garantieloon.
2. De werkgever dient er voor te zorgen dat de werknemer op de betaaldag over zijn loon of over zijn voorschot kan beschikken.
- 3a. Indien de dienstbetrekking op een andere dag dan de betaaldag eindigt, zal de betaling uiterlijk op de laatste werkdag plaatsvinden.
- 3b. Indien de werknemer zelf ontslag heeft genomen, anders dan met dringende reden, als bedoeld in artikel 7: 679 BW, of als aan hem ontslag is verleend op grond van een dringende reden als bedoeld in artikel 7: 678 BW zal de uitbetaling plaatsvinden op de eerstvolgende betaaldag.
4. Bij elke loonbetaling zal aan de werknemer een specificatie worden verstrekt van:
 - a. het brutoloon verdeeld in individueel overeengekomen loon, overuren, reisvergoeding en andere vergoedingen en/of toeslagen;
 - b. de wettelijke heffingen en de inhoudingen ingevolge de CAO Bedrijfstakeigen regelingen voor de Timmerindustrie en ingevolge de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid (BPF Bouw).
5. Achterstand ten aanzien van de in dit artikel voorgeschreven loonbetaling of in de betaling van rechten, kan voor de werknemer een dringende reden opleveren als bedoeld in artikel 7:679 BW, tot onmiddellijke beëindiging van de dienstbetrekking.
6. Zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk binnen 10 weken na afloop van elk kalenderjaar zal de werkgever aan al zijn werknemers die op 31 december van dat jaar in dienst zijn, dan wel in dat kalenderjaar in dienst zijn geweest, een jaaropgaaf verstrekken. Hierin staan de gegevens die van belang zijn voor de heffing van inkomstenbelasting, premie volksverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage van de Zorgverzekeringswet.
7. Spaarloonregeling.

De werkgever biedt de werknemer(s) desgevraagd een spaarloonfaciliteit aan als bedoeld in de wet LB art. 32.

De werkgever is gerechtigd in overleg met een medezeggenschapsorgaan als bedoeld in artikel 1 lid 10 van deze CAO een voor het bedrijf geldende regeling vast te stellen. Het is niet mogelijk om in eenzelfde kalenderjaar zowel aan de spaarloonregeling als aan de levensloopregeling zoals vermeld in onderstaand lid 9 deel te nemen.

8. Pensioensparen.

De werknemer is gerechtigd te zijner keuze een gedeelte van zijn vast overeengekomen loon c.q. een variabel loonbestanddeel c.q. de in lid 7 bedoelde spaarloonregeling binnen de voor hem geldende fiscale ruimte te bestemmen voor vrijwillige betaling van pensioenpremies. De werkgever is in dat geval gehouden tot administratieve medewerking bij de betaling van deze periodieke of eenmalige premie, indien en voor zover mogelijk, aan het betreffende pensioenfonds.

9. Levensloopregeling

De werknemer is gerechtigd te zijner keuze een gedeelte van zijn vast overeengekomen loon binnen de voor hem geldende fiscale ruimte te bestemmen voor vrijwillige deelname aan de wettelijke levensloopregeling volgens de Wet Vut, Vroegpensioen en Levensloop. De werkgever is in dat geval gehouden tot administratieve medewerking tot het storten van het gewenste deel van het brutoloon. Het tegoed kan worden opgenomen voor elk gewenst verlofdoel. Het is niet mogelijk om in eenzelfde kalenderjaar zowel aan de levensloopregeling als aan de spaarloonregeling zoals vermeld in bovengenoemd lid 7 deel te nemen.

10. Contributiebetaling.

De werknemer is gerechtigd om de kosten van de vakbondscontributie vanuit het brutoloon te voldoen. Tegen overlegging van de betreffende betalingsbewijzen door de werknemer verstrekt de werkgever op verzoek van de werknemer eenmaal per jaar een vergoeding in de kosten van diens contributie aan een werknemersvereniging waarbij de werkgever tegelijkertijd gerechtigd is het bedrag van deze vergoeding in mindering te brengen op het bruto loon van de werknemer. Indien de fiscus deze vergoeding gaat belasten, treden partijen in de Vakraad hierover in overleg.

ARTIKEL 19 - Functie-indeling werknemers (zie ook bijlage I, bijlage VI, VI-a en artikel 22)

1. Iedere functie dient te worden ingedeeld volgens het functiesysteem CATS® (Commercieel, Administratief, Technisch en Sociaal). Dit integrale systeem van functiewaardering voor alle functies in de Timmerindustrie gaat uit van functiefamilies en functiegroepen die overeenkomen met loonschalen. De veertien functiefamilies zijn (zie ook bijlage VI-a CATS® bladen) :

Functiefamilies van het CATS® systeem

1. Voor- en Afmontage
2. Kunststofverwerking
3. Houtbewerking
4. Algemene Ondersteuning
5. Spuiterij
6. Houtskeletbouw
7. Bouwmontage
8. Magazijn/Expeditie/Transport
9. Werkvoorbereiding/Calculatie
10. Financiële Administratie
11. Commercie
12. Technische Dienst
13. Productieleiding
14. ICT/Automatisering

Voor het indelen van de functies wordt verwezen naar het Handboek Functiesysteem Timmerindustrie, bijlage VI, welke verkrijgbaar is bij de Stichting Fondsen Administratie of te downloaden via www.sswt.nl. Voor het inschalen in de bijbehorende loonschaal wordt verwezen naar het handboek Loonsysteem Timmerindustrie, bijlage VII, verkrijgbaar bij de Stichting Fondsen Administratie of te downloaden via www.sswt.nl.

2. De werkgever dient aan de werknemer schriftelijk mee te delen welke functie hij uitoefent en in welke functiefamilie en functiegroep deze functie is ingedeeld. Tevens dient de werkgever schriftelijke mededeling te doen van het individueel overeengekomen brutoloon per betalingsperiode.
3. Niet uit de timmerindustrie of aanverwante bedrijfstakken afkomstige werknemers van 22 jaar en ouder die (nog) niet voor een bepaalde functie (kunnen) worden aangenomen en waarmee een proeftijd is overeengekomen, behoeven tijdens deze proeftijd niet te worden ingedeeld. Bij voortzetting van het dienstverband moeten deze werknemers uiterlijk na afloop van de proeftijd worden ingedeeld.
4. Werknemers, die eerder hebben gewerkt in de timmer-, meubel- of houtindustrie, worden - ongeacht een overeengekomen proeftijd - direct bij indiensttreding ingedeeld.

Artikel 19A. -De interne bezwarenprocedure en de externe beroepsprocedure Functie-indeling

Wanneer de werknemer zich niet kan vinden in de indeling in de functiegroep of het niet eens is met de gevolgde procedure van het beoordelingsgesprek, kan hij daartegen bezwaar maken bij zijn directie conform de in dit artikel vermelde interne bezwarenprocedure. Vervolgens kan hij eventueel beroep aantekenen bij de beroepscommissie Functie-indeling van de Vakraad, conform de in dit artikel vermelde externe beroepsprocedure.

De interne bezwarenprocedure

1. De werknemer zal zijn bezwaar met toelichting binnen 14 dagen na ontvangst van het besluit c.q. van het volledig getekende gespreksformulier of binnen 14 dagen waarbinnen de werknemer in redelijkheid kennis heeft kunnen nemen van het besluit c.q. van het volledig getekende gespreksformulier, schriftelijk indienen bij de directie. Hij verstrekt zijn direct leidinggevende een kopie van het bezwaarschrift. De directie kan binnen drie maanden na ontvangst zijn genomen indelingsbesluit c.q. de uitkomst van het beoordelingsgesprek heroverwegen en deelt dit schriftelijk mede aan de werknemer.
2. Indien de werknemer werkzaam is in een bedrijf met 35 werknemers of meer dan dient de werkgever over het ontvangen bezwaar advies te vragen aan een interne -door hem te benoemen- bezwarencommissie.
3. De interne bezwarencommissie bestaat uit drie leden: één lid is aangewezen door de werkgever, één lid is aangewezen door de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en één lid wordt aangewezen door de beide eerste leden.
4. De interne bezwarencommissie zal de gevolgde procedures, de redelijkheid van het beoordelingsgesprek of de inhoud van functie-indeling beoordelen aan de hand van de interne procedure en aan de hand van de ingebrachte en zelf onderzochte inhoudelijke argumenten.
5. De interne bezwarencommissie krijgt alle informatie en inlichtingen ter beschikking welke van belang is om een advies te kunnen uitbrengen.
6. De interne bezwarencommissie brengt (binnen twee maanden na indiening van het bezwaar) schriftelijk advies uit aan de directie. De directie geeft (binnen één maand) een eindoordeel en deelt zijn beslissing schriftelijk mee aan de betrokken werknemer, diens leidinggevende en aan de interne bezwarencommissie.
7. De interne bezwarencommissie brengt regelmatig verslag uit van haar werkzaamheden aan de ondernemingsraad. Gezien de vertrouwelijkheid van de procedure blijven de indieners van de bezwaarschriften bij deze rapportage aan de ondernemingsraad anoniem.
8. Het eindoordeel van de directie vermeldt tevens het ingangsmoment waarop (de wijziging van) de functie is ingegaan of het moment waarop de uitkomst van het beoordelingsgesprek consequenties zou hebben.
9. Tegen de beslissing van de werkgever kan de werknemer vervolgens beroep aantekenen bij de beroepscommissie Functie-indeling van de Vakraad conform onderstaande bepalingen.

De externe procedure via de beroepscommissie Functie-indeling (hierna te noemen "commissie")

10. De werknemer zal zijn beroep met toelichting binnen twee maanden na ontvangst van de uitspraak van de directie over het intern bezwaar of binnen twee maanden nadat gebleken is dat er geen interne bezwarenprocedure is, schriftelijk indienen bij de commissie. Hij verstrekt zijn directie een kopie van het beroepschrift.
11. De commissie is paritair samengesteld uit vertegenwoordigers van de werknemersorganisatie (vakbonden) en vertegenwoordigers van de werkgeversorganisatie en zij brengt een bindend advies uit.
12. De commissie analyseert en beoordeelt geschillen tussen de directie en de werknemer over de toegepaste

procedure ten aanzien van:

- a. het indelen in functies. Zij zal een uitspraak doen over een passende indeling in de functiegroep. Zij kan geen uitspraken doen over de inhoud van het takenpakket;
- b. het toepassen van het gesprekkensysteem. Zij zal een uitspraak doen over de gevolgde procedure. Zij kan geen uitspraken doen over de inhoud van de beoordeling.

De bevoegdheden en de werkwijze van de beroepscommissie zijn geregeld in het Reglement Beroepscommissie Functie-Indeling zoals opgenomen in bijlage IX.

13. In reactie op het ingediende beroep zendt de commissie aan de indiener van het beroep en aan de directie het verzoek om een schriftelijke verklaring af te leggen, wat inhoudt dat beide partijen het bindend advies van de commissie zullen respecteren en volledig aan de uitvoering van de beslissing zullen meewerken.
14. Indien beide partijen niet bereid zijn om deze verklaring af te leggen, zal de commissie zich onbevoegd verklaren en zal zij aldus het beroep niet verder in behandeling nemen.
15. De commissie kan om benodigde informatie en inlichtingen verzoeken die van belang zijn om tot haar uitspraak te komen. Zij is bevoegd om de betrokken werknemer en zijn leidinggevende te horen, evenals een ieder die kan bijdragen tot de oplossing van het beroep. Werknemer en werkgever hebben het recht zich in deze procedure te laten bijstaan of te laten vertegenwoordigen.
16. De commissie deelt (binnen drie maanden) haar bindend advies schriftelijk mee aan de indiener van het beroep met een kopie aan de directie.
- 16b. Indien, naar het oordeel van de commissie, het onderzoek in beroep dit vergt, kan de termijn worden verlengd. De commissie zal haar besluit tot verlenging steeds motiveren en partijen daarvan in kennis stellen.
17. Het bindend advies van de commissie vermeldt tevens het ingangsmoment waarop (de wijziging van) de functie is ingegaan of het moment waarop het beoordelingsgesprek consequenties zou hebben.
18. De werkgever is verplicht de werknemer in de gelegenheid te stellen de door de commissie bepaalde mondelinge behandeling bij te wonen.
19. De werknemer behoudt voor de tijd gedurende welke hij tengevolge van het bijwonen van de door de commissie bepaalde mondelinge behandeling niet de bedongen arbeid heeft verricht, zijn aanspraak op loon.
20. De werknemer kan de reiskosten die hij in verband met het bijwonen van de mondelinge behandeling van het beroep heeft gemaakt ter declaratie indienen bij de secretaris. Vergoeding vindt plaats op basis van het laagste tarief van openbaar vervoer.
21. Kosten van rechtskundige of andere bijstand van partijen komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het adres van de beroepscommissie Functie-indeling is
p/a Vakraad voor de Timmerindustrie
Postbus 24
1400 AA Bussum

ARTIKEL 19B - Bijzondere bepalingen hoger personeel in loonschalen E tot en met I

1. Afwijkende arbeidstijd, arbeidsduur en overwerk.

- a. In bijzondere gevallen is de werknemer, ingedeeld in de loonschalen E tot en met I, gehouden te werken buiten de uren genoemd in artikel 11 lid 1 van deze CAO dan wel langer dan de in artikel 12 van deze CAO genoemde arbeidsduur. In deze gevallen zijn de bepalingen van artikel 13 leden 3 tot en met 7 van deze CAO van overeenkomstige toepassing.
- b. De al dan niet afwijkende arbeidstijd, arbeidsduur en het daarvoor geldend individueel overeengekomen loon dienen schriftelijk te worden vastgelegd.
- c. Tenzij bij aanvang van het dienstverband c.q. bij wijziging van de functie in de honorering van de werknemer reeds rekening is gehouden met de in lid a bedoelde factoren, zijn de bepalingen met betrekking tot de beloning van de afwijkende arbeidstijd respectievelijk overwerk als bedoeld in artikel 24 respectievelijk artikel 26 van deze CAO van overeenkomstige toepassing.

2. Individueel overeengekomen loon.

- a. Indien een werknemer wordt ingedeeld in één der loonschalen E tot en met I zal in de individuele arbeidsovereenkomst worden vastgelegd of sprake is van een urencontract of van een functiecontract.
- b. Indien er sprake is van een (vastgestelde) prijscompensatie zullen de lonen van het in dit artikel bedoeld personeel worden verhoogd: e.e.a. met dien verstande dat het de werkgever is toegestaan ten aanzien van werknemers die zijn ingedeeld in loonschaal F en hoger het initiële deel van de verhogingen daarbij buiten beschouwing te laten indien en voor zover het individueel overeengekomen loon hoger is dan het maximum pensioenloon volgens het reglement van de Pensioenregeling van de Bouwnijverheid (BPF Bouw) of meer dan 35% hoger is dan het in bijlage I vermelde garantieloon voor de betreffende functie.

ARTIKEL 20 - Functie-indeling jeugdige werknemers (zie ook bijlage I en artikel 22)

1. De functie van de jeugdige werknemer zonder vakopleiding wordt ingedeeld in een functiegroep minimaal binnen de loonschalen A tot en met D. De werknemer wordt ingedeeld in de leeftijdstrede van deze loonschaal.
2. De functie van de jeugdige werknemer tot de leeftijd van 22 jaar tijdens of met een vakopleiding of in de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) wordt niet ingedeeld in een functiegroep. De werknemer wordt direct ingedeeld in zijn leeftijdstrede van één der opleidingsloonschalen niveau 1, 2 of 3/met diploma niveau 2.
3. In afwijking van het in lid 2 van dit artikel bepaalde, wordt de functie van de werknemer van 21 jaar of ouder tijdens de vakopleiding BBL niveau 3 of met diploma niveau 2 wel ingedeeld in een functiegroep van de loonschalen A tot en met I.

***ARTIKEL 21 - Individueel overeengekomen loon**

1. De werkgever zal met de werknemer een individueel overeengekomen loon per betalingsperiode afspreken.
2. Onder individueel overeengekomen loon wordt verstaan het garantieloon vermeerderd met de eventueel overeengekomen individuele toeslag als bedoeld in artikel 24 alsmede de in artikel 25 lid 1 tot en met 3 genoemde toeslagen. Niet tot het individueel overeengekomen loon behoren variabele gratificaties, tantièmes en dergelijke toeslagen.

***ARTIKEL 22 - Garantielonen (zie ook bijlage I en artikelen 19 en 20)**

1. De werkgever zal aan de werknemer per volle werkweek minimaal het in de bijlage I opgenomen garantieloon betalen dat voor zijn leeftijd, zijn opleidingsniveau c.q. de functiegroep waarin de werknemer is ingedeeld geldt.
2. Wanneer de werknemer binnen de normale werktijd volgens artikel 12 minder dan 37,5 uur per week heeft gewerkt, moet hem per gewerkt uur minimaal het voor zijn functiegroep vastgestelde garantieloon opgenomen in de loontabel van bijlage I worden betaald.
3. Er zijn speciale loontredes en loonschalen voor jeugdige werknemers, t.w.
 - leeftijdstreden binnen de loonschalen A tot en D voor jeugdige werknemers zonder vakopleiding.
 - opleidingsafhankelijke treden voor jeugdige werknemers tijdens vakopleiding niveau 1
 - opleidingsafhankelijke treden voor jeugdige werknemers tijdens vakopleiding niveau 2
 - opleidingsafhankelijke treden voor jeugdige werknemers met diploma vakopleiding niveau 2 die ook geldt voor jeugdige werknemers tijdens opleiding niveau 3
4. De in de loontabellen van de in bijlage I opgenomen garantielonen welke afhankelijk zijn van leeftijd, gelden voor voltooide vakopleiding c.q. het volgen van een vakopleiding. Onder vakopleiding worden in dit verband verstaan de uit hoofde van een beroepspraktijkvormingsovereenkomst in het kader van de Wet Educatie Beroepsonderwijs georganiseerde beroepsbegeleidende leerweg van de SH&M, Fundeon of daarmee door de Vakraad gelijk te stellen vakopleidingen.

***ARTIKEL 23 - Wijziging lonen**

Tijdens de contractduur van de CAO zullen de lonen als volgt worden verhoogd:

Ingangsdatum	% (hierin is de algemene prijscompensatie verdisconteerd)
1 maart 2009	1,25%

ARTIKEL 24 - Afwijkende lonen

1. De werkgever is bevoegd boven het voor de werknemer geldende garantieloon individuele toeslagen toe te kennen.
2. Wanneer de in lid 1 bedoelde toeslag afhankelijk wordt gesteld van een prestatiebevorderend systeem, dient dit systeem met instemming van de daarbij betrokken werknemers te worden vastgesteld en schriftelijk te worden vastgelegd. In ondernemingen waar een OR of PVT is ingesteld zal voorafgaand aan de invoering instemming van die OR of PVT nodig zijn.

