

## PRINCIPEAKKOORD

### Cao voor de Timmerindustrie

1 april 2018 tot en met 31 maart 2019

Tussen de ondergetekenden:

De Nederlandse Branchevereniging voor de Timmerindustrie, gevestigd te Bussum

en

FNV, gevestigd te Amsterdam

CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

is op 5 juni 2018 onderstaand principeakkoord afgesproken. Dit principeakkoord moet nog ter bekrachtiging worden voorgelegd aan de afzonderlijke verenigingen.

#### 1. Looptijd

De looptijd van de Cao voor de Timmerindustrie is van 1 april 2018 tot en met 31 maart 2019.

#### 2. Loon

##### Wijziging lonen (art. 29)

De lonen (cao en daadwerkelijke lonen) worden als volgt verhoogd:

-op 1 juli 2018 met 2,00%

-op 1 januari 2019 met 1,00%

3. **Regeling Vitaliteitsverlof:** de oudere werknemer vanaf 57 jaar krijgt per 1 januari 2019 het recht om met zijn werkgever vitaliteitsverlof af te spreken. Hierdoor kan hij structureel de arbeidstijd verkorten en eventueel in een vierdaagse werkweek gaan werken.

- a. Deze nieuwe bepalingen gaan in per 1 januari 2019 en komen in plaats van de huidige cao-bepalingen extra verlof dagen<sup>1</sup> oudere werknemers en de huidige 55+<sup>2</sup>regeling. Hiervoor zijn wel overgangsmaatregelen afgesproken (zie onder)

---

<sup>1</sup>-Artikel 45 lid 1 a regelt de extra verlofdagen oudere werknemers op resp. leeftijd 56,5 (1-1- 2018) en 57 (1-1-2019)

-Artikel 45 lid 1 d regelt de aanvullende extra verlofdagen oudere werknemers (zonder aanvullingsrechten 55-) vanaf 61 tot en met 64 jaar.

<sup>2</sup>-Artikel 17 lid 5 regelt dat werknemers van 55 jaar en ouder op vrijwillige basis structureel in een werkweek van vier dagen kunnen werken (d.m.v. spreiding van verlof-, feest- en roostervrije dagen en aankoop van extra dagen, etc..)

- b. Afhankelijk van de leeftijd, krijgt de werknemer het recht om maximaal resp. 14 (bij 57 jaar), 20 (vanaf 59 jaar) en 26 (vanaf 60 jaar) vitaliteitsverlofdagen per kalenderjaar af te spreken. Zie onderstaande "Staffel ingangsrecht vitaliteitsverlof".

<b>Staffel ingangsrecht op vitaliteitsverlofdagen per 1 januari 2019</b>	
Op leeftijd	Maximale recht op vitaliteitsverlofdagen
57 tot 59 jaar	14 dagen, zijnde 105 uren
59 tot 60 jaar	20 dagen, zijnde 150 uren
Vanaf 60 jaar	26 dagen, zijnde 195 uren
	Het maximaal aantal vitaliteitsverlofdagen geldt indien vóór aanvang van het kalenderjaar deze leeftijd is bereikt; de werknemer die in de loop van het jaar deze leeftijd bereikt verkrijgt een pro-rato recht.

- c. Jaarlijks vóór 1 januari maken werknemer en werkgever hierover een schriftelijke afspraak. Ook het wijzigen van de afspraak in meer, minder of geen vitaliteitsdagen in een volgend jaar, wordt schriftelijk vastgelegd.
- d. Tussen de werkgever en de werknemer wordt in onderling overleg een rooster opgesteld om de arbeidstijd per loonperiode structureel te verkorten. Vitaliteitsverlofuren kunnen niet worden vervangen door uitbetaling in geld. Bij ziekte op een dag waarop vitaliteitsverlofuren zijn ingeroosterd, moeten deze uren opnieuw ingepland worden. Bij voorkeur in hetzelfde kalenderjaar, maar uiterlijk in het kalenderjaar volgend op de ziekte. Hierna vervalt dit recht. Clustering van vitaliteitsverlofuren tot hele of halve dagen is mogelijk. Clustering van vitaliteitsverlofdagen is niet toegestaan.
- e. De kosten van het vitaliteitsverlof worden door werknemer en werkgever op 50-50 basis gedeeld, tot op het loonniveau behorende bij loonschaal I trede 12 (bijlage 1 loontabellen).

