

## **PRINCIPE AKKOORD**

**CAO Arbeidsvoorwaarden Timmerindustrie  
1 januari 2011 tot en met 31 december 2012**

**en de CAO Bedrijfstakeigen Regelingen Timmerindustrie  
1 januari 2011 tot en met 31 december 2015**

Tussen de ondergetekenden:

De Nederlandse Bond van Timmerfabrikanten, gevestigd te Bussum

en

FNV Meubel & Hout, gevestigd te Woerden

De CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

is op 3 oktober 2011 onderstaand principeakkoord afgesproken:

### **Looptijd**

De looptijd van de CAO Arbeidsvoorwaarden is van 1 januari 2011 tot en met 31 december 2012. De looptijd van CAO Bedrijfstakeigen Regelingen Timmerindustrie zal zijn 1 januari 2011 tot en met 31 december 2015.

### **Loon**

De lonen (CAO en daadwerkelijke lonen) worden verhoogd

- Per 1-10-2011 met 1,5%
- Per 1-3-2012 met 1%
- Per 1-7-2012 met 1%

De werknemer die op 1 januari 2012 in dienst is, ontvangt een eenmalige bruto uitkering van € 100,-- Dit bedrag geldt ook voor parttimers.

### **BTER premies per 1 januari 2012**

De premie-holiday voor het SSWT-fonds wordt beëindigd en gaat naar 0,4%. Voor het O&O fonds zal de premie 0,25% bedragen.

### **Dienstverband**

- Werkgevers zullen aan werknemers, die langer dan 9 maanden per jaar arbeid verrichten in de timmerindustrie, deze arbeid aanbieden in de vorm van

een arbeidsovereenkomst met tenminste arbeidsvoorwaarden zoals omschreven in de CAO.

- Er komt een registratie naar de aard van de dienstverbanden en overige tewerkstellingsovereenkomsten. Deze gegevens worden elke drie maanden ter beschikking gesteld aan de Vakraad, zodat deze de ontwikkeling van de werkgelegenheid kan bespreken.

### **Scholing en Werkgelegenheid**

- Uitzendkrachten komen per 1-10-2011 onder de geldende voorwaarden in aanmerking voor scholingssubsidies, zoals vastgesteld door de SSWT.
- Alle werknemers met een tijdelijk dienstverband kunnen aanspraak maken op de BTER-regelingen.
- De werknemer krijgt het recht om zijn eerder verworven competenties door middel van een door de overheid of branche-erkend diploma of certificaat erkend te krijgen.
- Het O&O fonds financiert ook de scholing van werknemers voor functies buiten de bedrijfstak op de voorwaarde dat de ontvangende bedrijfstak meefinanciert.

### **Tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur per week**

- Artikel 11 lid 6 'over de tijdelijke afwijkende werktijden' wordt geschrapt uit de CAO. Hiervoor komt onder artikel 12 in de plaats een nieuwe regeling "tijdelijk afwijkende werktijden" met als uitgangspunt 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. Bij de bepaling van ziekte-uren of vakantieopname wordt uitgegaan van het neutrale, zijnde voor de werknemers arbeidsvoorwaardelijk overeengekomen CAO rooster.
- Daarbij gelden de volgende ontbindende voorwaarden:
  - o Werkgevers zullen alleen na overleg en met instemming van de OR of PVT kunnen overgaan tot het instellen van afwijkende werktijden. Bedrijven die van deze regeling gebruik maken dienen dit voorafgaand schriftelijk te melden bij de Vakraad. De PVT dient te zijn aangemeld/ geregistreerd bij de Vakraad
  - o Deze regeling geldt ook voor werknemers van 55 jaar of ouder met dien verstande dat op individueel niveau afspraken over een verkorte werkweek mogelijk zijn, of dat de werknemers op grond van artikel 12 lid 5 tot een vierdaagse werkweek komen.
  - o De afwijkende werktijden gelden alleen voor de werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd en voor werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd met een looptijd van minimaal 1 jaar.

- Er zullen tenminste 7 werkdagen zitten tussen de aankondiging van deze regeling en de uitvoering daarvan
- Aanvang en einde van de werktijden van deze regeling liggen tussen 7.00 uur en 17.00 uur.
- Werknemers zullen nooit minder dan 6 uur en nooit meer dan 9 uur op een werkdag binnen de grenzen van de huidige arbeidstijdenwet te werk gesteld worden. Met andere woorden: dus nooit meer of minder dan 1,5 uur ten opzichte van de standaard werkdag
- Verrekening van de plus- en minuren:
  - De standaard te werken uren worden per kwartaal ( of 4 perioden van 13 weken) vastgesteld
  - Aan het einde van de periode wordt de stand van de plus- of minuren opgemaakt
  - In de volgende periode dienen deze verrekend te worden, met dien verstande dat aan het eind van deze (dus volgende) periode de overwerktoeslag van 50% betaald wordt over het saldo aan plus uren uit de voorliggende periode minus de minuren uit deze periode. De plus uren uit deze periode worden verrekend met de min-uren uit de volgende periode.
  - Op 31-12 wordt het saldo aan plusuren á 100% loon uitbetaald. Het overwerkdeel is dan al immers per kwartaal verrekend. Het overwerkdeel van de plusuren uit de laatste periode van het jaar wordt verrekend met de eerste periode van het nieuwe jaar
  - Min-uren zijn het risico van de werkgever en kunnen onbeperkt meegenomen worden naar het volgende jaar
  - Bij beëindiging van het dienstverband door de werknemer op eigen verzoek zal het saldo aan min-uren voor niet meer dan 50% worden verrekend. Indien de werkgever het dienstverband beëindigd dan zal de werknemer niet meer dan 25% van de uren hoeven te compenseren in de resterende dienstdag.
  - Voor de werknemers met een contract voor bepaalde tijd die 1 jaar of langer werkzaam zijn geldt dat de plusuren per kwartaal verrekend zullen worden en dat bij beëindiging van het dienstverband de minuren kwijtgescholden zullen worden
  - Indien een bedrijf, dat met afwijkende(flex) werktijden werkt, failliet gaat, dan zal in schrijvende gevallen de Vakraad beslissen hoe een werknemer te compenseren, voor plus uren, die als gevolg van het faillissement niet uitbetaald kunnen worden.

### Overige

- Het begrip **reorganisatie in artikel 55** wordt voor bedrijven met meer dan vijf werknemers als volgt gewijzigd: “een wijziging in de organisatie waarbij meer

dan 10% van het totale personeel is betrokken( hetzij functiewijziging en/of beëindiging) of waarbij voor de helft van het personeel van een afdeling de functie wijzigt of beëindigd”

Het overleg met de medezeggenschap en/of vakbonden, zoals bedoeld in artikel 55 , dient te zijn geweest voordat er definitieve besluiten zijn genomen, zoals het aanvragen van ontslagvergunningen en/of het doen van ontbindingsovereenkomsten en/of het sluiten van vaststellingsovereenkomsten.

- Er komt een nieuw onderzoek naar de **functiewaardering** van de functies voor- en afmontage in kunststof- en houten kozijnen.

Aldus overeengekomen op 3 oktober 2011

Nederlandse Bond van Timmerfabrikanten

W.H. Olthof \_\_\_\_\_

FNV Meubel & Hout

C. van der Veer \_\_\_\_\_

CNV Vakmensen

L.P. Raadgever \_\_\_\_\_