3. Bij een verhoging van het garantieloon, anders dan op grond van plaatsing in een hogere loongroep, zal de werkgever deze verhoging niet in mindering brengen op de resultaten van overeengekomen prestatiebeloning.

ARTIKEL 25 - Toeslagen op lonen

1. Verschoven arbeidstijd.
In de gevallen waarin de werknemer op grond van het bepaalde in artikel 11 lid 2 gehouden is te werken buiten de grenzen voorgeschreven in artikel 11 lid 1, doch onder handhaving van de normale arbeidsduur, zal het loon voor de uren welke vallen buiten de in artikel 11 lid 1 bedoelde grenzen, worden verhoogd met een toeslag, zoals genoemd in bijlage II, tenzij op het betreffende werk van toepassing is datgene wat is bepaald in artikel 26 lid 1.
2. Ploegendienst.
Indien, op grond van artikel 11 lid 3, in roulerende ploegen wordt gewerkt, zullen de volgens deze overeenkomst geldende garantielonen worden verhoogd met toeslagen zoals genoemd in bijlage II.
3. Voorlieden.
Voor werknemers die de functie vervullen van voorman en leiding geven aan tenminste twee werknemers, zal het garantieloon worden verhoogd met toeslagen zoals genoemd in bijlage II. Voor de als voorman bij de spantenmontage en houtmontage optredende allround monteur bouwplaats, die leiding geeft aan tenminste twee werknemers, zal het garantieloon worden verhoogd met toeslagen zoals genoemd in bijlage II.
4. Gevarentoeslag.
Voor het opstellen en monteren van montagespanten en houtbouw wordt aan de werknemers die hiermee belast zijn een gevarentoeslag verstrekt. De toeslag wordt verstrekt op het garantieloon over de uren dat de werknemers hiermee bezig zijn. De toeslag varieert naar gelang de hoogte waarop gewerkt wordt en is genoemd in bijlage II.

ARTIKEL 26 - Vergoeding overwerk

1. Voor overwerk ontvangt de werknemer een vergoeding in:
- vrije tijd, gelijk aan de duur van het overwerk,
 en
- een toeslag, te zijner keuze in vrije tijd of geld.
Vervangende tijd zal worden opgenomen indien de werkzaamheden dat toelaten, een en ander ter beoordeling van de werkgever. De toeslag is omschreven in bijlage II.
2. De uitbetaling van overwerk is gemaximeerd op 70 uur per kalenderjaar.
De werknemer die per kalenderjaar meer dan 70 uur overwerkt dient het meerdere op te nemen in vrije tijd. Het blijft voor de werknemer zowel gedurende de eerste 70 uren overwerk als daarna mogelijk om overwerk in vrije tijd om te zetten.
3. Deeltijdwerkers die per week meer uren arbeid verrichten dan op basis van hun contract is overeengekomen ontvangen tot het 40e gewerkte uur per week een overwerktoeslag van 10%. Voor het overwerk vanaf het 40e gewerkte uur per week alsmede op de zaterdagen, zon- en feestdagen gelden de toeslagpercentages zoals omschreven in bijlage II.
4. De in lid 1 omschreven toeslag is niet van toepassing wanneer deze meerdere arbeidstijd in te halen uren voor het nemen van vrije dagen betreft.

ARTIKEL 27 - Vergoeding reisure

1. Onder reisure worden verstaan de uren gedurende welke gereisd wordt van de woning tot het werk en terug. Zij moeten worden vergoed indien de werknemer door de werkgever wordt tewerkgesteld in een andere

gemeente of gedeelte van een gemeente dan waarvoor hij is aangenomen.

2. Reisuren worden aan de in het eerste lid bedoelde werknemer vergoed tegen het voor die werknemer geldende garantieloon voor de duur van de reis (reistijd) met uitzondering van de eerste zestig minuten per dag.
- 3a. Als reistijd bij gebruik van een openbaar middel van vervoer geldt de reistijd volgens de dienstregeling.
- 3b. Bij elk ander vervoermiddel wordt aangenomen dat per uur wordt afgelegd door:
 - een voetganger 5 km
 - een rijwiel 15 km
 - een bromfiets 25 km
 - een motor 40 km
 - een auto 50 km
- 3c. Bij gebruik van een twee- of driewielig motorrijwiel, dan wel van een auto kan in afwijking van hetgeen hierboven is bepaald door werkgever en werknemer in onderling overleg een andere afstand per uur worden vastgesteld. Dit met inachtneming van de af te leggen route.
4. Indien de werktijd, de wettelijk voorgeschreven rusttijd en de reistijd tezamen meer bedragen dan 10,5 uur per dag zal de werktijd in zoverre worden ingekort. De in de normale werktijd vallende reisen zullen in dit geval als arbeidsuren worden betaald.

HOOFDSTUK 7 - VERGOEDINGEN

ARTIKEL 28 - Gereedschapsvergoeding en werkkleding

1. Aan fabriekstimmerlieden wordt, voor zover door hen gebruik wordt gemaakt van eigen gereedschap, een gereedschapsvergoeding per gewerkte dag verstrekt, zoals omschreven in bijlage II. De gereedschapsvergoeding wordt jaarlijks per 1 januari aangepast met de stijging van de afgeleide consumentenprijsindex voor alle huishoudens van oktober van enig jaar ten opzichte van oktober van het daaraan voorafgaande jaar.
2. De werkgever verstrekt de voor de functie vereiste werkkleding.

ARTIKEL 29 - Vergoeding EHBO/Bedrijfshulpverlening

1. De werkgever zal per 25 werknemers aan één werknemer met een geldig diploma EHBO of Bedrijfshulpverlening (BHV) een diplomavergoeding verstrekken. In bedrijven met minder dan 25 werknemers zal de werkgever aan één werknemer met een geldig diploma EHBO of Bedrijfshulpverlening (BHV) een diplomavergoeding verstrekken.
Deze vergoeding is omschreven in bijlage II. Jaarlijks, per 1 januari, zal dit bedrag worden aangepast met de stijging van de afgeleide consumentenprijsindex voor alle huishoudens van oktober van enig jaar ten opzichte van oktober van het daaraan voorafgaande jaar.
2. Indien een werknemer zowel over een geldig EHBO-diploma, als een geldig diploma Bedrijfshulpverlening beschikt, zal de vergoeding slechts éénmaal worden uitgekeerd. Cumulatie vindt derhalve niet plaats.
3. De werknemer die op verzoek van de werkgever een EHBO-cursus dan wel een cursus Bedrijfshulpverlening volgt, krijgt de hiervoor gemaakte kosten door de werkgever vergoed. De werkgever kan hiervoor van de SSWT een subsidie krijgen overeenkomstig het reglement declaratie cursus- en verletkosten van het SSWT.

ARTIKEL 30 - Reiskosten

- *1. Woon-werkverkeer
Met ingang van 1 januari 2008 geldt minimaal onderstaande uniforme regeling. De werknemer heeft recht op de volgende vergoedingen voor het dagelijkse woon-werkverkeer; met dien verstande dat geen aanspraak bestaat op vergoeding voor dagen waarop niet wordt gereisd.

afstand enkele reis		reiskosten vergoeding		
meer dan	niet meer dan	per dag	per week	per maand
10 km	15 km	3,20	16,00	69,28
15 km	20 km	4,45	22,25	96,34
20 km		6,35	31,75	137,48

Deze vergoedingen gelden indien op tenminste 4 dagen per week wordt gereisd.
Indien op 3, resp. 2 of 1 dag(en) per week wordt gereisd dan geldt 75%, 50% resp. 25% van de hiervoor vermelde bedragen.

2. Werk-werkverkeer.
Indien de werknemer tijdens en ten behoeve van de werkzaamheden met goedkeuring van de werkgever gebruik maakt van eigen vervoermiddel, eventueel door de werkgever aan te wijzen mits het daarvoor geëigend is en in alle opzichten aan door de wet gestelde eisen voldoet, zal hem hiervoor een vergoeding worden betaald zoals omschreven in bijlage II. Kosten van reizen met openbaar vervoer worden in de laagste klasse vergoed.

3. De in lid 2 bedoelde vergoedingen zullen ook worden betaald wanneer de werknemer een oproep krijgt of dient te verschijnen voor een bezoek aan een bedrijfsarts, bedrijfsgeneeskundige- of Arbo-dienst. Het gebruik van een eigen vervoermiddel in plaats van openbaar vervoer dient de goedkeuring van de werkgever te hebben.
4. De vergoedingen worden jaarlijks per 1 januari aangepast met de stijging van de afgeleide consumentenprijsindex voor alle huishoudens van oktober van enig jaar ten opzichte van oktober van het daaraan voorafgaande jaar indien en voor zover dit niet leidt tot een vergoeding die fiscaal bovenmatig wordt geacht.

ARTIKEL 31 - Tijdelijk verblijf elders

1. Indien het werk zo ver buiten de plaats waarvoor de werknemer is aangenomen, respectievelijk diens woonplaats is gelegen, dat de werknemer na afloop van de werktijd niet huiswaarts kan keren, dienen op kosten van de werkgever behoorlijke voeding en logies te worden verstrekt.
2. Eénmaal per week zullen deze werknemers naar huis mogen gaan met inachtneming van het bepaalde in artikel 11 van deze overeenkomst. De daaruit voortvloeiende reiskosten (laagste klasse) zullen eveneens door de werkgever worden vergoed. Noodzakelijk te maken reizen zullen aan de werknemer worden vergoed tegen het voor hem geldende garantieloon. (Zie ook artikel 27, tweede lid).
3. Wanneer de arbeid moet worden onderbroken wegens een algemeen erkende christelijke feestdag, welke niet op zondag valt, geldt evenzeer het in het voorafgaande bepaalde betreffende de vergoeding van reiskosten.
4. De werknemer bedoeld in dit artikel behoudt recht op vrije voeding en logies, indien hij door ziekte of ongeval arbeidsongeschikt wordt voor zolang hij verblijf houdt in de plaats waar hij te werk is gesteld. De werkgever heeft het recht op zijn kosten de werknemer naar diens woonplaats te vervoeren, indien dit medisch verantwoord wordt geacht. Indien vervoer van deze werknemer naar diens woonplaats medisch noodzakelijk is, dan is de werkgever verplicht de daaraan verbonden kosten geheel voor zijn rekening te nemen. In geval de hier bedoelde arbeidsongeschiktheid langer dan één week duurt, zal de in Nederland woonachtige partner of ander gezinslid van de betreffende werknemer, indien deze verblijft in de plaats waar hij tewerkgesteld is, op kosten van de werkgever gelegenheid moeten worden gegeven de werknemer in Nederland eenmaal per week te bezoeken (per openbaar middel van vervoer in de laagste klasse). Al hetgeen uit hoofde van een wettelijke verzekering vergoed wordt, kan de werkgever in mindering brengen op de door hem te verstrekken vergoedingen.

HOOFDSTUK 8 – BEDRIJFSTAKEIGEN REGELINGEN

ARTIKEL 32 - CAO Bedrijfstoneigen regelingen voor de Timmerindustrie

1. Er is een CAO inzake de bedrijfstoneigen regelingen voor de Timmerindustrie (CAO BTER).
2. In deze CAO BTER worden nadere regels gesteld ten aanzien van de uitvoering van de regelingen van de volgende stichtingen:
 - de Stichting Scholings- en Werkgelegenheidsfonds voor de Timmerfabrieken (hierna te noemen 'SSWT' of 'Scholingsfonds');
 - de Stichting Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor de Timmerfabrieken (hierna te noemen 'O&O-fonds');
 - de Stichting Vrijwillig Vervroegde Uittreding voor de Timmerfabrieken (hierna te noemen 'VUTIM');
 - de Stichting Aanvullingsfonds voor de Timmerfabrieken (hierna te noemen 'Aanvullingsfonds').

ARTIKEL 33 - Bijdrage- en premieverplichtingen

1. Krachtens de bepalingen van de reglementen van de in artikel 32 lid 2 bedoelde fondsen is de werkgever voor de tijd waarop de werknemer in zijn dienst betaalde arbeid heeft verricht dan wel doorbetaling van loon heeft

genoten, jegens hem gehouden tot het storten van de voorgeschreven bijdragen en premies in de in artikel 32 lid 2 genoemde fondsen en conform het premieoverzicht bijlage V, met dien verstande dat die verplichtingen over zaterdagen en zondagen niet op de werkgever rusten, tenzij de op zaterdag en zondag verrichte arbeid betrekking heeft op buiten de grenzen van artikel 11 lid 1 vallende uren, waarbij de normale arbeidsduur niet wordt overschreden. Tot de normale arbeidsduur worden eveneens gerekend de uren vrijaf wanneer de werknemer gebruik maakt van de regeling zoals bepaald in artikel 26 lid 1 en 2 (Overwerkvergoeding in vrije tijd).

2. Achterstand in het nakomen door de werkgever ten aanzien van de in dit artikel neergelegde verplichtingen kan voor de werknemer een dringende reden opleveren, als bedoeld in artikel 7:679 BW, tot onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

ARTIKEL 34 - Vervallen

HOOFDSTUK 9 – ARBEIDSVERHINDERING

ARTIKEL 35 - Algemeen

Geen loon is verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet heeft verricht (artikel 7: 627 BW).

De werknemer kan evenwel zijn aanspraak op loon doen gelden, indien hij geen arbeid kon verrichten door bijzondere omstandigheden, zoals vermeld in artikel 7: 628 BW, 7: 628a BW en 7: 629 BW (de arbeid kan niet verricht worden door een oorzaak die in redelijkheid voor risico van de werkgever behoort te komen), één en ander met inachtneming van het bepaalde in de artikelen 36 (doorbetaling loon bij arbeidsongeschiktheid) alsmede 40 (vakantie-, snipper- en feestdagen) en 41 (roostervrije tijd) van deze CAO. De werking van artikel 7: 629 BW is uitgesloten voor werknemers van 65 jaar en ouder.

ARTIKEL 36 - Doorbetaling loon bij arbeidsongeschiktheid

1. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer zijn van toepassing:
 - de bepalingen van de Ziektewet;
 - de Wet Verlenging loondoorbetaling bij Ziekte per 1 januari 2004
 - de controlevoorschriften die het Uitvoeringsorgaan Sociale Zekerheid (UVI) heeft opgesteld in het kader van de vangnet ziekengeldverzekering (ex art. 39 ZW) met dien verstande dat:
 - a. voor nieuwe ziekmeldingen geldt dat de werkgever ter zake van arbeidsongeschiktheid een loondoorbetalingsverplichting heeft van het individueel overeengekomen loon volgens onderstaande staffel:
 - Gedurende het eerste halfjaar 100%
 - Gedurende het tweede halfjaar 85%
 - Gedurende het derde halfjaar 80%
 - Gedurende het vierde halfjaar 75%
 - b. Chronisch zieken, zulks naar het oordeel van de bedrijfsarts, en slachtoffers van een bedrijfsongeval ontvangen in ieder geval 100%. De werkgever voldoet aan de premie- en bijdrageverplichtingen jegens de in artikel 32, tweede lid en in het premieoverzicht bijlage V genoemde stichtingen als zou de werknemer de arbeid hebben verricht. De werkgever mag op de loondoorbetaling alle uitkeringen uit hoofde van wettelijke verzekeringen en eventuele aanvullingen daarop uit hoofde van invaliditeits/arbeitsongeschiktheid-pensioenregelingen, op het door te betalen loon in mindering brengen.
 - c. De werkgever is vanaf de derde ziekmelding -gedurende een kalenderjaar- niet tot loondoorbetaling van de eerste ziektedag gehouden. Dit geldt niet voor chronisch zieken, zulks naar het oordeel van de bedrijfsarts, en slachtoffers van een bedrijfsongeval

2. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer zijn de sanctie- en controlevoorschriften van toepassing als omschreven in bijlage IV.
3. In geval van een re-integratietraject binnen twee jaar, in dezelfde of een andere functie ontvangt de werknemer 100% loon over ieder gewerkt uur. Re-integreert de werknemer in een lager gehonoreerde functie dan ontvangt hij 100% loondoorbetaling gebaseerd op zijn oude salaris van de functie, waarin hij uitviel. De werknemer die wegens volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid vervoegd instroomt in de IVA heeft 2 jaar na de ziekmelding recht op een aanvulling op de IVA uitkering tot het in de CAO volgens de staffel van art 36 lid 1a behorend niveau van loondoorbetaling aan zieken.

ARTIKEL 36A - Arbeidsongeschiktheidspensioen

Voor de sector Timmerindustrie is er een regeling voor arbeidsongeschiktheidspensioen die voorziet in aanvullingen op uitkeringen ingevolge de WAO en de WIA. Deze regelingen worden uitgevoerd door het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid. De voorwaarden waaronder recht op deze aanvullende verstrekkingen bestaat zijn opgenomen in het reglement Arbeidsongeschiktheidspensioen van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid.

ARTIKEL 36B - Bovenwettelijke aanvullingen en uitkering bij overlijden

1. Iedere werknemer die na een dienstverband voor onbepaalde tijd werkloos wordt, krijgt van zijn werkgever op de laatste dag van zijn dienstverband het recht op een aanvulling op zijn uitkering ter grootte van 10% van het betreffende dagloon voor een periode gelijk aan de duur van zijn werkloosheid met een maximum van 8 weken direct aansluitend aan het dienstverband, indien:
 - a. er geen sprake is van verwijtbare werkloosheid, dit ter beoordeling van de uitvoeringsinstelling die de uitkering vaststelt;
 - b. er -ter voorkoming van cumulatie van WW-aanvullingen- geen sprake is van een andere afvloeiingsregeling die een WW-aanvulling geeft.
2. Voor elke werknemer die, direct aansluitend op zijn dienstbetrekking met zijn werkgever, recht heeft op een uitkering als bedoeld in de Werkloosheidswet, ontstaat via de Stichting Aanvullingsfonds voor de Timmerfabrieken - onder voorwaarden - het recht op betaling van een bedrag aan de pensioenuitvoerder ten behoeve van zijn vrijwillige voortzetting van de ouderdomspensioenopbouw gedurende de eerste 26 weken van zijn werkloosheid. De nadere voorwaarden waaronder recht hierop bestaat zijn opgenomen in het reglement van de Stichting Aanvullingsfonds voor de Timmerfabrieken.
3. Geen recht op aanvulling, respectievelijk op uitkering uitgaande boven de door de Uitvoeringsinstelling uitgekeerde bedragen ontstaat indien en voor zover de werknemer een derde aansprakelijk kan stellen ter zake van zijn ziekte, respectievelijk ongeval. Daarvoor kan de werknemer een vordering tot schadevergoeding wegens loonderving doen gelden. In dit geval zal de werkgever toch de voorziene betaling aan de werknemer doen, doch alleen bij wijze van voorschot op deze schadevergoeding. De werknemer wordt geacht zijn recht op schadevergoeding ten belope van het bedrag van het voorschot aan de werkgever te hebben gecedeerd en is desgewenst verplicht een hierop betrekking hebbende akte van cessie te ondertekenen. De werkgever zal het voorschot met de uit te keren schadevergoeding verrekenen.
4.
 - a. Indien een werknemer overlijdt, is het bepaalde in artikel 7:674 van het Burgerlijk Wetboek van kracht; de werkgever is verplicht aan de nagelaten betrekkingen een uitkering te verlenen ten bedrage van het loon van de werknemer vanaf de dag na overlijden tot en met één maand nadien.
 - b. De overlijdensuitkering, bedoeld onder lid a, kan worden verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
 - c. Het bepaalde onder lid a, geldt niet indien tengevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

5. Indien een werknemer, in opdracht van de werkgever buiten zijn woonplaats verblijvende, tijdens de duur van het werk dan wel op weg van en naar het werkobject dan wel tijdens het verblijf buiten zijn woonplaats in verband met dit verafgelegen werkobject, overlijdt, dan zal de werkgever de kosten van het vervoer van het stoffelijk overschot naar de woonplaats van de betrokkene in Nederland vergoeden aan de nabestaanden, dan wel aan degene(n) die de kosten van het vervoer gedragen heeft (hebben), indien hiervoor geen andere regelingen zijn getroffen. Overigens is tevens het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing.