Loonniveau	Werknemersbijdrage
Tot en met loonschaal I trede 12	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 0,225% van het jaarloon inclusief vakantietoeslag per vitaliteitsverlofdag van 7,5 uur</li> <li>▪ als een bruto inhouding op de loonstrook gespecificeerd</li> </ul>
Vanaf loonschaal I trede 12	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 0,45% van het jaarloon inclusief vakantietoeslag per vitaliteitsverlofdag van 7,5 uur</li> <li>▪ min 0,225% van het jaarloon inclusief vakantie toeslag behorende bij het loon tot aan loonschaal I trede 12 (d.w.z. dat de verplichte financiële bijdrage van de <b>werkgever</b> maximaal de bijdrage is, berekend op basis van het loon van loonschaal I trede 12)</li> <li>▪ als een bruto inhouding op de loonstrook gespecificeerd</li> </ul>

- e. Werknemers vanaf 57 jaar mogen op vrijwillige basis structureel de arbeidstijd verkorten en eventueel in een werkweek van vier dagen gaan werken. Dit kan gerealiseerd worden door middel van spreiding van verlofdagen, feestdagen, roostervrije dagen, vitaliteitsverlofdagen en aanvullend vitaliteitsverlofdagen (optioneel recht) tegen evenredige inlevering van loon. De werkgever zal daarnaast 10% van het loon over de extra op te nemen dagen doorbetalen. Hierbij zullen de pensioenaanspraken, arbeidsongeschiktheidspensioenen, vakantierechten en vakantietoeslag worden berekend op basis van het loon vóór aankoop.

f. Indien de werkgever een collectieve bedrijfsvakantie heeft afgesproken (artikel 46 lid 1) waardoor er voor werknemers minder dan 10 vrij op te nemen verlof- en/of ATV dagen resteren, dan mag de werknemer voldoende vitaliteitsverlof bij kopen. Namelijk het maximum aantal vitaliteitskoopdagen (tegen 50-50%) dat nodig is om per jaar op 10 vrij in te plannen verlofdagen uit te komen.

g. Optionele afspraken over **aanvullend** vitaliteitsverlof.

Naast het basisrecht op vitaliteitsverlof waarbij een jaarlijks maximum van 14, 20 of 26 werkdagen geldt, bestaat er de mogelijkheid dat de werknemer en de werkgever, echter dan alleen bij wederzijdse instemming, een afspraak willen maken over extra dagen aanvullend vitaliteitsverlof. Dit is optioneel en is geen recht zoals de basisregeling vitaliteitsverlof. Hierbij gelden overigens onverkort de overige basisafspraken van de vitaliteitsregeling. Hierdoor mag de oorspronkelijke arbeidstijd, eventueel in combinatie met deeltijdpensioen, maximaal worden verkort tot 50% van de normale arbeidsduur cao (37,5 uren werkweek)

h. Overgangsbepalingen

Overgangsbepalingen	Keuze mogelijkheden voor de werknemer
<p>Overgangsbepaling op 'De 55+ regeling' conform art. 17 lid 5'</p> <p>Deze overgangsbepaling geldt alleen voor werknemers die vóór 1 januari 2019 bestaande afspraken maakten over het kalenderjaar 2018.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Deze werknemer mag de regeling op de bestaande voorwaarden voortzetten óf</li> <li>2. Deze werknemer kan besluiten vanaf 1 januari 2019 (of later) over te stappen naar de vitaliteitsregeling. Indien de werknemer zijn keuze voor de vitaliteitsregeling heeft afgesproken met zijn werkgever, is dit bindend (tenzij werkgever en werknemer andere afspraken overeenkomen)</li> </ol>
<p>Overgangsbepaling op het bestaand recht op extra verlofdagen oudere werknemer conform huidig art. 45 leden 1 a en d.</p> <p>Indien het ingangsrecht voor "extra verlofdagen oudere werknemer" al bestond vóór 1 januari 2019 worden deze dagen per 1 januari 2019 omgezet in '<i>vitaliteitsverlofdagen zonder eigen bijdrage</i>'.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dan krijgt de werknemer het recht op een gelijk aantal '<i>vitaliteitsverlofdagen zonder eigen bijdrage</i>'. Dit recht wordt bevroren; dat betekent dat het aantal dagen niet meer wordt verhoogd naarmate men ouder wordt. De werknemer kan besluiten dit recht op '<i>vitaliteitsverlof zonder eigen bijdrage</i>' te behouden óf</li> <li>2. Deze werknemer kan besluiten vanaf 1 januari 2019 (of later) over te stappen naar de vitaliteitsregeling. Hierdoor kan hij zijn bestaand aantal vitaliteitsverlofdagen uitbreiden. Waarbij dan over <u>alle</u> aangekochte vitaliteitsverlofdagen de eigen bijdrage werknemer wordt toegepast. Indien werkgever en werknemer dit hebben afgesproken, dan vervalt hiermee bindend het eerder verworven recht op de '<i>vitaliteitsverlofdagen zonder eigen bijdrage</i>' (tenzij werkgever en werknemer andere afspraken overeenkomen)</li> </ol>

i. Verlof- en ATV rechten

Per 1 januari 2019 hebben werknemers per volledig gewerkt kalenderjaar met een 37,5 uren werkweek (*nieuw* artikel 45 lid 1 a) recht op:

**Tabel 1 art. 45 lid 1 a Aantal Verlofdagen**

beneden 18 jaar	29 werkdagen
18 jaar en ouder	25 werkdagen

De bestaande ATV rechten (artikel 17 schema ) blijven onveranderd.