ARTIKEL 37 - Werktijdverkorting

De werkgever, die een werkdagverkorting of nul-urenvergunning heeft gekregen, zal het door de Uitvoeringsinstelling Sociale Zekerheid (UVI) uit te keren wachtgeld en/of werkloosheidsuitkering aanvullen tot het normale nettoloon en tevens de verschuldigde bijdragen en premies betalen jegens de in artikel 32, tweede lid genoemde stichtingen.

HOOFDSTUK 10 - VAKANTIE-, SNIPPER- EN FEESTDAGEN; ROOSTERVRIJE TIJD; BIJZONDER VERLOF

ARTIKEL 38 - Aantal Verlofdagen

1. Aantal verlofdagen.

De opbouw van de vakantiedagen verloopt volgens kalenderjaren.

- a. Voor oudere werknemers is het geregeld dat zij recht hebben op meer dan 25 verlofdagen per jaar.

Per gewerkt kalenderjaar hebben werknemers met een 37,5 uren werkweek recht op:

- beneden 18 jaar	29 werkdagen
- van 18 jaar tot en met 54 jaar	25 werkdagen
- van 55 tot en met 59 jaar	32 werkdagen
- 60 jaar of ouder	35 werkdagen

Het genoemd aantal dagen geldt voor die werknemers die vóór aanvang van het jaar de minimale leeftijd hebben bereikt; voor die werknemers die de genoemde leeftijd pas in de loop van het jaar bereiken, geldt het aantal dagen naar rato.

- b. De partiel leerplichtige jeugdige werknemer, als bedoeld in artikel 14, heeft bij een tweedaagse schoolplicht over een kalenderjaar recht op 18 werkdagen verlof. Bij een ééndaagse schoolplicht is dat 24 dagen.

- c. In afwijking van lid a van dit artikel hebben oudere werknemers die gebruik maken van het recht op deeltijd-VUT of deeltijd vroegpensioen geen aanspraak op 32 respectievelijk 35 dagen verlof, maar op het aantal werkdagen verlof per jaar dat geldt voor werknemers van 18 tot en met 54 jaar.

- d. Aanvullend op lid a van dit artikel hebben oudere werknemers die niet in aanmerking komen voor de aanvullingsregeling vroegpensioenregeling (dus na 1 januari 2002 voor het eerst of opnieuw werkzaam zijn geworden in de Timmerindustrie) afhankelijk van hun leeftijd onderstaand recht op extra verlofdagen:

- bij 61 jaar	2 werkdagen extra
- bij 62 jaar	4 werkdagen extra
- bij 63 jaar	6 werkdagen extra
- bij 64 jaar	8 werkdagen extra

Het genoemd aantal dagen geldt voor die werknemers die vóór aanvang van het jaar de minimale leeftijd hebben bereikt; voor die werknemers die de genoemde leeftijd pas in de loop van het jaar bereiken, geldt het aantal dagen naar rato.

2. Extra verlof.

Indien een werkgever in overleg met de werknemers of hun gekozen vertegenwoordigers besluit tot een

collectieve wintersluiting (de dagen tussen Kerstmis en Nieuwjaar) en indien deze wintersluiting in dat jaar vijf snipperdagen vergt, hebben de werknemers recht op 1 verlofdag extra.

3. Extra verlof werknemers van 55 jaar of ouder.
Het recht op extra verlofdagen voor werknemers van 55 jaar of ouder, zoals vermeld in lid 1a en lid 1d geldt derhalve voor hen die vóór aanvang van het jaar de minimale leeftijd hebben bereikt; voor hen die de genoemde leeftijd pas in de loop van het jaar bereiken, geldt het aantal dagen naar rato.
4. Doorbetaling loon.
De werkgever zal aan de werknemer over de extra verlofdagen zoals genoemd in lid 1a resp. 1d, het individueel overeengekomen loon betalen, alsmede de in artikel 33, lid 1 bedoelde bijdragen en premies.
5. Feestdagen.
Iedere werknemer heeft recht op verlof tijdens de erkende algemene en erkende christelijke feestdagen, te weten de beide Kerstdagen, Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag en tweede Pinksterdag, alsmede op de dag die als Koninginnedag wordt gevierd. Wanneer bij ploegendienst op deze dagen wordt gewerkt, zal ter compensatie op een andere dag vrijaf worden gegeven.
6. Beperking vakantieopbouw bij ziekte.
In geval van volledige arbeidsongeschiktheid bouwt een werknemer vakantiedagen op gedurende 26 weken waarover hij zijn arbeid wegens arbeidsongeschiktheid niet heeft kunnen verrichten (zie ook artikel 36 lid 1a). Indien een werknemer langer dan 26 weken arbeidsongeschikt is geweest en als gevolg daarvan over onvoldoende vakantiedagen beschikt voor een bedrijfssluiting in verband met de zomervakantie zal de werkgever de ontbrekende vakantiedagen doorbetalen tot een maximum van 2,5 dagen.
7. Bovenwettelijke vakantiedagen art. 7:635 BW
Werkgever en werknemer mogen niet schriftelijk afwijken van de bepalingen rond de opbouw van vakantie zoals bepaald in artikel 7:635 lid 6 van het BW.

ARTIKEL 39 - Opname verlof- en snipperdagen

1. Vakantie.
Op grond van de onder lid 1 van artikel 38 genoemde verlofdagen heeft de werknemer recht op een periode van 3 weken aaneengesloten zomervakantie.

De perioden van de collectieve vakanties worden jaarlijks en wel uiterlijk 1 november van het jaar voorafgaande aan de zomervakantie, in overleg tussen de werkgever en de werknemers of hun gekozen vertegenwoordigers vastgesteld. De individuele vakanties worden uiterlijk in de eerste volledige werkweek van januari vastgesteld en tenminste 4 maanden voor ze genoten worden.

Een collectieve bedrijfsvakantie dient te worden vastgesteld binnen het tijdvak waarin de zomervakantie voor basis- en voortgezet onderwijs voor de betreffende regio is vastgesteld c.q. aanbevolen door de Minister van Onderwijs.

De werknemer heeft het recht een verzoek in te dienen om voor hem een afwijkende vakantieperiode vast te stellen. De werkgever zal dit verzoek inwilligen tenzij het belang van de continuïteit van het bedrijfsproces zich daartegen verzet. Ook dient de werknemer over voldoende vakantie- en roostervrije dagen te beschikken, als hij daarnaast moet worden gehouden vrijaf te nemen tijdens de in de onderneming vastgestelde collectieve bedrijfsvakantie.

De werkgever is verplicht bij beëindiging van het dienstverband aan de werknemer een schriftelijke verklaring te verstrekken, waaruit blijkt hoeveel vakantiedagen de werknemer tijdens het lopende kalenderjaar heeft opgenomen. Bij beëindiging van een dienstverband wordt een eventueel restant of tekort aan verlof- en

vakantiedagen met de werknemer verrekend in de vorm van geld of tijd.

2. Vrije snipperdagen.
De nog resterende verlofdagen in een kalenderjaar kunnen in onderling overleg tussen werkgever en werknemer in de loop van het kalenderjaar worden opgenomen. Het is ook mogelijk deze in een aaneengesloten periode op te nemen als winter(sport)vakantie, mits ruim tevoren aangekondigd.
3. Verhindering verlof.
 - a. Voor zover de werknemer wegens omstandigheden als bedoeld in artikel 7:636 en artikel 7:637 BW verhinderd is zijn verlof te genieten, moet hem alsnog verlof worden gegeven. Het tijdstip wordt door de werkgever vastgesteld na overleg met de werknemer, voorwaarde is wel dat de werknemer voor de aanvang van de verhindering deze aan de werkgever heeft medegedeeld, tenzij het dagen betreft waarop de werknemer wettelijk ziekgeld genoten heeft.
 - b. Indien de vastgestelde verlofdagen vallen in een periode waarover de werknemer wettelijk ziekgeld geniet, kan de werkgever bepalen dat genoemde verlofdagen of een deel daarvan, direct of kort nadat de werknemer hersteld is, alsnog moeten worden opgenomen.

ARTIKEL 40 - Betaling verlof- en feestdagen en vakantietoeslag

1. De werknemer heeft recht op loondoorbetaling over de hem verleende verlof- en feestdagen, als in art. 38 lid 1 en 5 vermeld.
2. Aan de werknemer zal jaarlijks in de maand mei een vakantietoeslag worden uitgekeerd van 8,25% over het individueel overeengekomen loon dat de werknemer in de 12 maanden voorafgaande aan 1 mei van het betreffende jaar bij de werkgever heeft genoten. Voor het vaststellen van het recht op de vakantietoeslag wordt een eventuele periode van arbeidsongeschiktheid in de zin van de Ziektewet beschouwd als normaal te zijn gewerkt.
3. Indien het dienstverband van een in lid 2 bedoelde werknemer in een vakantiejaar korter dan 12 maanden heeft geduurd, wordt de vakantietoeslag naar verhouding bepaald.
4. Aanspraken op vakantie bij beëindiging van een dienstverband na twee jaar arbeidsongeschiktheid zullen voor de in lid 2 bedoelde werknemer worden omgezet in een uit te betalen bedrag gelijk aan het loon over het verworven aantal vakantiedagen. Bij beëindiging van het dienstverband na drie jaren arbeidsongeschiktheid zijn alle aanspraken op vakantiedagen vervallen door verjaring.

ARTIKEL 41 - Roostervrije tijd en ADV

1. Roostervrije tijd is arbeidstijd waarop niet gewerkt wordt.
Indien het bedrijf een normale arbeidsduur kent van minimaal 37,5 uur per week, ontstaat voor iedere werknemer met een volledig dienstverband een recht op zeven roostervrije (adv) dagen; voor degenen met een parttime dienstverband worden deze zeven roostervrije (adv) dagen naar verhouding berekend (zie ook artikel 12, eerste lid)
2. De roostervrije dagen worden door de werkgever vastgesteld in overleg met de werknemers c.q. de OR of PVT. De roostervrije tijd die gedurende een kalenderjaar wordt opgebouwd, kan tot uiterlijk 1 maart van het daaropvolgende jaar worden opgenomen.
3. Indien de werkgever in overleg met de werknemers c.q. de OR of PVT besluit de roostervrije tijd op een andere wijze vorm te geven dan bedoeld in lid 1 respectievelijk lid 2, dient dat te worden aangemeld bij de Vakraad voor de Timmerindustrie, waarbij dient te worden aangegeven wat de wijziging inhoudt.
4. De werkgever zal aan de werknemer over roostervrije tijd het individueel overeengekomen loon betalen alsmede de in art. 33 lid 1 bedoelde bijdragen en premies.
5. Aangewezen roostervrije tijd kan bij ziekte van de werknemers niet worden vervangen door uitbetaling in geld

of vrijaf met behoud van loon op een ander tijdstip. Indien vooraf vastgestelde roostervrije tijd als gevolg van een bedrijfsongeval niet kan worden opgenomen, kan deze tijd alsnog op een later tijdstip door de werknemer worden opgenomen, tenzij er sprake is van blijvende arbeidsongeschiktheid die overgaat in een WAO/WIA-situatie.

6. Indien de aangewezen roostervrije tijd valt in een periode waarin door de onderneming met ontheffing ingevolge artikel 8 BBA korter wordt gewerkt, zal de Vakraad buiten de periode van verkort werken vervangende roostervrije tijd aanwijzen.
7. Indien en voor zover jeugdigen tijdens roostervrije tijd onderwijs moeten volgen zal door de werkgever vervangende roostervrije tijd worden aangewezen binnen de betreffende werkweek dan wel 4-wekelijkse periode.

ARTIKEL 42 - Bijzonder verlof

1. Kaderleden van werknemersorganisaties hebben het recht op onbetaald verlof om bondsvergaderingen en bondsstudiebijeenkomsten, waarvoor zij worden uitgenodigd door een bezoldigd bestuurder uit de organisatie, bij te wonen, tenzij het bedrijfsbelang daardoor zodanig wordt geschaad dat dit redelijkerwijs niet van de werkgever kan worden gevergd. De op naam en functie gestelde uitnodiging zal op verzoek aan de werkgever worden getoond.
2. Buitenlandse werknemers uit de zogenaamde verdragslanden en wier gezin niet in Nederland woonachtig is, kunnen 10 dagen onbetaald verlof per jaar opnemen mits dit vroegtijdig wordt gemeld.
3. Werknemers met een andere dan christelijke religieuze overtuiging worden in de gelegenheid gesteld onbetaald verlof te nemen op hun feest- en gedenkdagen.

ARTIKEL 43 - Verlof en verzuim

1. Algemeen.
 - . De Wet Arbeid en Zorg zal onverkort van toepassing zijn. Negatieve afwijkingen van de wet zijn niet toegestaan. Met betrekking tot het recht op verlof en het recht op (gedeeltelijke) doorbetaling van het verlof c.q. onvermijdelijk verzuim gelden onderstaande bepalingen.
2. Kort verzuim i.v.m. bezoek artsen en medisch specialisten.
 - a. Bij tijdige kennisgeving zal de werkgever het noodzakelijk verzuim van de werknemer wegens een bezoek aan de huisarts, bedrijfsarts, dokter, tandarts, of erkend fysiotherapeut (mits het gaat om doorverwijzing door de huisarts) vergoeden tot ten hoogste 10 uur per jaar. Voor deeltijdwerkers geldt dit maximum naar rato. Laatstgenoemd maximum is niet van toepassing indien het wordt overschreden in verband met een behandeling door een fysiotherapeut of tandarts die noodzaken tot een aantal opeenvolgende bezoeken.
 - b. Noodzakelijk verzuim wegens bezoek aan een medisch specialist op doorverwijzing van huisarts of dokter zal de werkgever vergoeden voor een naar billijkheid te berekenen tijd tot ten hoogste 1 werkdag per bezoek.
 - c. In geval het bezoek aan een arts of specialist plaatsvindt op verzoek van de werkgever, bijvoorbeeld voor een medische keuring, is de werkgever gehouden het werkelijk verzuim te vergoeden, alsmede de door de werknemer gemaakte kosten op basis van openbaar vervoer.
3. Calamiteiten en ander kortdurend verzuim.

Met inachtneming van het hierna sub a t/m f nader bepaalde heeft de werknemer recht op betaald verlof voor korte, naar billijkheid te berekenen, tijd, indien hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, calamiteiten of acute zorgtaken, alsmede voor het vervullen van door de wet of overheid opgelegde verplichtingen die niet in de vrije tijd kon plaatsvinden en voor het uitoefenen van het actief kiesrecht.

 - a. Overlijden en begrafenis.

In geval van overlijden van een huisgenoot van de werknemer zal de werkgever het werkelijk verzuim vergoeden vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van uitvaart doch maximaal vijf dagen.

In geval van overlijden van een familielid (zowel bloed- als aanverwanten) in de eerste graad (ouder(s) en kinderen) zal de werkgever het werkelijk verzuim vergoeden op de dag van overlijden en op de dag van de uitvaart.

Bij overlijden van een familielid (zowel bloed- als aanverwanten) in de tweede graad (grootouders, broer of zuster, kleinkinderen) zal de werkgever het werkelijk verzuim vergoeden op de dag van de uitvaart.
 - b. Huwelijk werknemer.

In geval van huwelijk van de werknemer zal de werkgever het daarvoor te verlenen verlof doorbetalen tot ten hoogste 2 dagen.
 - c. Jubilea.

Het recht op doorbetaling van verlof bij gelegenheid van het 25 -, 40 -, en 50 jarig huwelijk van de werknemer; het 25 -, 40 -, 50 - en 60 jarig huwelijksfeest van ouders en schoonouders, alsmede het 25-, 40 - en 50 jarig dienstjubileum van de werknemer bedraagt ten hoogste 1 dag per kalenderjaar.
 - d. Sollicitatieverlof.

Na aanzegging van het ontslag wegens onvoldoende bedrijfsdrukte door de werkgever zal deze het door werknemer te vragen verlof voor het zoeken naar een andere werkgever doorbetalen tot ten hoogste 1 dag; e.e.a. mits het dienstverband tenminste drie maanden heeft geduurd.
 - e. Calamiteiten.

In geval van een calamiteit zal de werkgever het verzuim vergoeden voor een korte, naar billijkheid te

berekenen, tijd welke in redelijkheid noodzakelijk was om een regeling te treffen om die calamiteit het hoofd te bieden. De werknemer is gehouden de noodzaak en duur van het verzuim aannemelijk te maken.

f. Acute zorgtaak.

Indien de werknemer verlof opneemt in verband met acute ziekte van een partner, kind of ouder waarvoor ook een recht op kortdurend zorgverlof (zie lid 4) geldt, of in verband met bevalling van de echtgenote dan wel in verband met opname in resp. ontslag uit het ziekenhuis van de partner, eindigt het calamiteitenverlof in elk geval na één dag.

4. Kortdurend zorgverlof.

Op grond van de Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer recht op verlof als dit noodzakelijk is voor de verzorging van een zieke partner, een inwonend kind of een eigen ouder. De werkgever kan verlangen dat de werknemer aannemelijk maakt dat het verlof noodzakelijk is voor de verzorging van de patiënt. De duur van het verlof bedraagt per 12 maanden ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week. De werkgever kan de werknemer die in voltijd werkt desgevraagd toestaan het verlof gedurende ten hoogste vier aaneengesloten weken in deeltijd op te nemen. Gedurende het verlof houdt de werknemer recht op 70% van het loon, voor zover dat niet meer bedraagt dan het maximum dagloon voor de sociale verzekeringen en niet minder is dan het wettelijk minimumloon.

5. Langdurig (onbetaald) zorgverlof.

De Wet Arbeid en Zorg biedt aan de werknemer het recht op verlof bij verzorging van een kind, echtgenoot, partner of bloedverwant in de eerste graad die levensbedreigend ziek is. De werkgever kan verlangen dat de werknemer aannemelijk maakt dat het verlof noodzakelijk is voor de verzorging van de patiënt. De duur van het verlof bedraagt per 12 aaneengesloten maanden maximaal 6 maal de wekelijkse arbeidsduur gedurende een periode van maximaal 12 weken, voor maximaal de helft van de wekelijkse arbeidsduur. Het betreft onbetaald verlof; tot de inwerkingtreding van de levensloopregeling kan gebruik worden gemaakt van de deblokkeringsmogelijkheid in de spaarloonregeling.

6. Zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Op grond van de Wet Arbeid en Zorg hebben werkneemsters recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. De ingangsdatum is niet eerder dan 6 weken en niet later dan 4 weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Het bevallingsverlof gaat in vanaf de dag na de bevalling. De duur van het verlof is in totaal tenminste 16 aaneengesloten weken verlof, indien van toepassing vermeerderd met het aantal dagen tussen de vermoedelijke bevallingsdatum en de later gelegen daadwerkelijke bevallingsdatum. Het zwangerschapverlof geldt vanaf de ingangsdatum tot en met de dag van de bevalling. Het bevallingsverlof geldt vanaf de dag na de bevalling tot en met 10 weken daarna, indien van toepassing aangevuld met de niet genoten zwangerschapsverlofdagen. Er is recht op loondoorbetaling, want de werkneemster heeft recht op een uitkering ter hoogte van 100% van haar dagloon (beperkt tot het geldende maximumdagloon). De werkgever kan de verzuimkosten verhalen via de Vangnetregeling van de Ziektewet. Hij dient dit uiterlijk 2 weken voor de ingangsdatum aan te vragen.

7. Kraamverlof.

Op grond van de Wet Arbeid en Zorg heeft de echtgenoot, geregistreerde partner dan wel degene die ongehuwd samenwoont of het kind erkend heeft recht op betaald kraamverlof voor de duur van 3 dagen op te nemen gedurende de eerste 4 weken dat het kind feitelijk op hetzelfde adres woont als de werknemer. Dit verlof is inclusief het verzuim voor het nakomen van de wettelijke verplichting tot aangifte van de geboorte waarvoor geen afzonderlijk recht wordt toegekend.

8. (Onbetaald) Adoptieverlof.

Op grond van de Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer een wettelijk recht op adoptieverlof van vier aaneengesloten weken welk verlof kan worden opgenomen in een tijdvak van 18 weken dat twee weken voor de feitelijke adoptie of opnemingsdag ter adoptie aanvangt. Tijdens het adoptieverlof ontvangt de werknemer een uitkering van het UVI ter hoogte van 100% van het dagloon. Eenzelfde recht komt toe aan de werknemer die een pleegkind duurzaam opneemt in het gezin ter verzorging en opvoeding.

*9. (Onbetaald) Ouderschapsverlof.

Ingevolge de Wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer, die tenminste 1 jaar in dienst is, recht op onbetaald ouderschapsverlof voor een eigen kind of een kind dat bij hem woont en waarvoor hij duurzaam de zorg op zich heeft genomen. Het recht bestaat totdat het kind de leeftijd van 8 jaar heeft bereikt. De omvang van het verlof is gelijk aan 26 maal de wekelijkse arbeidsduur van betrokken werknemer. Het verlof wordt in beginsel in deeltijd opgenomen gedurende ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week in een aaneengesloten periode van zes maanden. Werknemer kan ook verzoeken om het verlof anders vorm te geven dan bovengenoemde standaardregeling. Bijvoorbeeld door te splitsen en wel in maximaal 3 perioden van tenminste één maand, een verlof voor een langere periode dan zes maanden of meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. Werkgever kan deze andere vormen van opname van ouderschapsverlof alleen weigeren op grond van een zwaarwegend bedrijfsbelang.

10. Palliatief verlof.

De werknemer heeft gedurende ten hoogste tien dagen recht op betaald palliatief verlof ten behoeve van stervensbegeleiding van de partner, ouder (niet zijnde de schoonouder) of kind, indien de behandelend arts aangeeft dat er sprake is van een levensbedreigende situatie. De werknemer heeft gedurende dit verlof recht op een loondoorbetaling van 100% via de werkgever. De werkgever zal het loon gedurende dit palliatief verlof voor 100% doorbetalen en kan bij doorbetaling van het loon de verzuimkosten voor 15% verhalen conform het reglement van het Aanvullingsfonds van de CAO bedrijfstakeigen regelingen voor de Timmerindustrie. Aansluitend op het betaalde palliatief verlof heeft de werknemer recht op onbetaald verlof met hetzelfde doel volgens de Wet Arbeid en Zorg (zie voor de nadere voorwaarden van deze regeling de reglementen behorende bij het Aanvullingsfonds voor de Timmerfabrieken welke zijn opgenomen in de CAO BTER voor de Timmerindustrie).

11. Rouwverlof.

De werknemer heeft gedurende ten hoogste tien kalenderdagen, gelegen direct na de dag van de uitvaart, recht op betaald rouwverlof in verband met de verwerking van het overlijden van een partner, ouder (niet zijnde de schoonouder) of kind. De werkgever zal het loon gedurende dit rouwverlof voor 85% doorbetalen en kan bij doorbetaling van het loon de verzuimkosten verhalen conform het reglement van het Aanvullingsfonds van de CAO bedrijfstakeigen regelingen voor de Timmerindustrie.

Aansluitend op het betaalde rouwverlof heeft de werknemer recht op onbetaald verlof met hetzelfde doel (~~zie~~ voor de nadere voorwaarden van deze regeling de reglementen behorende bij het Aanvullingsfonds voor de Timmerfabrieken welke zijn opgenomen in de CAO BTER voor de Timmerindustrie).

ARTIKEL 44 Vervallen

HOOFDSTUK 11 - VRIJWILLIG VERVROEGDE UITTREDING

ARTIKEL 45 – Vrijwillig vervroegde uittreding

Voor de werknemer die op 1 januari 2005 55 jaar of ouder is er in de bedrijfstak een regeling voor vrijwillig vervroegd uittreden welke nader is geregeld in de CAO bedrijfstakeigen regelingen voor de Timmerindustrie en wordt uitgevoerd door de Stichting VUTIM.

HOOFDSTUK 12 – PENSIOEN

ARTIKEL 46 – Pensioen

Er zijn voor de bedrijfstak regelingen voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen, voor vroegpensioen en voor arbeidsongeschiktheidspensioen. Deze regelingen worden uitgevoerd door het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid. De voorwaarden voor deelneming en de rechten zijn opgenomen in de desbetreffende reglementen van het Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid.

HOOFDSTUK 13 - COLLECTIEVE BELANGEN TIMMERINDUSTRIE

ARTIKEL 47 – Scholing

1. Er is een Stichting Scholings- en Werkgelegenheidsfonds voor de Timmerfabrieken, die ondermeer (bij)scholingsmogelijkheden organiseert op de gebieden:
 - arbo, veiligheid en milieu
 - communicatie en samenwerken
 - kwaliteit
 - management
 - vakbekwaamheid kantoor
 - vakbekwaamheid productie

De nadere voorwaarden waaronder van deze scholingsmogelijkheden gebruik gemaakt kan worden en de wijze waarop vergoedingen worden verstrekt, zijn opgenomen in het reglement declaratie cursus- en verletkosten van de SSWT, welke uitgevoerd wordt door de Stichting Scholings- en Werkgelegenheidsfonds voor de Timmerfabrieken.
2. De werkgever is verplicht om de werknemer die niet eerder in de bedrijfstak Timmerindustrie heeft gewerkt zo spoedig mogelijk aan te melden voor en aldus in de gelegenheid te stellen tot het volgen van de cursus Veilig en Gezond Werken. Uitzendkrachten die langer dan drie maanden in de bedrijfstak werkzaam zijn, dienen hiervoor ook in aanmerking te komen. De onderneming die de uitzendkrachten inleent dient zich hierover te verstaan met het uitzendbureau.
3. Scholingsbeleid.

De werkgever dient een scholingsbeleid te voeren dat minstens twee maal zoveel scholingsdagen omvat als het aantal full-time equivalenten (FTE's) in de onderneming. Dit aantal scholingsdagen is onafhankelijk van de arbeidsduur in de onderneming.
4. Loopbaanbeleid.
 - a. De werknemer waarvan de werkgever geen scholingsbeleid voert, of indien de werknemer en werkgever het niet eens kunnen worden over de persoonlijke ontwikkelingswensen van de werknemer binnen het bedrijf c.q. binnen de mogelijkheden van de bedrijfstak Timmer, heeft recht op een loopbaanadvies via de Stichting Scholing en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie.
 - b. Indien de werknemer om dreigende gezondheidsredenen zich ook buiten de bedrijfstak Timmer moet oriënteren, heeft hij ook recht op het loopbaanadvies zoals vermeld onder a en c.
 - c. Dit loopbaangesprek zal met een loopbaanadviseur worden gehouden. De gesprekken kunnen leiden tot concrete scholings- en/of opleidingsbehoeften, waar door middel van de geïndividualiseerde rechten op scholing en opleiding invulling aan gegeven kan worden.
5. De werknemer die zonder vakopleiding instroomt, krijgt binnen een halfjaar na indiensttreding een opleidingsaanbod van de werkgever en ontvangt hiervoor éénmalig een stimuleringspremie van (bruto) € 113,50. De studiekosten die voor rekening van de werknemer komen worden door de bedrijfstak vergoed. Uitvoering en financiering van de stimuleringspremie en de studiekostenvergoeding vindt plaats door SSWT.

ARTIKEL 48 - Bedrijfsgezondheidszorg

1. a. Maatwerkregeling. Er is een TimmerSlimmer Servicepunt opgericht dat wordt ingevuld door de Stichting Keuringsbureau (SKH) te Wageningen. Vanuit dit Servicepunt worden diensten verleend op het terrein van arbeidsomstandigheden, verzuim en re-integratie.

- b. Het TimmerSlimmer Servicepunt draagt zorg voor aanvullende deskundige bijstand conform artikel 14 lid 1a, (toetsen van de risico-inventarisatie en -evaluatie), lid 1b (begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten) en lid 1c (arbeidsgezondheidskundig onderzoek en aanstellingskeuring) van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 zoals deze is gewijzigd op 1 juli 2005 en 1 januari 2007.
 - c. Het TimmerSlimmer Servicepunt voorziet tevens in deskundige bijstand op het gebied van preventie en bescherming conform artikel 13 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 zoals deze is gewijzigd op 1 juli 2005 en 1 januari 2007.
 - d. Voor werkgevers die zich voor deskundige bijstand als bedoeld in de artikelen 13 en 14 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 aansluiten bij het Servicepunt is daarmee de werknemersinstemming geregeld en is niet langer sprake van een verplichte aansluiting bij een gecertificeerde arbodienst op grond van artikel 14a van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 zoals deze is gewijzigd op 1 juli 2005 en 1 januari 2007.
 - e. Vangnetregeling. Voor werkgevers die geen gebruik maken van de in lid 1d van dit artikel genoemde maatwerkregeling en zoals omschreven in artikel 14 lid 8 van de Arbeidsomstandighedenwet, zoals deze is gewijzigd op 1 juli 2005 en 1 januari 2007, bestaat de verplichting zich met betrekking tot de taken als genoemd in artikel 14, 1e lid Arbeidsomstandighedenwet 1998, zoals deze is gewijzigd op 1 juli 2005 en 1 januari 2007, te laten bijstaan door een gecertificeerde deskundige externe organisatie. In dit geval geldt dat naast hetgeen wettelijk is bepaald, dat tussen de werkgever en de deskundige externe organisatie minimaal een pakket voorzieningen overeengekomen dient te worden zoals omschreven in bijlage III bij deze CAO.
2. De werkgever is verplicht om functionarissen van de gecontracteerde deskundige externe organisatie een algemeen verkennend werkplekonderzoek te laten uitvoeren.
 3. De OR of de PVT wordt door de werkgever geïnformeerd over de evaluatie van het functioneren van de deskundige externe organisatie.

ARTIKEL 48A - **Arbeidsomstandigheden, Arbeidsongeschiktheidsbestrijding en Re-integratievoorziening**

- 1.a. De werkgever dient minimaal eens per jaar met zijn werknemers te overleggen over de arbeidsomstandigheden en het verzuimbeleid in de onderneming.
- b. Elke werkgever dient een preventiemedewerker aan te wijzen.
In bedrijven met minder dan 10 werknemers geschiedt aanwijzing in overleg met de werknemers. In bedrijven met 10 werknemers of meer geschiedt dat in overleg met de werknemersorganisaties, voor zover er geen OR of PVT aanwezig is. De taken van de preventiemedewerker zijn:
 - het inventariseren van arborisico's in het bedrijf;
 - het bespreken van arborisico's met de bedrijfsleiding;
 - het voorstellen van maatregelen om arborisico's te beperken of op te heffen en ten behoeve daarvan;
 - voeren van overleg en het maken van afspraken met werknemers, (bedrijfs)leiding en de noodzakelijke externe instanties.
- c. Binnen de subsidiesfeer van het Scholings- en Werkgelegenheidsfonds Timmerindustrie zullen onder de geldende voorwaarden arbo-cursussen gevolgd kunnen worden. De preventiemedewerker heeft het recht zich te scholen om zijn taken naar behoren te kunnen uitvoeren.
- d. Werkgevers met tenminste 10 werknemers zijn verplicht om een arbo-beleidsplan op te stellen. Desgevraagd moet de Vakraad voor de Timmerindustrie in het bezit worden gesteld van één of meerdere exemplaren van het arbo-beleidsplan.
- e. Elke werkgever dient jaarlijks een arbo-jaarplan te maken, waarin de actiepunten voor het komende jaar worden

geformuleerd.

- f. Het arbo-beleidsplan en -jaarplan zullen worden gebaseerd op een analyse door een gecertificeerde deskundige of door de deskundige externe organisatie van de arbeidsomstandigheden en het ziekteverzuim in de onderneming.
 - g. Werkgevers die gebruik maken van een re-integratiebureau dienen dit te doen bij een bureau met een Boreakeurmerk of via een bij de BOA aangesloten arbodienst.
 - h. Indien een bedrijf met meer dan 10 en hooguit 50 werknemers de diensten met betrekking tot deskundige bijstand, conform de artikelen 13 en 14 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 zoals deze is gewijzigd op 1 juli 2005 en januari 2007, betreft van één van de gecertificeerde deskundigen kunnen ook elders werkzame gecertificeerde deskundigen zonder (aanvullende) werknemersovereenstemming worden aangewezen als externe deskundige ondersteuning bij de uitvoering en toetsing van een RIE&E conform artikel 14 lid 1a.
- 2a. In de krachtens de Arbo-wet verplichte risico-inventarisatie en –evaluatie (RI&E) zal voor de Timmerindustrie expliciete aandacht worden gegeven aan het onderkennen van werkomstandigheden in het productieproces waar volgens de deskundige dienst beschermende maatregelen noodzakelijk zijn. Hiertoe is in het arboconvenant met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en partijen een digitale RI&E methodiek ontwikkeld voor de sector met als kenmerk CD ROM Timmer Slimmer (www.timmerslimmer.nl) en deze is gedocumenteerd bij de Stichting Fondsen Administratie. De werkgever zal volgens de aanwijzingen van de deskundige dienst en met behulp van de TimmerSlimmer methodiek adequate beschermende maatregelen doorvoeren en geadviseerde persoonlijke beschermingsmiddelen in natura verstrekken. Meer in het bijzonder gaat het om:
- Gehoorplastieken: De werkgever is verplicht om aan de werknemer die werkzaam is in geluidszones boven de 80 DB(A) gehoorplastieken ter beschikking te stellen, tenzij een (gecertificeerde) Arbodienst in overleg met de OR of PVT op basis van de RI&E anders adviseert.
 - Veiligheidsschoenen: De werkgever is verplicht om aan de werknemer in het productieproces goedgekeurde veiligheidsschoenen ter beschikking te stellen, tenzij een (gecertificeerde) deskundige externe organisatie in overleg met de OR of PVT op basis van de RI&E anders adviseert.
 - Tilhulpmiddelen: De werkgever is verplicht om bij tilwerkzaamheden boven de 23 kilo per werknemer tilhulpmiddelen ter beschikking te stellen, tenzij een (gecertificeerde) deskundige externe organisatie in overleg met de OR of PVT op basis van de RI&E anders adviseert.
- b. Indien werknemers volharden in het weigeren van het gebruik van verplichte persoonlijke beschermings- en beveiligingsmiddelen kan de werkgever de betrokken werknemers een boete opleggen. Deze boetemogelijkheid alsmede de hoogte van de boete moeten expliciet in het fabrieksreglement zijn opgenomen.
3. Werknemers die, bevestigd door een medische verklaring, als gevolg van hun arbeid binnen de onderneming dreigen arbeidsongeschikt te worden door fulltime te blijven werken, hebben het recht om minder uren te gaan werken tegen evenredige betaling en voor zover daarmee een bijdrage wordt geleverd aan herstel dan wel stabilisatie van de mate van arbeidsongeschiktheid.
4. De werkgever die in het kader van een re-integratietraject aan de werknemer een aanbod doet tot passende arbeid, dient dit aanbod altijd schriftelijk te doen.
5. Een werknemer waarvan de werkgever binnen de geldende termijn ingevolge de WAO/WIA geen initiatief heeft ondernomen tot het opstellen van een Plan van Aanpak heeft conform de CAO Bedrijfstakeigen Regelingen voor de Timmerindustrie een zelfstandig recht om naar een gecertificeerd re-integratiebedrijf of het Servicepunt TimmerSlimmer te gaan voor opleiding, resp. begeleiding en bemiddeling. De kosten hiervan worden betaald door de in die CAO opgenomen Stichting Aanvullingsfonds voor de Timmerfabrieken. De werknemer is gehouden aan de Stichting Aanvullingsfonds voor de Timmerfabrieken aan te tonen, dat de werkgever geen initiatieven heeft ondernomen om een Plan van Aanpak op te stellen. De Stichting

Aanvullingsfonds voor de Timmerfabrieken zal de gemaakte kosten voor opleiding, begeleiding en bemiddeling dan verhalen op de betreffende werkgever.