j. Aandachtspunten

- Indien de werknemer het niet eens kan worden met zijn werkgever over zijn recht op kooldagen, kunnen beiden dit geschil voorleggen aan de Vakraad (conform artikel 8 Geschillen).
  - Indien de werknemer of de werkgever individuele ondersteuning wenst bij het afwegen van de diverse financiële veranderingen bij het kopen van vitaliteitsdagen, kan de werknemer of de werkgever de SSWT om een eenmalig advies vragen. Dit advies wordt uitgebracht aan de werkgever én de werknemer.
  - Onvoorziene omstandigheden, zoals bijv. langdurige arbeidsongeschiktheid of een bedrijfsbeëindiging, kunnen nadelige financiële gevolgen hebben voor een toekomstige inkomenssituatie van de werknemer. Dit risico wordt in de voorlichting via voorbeelden uitgelegd.
- 

#### **4. Contributiebetaling (art. 22 lid 9)**

Het bedrag van de contributiebetaling voor de jaarlijkse vergoeding van de vakbondscontributie wordt verhoogd van € 50,- naar € 60,- (ingang 1 april 2018)

#### **5. Arbeidsomstandigheden**

##### a. Begeleiding bij ziekte

Zieke werknemers moeten wat betreft de medische aspecten, worden begeleid door een bedrijfsarts of een Arbo arts; niet door casemanagers (o.a. art. 54 Bedrijfsgezondheidszorg)

##### b. BHV- en EHBO vergoedingen en subsidies (Artikel 35)

Bestaande EHBO-ers zullen in staat gesteld worden om vóór afloop van het geldende diploma, het diploma BHV (bedrijfshulpverlening) te behalen.

Na 1 april 2020 kent de cao een BHV-vergoeding ( art. 35 (vergoeding Bedrijfshulpverlening) de leden 1 en 2 en bijlage II).

##### c. Subsidie vergoeding EHBO en BHV cursussen door de SSWT

Per 1 januari 2019 kan geen beroep meer worden gedaan op de SSWT subsidievergoeding aan de werkgevers voor de cursussen BHV (en EHBO).

## 6. Flexarbeid

In bestaand art. 3 (Inlening van arbeidskrachten) lid e is bepaald dat “*De tijdelijk ingeleende uitzendkracht die langer dan negen maanden per jaar in de Timmerindustrie arbeid verricht, vervolgens een arbeidsovereenkomst aangeboden moet worden, met tenminste de arbeidsvoorwaarden zoals omschreven in deze cao*”. De Vakraad zal daar waar excessen bij inlening van arbeidskrachten worden gesignaleerd, deze afspraak stringent monitoren en verdere naleving hierop inzetten.

### **Naast bovengenoemde cao afspraken werden ook protocol afspraken overeengekomen:**

#### *Protocol afspraken duurzame inzetbaarheid*

Cao partijen hebben afgesproken om in het bestuurlijk overleg van de Vakraad en de SSWT en een werkgroep ‘Moderne cao Industrieel bouwen met hout’, verdere uitvoering te geven aan het ingezette duurzame inzetbaarheidsbeleid. Dit betreft dan in ieder geval de volgende onderwerpen op de drie onderdelen:

#### *[1] Vitaal blijven werken*

- Het inventariseren van levensfase gerelateerde behoeften voor werknemers jonger dan 57 jaar en het onderzoeken van de werkdrukbeleving.

#### *[2] Gezond en veilig aan het werk*

- Het onderzoeken van de huidige PMO/PAGO afspraken en een mogelijke digitale doorontwikkeling.
- Safety-checks van de bedrijven in vervolg op de nulmetingen.
- Het aanbieden van adviezen voor een *effectieve* begeleiding via gezondheidsprogramma's

#### *[3] Duurzaam inzetbaar*

- Een effectiever beloningsbeleid voor leerlingen in het kader van instroombevordering
- Het versterken van de focus t.a.v. van de instroombevordering in het verlengde van de bestaande activiteiten en contacten met scholen en instituten van Stichting Hout*datwerkt*.
- Het actualiseren van de functiestructuur met betrekking tot nieuwe en gewijzigde functies.
- Via Bedrijfs- en Loopbaan APK's verder vormgeven aan loopbaanperspectieven, –begeleiding en opleidingsadviezen
- Het onderzoeken van het aandeel ZZP-ers; hierin specifieke aandacht voor hun opleidingspositie binnen bestaande SSWT-regelingen

## *Overige protocol afspraken*

### Flexibele AOW

In het verlengde van de protocol afspraak 2017 zullen de cao partijen timmerindustrie voor de zware beroepen een flexibele AOW bepleiten. Zij hebben kennis genomen van de recente afspraak over de flexibele AOW, gebaseerd op aantallen dienstjaren, bij de Cao Bouw & Infra. Gedurende de looptijd van de cao timmerindustrie zullen cao partijen timmerindustrie met elkaar verder overleggen hoe en of hier bij aan te sluiten.

Er zal verdere voorlichting worden gegeven aan werkgevers en werknemers over de praktische werkwijze waarop cao partijen de cao naleven.

De cao tekst zal periodiek op leesbaarheid en eenduidigheid worden doorgelopen.

Bovenstaande tekst werd afgesproken te Bussum op 5 juni 2018 door

NBvT, M. Fledderman

FNV, J.G. Crombeen

CNV Vakmensen, J. Piqué