6. Werknemers die arbeidsongeschikt worden en aan het einde van het tweede jaar van hun arbeidsongeschiktheid wegens hun handicap bij hun werkgever alleen nog maar deeltijdwerk kunnen doen, hebben daartoe het recht. De beloning voor deeltijdwerk geschiedt naar evenredigheid.
7. Indien een werknemer geconfronteerd wordt met een situatie die aantoonbaar gezondheidsbedreigend is, heeft hij of zij het recht om het werk te onderbreken. De werknemer dient dit zo spoedig mogelijk en met redenen omkleed te melden bij de OR dan wel de preventiemedewerker. Indien de werknemer naar het oordeel van de Arbeidsinspectie ten onrechte gebruik heeft gemaakt van de regeling kan hem een boete worden opgelegd indien daartoe bij fabrieksreglement een mogelijkheid bestaat.

ARTIKEL 48B - Vervallen.

HOOFDSTUK 14 - VERZEKERINGEN

ARTIKEL 49 - Verzekering tegen ziektekosten

De werkgever draagt voor 50% bij -tot een maximum van € 7,80 per maand- in de premie van een aanvullende ziektekostenverzekering die de werknemer heeft afgesloten en waarin tenminste een vergoeding voor fysiotherapie is opgenomen. Indien de werkgever een collectief aanvullend pakket heeft aangeboden bedraagt de vergoeding echter 50% van het bedrag van (de eenvoudigste vorm van) dit pakket, waarin tenminste 9 behandelingen voor fysiotherapie zijn opgenomen.

ARTIKEL 50 - Verzekering bij vervoer

1. Indien een werknemer bij het zich van en naar het werk begeven en/of tijdens en ten behoeve van de werkzaamheden in opdracht van c.q. met instemming van de werkgever gebruik maakt van:
 - a. een door de werkgever ter beschikking gesteld motorrijtuig;
 - b. een motorrijtuig dat voor dat doel door een der medewerkers beschikbaar is gesteld; is in geval a. de werkgever, die eigenaar is van het betreffende motorrijtuig, en in geval b. de medewerker, die eigenaar is van het betreffende motorrijtuig, verplicht een ongevalverzekering af te sluiten voor alle inzittenden, inclusief de bestuurder van het motorrijtuig.
2. De verzekering zal minimaal een dekking geven voor de volgende uitkeringen per inzittende:
€ 13.613, = in geval van overlijden ten gevolge van een ongeval
€ 27.227, = in geval van volledige of gedeeltelijke invaliditeit ten gevolge van een ongeval
€ 34.034, = in geval van volledige of gedeeltelijke invaliditeit ten gevolge van een bedrijfsongeval.
3. De werknemer is niet verplicht gebruik te maken van een voor hem ter beschikking gesteld motorrijtuig, indien niet kan worden aangetoond dat een verzekering als omschreven in lid 2 en de wettelijk verplichte WA-verzekering is afgesloten.

ARTIKEL 51 - Vergoeding bij schade

1. De werkgever is verplicht de door brand ontstane schade aan de werknemer toebehorende gereedschappen en/of werkkleding, voor zover deze in zijn onderneming worden gebruikt voor door de werkgever opgedragen werkzaamheden en deze voorkomen op een door hem ingediende bij de werkgever berustende inventarislijst te vergoeden.
2. De werkgever zal de schade aan brillen, contactlenzen en gebitsprothesen vergoeden, indien deze schade buiten de schuld van de werknemer en met inachtneming van de voorgeschreven veiligheidsmaatregelen, tijdens de normale uitvoering van de werkzaamheden is ontstaan en de schade niet elders kan worden verhaald.

HOOFDSTUK 15 - WERKGELEGENHEIDSOVERLEG EN SOCIAAL BELEID

ARTIKEL 52 - Vakbondsactiviteiten in de onderneming

1. De werkgever zal door de werknemersorganisaties, die partij zijn bij deze CAO, daartoe aangewezen bestuurder(s) toelaten in zijn onderneming.
2. De werkgever zal door de werknemersorganisatie(s) aan te wijzen en als zodanig door hen kenbaar te maken contactpers(oon(en)) toestaan gedurende maximaal twee uur per maand zijn/haar/hun werkzaamheden met behoud van loon te onderbreken. Dit ter behartiging van de belangen van zijn/haar/hun organisatie(s) binnen de onderneming waarin hij/zij werkzaam is (zijn). De contactpersonen zullen indien er een OR, of een PVT bestaat, bij voorkeur hieruit gekozen worden, voor zover het vakbondsleden betreft. Voor bedrijven met een personeelsbestand tot 35 werknemers zullen maximaal drie contactpersonen aangewezen worden. Voor bedrijven met meer dan 35 personeelsleden zullen maximaal zes contactpersonen aangewezen worden.
3. De werkgever draagt er zorg voor dat een contactpersoon niet uit hoofde van zijn functie of activiteit als contactpersoon in zijn/haar positie in de onderneming wordt benadeeld; zulks bijvoorbeeld ten aanzien van promotie of beloning. Bij een klacht van een contactpersoon terzake het vorenstaande, kan deze het oordeel vragen van de Vakraad.
4. De werkgever zal aan de persoon (personen), bedoeld in de leden 1 en 2, voor de uitoefening van zijn/haar/hun functie de benodigde faciliteiten verlenen, zoals het beschikbaar stellen van vergaderruimte.
5. De werkgever zal, alvorens een ontslagvergunning aan te vragen aan het Centrum voor Werk en Inkomen ingevolge artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen, voorafgaande toestemming vragen aan de Vakraad, wanneer hij voornemens is de dienstbetrekking van een contactpersoon te doen beëindigen. De Vakraad verleent de toestemming slechts indien het hem voorkomt dat de opzegging geen verband houdt met het vakbondswerk dat de betrokkene in de onderneming verricht. De betrokken contactpersoon wordt in de gelegenheid gesteld door de Vakraad te worden gehoord.

ARTIKEL 53 - Vacatures

De werkgever verstrekt in het kader van het reguliere overleg met OR, PVT of personeelsvergadering informatie over het ontstaan van en de opvulling van vacatures. De werkgever zal alle buiten de onderneming gepubliceerde vacatures tevens melden aan het CWI, tenzij de publicatie alleen plaatsvindt binnen de tot hetzelfde concern behorende ondernemingen.

ARTIKEL 54 - Werkgelegenheidsoverleg in de bedrijfstak

Ten behoeve van het werkgelegenheidsoverleg in de bedrijfstak zijn ondernemingen verplicht om aan de Vakraad het jaarplan (indien aanwezig), het sociaal jaarverslag (indien aanwezig) en informatie over het ontstaan en opvullen van vacatures toe te zenden indien de Vakraad daarom verzoekt. Hiervan kan worden afgeweken indien zwaarwichtige belangen van de onderneming en/of direct betrokkenen zich hiertegen verzetten.

ARTIKEL 55 - Fusie, reorganisatie, sluiting bedrijf of bedrijfsonderdeel en technische vernieuwing

1. De werkgever die overweegt:
 - een fusie of reorganisatie aan te gaan, of
 - een bedrijf dan wel een bedrijfsonderdeel te sluiten, zal bij het nemen van zijn beslissingen de sociale consequenties betrekken.
2. In verband daarmee zal de werkgever zo spoedig mogelijk, maar in elk geval voordat de definitieve besluiten

genomen worden, contact opnemen met de Vakraad en daarna de werknemersorganisaties over de voorgenomen besluiten. De werkgever zal advies inwinnen van de OR c.q. de PVT over de voorgenomen besluiten. De daaruit eventueel voortvloeiende gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zal de werkgever bespreken met de werknemersorganisaties en de OR c.q. de PVT.

- 3 Inzake de gevolgen die voor werknemers of een aantal werknemers in verband met fusies, sluiting bedrijf of bedrijfsonderdeel zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties, de OR c.q. de PVT een sociaal plan opstellen. Er zal daarbij eerst gepoogd worden voor de eventueel daarbij betrokken werknemers vervangende werkgelegenheid in de eigen onderneming te bevorderen, zo er arbeidsplaatsen verloren dreigen te gaan. Mocht dit op onoverkomelijke bezwaren stuiten, dan zal via bemiddeling van het CWI en de SSWT, aansluitend werk binnen de eigen bedrijfstak gezocht moeten worden. De Stichting Scholing en Werkgelegenheid Timmerfabrieken (SSWT) is hierbij meldpunt en het middelpunt van de structuur die er zorg voor draagt dat werknemers die overbodig worden bij het ene bedrijf zo spoedig mogelijk geplaatst worden bij een ander bedrijf. Voorts zal nagegaan worden met welke verdere belangen van de werknemers in het bijzonder rekening dient te worden gehouden en welke voorzieningen in verband daarmee getroffen dienen te worden. Een model "Aandachtspunten" sociaal plan is te vinden in aanhangsel 4 bij deze CAO.
4. Als in een bedrijf of afdeling een aanmerkelijk aantal werknemers ten gevolge van technische vernieuwing in een andere functie moet worden ingedeeld, zullen de betrokken werknemers tenminste het niveau van hun oude functie behouden en de beloning die voor hen daarbij gold. De werkgever zal in dat verband de werknemer zonodig in de gelegenheid stellen om,- her- of bijscholing te volgen ten behoeve van een goede vervulling van een nieuwe of gewijzigde functie. De werkgever kan daarbij gebruik maken van de mogelijkheden zoals gesteld in het reglement declaratie cursus- en verletkosten van de SSWT, welke uitgevoerd wordt door de Stichting Scholings- en Werkgelegenheidsfonds voor de Timmerfabrieken.
5. Indien werknemers als het gevolg van een reorganisatie of bedrijfssluiting voor het verkrijgen van arbeid her- of bijscholing behoeven, dan zijn de bepalingen zoals gesteld in het reglement declaratie cursus - en verletkosten van de SSWT van toepassing, welke uitgevoerd wordt door de Stichting Scholings- en Werkgelegenheidsfonds voor de Timmerfabrieken. De SSWT zal hiervoor zorgdragen en de werkgever hoeft in dat geval geen rekening te houden met het maximum aantal te declareren scholingsdagen (zie voor de nadere voorwaarden de genoemde reglementen zoals die zijn opgenomen in de CAO BTER voor de Timmerindustrie).

ARTIKEL 56 - Arbeidsplaatsen voor doelgroepen

1. De werkgever zal de grootst mogelijke aandacht besteden aan het scheppen van plaatsingsmogelijkheden voor doelgroepen die zijn oververtegenwoordigd aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt: met name voor oudere, jongere en gehandicapte werknemers. De werkgever zal hierover overleg voeren met de OR c.q. de PVT. Indien een werkgever een mogelijkheid tot plaatsing heeft gevonden welke naar zijn verwachting of die van de OR c.q. de PVT ook in andere ondernemingen toegepast kan worden, informeert hij de Vakraad hierover.
2. Indien een werknemer in de loop van het dienstverband met de werkgever gedeeltelijk arbeidsongeschikt ingevolge de WAO/WIA mocht geraken zal de werkgever de grootst mogelijke aandacht schenken aan mogelijke herplaatsing van de werknemer in een voor hem geschikte functie.
3. De werkgever zal bij werving van nieuw personeel bij voorrang aandacht besteden aan de mogelijkheid van plaatsing van werknemers die gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn ingevolge de WAO/WIA in voor hen geschikte functies en aan plaatsing van jeugdige werknemers die partieel leerplichtig zijn.

ARTIKEL 57 - Discriminatie

Het is niet toegestaan, onverlet objectief aan de functie verbonden eisen, aan elkaar gelijk te stellen werknemers, gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden, op grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit en politieke keuze.

ARTIKEL 58 - Vervallen

HOOFDSTUK 16 - SLOTBEPALINGEN

*** ARTIKEL 59 - Duur van de overeenkomst**

De overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2009 en eindigt van rechtswege zonder dat daarvoor opzegging nodig is op 30 juni 2009.

ARTIKEL 60 - Wijzigingen van de overeenkomst

Voorstellen tot wijzigen van deze CAO worden ter kennis gebracht aan ieder van de contracterende organisaties. Zo spoedig mogelijk zijn partijen verplicht in onderhandeling te treden over de eventuele ingediende voorstellen tot wijziging of vernieuwing van de CAO.

ARTIKEL 61 – Vrijstellingen van de overeenkomst

De Vakraad is bevoegd, zonodig onder het stellen van nadere voorwaarden, vrijstelling toe te staan van een of meerdere bepalingen van deze CAO.

***BIJLAGE I. LOONTABELLEN GARANTIELONEN**

Volgens het systeem van jeugdtreden (tot 22 jaar) en ervaringstreden voor werknemers van 22 jaar en ouder. De treden in **vet** vermeld zijn extra treden.

De lonen in de hierna volgende tabellen zijn gebaseerd op een 37,5 uren werkweek. Alle bedragen zijn in € (euro) en zijn inclusief de verhogingen conform artikel 23 wijziging lonen.

De weergegeven schalen zijn geldig resp. :

Per 1 maart 2009 inclusief 1,25 %

Lonen per 1 maart 2009

VIER WEKEN LONEN = maand x 12 / 13

verhoging 1,25%

Schaal treden	A	B	C	D	E	F	G	H	I
12									3.663,74
11					2.350,08	2.719,31	3.052,40	3.316,15	3.608,41
10					2.303,33	2.667,22	3.000,60	3.263,85	3.553,07
9				2.040,76	2.256,59	2.615,13	2.948,81	3.211,56	3.497,73
8				1.997,90	2.209,86	2.563,03	2.897,00	3.159,29	3.442,37
7		1.611,53	1.789,46	1.955,05	2.163,15	2.510,96	2.845,19	3.107,03	3.387,06
6		1.580,80	1.748,08	1.912,19	2.116,39	2.458,88	2.793,37	3.054,76	3.331,69
5		1.550,06	1.706,72	1.869,31	2.069,67	2.406,78	2.741,56	3.002,47	3.276,38
4		1.519,33	1.665,33	1.826,46	2.022,96	2.354,70	2.689,74	2.950,19	3.221,04
3	1.396,87	1.488,60	1.623,99	1.783,58	1.976,21	2.302,60	2.637,94	2.897,92	3.165,70
2	1.370,51	1.457,87	1.582,59	1.740,71	1.929,48	2.250,51	2.586,13	2.845,65	3.110,36
1	1.344,14	1.427,13	1.541,22	1.697,85	1.882,74	2.198,43	2.534,30	2.793,37	3.055,03
0	1.317,78	1.396,40	1.499,84	1.655,00	1.836,02	2.146,32	2.482,49	2.741,09	2.999,67

Lonen per 1 maart 2009

VIER WEKEN LONEN = maand x 12 / 13

Verhoging 1.25%

leeftijd	schaal				Tijdens opleiding niveau 1	Tijdens opleiding niveau 2	Met diploma niveau 2 of tijdens opleiding niveau 3
	A	B	C	D			
22	1.317,78	1.396,40	1.499,84	1.655,00			
21	1.317,78	1.396,40	1.499,84	1.655,00	1.529,18	1.568,16	
20	1.317,78	1.396,40	1.499,84	1.655,00	1.353,86	1.389,59	1.749,95
19	1.156,42	1.225,41	1.316,19	1.452,34	1.188,29	1.217,52	1.508,10
18	990,02	1.049,08	1.126,80	1.243,36	1.019,47	1.045,45	1.334,39
17	826,98	876,30	941,23	1.038,59	849,03	868,51	1.170,45
16	700,92	742,73	797,75	880,29	719,17	743,50	

Lonen per 1 maart 2009

MAANDLONEN									
------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

verhoging 1,25%

Schaal treden	A	B	C	D	E	F	G	H	I
---------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---

12									3.969,05
11					2.545,92	2.945,92	3.306,77	3.592,50	3.909,11
10					2.495,27	2.889,49	3.250,65	3.535,84	3.849,16
9				2.210,82	2.444,64	2.833,06	3.194,54	3.479,19	3.789,21
8				2.164,39	2.394,02	2.776,62	3.138,42	3.422,56	3.729,23
7		1.745,82	1.938,58	2.117,97	2.343,41	2.720,21	3.082,29	3.365,95	3.669,32
6		1.712,53	1.893,75	2.071,54	2.292,76	2.663,79	3.026,15	3.309,32	3.609,33
5		1.679,23	1.848,95	2.025,09	2.242,14	2.607,35	2.970,02	3.252,68	3.549,41
4		1.645,94	1.804,11	1.978,67	2.191,54	2.550,93	2.913,89	3.196,04	3.489,46
3	1.513,28	1.612,65	1.759,32	1.932,21	2.140,89	2.494,48	2.857,77	3.139,41	3.429,51
2	1.484,72	1.579,36	1.714,47	1.885,77	2.090,27	2.438,05	2.801,64	3.082,79	3.369,56
1	1.456,15	1.546,06	1.669,66	1.839,34	2.039,64	2.381,63	2.745,49	3.026,15	3.309,62
0	1.427,60	1.512,77	1.624,83	1.792,92	1.989,02	2.325,18	2.689,36	2.969,51	3.249,64

Lonen per 1 maart 2009

MAANDLONEN

Verhoging 1.25%

leeftijd	schaal				Tijdens opleiding niveau 1	Tijdens opleiding niveau 2	Met diploma niveau 2 of tijdens opleiding niveau 3
	A	B	C	D			
22	1.427,60	1.512,77	1.624,83	1.792,92			
21	1.427,60	1.512,77	1.624,83	1.792,92	1.656,61	1.698,84	
20	1.427,60	1.512,77	1.624,83	1.792,92	1.466,68	1.505,39	1.895,78
19	1.252,79	1.327,53	1.425,87	1.573,37	1.287,31	1.318,98	1.633,78
18	1.072,52	1.136,50	1.220,70	1.346,97	1.104,43	1.132,57	1.445,59
17	895,90	949,33	1.019,67	1.125,14	919,78	940,89	1.267,99
16	759,33	804,62	864,23	953,65	779,10	805,46	

BIJLAGE II VERGOEDINGEN EN TOESLAGEN

Procentuele toeslagen

soort toeslag	percentage
Artikel 25 lid 1 - Verschoven arbeidstijd	25%
Artikel 25 lid 2	
- Ploegendienst tussen 06.00 en 22.00 uur	12%
- Ploegendienst tussen 22.00 en 06.00 uur	22%
Artikel 25 lid 3	
- Voorliedentoeslag ten minste	12,5%
- Voorliedentoeslag ten hoogste	20%
- Voorliedentoeslag spantenbouw ten minste	12,5%
- Voorliedentoeslag spantenbouw ten hoogste	25%
Artikel 25 lid 4	
- Gevarentoeslag bij een werkhoogte van 4-6 meter	2%
- Gevarentoeslag bij een werkhoogte van 6-8 meter	3%
- Gevarentoeslag bij een werkhoogte van 8-10 meter	4%
- Gevarentoeslag bij een werkhoogte van 10 meter en hoger	5%
Artikel 26 lid 1	
- Overwerktoeslag	50%
- Overwerk in het weekeinde tussen zaterdag 21.00 uur en maandag 05.00 uur, alsmede op Koninginnedag, Hemelvaartsdag	100%
- Overwerk op de beide Paasdagen, Pinksterdagen en Kerstdagen	200%
Artikel 26 lid 3	
- Overwerktoeslag voor deeltijdwerkers tot het 40ste gewerkte uur	10%

Toeslagen en vergoedingen in geld

soort toeslag	bedrag in €
<u>Per 1 januari 2009</u>	
Artikel 29	
- EHBO-toeslag	5,20 per week
- BHV-toeslag	5,20 per week
*Gereedschapsvergoeding	0,51 per dag

Tabel reiskostenvergoeding

soort toeslag	bedrag in €
<u>Per 1 januari 2009</u>	
Artikel 30 lid 2	
- reiskosten rijwiel	0,05 per km
- reiskosten bromfiets	0,10 per km
- reiskosten motor	0,32 per km
- reiskosten auto	0,32 per km

BIJLAGE III

DIENSTVERLENING BEDRIJFSGEZONDHEIDSZORG

Ingevolge artikel 48 dient de werkgever met de deskundige externe organisatie een minimaal pakket voorzieningen overeen te komen. Dit pakket moet het volgende omvatten:

I Arbeidsomstandigheden zorg op organisatieniveau

- a Algemene bedrijfsverkenning
De gegevens van het bedrijf worden hierbij door de deskundige externe organisatie geactualiseerd.
- b Risico- inventarisatie en -evaluatie
Inventariseren van bedreigende factoren voor veiligheid, gezondheid en arbo-welzijn en voorstellen doen voor beleid.
- c ARBO-beleidsplan voor 10+ bedrijven
Het beleidsmatig vormgeven aan verbetering van arbeidsomstandigheden; het arbobeleidsplan wordt vormgegeven door het bedrijf, in overleg met en in elk geval getoetst door een deskundige externe organisatie.
- d Arbo-jaarplan
Prioriteiten bepalen in de uitvoering van het arbo-beleidsplan daar waar het beleidsplan door het bedrijf is vorm gegeven.
- e Overleg en advisering op bedrijfsniveau
Begeleiding bij de opzet, bijstelling en zo nodig uitvoering van het arbo-beleid c.q. advisering ten aanzien van de ondernemer c.q. OR of PVT.
- f Jaarlijkse voorlichting ten aanzien van arbo en gezondheid
Het jaarlijks voorlichten van de betrokkenen in bedrijf of afdeling over de risico's en het geven van adviezen omtrent het voorkomen van c.q. het omgaan daarmee.
- g Ondersteuning van de preventiemedewerker
Begeleiding c.q. instructie van de in de CAO bedoelde preventiemedewerker in een onderneming.

II Arbeidsomstandighedenonderzoek op individueel niveau

- a Intrede-onderzoek (voor zover wettelijk verplicht)
De deskundige externe organisatie maakt bij de intrede in de bedrijfstak een afweging tussen de belastbaarheid van betrokkene en de belasting van de toekomstige functie. Het intrede-onderzoek vormt tevens een eerste registratie van de gezondheidstoestand van de werknemer in zijn nieuwe loopbaan. De inhoud van het onderzoek is afhankelijk van de belasting die de toekomstige functie met zich meebrengt.
- b Aanstellingsonderzoek / functiewisselingsonderzoek (voor zover wettelijk verplicht)
Doel: zie intrede onderzoek, alleen wordt dit onderzoek verricht bij een nieuwe aanstelling of functiewisseling.
- c Preventief medisch onderzoek (PMO)
- Voor werknemers tussen de 50 en 55 jaar
Mits duidelijk geïndiceerd uit de RI&E en met het juiste instrumentarium kan voor bepaalde categorieën werknemers een specifieke periodiciteit zijn geïndiceerd. Daarbij geldt in ieder geval dat werknemers tussen de 50 en 55 jaar éénmaal per drie jaar een preventief medisch onderzoek (PMO) zullen ondergaan. Werknemers

van 55 jaar en ouder zullen tenminste elke twee jaar een onderzoek ondergaan. De werknemer dient in te stemmen met het onderzoek, tenzij wet- en regelgeving dit onderzoek dwingend bepaalt. In ieder geval is de werknemer hiertoe verplicht in het kader van artikel 28 Ziektewet en artikel 27 WIA.

Protocol:

1. Biometrisch onderzoek: meten van lengte, gewicht, onderzoek gezichtsscherpte, gehoor, en urine. Voor lichamelijk belastende functies uit te breiden met een longfunctie-onderzoek en rust ECG.
2. Gesprek aan de hand van de vragenlijst periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek FAB.
3. Lichamelijk onderzoek: Op geleide van de functie en gesprek. Altijd onderzocht zullen worden: houdings- en bewegingsapparaat, hart-longsysteem en huidafwijkingen.
4. Beoordeling gezondheidstoestand en advisering.

- **Voor werknemers die in de arbeidssituatie blootstaan aan specifieke invloeden** (bijv. lawaai, beeldschermwerk, werkstress, lichamelijke belasting, houtstof, chemische stoffen). Doel: het voorkomen van schade aan de gezondheid van de werknemer.

- d vervalt
- e Bedrijfsgezondheidskundig spreekuur
Op verzoek van de werknemer of daartoe uitgenodigd door de deskundige externe organisatie, al dan niet op verzoek van de werkgever.
Doelgroep: individuele werknemers, die problemen ervaren in de relatie werk/gezondheid.
- f Werkplekbezoek
Op verzoek van de werkgever c.q. werknemer mede op geleide van spreekuur met als doel het globaal inzicht verkrijgen in de belasting van het werk en de werkomstandigheden, in het bijzonder ter preventie van effecten die voor de gezondheid schadelijk zijn.
- g Werkplekonderzoek
Het op verzoek van de werkgever c.q. werknemer(vertegenwoordiging) mede op geleide van het sociaal medisch team en arbo-jaarplan/risico-evaluatie specifiek verkrijgen van inzicht in de belasting van het werk en de werkomstandigheden, van één of meerdere werknemers in het bijzonder ter preventie van effecten die voor de gezondheid schadelijk zijn.
- h Gezondheidsvoorlichting m.b.t. arbo en gezondheid
Algemene advisering en voorlichting omtrent risicofactoren en het geven van advies daaromtrent.
- i Trainingen
Het voorzien in training aan personen, die daarvoor in aanmerking komen op het gebied van arbeidsomstandigheden beïnvloedende factoren (tilinstructie, EHBO, leidinggeven).

III Verzuimbeheersing op organisatie-niveau

- a Advisering opzet verzuimbeleid
Wordt in beginsel eenmalig opgezet met als doel het in de onderneming en de werknemer mogelijk maken zelf zo groot mogelijke invloed uit te oefenen op het verzuim en de beheersing daarvan op basis van een verzuimbeheersingsmodel.
- b Overleg en advisering
- c Sociaal Medisch Team (SMT)
Plaatsing van problematiek van individuele werknemers in organisatorische context en bespreking signalen voor beleidsbijstelling.

IV Verzuimbeheersing op individu-niveau

- a spreekuur
- b verzuimbegeleiding gedurende het eerste en tweede jaar volgens de Wet verbetering poortwachter
- c gezondheidsvoorlichting

BIJLAGE IV

BEDRIJFSVOORSCHRIFTEN INZAKE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Hoewel in deze voorschriften wordt gesproken over werknemers in de mannelijke vorm, worden zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers bedoeld.

1. Melding

De werknemer dient zo vroeg mogelijk zijn arbeidsongeschiktheid en een prognose over de duur hiervan te melden aan zijn directe chef, bij voorkeur vóór aanvang van de normale werktijd, doch uiterlijk binnen twee uur na aanvang van de normale werktijd. Bij afwezigheid van de chef dient de melding plaats te vinden bij de administratie. In het laatste geval dient de chef binnen twee werkdagen zelf rechtstreeks contact op te nemen met de werknemer.

2. Thuisblijven

De werknemer dient thuis te blijven tot het moment waarop door of namens de werkgever de eerste controle heeft plaatsgehad, echter maximaal vijf dagen. De werknemer mag alleen van huis gaan voor een bezoek aan de huisarts of de Arbo-arts of om zijn werkzaamheden te hervatten.

Na het eerste controlebezoek of na vijf dagen mag de werknemer zich buitenshuis begeven, echter hij dient gedurende de eerste drie weken thuis te zijn 's morgens tot 10.00 uur en 's middags van 12.00 tot 14.30 uur.

Wanneer de werknemer meent dat daartoe aanleiding is, kan hij de Arbo-arts of zijn werkgever vrijstelling vragen van de verplichting om gedurende de bovengenoemde tijden thuis te blijven.

3. Eigen verklaring

De werknemer dient uiterlijk op de vijfde dag van zijn arbeidsongeschiktheid een eigen verklaring omtrent de arbeidsongeschiktheid aan de deskundige externe organisatie te sturen. De werkgever zal aan de werknemer hiertoe een standaard formulier ter hand stellen.

4. Het juiste adres

Indien de werknemer tijdens zijn arbeidsongeschiktheid verhuist, tijdelijk elders verblijft of van verpleegadres verandert, bijvoorbeeld door opname in een ziekenhuis, behoort de werknemer dit binnen 12 uur te melden aan zijn directe chef.

5. Maak bezoek mogelijk

De werknemer dient controlebezoek in zijn woning of op het verpleegadres door of namens de werkgever mogelijk te maken. Indien in de woning van de werknemer niemand thuis is of indien de bel defect is, dient de werknemer maatregelen te treffen waardoor controlebezoek mogelijk wordt. Bij afwezigheid dient de werknemer ervoor te zorgen dat op zijn adres bekend is waar de werknemer zich bevindt.

6. Op het spreekuur komen en het gehoor geven aan oproepen door de werkgever

De werknemer dient gehoor te geven aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de Arbo-arts of de door de deskundige externe organisatie aangewezen specialist, of aan een oproep door zijn werkgever tot het hebben van contact. Deze verplichting vervalt niet indien de werknemer van plan zou zijn op die dag of op een latere dag zijn werkzaamheden te hervatten. Indien de werknemer een geldige reden tot verhindering heeft, bijvoorbeeld ziekenhuisopname, dient de werknemer dit onmiddellijk aan zijn directe chef mede te delen. De werknemer hoeft niet op het spreekuur te verschijnen, indien hij inmiddels zijn werkzaamheden heeft hervat. Ook dient de werknemer regelmatig contact te onderhouden met zijn directe chef over het verloop van zijn arbeidsongeschiktheid.

7. Genezing niet belemmeren

Indien de werknemer zich tijdens zijn arbeidsongeschiktheid zodanig gedraagt dat daardoor zijn genezing kan worden belemmerd, kan de werkgever na overleg met de Bedrijfsgezondheidsdienst de loondoorbetaling weigeren.

8. Het verrichten van werkzaamheden

De werknemer dient tijdens zijn arbeidsongeschiktheid geen arbeid te verrichten behalve werkzaamheden die de werknemer door of namens de werkgever worden aangeboden. De aangeboden vervangende werkzaamheden mogen het genezingsproces niet nadelig beïnvloeden en worden in overleg met de bedrijfsarts vastgesteld. Indien de werknemer de aangeboden vervangende werkzaamheden niet verricht, is de werkgever gerechtigd de loondoorbetaling te weigeren.

9. Verblijf in het buitenland

De werknemer dient zich bij arbeidsongeschiktheid in het buitenland onmiddellijk doch uiterlijk na één dag van arbeidsongeschiktheid telefonisch te melden bij zijn directe chef of zijn werkgever of bij de deskundige externe organisatie waarbij de werkgever is aangesloten. Tevens dient de werknemer het ziekteverzekeringsorgaan c.q. de bevoegde instantie in het buitenland, voor zover het een land betreft waar Nederland een verdrag mee heeft gesloten, van zijn arbeidsongeschiktheid op de hoogte te stellen. Direct na thuiskomst dient de werknemer een verklaring van een arts te overleggen, waaruit de eerste dag van arbeidsongeschiktheid en de reden van de arbeidsongeschiktheid blijkt. Indien de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid een meerdaagse periode in het buitenland wil verblijven, dient hij voor vertrek toestemming van zijn werkgever te hebben gekregen. Indien een werknemer zich hier niet aan houdt, is zijn werkgever gerechtigd de loondoorbetaling te weigeren.

10. Hervatten bij herstel

Zodra de werknemer daartoe in staat is, dient hij zijn werkzaamheden onmiddellijk te hervatten. De werknemer behoeft geen speciale opdracht daartoe af te wachten.

11. Second opinion

Indien de werknemer zijn arbeidsongeschiktheid aan zijn werkgever heeft medegedeeld en zijn werkgever na overleg met de deskundige externe organisatie (first opinion) deze melding van arbeidsongeschiktheid niet accepteert, waarna de werknemer persisteert in zijn arbeidsongeschiktheid, kan de werknemer een second opinion omtrent zijn arbeidsongeschiktheid aanvragen bij het UWV. Indien de bedrijfsarts van het UWV de werknemer arbeidsgeschikt acht, dient de werknemer, op straffe van weigering van zijn loondoorbetaling, zijn werkzaamheden onmiddellijk te hervatten. Indien de werkgever om een second opinion verzoekt, is de werknemer verplicht mee te werken.

12. Machtiging

De werknemer dient de deskundige externe organisatie te machtigen inlichtingen omtrent zijn gezondheidstoestand in te winnen bij de behandelend arts.

13. Cessie

Indien de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door een aansprakelijke derde, dient de werknemer het eventuele verhaal op deze derde te cederen aan de werkgever.

14. Hoogte van loondoorbetaling

De werkgever dient in geval van arbeidsongeschiktheid van de werknemer loon door te betalen conform de bepalingen van artikel 36 van deze CAO.

15. Sancties

a. Minder loon

Het bruto-inkomen van de werknemer zal door de werkgever voor de duur van de overtreding worden verminderd tot 70% van het voor de werknemer geldende bruto-loon, hetgeen niet minder mag zijn dan het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon, indien zich een of meer van de onderstaande situaties voordoen:

- De werknemer houdt zich niet aan de in deze voorschriften vastgestelde meldingsplicht.
- De melding van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer komt niet op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid binnen. Deze sanctie is niet van toepassing als alsnog uit een verklaring van een arts de arbeidsongeschiktheid blijkt.
- De werknemer heeft niet tijdig voldaan aan de verplichting tot het insturen van een eigen verklaring. De werkgever zal vanaf de zesde dag tot en met de dag waarop de melding is ontvangen de sanctie toepassen.
- De arbeidsongeschiktheid van de werknemer is vastgesteld en de werknemer verblijft niet thuis.
- De werknemer verhuist tijdens zijn arbeidsongeschiktheid, verblijft tijdelijk elders of verandert van

verpleegadres zonder dat de werknemer de werkgever hiervan op de hoogte stelt, zodat namens de werkgever geen controle kan plaatsvinden.

b. Geen loon

Het bruto inkomen van de werknemer zal door de werkgever voor de duur van de overtreding op nul worden gesteld, indien zich een of meer van de onderstaande situaties voordoen:

- De werknemer geeft geen gehoor aan de oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts of de door de deskundige externe organisatie aangewezen specialist.
- De werknemer gedraagt zich zodanig dat zijn genezingsproces wordt belemmerd.
- De sanctionering vindt plaats na overleg met de deskundige externe organisatie
- De werknemer is niet thuis op de uren zoals in deze voorschriften gesteld, zodat de arbeidsongeschiktheid niet kan worden vastgesteld.
- De melding van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer komt meer dan een dag te laat bij de werkgever binnen. In dit geval zal de werkgever over de achterliggende werkdagen waarop de werknemer arbeidsongeschikt was geen loon aan de werknemer uitbetalen, tenzij uit een verklaring van de arts de arbeidsongeschiktheid blijkt.
- De werknemer verricht niet de door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, die in overleg met de deskundige externe organisatie zijn vastgesteld.
- De werknemer verblijft tijdens arbeidsongeschiktheid zonder toestemming van de werkgever in het buitenland.
- De bedrijfsarts van de werkgever acht de werknemer arbeidsgeschikt en de werknemer verricht desondanks geen werkzaamheden, onder voorbehoud van de bevindingen van een eventuele second opinion.
- De werknemer voldoet herhaald niet aan hetgeen onder a is gesanctioneerd.

16. Slotbepaling

Artikel 60 van de CAO voor de Timmerindustrie is van overeenkomstige toepassing op de bepalingen van deze bedrijfsvoorschriften.

AANHANGSEL 1

MODELFORMULIER ALS BEDOELD IN ARTIKEL 19 LID 2 VAN DEZE CAO ARBEIDSOVEREENKOMST

1(naam, woonplaats)

hierna te noemen werkgever,

en

2 (naam, woonplaats)

hierna te noemen werknemer,

verklaren op (datum) te hebben gesloten een arbeidsovereenkomst, bij welke de werknemer zich verbindt met ingang van(datum) in dienst van de werkgever arbeid te verrichten op de grondslagen en de voorwaarden van de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor de Timmerindustrie.

De werknemer zal worden opgenomen in het Pensioenfonds voor de Bouwnijverheid met toepassing van het pensioenreglement van de Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor de Bouwnijverheid.

De dienstbetrekking is aangegaan voor:

a. onbepaalde tijd

b. bepaalde tijd en wel van.....(datum) tot.....(datum)

c. het verrichten van werkzaamheden voor de duur van het object.....(nader beschrijven)

Tussen werkgever en werknemer is wel/geen proeftijd afgesproken, t.w. een proeftijd van

(wettelijk geldt:

voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd: 2 maanden)

voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd korter dan twee jaar: 1 maand

voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan twee jaar: 2 maanden

voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarvan het einde niet op een kalenderdatum is gesteld: 1 maand)

De werknemer wordt aangenomen in de functie van.....

Deze functie is ingedeeld in de functiefamilie..... in de functiegroep... loonschaal

De werknemer wordt in deze loonschaal ingedeeld op trede met bijbehorende garantieloan ingevolge de CAO voor de Timmerindustrie, hetgeen bij aanvang van het dienstverband € bruto per maand/periode bedraagt. Het vast overeengekomen loon (garantieloan incl. toeslagen) voor de werknemer bij aanvang van het dienstverband bedraagt €.....bruto per maand/periode.

De standplaats van de werknemer zal bij aanvang van de dienstbetrekking zijn te(vestigingsplaats bedrijf).

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt, per bladzijde geparafeerd en ondertekend te (plaats) op(datum).

De werkgever

N.B.:

1. Wanneer de werknemer nog geen 18 jaar oud is, onderstaande clausule toevoegen aan de arbeidsovereenkomst en te doen ondertekenen door zijn/haar wettelijke vertegenwoordiger(ster) (vader, voogd of voogdes).
”Ondergetekende, in zijn/haar kwaliteit van wettelijke vertegenwoordiger(ster) van de minderjarige werknemer(naam werknemer) verklaart deze tot het aangaan van bovenstaande arbeidsovereenkomst te hebben gemachtigd”.

(Handtekening)

2. Indien werknemers op verzoek van de werkgever tijdens diensttijd gebruik maken van hun eigen auto en daarvoor een vergoeding ontvangen, is het in verband met de aansprakelijkheid van de werkgever aan te bevelen in de arbeidsovereenkomst de volgende bepaling op te nemen: “De werknemer ontvangt een kilometervergoeding voor het gebruik van de eigen auto tijdens diensttijd. Deze vergoeding bedraagt €per..... Hierin is mede begrepen een tegemoetkoming voor eventuele, voor rekening van de werknemer komende, onverhaalbare schade aan de auto, dan wel een tegemoetkoming in de premie van een ter dekking van dit risico af te sluiten volledige cascoverzekering”.

AANHANGSEL 2

VOORBEELD STAGEREGELING VOOR DE TIMMERINDUSTRIE

Omschrijving

Onder een stage wordt verstaan een werkvorm die leerlingen helpt zich vaardigheden eigen te maken, die men in de schoolsituatie niet kan leren. Partijen bevelen ten sterkste aan dat bij elke stage een stageovereenkomst wordt afgesloten conform de voorbeeldregeling zoals hieronder is weergegeven.

Toepassing

Als stagiairs waarop deze richtlijnen van toepassing zijn, worden beschouwd studerende aan één der volgende scholen c.q. onderwijsinstellingen, die binnen het kader van een stageregeling een periode van praktisch werken in de Timmerindustrie doorbrengen:

- Middelbare Technische School (MTS);
- Technische Hogeschool (TH);
- Technische Universiteit (TU);
- Hout- en Meubileringscollege (HMC);
- Beroeps Opleidende Leerweg (BOL);

Stagevergoeding

Voor stagiairs die onder deze regeling vallen wordt een stagevergoeding verstrekt die bruto gelijk is aan een bedrag van ca. € 200 per maand.

Reiskosten

Als de stagiair dient te reizen inzake woon-werkverkeer is een nog nader in te vullen regeling van kracht.

Pensionkosten

Wanneer de stagiair niet vanuit zijn feitelijke woonadres naar zijn werk kan reizen, dient hij/zij woonachtig te zijn in de plaats waar hij/zij werkt. De stagebiedende organisatie zal de stagiair pensionkosten vergoeden tot een nog nader in te vullen bedrag per week.

Belasting

De stagebiedende organisatie is gehouden om van de bruto stagebeloning de normale afdracht te plegen aan de belastingdienst.

Sociale verzekeringen

Volgens de bepalingen van de thans geldende sociale verzekeringswetten is de stagiair verzekerd ingevolge de Algemene Ouderdomswet (AOW). Bovendien is tijdens de duur van de stage de stagiair verzekerd ingevolge de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) en -indien aangemeld- voor de Zorgverzekeringswet. Gezien de hoogte van de vergoeding zal niet voor alle verzekeringen premie ingehouden behoeven te worden.

De stagiair is niet verzekerd ingevolge de Werkloosheidswet (WW) en is hiervoor dus geen premie verschuldigd. Stagiairs nemen niet deel in een (bedrijfs)pensioenfonds. Het systeem Opgave Loon- en Premie (OLP) is op hen niet van toepassing.

Ongevallen verzekering

Iedere stagiair dient een zogenaamde stage ongevallen- en WA-verzekering af te sluiten. De meeste onderwijsinstellingen hebben hiervoor een collectieve regeling. Deze kan zowel voor binnen- als buitenland gelden. Mocht de onderwijsinstelling een dergelijk contract niet kennen, dan dient een individuele verzekering te worden afgesloten.

Arbodienst

De Stichting Arbouw biedt hen die stage lopen in de Timmerindustrie de mogelijkheid tot een kosteloos intrede-onderzoek. Zij kunnen hiertoe contact opnemen met de bedrijfsgezondheidsdienst in hun regio of met de desbetreffende stagebiedende organisatie.

Vrijaf - Verlof

Met behoud van de stagebeloning (indien van toepassing) heeft de stagiair vrijaf over de dagen genoemd in de CAO voor de Timmerindustrie in artikel 39, alsmede over de zogenoemde terugkomdagen van school en over de door de school georganiseerde excursies. Voor alle andere dagen welke in de CAO voor de Timmerindustrie als vrijaf zijn opgenomen wordt geen stagebeloning gegeven.

AANHANGSEL 3

VOORBEELD STAGEOVEREENKOMST VOOR DE TIMMERINDUSTRIE

De ondergetekende,

a)(naam bedrijf), gevestigd te.....(plaats),
vertegenwoordigd door(naam contactpersoon),

hierna te noemen de stagebiedende organisatie,

b)(naam onderwijsinstelling), gevestigd te.....(plaats),
in stand houdende de(naam opleiding), te.....(plaats),
vertegenwoordigd door.....(naam contactpersoon),

hierna te noemen de onderwijsinstelling

en

c)(naam stagiair),wonende te.....(plaats),
wettelijk vertegenwoordigd door(indien minderjarig: ouders/ verzorgers), wonende
te.....(plaats),

hierna te noemen de stagiair

komen overeen dat stagiair, die de opleiding volgt tot.....(functie/niveau)

aan de onderwijsinstelling,

een stage loopt bij de stagebiedende organisatie van(datum) tot(datum), gedurende(aantal) dagen per
week onder de volgende voorwaarden.

Artikel 1

De genoemde stage maakt deel uit van het leerjaar van het leerplan van de opleiding van de onderwijsinstelling
en heeft eenkarakter.

Artikel 2

De werkzaamheden van de stagiair in de stagebiedende organisatie hebben een onderwijsfunctie.

Artikel 3

De werkzaamheden van de stagiair in de stagebiedende organisatie zullen in overleg tussen partijen aan het begin
van de stage en uiterlijk 2 weken na aanvang vastgesteld worden. De omschrijving van de werkzaamheden zal dan
deel uitmaken van deze overeenkomst. De stagiair zal buiten de in deze omschrijving genoemde werkzaamheden
geen andere arbeid verrichten.

Artikel 4

De stagiair ontvangt tijdens de stageperiode van de stagebiedende organisatie een vergoeding conform de
stagereregeling voor de Timmerindustrie.

Artikel 5

De stagebiedende organisatie meldt de stagiair aan bij het UVI en bij de belastingdienst.

Artikel 6

De onderwijsinstelling (of: de stagebiedende organisatie) verzekert de stagiair voor het risico van ongevallen met
lichamelijk letsel welke plaatsvinden tijdens de stage zowel gedurende de "werkuren" als gedurende de tijd die nodig
is om van huis naar de stagebiedende organisatie of omgekeerd te gaan. Ook verzekert de onderwijsinstelling (of: de
stagebiedende organisatie) de deelnemer tegen het financiële risico van diens aansprakelijkheid voor letsel of schade
die de stagiair toebrengt aan personen of goederen op het stageadres of daarbuiten, indien daar in het kader van de

stage activiteiten worden verricht, dit alles met uitsluiting van opzet van de zijde van de stagiair. De stagebiedende organisatie verzekert zich tegen het financiële risico van wettelijke aansprakelijkheid voor schade door hem of door zijn ondergeschikten toegebracht aan de stagiair.

Artikel 7

De stagiair is verplicht de binnen de stagebiedende organisatie, in het belang van de orde, veiligheid, gezondheid en vertrouwelijkheid, gegeven regels, voorschriften en aanwijzingen in acht te nemen. Deze zijn aan de stagiair bij het sluiten van deze overeenkomst bekend gemaakt.

Artikel 8

Voor de stagiair gelden de in de stagebiedende organisatie gebruikelijke regels voor vakantiedagen, werktijden en ziekmeldingen. Deze zijn de stagiair eveneens bij het sluiten van deze overeenkomst bekend gemaakt. De stagiair stelt bovendien de stagedocent in kennis van ziekte en van terugkomst na ziekte.

Artikel 9

De stagebiedende wijst(naam) aan als praktijkbegeleider, belast met de begeleiding van de stagiair op de werkplek. Deze heeft daarvoor uur per week ter beschikking. De stagiair en de praktijkbegeleider bespreken aan het einde van elke week, gedurende de eerste vier weken, en daarna minstens één keer per maand de voortgang van de stagewerkzaamheden en zoveel vaker als wenselijk is.

Artikel 10

De stagiair krijgt uur per week de gelegenheid om te voldoen aan rapportageverplichtingen van de onderwijsinstelling en dagen per 4 weken voor bezoeken aan de onderwijsinstelling, één en ander binnen de werktijden en buiten de vakantiedagen.

Artikel 11

De stagebiedende organisatie zal, buiten de stagewerkzaamheden om, de stagiair zoveel als mogelijk is betrekken bij en informeren binnen de organisatie als geheel.

Artikel 12

De onderwijsinstelling wijst(naam) aan als stagedocent, belast met het begeleiden van de stagiair. Deze heeft daarvoor uur per week ter beschikking. De stagedocent zal de stagiair minimaal één keer per maand gedurende de stage bezoeken, behoudens uitzonderingssituaties en buiten het beoordelingsgesprek om.

Artikel 13

De onderwijsinstelling heeft de stagiair van tevoren voorbereid op het doel van de stage, op de positie van een stagiair in een organisatie en op de afspraken zoals in deze overeenkomst opgenomen.

Artikel 14

De overeenkomst eindigt:

- a. aan het eind van de afgesproken periode;
- b. indien de leerling de onderwijsinstelling verlaat;
- c. bij overlijden van de stagiair, of door faillissement of ontbinding of verlies van rechtspersoonlijkheid van de stagebiedende organisatie;
- d. indien beide partijen dat wensen.

Aldus overeengekomen en in drievoud opgemaakt, te(plaats) op(datum)

- a. namens de stagebiedende organisatie:
- b. namens de onderwijsinstelling:
- c. de stagiair:
- d. zijn/haar wettelijke vertegenwoordiger:

AANHANGSEL 4

AANDACHTSPUNTEN VOOR EEN SOCIAAL PLAN

(behorend bij Artikel 55, lid 3)

Fusie, liquidatie, inkrimping, reorganisatie, automatisering en afstoting van taken van een onderneming kunnen leiden tot het vervallen van arbeidsplaatsen. Dit kan zich zowel in grote als kleine ondernemingen voordoen.

Indien er een OR of PVT is dient deze door de ondernemer in de gelegenheid gesteld te worden advies uit te brengen bij het overwegen van dit soort maatregelen. In het overleg tussen de werkgever en vakbondsbestuurders omtrent zo'n ingrijpende verandering van de personeelsorganisatie kan de wederzijdse behoefte aan een Sociaal Plan naar voren komen, gericht op een aanvaardbare begeleiding van werknemers die ontslagen zullen moeten worden. Hieronder staan enkele aandachtspunten voor zo'n sociaal plan. Uiteraard zal de invulling van het plan altijd op de individuele situatie van de werknemer(s) en de werkgevers moeten worden toegespitst.

A. Aandachtspunten van algemene aard

1. Instellen begeleidingscommissie bestaande uit werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers. De begeleidingscommissie kan betrokken worden bij de totstandkoming van het sociaal plan en de uitleg daarover.
2. Voor welke organisatiewijziging in het bedrijf geldt het sociaal plan.
3. Op welke werknemerscategorie heeft het sociaal plan betrekking.
4. Wanneer gaat het sociaal plan in en wanneer eindigt het.
5. Definieer duidelijk de in het sociaal plan gebruikte begrippen zoals salaris of dienstjaar.
6. Neem een hardheidsclausule op voor het geval het sociaal plan in zijn uitwerking onredelijk blijkt te zijn.
7. Instellen beroepscommissie. In deze procedure stelt de werkgever één persoon voor evenals de vakbondsvertegenwoordiging in overleg met de OR. Deze twee personen stellen in overleg een derde persoon aan.

B. Aandachtspunten voor speciale regelingen

1. Financiële inkomenscompensatie.
Behalve de financiële regeling zelf kan hier ook vastgelegd worden wie verantwoordelijk is voor wettelijke inhoudingen op de financiële compensatie. Regel hier ook de eventuele samenloop met andere uitkeringen zoals VUT of Toeslagenwet. Denk verder aan loonaanvulling als elders lager betaald werk wordt aanvaard.
2. Andere financiële aandachtspunten.
Tref een regeling voor de overige arbeidsvoorwaarden met lopende of toekomstige financiële gevolgen voor een werknemer. Denk aan: bedrijfsauto, studiekosten, jubileumuitkering, verzekeringen, geldlening.
3. Verrekening vrije dagen.
Hier kan men aangeven hoe openstaande vakantie- en snipperdagen opgenomen of verrekend worden.
4. Arbeidsbemiddeling.
Welke afspraken kunnen worden gemaakt om de werknemer passend werk bij andere bedrijven aan te bieden? Bij omvangrijke afvloeiingen kan het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) een uitdrukkelijke betrokkenheid worden gevraagd. Het is ook mogelijk ontslagen werknemers een bepaalde periode toegang te geven tot interne vacatures.
CAO-partijen streven er naar ontslagen werknemers zoveel mogelijk voor de bedrijfstak te behouden. De SSWT werkt aan mogelijkheden om de betrokken werkgever en werknemers behulpzaam te zijn.
5. Faciliteiten voor ander werk.
Het sollicitatieverlof op grond van de CAO (artikel 43 lid d) kan uitgebreid worden.
In bepaalde gevallen helpt steun bij omscholing. Soms is een tegemoetkoming in verhuiskosten een geëigend middel. Bij de SSWT kunt u informatie inwinnen over opleidingsmogelijkheden in de bedrijfstak en mogelijke subsidies hiervoor.
6. Non-activiteit.
Is het nodig een richtlijn te maken voor de gevallen dat het niet zinvol is de werknemer zijn bestaande functie uit te laten dienen, ondanks dat de functie feitelijk al vervallen is?

AANHANGSEL 5

SCHOLINGSBELEIDSMETHODE

Er is een systematiek ontwikkeld waarbij de werkgever uitgaande van het ondernemingsplan simpel en zonder al te veel administratieve handelingen een gestructureerd scholingsbeleid kan opstellen. Deze methodiek bestaat uit:

1. Bepalen doelstellingen bedrijf
2. Inventarisatie werknemers kwalificaties en vaardigheden
3. Inventarisatie van de scholingsbehoefte
4. Opzet scholingsprogramma en subsidiemogelijkheden
5. Uitvoering van scholing en declaratie subsidies

Een voorbeeld van de meest eenvoudige, handmatige opzet van een scholingsbeleid staat hieronder:

MODEL SCHOLINGSBELEIDSPLAN

Bedrijf :

Te:

Producten: kozijnen / ramen / deuren / trappen / gevelvullende elementen/

Contactpersoon bedrijf :

Telefoonnummer :

Aantal werknemers:....., waarvan.....BBL-leerlingen

*Scholingsbudget: aantal werknemers x 1 1/2 x € 220,— = €

per kalenderjaar, met een maximum van € 1.650,— per persoon / per jaar, afhankelijk van het totale beschikbare bedrijfsbudget.

Stappenplan:

Stap 1: Welke doelen heeft u met het scholingsbeleidsplan?

Aan de hand van het ondernemingsplan bepalen welke punten er van belang zijn: bijvoorbeeld aanschaf nieuwe machines, nieuwe producten, wettelijke voorschriften waar u aan moet voldoen, tekort aan vakmensen.

.....
.....
.....
.....

Stap 2: Invullen van het bijgevoegde formulier: alle werknemers opnemen!

*BIJLAGE V OVERZICHT PREMIES 2009

Opmerking: Percentages en bedragen gelden per 1 januari 2009 onverminderd nadere vaststellingsmogelijkheden door bevoegde besturen c.q. partijen

1. **Bijdrage Opleidings- en Ontwikkelingsfonds:**
0,55% van de grondslag BTER-loon, voor alle werknemers.
2. **Bijdrage Scholings- en Werkgelegenheidsfonds:**
0% van de grondslag BTER-loon voor alle werknemers.
3. **Collectieve Ongevallen Verzekering**
Voor alle werknemers € 0,02 per dag.
4. **Bijdrage en premies VUTIM/Vroegpensioen/VW 55+ 2006**
(Bedrijfstakpensioenfonds BPF Bouw)

	Totaal	werknemer	werkgever
VUT/VP/VW 55+ 2006	0,83%	0,31%	0,52%
Grondslag BTER-loon incl. 8,25% vakantietoeslag			
Maximum pensioenloon	€ 50.582,18		
Premie dagen	261		
5. **Premie ouderdoms- en nabestaandenpensioen**
(Bedrijfstakpensioenfonds BPF Bouw)

	Totaal	werknemer	werkgever
BPF Bouw Middelloon	18,90%	5,5377%	13,3623%
BPF Bouw Aanvulling 55-	2,60%	0,7618%	1,8382%
Grondslag BTER-loon incl. 8,25% vakantietoeslag			
Maximum pensioenloon	€ 50.582,18		
Pensioen bodemloon (franchise)	€ 12.465,26		
Premie dagen	261		
6. **Premie arbeidsongeschiktheidspensioen** (Bedrijfstakpensioenfonds BPF Bouw)
Per 1 januari 2009 0,05%
Ingangsdatum premiebetaling **1 juli** 2009
(voor 4-weken verwerking is de ingangsdatum **15 juni** 2009)

	Totaal	werknemer	werkgever
	0,10%	0,0350%	0,0650%
Grondslag BTER-loon incl. 8,25% vakantietoeslag			
Maximum pensioenloon	€ 50.582,18		
Pensioen bodemloon (franchise)	€ 12.465,26		
Premie dagen	261		
7. **Premie Aanvullingsfonds: 0%**
De kosten van het rouwverlof en een deel van de kosten van het palliatief verlof worden collectief gefinancierd uit de Stichting Aanvullingsfonds. In beginsel is de vaste verhouding van de premieverdeling werkgever - werknemer 50-50 van de grondslag BTER-loon, voor alle werknemers.

zie ook www.administratienet.nl

BIJLAGE IX REGLEMENT BEROEPSCOMMISSIE FUNCTIE-INDELING

als bedoeld in art. 19A van de CAO voor de Timmerindustrie

Inleiding

De Stichting Vakraad voor de Timmerindustrie als bedoeld in artikel 5 van de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Timmerindustrie behandelt geschillen tussen partijen op wie de cao van toepassing is of wordt verklaard. Het handelt om geschillen die betrekking hebben op de interpretatie van de cao, een handelen of juist nalaten in strijd met de cao, een tussen werkgever en werknemer bestaande arbeidsovereenkomst of reglement in de zin van artikel 7:613 BW en andere tussen werkgever en werknemer bestaande arbeidsvoorwaarden in de ruimste zin.

Op 1 januari 2006 is de Timmerindustrie gestart met de invoering van een nieuw functiesysteem en heeft zij een gesprekkensysteem ontwikkeld. Voor beide systemen is een handboek beschikbaar gesteld waarin de systemen worden beschreven en uiteengezet wordt hoe zij moeten worden toegepast.

De Stichting Vakraad heeft een commissie ingesteld, de Beroepscommissie Functie-indeling. Deze commissie behandelt in beroep geschillen over de indeling in de functiegroep of de gevolgde procedure van het beoordelingsgesprek. Deze externe beroepsprocedure als bedoeld in artikel 19A cao is nader uitgewerkt in dit Reglement.

Begripsbepalingen

Artikel 1

- a. cao: de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Timmerindustrie
- b. Vakraad: de Stichting Vakraad voor de Timmerindustrie als bedoeld in artikel 5 van de cao
- c. commissie: de externe beroepscommissie Functie-indeling van de Stichting Vakraad als bedoeld in artikel 19A van de cao
- d. werkgever: de werkgever als bedoeld in artikel 1 cao
- e. werknemer: de werknemer als bedoeld in artikel 1 cao
- f. partijen: de werkgever en de werknemer
- g. reglement: het reglement beroepscommissie Functie-indeling
- h. voorzitter: de voorzitter van de beroepscommissie
- i. secretaris: de ambtelijk secretaris verbonden aan de beroepscommissie Functie-indeling
- j. functie: de functie volgens het Handboek Functiesysteem Timmerindustrie
- k. gesprek: het gesprek volgens het Handboek Gesprekkensysteem Timmerindustrie
- l. besluit: het besluit van de werkgever over de indeling in de functiegroep of de gevolgde procedure van het gesprek
- m. bezwaar: het bezwaar van de werknemer volgens de interne bezwarenprocedure als bedoeld in artikel 19A cao
- n. beroep: het beroep van de werknemer volgens de externe beroepsprocedure als bedoeld in artikel 19A cao

Samenstelling

Artikel 2

1. De commissie bestaat uit een voorzitter tevens lid en twee leden en hun drie plaatsvervangers.
2. - één lid met een plaatsvervanger wordt benoemd *op voordracht* van de contracterende werkgeversorganisatie;
- één lid met een plaatsvervanger wordt benoemd op voordracht van de contracterende werknemersorganisaties;
- de voorzitter en zijn plaatsvervanger worden benoemd uit het midden van de drie organisaties.
3. De leden en plaatsvervangend leden worden benoemd voor een periode van drie jaar. Zij zijn terstond herbenoembaar voor een zelfde periode.
4. In geval van een tussentijds aftreden van een van de leden of een van de plaatsvervangend leden wordt daarin zo spoedig mogelijk voorzien.
5. De commissie zal een secretaris benoemen.

Ambtelijk secretaris

Artikel 3

1. De secretaris is belast met de coördinatie van de beroepsprocedure, de correspondentie van de commissie, de administratie van de commissie, het informeren van de leden van de commissie, het coördineren en uitvoeren van de bijeenkomsten en de mondelinge behandelingen, het maken van de verslagen van de zittingen en vergaderingen en het opstellen van een conceptadvies.
2. De secretaris maakt geen deel uit van de commissie. Hij heeft een adviserende stem.

Toegang tot de commissie

Artikel 4

1. De werknemer kan binnen twee maanden na ontvangst van de beslissing van de werkgever over het interne bezwaar of binnen twee maanden nadat gebleken is dat er geen interne bezwaarprocedure is, schriftelijk beroep indienen bij de secretaris van de commissie als hij het niet eens is met:
 - de indeling in de functiegroep in relatie tot de opgedragen werkzaamheden;
 - de gevolgde procedure van het gesprek.
2. In het geval het beroepschrift na de daarvoor gestelde termijn is ingediend, zal de commissie de niet-ontvankelijkheid achterwege laten als de werknemer aantoont dat hij zo spoedig als redelijkerwijs mogelijk, het beroep heeft ingediend.

Het beroepschrift

Artikel 5

De werknemer dient bij de secretaris van de commissie een door hem ondertekend beroepschrift in met ten minste de volgende gegevens:

- een opgave van de naam en het adres van de werknemer en de werkgever;
- een kopie van de beslissing op bezwaar of het besluit van de werkgever;
- kopieën van de stukken die op het beroep betrekking hebben;
- gemotiveerde mededeling van de redenen van het beroep.

Werkwijze

Artikel 6

Ontvangst van het beroep

1. De commissie neemt het beroep binnen twee weken na ontvangst in behandeling. Zodra het beroep in behandeling is genomen stuurt de secretaris aan de werknemer die het beroep heeft ingediend en aan de directie van diens werkgever een schriftelijke verklaring toe als bedoeld in artikel 19A lid 13 cao. Door ondertekenen van deze verklaring, verplichten partijen zich tot het respecteren van het door de commissie te geven bindend advies en tot het volledig meewerken aan de uitvoering van de in dat bindend advies gegeven beslissing.
2. In het geval niet beide partijen bereid zijn deze verklaring af te leggen, verklaart de commissie zich onbevoegd en neemt zij het beroep niet verder in behandeling.

Hoor en wederhoor

3. Zodra de getekende verklaring is ontvangen stuurt de secretaris een kopie van het beroepschrift naar de werkgever. De werkgever wordt in de gelegenheid gesteld om binnen twee weken een verweerschrift in te dienen. Deze termijn kan eenmaal met twee weken worden verlengd. De secretaris stuurt een kopie van het verweerschrift binnen een week na ontvangst door naar de werknemer.
4. Beide partijen krijgen de gelegenheid om de secretaris schriftelijk mee te delen dat zij willen afzien van een mondelinge behandeling.
5. Na ontvangst van het verweer van de werkgever kan de commissie achtereenvolgens de werknemer en de werkgever in de gelegenheid stellen om binnen tien dagen nogmaals hun reactie schriftelijk naar voren te brengen.

Het verzamelen van informatie

6. De commissie kan bij partijen alle stukken, inlichtingen en overige informatie inwinnen die zij nodig heeft om tot haar advies te komen. Partijen zijn verplicht om medewerking te verlenen aan het verstrekken van alle door de commissie gevraagde informatie, voor zover deze redelijkerwijs een bijdrage kan leveren tot de oplossing van het

geschil in beroep.

7. De commissie kan ambtshalve of op verzoek van partijen deskundigen raadplegen of getuigen oproepen.

8. De secretaris ziet erop toe dat alle partijen en de commissieleden, steeds binnen een week na ontvangst daarvan, afschriften ontvangen van de stukken die op het geschil betrekking hebben.

9. Binnen drie maanden na het in behandeling nemen van het beroep zal de procedure zijn afgerond met het geven van een bindend advies door de commissie.

10. Indien, naar het oordeel van de commissie, het onderzoek in beroep dit vergt, kan de termijn worden verlengd. De commissie zal haar besluit tot verlenging steeds motiveren en partijen daarvan in kennis stellen.

De mondelinge behandeling

Artikel 7

Vaststelling plaats en tijdstip van de mondelinge behandeling

1. De commissie kan het beroep mondeling behandelen. Als de commissie besluit het beroep mondeling te behandelen zal de voorzitter van de commissie binnen een termijn van twee weken nadat de laatste schriftelijke reactie van de werkgever naar de werknemer is doorgestuurd de datum, plaats en uur van de mondelinge behandeling vaststellen.

2. De commissie kan van een mondelinge behandeling afzien als de commissie geen aanleiding ziet om het beroep mondeling te behandelen of als beide partijen schriftelijk te kennen hebben gegeven van een mondelinge behandeling af te zien.

De behandeling ter zitting

3. De partijen worden door de secretaris schriftelijk voor de mondelinge behandeling opgeroepen. Zij kunnen zich op eigen kosten door een gemachtigde laten vervangen of laten bijstaan.

4. De mondelinge behandeling van het beroep is in beginsel openbaar. In bijzondere gevallen kan de voorzitter besluiten dat de behandeling geheel of gedeeltelijk achter gesloten deuren plaatsvindt.

5. De voorzitter van de commissie heeft de leiding over de zitting. Hij geeft beide partijen de gelegenheid om hun standpunt toe te lichten.

6. Voordat de behandeling ter zitting is gesloten deelt de voorzitter mee wanneer er uitspraak in de vorm van een bindend advies zal worden gedaan.

7. De secretaris doet schriftelijk verslag van de zitting.

Wraking en verschoning

Artikel 8

1. Elk van de zittende leden van de commissie kan door de bij het beroep betrokken partijen worden gewraakt op grond van feiten of omstandigheden die het vormen van een onpartijdig oordeel door dat lid kunnen bemoeilijken. Op grond van deze feiten of omstandigheden kan een lid van de commissie zich ook verschonen.

2. De andere leden van de commissie beslissen zo spoedig mogelijk of de wraking dan wel de verschoning wordt toegestaan.

3. Voor een lid van de commissie dat gewraakt is of dat zich heeft verschoond treedt automatisch zijn plaatsvervanger in de plaats.

Beraadslaging en besluitvorming

Artikel 9

1. De commissie beraadslaagt en beslist achter gesloten deuren.

2. Voor het uitbrengen van een geldig bindend advies is de aanwezigheid vereist van de voltallige commissie bestaande uit drie leden, waaronder de voorzitter.

3. De commissie besluit bij meerderheid van stemmen.

4. De leden van de commissie kunnen zich niet van stemming onthouden.

5. De commissie analyseert en beoordeelt geschillen aan de hand van de toepasselijke regelingen en naar de maatstaven van de redelijkheid en billijkheid.

Bindend advies

Artikel 10

1. De commissie brengt een voor partijen bindend advies uit als bedoeld in artikel 19A lid 11 cao. Het bindend advies wordt getekend door de voorzitter.
2. Het bindend advies wordt door de secretaris op dezelfde dag gestuurd naar de werkgever en naar de werknemer in kopie. In het geval een mondelinge behandeling heeft plaatsgevonden wordt het verslag daarvan als bijlage bij het bindend advies meegezonden.
3. De commissie kan uitspraak doen over:
 - een passende indeling in de functiegroep. Zij kan geen uitspraak doen over de inhoud van het takenpakket.
 - het toepassen van het gesprekkensysteem. Zij zal een uitspraak doen over de gevolgde procedure. Zij kan geen uitspraak doen over de inhoud van de beoordeling op zichzelf.
4. Het bindend advies van de commissie vermeldt in elk geval:
 - de namen en adressen van de leden van de commissie;
 - de namen en adressen van de partijen bij het geschil;
 - een overzicht van de procedure;
 - een weergave van het geschil;
 - de motivatie van de in het bindend advies gegeven beslissingen;
 - de in het bindend advies gegeven beslissingen;
 - het ingangsmoment waarop de (wijziging van de) functie is ingegaan of het moment waarop het beoordelingsgesprek consequenties zou hebben;
 - de plaats waar het advies is gegeven;
 - de datum van het gegeven advies.

Geheimhouding

Artikel 11

Alle op het geschil betrekking hebbende stukken zullen door de leden van de commissie en de secretaris als vertrouwelijk worden beschouwd en behandeld. Anderen dan de bij het geschil betrokken partijen en de leden van de commissie mogen zonder toestemming van de betrokken partijen de stukken niet inzien. Derden die ter zitting verschijnen zullen op het vertrouwelijk karakter van de zitting en de stukken worden gewezen en verbinden zich tot geheimhouding van hetgeen daar aan de orde komt.

Kostenvergoedingen

Artikel 12

De werknemer kan de reiskosten die hij in verband met het bijwonen van de mondelinge behandeling van het beroep heeft gemaakt ter declaratie indienen bij de secretaris van de commissie.

1. Vergoeding vindt plaats op basis van het laagste tarief van het openbaar vervoer.
2. Kosten van rechtskundige of andere bijstand van partijen komen niet voor vergoeding aanmerking.

Onvoorzienne situaties

Artikel 13

In gevallen waarin dit reglement niet voorziet beslist de commissie bij meerheid van stemmen.

Wijziging van het reglement

Artikel 14

Voorstellen tot wijziging van bepalingen in dit reglement kunnen worden ingediend bij de voorzitter van de commissie.

De Stichting Vakraad besluit bij meerderheid van stemmen over de voorgestelde wijziging en zij geeft daarbij tevens

de ingangsdatum van de wijziging aan.

Inwerkingtreding

Artikel 15

Dit reglement treedt in werking op 15 september 2008

BELANGRIJKE ADRESSEN

Vakraad voor de Timmerindustrie
Postbus 24
1400 AA Bussum
telefoon: 035 – 694 70 38
vakraad@stifa.nl

Nederlandse Bond van
Timmerfabrikanten
Postbus 24
1400 AA Bussum
telefoon: 035-694 70 14
www.nbvt.nl of info@nbvt.nl

FNV Meubel en Hout
is onderdeel van FNV Bouw
Postbus 520
3440 AM Woerden
telefoon: 0900 - 368 26 89
www.fnvbouw.nl of houtbox@fnvbouw.nl

CNV Timmer
is onderdeel van CNV Hout en Bouw
Postbus 38
3984 ZG Odijk
telefoon: 0900-422 26 84
www.cnvhb.nl of info@cnvhb.nl

Stichting Fondsen Administratie
voor de Timmerindustrie (STIFA)
Postbus 24
1400 AA Bussum
telefoon: 035-694 70 38
info@stifa.nl

Stichting Scholings- en
Werkgelegenheidsfonds Timmerfabrieken
Postbus 24
1400 AA Bussum
telefoon: 035-694 70 74
www.sswt.nl of info@sswt.nl

Stichting VUTIM
Postbus 24
1400 AA Bussum
Telefoon: 035 - 694 70 38
info@stifa.nl

Stichting Bedrijfstakpensioenfond
voor de Bouwnijverheid (Bpf- Bouw)
Postbus 637
1000 EE Amsterdam
telefoon: 020-583 40 40
www.bouwpensioen.nl of
info@bouwpensioen.nl

Timmer Slimmer Servicepunt
Postbus 159
6700 AD Wageningen
Tel. 0317 - 467 375
www.timmerslimmer.nl of
servicepunt@timmerslimmer.nl

Meeùs Midden B.V. Schade-afdeling
Postbus 96
1200 AB Hilversum

Telefoon: 035 – 62 61 409
Contactpersoon : de heer J. Boomgaard
Polisnummer 5030993

www.meeus.com of info.hilversum@meeus.com

TREFWOORDENLIJST

Bladzijde

Aanstelling	
Aanvang van de arbeidsovereenkomst	
Aanvullingsregeling vroegpensioenregeling	
Adressenlijst organisaties	
ADV zie roostervrije tijd	
Arbeid en Zorg	
Arbeidstijd	
Arbeidsduur	
Arbeidsomstandigheden	
Arbeidsongeschiktheid	
Arbeidsovereenkomst	
- Modelformulier	
Arbo-dienst	
Beroepsprocedure (zie ook Bezwaar)	
Bedrijfsgezondheidszorg	
Beschermingsmiddelen (persoonlijke)	
Bevallingsverlof	
Bezwaarprocedure	
BHV (bedrijfshulpverlening)	
Bovenwettelijke aanvullingen	
Bovenwettelijke vakantiedagen	
Bijdrage- en premieverplichtingen	
Bijzondere bepalingen hoger personeel loonschaal E t/m I	
Bedrijfsvoorschriften inzake arbeidsongeschiktheid	
CATS® functie systeem (handboek)	
Diplomavergoeding	
Discriminatie	
EHBO-vergoeding	
Einde van de arbeidsovereenkomst	
Fabrieksreglement	
Feestdagen	
Flexibele werkrooster	
Functie-indeling/ handboek Functie systeem (artikel 19)	
Functie-groep (artikel 19)	
Functioneringsgesprek	
Fusie	
Garantielonen	
Gesprekkensysteem (handboek)	
Gevarentoeslag	
Gereedschapsvergoeding	
Inhoudsopgave	
Inlening arbeidskrachten	
Introductie	
IVA	
Jeugdige werknemer	
Leerplicht (partiële)	
Levensloop.....	
Loon	
Loonbetaling, wijze van	
Loonbetaling bij ziekte	
Loongroepen (bijlage 1)	
Loonsysteem (handboek)	
Looptijd van de CAO	
Maandlonen	
Nabestaande	
Ondernemingsraden	

Ongevallenverzekering (COV)	
Ontslag.....	
Opzegtermijn	
Oudere werknemers	
Overlijden (uitkering bij)	
Overwerkvergoeding	
Palliatief Verlof (stervensbegeleiding)	
Pensioen	
-ouderdoms	
-arbeidsongeschiktheid (v/h invaliditeits)	
-vrijwillige voortzetting	
Pensioensparen	
Preventief Medisch Onderzoek (PMO).....	
Personeelsvertegenwoordiging (PVT)	
Ploegendienst	
Premieverplichtingen	
Proeftijd	
Reiskosten	
Reisuren.....	
Reorganisatie	
Risico-inventarisatie- en evaluatie	
Roostervrije tijd	
Rouwverlof	
Samenwerkingsverband	
Sanctie	
Schoenen (veiligheids).....	
Scholing	
Servicekloket (Timmerslimmer)	
Spaarloon	
Snipperdagen	
Sociaal Plan	
SSWT	
Stage	
Stervensbegeleiding (zie palliatief verlof).....	
Stoffelijk overschot	
Toeslagen	
Trefwoordenregister	
Tijdelijk verblijf elders	
Uitzendkrachten	
Vakantie	
Vakantietoeslag.....	
Vakbondsactiviteiten	
Vakbondscontributie	
Vakopleiding (beroepsbegeleidende leerweg)	
Vakraad	
Verbodsbepalingen	
Verlof	
- Extra verlof oudere werknemers	
- Kort verzuim	
- Kortdurend verzuim (overlijden, begravenis, huwelijk, jubilea, calamiteiten, acute zorgtaak	
- Zorgverlof (kortdurend)	
- Kraamverlof	
- Adoptieverlof	
- Ouderschapsverlof	
- Palliatief verlof (stervensbegeleiding)	
- Rouwverlof	
Verplichtingen, bijzondere – van de werkgever en werknemer	

Verschoven arbeidstijd
Verzekeringen
Verzuim (kort)
Voorliedentoeslag
Vroegpensioen
VUT
Werkgelegenheidsoverleg
Werkkleding
Werkloosheid
Werktijdverkorting
Werkweek
Wet Arbeid en Zorg.....
Wet op de Loondoorbetaling.....
Wet Vut, Vroegpensioen en Levensloop.....
Wia.....
Ziekte
Ziektekosten
Zondagarbeid
Zorgverlof
Zorgverzekeringswet.....
Zwangerschapsverlof.....